Incidents de transports : la DILT accompagne votre mobilité

L'administration n'est pas à une contradiction près. La Maire de Paris a lancé un vaste chantier de simplification et d'amélioration des procédures internes. Ce chantier comporte notamment un volet concernant les procédures administratives et RH relatives aux agents en tant qu'usagers internes.
Vous l'avez deviné, il s'agit, une fois encore, d'une « démarche participative », décrite dans un superbe Powerpoint remis aux organisations syndicales lors de la réunion du comité de suivi des réformes du 10 mars dernier.

La DILT, toujours à la pointe, a anticipé en simplifiant la procédure à appliquer lors d'incident de transport impliquant un agent. En effet, par une note du 25 janvier 2016, la directrice recommande aux chefs de service de « prendre en compte le temps de trajet excédentaire uniquement lorsque celui-ci est supérieur à 30 minutes ». Cette nouvelle mesure se fonde sur le constat de « demandes répétées et parfois abusives de certains agents ». Effectivement, certains agents ont la malchance de voyager sur des lignes particulièrement irrégulières et se verront donc particulièrement pénalisés. Un agent victime d'incidents répétés impliquant des retards de moins de 30 mn ne pourra prétendre à régularisation alors que son collègue qui aura subi des retards ponctuels de plus de 30 mn pourra faire régulariser son compte Chronogestor. Bel exemple d'égalité de traitement des agents !
Quant à suspecter les agents d'abus, c'est oublier que, les bulletins de retard étant disponibles en ligne, les demandes s'appuient sur un justificatif.

La directrice de la DILT a-t-elle souhaité anticiper les futurs problèmes de transport liés aux déménagements des services dans le cadre de la stratégie immobilière de la Ville ? Nul doute que les agents, de plus en plus confrontés à l'éloignement de leur résidence administrative, apprécieront cet accompagnement personnalisé à la mobilité.

L'UNSA attachés se réserve le droit d'intervenir sur ce sujet lors des audiences bilatérales avec la DRH. Cette dernière doit en effet assumer son rôle normatif et d'harmonisation des pratiques.