

Groupe de travail du comité technique spécial

Ce groupe de travail (GT) était présidé par Gérard PÉRUILHÉ, Chef du Service Commun des Laboratoires.

Il était assisté de Catherine THIL, son adjointe, de Nadine DE BELLIS et Sylvie GAUTHIER, du pôle Ressources humaines du SCL.

La CFDT était représentée par Christophe Genouel (Laboratoire de Rennes) et Sandrine STACHETTI (Laboratoire de Paris)

1. RIFSEEP (*Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel*) – point sur le projet.

Les trois projets d'arrêté pour les corps des adjoints techniques de laboratoire, des techniciens de laboratoire, et des personnels scientifiques de laboratoire ont été remis en séance.

La CFDT exprime son fort mécontentement à l'annonce de l'application du RIFSEEP au SCL, en effet les deux administrations de tutelle, la DGDDI et la DGCCRF ne font pas partie de ce dispositif. Cette annonce a été faite par Michel SAPIN lors du CTM du 4 octobre.

L'unité de direction annonce que ces projets d'arrêtés ont été présentés au guichet unique sans retour officiel à date. La CFDT déplore l'empressement de l'administration du SCL à vouloir entrer dans un dispositif que les agents refusent.

L'unité de direction explique que la réforme de la DGAFP s'applique à tous, sauf dérogation pour les agents en uniforme et donc les douaniers. Concernant la DGCCRF, il s'agirait d'un simple report, dû à la mise en place du plan d'accompagnement interministériel (PAI).

Le SCL serait donc contraint d'entrer dans le dispositif. Ces explications ne convainquent pas la CFDT. Il nous apparaît que le RIFSEEP convient à l'unité de direction en ce qu'il donnera du sens au SMIQSE. Ce que nous ne pouvons admettre.

L'administration explique son projet, chacun continuera à percevoir ce qu'il perçoit actuellement. Le barème indemnitaire actuel continuera à être

appliqué. L'ensemble des primes actuelles sera fusionné en une seule indemnité annuelle : IFSE (indemnité fonction sujétion expertise).

En théorie il n'y aurait pas de perte de salaire.

A titre d'exemple un ingénieur pourrait toucher entre 1950 € au minimum et 27540 € au maximum par an selon ce projet RIFSEEP, mais il continuera de toucher en réalité, environ 14600€/an, ce qui représente la somme de toutes les indemnités et primes actuelles.

Il est prévu que ce régime indemnitaire soit revalorisé tous les trois ans. Ce sont justement ces revalorisations qui sont problématiques et inquiétantes. Le RIFSEEP se fait à budget constant, si l'administration veut donner une prime plus importante à certains, elle sera mécaniquement obligée de diminuer le montant des primes aux autres.

La CFDT est très réservée sur ce sujet.

Si le projet est validé, la mise en application sera effective courant 2017 sur les fiches de paye, avec effet rétroactif au 1er Janvier 2017. Ce projet RIFSEEP devra être soumis au comité technique (CT) le 8 décembre.

2. PPCR (Parcours professionnel, carrières et rémunérations)

Le protocole PPCR a été signé par la CFDT, est déjà entré en vigueur pour les catégories B depuis le 1^{er} janvier 2016 et entrera en vigueur pour les catégories A et C au 1^{er} janvier 2017. Il permet la transformation de prime en points d'indice et une augmentation indiciaire pour toutes les catégories.

L'administration présente son projet de décret modifiant le décret 2000-1011 portant statut particulier des personnels scientifiques et du décret fixant l'échelonnement indiciaire.

Pour la catégorie C, les grades ATL2 et ATL1 sont fusionnés en un seul grade ATL.

Pour la catégorie A, les débuts de carrière des ingénieurs et des DLN sont revalorisés.

Un tableau est joint au présent compte-rendu.

Les gains indiciaires sont substantiels et la transformation de primes en points d'indice permet une revalorisation des pensions, c'est pourquoi la CFDT soutient le PPCR.

Les deux projets de décrets seront soumis au vote lors du prochain CT du SCL puis à un CT Ministériel.

3. Télétravail

L'unité de direction présente une instruction précisant les modalités d'application des dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et de l'arrêté du 22 juillet 2016 pris pour son application aux ministères économique et financier.

Ce projet est joint au présent compte-rendu.

La CFDT a demandé une attention toute particulière de l'unité de direction pour garantir un accès au télétravail équitable pour tous les agents. La CFDT a insisté sur le suivi national par l'administration du SCL des autorisations et refus locaux et sur une application souple des activités éligibles au télétravail, des modalités pratiques, dans le respect des nécessités de services.

A noter que le télétravail sera forcément au domicile principal de l'agent sous réserve d'un environnement de travail adéquat (attestation sur l'honneur de conformité électrique, assurance habitation, matériel informatique fourni par l'administration...) malgré la demande de la CFDT d'étendre cette possibilité à des lieux distincts du domicile type maison publique administrative, salle en mairies. Le chef du SCL a estimé que cette option était prématurée.

L'instruction sera mise au vote durant le CT SCL du 8 décembre prochain.

4. Point d'étape sur la restructuration du laboratoire de Paris

Les agents de Paris et Massy (activités CNA) ont reçu après le 1^{er} Octobre 2016, leur notification personnelle de restructuration. Même si les documents reçus ne précisait pas la durée de réflexion dont ils bénéficiaient, il leur a expressément été demandé de répondre dans le mois qui suivait afin que l'unité de direction du SCL ait une vision globale. La pression a été forte durant ces derniers jours allant jusqu'à avoir une mise à jour au 8 novembre 2016 communiquée la veille de ce GT.

La CFDT a protesté et a considéré qu'il s'agissait d'un grand manque de considération de la part de l'UD face aux agents subissant cette restructuration.

Le laboratoire de PARIS a été fondé en 1875, les agents qui y travaillent sont attachés à ce lieu et auraient apprécié plus de délicatesse.

De plus, le protocole de restructuration SCL avait été voté en CT le 8 Juillet 2016 sous réserve d'intégration de dispositions issues du protocole de restructuration plus favorable de la DGDDI. En groupe de travail le 16 septembre 2016, le chef de service a annoncé que les dispositions douanières ne s'appliqueraient pas aux agents SCL d'Ile de France. Cependant, c'est ce projet de protocole de restructuration SCL qui a été envoyé aux agents d'Ile de France, sans autre concertation avec les élus en CT.

Le chef du SCL a reconnu une erreur de communication et regretté ne pas avoir clairement annoncé une date butoir. A la date du 9/11/2016, le bilan transmis au groupe de travail donne les chiffres suivants :

	Paris	Massy	Total
Effectif concerné au 31 août 2016	31	3	34
Réponses faites	31	3	34
Réponse en attente	0	0	0
Dans le détail :			
Affectation	nombre d'agents concernés en IdF		
	Sans changement de résidence de familiale	Avec changement prévisible de domicile	Total
Massy	6	14	20
Lyon	0	1	1
Autre labo	1	2	3
agent souhaitant partir hors SCL mais restant au MEF	7 dont 3 situations résolues* dont 1 agent avec aide MS3P **	2 dont 1 agent suivi par MS3P	9 dont 3 situations résolues*+ 1 retour quasi acté vers DGDDI
Hors MEF	0	1 avec suivi MS3P	1 avec suivi MS3P
Total	14	20	34

*1 agent affecté à la DGCCRF à compter du 1^{er} septembre 2016

1 agent affecté à la DGDDI à compter du 1^{er} décembre 2016

1 agent affecté à l'ATSCAF à compter du 1^{er} décembre 2016

** 3 agents sont en contact avec la Mission de Suivi Personnalisé et Parcours Professionnels (MS3P).

Pour les agents qui suivent le transfert de leur activité textile à Lyon, ils seront affectés officiellement à Lyon avant la fin de l'année 2016, mais avec une date de prise de poste à négocier, à leur convenance pour leur déménagement.

Une fiche d'impact sur la vie et le ressenti des agents sera mise en place pour le CHS SCL et ministériel à la fin de cette restructuration.

Les demandes d'indemnités de transfert de résidence familiale seront faites par les agents à l'aide du formulaire qui leur a été envoyé, après le déménagement effectif au dernier trimestre 2017.

5. Recrutement 2017 de techniciens et adjoints techniques de laboratoire

À cette date, le recensement des besoins auprès des différents laboratoires n'était pas terminé. De plus, l'UD n'a pas d'idée précise sur le Plafond d'Emploi Autorisé (PEA). Mais les premières informations laissent penser que la demande ministérielle serait un schéma d'emploi négatif de l'ordre de -5. En l'espace d'une dizaine d'années, le constat est une perte en ETP de l'ordre de 30-35 postes soit l'équivalent d'un laboratoire moyen.

Pour la catégorie C, il n'y aurait pas de concours organisé en ATP à ce stade, mais un recrutement d'AT pour des postes à profil (accueil, maintenance, notamment), car ces besoins en laboratoires sont nombreux.

Pour la catégorie B, l'UD est consciente d'un souhait de recrutement de techniciens en spécialité biologie mais s'interroge sur la nécessité d'un concours car les besoins seraient assez faibles (2-3 postes environ). La CFDT a insisté sur l'organisation de ce concours en biologie, en parallèle avec un concours de spécialité physico-chimie plus étoffé.