



CCRF et  
LABORATOIRES

# ACTUALITES

2016 - n° 4 SCL  
26 janvier 2015

## CTS du SCL 17 décembre 2015

La CFDT était représentée par **Isabelle DEYRIS** (Bordeaux), **Rachid AABOUNI** (Paris), **Sandrine MARION** (Paris) et **Pierre-Yves POULARD** (expert CFDT).

\*\*\*\*\*

Les discussions en GT sur la nouvelle instruction IN-RH 14 régissant le temps de travail des agents du SCL ont été arrêtées après 3 séances tendues. L'instruction a été soumise au vote le 17 décembre en CTS.

Au cours de ce CTS, même l'administration a convenu du bout des lèvres que le temps du dialogue social sur un sujet de cette importance n'avait pas été suffisant. Pour autant, malgré les arguments et les revendications de la CFDT, le SCL est passé en force.

La CFDT a pris ses responsabilités au moment du vote et a donc voté CONTRE l'instruction. Malheureusement, elle n'a pas été suivie par certaines OS qui ont préféré l'abstention.

\*\*\*\*\*

### Ordre du jour

	Pages
1. Instruction sur le temps de travail	2
2. Déménagement à Massy du laboratoire de Paris	4
3. Manuel de Management du Service	4
4. Questions diverses	5
Déclarations liminaires	6

Une déclaration liminaire commune a été prononcée, suivie de l'expression de chacune des organisations syndicales.

Bien que le Président reconnaisse que les temps sont difficiles, il ne considère pas que l'ambiance soit aussi sombre que celle décrite par les syndicats. Certes, la baisse des effectifs va se poursuivre (ce n'est pas propre au SCL), mais les moyens financiers sont de bon niveau. Les budgets alloués par les deux directions générales pour l'achat de matériel de pointe est la preuve qu'elles reconnaissent le SCL comme un acteur majeur pour leurs missions.

Il rappelle que des décisions ont été prises pour pérenniser le SCL, tels que le maintien de tous les sites (sauf Paris, dont la fermeture a été programmée dès 2010) malgré les difficultés. Les deux DG ne sont pas favorables à des fermetures supplémentaires.



Par ailleurs, la politique sociale est positive, comme en témoignent les importantes promotions internes, ainsi que le développement de la politique Hygiène et Sécurité. Le SCL se préoccupe des conditions de travail, du bien-être et du développement personnel des agents, et font l'objet d'un consensus en CHS.

Il rajoute en réponse aux déclarations liminaires des OS qu'une politique de modernisation de l'État par mutualisation des fonctions transversales est en cours. Ce mouvement génère des économies, qui à terme préserveront les effectifs dédiés aux analyses. Il est donc dans l'intérêt du SCL d'utiliser et de profiter d'outils conçus à cet effet, comme Chorus DT ou SIRHIUS GTA.

Le Président parle du rayonnement croissant du SCL, et de l'outil majeur qu'il représente pour les administrations de tutelle.

La CFDT est bien certaine de l'utilité du SCL pour l'exercice des missions de ses tutelles, mais en sont-elles vraiment convaincues ?

\*\*\*\*\*

## 1. Instruction sur le temps de travail.

Le SICCRF, convoqué par le SCL à la demande de la CFDT, n'était pas représenté.

Une version modifiée (mais non finalisée), intégrant la traduction des recommandations du CHSCT, émises le 14 décembre, a été remise en séance aux élus.

*Le CHSCT recommande :*

- *Que les conditions de travail des agents, déjà impactées par les restructurations constantes, ne soient pas alourdies par des modalités de pointeuse rigides de nature à augmenter le stress et impacter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.*
- *Que le nouveau règlement favorise une égalité de traitement entre les agents sans induire de distorsions (ex.: pointage, forfaits, agents de l'accueil, de l'UD, des laboratoires) et que la liberté de chacun soit la règle*
- *Que les modalités soient mieux précisées, notamment sur les types de justificatifs et les sanctions envisagées afin de respecter la proportionnalité de la sanction à la faute*
- *Que le secret médical reste respecté tout au long du processus, notamment pour justifier des absences pour rendez-vous médical lors des « plages fixes »*
- *Que les modalités de travail de travail ne concurrencent pas les agents à temps partiel qui sont souvent des femmes*
- *Que les agents handicapés, parent d'enfant handicapé, comme les agents souffrant d'affections de longue durée ou maladie professionnelle, soient considérés par ces systèmes assouplis*
- *Que toute heure travaillée soit comptabilisée*
- *Qu'un délai transitoire soit accordé aux agents pour permettre une adaptation à la nouvelle organisation*

Face au refus de l'ensemble des élus d'entériner le dispositif, le Président a proposé des ajustements complémentaires, qui ont emporté le vote de FO et Solidaires :

### Prolongement de la période transitoire jusqu'au 31 août 2016

#### Plages fixes communes à tous les laboratoires :

- matin : 9h30 – 11h45
- après-midi : 14h00 – 15h45

Pause méridienne recommandée de 45 minutes, avec un minimum de 30 minutes décomptées du temps de travail

- Le régime 36h00 sur 4,5 jours demeure restreint : la seule modalité retenue est la demi-journée fixée au mercredi après-midi. Les OS ont demandé à étendre cette possibilité au vendredi après-midi. L'UD s'est engagée à en faire la demande au SICCRF. La CFDT dénonce cette restriction, juridiquement infondée, imposée par le SICCRF.
- L'écrêtage mensuel au-delà de 12h est maintenu malgré les demandes des OS de le prolonger à 3 mois. Pour le président ceci est fait dans l'intérêt des agents, afin de les inciter à respecter leurs horaires et éviter un nombre excessif d'heures excédentaires.
- Dénonçant l'extension immodérée du forfait jours, la CFDT avait proposé que les personnels concernés puissent badger malgré tout, afin de leur permettre de suivre précisément l'amplitude de leurs horaires. Le SICCRF se penchera sur la faisabilité de cette demande. Par ailleurs, le Chef du SCL décide que les cadres avec enfants de moins de 16 bénéficieront d'une dérogation à ce forfait.

Au final, dans la précipitation qui caractérise la gestion de ce dossier, les OS ont été invitées à voter sur une instruction non finalisée.

Pour	Abstention	Contre
	Solidaires (2), FO (1)	CFDT (2), CGT (1)

#### L'abstention permet la validation du texte de l'administration. L'instruction est donc adoptée.

Le logiciel Sirhius GTA entrera en service le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans l'urgence tous les agents seront enregistrés au régime horaire de 38h30 et disposeront du mois de janvier pour faire leur choix de régime horaire, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Seule à exiger le respect par l'UD de tous les textes qui régissent les administrations de Bercy, la CFDT dénonce le peu de cas fait par l'UD de l'arrêté du 8 février 2002 fixant des dispositions spécifiques pour l'aménagement et la réduction du temps de travail de certains personnels du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Ce texte établit la liste limitative par direction générale des personnels « pouvant bénéficier » d'un régime forfaitaire du temps de travail. Cette liste, mise à jour en 2012, cite les « chefs de laboratoire » à la DGDDI et les « responsables de services déconcentrés (dont laboratoire) et leurs adjoints » à la DGCCRF.

Au SCL, service commun à la DGDDI et à la DGCCRF, ne répondent donc à ces définitions que les responsables d'établissement et les responsables adjoints. L'extension à toute autre catégorie de personnel ou de fonction est donc illégale au regard de ce texte. La CFDT a donc décidé de contester auprès des tutelles du SCL les dispositions contraires de l'IN-RH-14 afin que le forfait jour ne soit appliqué strictement qu'aux personnels « bénéficiaires ».

**Pendant la totalité des négociations, les autres organisations syndicales se sont bien gardées de soutenir la CFDT dans sa volonté de défendre les textes destinés à protéger les agents.**

## 2. Transfert à Massy du laboratoire de Paris

Annoncé le 7 décembre 2015 aux OS, le déménagement du Laboratoire de Paris paraît cette fois-ci devoir être mené jusqu'à son terme. Le déménagement de l'UD est d'ores et déjà prévu pour juin 2016. L'UD sera installée dans le site retenu par la douane pour ses services parisiens : l'immeuble Vitalys, situé porte des Lilas, dans le 19<sup>e</sup> arrondissement.

Pour le laboratoire proprement dit, le transfert sera effectué ultérieurement sur le site de Massy, après la livraison des travaux nécessaires à l'accueil des personnels de Paris, probablement à l'automne 2017.

Un groupe de travail s'est tenu le 14 janvier, et fera l'objet d'un Actu séparé.

## 3. Manuel de Management du Service

Les travaux de réforme du système qualité ont été formellement lancés lors du CODIR du 22 septembre dernier. Des structures de pilotages ont été définies : le comité de Direction (CODIR), le comité Opérationnel (COPER), les pilotes de réseaux et le réseau des responsables qualité locaux.

### 3.1 Présentation du manuel de management de service (MMS)

La démarche de création du MMS a été expliquée par Lucie Lamaison, responsable national qualité du SCL.

Il s'agit d'un projet ambitieux de collecte et partage des savoir-faire des agents du SCL, destiné à refonder le système qualité du SCL sur des bases relativement simples et compréhensibles pour tous.

Ce manuel, qui sera disponible en ligne et mis à jour article par article, est construit sur le principe d'un titre par processus, à l'exception du titre 1 « Généralités », qui présente le document et la démarche de sa construction, ainsi que le contexte et les attendus.

- **Douze processus ont été identifiés** : « Diriger », « Améliorer », « Préserver », « Traiter la demande », « Analyser », « Appuyer », « Développer », « Coopérer », « Fournir les moyens humains », « Fournir les moyens matériels », « Fournir les moyens informatiques », « Fournir les moyens financiers ».

Chaque titre fait lui-même l'objet d'une présentation de son contenu intitulée « FIP » (fiche d'identité de processus).

À l'intérieur de chaque titre, des articles décrivent les processus, subdivisés en activités. La gestion documentaire est dématérialisée afin de faciliter la mise à jour. Tous les processus de modification des fiches seront tracés, depuis le projet jusqu'à la version approuvée.

Les documents de mise en œuvre (instructions, procédures) et des textes de référence (normes, décrets...), accessibles par des liens, y seront rattachés. Un nouvel outil de gestion documentaire (METADOC) sera utilisé, et DOCADI peu à peu abandonné.

- **À titre d'exemple**, le processus « 3.5 Réaliser la veille des textes de référence » du Titre 3 « Améliorer » comprend les actions « 3.5.1 Liste des textes de référence » et « 3.5.2 Étude d'impact ». L'action 3.5.1 est ainsi rédigée :

*« La veille des textes de référence est centralisée et mutualisée.*

*Le RNQSE assure la veille des textes de référence organisationnels (rattachés aux articles, politiques et prescriptions organisationnelles).*

*Les pôles à compétence nationale (PCN) assurent la veille des textes de référence sectoriels (rattachés aux prescriptions techniques)*

*METADOC permet de générer les listes de textes de référence. »*

### 3.2 Déploiement du MMS

Pour l'instant, seuls les titres 1,2 et 3 (« Généralités », « Diriger », « Améliorer ») ont été rédigés. Les autres titres, dont le contenu est d'ores et déjà déterminé, seront progressivement développés jusqu'en septembre 2016.

Une formation sur l'utilisation de METADOC est prévue en janvier pour les pilotes de processus et les responsables qualité. Ce nouveau système touchera tous les agents d'ici septembre.

La mise en place du nouveau système de management unique pour l'ensemble du SCL a pour ambition d'alléger le management de la qualité.

Le Chef du SCL souligne que notre service est très en avance sur ce sujet, et que les tutelles l'en félicitent.

**La CFDT fait remarquer que ces félicitations devraient se traduire par le maintien des emplois. On en est loin.**

Dans le contexte de réorganisations incessantes et précipitées subies par les agents du SCL (fermeture de sections, CAES, SIRHIUS-GTA, formation, SMI-QSE, ...), la mise en place de cet outil génère également des inquiétudes.

**La CFDT demande que la RNQ prenne le temps de présenter le MMS au personnel de chaque laboratoire.**

Le document est proposé au vote :

Pour	Abstention	Contre
CFDT (2)	Solidaires (2), FO (1)	CGT (1)

### 4. Questions diverses :

- Formation : les agents de catégorie B et C recrutés partiront en stage à Tourcoing en Juin.
- L75 : la Cantine Orange rouvrira en mars 2016. En attendant le bénéfice de tickets resto est à nouveau refusé.

#### Agenda social :

- GT formation 11 février
- GT RPS 10 février

## Déclarations liminaires

### Déclaration liminaire des organisations syndicales CFDT, Solidaires, CGT et FO du Service commun des laboratoires

Monsieur le Chef du SCL,

Vous nous avez conviés à 3 reprises dans des groupes de travail pour soi-disant discuter de l'aménagement du temps de travail des agents dans un calendrier que vous avez délibérément choisi de rendre tendu.

Les OS du SCL sont excédées par votre attitude tout au long de ces discussions : vous avez consenti à nous laisser parler, mais vous n'avez pour ainsi dire accédé à aucune de nos revendications fondamentales.

Ni les agents, ni les OS n'ont jamais demandé d'harmoniser les Règlements intérieurs validés dans les labos : ils donnent toute satisfaction. Nous en voulons pour preuve les indicateurs, que vous suivez attentivement, et qui sont globalement bons.

Or, sans qu'aucune évolution règlementaire n'ait été constatée, ni à la Fonction publique, ni à Bercy, vous modifiez autoritairement l'organisation de la vie de 400 agents sans tenir compte des contraintes qui sont les leurs.

Vous auriez pu, en effet, entamer ces discussions dès janvier ou février. Vous avez préféré faire le choix de l'urgence en ne retenant, parmi les contraintes, que celles du SICCRF.

En refusant le temps du dialogue, vous avez mis les agents du SCL dans l'impossibilité d'anticiper correctement les conséquences pour eux de votre réforme, ce qui montre votre manque de considération vis-à-vis des agents du SCL. Ils le ressentent et l'ont exprimé à plusieurs reprises par leurs motions.

Vous comprenez que les OS n'en ont pas terminé avec le projet d'instruction, et souhaitent poursuivre les négociations. Dans ce but, nous demandons de reporter à une réunion ultérieure du CTS la présentation du Manuel de Management de la Qualité.

## Déclaration liminaire de la CFDT au comité technique du 17 décembre 2015

Monsieur le Président,

Vous venez d'entendre la déclaration liminaire de l'ensemble des OS du SCL sur la réforme du temps de travail dans les laboratoires.

Pour la CFDT, le projet d'instruction n'est pas abouti, il manque des textes de référence, tels que la circulaire fonction publique n° 2161 du 9 mai 2008 relative à l'organisation du jour de solidarité, le décret n° 2015-580 permettant le don de jours de congés à un collègue dont l'enfant serait gravement malade. Le temps a manqué pour vérifier l'exhaustivité de l'instruction.

De même, le temps a manqué pour aborder de façon exhaustive le régime des astreintes et des heures supplémentaires, ainsi que leur articulation avec les horaires variables.

De même, la CFDT refuse que la demi-journée libérée dans le cadre du régime 36h00 sur 4,5 jours soit figée sur le même jour de la semaine pour la totalité des agents qui opéreraient pour ce régime : ce n'est pas non plus l'esprit de cette option.

Encore sur ce point-là, nous constatons que la durée de travail pour une journée pleine est fixée à 8h00, alors que ce cycle s'inscrit lui aussi dans les horaires variables. Cette précision, qui n'a pas lieu d'être, est significative de votre précipitation. Quelles autres conséquences imprévues sur l'organisation des agents la rédaction en urgence de l'instruction aura-t-elle ?

Sur le forfait jours, vous pouvez constater à quel point les responsables d'établissements et leurs adjoints ont des tâches qui leur font souvent dépasser les bornes en termes d'horaires. Or, vous vous obstinez à vouloir appliquer la même chose aux chefs d'unité en refusant tout bornage. Est-ce bien raisonnable ? Pour la CFDT, la réponse est non : les chefs d'unité doivent pouvoir réguler leurs horaires.

Enfin le projet d'instruction IN-RH-14 s'est accompagné sur le tard de deux autres instructions, l'IN-RH-05 modifiée sur les congés annuels et le compte épargne temps, dont nous n'avons pu discuter à aucun moment dans les 3 GT, et l'IN-RH-10 modifiée sur les autorisations d'absence qui n'a pas même été transmise aux élus.

Les élus sont donc dans l'incapacité d'avoir une visibilité sur l'ensemble du dispositif et ne pourront donc pas se prononcer sans étude plus approfondie. Pour la CFDT, le temps du dialogue est loin d'être terminé.