

**CAHIER REVENDICATIF des AGENTS  
de l'AREXE et de l'AMEPS MARSEILLAIS  
(version du 11 septembre 2014)**

**Organisation du travail :**

- Arrêt du « flicage » (définition : surveillance par des méthodes ressemblant à celle de la police, exercice des tâches de surveillance et de répression à l'intérieur d'un organisme) organisé depuis plusieurs jours : encadrants qui se cachent la nuit pour surveiller les dépanneurs
- Arrêt des « oublis » répétés de paiement d'heures à la fin du mois (jusqu'à 500 euros !). Pas normal que les agents soient obligés de vérifier alors que la direction prétend vouloir regagner de la confiance (cf. projet d'entreprises comme la démarche QVJ, « Réussir en ensemble » ou « Dialogue social autrement »)
- Inacceptable que les agents doivent gérer eux-mêmes leurs heures vis-à-vis du repos des 11 heures.
- Arrêt des déclarations du genre « Si les interventions de faisaient plus rapidement, la direction ne ferait pas la chasse aux heures !!! » => Culpabilisation
- Organisation de l'astreinte plus efficace (pas de clients laissés sans électricité parfois 3 jours, plus de dépannage reporté au lendemain)
- Regroupement à 2 agents pour les dépannages après 21 h 00 et la journée dans les cités sensibles (liste à fournir par la direction style celle existant à l'UCF)
- Arrêt de l'entraide DR vers UCF et création d'embauches
- Arrêt de l'utilisation des PDA pour les dépanneurs (illisible.....)
- Remettre en place un service d'exploitation poste source qui garantit la sécurité des agents
- Plus d'appels Pompiers ou Sécurité passés aux agents de l'UCF
- Désignation objective des volontaires pour les départs en FIRE avec un roulement équitable
- Pour les CEX revenir à des dimensions humainement acceptables sur les territoires d'intervention des AMEPS et AREXE
- AMEPS : respecter et revoir l'ensemble des actions de maintenance et d'entretien tout en mettant les moyens nécessaires humains et matériels
- AMEPS : problème d'effectifs et classifications, s'aligner sur celle du RFE (Fiches potentielles, travail équivalent, rémunérations et classifications équivalentes)

**Reconnaissance :**

- Revalorisation de 2 NR à Minima pour les agents montant l'Astreinte
- Pas d'agents d'astreinte en GF 3
- Pas de chargés de travaux en deçà du GF5
- Pas de chargés de consignation réseau en collège exécution
- Revalorisation de la prime d'Astreinte
- Reclassement des Techniciens d'Exploitation en fonction de leur domaine d'intervention (Poste source, consignation double D, etc...)
- Reclassement en Expert pour tous les Techniciens d'exploitation en charge de mission particulière (Poste Source, Tramway, SIG....)
- Paiement en totalité de la prime d'astreinte et non plus de manière partielle lors d'un remplacement au pied levé
- Reconnaissance par ADP de compétence spécifique (Indice T souterrain, Conduite d'engins avec CACES...)
- Augmenter le Salaire National de Base, les bénéfices des entreprises le permettent, c'est une question de justice pour ceux qui sont à l'origine de la création des richesses

**Application des textes :**

- Arrêt de la remise en cause systématique par une relecture tronquée et partielle de la PERS 793 (Indemnité de repas, hôtels imposés dans le cadre des stages...)
- Application systématique d'une journée de repos en 089 au-delà des 12h par jour et des 48 h hebdomadaires
- Plus d'imposition de jour de RTT avant et après l'astreinte (48 h ou non dépassés ....)
- Consignes données par message collationné lors du dépassement des 12 h, par la hiérarchie
- Dotation vestimentaire remise à échéance normale
- Arrêt des tentatives de maquillage des accidents du travail ou agressions dont les agents sont victimes et information systématique au CHSCT correspondant

### *Jeunes Embauchés :*

- Trouver des solutions aux problèmes de logement
- Respecter les droits des jeunes embauchés : heures sup, expression, écoute, dignité mais aussi faciliter les détachements en code 28, 51...
- Arrêt des critiques des anciens de la part de certains encadrants auprès des jeunes : quelle transmission des savoirs et quel esprit d'équipe dans ces conditions ?

### Petit Rappel bien utile pour rafraîchir les mémoires :

- *Avant M3E*

- 1) Tous les agents d'exécution arrivant en GF3 en exploitation prenaient automatiquement le GF 4 au bout d'un an.
- 2) Les agents d'exécution en GF4 montant l'astreinte et manœuvrant sur ordre passaient en GF5 dans les deux à trois ans maximum.
- 3) Aucun chef ouvrier ne prenait la responsabilité d'un chantier en dessous du GF5
- 4) Aucun agent ne consignait un transformateur en dessous du GF6
- 5) Les agents techniques manœuvriers en basse tension étaient obligatoirement en GF7
- 6) Les agents techniques manœuvriers HSA étaient à minima en GF8
- 7) Les animateurs (ex-contremaitre hors classe) étaient à minima en GF10
- 8) Les chefs de base étaient à minima en GF 13 et ils avaient un adjoint en GF12
- 9) Les exploitants poste source étaient à minima en GF9, manœuvraient les Premiers Fronçons et non les FE en GF7