

L'EAU-FORTE

N° 53 – Janvier 2012 - Supplément gratuit au n°183 de JALONS

2012 sera une année importante pour le devenir des personnels des voies navigables.

La loi portant création de l'Établissement Public Administratif a été votée à l'unanimité par le Sénat en deuxième lecture. Elle sera promulguée prochainement.

Le respect du protocole VN a maintes fois servi de référence aux parlementaires, sénateurs et même ministres. Il a permis, entre autres, que l'État reste propriétaire du domaine public, tout en confiant sa gestion à l'EPA.

Nos collègues salariés de VNF, par l'intermédiaire de leur section CFDT, ont proposé des amendements à la loi qui ont été retenus. La formation les représentant au sein du Comité Technique aura une personnalité morale (gestion des œuvres culturelles et sociale), sa propre représentativité et bénéficiera de moyens d'action comme les possibilités d'intervention propres aux salariés.

Après des débuts difficiles, les réunions du comité de suivi du protocole se succèdent en 2012 à un rythme soutenu.

Le calendrier de l'élaboration des décrets d'application de la loi s'affiche.

Sur la question de la cartographie des emplois, nous ne sommes pas rentrés encore dans le vif du sujet, mais tout laisse à penser que l'EPA ne se limitera pas à recruter des CDI uniquement pour compenser le refus de Bercy de recruter des OPA.

Il faudra être vigilant ; la CFDT ne veut pas bouleverser les équilibres actuels afin que l'EPA reste dans la sphère publique.

D'ores et déjà, la volonté de gestion des personnels par le futur EPA employeur transparaît : déroulement de carrière via des CAP

(y compris des personnels « B » fusionnés) propres à l'établissement, refonte de certains régimes indemnitaires, et demain de nouvelles règles d'aménagement et d'organisation du temps de travail...

Là également, si la vigilance s'impose, pour la CFDT, cette future « donne » devra être saisie pour améliorer la situation des personnels.

Janvier aura également vu la présentation du COP (contrat d'objectifs et de performance) entre l'État et VNF sur la période 2011-2013.

Ce COP sera décliné localement par un projet de service. Si la CFDT partage globalement les objectifs, le point d'achoppement réside dans le fait que le COP s'inscrit dans la RGPP et sa baisse purement comptable des effectifs (suppressions de missions et des redéploiements de postes).

Vous aurez l'occasion de vous exprimer par un questionnaire anonyme (sous l'égide du ministère et de VNF) dont l'élaboration a été discutée lors du comité de suivi. Il s'agit d'établir un « baromètre social », sorte de prise de température de l'état d'esprit des agents et salariés face au transfert à l'EPA.

Pour la CFDT, ce questionnaire doit permettre à chacun de s'exprimer librement. Nous vous y encourageons, car les résultats constitueront un outil de travail pour notre syndicalisme au sein de l'EPA.

Enfin, notre « Eau-forte » connaît un succès de lecture grandissant ; c'est une satisfaction !

N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions et vos préoccupations.

Christian Fourcoual
Bureau National de l'UFETAM-CFDT
✉ christian.fourcoual@i-carre.net

LE CONTRAT D'OBJECTIF ET DE PERFORMANCE ENTRE L'ÉTAT ET VNF POUR LA PÉRIODE 2011-2013

De quoi s'agit-il ?

Le COP et son étude d'impact ont été présentés le 10 janvier, un point parmi d'autres d'un groupe d'échange avec les organisations syndicales.

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/navigation/doc12/COP_Etat_VNF_2011-2013.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/navigation/doc12/etude_impact_COP_Etat_VNF.pdf

En deux mots, les 5 objectifs stratégiques du contrat :

- adapter l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des usagers et à l'évolution des trafics français et européens ;
- mettre en sécurité, remettre en état, moderniser et développer le réseau ;
- intensifier la politique commerciale et partenariale au service des usagers et des territoires desservis ;
- préparer et réussir le regroupement des services de l'État et de VNF au sein d'un nouvel EPA ;
- inscrire l'action de VNF dans le développement durable.

Le COP se traduit sur le terrain par des projets de service en cours ou à venir.

Voici la position exprimée par la délégation CFDT lors de la présentation du COP.

Le dernier contrat s'étalait sur la période 2005/2008, avec un avenant pour 2009.

Si une partie du contenu de ce contrat a servi de référence aux discussions de 2011 entre le ministère et les organisations syndicales, un tel contrat aurait dû faire l'objet d'une réunion spécifique et non d'un point parmi d'autres au cours d'un groupe d'échange.

Aujourd'hui, nous n'allons pas refaire les discussions de 2011 qui ont conduit à un protocole d'accord signé par 3 organisations syndicales dont la CFDT, donnant entre autres des garanties aux personnels dans le cadre de la création d'un nouvel Établissement à caractère Public et Administratif, puis à un projet de loi créant cet EPA, projet qui doit être soumis demain pour dernière lecture au Sénat. Toutefois, voici quelques réflexions sur ce COP 2011/2013, notamment son impact sur le personnel.

Si nous partageons l'objectif de promotion et de développement du transport fluvial, et de remise en état de son réseau, nous relevons que les investissements, même significatifs, ne sont pas suffisants au regard de l'état du réseau navigable, délabré faute d'entretien. Mais le développement du transport fluvial doit également concerner le réseau secondaire, et le devenir de ce réseau ne doit pas reposer uniquement sur la volonté des collectivités à le reprendre.

Si nous partageons également l'objectif d'adapter l'offre de service, d'assurer la gestion hydraulique, de développer une maintenance spécialisée préventive, nous constatons que c'est au détriment des autres missions et que cela aura un impact pour les agents. Les suppressions d'effectifs annoncées dans ce contexte ne sont pas acceptables. Nous attendons les études d'impact de ces changements sur les emplois, leur localisation, les personnels.

Par exemple, développer l'offre de service passe par de nouveaux horaires de navigation, de nouvelles organisations de travail. La réduction des effectifs des personnels d'exploitation, la priorité donnée à l'exploitation du grand gabarit et son réseau connexe, vont amener le basculement de nombreux agents vers des cycles de travail atypiques.

Pour la CFDT, il est impératif que les transitions soient négociées et que les personnels ne perdent ni en qualité de vie, ni en conditions de travail. Aussi, un cadrage national, à l'instar de celui des DIR, doit être négocié. Ce cadrage devra :

- rappeler les textes règlementaires en matière de temps de travail,
- définir un référentiel en matière de cycle de travail et de régime indemnitaire,
- définir une doctrine concernant les conditions de remplacement aux ouvrages (il faut mettre un terme à la corvéabilité des remplaçants au SN Seine), les conditions d'intervention de maintenance sur itinéraire,
- définir une politique transparente de conditions d'occupation des logements et des conditions d'utilisation des véhicules,
- revoir le protocole PTETE.

Bref, harmoniser les pratiques entre les services, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui !

Développer la maintenance préventive, toujours dans le contexte de réduction des effectifs et de l'abandon de l'exploitation au profit des « saisonniers » sur le réseau secondaire, va conduire à externaliser de nombreuses missions comme l'entretien par exemple. Elle va conduire aussi des agents à une réorientation professionnelle. Tous ne le pourront pas et les services de navigation n'ont plus les moyens pour s'occuper de formation ! Une négociation devrait s'ouvrir, sur la base des impacts envisagés sur la situation des personnels, pour définir le cadre et les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement individuel de chacun des personnels concernés et appelés à se repositionner (nous rappelons l'engagement ministériel de maintien du revenu et d'absence de mobilité géographique imposée).

De même, l'interdiction politique (que nous dénonçons) de recruter des OPA va ouvrir la porte aux recrutements sous statut privé, ce que nous ne voulons pas afin de maintenir les équilibres actuels entre public et privé dans la future structure. Nous exigeons de connaître, pour pouvoir en discuter ensuite, la nature et le contenu des contrats proposés à ces nouveaux contractuels sous statut public.

Sur le regroupement des services de navigation et de VNF au sein d'un nouvel EPA, le comité de suivi se réunit cette semaine sur la cartographie des emplois.

Nous rappelons que nous sommes favorables au maintien des équilibres actuels entre l'emploi public et privé. L'expérience montre des difficultés managériales au sein d'EPA où cohabitent plusieurs statuts. Or le recrutement sous statut de contractuel public en 2011, puis privé en 2012 pour la maintenance, ouvre la voie à d'autres recrutements de ce type. A quand l'exploitation ? Quand nous constatons que le SN Seine recourt à des vacataires sur les écluses du grand gabarit, nous sommes particulièrement inquiets ! Avec le transfert annuel à l'EPA d'une subvention de base, le risque est réel de recruter progressivement de plus en plus de personnels sous statut privé, mettant en cause l'équilibre initial !

Pour conclure, nous ne pouvons approuver ce COP, soumis à la RGPP et à sa baisse purement « comptable » des effectifs, soit 271 ETP en moins avec les agents de catégorie C pour cible !

Cette baisse influe négativement dans les objectifs du COP.

La réorganisation interne des services, l'organisation par itinéraire, la suppression de subdivisions et de centres d'exploitation, la mutualisation (PSI) des fonctions supports comme la gestion des ressources humaines, mais également d'autres fonctions comme le contentieux, la comptabilité... vont percuter les services et leurs personnels, légitimement inquiets. A ce sujet, l'enquête à venir (baromètre social) ne vaudra que si ces personnels ne sont pas dupés quant à leur avenir ! Celui du poste, de la carrière, du régime indemnitaire. Elle ne vaudra aussi que dans la mesure où nous y verrons rapidement clair sur les impacts attendus des nouvelles organisations sur les emplois, leurs localisations... avec à la clé toutes les négociations utiles à l'accompagnement des évolutions afin, nous le répétons avec force, de préserver les conditions de vie et de travail des personnels.

LE POINT SUR LA LOI À LA SORTIE DU SÉNAT, EN DERNIÈRE LECTURE LE 11 JANVIER 2012

Le projet de loi est passé en première lecture à l'Assemblée Nationale le 15 décembre.

Le 11 janvier dernier, le Sénat a examiné en 2^e lecture le projet modifié par l'assemblée nationale et l'a adopté à l'unanimité sans modification.

<http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2011-2012/222.html>

La loi va maintenant entrer en vigueur dès sa promulgation.

On notera :

- que les sénateurs et députés, mais également le ministre, ont, à plusieurs reprises, fait référence aux protocoles VN et VNF. Par exemple, le respect du protocole VN a permis que le domaine public fluvial ne soit pas transféré à l'EPA alors que le Sénat avait modifié le projet de loi en octobre pour qu'il le soit ;
- l'introduction de 2 articles concernant la reconnaissance par le ministre de la création d'une filière interprofessionnelle fluviale, et l'engagement d'un rapport au Parlement sur la formation des prix et des marges dans le transport fluvial ;
- l'encadrement de la valorisation des filiales de VNF avec association des collectivités locales ;
- la distinction entre valorisation industrielle/hydroélectrique et valorisation immobilière.

Synthétiquement, pour les personnels :

- il s'agira d'un EPA (à double visage selon le Conseil d'État) qui se nommera Voies Navigables de France (VNF) ;
- le domaine ne lui sera pas transféré, mais confié en gestion ;
- les personnels de droit public seront affectés à l'EPA en position normale d'activité (ils garderont leurs droits actuels rattachés à leur statut respectif) ; ils continueront à être électeurs au Comité Technique Ministériel (CTM) ;
- les salariés de l'actuel EPIC garderont leur convention collective (protocole d'accord du 1/7/2011 signé par CFDT-VNF). Ils pourront continuer à gérer des œuvres culturelles et sociales ;
- les types d'emplois nécessaires à l'exercice des missions et les catégories des personnels publics/privés ayant vocation à les occuper seront établis par décret en Conseil d'État après avis du conseil d'administration et du Comité Technique Unique (CTU). Le conseil d'administration et le Comité Technique Unique établiront chaque année les orientations en matière de recrutements et d'emplois dans les différentes catégories de personnels ;
- le directeur général (DG) aura autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement, il pourra disposer d'une délégation de tout ou partie des pouvoirs du ministre en matière de gestion et de recrutement des fonctionnaire et OPA, il recrutera et gèrera les personnels titulaires de droit public et les salariés régis par le code du travail ;
- les représentants du personnel au conseil d'administration seront élus par collège (un décret en Conseil d'État (CE) fixe la composition et les effectifs de chacun des collèges) ;
- un Comité Technique Unique sera créé, il comprendra 3 formations : une pour les personnels de droit public, une pour les personnels de droit privé (qui gère seule son budget social et culturel), une plénière issue des deux précédentes. Chacune des formations restreintes se réunira pour les questions relevant de sa compétence. Le CTU se réunira en formation plénière pour examiner les questions intéressant l'ensemble du personnel de l'EPA ; les représentants du personnel au CTU seront élus par collège (un décret en CE fixera la composition et les effectifs de chacun des collèges) ;
- un Comité Technique de Proximité (CTP) sera institué dans chaque direction territoriale de l'établissement (service de navigation). Il sera compétent pour l'ensemble des personnels (pas de collège) ; un décret en Conseil d'État fixera la composition de la représentation du personnel.
- un Comité Central Hygiène Sécurité-Conditions de Travail et les comités locaux qui en découlent seront créés. Ils seront compétents pour l'ensemble des personnels.

Des mesures transitoires sont prévues à la date du transfert fixé au 1^{er} janvier 2013 :

- le CTU et les CTP devront être constitués au plus tard deux ans après le transfert (avant fin 2014) ;
- dans l'attente des CTP, les actuels Comités Techniques seront maintenus ;
- dans l'attente du CTU, 10 représentants seront désignés par les organisations syndicales représentatives dans les services (conditions fixées par décret en CE) comme interlocuteurs du directeur général de l'EPA ;
- le mandat des membres du comité d'entreprise se poursuit jusqu'à son terme ;
- le régime d'organisation et d'aménagement du temps de travail des services transférés est maintenu en vigueur pendant une période transitoire de 3 ans au plus (soit avant fin 2015).



[RESPECTÉS]

La CFDT, c'est faire.



Cfdt
des choix. des votes

COMITÉ DE SUIVI DU PROTOCOLE VN : LES EMPLOIS DU FUTUR EPA réunion du 12 JANVIER 2012 – CGT-CFDT-UNSA-DRH-DIT-VNF

Les emplois du futur EPA sont visibles ici :

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/navigation/doc12/cartographie_effectifs_VNF_22-11-11.pdf

De quoi s'agit-il ? Rappel :

- les types d'emplois nécessaires à l'exercice des missions de l'EPA seront définis par domaines professionnels et emplois repères,
- la cartographie des métiers et des emplois de la future agence contribue à définir les catégories de personnels ayant vocation à les occuper,
- il est prévu qu'un premier projet de protocole d'accord sera négocié avec les organisations syndicales représentatives sous l'égide du ministère.

La méthodologie : construire un référentiel unifié des métiers de la voie d'eau. Sont identifiés :

- pour les SN : 19 familles professionnelles et 104 emplois-types ;
- pour VNF : 10 familles professionnelles et 45 emplois-repères.

L'objectif de la future agence : 15 domaines professionnels et 72 emplois-repères.

Les 15 domaines professionnels :

- Pilotage et encadrement
- Management de projet et développement durable
- Ingénierie et maîtrise d'ouvrage
- Développement du transport et des services aux usagers
- Gestion domaniale et patrimoniale
- Exploitation opérationnelle du réseau navigable
- Maintenance opérationnelle du réseau navigable
- Finance, budget, comptabilité
- Achat
- Affaires juridiques
- Communication
- Ressources humaines
- Sécurité Prévention
- Système d'information
- Administration et gestion logistique

Concernant la cartographie des emplois actuels et futurs de l'EPA, les discussions ont débuté « sur la pointe du pied ».

L'actualité (adoption du projet de loi, recrutement de mainteneurs en CDI, interrogations sur le transfert du réseau bourguignon) a été longuement discutée, occultant la question de la cartographie qui devrait être examinée lors de la prochaine réunion le 10 février.

La CFDT est intervenue sur plusieurs points.

- Comment passer des documents à un protocole d'accord ? les nouveaux cadres d'emplois seront-ils identifiés par le décret ?
Réponse : il faudra effectivement trouver un document plus simple de protocole avec un décret au bout. Le degré de détail doit être discuté mais on ne pourra pas envoyer au Conseil d'État un document de 40 pages !
- Quelle mobilité, quel déroulement de carrière dans la future grille des emplois ?
Réponse : la mobilité et l'évolution de carrière seront assurées. Le peu d'attractivité des VN a fait que certains exercent des missions d'un niveau supérieur, cela devra être pris en compte. La gestion des personnels, notamment des catégories B fusionnées sera déconcentrée (CAP au sein de l'EPA).
- Recrutements de mainteneurs en lieu et place d'OPA
Nous avons dénoncé le refus de Bercy (contrôleur financier du ministère des Finances) de recruter des OPA, et demandé qu'il y ait une possibilité de repli. Nous avons demandé la communication des contrats des mainteneurs CDD et CDI, de leur rémunération et interrogé sur la possibilité de mobilité, leur devenir.

Nous avons fait remonter l'inquiétude légitime des OPA sur leur futur déroulement de carrière et, pour le SN Seine, le problème de différence de rémunération à travail égal entre CDD/CDI et OPA.

En réponse, l'administration a indiqué qu'elle n'avait pas la volonté de ne plus recruter d'OPA, mais le problème des OPA laissés « sur le carreau » lors du transfert des parcs incite le ministère des Finances à geler tout recrutement et à demander le redéploiement de ces agents.

En ce qui concerne les contrats et la rémunération des mainteneurs, ils seront communiqués aux OS. Comme les fonctionnaires, les OPA poursuivront leur déroulement de carrière comme le protocole le prévoit.

- Droit syndical des fonctionnaires au sein du futur établissement ?

Réponse : les fonctionnaires en position normale d'activité voteront au CTM et leur droit syndical actuel sera maintenu.

- Valorisation du domaine au bénéfice de qui ? de l'État ou de l'EPA ?

Réponse : de l'EPA, selon des mécanismes financiers à élaborer.

- Quel avenir pour les Comités Locaux d'Action Sociale ?

Nous avons pointé la problématique du transfert à l'EPA des crédits d'action sociale actuels, car les agents ne seront plus payés par l'État, et posé la question du suivi social dans l'EPA.

En réponse la DRH a confirmé que les crédits seront maintenus (cela rentre dans le cadre des décrets à venir et du protocole). Cela vaut pour les crédits ministériels, il reste à convaincre Bercy pour les crédits interministériels.

Pour les responsables territoriaux des services sociaux ainsi que pour les assistant-es de services sociaux (ASS), la réforme leur sera expliquée ; une convention devrait être passée entre l'EPA et eux, mais ils pourraient également avoir la possibilité d'intégrer l'EPA.

La question reste que dans le cas où des ASS sont déjà conventionnés avec des DDT mixtes pour gérer les personnels de la voie navigable et ceux-ci souhaiteraient intégrer VNF, seront-ils remplacés par d'autres de leurs collègues pour continuer à assurer leurs fonctions au sein des DDT actuellement sous leur responsabilité ? Ou le conventionnement sera-t-il inversé ?

La CFDT a demandé une méthode de négociation : calendrier des comités de suivi, liste des décrets à élaborer et leur calendrier, intervention de la DRH auprès de Bercy pour le recrutement des OPA, « creuser » davantage le tableau des cadres d'emplois.

Autres points abordés :

- **CHSCT** : y aura-t-il des élections ou une désignation par transposition des élections ?

Réponse : ce n'est pas tranché, à traiter.

- **Expérimentation du transfert des canaux bourguignons**

La région Bourgogne n'est plus dans la logique de transfert et elle tarde à déterminer si elle poursuit ou pas l'expérimentation. S'il n'y a pas de rupture, la question du devenir des services en DDT et de leurs personnels se pose mais la loi impose d'attendre la décision du conseil régional. Si la région refuse le transfert et ne poursuit pas l'expérimentation, les parties de services concernés seront transférées à l'EPA.

Les organisations syndicales ont demandé de se préparer à cette alternative pour ne pas être pris au dépourvu.

11 décrets vont découler de la loi. En priorité, seront élaborés :

- décret relatif à la désignation des représentants du personnel pour les questions relevant des compétences du comité technique et l'hygiène et la sécurité ;
- décret relatif à la désignation des représentants du personnel au conseil d'administration, pendant une période transitoire avant l'élection d'un nouveau CA ;
- un nouveau décret, à la demande de la CFDT, pour l'affectation des crédits État d'action sociale à l'EPA (un courrier du ministère des Finances pourrait suffire) ;
- un décret portant statut de l'EPA (codification du code des transports) avec nouvelle composition du CA et intégration du Centre d'Études Techniques Maritimes et Fluviales (CETMEF). Ce décret doit permettre la transition comptable de VNF EPIC en VNF EPA.

COMITÉ DE SUIVI DU PROTOCOLE VN : BAROMÈTRE SOCIAL ET CALENDRIER D'ÉLABORATION DES DÉCRETS

réunion du 18 JANVIER 2012 – CGT-CFDT-UNSA-DRH-DIT-VNF

Baromètre social

Présentation d'une enquête élaborée par une société extérieure de consultants : Opinion Way. Questionnaire concocté en partenariat avec VNF. Le MEDDTL collabore à cette démarche.

Ceci servira de « baromètre social » afin que le nouvel employeur ait une idée de l'état d'esprit, des soucis auxquels sont confrontés les personnels travaillant ou ayant vocation à travailler pour lui. Ces derniers pourront faire des propositions d'amélioration.

Cette démarche globale devrait se faire en 3 étapes : en 2012 sur la période écoulée de 2011; en 2013 sur la période de 2012 et en 2014 sur celle de 2013.

Ces enquêtes seront entièrement anonymes et n'auront pas de caractère obligatoire. Répondra qui voudra !

Il y aura 2 types d'envois : par courrier papier et par mail. La version « papier » sera accompagnée d'une enveloppe-réponse pré-payée. Soit les personnels feront remonter leur questionnaire par la hiérarchie, soit ils renverront directement leur courrier via la Poste.

Il sera demandé aux directeurs territoriaux d'expliquer la démarche aux personnels avant l'envoi du questionnaire à ces derniers.

L'ensemble des personnels des VN seront destinataires du questionnaire, aussi bien ceux sous statut privé que ceux sous statut public, y compris les agents qui travaillent sur des missions dites régaliennes et que l'État conservera en DDT ou en DREAL (police de l'eau...).

Les organisations syndicales auront la présentation d'une synthèse nationale et par service (pour d'éventuelles échanges au niveau des services de navigation). Le document présenté n'est pas figé et subira quelques retouches à la suite des interventions des représentants des personnels lors de la réunion de présentation. Une nouvelle proposition de version sera faite aux organisations syndicales avant la fin du mois de janvier.

Interventions et positions CFDT

La démarche a le mérite d'exister et fera certainement remonter des choses intéressantes... à condition que les personnels jouent le jeu individuellement en répondant le plus largement possible. Nous espérons que cela sera le cas, afin de prouver les propos de leurs représentants nationaux qui dénoncent un certain nombre de choses depuis des années face à l'administration centrale.

Nous avons interpellé nos interlocuteurs afin de savoir si les analyses de cette enquête serviront transversalement au MEDDTL, afin de lui faire prendre conscience que cela fait des années que les personnels sont sous-payés statutairement et que leur déroulement de carrière n'est plus à la hauteur des missions et des enjeux actuels ! Autant dire que cette enquête tombe à point nommé dans le cadre des réflexions sur le statut des personnels d'exploitation des TPE !

La CFDT pense que la version « papier » est la plus appropriée pour les agents de terrain qui n'ont pas accès à un poste informatique, même si la version informatique est nécessaire. Il faudra que les services veillent à la bonne distribution et s'inquiètent des retours éventuels, mais sans invoquer la moindre obligation !

Information spécifique à la région Bourgogne

Une organisation syndicale évoque le fait que le président de la région aurait déclaré qu'il ne reprendrait pas les canaux Centre, Bourgogne et Nivernais ! Il faudra donc avoir confirmation de ces propos et les personnels VN concernés recevront le questionnaire au même titre que leurs homologues des autres services de la voie d'eau (mais pas avant que l'annonce politique soit officielle) !

Présentation du calendrier prévisionnel d'élaboration des décrets

Ce calendrier se découpe en 3 parties.

La priorité dans un 1^{er} temps

Les décrets portant statut de VNF ; à l'action sociale interministérielle ; à la désignation des représentants des personnels pour les questions relevant des compétences des CT et d'hygiène-sécurité ; à la désignation au conseil d'administration des représentants des personnels des services transférés (CA) avant les élections des membres du CA ; relatif aux mesures temporaires d'interruption ou de modification des conditions de navigation.

Dans un 2^e temps

Décret relatif aux conditions dans lesquelles le directeur de VNF peut disposer d'une délégation de pouvoirs du ministre en matière de gestion et de recrutement des OPA ; relatif à la détermination des types d'emplois nécessaires à l'exercice de l'ensemble des missions de l'établissement et des catégories de personnels, de droit public et de droit privé, ayant vocation à les occuper ; relatif aux conditions de commissionnement ou d'assermentation des personnels de VNF pour constater certaines infractions ; relatifs à la définition des emplois fonctionnels pour lesquels les fonctionnaires occupant des emplois de directions peuvent être détachés ; relatif à l'indemnité différentielle en cas d'impact de l'organisation sur les indemnités de service fait (pour quand l'établissement d'une fiche financière dans les mêmes conditions que les personnels des routes ?) ; relatif aux modalités d'élection des représentants du personnel au Conseil d'Administration.

Et au final

Décret relatif aux modalités de mise en œuvre des dispositions liées au régime d'organisation et d'aménagement du temps de travail à l'issue de la période transitoire ; relatif aux dispositions relatives aux comités techniques compétents pour l'ensemble des personnels de VNF ; relatif au CCHS-CT et aux CLHS-CT (ce décret est prévu courant 2012, afin de palier la non-tenu d'élection pour désigner les membres. Contrairement au comité technique, la période transitoire ne couvrirait pas 2 ans, mais 1 an maximum).

Comme en leur temps les personnels des routes et leur collègues administratifs et techniques, Il va falloir que l'ensemble des personnels fonctionnaires VN se pré-positionne.

Une circulaire de pré-positionnement sera élaborée sur la base de celles existantes et sera présentée aux organisations syndicales la 2^e quinzaine de février.

Prochaine rencontre le 10 février

Les représentants CFDT veilleront à ce que les engagements de la ministre en matière de non-mobilité, de maintien du niveau des rémunérations, de la préservation des statuts État... soient tenus !

