



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**Direction  
des ressources humaines  
et des moyens**

**Service du droit,  
des relations,  
et des affaires sociales**



**Mesdames et Messieurs les Directeurs territoriaux  
Mesdames et Messieurs les Secrétaires généraux**

**Objet :** Note de gestion du régime indemnitaire de la voie d'eau – Version 2 (année 2025)

**Référence :** IS700-25440414

**Affaire suivie par :** David LINSELLE ([david.linselle@vnf.fr](mailto:david.linselle@vnf.fr))

**PJ :** Note de gestion

Vous trouvez ci-après la version 2025 de la note de gestion du régime indemnitaire propre aux personnels d'exploitation de Voies navigables de France. Je vous invite à prendre connaissance des notes de versions, en page 2, pour appréhender les évolutions nées du dialogue social à l'issue du premier semestre 2024.

Sauf à ce qu'il en soit autrement précisé dans les notes de version, la présente note produit ses effets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Patrice RABAUD**

Directeur des ressources humaines et des moyens

Patrice RABAUD  
04 septembre 2025

**Mots clés :** Régime indemnitaire – PEVNF – RIVE

**Thématique :** Ressources humaines

175 rue Ludovic Boutleux - CS 30820 - 62408 Béthune Cedex  
T. +33 (0)3 21 63 24 24 F. +33 (0)3 21 63 24 42 [www.vnf.fr](http://www.vnf.fr)

## Notes de versions

Année	Version	Signée	Entrée en vigueur	Modifications
2024	1	Par incorporation des dispositions du Protocole d'accord du <b>30/09/24</b>	04/05/24	Version initiale
			01/01/24	<u>Point 1.2.1</u> Les montants de la classe exceptionnelle sont relevés de 100€ (article 1 <sup>er</sup> du Protocole)
				<u>Point 1.2.1</u> Les activités relevant des niveaux 4 et 5 de la norme AFNOR, hors conduite d'engins, sont rendus éligibles à la classe exceptionnelle (article 2 du Protocole)
				<u>Point 1.2.1</u> Les agents affectés aux ouvrages de SURESNES et ARZVILLER sont rendus éligibles à la classe C (article 3 du Protocole)
	<u>Point 1.2.2</u> La majoration pour affectation en PCC modernisé est portée de 400 à 700 € (article 4 du Protocole)			
2025	2	15/03/25	01/01/24	<u>Point 3.4</u> Rattrapage du plan de requalification
			01/01/25	Refonte du plan : suppression des dispositions propres à l'année de déploiement du RIVE
				<u>Point 1.2.2</u> Création d'une majoration pour bilinguisme
				<u>Point 3.2.2</u> Enveloppe complémentaire CA : compagnonnage
	<u>Point 3.2.3</u> Enveloppe complémentaire CA : intérim latéral			

## Table des matières

<b>Notes de versions</b> .....	<b>2</b>
<b>Table des matières</b> .....	<b>3</b>
<b>Préambule</b> .....	<b>6</b>
<b>Champ d'application du RIVE</b> .....	<b>6</b>
<b>Composition du RIVE</b> .....	<b>6</b>
L'indemnité d'exploitation et d'entretien (IEE) .....	6
L'indemnité d'organisation du travail (IOT).....	6
L'IOT-cycle (IOT-C).....	6
L'IOT-garantie (IOT-G).....	7
Le complément annuel (CA).....	7
<b>Règles de gestion générales du RIVE</b> .....	<b>7</b>
<b>1 L'indemnité d'entretien et d'exploitation</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Sources</b> .....	<b>8</b>
1.1.1 Les sources ministérielles.....	8
1.1.2 Le dialogue social constitue une source majeure de l'IEE.....	8
a. Le dialogue social national .....	8
b. Le dialogue social local.....	8
<b>1.2 Les montants servis</b> ... ..	<b>9</b>
1.2.1 ... à raison de l'activité exercée à titre principal .....	9
a. Détermination de l'activité exercée à titre principal .....	9
b. Le classement des activités et les montants servis .....	10
c. Définitions .....	12
i. Classe A1.....	12
ii. Classe A2.....	12
iii. Classe B.....	12
iv. Classe C.....	13
v. Classe Exceptionnelle.....	13
vi. Précisions pour les activités de téléconduite, télégestion ou automatisation .	14
1.2.2 ... à raison des missions emportant majoration d'IEE .....	15
a. Principes d'application.....	15
b. Définitions .....	15
i. M1 - Correspondant hygiène sécurité et prévention .....	15
ii. M2 - Perception des péages.....	15

iii.	M3 - Barrage manuel et sur le toueur .....	15
iv.	M4 – Affection en PCC modernisé .....	15
v.	M5 – Bilinguisme .....	15
<b>1.3</b>	<b>Règles de gestion de l'emploi de CEE-D.....</b>	<b>16</b>
<b>1.4</b>	<b>Règles de gestion de l'IEE .....</b>	<b>16</b>
1.4.1	Prise en charge temporaire d'un poste vacant de classe supérieure.....	16
1.4.2	Neutralisation de l'impact en baisse d'IEE des décisions du service.....	16
<b>2</b>	<b>L'indemnité d'organisation du travail.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1</b>	<b>L'IOT-Cycle .....</b>	<b>17</b>
2.1.1	Sources de l'IOT-C.....	17
a.	Dialogue social.....	17
b.	Certification nationale des cycles.....	17
c.	Lien avec l'ISH .....	17
2.1.2	Règles de calcul de l'IOT-C.....	18
a.	Les vacances continues.....	18
i.	Définitions.....	18
ii.	Montants.....	18
b.	Les horaires décalés .....	18
i.	Base de valorisation retenue .....	18
ii.	Taux appliqués.....	19
2.1.3	Règles de gestion de l'IOT-C .....	19
a.	Principe .....	19
b.	Applications .....	19
i.	Les remplacements.....	19
ii.	Le temps partiel.....	19
iii.	Aléas.....	19
<b>2.2</b>	<b>L'IOT-garantie .....</b>	<b>20</b>
2.2.1	Cas d'usage principal de l'IOT-G.....	20
a.	Critère d'éligibilité.....	20
b.	Mise en œuvre de la garantie .....	20
i.	Les vecteurs indemnitaires constituant l'assiette .....	21
ii.	Exemples de calcul de l'IOT-G .....	21
c.	Règles de gestion particulières du cas d'usage principal.....	22
i.	Impact de la maladie sur le calcul du M0 : .....	22
ii.	Gestion des absences non liées à de la maladie :.....	22
2.2.2	Cas d'usages dérogatoires de l'IOT-G.....	22

a.	Agents ayant bénéficié de l'indemnité temporaire d'accompagnement .....	22
b.	Agents dont l'ISH forfaitaire 2023 était supérieure à l'IOT-C servie en 2024.....	22
c.	Certaines situations d'agents à temps partiel.....	22
d.	Permanents syndicaux.....	22
2.2.3	Règles de gestion de l'IOT-G .....	23
a.	Information des agents éligibles .....	23
b.	Successions de réorganisations.....	23
c.	Révision du M0.....	23
d.	Fin de versement de l'IOT-garantie .....	23
e.	Modalités de versement.....	23
i.	L'agent quitte les effectifs en cours d'année.....	23
ii.	Éligibilité au versement par acomptes .....	24
<b>3</b>	<b>Le complément annuel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>Enveloppe principale .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>Enveloppes complémentaires .....</b>	<b>25</b>
3.2.1	Surcharge de travail .....	25
a.	Principe .....	25
b.	Cas d'usage spécifique de 'l'intérim latéral' .....	25
3.2.2	Compagnonnage .....	25
<b>3.3</b>	<b>Règles de gestion des enveloppes du CA .....</b>	<b>26</b>
<b>3.4</b>	<b>Plan de requalification des chefs d'équipe d'exploitation principaux de VNF....</b>	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>Annexes et références .....</b>	<b>27</b>
<b>4.1</b>	<b>Protocole du 30 septembre 2024 .....</b>	<b>27</b>
<b>4.2</b>	<b>Matrice de calculs IOT-C .....</b>	<b>32</b>
<b>4.3</b>	<b>Note spécifique du plan de requalification .....</b>	<b>33</b>
<b>4.4</b>	<b>Modèle de convention de compagnonnage .....</b>	<b>38</b>
<b>4.5</b>	<b>Fiche synthétique, sur l'IEE notamment, à destination des agents</b> Erreur ! Signet non défini.	

## Préambule

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, les membres du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État affectés à VNF ont intégré le corps des personnels d'exploitation des Voies navigables de France (PEVNF). Le statut du corps a été complété du statut d'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire.

Le régime indemnitaire des PEVNF est fixé par le décret n°2024-44 portant régime indemnitaire de la voie d'eau (RIVE), dont la présente note de gestion constitue l'instruction d'application. Le RIVE participe au mouvement de modernisation de l'exploitation du domaine confié à l'établissement, tout en augmentant la lisibilité de l'indemnitaire servi et en diminuant son temps de gestion.

Il s'inscrit dans le temps long de la vie de VNF, en réalisant l'engagement, formalisé dans le contrat d'objectif et de performance (COP signé en 2020, et revu en 2023) et au Pacte social en 2021 et en 2023, d'une compensation des écarts de rémunération emportés par les réorganisations.

## Champ d'application du RIVE

Le RIVE est le régime indemnitaire spécifique des agents du corps des personnels d'exploitation de Voies navigables de France (décret 2023-1411), et de ceux de ses membres détachés sur l'emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire (décret 2023-1413).

## Composition du RIVE

Le RIVE additionne 3 vecteurs indemnitaires.

### **L'indemnité d'exploitation et d'entretien (IEE)**

L'IEE (article 2 du décret RIVE) est la prime ayant pris la suite de :

- la **PTETE** du décret 2002-534 du 16 avril 2002 appliqué selon les modalités d'application issues du protocole VNF du 19 octobre 2023 reprises au sein de l'instruction PTETE-PME du 11 décembre 2023 ;
- et de la **PSR** du décret 2009-1558 du 15 décembre 2009.

Elle valorise les fonctions occupées par l'agent, tout en tenant compte de sa progression de carrière.

Son montant annuel est plafonné par l'arrêté du 26 janvier 2024 (NOR : TREK2331621A) à 9100 €. Son versement est mensuel.

### **L'indemnité d'organisation du travail (IOT)**

L'IOT (article 3 du décret RIVE) est une prime constituée de deux parts.

Son montant annuel est plafonné par l'arrêté du 26 janvier 2024 (NOR : TREK2331621A) à 18500 €. Son versement est mensuel.

#### L'IOT-cycle (IOT-C)

Cette première part de l'IOT (article 3, 2<sup>e</sup> alinéa du décret RIVE), identifiée « IOT part 1 » en paye, est susceptible d'être servie à tous les bénéficiaires du RIVE, dès lors que leur cycle de travail comprend les sujétions horaires visées à 2.1 ; elle traduit en un montant indemnitaire forfaitaire les sujétions emportées par le cycle de travail dans lequel s'inscrit le poste de l'agent.

Elle prend la suite de l'indemnité de sujétions horaires (ISH, décret 2002-532).

Elle est forfaitisée en un montant annuel, versé par fractions mensuelles.

#### L'IOT-garantie (IOT-G)

Cette seconde part de l'IOT (article 3, 3<sup>e</sup> alinéa du décret RIVE), identifiée « IOT part 2 » en paye, peut être versée aux agents impactés par une réorganisation décidée après consultation du CSA territorialement compétent. Elle garantit l'éventuelle différence entre d'une part la moyenne sur 3 années civiles des indemnités et primes de service fait et d'autre part la somme des indemnités et primes de service fait perçues dans le poste après réorganisation.

Elle a pris la suite, jusqu'au 31 décembre 2033, de l'indemnité compensatrice temporaire (ICT, décret 2021-544).

#### **Le complément annuel (CA)**

Le CA est déterminé en cohérence avec l'entretien professionnel annuel réalisé dans l'année au titre de l'année précédente ; il prend en compte la quotité de travail de l'agent ainsi que ses dates d'arrivée et de départ au sein de l'établissement. Il ne peut, sauf dérogation, être versé qu'aux agents présents au 31 décembre de l'année n-1.

Son montant annuel est plafonné par l'arrêté du 26 janvier 2024 (NOR : TREK2331621A) à 1200 €. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre : son montant est déterminé chaque année en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chacun des membres du corps.

### **Règles de gestion générales du RIVE**

Un bilan annuel du RIVE est présenté en CSA-C, et fait l'objet d'un échange.

Les montants servis sur chacun des vecteurs du RIVE sont notifiés annuellement individuellement.

La situation des permanents et déchargés syndicaux est réglée par les articles 7 à 13 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale. La présente note peut en préciser les conditions d'application aux membres du corps.

L'IEE et l'IOT-C, en tant qu'elles constituent des primes forfaitaires, sont gérées, en situation de maladie de l'agent, et sauf à ce qu'il en soit disposé autrement dans le corps de la présente note, selon les règles de droit commun du CGFP, notamment à son article L.822-3, et du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

# 1 L'indemnité d'entretien et d'exploitation

## 1.1 Sources

### 1.1.1 Les sources ministérielles

L'IEE a pris, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la suite de la PTETE (décret 2002-534) et de la PSR (décret 2009-1508).

Si VNF a obtenu ce nouveau vecteur indemnitaire à raison de ses spécificités, l'IEE suivra néanmoins les évolutions de ces textes, dès lors qu'ils demeurent en vigueur au sein de sa tutelle.

### 1.1.2 Le dialogue social constitue une source majeure de l'IEE.

#### a. Le dialogue social national

L'IEE traduit les avancées actées par le dialogue social dans les protocoles du 6 novembre 2014, du 7 juin 2019, du 19 juillet 2021, et du 30 septembre 2024 (joint en annexe à la présente note).

Les évolutions de l'IEE sont adoptées dans le cadre du dialogue social national, par la technique du protocole d'accord ; les décisions en résultant sont intégrées à la note de gestion du RIVE en vigueur.

De façon à permettre une communication adaptée à l'attention des agents, les caractéristiques essentielles de l'IEE sont rassemblées dans un document figurant en annexe de la présente note.

#### b. Le dialogue social local

Conformément aux dispositions de la version 1 de la Note de gestion du RIVE du 4 juin 2024 (point 3.1), chaque CSA-L a examiné la classification en IEE de l'ensemble des postes au cours de l'année 2024, par une revue nominative organisée dans le cadre du dialogue social informel, et au besoin en séance.

Dès 2025, un point d'information est programmé annuellement devant l'instance, portant sur les éventuelles évolutions de classification des postes.

## 1.2 Les montants servis...

### 1.2.1 ... à raison de l'activité exercée à titre principal

#### a. Détermination de l'activité exercée à titre principal

Les missions statutairement dévolues aux membres du corps des personnels d'exploitation des VNF en application de l'article 3 du décret 2023-1411 portant statut de leur corps et de l'article 3 du décret 2023-1413 portant statut de l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire, sont classées selon leur degré de technicité.

L'exercice des activités classées au **niveau A1** emporte le versement de l'IEE correspondante, qui tient compte de la progression de carrière par indexation sur le grade détenu.

À chacun des niveaux de technicité déterminés est attaché un montant qui s'additionne au montant servi à la classe A1.

L'activité exercée à **titre principal** détermine la **classe d'IEE servie**. En cas de pluralité d'activités, l'activité principale est déterminée comme suit :

- Si l'agent passe :
  - 60 % de son temps à l'entretien des espaces terrestres (IEE : A1),
  - 20% en entretien courant hors espaces terrestres (IEE : A2),
  - 20 % en téléconduite d'ouvrage sur le petit gabarit (IEE : B),alors il bénéficiera de l'IEE de classe A1.
- En revanche, s'il passe :
  - 40 % de son temps affecté à la surveillance de plusieurs ouvrages automatisés sur petit gabarit à partir d'un poste de surveillance (IEE : A2),
  - 30 % à la surveillance des digues et/ou barrages-réservoirs de classe A ou B (IEE : B),
  - 30 % à la surveillance de plusieurs ouvrages automatisés avec réarmement à distance sur le petit gabarit à partir d'un PCC (IEE : B),dès lors que 60 % de son activité relève de la classe B, c'est de cette classe qu'il bénéficiera.

**b. Le classement des activités et les montants servis**

Cl.	Descriptions des activités	AE (C1)	AEP (C2)	CEEP (C3)
<b>A1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploitation d'ouvrages en poste fixe ou en accompagnement sur petit gabarit (sauf ouvrages exceptionnels)</li> <li>• Entretien des espaces terrestres</li> <li>• Missions administratives</li> <li>• Surveillance du DPF</li> <li>• Surveillance de travaux confiés à des entreprises</li> </ul>	900,01 + 3850 = <b>4750,01€</b>	1143,50 + 3850 = <b>4993,50€</b>	1258,51 + 4000 = <b>5258,51€</b>
<b>A2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveillance de plusieurs ouvrages automatisés sur petit gabarit à partir d'un poste de surveillance</li> <li>• Gestion hydraulique des barrages-réservoirs et des systèmes alimentaires (hors téléconduite)</li> <li>• Entretien courant hors espaces terrestres</li> <li>• Surveillance des digues et/ou barrages-réservoirs de classe C ou D</li> <li>• Magasiniers (gestion des stocks de fournitures, préparation des commandes, délivrance des fournitures aux équipes, entreposage et vérification des fournitures...)</li> </ul>	A1 + 200 = <b>4950,01€</b>	A1 + 200 = <b>5193,50€</b>	A1 + 200 = <b>5458,51€</b>
<b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Téléconduite d'ouvrages sur le petit gabarit</li> <li>• Téléconduite d'ouvrages sur le grand gabarit sur deux sites au plus ou téléconduite d'au plus quatre ouvrages sur le grand gabarit gérés par le PCC</li> <li>• Surveillance de plusieurs ouvrages automatisés avec réarmement à distance sur le petit gabarit à partir d'un PCC</li> <li>• Assistant de prévention</li> <li>• Maintenance non spécialisée autre qu'entretien des espaces terrestres</li> <li>• Administrateur local GMAO</li> <li>• Surveillance des digues et/ou barrages-réservoirs de classe A ou B</li> <li>• Exploitation sur ouvrages exceptionnels du petit gabarit (chute supérieure à 10m) ou d'autres ouvrages exceptionnels ou complexes</li> <li>• Missions de maîtrise d'ouvrage</li> <li>• Gestion du patrimoine bâti</li> </ul>	A1 + 550 = <b>5300,01€</b>	A1 + 550 = <b>5543,50€</b>	A1 + 550 = <b>5808,51€</b>

Cl.	Description des activités	AE (C1)	AEP (C2)	CEEP (C3)
<b>C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Téléconduite et télégestion sur le grand gabarit sur un regroupement de trois sites ou plus sur au moins un itinéraire ou téléconduite et télégestion de cinq ouvrages ou plus gérés par le PCC</li> <li>Opérateur dans un centre de gestion du trafic fluvial (CGTF)</li> <li>Conseiller de prévention</li> <li>Maintenance spécialisée hors conduite d'engin</li> <li>Télégestion en GH</li> <li>Responsable de centrale d'achat</li> <li>Agents affectés aux écluses de <ul style="list-style-type: none"> <li>ARZVILLER</li> <li>GAMBSHEIM</li> <li>SURESNES</li> </ul> </li> </ul>	A1 + 1050 = <b>5800,01€</b>	A1 + 1050 = <b>6043,50€</b>	A1 + 1200 = <b>6458,51€</b>
<b>D</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrement dès un agent encadré</li> </ul>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	A1 + 1900 = <b>7158,51€</b>
<b>Excp.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Barragiste sur ouvrage manuel</li> <li>Plongeurs</li> <li>Agent affecté sur le toueur de RIQUEVAL</li> <li>Maintenance très spécialisée, hors conduite d'engins</li> </ul>	A1 + 1550 = <b>6300,01€</b>	A1 + 1550 = <b>6553,50€</b>	A1 + 1700 = <b>6958,51€</b>
<b>Fonct.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CEEP détaché sur emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire</li> </ul>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	A1 + 3200 = <b>8458,51€</b>

## **c. Définitions**

### ***i. Classe A1***

#### **Missions administratives**

Ces tâches regroupent toutes les missions exercées par les agents autres que celles décrites dans les différentes classes notamment le gardiennage, la saisie de plannings et/ou de données sur application informatique, le vaguemestre, la reprographie, le suivi administratif du parc de véhicules, la gestion administrative du domaine...

#### **Entretien des espaces terrestres**

Ces missions comprennent l'entretien des espaces verts (hors travaux d'élagage et d'abattage), l'entretien de la signalisation ou encore la réparation sommaire des chemins.

#### **Surveillance du domaine public fluvial (DPF)**

Constat d'occupation, état des lieux, démarrage de COT (recueil des données techniques, géographiques, contextuelles permettant la constitution du dossier administratif nécessaire à l'élaboration de la convention d'occupation temporaire).

### ***ii. Classe A2***

#### **Entretien courant hors espaces terrestres**

Ces missions comprennent d'une part la réalisation de tâches d'inspection visuelle et d'autre part les activités telles que la peinture ou les petits travaux de maçonnerie.

#### **Entretien de plan d'eau**

Ramassage d'embâcles, de flottants... Ces tâches ne nécessitent pas de qualification spécifique ou de conduite d'engins spéciaux.

#### **Agents itinérants ou patrouilleurs**

Les agents exerçant des missions d'itinérance bénéficient de la classe A2.

### ***iii. Classe B***

#### **Maintenance non spécialisée**

Les actions de maintenance peuvent être soit préventives (agir pour éviter la panne), soit correctives (réparer une panne). À l'exception des missions identifiées dans les classes A1 et A2, il s'agit de fonctions de maintenance telles que, par exemple :

*Actions simples nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments facilement accessibles en toute sécurité à l'aide d'équipement de soutien intégrés au bien. Ce type d'opération peut être effectué par l'utilisateur du bien avec, le cas échéant, les équipements de soutien intégrés au bien et à l'aide des instructions d'utilisation.*

*Actions qui nécessitent des procédures simples et/ou des équipements de soutien (intégrés au bien ou extérieurs) d'utilisation ou de mise en œuvre simple. »*

#### **Entretien des matériels**

S'entend des matériels roulants, flottants et du petit matériel, hors révisions et travaux de réparation.

#### **Ouvrages exceptionnels ou complexes :**

- les pentes d'eau,
- les plans inclinés,
- les ascenseurs à bateaux,
- les écluses de grande chute (> 10 mètres),
- les échelles d'écluses triples et plus,
- l'ouvrage du LIBRON,
- les écluses A et B et le pont tournant de la Petite France à Strasbourg.

#### **Missions de maîtrise d'ouvrage**

Il s'agit des missions de conduite d'opérations et de projets pour le compte du service, dont :

- d'une part la définition de programmes, la programmation et/ou la planification, l'établissement de budget, le montage des dossiers ;
- et/ou d'autre part en phase d'exécution des travaux, un suivi technique (conformité au programme), la maîtrise des délais et du budget.

#### ***iv. Classe C***

##### **Maintenance spécialisée**

Les actions de maintenance peuvent être soit préventives (agir pour éviter la panne), soit correctives (réparer une panne). Ces actions concernent les opérations qui nécessitent des procédures complexes et/ou des équipements de soutien portatifs, d'utilisation ou de mise en œuvre *complexes*.

Exemples : diagnostic sur une porte d'écluse, remplacement d'un fin de course, remplacement standard d'une carte dans un automate, remplacement standard d'une pompe, conduite d'un engin nécessitant un permis spécifique (permis bateau, permis poids lourd...).

On entend par « permis spécifique » un permis attribué par une autorité autre que l'employeur et plus précisément :

- Pour les engins roulants : les permis autres que le permis A, B ou le BSR,
- Pour les engins flottants : les permis autres que le permis plaisance ou le certificat PC.

#### ***v. Classe Exceptionnelle***

##### **Maintenance très spécialisée**

Il s'agit ici:

- D'opérations dont les procédures impliquent la maîtrise d'une technique ou technologie particulière et/ou la mise en œuvre d'équipements de soutien spécialisés.

Exemples : renouvellement d'un automate dans une armoire d'écluse ou d'un vérin de vantail, analyse de lubrifiants, révision d'une pompe, confortement de berges, réparation lourde d'un chemin...

- D'opérations dont les procédures impliquent un savoir-faire, faisant appel à des techniques ou technologies particulières, des processus et/ou des équipements de soutien industriels.

Exemples : remplacement d'organes majeurs en fin de vie (ex : portes d'une écluse), vannes d'alimentation, vanne de barrage, réfection d'une digue, ...

Ces activités nécessitent des compétences particulières, notamment dans les domaines suivants : informatique industrielle ; électricité, électromécanique, électrotechnique ; hydraulique industrielle ; maçonnerie, menuiserie, plomberie, chauffage ; mécanique ; entretien (révision, réparation, mécanique, électricité...) de matériels flottants et engins roulants >3,5T (NB : les Véhicules Légers (<3,5T) sont entretenus via le marché national UGAP (Prestataire : ALD)) ; métallerie, ferronnerie, chaudronnerie ; dragage ; élagage et abattage ; bathymétrie...

***vi. Précisions pour les activités de téléconduite, télégestion ou automatisation***

D'une manière générale, ces technologies visent à remonter à distance une information qui fera l'objet d'un traitement en fonction de son type, de son contexte et de son importance, sanctionnée par une prise de décision et une action exécutée à distance.

Au sens de ce protocole, on entend par ouvrage le sas d'écluse (avec ou sans porte intermédiaire) et le barrage de navigation mixte et mobile. Les passes piscicoles ne sont pas comptées comme un ouvrage.

**Téléconduite** : ce mode permet à un agent de piloter à distance plusieurs sas d'écluses depuis un PCC. Il repose sur la fiabilisation et la modernisation des ouvrages, et assure une gestion complète à distance et en sécurité.

**Réarmement** : Ce mode permet aux usagers de s'auto écluser en sécurité sans avoir besoin de la présence d'un agent sur site. Il repose sur l'automatisation des ouvrages, et la gestion à distance du réarmement depuis le PCC auquel l'écluse est reliée par un réseau de communication haut débit.

**Automatisation** : Ce mode permet aux usagers de s'auto écluser en sécurité sans avoir besoin de la présence d'un agent sur site.

**Télégestion GH** : L'instrumentation des ouvrages et des biefs permet la mise en place d'un système de supervision à distance. Certains ouvrages, mécanisés, sont alors automatisés ou téléconduits depuis le PCC. La supervision permettra aussi l'identification des capteurs ou des installations en défaut, facilitant ainsi les interventions des équipes de maintenance.

**CGTF (Centre de Gestion du Trafic Fluvial) ou CIGT (Centre d'Information de Gestion du Trafic)** : Il s'agit d'un site assurant la surveillance du trafic, les échanges d'informations en temps réel avec l'ensemble des partenaires (services de l'État, administrations étrangères, autres exploitants...) dans les situations de crise, la remontée de l'information aux usagers sur les événements en cours ou prévisible, le suivi du réseau hydraulique.

## 1.2.2 ... à raison des missions emportant majoration d'IEE

### a. Principes d'application

Des majorations s'additionnent à l'IEE servie à raison de l'activité exercée à titre principal, sur constat de l'exercice ponctuel de certaines missions.

Les majorations sont exprimées en un montant annuel.

Par principe, les majorations ne sont pas cumulables entre elles : seule la plus favorable est retenue pour la détermination de l'IEE. Par exception, la majoration pour bilinguisme est la seule cumulable avec une autre majoration.

Majorations	Description des missions
M1 +200 €	<ul style="list-style-type: none"><li>• Correspondant Hygiène Sécurité prévention</li><li>• Chargé de prévention dans le cadre de l'application de la circulaire sécurité chantier</li></ul>
M2 +350 €	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perception des péages</li></ul>
M3 +400 €	<ul style="list-style-type: none"><li>• Barrages manuels et sur le toueur</li></ul>
M4 +700 €	<ul style="list-style-type: none"><li>• Affectation en poste de conduite centralisé (PCC) modernisé.</li></ul>
M5 +300 €	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilinguisme (cumulable avec une autre majoration)</li></ul>

### b. Définitions

#### i. ***M1 - Correspondant hygiène sécurité et prévention***

Les agents qui en bénéficient sont ceux mentionnés dans la décision du chef de service les nommant comme correspondant HS&P. En cas d'exercice de cette fonction ou de ces activités sur une partie de l'année, la majoration est versée au prorata de la fonction exercée.

#### ii. ***M2 - Perception des péages***

Manipulation de chèques ou de numéraire.

#### iii. ***M3 - Barrage manuel et sur le toueur***

La majoration s'applique dès le premier remplacement ou renfort et ce à condition que ce remplacement ou ce renfort ait, au préalable, été validé par le chef de la subdivision exploitation. Les agents servis sur la classe Ex d'IEE ne sont pas éligibles à cette majoration.

#### iv. ***M4 - Affectation en PCC modernisé***

Un PCC modernisé est créé après passage en CSA-L, sur un site pérenne, avec l'organisation, les métiers et les équipements définis nationalement.

#### v. ***M5 - Bilinguisme***

L'exercice professionnel du bilinguisme indispensable au service est valorisé d'une majoration à hauteur de 300 €.

Sont visés les postes pour lesquels la pratique de la langue étrangère résulte d'une obligation réglementaire, en application de laquelle le bilinguisme est exigé à la fiche de poste.

### **1.3 Règles de gestion de l'emploi de CEE-D**

La liste des emplois susceptibles d'être pourvus par détachement des agents remplissant les conditions de l'article 6 du décret 2023-1413 est mise à jour deux fois par an à partir de l'arrêté de la DG du 4 novembre 2024, publié au Bulletin officiel des actes de Voies navigables de France.

62 emplois ont été identifiés au titre de l'année 2024 ; 38 emplois seront identifiés en 2025 ; 38 emplois seront identifiés en 2026. À compter de 2026, VNF gèrera donc un volant de 138 emplois fonctionnels correspondant aux missions détaillées à l'article 3 du même décret.

Les agents détachés bénéficient de la classe F de l'IEE à compter de la date d'effet de leur détachement dans l'emploi. Les arrêtés de détachement sont produits par la DRHM et notifiés à leurs bénéficiaires.

### **1.4 Règles de gestion de l'IEE**

Les montants indiqués au titre des classes et des majorations correspondent à un exercice théorique en année pleine ; leur versement est proratisé selon la durée effective d'exercice des missions.

#### **1.4.1 Prise en charge temporaire d'un poste vacant de classe supérieure**

En cas de prise en charge pour plus d'un mois et jusqu'à un an d'un poste vacant de classe supérieure relevant de l'exploitation-maintenance, l'agent bénéficie *pro rata temporis* de l'IEE attachée au grade et à la classe du poste dont l'intérim est exercé. Une prolongation de 6 mois peut être accordée sous avis conforme du directeur des ressources humaines et des moyens.

Cette prise en charge temporaire doit faire l'objet d'une décision formelle du directeur territorial, précisant :

- nature de l'emploi et responsabilités confiées à l'agent assurant la prise en charge temporaire ;
- nom, grade, affectation et fonction de l'agent assurant le remplacement temporaire ;
- date de début du remplacement ;
- date de fin du remplacement (à défaut, préciser une fin probable).

*Exemple* : un AEP, s'il prend charge une mission d'encadrement, est servi de la classe D.

Le bénéfice de cette disposition est exclusif de celle régissant l'intérim latéral (point 3.2.3).

#### **1.4.2 Neutralisation de l'impact en baisse d'IEE des décisions du service**

Dans le cas où une baisse d'IEE résulte de la décision de l'autorité d'emploi emportant au moins l'une des deux conditions suivantes :

- changement de la classification du poste occupé au sens du point 1.2.1,
- changement d'affectation résultant de décisions soumises à l'avis du CSA-L (« réorganisation »),

l'agent conserve à titre individuel le montant plus favorable qui lui était servi.

## 2 L'indemnité d'organisation du travail

L'IOT est composée de deux parts :

- la première part est fixée par référence à l'organisation de travail selon laquelle l'agent exerce ses fonctions ;
- la seconde part concrétise la garantie sociale dont VNF s'est dotée en application de son COP et de son Pacte social.

### 2.1 L'IOT-Cycle

« Fixée par référence à l'organisation de travail selon laquelle l'agent exerce ses fonctions » (décret 2024-44, article 2), l'IOT-cycle servie mensuellement à l'agent correspond au 1/12<sup>e</sup> de la valeur annuelle générée par le cycle de travail, fractionnée par le nombre d'agents qui y servent.

L'IOT-C est autonome de tout autre vecteur de bonifications des sujétions qu'elle indemnise, notamment celles issues de l'article 1 de l'arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, dont les règles de gestion sont précisées à l'article 6.5 de l'Instruction sur le Temps de Travail des Personnels Publics.

La valeur de chaque cycle de travail en vigueur est initialisée selon les modalités détaillées dans le présent point. Chaque cycle modifié ou créé ultérieurement sera valorisé selon les mêmes règles de calcul harmonisées.

La valorisation des cycles permet l'indemnisation forfaitaire des sujétions qu'ils emportent afin d'assurer le service public de l'exploitation du domaine confié à VNF. Cette indemnisation est servie sous forme de prime.

#### 2.1.1 Sources de l'IOT-C

##### a. Dialogue social

Les cycles en vigueur au sein de l'établissement sont présentés au CSA-L concerné, tant dans leur construction que dans leur valorisation. Un travail préparatoire peut être mené dans le cadre du dialogue social informel.

##### b. Certification nationale des cycles

Une décision visé par le DRHM liste l'ensemble des cycles en cours, qui sont les seuls pris en compte en paye.

##### c. Lien avec l'ISH

Les règles de valorisation des vacances du cycle sont calquées sur celles de l'ISH, et suivront ses évolutions.

## **2.1.2 Règles de calcul de l'IOT-C**

### **a. Les vacances continues**

#### ***i. Définitions***

Les vacances de nuit comprennent au moins 6 heures dans la période entre 22 heures le soir et 7 heures le matin.

Les vacances du samedi, du dimanche ou d'un jour férié sont comprises entre 0 heure et 24 heures le samedi, le dimanche ou le jour férié considéré. Les autres vacances sont des vacances ordinaires.

#### ***ii. Montants***

Les montants sont fixés par référence à ceux de l'arrêté du 27 décembre 2006 fixant les montants de l'indemnité de sujétions horaires attribuée à certains personnels du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer (NOR : EQUI0602436A).

7,77 € Vacation ordinaire d'une durée au moins égale à 6 heures

Vacation d'une durée au moins égale à 6 heures :

15,56 €

- de nuit ;
- le samedi ;
- le dimanche.

17,45 € Vacation d'une durée au moins égale à 6 heures exécutée un jour férié

### **b. Les horaires décalés**

Pour tenir compte de la progression en temps dans la carrière et de la pénibilité croissant avec l'âge emportée par le service en horaires décalés, cette sujétion est indemnisée de façon différenciée selon le grade détenu.

#### ***i. Base de valorisation retenue***

Pour le calcul de la valorisation de la fraction servie du cycle dans lequel il exerce ses missions, un facteur est appliqué à l'indice majoré sommital du grade qu'il détient dans le corps des PEVNF.

Les indices retenus sont les indices bruts de l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics, majorés selon la table de concordance dite « barème A » de l'annexe du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.

À la date de la présente instruction, ces indices sont :

- C1-11<sup>e</sup> échelon : IB 432, IM 387
- C2-12<sup>e</sup> échelon : IB 486, IM 425
- C3-10<sup>e</sup> échelon : IB 558, IM 478

L'IOT-C des agents détachés sur l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire est valorisée sur la base de l'indice sommital du grade détenu dans le corps, soit C3.

**ii. Taux appliqués**

- Les horaires décalés, et les taux appliqués, sont :

Heures de soirée, comprises entre 18 heures et 22 heures	10%
Heures du samedi, du vendredi 18 heures au samedi 18 heures	15%
Heures du dimanche, du samedi 18 heures au lundi 7 heures	25%
Heures de jour férié, de la veille 18 heures au lendemain 7 heures	55%

**NB** : Ces taux ne sont pas cumulables entre eux.

- Quand les heures sont réalisées de nuit, le taux suivant est appliqué :

Heures de nuit, comprises entre 22 heures et 7 heures	70%
-------------------------------------------------------	-----

**NB** : Ce taux est cumulable avec le taux des heures de samedi, de dimanche, et de jour férié.

### **2.1.3 Règles de gestion de l'IOT-C**

#### **a. Principe**

Le montant de l'IOT-cycle versée à l'agent est déterminé par le cycle dans lequel s'inscrivent ses vacances. Le constat objectif d'un changement de cycle, à l'initiative du service (changement d'affectation ou modification du cycle) ou de l'agent, emporte modification du montant de l'IOT-cycle à compter du jour de la modification.

Chaque création de cycle fait l'objet d'une présentation pour information dans le CSA-L concerné, sous l'angle de sa construction et de sa valorisation.

#### **b. Applications**

Le caractère forfaitaire de l'IOT-cycle exclut que les événements emportant modification des vacances de l'agent soient traduits par une modification directe du montant de cette prime.

##### **i. Les remplacements**

Les IHTS seront mobilisées pour indemniser les remplacements effectués, en application des dispositions de l'article 7.9 et de l'annexe 6 de l'Instruction relative à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des personnels de droit public, qui détaille le dispositif HS+/RC-.

##### **ii. Le temps partiel**

Les sujétions sont alignées strictement sur la quotité de temps travaillé.

##### **iii. Aléas**

Des situations non programmables (par exemple : événement climatique) peuvent conduire le service à modifier les plannings de travail.

Dès lors que, par hypothèse, ces situations ne sont le fait ni du service ni de l'agent :

- VNF ne fait pas porter leurs conséquences par les agents qui demeurent administrativement rattachés à leur cycle alors même que sa mise en œuvre est suspendue jusqu'à la résolution de l'aléa ;
- VNF fait en sorte de positionner les agents sur des plannings aussi proches que possibles que ceux du cycle d'origine.

**NB** : Les situations programmables, dont les chômages, sont réglées par les prévisions du cycle de travail inscrits à la décision visée au b. du point 2.1.1.

## **2.2 L'IOT-garantie**

L'IOT-G exprime l'engagement social de VNF dans l'accompagnement des réorganisations décidées pour mettre en œuvre la modernisation de l'établissement.

Elle garantit jusqu'au 31 décembre 2033 le niveau de rémunération en compensant d'éventuelles baisses liées à des réorganisations de service décidées après consultation du comité social d'administration local (CSA-L) et emportant pour l'agent soit un changement de poste, soit un changement d'organisation de travail.

L'IOT-G ne garantit que des montants ; ainsi, sont exclues de son assiette tous autres types de bonifications, notamment horaires, à l'instar par exemple de celles de l'article 1 de l'arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, dans les services et certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, dont les règles de gestion sont précisées à l'article 6.5 de l'Instruction sur le Temps de Travail des Personnels Publics.

### **2.2.1 Cas d'usage principal de l'IOT-G**

L'objet premier de l'IOT-G est la compensation des pertes de rémunération en indemnités et primes de service-fait dont la cause réside dans une réorganisation. Par l'IOT-G, VNF garantit aux agents éligibles qu'à défaut de pouvoir leur confier des sujétions dans une quantité suffisante pour assurer leur niveau de rémunération antérieur à la réorganisation, l'établissement « mettra la différence ».

#### **a. Critère d'éligibilité**

Une réorganisation décidée par le chef de service après consultation du CSA local rend éligibles à l'IOT-G les agents qu'elle impacte, à compter de sa date d'effet.

Le M0 des agents éligibles à l'ICT avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 a été reconstruit selon les mêmes années de référence, mais en excluant les PTETE et PSR de son assiette et en y ajoutant les IHTS récupérées ; ce nouveau M0 est devenu le M0 de l'IOT-G.

#### **b. Mise en œuvre de la garantie**

Le constat d'une baisse du montant généré au titre des indemnités et primes de service fait, entre les périodes antérieure (M0) et postérieure (M1) à la réorganisation décidée par VNF, emporte liquidation d'un montant sur le vecteur de l'IOT-garantie. La garantie peut se traduire comme suit :

$$M0 - M1 = \text{IOT-G}$$

D'une part, le M0 n'évolue pas tant que la situation issue de la réorganisation n'est pas elle-même remise en cause par une autre réorganisation (et dans les limites exposées au point 2.2.3). D'autre part, le M1 est constaté au terme de chaque année civile. En conséquence l'IOT-G, en tant qu'elle exprime une différence entre le M0 et le M1, est susceptible de varier annuellement.

Constituent seules l'assiette de l'IOT-G, à l'exclusion de toutes autres, les primes et indemnités de service fait et l'indemnisation des sujétions listées ci-dessous ; le traitement indiciaire, l'IEE, le CA, et toute autre prime que celles listées dans les ci-dessous sont exclus de son assiette.

***i. Les vecteurs indemnitaires constituant l'assiette***

Sont seuls pris en compte dans M0 et M1 :

- au titre des sujétions :
  - o Les ISH du décret n° 2002-532 du 16 avril 2002,
  - o l'IOT-cycle ;
- au titre des indemnités de service fait :
  - o les IHTS générées du décret 2002-60 :
    - payées ;
    - récupérées : elles sont valorisées à l'indice détenu par l'agent au moment de la réorganisation déclenchant le calcul du M0 ;
  - o les astreintes :
    - les indemnités d'astreinte **effectivement perçues** en application du décret 2015-415 ;
    - pour les agents qui ne bénéficieraient plus d'un logement pour nécessité absolue de service à l'issue d'une réorganisation de service décidée par VNF, le montant des indemnités d'astreinte que l'agent **aurait perçu** s'il n'avait pas été logé en NAS<sup>1</sup> intègre le M0 ;
  - o l'IOT-G, en cas de succession de réorganisations, dès lors qu'elle garantit des indemnités de service fait antérieurement générées ;
- l'indemnité de formateur du décret 2010-235 si elle correspond à l'activité principale de l'agent.

***ii. Exemples de calcul de l'IOT-G***

**Un agent est muté dans le cadre d'une réorganisation prenant effet le 1er janvier 2025 ou au cours de l'année 2025**

Le M0 sera composé de la moyenne des indemnités de service fait générées au cours des années 2022, 2023 et 2024

**Un agent a obtenu un changement de sa quotité de travail pendant les années de référence du M0, ou pendant l'année de M1**

Il était à 80% en 2022 et 2023 puis à temps plein depuis 2024 : les montants servis en 2022 et 2023 sont rapportés sur une base 100 afin de comparer avec le M1 sur cette même base. De la même manière, si l'agent était à temps plein pendant le M0 et qu'il passe à 80% au 1er janvier 2024 (M1), le montant du M0 est ramené à cette base 80.

**Situation d'un agent dont l'ancienneté au sein de VNF est inférieure à 3 ans**

Le M0 sera composé de la moyenne des indemnités de services fait générées sur la période de présence, pour permettre la comparaison avec le M1.

---

<sup>1</sup> NB : La note IS700-2201140 du 27 mars 2023 garantit le bénéfice de la clause dite « du grand-père », dans les conditions qu'elle détaille, aux agents logés en NAS à la date de sa publication et dont la fonction évolue par suite d'une réorganisation décidée par VNF. Dès lors, sont seuls susceptibles d'être concernés par l'intégration au M0 du montant des indemnités d'astreinte qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas été logés en NAS, les agents entrés dans le logement à compter du 27 mars 2023 et les agents entrés antérieurement à cette date qui renoncent au bénéfice de la clause du grand-père.

### **c. Règles de gestion particulières du cas d'usage principal**

#### **i. Impact de la maladie sur le calcul du M0 :**

En cas d'absence pour maladie durant l'intégralité de la période des 3 années civiles précédant la réorganisation, il sera possible de recourir aux années encore antérieures.

Pour les autres cas liés à la maladie, il est procédé à la reconstitution du M0 avec la moyenne des ISF générées pendant les périodes de présence de l'agent :

- en cas de congé de maladie ordinaire jusqu'à 90 jours,
- à compter du 91ème jour de maladie ordinaire et dans la limite de douze mois,
- en cas de congé de longue maladie ou de longue durée,
- en cas de temps partiel thérapeutique,
- en cas de disponibilité d'office suite à maladie,
- en cas d'accident de service, de maladie professionnelle (CITIS),
- en cas d'absence pour congé de maternité.

#### **ii. Gestion des absences non liées à de la maladie :**

En cas d'absence sur l'ensemble de la période M0 pour un motif non médical (disponibilité, congé parental, ...), l'agent ne sera pas éligible au versement de l'IOT-Garantie.

En cas d'absence d'une durée supérieure à 1 mois pendant la période du M0 pour un motif non médical (et hors congés annuels ou RTT assimilés) cette (ou ces) période(s) sont neutralisées pour le calcul.

## **2.2.2 Cas d'usages dérogatoires de l'IOT-G**

### **a. Agents ayant bénéficié de l'indemnité temporaire d'accompagnement**

Le montant servi au titre de l'ITA (décret 2018-475) due au 31 décembre 2023 est pérennisé jusqu'au 31 décembre 2033 au sein de l'IOT-garantie.

Quand le mode de calcul de l'IOT-G conduit à un versement plus favorable pour l'agent, l'IOT-G le remplace et est ensuite géré selon les dispositions du cas d'usage principal de l'IOT-G.

### **b. Agents dont l'ISH forfaitaire 2023 était supérieure à l'IOT-C servie en 2024**

Ce cas d'usage a été mobilisé lors du déploiement du RIVE, et ne se rencontrera plus.

Le mode de calcul de l'IOT-cycle a limité l'occurrence d'une telle situation ; l'IOT-G a été mobilisée à hauteur de la différence.

### **c. Certaines situations d'agents à temps partiel**

Ce cas d'usage a été mobilisé lors du déploiement du RIVE, et ne se rencontrera plus.

Il a permis de compenser les ISH perçues par les agents dont les sujétions n'étaient pas alignées sur leur quotité de travail.

### **d. Permanents syndicaux**

Sous des conditions précisées dans les instructions réglant les droits et moyens syndicaux, l'IOT-G peut être mobilisée pour assurer la neutralité indemnitaire de l'engagement syndical.

### **2.2.3 Règles de gestion de l'IOT-G**

#### **a. Information des agents éligibles**

Le calcul d'un M0 est réalisé et communiqué aux agents concernés au moins 2 semaines avant la consultation du CSA-L portant sur la réorganisation emportant éligibilité à l'IOT-G.

#### **b. Successions de réorganisations**

Dès lors que l'IOT-G intègre l'assiette d'un M0 (point 2.2.1, b, ) en tant qu'elle exprime des primes et indemnités de service fait perçues antérieurement, VNF garantit aux agents que le M0 résultant de réorganisations successives est toujours au moins égal au M0 précédent.

#### **c. Révision du M0**

Le M0 est minoré à concurrence des conséquences de la décision de l'agent quand :

- il obtient sur sa demande une modification de son organisation de travail diminuant les sujétions ;
- durablement, il n'exécute pas les astreintes ou les heures supplémentaires prévues à son planning.

L'aménagement du poste de travail décidé sur la recommandation du médecin du travail emporte minoration du M0 quand ses effets attendus dépassent les 3 mois. Quand cette durée n'est atteinte qu'en suite d'une prolongation, le service procède à la minoration du M0 à effet de la date initiale d'aménagement du poste.

L'inaptitude de l'agent à exercer ses missions n'est pas traitée par le présent paragraphe, dès lors qu'elle s'inscrit dans un processus RH plus large.

Lors de la révision du M0, la part qu'y tiennent les sujétions de cycle (ISH et IOT-C) constitue le minimum garanti à l'agent.

#### **d. Fin de versement de l'IOT-garantie**

L'éligibilité à l'IOT-G prend fin :

- à la date d'effectivité d'une mobilité autre que celle décidée dans l'intérêt du service. La mobilité prononcée à la suite d'un exercice de prépositionnement ou d'une bourse aux postes est considérée, dans le cadre de la présente instruction, comme étant décidée dans l'intérêt du service ;
- à l'atteinte de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, dès lors que l'agent justifie d'une durée d'assurance égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein ;
- au 31 décembre 2033.

#### **e. Modalités de versement**

L'IOT-G de l'année  $n$  est versée à ses bénéficiaires au cours du premier trimestre de l'année  $n+1$ .

Cette règle de gestion connaît deux tempéraments :

##### ***i. L'agent quitte les effectifs en cours d'année***

L'agent perçoit son IOT-G de l'année courante au prorata de sa présence préférentiellement sur sa dernière paie et au plus tard 6 mois après qu'il a quitté les effectifs.

***ii. Éligibilité au versement par acomptes***

Un versement par acomptes de l'IOT-G de l'année  $n$  est de droit en année  $n$  quand, selon les cas :

- l'estimation ou le constat de l'IOT-G de l'année  $n-1$
- la projection de l'IOT-G de l'année  $n$

est au moins égale à 600€.

Au plus tôt dans le cas de l'ouverture d'un droit à IOT-G et au cours du premier trimestre dans les autres cas, le pôle RH interroge l'agent sur la façon dont il souhaite percevoir son IOT-G de l'année  $n$  : au cours du premier trimestre de l'année  $n+1$  (règle de gestion générale), ou par acomptes au cours de l'année  $n$  et solde au cours de l'année  $n+1$  (règle de gestion dérogatoire conditionnée).

L'exercice de ce droit d'option n'est ouvert qu'une seule fois par an. Les agents éligibles sont sollicités chaque année ; le choix de l'année précédente est donc sans effet sur le choix de l'année en cours.

Les acomptes sur l'IOT-G de l'année  $n$  sont versés en année  $n$  sur la base d'une proportion, déterminée par le PPRH, à une hauteur de l'ordre de 75%. Cependant, en lien avec la hiérarchie de l'agent, et afin d'éviter la génération de trop-perçus, cette proportion peut être moindre notamment lorsque la réalisation effective d'heures supplémentaires et d'astreintes demeure incertaine au moment du calcul.

Le versement des acomptes de l'IOT-G tend à s'inscrire dans le calendrier suivant :

- au cours du premier trimestre de l'année  $n$ , est versé le solde éventuel de l'IOT-G au titre de l'année  $n-1$  ;
- sur la paie versée à la fin du mois de mars, un montant correspondant à 3/12<sup>e</sup> (pour 3 mois, de janvier à mars) de l'IOT-G de l'année  $n$  telle que déterminée par le PPRH ;
- sur chacune des 6 paies suivantes, c'est-à-dire jusqu'à celle versée à la fin du mois de septembre, 1/12<sup>e</sup> du montant de l'IOT-G de l'année  $n$  telle que déterminée par le PPRH ;
- au cours du premier trimestre de l'année  $n+1$ , le solde au réel de l'IOT-G au titre de l'année  $n$  sera mis en paiement.

### **3 Le complément annuel**

Le complément annuel créé au sein du Régime indemnitaire de la voie d'eau a été institué pour rendre ses bénéficiaires éligibles, comme l'ensemble de la collectivité de travail de VNF, à un complément indexé sur l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

#### **3.1 Enveloppe principale**

Un montant de référence peut être fixé annuellement par décision de la directrice générale, dont le produit par les présents dans l'effectif au 31 décembre de l'année n-1 détermine l'enveloppe disponible.

Le contenu des entretiens professionnels, l'implication dans les projets du service ainsi que la participation à des missions collectives liées à l'environnement professionnel conduisent à l'appréciation individuelle, par leur responsable hiérarchique direct, de la valeur professionnelle et de l'engagement de chacun des membres du corps, par la fixation d'un pourcentage de modulation du montant de référence compris entre 0% et 150%.

#### **3.2 Enveloppes complémentaires**

##### **3.2.1 Surcharge de travail**

###### **a. Principe**

Une enveloppe complémentaire correspondant à 15% du montant total versé au titre du CA est susceptible d'être mobilisée par chaque DT spécifiquement pour les agents impactés par une surcharge de travail liée à de la vacance de poste.

###### **b. Cas d'usage spécifique de 'l'intérim latéral'**

À ce titre, la surcharge de travail pour vacance structurelle au sein d'une équipe attestée par la hiérarchie, après un mois plein de vacance d'un poste, est valorisé à hauteur de 80€/mois. Vérifient la condition de vacance de poste les situations suivantes : l'agent a quitté ses fonctions à raison d'une mobilité, d'un départ à la retraite ou encore par suite d'un long arrêt maladie...

Quand l'intérim latéral est exercé par 2 agents, ils se partagent alors cette somme en deux fractions de 40€/mois. L'intérim latéral ne peut pas être partagé par plus de deux agents.

Cette disposition est exclusive de celle de la prise en charge temporaire d'un poste vacant de classe supérieure (point 1.4.1).

##### **3.2.2 Compagnonnage**

VNF expérimente en 2025, à l'échelle des membres du corps des personnels d'exploitation une modalité de valorisation du compagnonnage. La DRHM/SAFIR est chargée du pilotage de l'expérimentation, à l'issue de laquelle sera adopté un cadrage ayant vocation à développer le recours à cette technique de transfert de compétences.

Le compagnonnage désigne l'action permettant à un apprenant, nouvel arrivant n'ayant jamais exercé à VNF, d'acquérir un métier tout en s'intégrant dans une communauté professionnelle.

Le compagnon est un agent expérimenté qui partage progressivement ses connaissances et ses savoir-faire avec l'apprenant (nouvel arrivant ou saisonnier par exemple) afin que ce dernier acquière la maîtrise de son poste de travail. Le compagnon est depuis au moins deux ans sur son poste ; il ne peut pas être encadrant.

Le bénéfice du complément 'compagnonnage' est exclusif de toute autre rémunération (tutorat, formation...) à raison de la même action de transfert de savoirs.

Le complément est versé sur production d'un document de bilan, dont la matrice est mise en forme par le pôle Formation de la DRHM/SAFIR, cosigné par l'apprenant, le compagnon, et le supérieur hiérarchique ; le visa du secrétariat général emporte liquidation d'un montant de 300€.

### **3.3 Règles de gestion des enveloppes du CA**

Chaque année une note dédiée détaille les règles de gestion des enveloppes de CA.

### **3.4 Plan de requalification des chefs d'équipe d'exploitation principaux de VNF**

Un plan de requalification courant de 2024 à 2026 a été arbitré par le cabinet de la Première ministre le 9 novembre 2023, au titre duquel :

- 138 CEEP seront détachés dans des emplois de CEE-D de VNF en application de l'arrêté du 30 décembre 2023 (NOR : TREK2331673A), à raison de :
  - o 62 en 2024 ;
  - o 38 en 2025 ;
  - o 38 en 2026 ;
- 137 CEEP seront inscrits sur la liste d'aptitude fermée d'accès au premier grade du corps des TSDD prévue à l'article 7 du décret 2024-1013, à raison de :
  - o 62 en 2024 ;
  - o 50 en 2025 ;
  - o 25 en 2026.

Ils sont ici qualifiés indifféremment « *les promus* ».

Sont seuls concernés les CEEP promus répondant au 31 décembre 2024 aux critères cumulatifs suivants :

- remplir les conditions statutaires d'accès à l'une ou l'autre des deux voies de promotions spécifiques du plan de requalification ;
- avoir été servi en classe D d'IEE au 31 décembre 2024 ;
- encadrant effectivement au moins un agent ;

qui reçoivent, sur le vecteur du CA, l'équivalent de la différence entre la classe D et la classe F (pour mémoire : 1300 €), s'ils sont promus au titre des exercices 2025 ou 2026.



### **Préambule**

Un cycle de négociations, présidées par le directeur des ressources humaines et des moyens **Monsieur Patrice RABAUD**, s'est déroulé les 16 mai, 13 juin, 24 juin, et 3 juillet 2024.

Les parties y sont convenues d'une part de l'évolution des régimes indemnitaires des Personnels d'exploitation de Voies navigables de France et des Ouvriers des parcs et ateliers, et d'autre part des suites pratiques à donner au Protocole d'accord de sortie de préavis de grève signé par elles le 21 décembre 2023.

### **Chapitre 1. Évolutions de l'IEE et de la PME**

La note de gestion du Régime indemnitaire de la voie d'eau servi aux Personnels d'exploitation de Voie navigables de France, par le vecteur de l'Indemnité d'exploitation et d'entretien (IEE), et la note de gestion de la Prime de métier des Ouvriers de parcs et ateliers, seront amendées pour y insérer les évolutions suivantes.

#### **Article 1. Relèvement de la classe exceptionnelle**

À compter de 2024, les montants de la classe exceptionnelle sont relevés de 100€.

#### **Article 2. Éligibilité de la maintenance très spécialisée à la classe exceptionnelle des protocoles**

À compter de 2024, les activités relevant des niveaux 4 et 5 de la norme AFNOR, hors conduite d'engins, sont rendus éligibles à la classe exceptionnelle.

#### **Article 3. Extension de la liste des ouvrages servis sur la classe C**

À compter de 2024, les agents affectés aux ouvrages d'ARZVILLERS et de SURESNES sont rendus éligibles à la classe C.

#### **Article 4. Relèvement de la majoration PCC**

À compter de 2024, la majoration pour affectation en PCC modernisé est portée de 400€ à 700€.

#### **Article 5. Éligibilité des OPA encadrants à la classe F**

À compter de 2024, tous les OPA effectivement encadrants seront rendus éligibles à la classe F, portant leur PME au plafond de 6700 €. Les conditions de déploiement, calquées sur celles de l'éligibilité à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire, doivent être affinées.

VNF s'engage par ailleurs à solliciter le DRH du MTE d'une demande de relèvement du plafond de PME, de façon à pouvoir servir les bénéficiaires dans la même mesure que les PEVNF.

#### **Article 6. Création d'une majoration pour compagnonnage**

À compter de 2025, cet engagement du Pacte social (2.1.2) trouvera sa première application dans la note de gestion du RIVE, qui intégrera un cadrage de cette pratique. Dès à présent, VNF ouvre par ailleurs une réflexion englobant tout l'établissement.

Le compagnon (C1/C2), choisi à raison de son expérience (2 ans minimum sur son poste), bâtit et valide une lettre de mission sériant les attendus et détaillant un calendrier. À l'issue, la réalisation des modules est attestée sous la double signature du compagnon et de l'apprenant. L'apprenant est nécessairement un nouvel entrant dans l'établissement (on ne peut être apprenant qu'une seule fois).

L'engagement du compagnon est valorisé par une indemnité de l'ordre de 300 € annuels.

#### **Article 7. Création d'une majoration pour bilinguisme**

À compter de 2025, l'exercice professionnel du bilinguisme indispensable au service sera valorisé d'une majoration à hauteur de 300 €.

#### **Article 8. Création d'une majoration pour intérim latéral**

À compter de 2025, l'intérim latéral attesté par la hiérarchie, après un mois plein, sera valorisé à 80€/mois ; il pourra être exercé par 2 agents, entre lesquels sera alors partagée la somme de 80€/mois.

**Chapitre 2. Modifications de la note de gestion du RIFSEEP prise en applications du Protocole de sortie de préavis de grève**

En application de l'article 8 du Protocole signé le 21 décembre 2023, la note de gestion du RIFSEEP sera amendée pour y insérer les évolutions suivantes.

**Article 9. Mesure sociale sur l'IFSE des B**

À compter de 2024, l'IFSE des agents de catégorie B inférieure à 7200€ est majorée de 250€, sans préjudice de la clause de réexamen triennal.

**Article 10. Mesure générale sur l'IFSE des B**

L'IFSE des agents de catégorie B sera, chaque année sur le triennal 2025-2027, majorée de 250€, sans préjudice de la clause de réexamen triennal.

**Article 11. IFSE des TSDD issus du plan de requalification des PEVNF**

Ceux de ces agents exerçant des fonctions d'encadrement seront versés au G1. Ceux affectés sur des missions d'OGH seront versés en G2, et au besoin se verront servir une majoration assurant un différentiel de 1 300 € avec leur indemnitaire de C3.

**Article 12. IFSE des agents de catégorie B encadrants des TSDD issus du plan de requalification des PEVNF**

Un travail est en cours pour assurer dès 2024 la cohérence indemnitaire dans les équipes. Il s'agit par exemple qu'un B encadrant l'un de ces agents conserve un différentiel d'IFSE en sa faveur.

**Chapitre 3. Suivi des engagements du Protocole de sortie de préavis de grève**

**Article 13. Plan de requalification de C en B et de B en A**

Le DRH du MTE a été saisi par VNF d'une demande de déploiement d'un plan de requalification visant les agents relevant des macrogrades C et B administratifs et techniques conformément à l'engagement pris à l'article 5 du Protocole de sortie de préavis de grève. Dès août 2024, des travaux communs avec le MTE

Page 4 sur 5

R AF

ont été ouverts pour identifier un volant d'agents de macrograde C de la filière administrative susceptibles d'être compris dans un plan de requalification de dimension ministérielle.

Les calendriers de déploiement des plans de requalification pour les agents de macrograde C de la filière technique d'une part, et pour les agents de macrograde B des filières administrative et technique d'autre part, seront communiqués dès que VNF en aura été rendu destinataire.

#### Article 14. Intéressement des agents publics

Alors que le DRH du MTE a été saisi par VNF, l'établissement confirme qu'un montant de 400 € par agent éligible sera budgété en 2025 au titre de la masse salariale. Conformément à l'engagement pris à l'article 7 du Protocole de sortie de préavis de grève, VNF se mobilise pour que l'accord soit efficace à compter de 2025. À défaut, le moment voulu si cela s'avérait nécessaire, et sous réserve du visa du contrôleur budgétaire, un dispositif transitoire de substitution serait mis en place.

Fait à BÉTHUNE, en 5 exemplaires, le

La Directrice générale de VNF



30 septembre  
2024

Cécile AVEZARD

Pour CFDT-VNF



Rudy DELEURENCE

Pour FEETS-FO



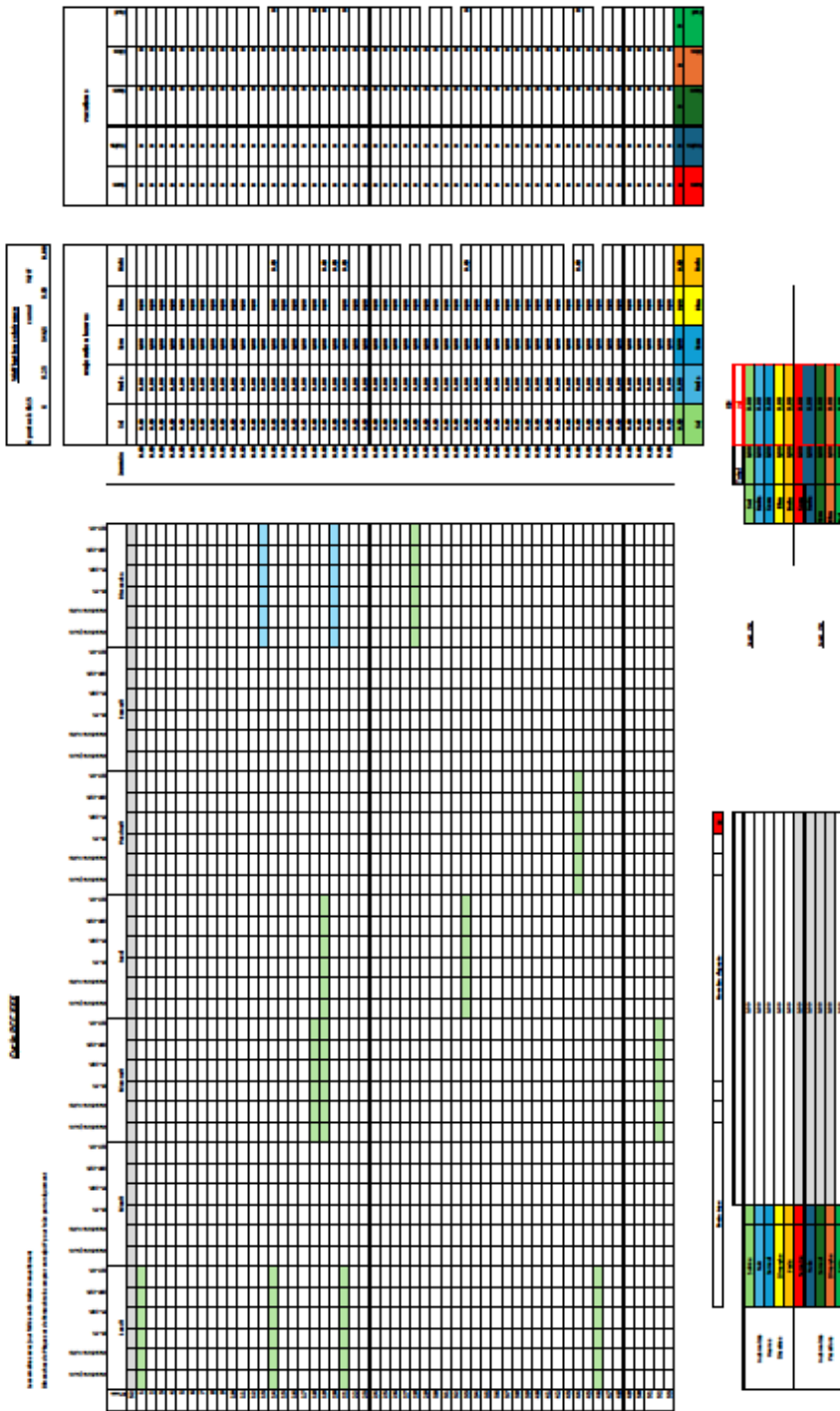
Arnaud GEOFFROY

Visa du Contrôleur budgétaire



PONTON FRANCIS  
Visa 2 du Contrôleur  
budgétaire n°  
24-288RH  
2024.09.19 16:38:30  
+02'00'

## 4.2 Matrice de calculs IOT-C



## 4.3 Note spécifique du plan de requalification



Direction  
des ressources  
humaines  
et des moyens

Service gestion  
administrative et paie



Bâthune, le 19 JUIN 2024

**Le Directeur des Ressources Humaines et  
des Moyens**

à

**Mesdames et Messieurs les Directeurs  
territoriaux de VNF**

**Objet :** Propositions de promotion dans le corps des PEVNF

Référence : IS700-2402003

Affaire suivie par : Philippe VINCENT, David LINSERLLE

Copie : Mesdames et Messieurs les Secrétaires Généraux, Mesdames et Messieurs les responsables de pôle de proximité ressources humaines

L'année 2024 est une année particulière pour l'exercice de promotion au sein du corps des PEVNF.

La gestion du corps des PE VNF, placée sous l'autorité de la directrice générale, est désormais exercée en totale autonomie par l'établissement. En conséquence, il revient à VNF de préparer l'exercice de promotion via le tableau d'avancement aux grades d'Agent d'Exploitation Principal de VNF (C2) et de Chef d'Équipe d'Exploitation Principal de VNF (C3) au titre de l'année 2025. Ces promotions prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Par ailleurs, la création du corps des Personnels d'Exploitation de Voies navigables de France (PEVNF) a été complétée de deux voies de promotion dédiées :

- l'accès à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire (CEE-D) créé par le décret n° 2023-1413 du 30 décembre 2023 relatif à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire de Voies navigables de France ;
- l'inscription à la liste d'aptitude spéciale au corps des TSDD, à la spécialité « entretien et exploitation des infrastructures » réservée à cette population.

La promotion produira ses effets au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

La présente note initie l'exercice de promotion pour ce corps dans ses différentes composantes et vous en précise les règles à la suite.

**Il Tableau d'avancement aux grades d'Agent d'Exploitation Principal de VNF (C2) et de Chef d'Équipe d'Exploitation Principal de VNF (C3) au titre de l'année 2025.**

**Vos propositions sont attendues pour le 15 octobre** (à [philippe.vincent1@vnf.fr](mailto:philippe.vincent1@vnf.fr)) afin d'opérer l'harmonisation au niveau national (réseau SG) et de permettre la publication des arrêtés-liste des agents promus avant la fin de l'année. Vous voudrez donc bien nous faire parvenir vos propositions à l'aide des tableaux de classement au format souhaité, étant précisé que les fiches individuelles de proposition ne sont plus demandées à l'appui de votre classement.

En parallèle, l'organisation d'un concours professionnel pour l'accès au grade de CEEP au titre de l'année 2025 est en cours avec l'appui du CVRH de Nancy. Le calendrier finalisé de ce concours vous sera adressé ultérieurement.

Concernant le tableau d'avancement (TA) au grade de C3, vos propositions comprendront une liste dimensionnée a minima à l' hauteur du volume des promotions attendues. Je vous invite toutefois à ajouter en fin de liste quelques agents afin de pallier tout départ non prévu à ce jour mais également pour permettre l'établissement d'un TA complémentaire qui viendrait compenser les éventuelles promotions non prononcées au titre du concours professionnel 2025.

La DRHM, tout comme le pôle ministériel sur les exercices précédents, attachera une importance toute particulière au respect de l'équilibre femmes / hommes dans les propositions que vous formulerez. Pour information, la part femmes / hommes au niveau ministériel pour le grade de C3 s'articule en 13% / 87%. C'est donc sur ce ratio que je vous demande de réaliser vos propositions de promotion.

Au regard des assiettes de promouvabilité actualisées, les promotions attendues par le tableau d'avancement au grade de C3 s'établissent pour l'année 2025 comme suit :

- DT Centre Bourgogne : 15 (pour info : + 8 concours pro.)
- DT Nord – Pas-de-Calais : 7 (pour info : + 3 concours pro.)
- DT Nord-Est : 12 (pour info : + 6 concours pro.)
- DT Rhône Saône : 4 (pour info : + 2 concours pro.)
- DT Seine : 16 (pour info : + 8 concours pro.)
- DT Strasbourg : 5 (pour info : + 3 concours pro.)
- DT Sud-Ouest : 5 (pour info : + 2 concours pro.)

Au-delà des règles de gestion applicables pour l'avancement de grade (manière de servir / exercice de fonctions à responsabilité / ancienneté dans le grade d'AEP / ancienneté dans le corps), vous voudrez bien conduire votre exercice au niveau local en y incluant de manière exceptionnelle les agents ayant une réelle capacité d'encadrement, ceux-ci pouvant prétendre post-promotion à changer de poste et occuper les postes C3 actuellement laissés vacants d'encadrants et/ou postes fonctionnels de ce niveau au sein de vos structures.

## 2/ Accès à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire et Liste d'aptitude (LA) spéciale au corps des TSDD

Dans le cadre de la création du corps des PEVNF et de l'obtention d'un régime indemnitaire propre à l'établissement, un volume de promotions, partagé entre l'accès à l'emploi de CEE-D et l'inscription à la liste d'aptitude au corps des TSDD, a été obtenu sur le triennal 2024-2026.

### Les conditions

#### Accès à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire :

Les CEEP de VNF répondant, en application de l'article 6 du décret relatif à l'emploi de CEE-D, aux conditions cumulatives suivantes :

- ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade ;
- comptant au moins quatre ans de services effectifs dans un grade classé en échelle de rémunération C3 de la FPE, ou dans un grade équivalent d'un autre corps ou cadre d'emploi de catégorie C ;

#### Inscription à la liste d'aptitude spéciale au corps des TSDD :

Les CEEP de VNF justifiant, en application de l'article 6 du décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 (modifié par les décrets n° 2016-581, 2022-1209 et 2023-448) portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable, des conditions cumulatives suivantes :

- au moins huit années de services publics
- un an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade

### Les volumes

Ce volume se répartit de la manière suivante, entre l'accès à l'emploi fonctionnel (EF) de CEE-D d'une part, et à l'inscription à la liste d'aptitude de TSDD-EEI (LA\_B) d'autre part :

	2024	2025	2026	Total
EF	62	38	38	138
LA_B	62	50	25	137
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>88</b>	<b>63</b>	<b>275</b>

### Les orientations

Les 'tickets' de promotion seront distribués par ordre de priorité, à l'échelle du tribunal qui s'ouvre, comme suit :

- Promouvoir les emplois d'avenir de l'établissement :
  - o les besoins d'encadrement à l'exploitation
  - o les besoins d'encadrement à la maintenance, et plus particulièrement en CMI
- Servir les managers
- Servir les experts.

### Sur l'articulation entre KF et LA\_B

Le profil de l'agent qu'il est envisagé de promouvoir déterminera celle des deux voies la plus adaptée à sa situation. L'exercice requerra donc une connaissance fine des équipes (âge, moment dans la carrière...).

Concernant plus spécifiquement la liste d'aptitude pour l'accès au corps des TSDO, l'exercice sera guidé :

- par la conscience des enjeux attachés à la promotion à un corps relevant d'un macrograde de catégorie supérieure, dès lors qu'une telle proposition exprime la confiance placée dans l'agent et sa capacité à développer une carrière dans ce corps ;
- par la priorité donnée à ceux inscrits dans les exercices classiques de promotion des années antérieures (LA\_B de l'article 6 du décret portant statut particulier du corps des TSDO, art 1, 4, a).

Les règles de gestion détaillées figurent en annexe de la présente note.

**Vous voudrez bien adresser vos propositions ([philippe.vivant@vnf.fr](mailto:philippe.vivant@vnf.fr) et [david.linselle@vnf.fr](mailto:david.linselle@vnf.fr)) à partir des données jointes à la présente pour le 31 août 2024.**

Des échanges seront nécessaires (en réunion SG) pour finaliser les décisions au niveau de l'établissement en respectant la double contrainte des volumes disponibles par année et par voie de promotion d'une part, et de la nécessité d'identifier dès à présent les encadrants à promouvoir pour 2024 et 2025 d'autre part.

Aussi, afin de permettre cet exercice d'harmonisation, vous identifierez :

- pour servir le vivier 1 (PCC) : des propositions 2024 ajustées à vos ouvertures de PCC
- pour servir le vivier 3 (experts) : 2 propositions par DT pour 2024
- pour le vivier 2 (encadrement), classées par ordre de priorité, ces volumes de propositions :

	2024	2025
<b>DT_CB</b>	27	5
<b>DT_NPdC</b>	6	1
<b>DT_NE</b>	23	7
<b>DT_RS</b>	16	3
<b>DT_BS</b>	30	6
<b>DT_St</b>	11	2
<b>ST_SO</b>	12	2

La DRHM se tient à votre disposition pour toute question ou tout complément d'information.

Patrice RABAUD



## Annexe 1 : Mise en œuvre des règles de gestion

3 viviers sont identifiés, à servir selon l'ordre de priorité suivant.

### 1. Promouvoir les emplois d'avenir de l'établissement

Sur ce premier vivier dit « *modernisation* », l'exercice est guidé par le calendrier des ouvertures des PCC et des CMI. Il s'agit de servir les agents qui s'engageront sur des fonctions d'encadrement.

Les besoins d'encadrement à l'exploitation

Sont visées les fonctions de :

- chef de salle ;
- opérateur de gestion hydraulique.

Projection des ouvertures de PCC :

	2024	2025	2026
DTBS	Compiègne ND_Garenne	Vives-Faux	Combars
DTCB			Dijon
DTNE			Thionville
DTNPdC	Waziers Valenciennes		
DURS			
DTS		Gambenheim	Arzwiller
DTSO			Moissac

Pour mémoire, le dimensionnement des besoins d'encadrement en PCC peut se simplifier comme suit :

- Cycle en 1x8 = 3 chefs de salle ;
- Cycle en 2x8 = 5 chefs de salle ;
- Cycle en 3x8 = 7 chefs de salle.

Dans le cadre de cet exercice, les PCC provisoires sont traités comme des PCC à la cible, dès lors qu'ils sont effectivement ouverts.

Ces hypothèses, ramenées au national, nous conduisent à identifier les besoins suivants :

	2024	2025	2026	Cumul
Chefs de salle	5	7	17	29
OGH		7	22	29
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>58</b>

### À la maintenance : chef d'équipe

Peu d'ouvertures de CMI sont prévues sur le triennal.

En termes de besoins en encadrement en PA, il est projeté 2 à 3 équipes de mainteneurs non spécialisés sur les prochaines ouvertures, soit un potentiel au national de 10 à 15 encadrants sur les 3 ans à venir.

En conclusion : le volet « maintenance » de la modernisation sera servi, sur ce premier triennal, sur le vivier « 2. Les managers ».

### 2. Servir les managers

Au 1<sup>er</sup> mars 2024, 192 C3 répondent aux conditions suivantes cumulées :

- promouvables à l'une ou l'autre voie au plus tard en 2026 ;
- encadrant au moins un agent.

Pour la gestion du triennal, est retenue l'hypothèse selon laquelle les 58 agents bénéficiaires de promotion au titre du vivier « modernisation » seront pris sur cette population de 192. Ce qui porte le volume du vivier « managers » à  $192 - 58 = 134$  promotions au titre de « manager ».

Dès lors que le besoin en PCC pour 2024 est limité, VNF pourra servir ce vivier largement en 2024. De façon à autoriser un volume significatif sur le 3<sup>e</sup> vivier, 112 managers seront servis en 2024, selon les critères de priorité suivants :

- 65 encadrants des équipes les plus importantes, sur harmonisation nationale prenant en compte la spécificité des organisations de chaque DT ;
- 10 agentes sur les 15 agentes identifiées parmi les promouvables (le solde de 5 en 2025) ;
- 37 encadrants choisis selon un critère d'âge ; à titre d'information, 26 agents du vivier « servir les managers » ont au moins 60 ans au 1<sup>er</sup> mars 2024.

### 3. Servir les experts

Ce vivier est servi en rang 3, sur le solde.

#### Volume sur le triennal :

Sur le volume disponible de 275 'tickets' de promotion, après avoir servi les :

- 58 promotions « métiers d'avenir de l'établissement » ;
- 134 promotions « managers » ;

le solde de 83 promotions sera servi aux « experts ».

#### Volume en 2024

Sur le droit de tirage en 2024 de 124 'tickets' de promotions, après avoir servi les :

- 5 promos PCC
- 112 promos managers

7 promos à servir sur le vivier « 3. Experts » en 2024.

Ce vivier sera servi sur harmonisation nationale.

Les critères retenus, sans exclusivité et sans ordre de priorité, sont :

- responsable de centrale d'achat ;
- assistant de prévention ;
- potentiel à développer une carrière, à objectiver par exemple sur l'admissibilité au concours ou les entretiens annuels ;
- rayonnement de l'activité à l'échelle de la DT ;
- ingénierie, suivi des chômage, suivi des travaux externalisés.

#### Inscription dans le triennal

	2024	2025	2026	Total
Stock de promos à distribuer	124	88	63	275
Promos PCC	5	14	39	58
Promos Encadrants	112	22	0	134
Promos Experts	7	52	24	83

## 4.4 Modèle de convention de compagnonnage

MODELE DE CONVENTION DE COMPAGNONNAGE			
CONVENTION DE COMPAGNONNAGE		Service :	Unité :
Direction territoriale:			
Convention entre :			
- le supérieur hiérarchique du compagnon et de l'apprenant : (nom, fonction, grade, service)			
- le compagnon : (nom, prénom, grade, fonction)			
- l'agent apprenant : (nom, prénom, grade, service)			
CETTE CONVENTION PERMET DE FORMALISER LA PÉRIODE DE COMPAGNONNAGE D'UN AGENT APPRENANT. ELLE CONSTITUE UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DU PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DE L'AGENT.			
<b>I – Objet de la convention</b>			
La convention a pour objet de préciser les modalités de mises en œuvre du compagnonnage de :			
– M. / Mme ... affecté(e) sur le poste de ...			
et de définir les rôles impartis aux acteurs du compagnonnage.			
Compte tenu de ... (exposé des éléments de contexte justifiant le recours au compagnonnage décidé par le supérieur hiérarchique de l'agent), il convient d'assurer le transfert de connaissances des domaines suivants :			
–			
–			
–			
–			
pour atteindre les objectifs suivants :			
–			
–			
–			
<b>II – Rôles des différents acteurs</b>			
<b>II.1. Rôle du supérieur hiérarchique</b>			
- Vis-à-vis de l'apprenant : Le supérieur hiérarchique décide de la mise en place du dispositif de compagnonnage de l'agent apprenant dont il a la responsabilité. Il veille à l'équilibre entre les temps passés aux productions des activités directement liées à son poste et les temps de compagnonnage autant pour le compagnon que pour l'agent apprenant. Le supérieur hiérarchique participe à l'évaluation des compétences à acquérir par l'agent apprenant et à l'évaluation des compétences acquises à l'issue du compagnonnage.			
- Vis-à-vis du compagnon : Le supérieur hiérarchique du compagnon autorise l'agent à exercer l'activité de compagnon après avoir recueilli son accord. L'activité de compagnon fait partie des éléments de l'entretien professionnel de l'agent. Le supérieur hiérarchique mentionne cette activité dans le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'agent.			
<b>II.2. Rôle du compagnon</b>			
Le compagnon est choisi pour ses connaissances et son expérience du métier, ses qualités relationnelles et pédagogiques. Il est reconnu par ses pairs et sa hiérarchie. Le compagnon facilite l'apprentissage de l'apprenant par la transmission de ses savoirs et savoir-faire opérationnels.			
<b>II.3. Rôle de l'agent apprenant</b>			
L'agent apprenant respecte les différentes étapes de son parcours d'apprentissage, objet de la présente convention, ainsi que le processus d'évaluation des compétences acquises. Il participe activement à la formation dispensée par le compagnon.			
<b>III – Calendrier et contenu du compagnonnage</b>			
La période du compagnonnage commencera le ... (date) et s'achèvera le ... (date) selon le calendrier de travail suivant :			
• activité du ... au ...			
• activité du ... au ...			
• activité du ... au ...			
Toute modification de ce calendrier devra recueillir l'accord préalable de l'ensemble des intéressés.			
<b>IV – Localisation où s'exerce le compagnonnage</b>			
La localisation sera indiquée en tant que de besoin.			
<b>V – Évaluation</b>			
Au terme de la période de compagnonnage, un bilan sera effectué sur la réalisation du transfert de compétences du compagnon à l'agent apprenant (dérouté du compagnonnage et capacité à travailler en autonomie).			
Date et signatures : le xx/xx/xxxx			
Le compagnon	Le bénéficiaire	Le supérieur hiérarchique	Le secrétaire général
Copie : PPRH			