



CCRF &  
LABORATOIRES

# ACTUALITES

2019 – n°12

16 avril 2019

## Groupe de travail du CT de Service Central

11 avril 2019

### Temps de travail : Des avancées en demi-teinte...

La CFDT était représentée par Marie **PIQUE**, Loïc **THIAO-LAYEL** (Bureau 3A), Laure **FRERET** (SNE Rennes), Dominique **GUILLOU** (SICCRF) et Zakaria **BOUBAYA** (CNA).

Ce groupe de travail était présidé par Coralie OUDOT, sous-directrice Ressources humaines, affaires financières, qualité et performance en présence de Françoise MESANGE, chef du bureau 2A et Christine GARDAN, directrice du SICCRF. L'ENCCRF ainsi que le SNE n'étaient pas représentés.

La réunion avait pour objet la poursuite de l'examen du projet d'instruction relative au temps de travail en administration centrale et dans les services à compétence nationale (ENCCRF, SICCRF, SNE).

Lors du précédent groupe de travail du 19 février dernier (Actu n°07) l'administration avait proposé trois régimes de travail : le forfait jours, fléché pour les cadres et les enquêteurs du SNE, les horaires variables (badgeuse) et les horaires fixes.

**La CFDT avait exigé, d'une part, l'insertion d'une quatrième option : les horaires déposés, régime de travail répandu à la DGCCRF et d'ailleurs repris dans l'arrêté du 8 novembre 2017 sur l'organisation du temps de travail en DIRECCTE et, d'autre part, le choix individuel pour chaque agent entre ces quatre modalités.**

L'administration n'avait pas souhaité s'engager sur ces demandes en séance.

La CFDT a donc demandé dès le début de la réunion une réponse de l'administration sur ces deux points.

En ce qui concerne le libre choix pour chaque agent de son régime de travail, la CFDT a obtenu gain de cause puisque cette faculté sera inscrite dans l'instruction. L'administration est donc revenue sur sa volonté initiale d'imposer le forfait jour aux enquêteurs du SNE, notamment. La lecture de notre Actu n°07 n'est certainement pas étrangère à ce revirement.



En revanche, s'agissant de l'introduction des horaires déposés, Mme Oudot y est opposée.

Concrètement, dans l'état actuel du projet de l'administration, les agents d'administration centrale et des services à compétence nationale auraient le choix entre les horaires variables (l'installation de badgeuses est étudiée sur les sites qui n'en possèdent pas, sinon le pointage s'effectuera sur le

 @cfdtccrfscl

 @cfdtccrflaboratoires

 51 avenue Simon Bolivar 75019 Paris  
 [cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr](mailto:cfdt@dgccrf.finances.gouv.fr)

 01 56 41 55 58  
 01 56 41 55 59

poste de travail) ou le forfait jours pour les agents qui y seraient éligibles. Les horaires fixes concernent en réalité peu de personnes mais restent une option.

**La CFDT se félicite d'avoir été entendue sur le choix individuel qui permet à chacun de se déterminer en fonction de ses contraintes professionnelles et personnelles.**

**La CFDT a attiré l'attention de l'administration sur les contraintes particulières des agents du CNA qui ont l'obligation d'assurer un service public continu de 8 h 30 à 17 h, du lundi au vendredi.**

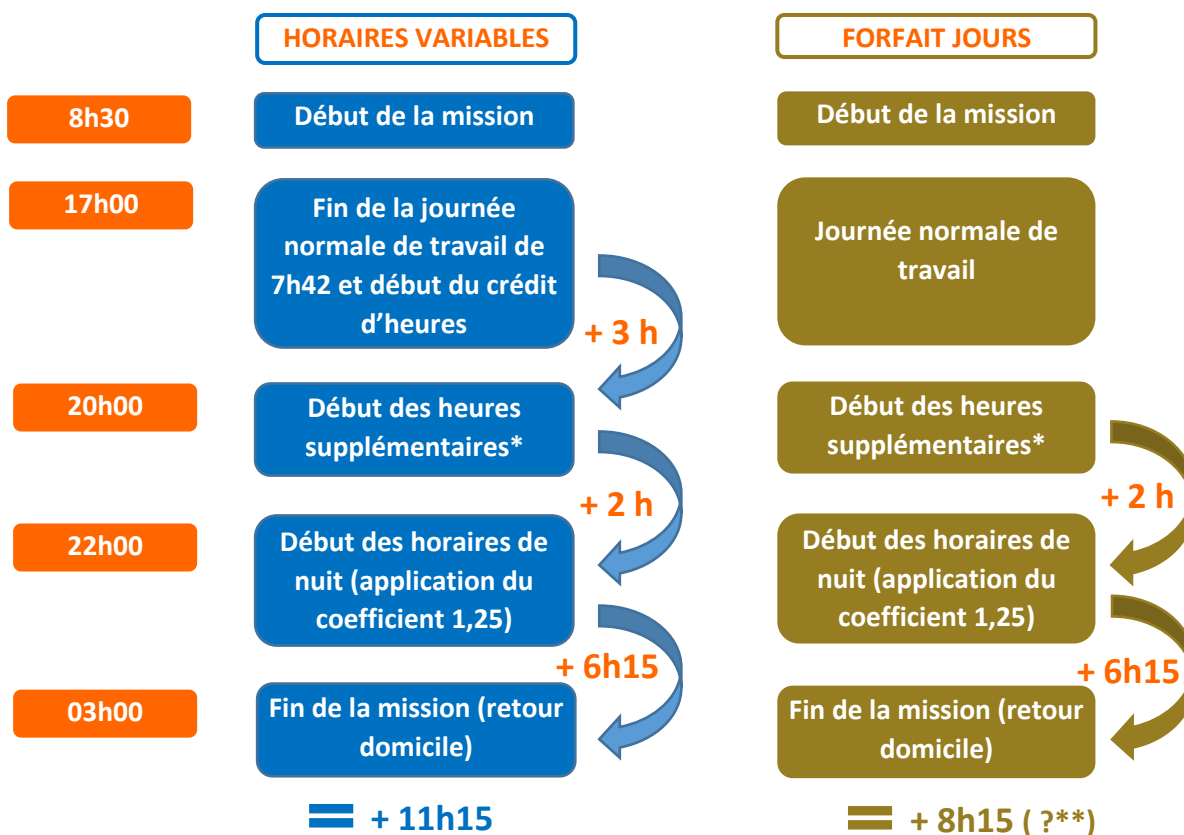
Les horaires variables conduisent à un enregistrement du temps de travail qui permet la récupération de toutes les heures excédentaires et supplémentaires effectuées.

A contrario, au forfait jours, le décompte n'est pas horaire mais par journées et demi-journées. Le forfait correspond à un nombre de jours non travaillés fixés à 44 jours.

L'administration a tenu à illustrer, pour une même situation, les récupérations octroyées selon que l'agent opte pour les horaires variables ou le forfait jours (nous avons modifié l'heure de fin de mission par rapport à l'exemple de l'administration pour qu'il puisse correspondre à un plus grand nombre de situations) :

**Situation** : un agent (quelle que soient son affectation et sa mission) qui commencerait sa journée de travail à 8 h 30 et qui terminerait à 3 heures du matin. Cette situation peut correspondre à une intervention chez un professionnel pour un enquêteur, une intervention de maintenance pour un agent du SICCRF, des travaux liés à un projet de loi pour un agent d'administration centrale, la participation à une audience ... Il s'agit d'un agent, à temps plein, qui a opté pour le cycle de travail de 38h28 par semaine.

Voici concrètement la différence d'évaluation des horaires excédentaires et supplémentaires entre un agent aux horaires variables et un agent au forfait jours :



*\*Les heures supplémentaires s'effectuent sur demande du supérieur hiérarchique et sont comptabilisées en dehors des horaires correspondant à l'amplitude maximale des plages de travail (20h00 dans cet exemple).*

Dans cet exemple, **si l'agent a opté pour les horaires variables**, il se verra créditer (au logiciel de badgeage) des 3 heures excédentaires, effectuées entre 17 h et 20 h, et pourra récupérer les heures supplémentaires (de 20 h à 3 h = 8 h 15) par demi-journées puis par heures pour le reliquat. Les heures effectuées à partir de 20 h, correspondent à des heures supplémentaires et sont distinctes du crédit d'heures de la badgeuse (elles seront donc comptabilisées indépendamment des 12 heures maximum de crédit autorisé et ne pourront être écartées). Le logiciel devra le prévoir.

**Si l'agent est au forfait jours**, les heures travaillées avant 20 h n'ouvrent pas droit à récupération. Les heures supplémentaires effectuées à partir de 20 h pourraient, selon l'administration, être récupérées sous forme d'autorisation spéciale d'absence (ASA). **\*\*La CFDT s'interroge** sur cette faculté puisque l'arrêté du 8 février 2002 relatif à la compensation des heures supplémentaires pour Bercy, ne s'applique qu'aux agents relevant d'un régime de décompte horaire (article 1). Le forfait jours ne semble pas concerné. A noter que les ASA ne sont pas accordées de droit, elles sont soumises à l'accord du supérieur hiérarchique, en fonction des nécessités du service.

Dans les deux cas, à l'issue de la mission (3 h du matin) commence le **repos compensateur obligatoire de 11 heures** entre deux journées de travail. Ainsi dans notre exemple, l'agent qui rentre chez lui à 3 h du matin commencera sa journée de travail, au plus tôt, à 14h.

Ce groupe de travail sur le temps de travail, exigé par la CFDT, a permis également de rappeler dans le projet d'instruction que si le supérieur hiérarchique demande à l'agent de se rendre, dans le cadre de son activité professionnelle, sur un lieu autre que son lieu habituel de travail, le temps de trajet entre son domicile et ce lieu inhabituel de travail est pris en compte comme du temps de travail, qu'il s'agisse d'un déplacement en transport en commun ou en véhicule de service.

Ex : formation à Montpellier ou à l'IGPDE, travaux au Parlement, contrôle d'un professionnel dans un autre département...

- **Recours aux astreintes**

Lors du précédent groupe de travail, l'administration avait proposé d'étendre le principe de l'astreinte aux situations de crise (type Lactalis), aux opérations de visite et saisie, aux opérations de maintenance sur le réseau informatique. Réglementairement, l'astreinte n'est pas du temps de travail, c'est une obligation professionnelle en dehors des périodes normales de travail.

L'administration nous expliquait que ce dispositif permettrait de rémunérer les agents de catégorie A (seuls les agents de catégorie B et C peuvent l'être, compte tenu des textes en vigueur) en cas d'heures supplémentaires en lieu et place de la récupération (hors repos compensateur obligatoire de 11h).

Ce dispositif aussi séduisant soit-il repose sur un fondement juridique instable, les textes actuels ne prévoient pas la possibilité de l'astreinte pour des opérations programmées et organisées à l'avance. Au contraire, l'astreinte est un outil permettant de rendre disponibles des agents en dehors de leurs horaires de travail et en cas de situations imprévisibles.

Par ailleurs, s'agissant de l'utilisation de l'astreinte pour la gestion des crises type Lactalis, la CFDT a fait part de son étonnement. Il est évident que les premières heures/premiers jours ne pourraient jamais être couvert(e)s par l'astreinte puisqu'avant d'être une crise, la situation relève de la simple alerte. Avant que l'alerte se transforme éventuellement en crise, les premières interventions dans l'entreprise sont réalisées et suivies du travail d'exploitation, de rédaction (au bureau, bien au-delà des heures de travail normales).

Faut-il en déduire que l'administration serait prête à placer des agents présents au bureau sous le régime d'astreinte ? Et à considérer qu'ils sont en intervention sous le régime d'astreinte, au bureau, à compter de 20 h (exemple ci-dessus) ?

**Dans ce tel contexte, la CFDT n'est pas favorable à l'extension de l'astreinte en dehors des textes réglementaires car elle placerait les agents dans une situation inconfortable où la rémunération des astreintes et des heures d'intervention effectuées ne serait pas garantie. Le comptable public ne peut payer que si le droit l'y autorise.**

**Cette « mesure de gestion » que les actuels responsables RH de la DGCCRF s'approprient à valider pourrait être remise en cause à tout moment. Cette proposition de l'administration nous apparaît donc comme un miroir aux alouettes et n'est pas crédible.**

**La CFDT réclame une solution, à construire, pérenne mais fondée en droit.**

\*\*\*\*\*

**Ce groupe de travail a, une fois de plus, permis de constater l'importance du travail de relecture et de proposition de la CFDT pour défendre et prendre en compte la situation de tous les agents.**

**La CFDT a réitéré son souhait d'une revalorisation des coefficients de récupération des heures supplémentaires pour s'aligner sur ceux appliqués en DD(CS)PP et DIRECCTE (1,5 pour les heures de nuit et 2 pour les dimanches et jours fériés).**

**Alors que l'administration n'hésite pas à tordre les textes pour élargir le forfait jours et les astreintes en dehors de tout cadre réglementaire, sur ce point, elle sait nous rappeler que l'arrêté prévu pour les agents de Bercy ne permet pas d'aller au-delà de 1,25 (nuit, week-end et jours fériés). A plusieurs reprises, la CFDT a dénoncé cette différence de traitement entre collègues de la DGCCRF.**

**L'administration envisage de reprendre la rédaction de l'instruction examinée qui sera proposée au vote d'un prochain comité technique, éventuellement précédé d'un ultime groupe de travail. La CFDT a sollicité que le projet de l'administration soit soumis aux OS pour observations avant présentation en CT.**

#### **Agenda de la branche :**

**18 avril : GT du CT P&M « Accueil des consommateurs »**

**23 avril : CAP C (exploitation du tableau de mutation)**

**24 avril : CAP B (exploitation du tableau de mutation)**

**25 avril : CAP A (exploitation du tableau de mutation)**

**14 mai : CT personnel et missions de la DGCCRF**

**3 et 4 juin : Bureau de branche CCRF et SCL**

**27 juin : CT de service central**