

MINISTÈRE DES FINANCES  
ET DES COMPTES PUBLICS

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE

SERVICE COMMUN DES LABORATOIRES  
UNITÉ DE DIRECTION  
14, RUE PERREE  
75003 PARIS

Paris, le 5 JUIN 2015

Réf : UDL/2015/06/2673

Le Chef du Service commun des laboratoires  
Président du CHSCT du SCL

à

Mme et MM. les Secrétaires généraux  
SNACCRF-CGT  
SNAD-CGT  
Fédération des finances CGT

Objet : Réponse à votre lettre ouverte.

Par lettre du 13 mai 2015, vous évoquez des faits dramatiques sur le plan humain auxquels est confronté le Service commun des laboratoires depuis plusieurs mois. Vous entendez que le débat soit ouvert et demandez que l'administration prenne ses responsabilités.

Je peux vous assurer que le service est profondément touché par ces événements, parfaitement pris en considération, et que tout est mis en œuvre pour apporter des réponses à la fois aux situations individuelles mais aussi aux collectifs de travail impactés par ces événements.

En ce qui concerne le débat, le SCL mène depuis maintenant six ans, une politique de prévention des risques professionnels extrêmement active, dans laquelle tous les sujets sont examinés avec professionnalisme, en particulier par le réseau des assistants de prévention. Ainsi, dans le cadre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, l'élaboration des documents uniques et des programmes annuels de prévention sont réalisés dans chaque laboratoire, au plus près des agents, en présence des représentants des personnels locaux. Ils sont ensuite présentés et débattus en CHSCT. De plus, les assistants de prévention, présents dans chaque laboratoire du SCL se réunissent régulièrement, avec au moins quatre rencontres annuelles, auxquelles sont associées l'inspecteur santé sécurité au travail et le médecin de prévention.

Le CHSCT du SCL est réuni chaque année pendant au moins 5 jours (7 en 2014) et chaque événement grave fait l'objet d'un CHSCT extraordinaire. Les échanges avec les représentants des personnels et les acteurs de prévention (inspecteur santé sécurité au travail, médecin de prévention et assistants de prévention) sont toujours riches et, de mon point de vue, constructifs pour un objectif commun de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Les délibérations qui en sont issues me paraissent avoir toujours fait l'objet d'un large consensus.

Au-delà du contexte de moyens contraints, les mesures concernant l'évolution de l'activité sont nécessaires pour améliorer sans cesse la qualité des services que nous rendons à nos directions générales de rattachement et à nos concitoyens. Expliqué notamment en comité technique, cet objectif me paraît partagé par les personnels, car il est le signe de la valorisation de leur travail et de la reconnaissance de leur professionnalisme ; ce qui constitue le socle indispensable à l'épanouissement professionnel. J'y vois également le signe d'un service public ambitieux dans l'exercice de ses missions.

Nous avons ainsi fait la preuve ces dernières années de notre capacité d'adaptation, de notre compétence et de notre mobilisation. Toutes qualités qu'il revient d'attribuer aux agents du service, fortement engagés dans la réussite collective.

J'ai pour objectif une politique sociale ambitieuse. Je me suis engagé à compléter le dispositif existant par plusieurs actions, dont le principe et le contenu sont, et seront, toujours discutés avec les représentants des personnels. Ainsi, l'agenda social 2015 du SCL, outre les CTS, CHSCT et CAP, prévoit de débattre des sujets importants en groupes de travail spécifiques.

Parmi ces actions futures, je peux citer celles qui me semblent les plus proches des préoccupations exprimées dans votre courrier, à savoir :

- L'adoption dans les prochaines semaines d'une « cartographie des risques du SCL ». Cette cartographie doit être la plus large possible mais faire aussi une large part aux risques psycho-sociaux. Sur ce point, dont chacun s'accorde à dire qu'il est complexe à traiter, un groupe de travail du CHSCT sera réuni prochainement.
- Le développement des relations avec la médecine de prévention en instituant des échanges systématiques. Sur ce point, je compte proposer la mise en place de soutiens psychologiques adaptés à chaque fois que la situation individuelle ou collective le nécessite.
- La mise en place d'une politique de formation renouvelée en adéquation avec les enjeux humains du service.
- Le lancement en 2015 d'un parcours de formation des cadres, directeurs et ingénieurs, plus particulièrement centré sur la dimension humaine du management et la qualité de vie au travail.

Pour ce qui concerne les recours à la médiation et la responsabilité des cadres que vous évoquez dans votre courrier, l'organisation hiérarchique de l'administration rend nécessaire une vigilance de tous les instants afin de n'ignorer aucun signal d'alerte personnel ou collectif. Il revient toutefois à chacun d'utiliser les canaux existants. Ainsi, les représentants élus du personnel en Comité technique, en CHSCT et en CAP, sont, de mon point de vue, parfaitement légitimes et efficaces pour faire connaître les difficultés rencontrées et discuter avec l'administration des solutions appropriées pour y remédier.

Tous ces sujets sont difficiles pour tous ceux qui en ont la charge mais je peux vous assurer que leur prise en compte est une priorité. Des progrès sont possibles et chaque point fera l'objet d'une grande ouverture de ma part afin de mettre en place tout ce qui pourra améliorer les conditions de travail et contribuer à l'épanouissement professionnel des agents. Je m'engage à mener activement cette politique lors des prochains débats des instances de concertation du SCL.



Gérard Péruilhé

Copie Mmes les Directrices générales de la DGCCRF et de la DGDDI  
M. le Secrétaire général des ministères économique et financier