Le 23 janvier 2007 s'est tenu le deuxième groupe de travail concernant les équipes mobiles de renfort (ERD et ERR).

La CGT attendait de cette réunion qu'elle apporte des réponses concrètes aux revendications des agents des EMR portées lors de la commission de veille du 11/10/2006 et du premier groupe de travail du 6/12/2006.

MATERIEL et HABILITATIONS :

Concernant notre demande visant à obtenir une habilitation permanente aux diverses applications informatiques, des membres de l'AQSSI (Autorité Qualifiée de sécurité du système d'information) nous ont opposé une impossibilité réglementaire liée à des soucis de sécurité. Néanmoins pour eux cette question des habilitations ne devrait pas poser problème à condition que le processus soit bien géré localement. Ce qui est loin d'être le cas partout ! C'est pourquoi la direction se propose de rappeler les bonnes pratiques en la matière en développant des règles de gestion des habilitations des EMR.. Cela consiste pour les directions locales à donner délégation au gestionnaire des équipes de renfort afin que la demande d'habilitation soit faite en amont des arrivées dans le poste. Il s'agirait également d'inclure la liste des habilitations à mettre en œuvre sur la fiche de mission de l'agent, afin qu'elles couvrent bien l'ensemble des activités qui lui seront dévolues lors de sa prise de fonction. Il sera rappelé également qu'un mot de passe est individuel, personnel et doit rester confidentiel (même vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique). L'utilisation de l'habilitation d'un collègue est donc totalement prohibée.

La direction préconisera également aux directions locales de doter les agents des équipes de renfort du matériel adapté à leur mobilité (PC portable, clé USB,...).

ORDRE DE MISSION et « RAPPORT » DE FIN DE STAGE :

Lors de la première réunion de grandes disparités départementales étaient ressorties du débat :

- ordre de mission tardif, extrêmement peu explicite (du style :renfort de poste X !)
- élaboration ou pas d'un compte rendu de mission, et si oui par l'agent, par le chef de poste ou parfois par les deux à la fois.

Il a été convenu là aussi que soit rappelée la bonne pratique de la lettre de mission. Concernant le rapport d'activité la direction s'est rangée à nos arguments selon lesquels il serait souhaitable d'établir un modèle type de rapport contradictoire. Ce compte rendu est dit « contradictoire » dans le sens ou il serait rempli conjointement par l'agent et par le chef de poste (ou de service) à l'issue de chaque intervention. Le but recherché étant de permettre à chacun de s'exprimer ouvertement sur la pertinence, le contenu et l'efficacité de la mission. Une proposition de compte rendu type sera soumise aux organisations syndicales lors de la prochaine réunion. Le contenu devra rester d'ordre technique il ne s'agit pas en effet d'utiliser les agents de l'équipe comme avant garde des inspecteurs vérificateurs.

NOTATION-EVALUATION :

Le rapport contradictoire servirait également de base au notateur de premier degré lors de l'établissement de la notation. Ce qui pourrait éviter la surprise au moment de la notation de découvrir subitement des éléments de reproches n'ayant jamais été soulevés au cours de l'année ! Il a été établit que le notateur de premier degré doit être le gestionnaire direct des équipes de renfort dont la fonction varie d'un département à l'autre. Dans tous les cas l'entretien individuel est obligatoire.

NBI :

L'enquête visant à recenser les agents membres des équipes de renfort et attribution de la NBI a été lancée le 23 janvier. Sur les points qui s'y rapportent (redéploiement de la NBI et suppression de la

règle des 120 jours) les réponses sont donc une nouvelle fois renvoyées à la prochaine réunion du groupe de travail qui se tiendra le 26 mars.

Sur nos autres demandes de revalorisation ou d'accès aux divers frais et primes, la direction note que l'allocation complémentaire de fonction vient d'être revalorisée de 0,5 %. Elle rappellera également au réseau que les agents des EMR qui remplissent les conditions doivent être bénéficiaires au même titre que les autres agents des différentes primes et indemnités.

DEPLACEMENT ET TEMPS DE TRAVAIL :

Sur l'intégration du temps de trajet dans le temps de travail la direction reste campée dans une position de refus. Elle évoque juste la possibilité pour les directions locales d'en tenir compte (tout ou partie) dans des conditions extrêmes qui restent à déterminer. Notre syndicat a cependant soulevé un problème de réglementation lié à la notion d'usage professionnel du véhicule qui embarrasse visiblement la direction et l'amène à se retourner vers ses juristes. Il semble difficile de considérer qu'un usage professionnel soit exclu d'un temps travaillé ! Réponse sera faite lors de la prochaine réunion.

Si l'affectation et la gestion des agents de l'équipe se font logiquement sur les postes centralisateurs les organisations syndicales ont demandé à ce que les résidences administratives soit fixées dans le poste le plus proche du domicile familial de l'agent. Il nous a été rétorqué que cette pratique (en place dans certains départements) ne pouvait pas être rendue systématique.

Dans l'attente des réponses à venir la CGT se félicite d'une avancée telle que la généralisation du compte rendu contradictoire. Néanmoins elle ne peut que regretter le refus de la direction de mettre en œuvre une charte ou un protocole national qui homogénéiserait les critères de gestion appliqués à l'EMR. Le SNT CGT réaffirme en effet que les grandes disparités qui existent entre les départements et la mise en place de certains protocole locaux restrictifs nécessitent absolument un cadrage national. N'oublions pas que sur certaines chartes locales des EMR figurent des conditions abusives telle que l'interdiction du temps partiel… La lettre collective que nous propose la direction comme unique support au « rappel des bonnes pratiques » ne pourrait suffire à notre sens à garantir une égalité de traitement aux agents des différentes EMR .

Public: Archives Droits et Garanties (avant 2012)

- -A
- ±A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *