



CCRF et  
LABORATOIRES

# ACTUALITES

2015 - n° 35 SCL  
3 novembre 2015

## GT Temps de travail au SCL 21 octobre 2015

La CFDT était représentée par **Alexandre CIZERON** (Lyon), **Isabelle DEYRIS** (Bordeaux), **Christophe GENOUEL** (Rennes) et **Pierre-Yves POULARD** (CFDT).

\*\*\*\*\*

L'UD veut mettre en place le 1<sup>er</sup> janvier 2016 un nouveau dispositif d'enregistrement du temps de travail des agents, Sirhius-GTA, et prend prétexte du déploiement de ce logiciel pour faire disparaître à court terme les règlements intérieurs, pourtant négociés localement, et les remplacer par un règlement intérieur national unique.

Le 6 octobre dernier, l'intersyndicale a manifesté son mécontentement de la méthode et du calendrier. Elle n'avait toutefois pas quitté la table, afin de prendre connaissance des intentions et documents de l'administration et les relayer auprès des agents.

Leur avis a été recueilli par les OS dans un calendrier particulièrement court, qui n'a pas réellement permis, selon la CFDT, le temps du débat serein.

Si le projet de l'administration aboutit, les agents devront modifier substantiellement leurs rythmes de travail de manière précipitée dès le premier janvier prochain, ce que la CFDT dénonce.

\*\*\*\*\*

Avant même l'ouverture du débat, le Chef du SCL a critiqué la composition de la délégation CFDT qui déséquilibrerait « la représentation issue des élections ». D'après l'administration, un groupe de travail du Comité technique est a priori composé uniquement des élus à ce même comité.

Cette observation contrevient au règlement intérieur type des CT, tel qu'élaboré à Bercy et qui prévoit : « Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique peuvent participer au groupe de travail convoqué par le président du comité. L'organisation syndicale désigne librement son ou ses représentants à ce groupe de travail. »

Pour la CFDT, si les participants à un groupe de travail devaient être les élus exclusivement, ce serait une réunion du comité, et non un groupe de travail où, d'ailleurs, aucun vote n'est prévu. L'argument de « déséquilibre » ne tient donc pas.

\*\*\*\*\*



\*\*\*\*\*

La CFDT s'est appuyée sur les résultats des consultations pour affirmer que les agents tenaient, pour l'essentiel, aux régimes horaires en place. Elle a manifesté de nouveau son opposition au calendrier précipité retenu par l'UD. Elle a contesté l'utilité même de la réforme en l'absence de toute évolution réglementaire.

Les règlements locaux ont été négociés par établissement lors du passage aux 35 h. Le SCL n'existait pas à cette époque : il n'a été créé qu'en 2007. Depuis, aucune tentative d'harmonisation par le haut n'est intervenue. **Aucun caractère d'urgence ne gouverne donc l'évolution voulue par le SCL.**

Le chef de l'UD a regretté le positionnement de la CFDT, arguant que les raisons nécessitant la « remise à plat » des régimes horaires avaient déjà été exposées lors du groupe de travail du 6 octobre. Il a toutefois assumé que c'est bien la mise en place du nouveau logiciel Sirius-GTA qui le pousse à faire de l'uniformisation des régimes horaires un impératif absolu, pour qu'il y ait enfin des règles communes !

L'administration affirme que le temps de travail n'est pas de sa compétence, mais qu'elle peut organiser l'utilisation d'un outil d'horaires variables. Le chef du SCL estime qu'il n'est plus possible de continuer avec plus de quarante profils dont plusieurs destinés à résoudre des cas individuels.

**La CFDT est au contraire de l'avis que le logiciel, étant par construction paramétrable, peut l'être sur la base des règlements actuels.** L'administration ne présente pas les possibilités de paramétrages. Dans les DDI et les DIRECCTE, il existe autant de modalités locales que d'implantations. On peut s'interroger sur la pertinence du choix d'un logiciel qui n'accepterait pas les particularités d'une dizaine d'établissements.

**La CFDT rappelle que l'objectif du passage au 35h, d'où sont issus les règlements locaux des établissements, est de concilier vie privée et vie professionnelle.**

**La CFDT critique également le calendrier :** établir de nouvelles règles pour remplacer les anciennes nécessite un débat dans un cadre serein, ce qui n'est possible que si le temps de la discussion est respecté. Or, la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2016 implique une réorganisation de la vie personnelle des agents. Il peut y avoir des impacts financiers non négligeables notamment pour les agents chargés de famille, qui se sont organisés en utilisant les possibilités laissées par le protocole local avec l'accord de la hiérarchie. **La CFDT demande donc que la mise en place soit reportée à la rentrée de septembre 2016, voire au 1<sup>er</sup> janvier 2017** si l'année civile est réellement préférable d'un point de vue logiciel comme l'annonce l'UD.

Le Chef du SCL soutient que ce qui est proposé n'est en rien de révolutionnaire : par rapport aux autres directions du ministère c'est plutôt banal. Le Chef du SCL ne souhaite pas le report d'un an, d'autant que la DGCCRF n'assurera pas la maintenance d'AGICA, et engage aussitôt les discussions sur les propositions.

La délégation CFDT a préparé le groupe de travail avec le soutien du bureau de la CFDT où sont présents les militants qui ont négociés les régimes de travail à la CCRF, dans les laboratoires, dans les DDI et dans les DIRECCTE.

Première organisation au SCL, la CFDT s'inscrit dans l'intersyndicale pour la défense des agents des laboratoires.

\*\*\*\*\*

## Modalités générales :

La proposition des seuls horaires variables pour tous est un peu trop vite acceptée par les autres représentants du personnel. En effet, l'article 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État prévoit que « la possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée ». **La possibilité de travailler selon un horaire non variable étant donc permise, la CFDT souhaite que cette modalité d'horaires fixes déposés soit également proposée au choix individuel des agents.**

Le tableau récapitulatif de l'UD envoyé le surlendemain a déformé les propos de la CFDT en laissant entendre qu'elle ne demande que les horaires fixes, pour tous les agents, ce qui n'est pas le cas.

**Pour la CFDT, le passage au 35 h et donc l'harmonisation actuelle voulue par le SCL, doit permettre à chacun d'effectuer des choix personnels parmi une large palette de possibilités.**

**La conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle, revendication forte de la CFDT, implique notamment la limitation dans le temps des choix individuels, qui doivent être modifiables selon les souhaits de l'agent.**

## Cycles de travail hebdomadaires :

Les cycles figurant dans l'instruction IN-RH-05 seront proposés dans tous les laboratoires. Tous ces cycles s'entendent pour des temps pleins (quotités de travail de 100 %).

- 36 heures avec 5 jours RTT
- 36 heures 30 et 8 jours RTT
- 37 heures et 11 jours RTT
- 37 heures 30 et 14 jours RTT
- 38 heures 30 et 19 jours RTT

Les autres modalités précédemment évoquées ont été demandées par la CFDT, à savoir :

- 35 heures sans jours RTT
- 36 heures sur 4,5 jours de travail avec 4,5 jours RTT (cycle « DDI »). Cette modalité peut également se calculer sur 2 semaines, soit 9 jours de travail.

Certains agents travaillant à temps partiel pourraient être intéressés par la modalité du cycle « DDI », qui est un temps plein.

## Période de référence (horaires variables)

En principe, il s'agit de la quinzaine ou du mois (article 6 du décret 2000 815), à l'issue de laquelle le report d'un nombre limité d'heures de travail est possible. S'agissant d'un principe, on n'est pas obligé de choisir entre ces deux termes uniquement. Le choix du trimestre, tel qu'il est appliqué dans quelques laboratoires, peut être également envisagé. L'UD estime qu'il s'agit d'un régime moins favorable à l'agent.

## Comptabilisation du temps travaillé

Le travail sera organisé pour une semaine. Si le « cycle DDI » est choisi par l'agent, le travail sera organisé soit sur une semaine de 4,5 jours soit sur 2 semaines avec 9 jours de travail.

## Amplitude horaire journalière

Règlementairement, rien n'oblige à limiter à 11 heures, de 8h00 à 19h00, l'amplitude horaire comme le souhaite l'UD, dans le but d'éviter le travail isolé (notamment le soir) et resserrer la communauté de travail. Terminer la journée de travail à 20h00 est donc trop tardif de son point de vue.

**Les OS demandent l'application de l'amplitude maximale prévue par les textes, soit 12 heures, réparties au niveau de chaque laboratoire entre 7h00 et 8h00 le matin d'une part, et entre 18h00 et 19h30 le soir d'autre part.**

L'administration va étudier la demande de début variable.

## Plages de présence obligatoire (horaires variables)

La notion de plage fixe est définie à l'article 6 du Décret n° 2000-815 : il s'agit des plages horaires au cours desquelles les agents sont obligatoirement tous présents. En-dehors de ces plages, les agents choisissent quotidiennement leurs horaires d'arrivée et de départ, dans les limites de l'amplitude journalière. Le Décret ne prévoyant pas les modalités de sa répartition dans la journée, la négociation doit aborder ce sujet.

Conformément au décret, en cas d'horaire variable et pour les seuls agents soumis, les plages fixes devront atteindre en tout 4 heures par jour. Deux revendications ont été exposées.

FO-CGT et Solidaires proposent celle des « plages glissantes », c'est-à-dire que la première plage s'inscrirait entre 9h00 et 12h00, et la deuxième entre 13h30 et 15h30, à l'appréciation de chaque laboratoire.

Au regard des actuelles pratiques de plusieurs établissements, la CFDT demande le maintien de la journée continue avec une plage fixe unique de 4 heures.

L'administration estime qu'ouvrir la possibilité de terminer son travail à 15h30 est bien trop tôt. Par ailleurs, au vu du fonctionnement constaté des labos, l'UD souhaite des plages « équilibrées », d'une durée comprise entre 1h30 et 2h30.

**Le SCL veut supprimer la possibilité de la journée continue, ce qui contredit ses propos introductifs où il était question de modifications légères.**

## Pause méridienne (horaires variables)

L'UD souhaite instaurer une pause obligatoire de 45 minutes entre midi et deux, non comptabilisée dans le temps de travail. Cette option va à l'encontre des usages établis dans les laboratoires, en particulier pour ce qui concerne la surveillance des manips en cours. **Les agents ne veulent pas d'une telle contrainte et la CFDT les soutient.**

L'UD demande des exemples qui pourraient remettre en cause sa décision. Elle consent à envisager une pause de 30 minutes tout en estimant qu'il est difficile de déjeuner correctement en si peu de temps, surtout en groupe. La CFDT ne voit pas le problème : si un agent a besoin de plus de temps pour déjeuner, il le prendra et décalera d'autant la fin de son service.

## Restitution d'heures et écrêtage (horaires variables)

En dérogeant aux obligations de la période de référence, l'UD annonce qu'il serait possible de restituer des heures excédentaires en cours de mois, sous forme de journée ou de demi-journée, dès lors que l'agent dispose de l'avance nécessaire.

L'administration précise que, normalement, les horaires variables ne sont pas prévus pour thésauriser des heures excédentaires, mais pour permettre d'absorber une charge de travail ponctuellement plus importante et compenser par des journées plus courtes (tout en respectant les plages fixes).

Les heures excédentaires supérieures à un seuil (12 heures) seront supprimées à l'issue de la période.

## Déficit d'heures (horaires variables)

La CFDT souhaite que le déficit soit réduit à 12h00, en prenant des jours de congés annuels ou de RTT, à l'issue de la période de référence. Si cette période est le trimestre, un agent déficitaire de plus de 12h00 en fin de premier mois sera en mesure de rattraper et de réduire son retard à un stock acceptable lors des deux mois suivants.

## Ouverture au public

Le matin de 9h00 à 12h00 et l'après-midi de 14h30 à 16h00 pourraient convenir.

Pour l'UD, il s'agit principalement de l'accueil téléphonique et de la réception des prélèvements, de matériel et de fournitures, les laboratoires n'étant pas ouverts au « grand public ».

## Forfait cadres

L'administration y tient manifestement.

Dans son projet, c'est le grade (DLN et au-dessus) qui détermine la bascule dans le dispositif où le salarié n'est pas tenu par les horaires quotidiens et la durée hebdomadaire maximale. Les heures supplémentaires n'existent plus. Le volume de congés annuels est fixé ainsi que les heures quotidiennes et hebdomadaires de repos, respectivement 11 et 24 h, et le temps de pause obligatoire (20 mn toutes les 6h).

**Pour la CFDT, le forfait-jours est réservé aux cadres qui disposent d'une réelle autonomie. La notion n'est pas abordée par l'administration alors que la jurisprudence est abondante sur le sujet. Cette notion impose de raisonner par fonction (par ex : chef d'établissement ainsi bien sûr que le Chef du SCL) et non par grade.**

Une fois ce premier critère rempli, la CFDT demande que l'accès au forfait-jours s'effectue pour une durée déterminée (1 an), sur la base du volontariat et à la seule demande expresse du cadre. Des dispositifs doivent être prévus pour limiter les pressions sur un cadre avec enfant ou avec enfant handicapé.

La CFDT considère que la vérification du respect des bornes maximales peut s'effectuer par le badgeage.

Sur tous ces points, l'administration n'est pas convaincue mais va étudier la question plus en détail.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

**Le projet de l'UD du SCL est précipité et ne réserve pas une place au dialogue social pourtant prôné par le gouvernement.**

Le calendrier de travail proposé par l'UD, à ce jour limité aux seules dates du 24 novembre (groupe de travail) et du 17 décembre (comité technique), n'est pas réaliste.

Le CHSCT n'a pas été associé aux travaux. Les élus CFDT au CTS en feront la demande.

La réduction du temps de travail et ses modalités d'application sont une composante forte de l'identité CFDT. Si le projet était mis en application, les conséquences seront majeures et contraindront les agents à réorganiser précipitamment leur vie, en dépit de leurs obligations extérieures qui, elles, ne suivront pas le calendrier de l'UD. Le logiciel déployé doit intégrer diverses possibilités.

Pour la CFDT, les modalités locales conformes à la réglementation peuvent s'insérer dans le cadre national. Le temps de la négociation doit permettre cet exercice.

Le sujet des heures supplémentaires, ce temps de travail au-delà des jours ou des horaires habituels et demandé par l'administration, n'est pas abordé dans le projet de l'administration. Les modalités de récupération et de compensation relèvent pourtant du règlement intérieur.

**Pour obtenir un report du projet de l'administration et une amélioration du dispositif, la CFDT appelle les agents à réagir sous forme de motions intersyndicales, sur la base des premiers travaux effectués dans chaque établissement en HMI ou en AG.**

\*\*\*\*\*