

DÉCRET N°65-382 DU 21 MAI 1965
RELATIF AUX OUVRIERS DES PARCS ET ATELIERS DES PONTS ET CHAUSSÉES ET DES BASES
AÉRIENNES
ADMIS AU BÉNÉFICE DE LA LOI DU 21 MARS 1928

VERSION AVEC MODIFICATIONS APPARENTES

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des finances et des affaires économiques, du ministre des travaux publics et des transports et du secrétaire d'Etat au budget,

Vu le décret n° 48-1058 du 2 juillet 1948 portant règlement d'administration publique relatif au régime des retraites des ouvriers des parcs, ateliers, magasins et travaux spéciaux des services des ponts et chaussées, modifié par le décret n° 58-1474 du 29 décembre 1958,

Chapitre I^{er}. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Le présent décret s'applique aux ouvriers des parcs et ateliers occupant des emplois permanents, gérés par le **ou les ministères chargés du développement durable, de la mer et des transports et ses leurs établissements publics**, et admis ou susceptibles d'être admis au bénéfice du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Article 2

Les ouvriers des parcs et ateliers régis par le présent décret peuvent être affectés dans les services et les établissements publics relevant du **ou des ministères chargés du développement durable, de la mer et des transports, notamment dans les directions territoriales de Voies navigables de France (VNF) et au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)**.

Ces affectations peuvent être prononcées sur tout emploi correspondant aux qualifications détenues par l'ouvrier et au niveau des fonctions exercées dans les emplois occupés au sein de la classification des personnels ouvriers.

Les ouvriers s'inscrivent dans le processus de mobilité applicable aux agents du ou des ministères chargés du développement durable, de la mer et des transports et de leurs établissements publics.

Article 2-1

I. - Le dossier des ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° Ils sont, quel que soit leur emploi, responsables de l'exécution des tâches qui leur sont confiées. Ils doivent se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Ils ne sont dégagés d'aucune des responsabilités qui leur incombent par la responsabilité propre de leurs subordonnés.

Chapitre II. - RECRUTEMENT

Article 3

Ne peuvent être recrutés comme ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes que des candidats nés français ou naturalisés français depuis cinq ans au moins, titulaires du certificat d'aptitude professionnelle, âgés de dix-huit ans au moins et de trente-huit ans au plus, cette dernière limite d'âge pouvant être majorée d'un temps égal à celui des services militaires et de guerre accomplis par les intéressés.

Au cas où il y a plus de candidats remplissant les conditions requises que de postes à pourvoir, il est procédé à un essai professionnel.

Le choix du ou des candidats à recruter est fait par le chef de service ou par le directeur général de Voies navigables de France ou par délégation de celui-ci par le directeur territorial de VNF ou par le directeur général du Cérema, la commission prévue à l'article 4 ci-après ayant été consultée.

Lorsqu'il n'existe pas de certificat d'aptitude professionnelle pour la profession, le ou les candidats sont appelés à subir un examen dont le programme est fixé comme suit :

Dictée : une demi-heure, coefficient 1.

Mathématiques ou physique : une heure, coefficient 2 (épreuves tenant compte de la spécialité du candidat).

Essai professionnel (coefficient 4).

Nul ne peut être admis s'il n'a obtenu la moyenne de 10 sur 20.

Toute note inférieure à 5 à l'une des deux premières épreuves et à 12 à l'essai professionnel est éliminatoire.

Les anciens apprentis formés dans un atelier des ponts et chaussées titulaires du certificat d'aptitude professionnelle ou ayant satisfait aux épreuves de l'examen ont toujours priorité pour l'embauchage sur les autres candidats.

Article 4

[ABROGÉ]

~~Il est institué dans chaque service des ponts, dans chaque direction territoriale de Voies navigables de France et au Cérema une commission consultative chargée de donner son avis sur le recrutement, la confirmation à la fin du stage, le licenciement temporaire ou définitif avant ou après la fin du stage, l'affiliation au régime de retraite de la loi du 21 mars 1928 modifiée, le changement de catégorie, ainsi que le choix des ouvriers susceptibles de suivre les cours et stages de promotion ouvrière. Cette commission peut examiner toute autre question dont elle serait saisie par le chef de service par le directeur territorial de Voies navigables de France, par le directeur général du Cérema ou par la majorité de ses membres.~~

~~Cette commission est composée comme suit :~~

~~Le chef de service ou le directeur territorial de Voies navigables de France ou le directeur général du Cérema ou leur représentant respectif, président.~~

~~Deux cadres du service ou de la direction territoriale de Voies navigables de France ou du Cérema.~~

~~Trois délégués du personnel, élus à bulletins secrets.~~

Article 5

Les dossiers de candidature à l'emploi d'ouvrier des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes doivent comporter :

1° Une fiche d'état civil ;

2° Un extrait négatif de casier judiciaire ;

3° Un document délivré par l'autorité militaire, attestant que le candidat est dans une position régulière vis-à-vis de la législation sur le recrutement de l'armée, lorsqu'il appartient à une classe déjà appelée sous les drapeaux.

Article 6

Tout embauchage est conditionné par la délivrance, par un médecin assermenté, d'un certificat médical attestant que le candidat n'est atteint d'aucune affection tuberculeuse, cancéreuse, poliomyélitique ou mentale et qu'il est apte à occuper l'emploi qui lui est destiné.

STAGE - TITULARISATION

Article 7

Les ouvriers visés par le présent décret sont stagiaires pendant une période d'un an. Ils peuvent toutefois être licenciés après six mois de stage si leur conduite, leurs aptitudes ou leur manière de servir ne sont pas satisfaisantes.

A la fin du stage, les ouvriers qui ont donné satisfaction sont confirmés. Ils bénéficient alors des mêmes avantages que les ouvriers affiliés. Dans le cas contraire, ils sont soit licenciés sans indemnité, soit autorisés à poursuivre leur stage au maximum pour une année supplémentaire.

Les ouvriers confirmés peuvent, dans la limite de l'effectif budgétaire et sous réserve des limites d'âge fixées à l'article 1^{er} du décret n° 83-727 du 1^{er} août 1983 susvisé, être affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Chapitre III. – COMMISSIONS CONSULTATIVES

Par article spécifique du décret modificatif :

Les commissions consultatives en exercice à la date de publication du présent décret restent compétentes jusqu'à l'installation des commissions consultatives régies par le présent décret.

Les élections aux commissions consultatives dont la date a été fixée avant l'intervention du présent décret seront organisées selon les dispositions antérieurement en vigueur.

Article 7-1

I.- Par arrêté du ou des ministres chargés du développement durable, de la mer et des transports, il peut être institué au sein de leurs services et des établissements publics placés sous leur tutelle une ou plusieurs commissions consultatives compétentes à l'égard des ouvriers des parcs et ateliers.

L'arrêté portant création d'une commission consultative précise l'autorité auprès de laquelle elle est placée et la liste des services qui en relèvent.

La commission peut être placée auprès d'un directeur d'administration centrale, d'un chef de service déconcentré, du directeur ou du directeur territorial de chaque établissement public mentionné au premier alinéa n'exerçant pas le pouvoir de nomination ou de gestion des ouvriers des parcs et ateliers qui en relèvent.

II.- La commission est chargée de donner son avis sur :

- le recrutement,
- la confirmation de l'agent à la fin du stage,
- le licenciement avant ou après la fin du stage et celui susceptible d'être prononcé dans les conditions prévues par l'articles 19-5 et les chapitres IX et X,
- les avancements,
- la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 8-3,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours ou le licenciement dans le cas de faute disciplinaire au titre de l'article 27,
- l'institution d'un service dans les conditions de l'article 18,
- l'affiliation au régime de retraite de la loi du 21 mars 1928 modifiée.

Cette commission peut examiner toute autre question dont elle serait saisie par le chef de service, par le directeur ou le directeur territorial de chaque établissement public mentionné au premier alinéa du I ou par la majorité de ses membres.

Article 7-2

I.- Chaque commission consultative mentionnée à l'article 7-1 comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elles sont composées de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants.

II.- Au regard de l'effectif des ouvriers des parcs et ateliers relevant de la commission consultative, le nombre de représentants du personnel à cette commission est fixé comme suit :

1° Lorsque le nombre d'ouvriers est inférieur à vingt, le nombre de représentants du personnel est de deux membres titulaires et de deux membres suppléants ;

2° Lorsque ce nombre est égal ou supérieur à vingt, le nombre de représentants du personnel est de trois membres titulaires et de trois membres suppléants.

L'effectif pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel ainsi que la part respective des femmes et des hommes qui le composent sont appréciés, pour chaque commission consultative, au 1^{er} janvier de l'année du scrutin.

La part respective des femmes et des hommes est déterminée au plus tard huit mois avant la date du scrutin. L'autorité arrête le nombre de représentants du personnel et la part respective des femmes et des hommes au plus tard six mois avant cette date.

Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, la part respective des femmes et des hommes est appréciée et fixée au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection.

III.- Les membres des commissions sont désignés pour une période de quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé.

Article 7-3

I.- En cas de réorganisation de service de l'administration en cours de cycle électoral, la ou les commissions consultatives instituées au sein des services ou des établissements publics concernés peuvent demeurer compétentes, par arrêté du ou des ministres chargés du développement durable, de la mer et des transports, jusqu'au renouvellement général suivant. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

Durant cette même période, ces commissions peuvent, le cas échéant, par arrêté du ou des ministres intéressés, siéger en formation conjointe lorsque cette formation conjointe correspond au périmètre de compétence de la commission consultative à mettre en place auprès de la nouvelle autorité de gestion.

II.- Lorsqu'une commission consultative est créée ou renouvelée en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont élus, dans les conditions fixées par le présent décret, pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

Article 7-4

Les représentants de l'administration, membres titulaires ou suppléants des commissions consultatives, venant, au cours de la période susvisée de quatre années, par suite de démission de l'administration ou de leur mandat de membre de la commission, de mise en congé de longue durée au titre de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 ou de mise en disponibilité, de mise en congé de grave maladie au titre de l'article 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, à cesser les fonctions en raison desquelles ils ont été nommés ou qui ne réunissent plus les conditions exigées par le présent décret pour faire partie d'une commission consultative sont remplacés dans la forme indiquée à l'article 7-6. Le mandat de leurs successeurs expire dans ce cas lors du renouvellement de la commission consultative.

Article 7-5

Si, avant l'expiration de son mandat, l'un des représentants du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour l'un des motifs énumérés à l'article 7-4, il est remplacé, jusqu'au renouvellement de la commission, dans les conditions définies ci-après.

Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier suppléant pris dans l'ordre de la liste au titre de laquelle il a été élu.

Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste.

Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues aux deuxième et troisième alinéas du présent article.

Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir, dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, aux sièges de membres titulaires ou de membres suppléants auxquels elle a droit, l'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne son représentant parmi les ouvriers des parcs et ateliers relevant de la commission, éligibles au moment où se fait la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. A défaut de pouvoir désigner son représentant dans les conditions précédemment indiquées, il est recouru à un tirage au sort parmi les ouvriers des parcs et ateliers relevant de la commission, éligibles au moment où se fait la désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

Article 7-6

Les représentants de l'administration, titulaires ou suppléants, au sein de chaque commission sont nommés par arrêté du ou des ministres intéressés ou par décision de l'autorité auprès de laquelle sont placées les commissions dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats des élections prévues à l'article 7-10 du présent décret.

Ils sont choisis parmi les agents de droit public du service du ou des ministères chargés du développement durable, de la mer et des transports ou de l'établissement public mentionné au I de l'article 7-1, appartenant à un corps classé dans la catégorie A ou assimilé, et comprenant notamment l'agent appelé à exercer la présidence de la commission.

Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants.

Article 7-7

La date des élections pour le renouvellement général des commissions consultatives est fixée par arrêté conjoint du ou des ministres chargés du développement durable, de la mer et des transports et du ministre chargé de la fonction publique. La durée du mandat des instances est réduite ou prorogée en conséquence.

En cas d'élections partielles, la date est fixée par l'autorité auprès de laquelle la commission consultative est placée.

Sauf cas de renouvellement anticipé, la date des élections est rendue publique six mois au moins avant l'expiration du mandat en cours.

Article 7-8

Sont électeurs, au titre d'une commission consultative visée à l'article 7-1, les personnels à statut ouvrier des parcs et ateliers confirmés en service effectif et affectés dans le périmètre du ou des services ou établissements relevant de cette commission, en congé rémunéré ou en congé parental.

Les ouvriers stagiaires qui sont confirmés, au sens de l'article 7 du présent décret, ou affiliés avant la date du scrutin sont électeurs à la commission du service ou de l'établissement public au sein duquel ils exercent leur stage.

Les ouvriers mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un autre ministère sont également électeurs à la commission du service chargé de leur gestion.

Article 7-9

Sont éligibles au titre d'une commission consultative les ouvriers remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de cette commission.

Toutefois ne peuvent être élus ni les ouvriers en congé de longue durée au titre de l'article 3 du décret n° 72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont

peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'État mensualisés, ni ceux qui sont frappés d'une incapacité prononcée par l'article L. 6 du code électoral.

Article 7-10

L'organisation des opérations électorales est régie selon les modalités prévues par les dispositions des articles 13 et 15 à 24 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

Article 7-11

Chaque commission consultative est présidée par le chef de service d'administration centrale, le chef de service déconcentré, le directeur ou le directeur territorial de l'établissement auprès duquel elle est placée.

En cas d'empêchement, le président désigne, pour le remplacer, un autre représentant de l'administration, membre de la commission consultative. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion.

Article 7-12

Le fonctionnement de chaque commission consultative est régi selon les modalités prévues par les dispositions des articles 29 à 33 et 39 à 43 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires.

Chapitre IV. - CLASSIFICATION – ET AVANCEMENTS

Article 8

Les classifications professionnelles ~~et les modalités d'avancement~~ sont définies par arrêté conjoint du ~~ministre des travaux publics et des transports~~ ou des ministres chargés du développement durable, de la mer, des transports, ~~et du ministre des finances et des affaires économiques~~ du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Chapitre V. - ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Article 8-1

Les ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir de l'agent ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;
- 6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Article 8-2

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Article 8-3

L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions consultatives mentionnées à l'article 7-1 peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Article 8-4

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés par la direction des ressources humaines du ou des ministères chargés du développement durable, de la mer et des transports. Cette décision fixe également les thèmes autres que ceux mentionnés à l'article 8-1 sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

Article 9

[ABROGÉ]

~~Il est alloué en sus du salaire de base une prime d'ancienneté dont les modalités d'attribution et les taux seront fixés par arrêté conjoint du ministre des finances et des affaires économiques et du ministre des travaux publics et des transports.~~

~~La durée des services militaires obligatoires est prise en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi du 31 mars 1928 sur le recrutement de l'armée.~~

~~Le taux de la prime d'ancienneté est maintenu en cas de changement de catégorie.~~

Article 10

[ABROGÉ]

~~Les postes à pourvoir sont signalés aux ouvriers permanents des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes appartenant à une catégorie inférieure. Ceux qui ont perfectionné leur qualification professionnelle sont appelés à effectuer un essai. Si les résultats de cet essai sont satisfaisants, les intéressés concourent pour l'octroi de ce poste avec les ouvriers non affiliés présentant la qualification requise. Le choix du candidat retenu est fait par le chef de service ou par le directeur général de Voies navigables de France, ou par délégation de celui-ci, par le directeur territorial de VNF ou par le directeur général du Cérema, la commission prévue à l'article 4 ci-dessus ayant été consultée.~~

Article 11

[ABROGÉ]

~~En vue de faciliter la promotion ouvrière, l'administration ou Voies navigables de France ou le Cérema institue, en tant que de besoin, des cours directs ou par correspondance, des stages, des visites d'ateliers ou de chantiers à l'intention des agents de maîtrise et ouvriers des parcs des ponts et chaussées et des bases aériennes. Ces cours sont organisés à l'échelon régional.~~

~~Le chef de service ou le directeur général de Voies navigables de France ou, par délégation de celui-ci, le directeur territorial de VNF ou le directeur général du Cérema chargé de l'organisation de cette promotion ouvrière fixe chaque année le nombre de participants possibles.~~

Chapitre IV. – RÉMUNÉRATIONS - INDEMNITÉS

Article 12

Les salaires horaires de base des différentes catégories d'ouvriers sont fixés selon les taux et modalités définis par arrêté conjoint ~~du ministre des travaux publics et des transports et du ministre des finances et des affaires économiques~~ ou des ministres chargés du développement durable, de la mer, des transports et du ministre chargé du budget.

Article 12-1

~~Le niveau salarial acquis pour ancienneté de service, comprenant le salaire de base et la prime d'ancienneté respectivement prévus aux articles 12 et 9 du présent décret ainsi que, le cas échéant, la prime d'expérience créée par le décret n° 2003-936 du 30 septembre 2003 relatif à la prime d'expérience allouée aux ouvriers permanents des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes, ne peut excéder le traitement afférent à l'échelon le plus élevé du grade homologue de la fonction publique territoriale résultant de l'application du tableau de correspondance mentionné à l'annexe du décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes, augmenté le cas échéant de l'indemnité de résidence selon le taux applicable au lieu d'affectation de l'ouvrier.~~

Il est alloué en sus du salaire de base une prime d'ancienneté dont les modalités d'attribution et les taux sont fixés par arrêté conjoint du ou des ministres chargés du développement durable, de la mer et des transports et du ministre chargé du budget.

La durée effective de service national accompli en tant qu'appelé en application de l'article L. 63 du code du service national, de même que le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international respectivement en application des articles L. 120-33 et L. 122-16 du même code, sont pris en compte pour leur totalité dans le calcul de la prime d'ancienneté.

Le taux de la prime d'ancienneté est maintenu en cas d'avancement de niveau ou de catégorie.

Article 12-2

Les ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} peuvent percevoir un complément annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés dans les conditions fixées ~~à l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat au chapitre V du présent décret.~~

Il est compris entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, du budget et ~~du ou des ministres chargés~~ du développement durable, ~~de la mer~~ et des transports. Le complément annuel fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 13

Les ouvriers des parcs et ateliers peuvent percevoir une prime de rendement. Cette prime est versée mensuellement. Elle tient compte de la productivité de l'agent et, le cas échéant, des améliorations qu'il a apportées sur le plan technique.

Le montant individuel de la prime de rendement est égal au produit du salaire de base par un taux individuel, qui ne peut excéder le double d'un taux de référence fixé par arrêté conjoint du **ou des ministres chargés du développement durable, de la mer et des transports**, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Article 13-1

Un complément à la prime de rendement peut être attribué en raison d'une expertise technique particulière ou de responsabilités spécifiques en termes d'organisation du travail.

Article 13-2

Le montant cumulé de la prime de rendement mentionnée à l'article 13 et du complément à la prime de rendement mentionné à l'article 13-1 ne peut excéder un montant égal au salaire de base affecté d'un taux égal au triple du taux de référence défini à l'article 13.

Article 14

Les indemnités de congés payés sont calculées sur la base du salaire visé à l'article 12 ci-dessus.

Article 15

[ABROGÉ]

~~Les agents régis par le présent décret qui sont appelés à engager, pour les besoins du service, les frais finis au titre III du décret n° 53-511 du 21 mai 1953 sont remboursés de ces frais dans les conditions fixées par ce texte.~~

Chapitre VII. - HORAIRES TEMPS DE TRAVAIL

Article 16

[ABROGÉ]

~~Les ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} peuvent ouvrir un compte épargne temps dans les conditions prévues par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.~~

Article 17

Sous réserve de l'article 18 ci-après, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par le code du travail, pour le travail de nuit ou du dimanche et des jours fériés donnent lieu à une majoration de salaire calculée selon les pourcentages prévus par ledit code.

La majoration des heures de travail de nuit entre 22 heures et 7 heures du matin, non comprises dans l'horaire normal de travail, ainsi qu'il est indiqué à l'article 18 ci-après, est de 100 %.

Les modalités de calcul de la majoration des heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés, exclusive de celle prévue à l'alinéa précédent, sont précisées par un arrêté ministériel.

Article 18

Par décision du chef de service ou du directeur ~~général de Voies navigables de France ou par délégation de celui-ci, du directeur territorial de VNF ou du directeur général du Cérema de l'établissement~~, la commission prévue à l'article ~~4-7-1~~ ci-dessus ayant été préalablement consultée, il peut être institué un service normal de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Article 18-1

Les ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} peuvent, lorsque leurs missions leur permettent, être autorisés à faire du télétravail dans les conditions et selon les modalités prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016

relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Ils peuvent alors bénéficier de l'indemnité prévue par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Article 18-2

Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout ouvrier, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Chapitre VIII. - CONGÉS

Article 19

~~Les ouvriers visés par le présent décret bénéficient d'un congé annuel et de congés exceptionnels de courte durée en cas de mariage ou de décès d'un proche parent.~~

I.- L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

II.- Le même ouvrier bénéficie de congés exceptionnels de courte durée par analogie avec les autorisations spéciales d'absence dont bénéficient les fonctionnaires.

Article 19 bis

L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'ouvrier est titularisé, il est radié des cadres en tant qu'ouvrier des parcs et ateliers, sans indemnité ni préavis.

Si l'ouvrier n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 19-5.

Article 19-1

I.- L'ouvrier employé de manière continue ayant au moins trois ans d'ancienneté peut, ~~sous réserve des nécessités du service et après avis de la commission consultative paritaire~~ dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, ~~bénéficier d'un~~ solliciter un congé sans ~~salaire~~ rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

~~Le congé est d'une durée minimale de trois mois et d'une durée maximale de douze mois non renouvelable. La durée maximale de ce congé sur toute la carrière ne peut excéder deux ans.~~

Ce congé est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années.

La demande initiale de ce congé doit être adressée au chef de service ou au directeur de l'établissement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.

~~II.- Cet L'ouvrier peut, dans les mêmes conditions, demander solliciter un congé sans rémunération pour création ou reprise d'entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. Dans ce cas, la durée minimale de congé est de six mois, et la durée maximale de douze mois non renouvelable. Ce congé est accordé à l'ouvrier sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève de la compatibilité de projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées aux cours des trois années précédentes dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.~~

~~La durée de ce type de congé ne peut excéder vingt-quatre mois pour toute la carrière.~~

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indique la date de début et la durée de celui-ci et est accompagnée des pièces prévues par l'arrêté mentionné à l'article 19 du décret du 30 janvier 2020 précité. Cette demande est adressée au chef de service ou au directeur de l'établissement au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 19-2

~~Le congé pour motif familial est accordé, sur demande, à l'ouvrier employé de manière continue depuis au moins trois ans :~~

L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :

~~2-1 1° De droit, p~~Pour élever un enfant âgé de moins de ~~huit douze~~ ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, ~~au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité~~ ou à un ascendant ~~à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou~~ atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

~~2-2 2°~~ Pour suivre son conjoint ~~ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité~~ lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle à raison de sa profession en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'ouvrier des parcs et ateliers.

La durée du congé prononcé en application du présent article ne peut excéder ~~deux trois~~ années. Il peut être renouvelé ~~tant que si~~ les conditions requises pour l'obtenir sont ~~remplies réunies, sans toutefois, dans le second cas, excéder dix ans au total.~~

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'ouvrier. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'ouvrier.

Article 19-2 bis

I. - L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Le congé de proche aidant se prend selon la ou les modalités suivantes :

1° Pour une période continue ;

2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ;

3° Sous la forme d'un service à temps partiel.

II.- Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'ouvrier adresse une demande écrite, au moins un mois avant la date du début du congé, au chef de service dont il relève. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation en application du I.

En vue d'établir ses droits, l'ouvrier fournit à l'appui de sa demande les pièces justificatives mentionnées à l'article D. 3142-8 du code du travail.

III.- L'ouvrier mentionnée à l'article 1^{er} bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies.

Dans ce cas, il en informe par écrit le chef de service dont il relève, avec un préavis d'au moins quarante-huit heures.

IV.- Les délais prévus au premier alinéa du II et au second alinéa du III ne sont pas applicables, et le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- 1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- 2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- 3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'ouvrier transmet, sous huit jours, au chef de service dont il relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.

V.- L'ouvrier bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources de l'ouvrier ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- 6° Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Il en informe par écrit le chef de service dont il relève au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours.

VI.- L'ouvrier bénéficiaire du congé de proche bénéficie des conditions de réemploi définies à l'article 19-5.

Article 19-3

~~Toute demande de congé doit être présentée au moins trois mois à l'avance, par lettre recommandée, et préciser les dates de début et de durée.~~

~~La demande de prolongation, s'il y a lieu, doit être formulée au moins un mois avant le terme du congé initialement accordé, également par lettre recommandée.~~

~~En cas de demande de congé fractionné pour convenances personnelles, l'ouvrier ne peut obtenir une nouvelle période de congé qu'après une reprise de fonctions d'un an minimum.~~

Pour les congés faisant l'objet des articles 19-1 et 19-2, l'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Si l'ouvrier, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné ci-dessus, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à l'article 19-5.

Si l'ouvrier n'a pas fait connaître sa décision dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi. Le chef de service ou le directeur de l'établissement informe sans délai par écrit l'ouvrier des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'ouvrier dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il peut être licencié sans indemnité selon les modalités prévues à l'article 29-1.

L'ouvrier peut demander, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée au chef de service ou au directeur de l'établissement en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'ouvrier est réemployé dans les conditions définies à l'article 19-5. Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à l'article 19-5 s'appliquent dès réception par le chef de service ou le directeur de l'établissement de la demande de réemploi de l'ouvrier.

Article 19-4

Le chef de service ou le directeur ~~général de Voies navigables de France ou, par délégation de celui-ci, le directeur territorial de VNF ou le directeur général du Cérema de l'établissement~~ peut faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité de l'ouvrier bénéficiaire d'un congé pour convenances personnelles, pour création ou reprise d'entreprise, pour motif familial ~~au sein de l'ensemble de l'article 2 du présent texte~~ mentionnés aux articles 19-1, 19-2 et 19-2 *bis* correspond réellement aux motifs pour lesquels ce congé a été déposé.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé conformément au motif invoqué, le chef de service ou le directeur de l'établissement peut mettre fin au congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Article 19-5

~~L'ouvrier placé en congé sans traitement sur sa demande doit solliciter sa réintégration deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé en cours. À l'issue d'un congé sans rémunération sur sa demande, l'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} peut être réemployé sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.~~

~~La réintégration ne peut être effectuée que sous réserve de la vérification des conditions d'aptitude physique par un médecin agréé ou par le comité médical compétent saisi dans les conditions de la réglementation en vigueur. Au cas où l'agent serait reconnu définitivement inapte, il serait radié des cadres.~~

~~Cette réintégration reste subordonnée à l'existence d'une vacance dans son parc ou sa direction territoriale de Voies navigables de France d'origine ou sa structure territoriale d'origine au sein du Cérema et s'effectue dans un emploi correspondant à celui précédemment occupé ou, à défaut dans un emploi similaire.~~

~~la classification (catégorie professionnelle) détenue avant la mise en congé est conservée et l'ouvrier dispose d'une priorité pour occuper la première vacance de poste dans son parc ou sa direction territoriale de Voies navigables de France d'origine ou sa structure territoriale d'origine au sein du Cérema.~~

~~En cas de refus de ce poste, il pourra être licencié après avis de la commission consultative.~~

~~Toutefois, en l'absence de vacance de poste dans le parc ou la direction territoriale de VNF d'origine ou la structure territoriale d'origine au sein du Cérema En cas d'impossibilité de réemploi au sein de son service ou établissement d'origine, l'ouvrier devra se voir offrir un poste de la même classification dans trois autres services ou établissements parcs ou trois autres directions territoriales de Voies navigables de France ou trois autres structures territoriales au sein du Cérema susceptibles de l'accueillir.~~

L'ouvrier des parcs et ateliers qui a formulé, avant l'expiration de la période de mise en congé, une demande de **réintégration réemploi** est maintenu dans la situation où il a été placé dans l'attente de sa réintégration dans l'un des trois postes qui lui seront proposés.

Si l'ouvrier refuse successivement chacun de ces trois postes qui lui sont proposés, il pourra être licencié après avis de la commission consultative **prévue à l'article 7-1. Les modalités de licenciement sont identiques à celles prévues au III de l'article 29.**

~~Lorsque l'ouvrier a été réintégré dans un autre parc ou dans une autre direction territoriale de Voies navigables de France ou une autre structure territoriale au sein du Cérema, il est prioritaire pour retourner, par voie de mutation, dans son parc ou sa direction territoriale de Voies navigables de France d'origine ou sa structure territoriale d'origine au sein du Cérema.~~

Article 19-6

I.- L'ouvrier n'acquiert ni ancienneté ni droit à pension durant la période comprise entre sa mise en congé **sans rémunération sur sa demande** et son réemploi.

II.- Par dérogation au premier alinéa, lorsqu'un ouvrier bénéficie d'un congé sans traitement au cours duquel il exerce une activité professionnelle ou pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement prévu à l'article 8 et à l'évolution de la prime d'ancienneté prévue à l'article 9.

L'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

2° Pour une activité indépendante, a procuré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale ;

3° Pour la création ou la reprise d'entreprise prévue au II de l'article 19-1, est sans condition de revenu.

La conservation des droits est subordonnée à la transmission annuelle, par l'ouvrier concerné, à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transmission intervient par tous moyens au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. À défaut, l'agent ne peut prétendre au bénéfice de ses droits correspondant à la période concernée.

Les pièces requises sont celles prévues dans l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Article 20

[ABROGÉ]

~~Il est procédé dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946 à l'élection à l'échelon national de délégués du personnel auxquels sont accordées les facilités prévues par cette loi pour l'exercice de leur mandat.~~

HYGIÈNE – SÉCURITÉ – MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 21

[ABROGÉ]

~~Les risques d'accidents du travail courus par les ouvriers visés par le présent décret sont couverts conformément à la législation des accidents du travail.~~

Article 22

[ABROGÉ]

~~Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs des catégories professionnelles auxquelles appartiennent les ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussée et des bases aériennes, leur sont applicables.~~

Article 23

[ABROGÉ]

~~L'administration ou Voies navigables de France ou le Cérema applique des dispositions analogues à celles prévues au décret n° 52-1263 du 27 novembre 1952 portant application de la loi n° 46-2194 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail soit par ses propres moyens, soit par convention avec les entreprises locales, soit de toute autre manière.~~

OUVRIERS ÂGÉS, ACCIDENTÉS ET HANDICAPÉS PHYSIQUEMENT CHAPITRE IX. - INAPTITUDE PHYSIQUE

Article 24

Un arrêté ministériel fixera les limites d'âge pour l'accomplissement de certains travaux pénibles. Les ouvriers qui donneront satisfaction dans les nouveaux emplois qui leur seront confiés, après avoir atteint ces limites d'âge, conserveront leur classement antérieur.

Section 1. – Obligation de reclassement

Article 25

~~Les ouvriers rendus inaptes à l'exercice de leur profession à la suite d'un accident du travail et donnant satisfaction dans un autre emploi conservent leur classement antérieur.~~

I.- À l'issue d'un congé de maladie, d'une autorisation spéciale d'absence, d'un congé de maladie longue durée, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un congé sans rémunération suite à maladie ou d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, lorsqu'il a été médicalement constaté par la commission de réforme mentionnée à l'article 23 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat qu'un ouvrier mentionné à l'article 1^{er} se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'ouvrier dans un autre emploi n'est pas possible.

II.- Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même classification ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'ouvrier, d'un emploi relevant d'une classification inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'ouvrier et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'ouvrier à occuper d'autres fonctions dans son service ou établissement.

L'offre de reclassement concerne les emplois du service ou de l'établissement relevant de l'autorité ayant recruté l'ouvrier.

L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

Section 2. – Procédure

Article 25-1

I.- Lorsque l'autorité hiérarchique envisage de licencier un ouvrier pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 26-3. A l'issue de la consultation de la commission consultative prévue à l'article 7-1, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu au II de l'article 26-3.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu au II de l'article 26-3 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

L'ouvrier peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis mentionné au deuxième alinéa du I.

II.- Lorsque l'ouvrier refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant-dernier alinéa du I, il est licencié au terme du préavis prévu au II de l'article 26-3.

III.- Dans l'hypothèse où l'ouvrier a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu au II de l'article 26-3, l'ouvrier est placé en congé sans traitement à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues au II de l'article 25.

Le placement de l'ouvrier en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.

L'ouvrier peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au premier alinéa, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par le service ou l'établissement public ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'ouvrier est licencié.

IV.- Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

V.- Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

Article 26

[ABROGÉ]

~~Nul ne peut faire l'objet d'un changement de catégorie au cours de l'année précédant son admission à la retraite.~~

CHAPITRE X. - LICENCIEMENT

Section 1. - Motifs

Article 26-1

I.- L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle.

L'ouvrier doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance.

Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité hiérarchique entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

II.- L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} peut être licencié à la suite de la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement.

Section II. – Offre de reclassement

Article 26-2

Le licenciement pour le motif prévu au II de l'article 26-1 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'ouvrier dans un autre emploi n'est pas possible. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même classification professionnelle.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant du chef de service ou du directeur de l'établissement dans lequel l'agent est affecté. Elle est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec les compétences professionnelles de l'ouvrier.

Lorsque l'administration envisage de licencier un ouvrier pour le motif prévu au II de l'article 26-1, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 26-3.

À l'issue de la consultation de la commission consultative prévue à l'article 7-1, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte-tenu des droits à congés annuels restant à courir et la durée du préavis mentionné au II de l'article 26-3. Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis, et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Lorsque l'ouvrier refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'alinéa précédent, l'ouvrier est licencié au terme du préavis mentionné au II de l'article 26-3.

Dans l'hypothèse où l'ouvrier a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis mentionné au II de l'article 26-3, l'ouvrier est placé en congé sans rémunération, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement. Le placement de l'ouvrier en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.

L'ouvrier peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée à l'alinéa précédent, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par le service ou l'établissement public ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans rémunération de trois mois, l'ouvrier est licencié.

Section 3. - Procédure

Article 26-3

I.- Le licenciement pour les motifs prévus à l'article 26-1 ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'ouvrier peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, le chef de service ou le directeur de l'établissement indique à l'agent les motifs du licenciement et, le cas échéant, le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

II.- Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative prévue à l'article 7-1 et de l'entretien préalable prévu au I, le chef de service ou le directeur de l'établissement décide de licencier un ouvrier, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

L'ouvrier a droit à un préavis qui est de deux mois. La date de présentation de la lettre notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

III.- La consultation de la commission prévue à l'article 7-1 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné au I du présent article en cas de licenciement d'un ouvrier :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents publics de l'État ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédent ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents publics.

IV.- Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire.

V.- En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'ouvrier.

Toutefois, l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'ouvrier lorsqu'il a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension au taux plein.

VI.- L'indemnité de licenciement est égale à huit jours de salaire par année entière de service, déduction faite de la durée du stage, avec un maximum de six mois de salaire.

VII.- L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.

Chapitre XI. - DISCIPLINE

Article 27

~~Les ouvriers visés par le présent décret peuvent être l'objet de mesures disciplinaires pour absence non autorisée, retard à l'arrivée sur le chantier ou à l'atelier, ou départ avant l'heure réglementaire, inexécution des ordres reçus, faute professionnelle, intempérance ou toute autre faute.~~

I.- Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un ouvrier mentionné à l'article 1^{er} dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'ouvrier, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'ouvrier avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

~~L'échelle des mesures disciplinaires est la suivante~~ II.- Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux ouvriers mentionnés à l'article 1^{er} sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;

~~3° 4° La mise à pied temporaire~~ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée ~~ne pouvant excéder huit jours de quatre jours à un an ;~~

4° 5° Le licenciement ~~définitif sans préavis ni indemnité de licenciement.~~

~~L'avertissement et le blâme sont prononcés par l'ingénieur d'arrondissement ou l'ingénieur des travaux publics de l'Etat délégué ou par le directeur général de Voies navigables de France ou, par délégation de celui-ci, le directeur territorial de VNF ou par le directeur général du Cérema.~~

~~La mise à pied et le licenciement définitif sont prononcés par le chef de service ou par le directeur général de Voies navigables de France ou, par délégation de celui-ci, par le directeur territorial de VNF ou par le directeur général du Cérema après avis de la commission prévue à l'article 4 du présent décret, siégeant en formation disciplinaire, l'intéressé ayant été préalablement entendu.~~

~~Si les nécessités du service l'exigent, le chef de service ou le directeur général de Voies navigables de France ou, par délégation de celui-ci, le directeur territorial de VNF ou le directeur général du Cérema peut suspendre de ses fonctions l'ouvrier déferé au conseil de discipline. La suspension est obligatoire lorsque l'ouvrier est sous le coup de poursuite pénale pour crime ou délit entachant l'honneur ou la probité. L'ouvrier suspendu reçoit au minimum la moitié de son salaire et la totalité des prestations de caractère social.~~

~~Nonobstant l'application des mesures disciplinaires définies ci-dessus, tout ouvrier en état d'ivresse est immédiatement expulsé du chantier ou de l'atelier et son salaire n'est pas payé pendant la durée de l'interruption de service.~~

~~Tout ouvrier arrivant en retard au travail ou le quittant avant l'heure réglementaire subit sur son salaire une retenue correspondante, toute fraction d'heure entraînant le décompte d'une heure complète.~~

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excédait pas la durée de trois jours.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'ouvrier. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

III.- En cas de faute grave commise par un ouvrier mentionné à l'article 1^{er}, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie au premier alinéa du IV.

L'ouvrier suspendu conserve son salaire et la totalité des prestations de caractère social. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'ouvrier qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

IV.- La déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraîne de plein droit le licenciement de l'ouvrier, sans préavis ni indemnité.

V- La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Le pouvoir disciplinaire appartient au chef de service ou au directeur de l'établissement, après avis de la commission mentionnée à l'article 7-1 pour ce qui concerne les sanctions mentionnées aux 4^o et 5^o.

L'ouvrier à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix. Le chef de service ou le directeur de l'établissement doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

La procédure mise en place est celle prévue à l'article 26-3.

~~ARRÊT MOMENTANÉ DU TRAVAIL EN CAS DE RÉPARATION DU MATÉRIEL OU POUR CAUSES ACCIDENTELLES.~~

Article 28

~~[ABROGÉ]~~

~~En cas d'immobilisation temporaire du matériel, pour cause de réparation ou pour quelque cause que ce soit, l'ouvrier dont l'emploi dépendait du fonctionnement de ce matériel peut être occupé à des travaux analogues, ou, à défaut, à des travaux d'entretien. Il continue de percevoir sa rémunération.~~

~~CONGÉDIEMENT — DÉLAIS CONGÉS CHAPITRE XII. - DÉMISSION~~

Article 29

~~Les ouvriers visés par le présent décret peuvent être congédiés à tout moment, suivant les nécessités du service ou en cas d'insuffisance professionnelle ou d'inaptitude physique. Dans le cas de congédiement motivé par la réduction des effectifs, les suppressions d'emplois portent d'abord sur les ouvriers stagiaires, ensuite sur les ouvriers confirmés, enfin sur les ouvriers admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928.~~

~~Le congédiement est signifié à l'intéressé par lettre recommandée.~~

~~A défaut d'usage local, le délai-congé est fixé à huit jours pour les ouvriers stagiaires et à un mois pour les ouvriers confirmés dans leur emploi et pour les ouvriers affiliés à la loi du 21 mars 1928. Pendant cette période, les ouvriers sont autorisés à s'absenter pendant quatre demi-journées par semaine pour chercher du travail. La date de ces absences est fixée alternativement au gré de l'administration ou de Voies navigables de France ou du Cérema et au gré de l'ouvrier.~~

~~Le délai-congé n'est pas dû en cas de faute grave.~~

~~Dans le cas de suppression d'emplois, les ouvriers atteints par la mesure sont affectés, autant que possible, à un autre service dépendant de l'administration des ponts et chaussées ou de Voies navigables de France ou du Cérema, de préférence dans le département où ils étaient employés. Les frais de changement de résidence sont à la charge de l'administration ou de Voies navigables de France ou du Cérema.~~

~~Si cette nouvelle affectation est impossible, l'ouvrier est licencié et bénéficie du délai-congé prévu au troisième alinéa du présent article. Quelle que soit la cause du congédiement et sauf s'il résulte d'une mesure disciplinaire, il est versé à l'ouvrier une indemnité de licenciement égale à huit jours de salaire par année entière de service, déduction faite de la durée du stage, avec maximum de six mois de salaire.~~

~~Toutefois, l'ouvrier qui désire conserver la priorité pour être engagé dans un autre emploi susceptible de devenir disponible doit renoncer à l'indemnité de licenciement. Si, au bout d'un an, il n'a pas été réemployé, la priorité qui lui était accordée cesse d'être valable et il est considéré comme définitivement licencié. Il touche alors l'indemnité de licenciement qui lui était due.~~

~~Si un ouvrier désire quitter son emploi, il doit en aviser, par écrit le chef de service ou le directeur général de Voies navigables de France ou par délégation de celui-ci le directeur territorial de VNF ou le directeur général du Cérema au moins un mois à l'avance ; ce délai est réduit à huit jours si l'intéressé est stagiaire. L'inobservation du délai congé aura comme conséquence l'obligation pour l'ouvrier qui y aura manqué de refaire une période de un an de stage dans le cas où il désirerait reprendre du service en qualité d'ouvrier des ponts et chaussées.~~

~~L'ouvrier mentionné à l'article 1^{er} informe le chef de service ou le directeur de l'établissement de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'ouvrier est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée au II de l'article 26-3.~~

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 30

[ABROGÉ]

~~Les ouvriers non qualifiés actuellement classés parmi les ouvriers permanents et affiliés au régime de retraite de la loi du 21 mars 1928 conservent le bénéfice de ce régime.~~

Article 31

[ABROGÉ]

~~Dans la limite des emplois disponibles et pendant les cinq années suivant la publication du présent décret, les ouvriers non titulaires en fonctions dans les parcs des ponts et chaussées et des bases aériennes pourront être affiliés au régime de retraites de la loi du 21 mars 1928, s'ils remplissent les conditions requises par le décret n° 48-1058 du 2 juillet 1948 modifié par le décret n° 58-1474 du 29 décembre 1958, quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.~~

Article 32

[ABROGÉ]

~~L'arrêté du 3 juillet 1948 fixant le statut des ouvriers des ponts et chaussées admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928 est abrogé.~~

~~A titre transitoire, les dispositions appliquées avant la publication du présent décret demeurent en vigueur jusqu'à la prise d'effet des arrêtés prévus aux articles 8, 9, 12 et 13.~~

Par le Premier ministre :

GEORGES POMPIDOU.

Le ministre des travaux publics et des transports, MARC JACQUET.

Le ministre des finances et des affaires économiques, VALÉRY GISCARD D'ESTAING.

Le secrétaire d'Etat au budget, ROBERT BOULIN.