

2009 – n°34 SCL

23 Novembre 2009

Groupe de travail SCL du 10 novembre 2009

La CFDT était représentée par P JANVION (L75) et C GENOUEL (L35).

1 – IG NOTATION

L'instruction notation et les formulaires d'évaluation et de notation présentés en séance, d'inspiration DGCCRF, ne s'appliquent que pour les personnels scientifiques. Pour les personnels administratifs des laboratoires, ce sont les instructions générales notation de leurs administrations respectives qui s'appliquent.

Les OS ont apporté des observations et ont demandé entre autre :

- un calendrier harmonisé pour le SCL (en janvier les chef d'établissement, en février les directeurs d'unité, en mars les agents), coordonné avec le calendrier type des administrations de tutelle DDI et CCRF et un respect des délais.
- le compte rendu d'évaluation et la feuille de notation sont pré remplis par l'évaluateur de façon détaillée d'année en année mais susceptibles d'évolution et amendements au cours de l'entretien
- en cas de recours sur la notation, si l'avis de la CAP est favorable, que la feuille de notation soit modifiée obligatoirement par le notateur selon l'avis de la CAP. Elle annulera et remplacera l'ancienne feuille de notation. Pour les modifications phraséologiques, l'évaluateur sera invité à reprendre les recommandations de la CAP.

Cette IG Notation amendée en séance sera soumise au vote lors du CTP labo du 1/12/2009

2 - PRESENTATION DU CONTRAT PLURIANNUEL DE PERFORMANCE (CPP)

MM. Péruilhé et Isler ont présenté en détail aux OS le diaporama déjà introduit aux chefs d'établissement lors du dernier comité de pilotage. Ce CPP sera signé début 2010 avec la DPAEP et visé par nos deux administrations de tutelle. Le CPP est valable pour la période 2010-2012. Il fixe 15 objectifs et 12-13 indicateurs de suivi de résultats (indicateurs de performances).

Ces indicateurs sont qualitatifs et/ou quantitatifs. Ils doivent être « certifiables » par l'Inspection Générale des Finances pour être utilisables comme support de la prime annuelle d'intéressement des agents du SCL. Ils sont globaux pour l'ensemble du SCL et seront représentatifs de ces activités.

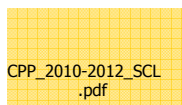
Le suivi de l'activité des services du SCL implique que chaque laboratoire établisse un tableau de bord. Les 11 tableaux seront ensuite synthétisés en un tableau de bord national. Un groupe de travail sera mis en place d'ici fin 2009 pour l'établissement des fiches de calcul de ces indicateurs.

Ce CPP a été élaboré en étroite collaboration entre le SCL, la DDI et la CCRF. Il semble quasi bouclé à quelques détails près, modifiables d'ici 6-8 semaines. Il reprend des notions déjà développées par G. Péruilhé et en circulation au sein du SCL :

- pourcentage d'échantillons dont le traitement a été inférieur aux délais cibles soit disant « historiques » respectivement à 10, 10, 30 et 40 j pour la microbiologie, les produits prohibés, la chimie analytique et les produits industriels
- généraliser l'AQ et l'accréditation
- développer la coopération avec nos donneurs d'ordre
- adapter les dispositifs analytiques aux évolutions réglementaires
- accroître la culture commune du SCL, renforcer le rôle de pilotage de l'UD-SCL, publier des instructions structurantes
- suivi annuel des mises aux points analytiques
- adaptation et réorganisation des instances de décision et de consultation du SCL (suppression du comité stratégique, du conseil commun des laboratoires, du conseil scientifique au profit de 4 comités annuels de pilotage)
- poursuite de la spécialisation/rationalisation des activités
- diminution du nombre d'implantations des laboratoires de 14 à 11 par regroupement des sites de : Rouen-LeHavre ; Illkirsch- Strasbourg ; Paris-Massy. La CFDT s'étonne que la réduction des sites puisse être un objectif de suivi d'activité. De plus, les OS ont rappelé en séance, que la situation du Havre était préoccupante et urgente. Son traitement ne peut pas être à nouveau décalé dans le temps. Les représentants du SCL et de la DDI ont été encore interpellés vivement pour résoudre ce problème. Mais avec quel calendrier !!!!. Pour Strasbourg, la situation semble plus claire. Strasbourg centre doit déménager ver Illkirch selon un calendrier 2010-2011 à établir. Pour la région parisienne, l'objectif est d'avoir un solution « prête à l'emploi », pour fin 2012, mais sans mise en œuvre (déménagement de Paris vers Massy, regroupement sur un tiers emplacement ??? ; *NDLR : une réunion entre G. Péruilhé et l'intersyndicale du L75 est programmée le Vendredi 20/11/2009 sur ce sujet*) .
- améliorer l'organisation et l'expertise scientifique via le partage d'informations, une base NIL fédérée, une gestion triennale des équipements
- mettre en place une Comptabilité Analytique des Equipements et Services
- proposer une tarification et offre de service harmonisée ...

L'aspect « Moyens humain et financier » du CPP a été peu décrit en séance. Il reprendra un versant masse salariale - Plafond d'Emploi Autorisé (prise en compte d'un peu moins d'un départ sur 2, en retraite, non remplacé), un montant triennal d'investissement et les prévisions de crédits de fonctionnement.

Diaporama CPP :



3 –EFFECTIFS POUR 2010

3.1) Effectif théorique cible

Pour les futurs mouvements de mutation, il est nécessaire de revoir l'effectif de référence, cible 2010. ➔ tableaux en annexe : projet de répartition par laboratoire.

L'administration a présenté les principes généraux qui ont conduit à cette réévaluation :

- taux d'encadrement d'1 directeur pour 9 agents ;
- proportion entre les catégories : 1 A pour 2 B/C
- nécessité de positionner 1B et 2C dans chaque laboratoire pour les fonctions administratives (hors outre-mer).
- les effectifs de référence sur les sites en cours de regroupement ont été effacés (Rouen et Strasbourg Centre) ; l'effectif de référence de Paris est maintenu mais revu à la baisse au profit partiel de Massy (au global le labo IdF perdrait 2 postes)
- prise en considération du critère « superficie » pour déterminer les laboratoires dont les effectifs ont été revus à la hausse ou à la baisse, en fonction de leurs possibilités d'accueil
- renforcement du pilotage du SCL et donc des effectifs de l'UD-SCL (+20-25%)
- rôle de certains labos en tant que Laboratoire National de Référence

A ce stade, par manque, d'une vision précise des activités et de l'offre de service en préparation, le critère d'activité n'a pas été considéré.

Pour 2010, le Plafond d'Emploi Annuel (PEA) devrait être de 428 ETP (424 ETP inscrits sur le programme financier 318 + 4 ETP inscrits sur le programme 218) puis une baisse de l'ordre de 4 à 5 agents par an en 2011 et 2012. Un PEA à 428 correspond à environ 453 agents réels dans nos laboratoires (après intégration des temps partiels, disponibilités, congés maladies.... soit environ 400-405 ETP annuel)

Au global, le projet de nouvel implanté 2010 gère la pénurie de ressources. Les laboratoires métropolitains, sauf le L69, perdent tous de 1 à 4 postes théoriques par rapport à la période 2009-2008. L'effectif cible des laboratoires d'outremer reste constant. Grâce à sa superficie au sol disponible et l'objectif d'accroître l'activité « produit industriel », seul le L69 gagne des effectifs cibles.

L'activité microbiologie est dans l'incertitude, de part la RGPP en cours et des regroupements de missions en DDI. Elle ne sera donc pas en accroissement pour 2010-2012.

Au cours des débats, il est apparu un décalage entre les spécialités scientifiques des ingénieurs et techniciens (Chimie Analytique, Physique, Biologie...) affiché en théorie et la réalité des agents en poste. De même dans quelques cas il existe des agents de statut administratif qui seraient « à la pailasse » et vice versa. Il a été convenu de refaire avec chaque labo un bilan des positions statutaires par spécialités et de la quotité de temps des agents entre travail scientifique et administratif. Le projet d'implanté 2010 sera ajusté si besoin au vu de cet inventaire. Son adoption définitive sera mise au vote lors du prochain CTPS du 1er décembre 2009.

3.2) Prévisions de Recrutement 2010-2011

Le chef de service du SCL a explicité les prévisions de recrutements.

* personnel scientifique :

Prévisions 2010 :

- **20** agents de catégorie A (début de scolarité escomptée pour fin 2010) ::

- ➔ 6 par concours externe, spécialité « chimie analytique »
- ➔ 4 par voie de détachement ou d'affectation, pour des postes spécifiques à dominante « physique » car l'administration estime que l'organisation d'un concours dans cette spécialité serait trop « lourd »
- ➔ 6 par concours interne (CA ou physique)
- ➔ 4 par liste d'aptitude de B en A toutes spécialités y compris microbiologie

La CFDT a contesté le choix d'un recrutement externe par poste à profil pour des Ingénieurs spécialité « physique ». Elle estime au contraire que l'organisation d'un concours pour 4 postes en Physique est une aubaine. Seulement après un constat d'échec sur le recrutement de ces 4 postes, un recrutement par détachement ou mise à disposition d'autres administrations pourrait être envisagée.

- **5** agents de catégorie C sans concours

- **2** postes « emplois réservés »

- **5** personnels administratifs : 2 agents de catégorie B et 3 agents de catégorie C, soit par voie de mutation pour les agents DGCCRF, soit suite à appel à candidature dans le réseau DGDDI.

Prévisions 2011

- **20** agents de catégorie B (début de scolarité souhaitée pour mai 2011) :

- ➔ 10 par voie « externe »
- ➔ 4 ou 6 par voie « interne »
- ➔ 4 ou 5 par liste d'aptitude de C en B ;

Les spécialités (Physique-Chimie ou Microbiologie) offertes dépendront de l'exercice en cours d'offre de services.

- Des recrutements en catégorie C sont envisageables.

Pour contrer l'argument de lourdeur d'organisation de concours, les OS ont rappelé leurs souhaits de recruter de nouveaux agents internes ou externes via les listes complémentaires de 2008-2009, puisqu'elles restent disponibles jusqu'à l'ouverture du prochain concours.

4 – POINT D’INFORMATION SUR GESTION DU TEMPS ET DES ABSENCES (GTA)

Ce point n’était qu’une simple consultation pour mettre en exergue les éventuelles difficultés.

Il est fait le constat que la situation des laboratoires est disparate : existence ou non de protocoles ARTT sur le modèle des négociations RTT à la DGCCRF; instauration ou non du « badgeage » ; horaires et plages d’ouvertures différentes, autorisations exceptionnelles d’absences ou pas etc...

Le souhait de l’administration est d’avoir un protocole SCL ARTT national et une instruction sur les congés et les autorisations d’absence reprenant les textes législatifs et circulaires en vigueur.

Les OS souhaitent une harmonisation par le haut et que les acquis locaux précédemment négociés ne soient pas remis en question.

A noter que la DPAEP a proposé la mise en place d’un nouveau système de « badgeage », couplé avec la gestion MARHS, probablement au cours du premier trimestre 2010. Le SCL a répondu favorablement à cet appel d’offre afin d’obtenir les équipements à des prix et services compétitifs.

Sur ce sujet sensible, M. PÉRUILHÉ envisage la tenue d’une nouvelle réunion en février 2010, où les débats s’effectueront sur la base des propositions de l’administration. La CFDT sera vigilante.

Ne pas hésiter à contacter la commission laboratoire pour toute information complémentaire ou réactions sur l’avenir du SCL.

Agenda fin 2009

01/12/2009	CTP laboratoire (IG Mutation , IG notation, CPP, effectifs cibles...)
03 et 04/12/2009	Bureau de branche CCRF+SCL
15/12/2009	CHS labo

PROJET DE REPARTITION PAR LABORATOIRE

Effectifs pour 2010

LAB		Encadrement										Ingénieurs			Techniciens			AT	Total	Administratifs			TOT	Total	Diff.													
		Directeurs					Lab					TOT	encadr	CA	B	P	tot			PC	B	Tot				Scient.	A	B	C	A B C	adm	ADM	réels					
		ex	sup	nor	tot	A+	adm	TOT	A	B	C																							A	B	C	A	B
LIDF75	effectif réel (pers phys)	1,00	1,00	7,00	9,00				1,00	13,00	12,00				12,00	8,00	42,00	0,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	46,00											
	dt adm DPAEP-DGDDI																																					
	dt CLM															1,00																			0,00			
	dt adm DGDDI																																					
	effectif de référence	1,00	1,00	4,00	6,00				1,00	13,00	14,00				14,00	10,00	43,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	46,00											
LIDF91	effectif disponible	1,00	1,00	7,00	9,00				1,00	12,20	11,20				11,20	6,60	39,00	0,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	43,00											
	ETP RH	1,00	1,00	7,00	9,00				1,00	12,20	11,20				11,20	7,60	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00											
	effectif réel (pers phys)																																					
	dt contractuel																																					
	dt CLD																																					
L761h	effectif de référence			4,00	4,00				1,00	14,00	18,00	4,00	4,00	22,00	10,00	50,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	54,00												
	effectif disponible			3,00	3,00				0,00	12,90	17,90	3,90	3,90	21,80	7,90	45,60											47,60											
	ETP RH			3,00	3,00				0,00	13,90	17,90	3,90	3,90	21,80	7,90	46,60	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	48,60												
	effectif réel (pers phys)																																					
	dt adm douanier																																					
L761h	effectif de référence			1,00	1,00					3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	11,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	12,00												
	effectif disponible			1,00	1,00					2,00	2,80	2,80	2,80	2,80	2,00	7,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	8,60												
	ETP RH			1,00	1,00					2,00	2,80	2,80	2,80	2,80	2,00	7,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,80												
	effectif réel (pers phys)																																					
	dt cong parental																																					

LAB	Encadrement										Ingénieurs			Techniciens			AT	Total	Administratifs			tot	TOT	Total	Diff.					
	Directeurs			Lab			adm			TOT			encadr			CA			B	P	tot					PC	B	Tot	Scient.	A
	ex	sup	nor	tot	A+	encadr	TOT				CA	B	P	tot	PC	B	Tot				Scient.	A	B	C	A B C	ADM				
		2,00	1,00	3,00	4,00	7,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				3,00	4,00	5,00	2,00	11,00	15,00	18,00			
					1,00																									
																						2,00								
					1,00																	1,00	3,00	1,00						
		2,00	1,00	3,00	5,00	8,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				3,00	4,00	5,00	3,00	12,00	17,00	20,00			
		2,00	1,00	3,00	4,00	7,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				3,00	4,00	4,60	1,00	9,60	13,60	16,60			
		2,00	1,00	3,00	3,00	6,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				3,00	3,00	1,60	1,00	5,60	8,60	11,60			
		3,00	7,00	54,00	5,00	59,00					86,00	12,00	4,00	102,00	139,00	29,00	168,00				397	6,00	13,00	17,40	36,40	41,40	438,40			
		3,00	7,00	40,00	6,00	56,00					94,00	11,00	8,00	113,00	139,00	25,00	164,00				405	4,00	17,00	21,00	42,00	48,00	453,00			
		3,00	7,00	43,20	5,00	58,20					81,20	10,40	4,00	95,60	130,40	26,90	157,30				374,20	6,00	11,00	16,40	33,40	38,40	412,60			
		3,00	7,00	43,20	4,00	57,20					82,20	11,40	4,00	97,60	129,60	24,90	154,50				375,40	5,00	7,20	10,00	22,20	26,20	401,60			
TOTAL																														

Effectif réel : personnes physiques, incluant les agents en CLM, CLD, congés parentaux, congés de formation et disponibilités de courte durée, appelées normalement à être réintégrés à la résidence

Effectif disponible : Effectif réel présent en excluant les absences pour temps partiel et les CLM, CLD, congés parentaux, congés de formation....

ETP RH effectif disponible

augmenté de l'effectif non disponible payé sur le BOP SCL : CLM, CLD, congés de formation de longue durée
diminué de l'effectif disponible non payé sur le BOP (administratifs douaniers, agents payés par d'autres BOP)