

Immédiatement la direction a indiqué son intention de voir cette troisième réunion du 26 mars conclure les travaux du groupe convoqué sur les équipes mobiles de renfort.

Dans cette optique et conformément à ce qui avait été annoncé lors de [la réunion du 23 janvier](#) un projet de lettre collective au réseau a été présenté aux organisations syndicales. Cette lettre invite les TPG à examiner les conclusions des différents groupes de travail dans le cadre des CTPL et préconise un certain nombre d'améliorations concrètes à apporter aux conditions de travail et à la gestion des EMR.

Les grands thèmes soulevés lors des 2 précédentes réunions y sont abordés : définition des missions et évaluation des agents des EMR, conditions matérielles, modalités de calcul et de prise en charge des frais de mission et de déplacement, temps de travail, formation, rémunérations accessoires, titres restaurants, assurance. En attendant la diffusion de la version définitive de cette lettre intégrant certaines des modifications demandées en séance par les organisations syndicales, voici les principaux éléments :

Une lettre de mission précise (lieu, durée, missions à effectuer, applications informatiques pour lesquelles l'agent doit être habilité, etc..) doit systématiquement être envoyée à l'agent avant toute mission. L'affectation devrait être connue avant le 15 du mois précédent et la lettre de mission communiquée au moins une semaine avant le début de la mission. L'équipier ne doit pas se voir confier des tâches de vacataire et, à l'opposé, il n'a pas vocation non plus à redresser seul la situation d'un poste ou d'un service.

A la fin de chaque mission un rapport contradictoire devra être établi par le chef de poste ou de service et l'équipier. Suite à certaines expériences locales la CGT a insisté sur l'importance de l'aspect concomitant de l'établissement de ce rapport ainsi que sur le fait qu'il ne doit pas être rectifiable après signature conjointe du rapport par les 2 intéressés. Une copie devra bien entendu être mise à disposition de l'équipier. Ces rapports 2007 serviront à partir de 2008 à la tenue de l'entretien d'évaluation, entretien dont chaque membre de l'EMR doit bénéficier. Le notateur de premier degré devant être le chef de service en charge de l'animation des équipes de renfort.

Concernant les conditions matérielles et les habilitations informatiques, il est rappelé que l'équipement des membres de l'équipe en ordinateur portable doit être assuré (mais par les budgets déconcentrés !), et que pour des raisons de sécurité et de traçabilité l'utilisation du mot passe d'un autre agent est interdite. Pour améliorer les conditions d'octroi des différentes habilitations, des mesures doivent donc être prises au niveau local.

La problématique de l'intégration du temps de trajet dans le temps de travail n'est reconnue qu'à titre exceptionnel par la possibilité d'octroi de compensations horaires au niveau local.

Il est également rappelé que chaque équipier doit pouvoir bénéficier d'un accès prioritaire à toute formation, élément déterminant de son efficacité.

L'enquête qui a été conduite pour étudier la possibilité de supprimer la règle de gestion des 120 jours démontre qu'au niveau national il y a 21 agents éligibles à la NBI qui ne la touchent pas faute d'enveloppe suffisante. C'est sans compter bien entendu les nombreux membres de l'équipe dont les directions locales font en sorte lors des choix d'affectations qu'ils ne soient pas éligibles ! Le volume de NBI géographique dégagé par les suppressions d'emplois ne suffit pas à combler cette insuffisance, donc en l'état actuel des choses même si la règle des 120 jours était supprimée il n'y aurait pas une enveloppe suffisante de NBI pour satisfaire les agents de l'EMR. La question reste néanmoins à l'étude.

Concernant les tickets restaurants, il n'est pas normal que les agents de l'EMR, lorsqu'ils remplissent les conditions pour y prétendre, en soient exclus sous prétexte que la demande ne peut être faite un mois avant (règle du délai de commande). Suite à notre demande la direction a en effet confirmé que, dans les faits, l'attribution réelle des tickets peut être faite le mois d'après pour régularisation.

Au regard de toutes les revendications portées lors des différents groupes de travail, la CGT estime que les agents de l'EMR étaient en droit d'attendre mieux que cette simple lettre qui ne répond pas à leurs attentes et ne réglera pas les disparités locales existantes. Se contenter de rappeler les bonnes pratiques sous prétexte que tout « n'est pas écrit dans les tables de la loi », même si nous avons obtenu que l'activité des équipes de renfort fasse l'objet d'un point spécifique en CTPL, ne permet pas de garantir une égalité de traitement entre les agents. Et si la seule réponse de la direction est d'inviter les organisations syndicales à faire vivre cette lettre collective localement il n'en reste pas moins que l'ambiguïté maintenue dans certains de ses passages ne leur facilitera pas les choses !

La SNT-CGT déplore que l'administration n'ait pas apporté la réponse juridique promise lors du dernier groupe de travail sur la notion déplacement/temps travaillé et s'engage à poursuivre ses propres recherches.

La CGT ne peut donc accepter de conclure sur le projet proposé et s'attachera à poursuivre son action pour l'amélioration des conditions de travail des équipes de renfort et la défense de leurs droits.

Public: [Archives Droits et Garanties \(avant 2012\)](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
