



CCRF &
LABORATOIRES

ACTUALITES

2019 – n°7

22 février 2019

Groupe de travail du CTSC

19 février 2019

Temps de travail : De mauvaises intentions ...

La CFDT était représentée par Laure **FRERET** (SNE Rennes), Dominique **GUILLOU** (SICCRF 34), Loïc **THIAO LAYEL** (AC – bureau 3A), Marie **PIQUE** et Marie **BLANCHO** (CFDT),

Ce groupe de travail était présidé par Mme Coralie OUDOT, sous-directrice Ressources humaines, affaires financières, qualité et performance, Mme Françoise MESANGE, chef du bureau 2A, M. Christophe DERUCHE, adjoint au chef du SNE et Mme Christine GARDAN, directrice du SICCRF.

Ce groupe de travail était consacré à l'examen du projet d'instruction relative au **temps de travail en administration centrale et dans les services à compétence nationale (SICCRF, SNE et ENCCRF)**. Il avait été précédé d'un groupe de travail, le 6 novembre 2018 (*cf Actu n°2018-29*), qui n'avait pas permis, faute de documents remis par l'administration, d'avancer efficacement sur le sujet.

Cette fois-ci, un projet d'instruction avait été transmis aux organisations syndicales préalablement à la réunion.

La CFDT a prononcé un propos introductif :


« Les discussions relatives au temps de travail ont débuté en décembre 2016, limitées dans un premier temps au SNE. Devant l'absence de formalisation du temps de travail et des possibilités de récupérations des heures supplémentaires au SNE, la CFDT avait sollicité la rédaction d'une note interne pour définir les modalités d'application de la réglementation relative au temps de travail au SNE.

Au cours du dernier groupe de travail, nous avons découvert votre volonté d'élargir le sujet à toute l'administration centrale et tous les services à compétence nationale ainsi que votre intention de contraindre certains agents au forfait jour.

A l'occasion de ce groupe de travail mais également au travers d'une motion, les organisations syndicales ainsi que les agents se sont massivement exprimés en faveur d'un choix individuel entre les différents régimes de travail existants. La CFDT sollicite d'ailleurs une 4^{ème} modalité : les horaires déposés.

Ce projet d'instruction, qui a vocation à s'appliquer à tous les agents de l'administration centrale et des services à compétence nationale, doit être largement amélioré. D'une part, certaines dispositions ne sont pas complètement en adéquation avec la réglementation en

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

 cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr

 01 56 41 55 58

 01 56 41 55 59

vigueur (selon notre lecture) et, d'autre part, de nombreuses situations de travail ne sont pas prises en compte.

Le temps de travail est un sujet important qui ne pourra pas être traité en une seule réunion. Ce groupe de travail, ainsi que les suivants doivent permettre un débat et produire un document cohérent. Applicable à tous les agents, il devra concilier, au mieux, vie professionnelle et vie personnelle. »

Mme Coralie OUDOT a dans un premier temps précisé qu'aucune contrainte calendaire n'était fixée et que d'autres groupes de travail seront programmés si nécessaire.

Actuellement, le temps de travail est défini en administration centrale par la note PCM n°2002-57 (rendue caduque sur certains points). En revanche, aucun document n'organise le temps de travail dans les services à compétence nationale.

Le projet d'instruction a donc vocation à s'appliquer à tous les agents en poste en administration centrale et dans les services à compétence nationale (SICCRF, SNE, ENCCRF), tous sites confondus.

Ce document prévoit d'aborder les différentes modalités de temps de travail ainsi que la gestion des astreintes.

Dans une première partie, le document présenté par l'administration rappelle le cadre juridique :

► **Le cadre réglementaire :**

- Décret n°2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- Décret n° 2002-158 du 8 février 2002 relatif à la rémunération et à la compensation horaire des astreintes et des interventions effectuées par certains agents du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;
- Arrêtés d'application du 8 février 2002 relatifs à la rémunération et à la compensation horaire des astreintes et interventions effectuées par certains agents du MEF.

La CFDT relève l'absence de textes relatifs aux heures supplémentaires et au forfait jour. Il s'agit des arrêtés et décrets suivants :

- 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 NOR: ECOP0100532A ;
- Arrêté du 8 février 2002 fixant le délai de compensation horaire des heures supplémentaires effectuées au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie NOR: ECOP0100526A ;
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires NOR: FPPA0100150D ;
- Arrêté du 10 décembre 2002 portant application à certains personnels en fonction dans les ministères économiques et financiers, dans les écoles des mines, à l'ANIFOM, à la Commission de régulation de l'énergie, à l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes, à l'Autorité de la concurrence et à l'Institut national de la propriété industrielle du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. NOR: ECOP0201034A.

La CFDT a demandé qu'ils soient ajoutés au document.

► La définition du travail effectif :

- La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret du 25 août 2000) ;
- Il est précisé également :
 - Le temps de déplacement professionnel entre le lieu habituel de travail et un autre lieu de travail désigné par l'employeur, constitue du temps de travail effectif.
 - Le temps de trajet domicile travail n'est pas un temps de travail effectif.
 - Le temps de trajet entre le domicile et un lieu de travail autre que le lieu habituel est considéré comme du temps de travail si le fait de rejoindre directement le lieu de la mission correspond à une demande de la hiérarchie.

► Les garanties minimales :

- Une durée hebdomadaire de travail effectif ne pouvant excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- Une durée quotidienne de travail ne pouvant excéder 10 heures ;
- Une amplitude maximale de la journée de travail fixée à 12 heures ;
- Un repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne pouvant être inférieur à 35 heures ;
- Un repos minimum quotidien de 11 heures ;
- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes après 6 heures de travail ;
- Le travail de nuit est celui effectué entre 22 heures et 5 heures, ou sur une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.

Le document prévoit ensuite **trois modalités de temps de travail** :

- Les **horaires variables** lorsqu'il existe un dispositif de gestion électronique du temps de présence des agents (« badgeuse ») sur le site, en application de l'article 6 du décret du 25 août 2000 qui dispose « La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service. (...) Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle. » ;
- Le **régime du « forfait jour »**, en application de l'article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 qui dispose « *le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel.* »
- A défaut, les horaires de travail des agents sont **fixes**, avec le cas échéant, des horaires définis jour par jour dans le cadre d'une semaine type ; **cette modalité n'ouvre pas droit à récupération.**

Au groupe de travail de novembre, la CFDT avait signalé l'existence du régime des horaires déposés très répandu à la DGCCRF (horaires choisis par l'agent sur les périodes normales de travail et déposés auprès de l'administration). Le dépassement de ces horaires fait l'objet de récupérations en cas d'heures supplémentaires. Ce régime horaire a d'ailleurs été repris pour les DIRECCTE dans l'arrêté du 8 novembre 2017 – article 3.

La CFDT réitère sa demande d'ajouter cette quatrième modalité et réaffirme sa volonté de voir inscrit dans cette instruction le libre choix, pour chaque agent, de son régime de travail (horaire variable, forfait jours, horaires fixes ou horaires déposés).

La CFDT restera inflexible sur ces deux exigences qui constituent un socle essentiel pour les discussions sur l'ensemble du projet.

Mme OUDOT a reconnu, à ce stade, que certains agents étaient fléchés aux horaires variables et d'autres au forfait jour.

● Les horaires variables

Ce régime de travail est celui actuellement en place pour les agents en poste en administration centrale. L'administration propose de reprendre les modalités qui existaient dans la note PCM, à savoir :

Un **enregistrement des heures de présence** est nécessaire par une application dédiée à la gestion du temps et des absences. La possibilité de badger depuis un ordinateur a été évoquée.

La journée de travail se décompose en **deux périodes fixes et trois périodes mobiles** :

- Les **plages fixes** sont les périodes de la journée pendant lesquelles les agents sont tenus d'être présents.
- Les **plages variables** sont les périodes pendant lesquelles les agents peuvent moduler leurs horaires d'arrivée, en début de journée ou au retour de la pause méridienne, ou de départ, à la prise de la pause méridienne ou en fin de journée. La journée de travail se décompose en deux périodes fixes et trois périodes mobiles.

La **pause méridienne** est obligatoirement décomptée par badgeage. Elle ne peut être réduite à moins de 45 minutes.

Un **crédit ou un débit** est autorisé à la fin de chaque période de référence dans la limite de **12 heures par mois**. Ce crédit ou ce débit d'heures peut être reporté sur le mois suivant.

Il est précisé qu'« *Aucun report n'est admis au-delà du mois suivant celui de la constitution du crédit.* ». Sur ce point, les organisations syndicales ont demandé que les heures puissent être reportées au-delà.

Les crédits d'heures sont récupérés sans pouvoir excéder 12 heures par mois. Cette récupération peut intervenir, au terme de chaque mois civil, par demi-journées séparées ou consécutives (deux ½ journées maximum par mois). Le solde du crédit est à utiliser sur les plages variables.

● Les heures supplémentaires

Le document prévoit la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires pour les agents à l'horaire variable.

En cohérence avec sa demande d'une 4^{ème} modalité, la CFDT précise que le dispositif des heures supplémentaires s'appliquera au régime des horaires déposés.

Les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une compensation horaire ou d'une indemnisation. Ces indemnités sont réservées aux agents de catégorie B et C (Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 et son arrêté d'application du 10 décembre 2002).

● Le régime du « forfait jour »

Le projet d'instruction présenté aux organisations syndicales prévoit une liste des agents « concernés » par ce régime (*sont indiqués en gras les ajouts par rapport à la note PCM n°2002-57*) :

- **cadres de direction**, chefs de service et sous-directeurs **notamment** ;
- chefs de bureau **et assimilés** ;
- **adjoints au chef de bureau** ;
- responsables des SCN **et leurs adjoints** ;
- **agents chargés de missions d'inspection et de contrôle**, inspecteurs généraux des services et **enquêteurs du SNE, notamment**.

Notons par exemple que les adjoints aux chefs de bureau, qui actuellement relèvent des horaires variables, pourraient être soumis au « forfait jour ».

De la même façon, seraient ajoutés les adjoints aux responsables de SCN.

A la lecture de ce document et au regard de ce qui a été précisé par Mme OUDOT nous comprenons que les enquêteurs du SNE seraient donc « fléchés » forfait jour, ce qu'elle confirme (mais pas les IP de ce même SNE !).

Sur ce point, la CFDT a partagé son analyse juridique :

Le décret 2000-815 du 25 août 2000 prévoit dans son article 10 :

*« Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de **personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception** lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel. »*

Le texte ainsi rédigé pose un préalable : que les agents exercent soit des fonctions d'encadrement, soit des fonctions de conception.

De plus, un arrêté ministériel (**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**) liste, pour chaque administration de Bercy, les agents qui **peuvent** (et non pas « doivent ») être soumis au forfait jour.

Pour la DGCCRF, cet arrêté prévoit que peuvent être soumis à un régime forfaitaire du temps de travail, les personnels exerçant les fonctions suivantes :

| Direction | Personnels pouvant être soumis à un régime forfaitaire de temps de travail | |
|---|---|---|
| | Personnels chargés de fonctions d'encadrement | Autres personnels |
| DGCCRF | Responsables de services déconcentrés (direction nationale, régionale, départementale ou laboratoire) et leurs adjoints | |
| | Responsable d'un service à compétence nationale et leurs adjoints | |
| Services Centraux | Cadre de direction | Inspecteur hygiène et sécurité |
| | Fonctions d'inspection et de contrôle | Chef de projet, architecte ou ingénieur à la sous-direction de l'immobilier |
| | Chef de bureau et assimilé | |
| | Adjoint au chef de bureau | |
| Certains responsables des services techniques et leurs adjoints | | |

L'administration a considéré que les enquêteurs du SNE relevaient naturellement de la rubrique « Fonctions d'inspection et de contrôle » (=IGS/IGF). Chacun notera un contraste entre les rémunérations et débouchés de carrières de l'IGF et du SNE.

La CFDT a fait remarquer, à l'administration qui semblait le découvrir, que la colonne des « Fonctions d'inspection et de contrôle » concernait uniquement les « personnels chargés de fonctions d'encadrement »

Pour la CFDT, à la lecture de l'article 10 du décret 2000-815 et de son arrêté d'application au Ministère de l'Economie et des Finances, les agents du SNE ne peuvent en aucun cas être contraints de se voir appliquer le forfait jour.

La CFDT a par ailleurs rappelé l'existence d'une jurisprudence en matière de forfait jour : l'arrêté relatif au temps de travail dans les DDI prévoyait, dans sa première rédaction, d'élargir le forfait jour aux personnels de jeunesse et sport et aux personnels bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail. Dans sa décision, le Conseil d'Etat a considéré que les rédacteurs ne pouvaient pas leur imposer le forfait jour en précisant que ce régime dérogatoire de l'article 10 du décret n°2000-815 était réservé aux personnes chargées de fonctions d'encadrement ou de conception. Il est également indiqué que l'arrêté ne pouvait légalement prévoir l'application de ce régime à des personnels uniquement parce qu'ils bénéficient d'une large autonomie dans leur travail.

A l'issue de ces échanges, l'administration vacillait et ne semblait plus aussi convaincue de pouvoir contraindre les enquêteurs du SNE au forfait jour. Toutefois, elle n'a pas souhaité arbitrer ce point en séance.

A aucun moment, le document ne définit ce qu'est le forfait jour. Ainsi, rien n'est dit sur la durée minimale ou maximale d'une journée de travail. Pourtant, une rubrique prévoit des mesures coercitives en cas d'abus du forfait jour. Le plus surprenant est la sanction (?) infligée à tout agent qui « abuserait » du forfait jour : les horaires variables !

La CFDT a pointé l'absence, dans ce projet d'instruction, du télétravail et donc de son articulation avec les différents régimes de travail. La CFDT a sollicité cet ajout, pour chacune des modalités.

● Le recours aux astreintes

L'administration envisage d'utiliser le recours aux astreintes dès lors que les agents sont susceptibles d'effectuer ou ont effectué des heures supplémentaires sur une opération ponctuelle. Le document prévoit ainsi 3 cas :

- situation de crise ;
- continuité du service public et des réseaux informatiques ;
- réquisition des autorités judiciaires (*lire OVS et perquisitions*).

Pour rappel, le régime des astreintes est organisé selon la note PCM 2005-07 qui renvoie à l'article 5 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'Etat. De ces dispositions, il ressort que l'astreinte est une obligation professionnelle dont l'agent s'acquitte en dehors des jours ouvrés ou en dehors des périodes normales de travail sur décision du responsable d'unité. L'astreinte **oblige l'agent à demeurer à son domicile ou à proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Les astreintes ne peuvent être décidées que dans certains cas limitativement énumérés par l'article 1^{er} de l'arrêté du 8 février 2002 déterminant les cas de recours aux astreintes à Bercy. Les cas susceptibles de s'appliquer aux agents de la DGCCRF sont au nombre de trois :

- répondre aux situations de risque ou aux besoins d'intervention **en cas d'alerte, de crise ou d'accidents** dans les domaines de compétence des services ;
- assurer, de manière permanente et, le cas échéant, dans des délais contraints, **l'exploitation, le fonctionnement et la sécurité des outils, des serveurs informatiques et des équipements de radiocommunications** ;
- répondre aux demandes **d'intervention en urgence des juridictions administratives ou des autorités judiciaires** ;

Comme pour le forfait jour, à l'évidence, l'administration tord le texte pour que les interventions, même programmées, puissent être considérées comme des cas possibles d'astreintes.

Dans le projet de l'administration, l'agent serait placé sous astreinte parce qu'il doit intervenir alors que l'astreinte consiste à placer l'agent en capacité d'effectuer une intervention.

Le texte est dévoyé. Selon la CFDT, le détournement du dispositif d'astreintes placera les agents dans une situation non sécurisée juridiquement. Faute de temps, les discussions approfondies sur les astreintes ont été reportées au prochain groupe de travail qui devrait intervenir en avril.



Cfdt:

CCRF &
LABORATOIRES

Le groupe de travail a été l'occasion de percevoir la méconnaissance des conditions d'exercice des missions des SCN. L'administration a également brillé dans sa capacité créative à interpréter les textes réglementaires ministériels ou de la Fonction publique. A l'unanimité, les expressions syndicales (CFDT, Solidaires et CGT) pendant le GT ont exigé le choix individuel parmi quatre options de régime de travail.

Par ailleurs, au fur et à mesure des débats, il est apparu nécessaire d'illustrer cette instruction avec des cas concrets correspondants à des situations rencontrées par les agents en AC et dans les SCN (déplacement pour formation, déplacement pour interventions en entreprise, participation aux audiences, travaux législatifs au Parlement, ...) qui engendrent un dépassement horaire.

L'administration s'est engagée à donner pour chacun des exemples qu'elle aura choisis, les modalités pratiques qui s'appliquent en fonction du régime de travail.