

Monsieur le Chef du Service Commun des Laboratoires,

**C'est avec colère pour certains, résignation pour d'autres, scepticisme pour tous que les agents du laboratoire de Bordeaux, vous accueillent aujourd'hui.**

**Ne tournons pas autour du pot, la situation du SCL est en effet désastreuse.**

**Le présent et l'avenir du SCL sont pour tous les agents sources d'inquiétudes et d'interrogations auxquelles il vous incombe d'apporter des réponses dès maintenant.**

Côté finances le SCL est dans le rouge. C'est d'ailleurs le principal argument avancé pour justifier des restrictions budgétaires actuelles. Vous nous affirmez que cette situation serait conjoncturelle et pourtant :

**- Plusieurs millions d'euros ont été dépensés dans le cadre de l'IFECD.**

La pertinence des investissements réalisés dans ce cadre questionne, notamment en ce qui concerne leur fléchage. Par ailleurs les agents ont appris récemment, avec effarement ou fatalisme, c'est selon, que certains équipements réceptionnés il y a plusieurs mois étaient toujours dans les cartons.

C'est également le cas au laboratoire de Bordeaux, en ce qui concerne le système de suivi de température dont l'acquisition a été faite il y a bientôt deux ans.

**- Plusieurs centaines de milliers d'euros sont dépensés chaque année en sous-traitances externes.**

Il y a quelques jours c'est ainsi une enveloppe de 450 000€ qui a été débloquée pour sous-traiter les analyses de pesticides du laboratoire de Massy.

**- Le recours à des cabinets de conseils privés** notamment dans le cadre de la réorganisation pourtant dénoncé dans un rapport sénatorial de 2022 semble plus que jamais d'actualité au SCL.

**Sur tous ces sujets et bien d'autres, nous dénonçons l'opacité des choix budgétaires réalisés et demandons plus de transparence sur les décisions de la direction du SCL.**

Ces dépenses sont effectuées alors même que depuis plusieurs années **certaines matériels pourtant essentiels à la réalisation des analyses ne sont plus entretenus, réparés ou renouvelés faute de financement.** Certains matériels sont tellement vieillissants qu'ils ne sont même plus réparables en cas de panne indépendamment de considérations budgétaires (absence de pièces détachées). Les maintenances sont effectuées par les agents et de façon plus espacée pour faire des économies. Le bricolage artisanal et le fonctionnement en mode dégradé devient la règle dans beaucoup de domaines engendrant une perte de temps et d'énergie au détriment de l'activité analytique et des risques accrus en matière d'hygiène/sécurité (risque de blessure, exposition aux agents chimiques, risques psycho-sociaux).

A titre d'exemple concernant le D06 (isotopie) : seule 1 SMRI sur 2 au L33 est en état de fonctionner et elle a bientôt 20 ans. La troisième SMRI au L34 est également en panne.

**La dotation générale de fonctionnement a été revue à la baisse** alors même que les couts en fluides, consommables, matériels et maintenances sont en constante augmentation. C'est donc la question de la réalisation des analyses qui va se poser d'ici à la fin de l'année et pour les années suivantes.

**De nombreux développements sont aujourd'hui à l'arrêt,** sacrifiés sur l'autel de l'austérité budgétaire. Ces développements sont pourtant indispensables pour adapter les moyens du SCL aux besoins et aux nouvelles demandes de nos donneurs d'ordre, pour valoriser le travail dans les instances de normalisation et pour visibiliser le SCL au niveau national et international. Plutôt que d'investir durablement dans les capacités analytiques du SCL force est de constater que la direction opte régulièrement pour le choix du court-termisme via la sous-traitance.

La reconnaissance de l'excellence du SCL, si souvent vantée par la direction, ne sera bientôt plus qu'un lointain souvenir si rien n'est fait.

Au-delà de l'activité analytique ce sont également aujourd'hui l'entretien des bâtiments, la formation des agents, les déplacements professionnels, la téléphonie et l'informatique qui font les frais des coupes budgétaires.

La DGF-immo ne permet plus de couvrir à minima l'entretien du bâtiment alors que certaines installations qui ont bientôt 20 ans sont en fin de vie.

A titre d'exemple au laboratoire de Bordeaux, la liste est longue mais malheureusement non exhaustive :

- toilettes hors-services
- distribution d'eau chaude en panne
- téléphonie à l'agonie <sup>(1)</sup>
- informatique vieillissante <sup>(2)</sup>
- sièges de bureau non renouvelés
- stores cassés
- climatisation et chauffage régulièrement en panne
- fuites et infiltrations
- ...

**C'est donc le quotidien des agents, notre quotidien, qui est directement impacté par une dégradation sans précédent des conditions de travail.**

**Aussi nous vous demandons les moyens nécessaires au bon exercice de notre métier et de nos missions dans des conditions de travail décentes.**

**Vous ne serez pas surpris d'apprendre que cette situation est génératrice de démotivation, de stress, de mal-être et de souffrance au travail pour un grand nombre d'agents.**

Les errements de l'unité de direction, l'entre-soi décisionnel et l'absence de communication sur de nombreux sujets (transfert de l'activité SSA, investissements IFECD, recrutements, mutations/promotions...) créent un climat anxieux, génèrent des tensions au sein des domaines et entre les équipes et ne font qu'aggraver une ambiance de travail déjà fortement dégradée par les contraintes budgétaires.

La gestion des ressources humaines au sein du SCL pénalise les domaines et témoigne du peu de considération pour les agents du service :

- Recours de plus en plus fréquent à des contrats courts en CDD, contrats précaires par définition, pour l'agent recruté mais également pour le service qui doit former et habilitier ce nouvel agent sans perspective à court ou moyen terme. Ce mode de fonctionnement représente un coût important aussi bien financièrement qu'au niveau du temps passé à former les agents.

Le domaine microbiologie du L33 a ainsi vu 4 agents se succéder en 3 ans, pour un total de 6 CDD, sans compter les prolongations.

- Promotions et mutations qui sont réalisées dans l'opacité la plus complète.
- Absence de débouchés ou de perspectives pour nombre d'agents (absence de concours microbiologie, carrière ingénieur).

Il n'est dès lors plus question de s'étonner du nombre de départs et demandes de disponibilités ainsi que du faible attrait du SCL (c'est un euphémisme !) observé lors des derniers concours.

**Seule la bonne volonté et l'engagement des agents permet aujourd'hui de maintenir le SCL à flot.**

Comment ne pas évoquer pour conclure le sujet de la réorganisation, emblématique à bien des égards de la gestion du SCL ?

Sur le fond :

Après des mois d'atermoiements la direction a accouché d'un projet qui ressemble beaucoup, et de plus en plus, à une coquille vide. Des effets d'annonces, de l'affichage et quelques « slides » Powerpoint préparées avec l'aide de cabinets de conseil mais rien de concret.

- Des fermetures de laboratoire sont annoncées : quel(s) laboratoire(s), à quelle échéance ?
- Une refonte complète des domaines est prévue : dans quels laboratoires, avec quels moyens humains et matériels ? Avec quel calendrier ?
- Quelles perspectives pour les agents :

- Pour les laboratoires dont la fermeture est envisagée des solutions de reclassements seront-elles proposées ? La plupart des agents ne peuvent être mutés à plusieurs centaines de kilomètres de chez eux comme on déplacerait des pions sur une carte de France.
- Pour les domaines dont les activités seraient regroupées sur un site, quelles seront les propositions faites aux agents concernés ?
- Un chiffrage financier de cette réorganisation a-t'il été effectué (déménagements de matériels, aménagements de locaux, extensions...)? L'amortissement et les gains financiers associés de la réorganisation ont-ils été estimés ?
- Les pertes de compétences et d'accréditation liées à la fermeture de domaines et les besoins en formation ont-ils été anticipés ?
- Selon quelles modalités les plateaux techniques évoqués seront-ils mis en œuvre ?
- Dans ce cadre l'objectif de rationalisation des moyens analytiques est mis en avant. Les taux d'occupation des appareils ont-ils été évalués et les investissements nécessaires chiffrés ? Les besoins en termes de développement de méthode ont-ils été définis et les coûts estimés ?

Les questions des agents sont innombrables mais les réponses de la direction faméliques. Pour beaucoup d'agents c'est l'impression d'un projet insuffisamment préparé et inabouti qui domine. Comment pourrait-il en être autrement alors que même les directions générales s'inquiètent de l'absence d'étude d'impact du projet qui leur a été présenté ?

#### Sur la forme :

Que dire du mépris auquel font face les agents dans le cadre de ce projet :

- La réorganisation est annoncée depuis plusieurs années avec des échéances sans cesse repoussées.
- Le projet est mené sans considération aucune des impacts humains.
- Les agents sont tenus à l'écart de la réorganisation alors même qu'ils seront les premiers impactés.
- La communication est défailante à tous les étages. Les informations sont distillées au compte-goutte, tantôt auprès des responsables d'établissement (qui ont interdiction de communiquer !), tantôt auprès des syndicats.
- Au travers du projet de plateau technique, la volonté de cantonner les agents à des fonctions de presse-boutons est la négation même de leurs compétences et de leur savoir-faire.

Nous sommes conscients des difficultés auxquelles est confronté le SCL et nous pouvons entendre qu'une réorganisation est nécessaire.

Mais ce projet pour réussir doit être mené avec les agents du SCL et non pas contre eux. En écoutant leurs attentes et en prenant en compte leurs idées, non en les ignorant et en les méprisant.

Alors que les fraudes et les scandales alimentaires se multiplient et font la une des journaux, les agents du SCL de Bordeaux, dénoncent le manque de moyens pour mener à bien leur mission, une mission de service publique essentielle : celle de la protection des consommateurs.

Monsieur le Chef du SCL, il est grand temps de changer de cap. Les agents du SCL et nos concitoyens méritent mieux que le naufrage qui se profile.

**Le constat est sans appel et nous attendons des propositions et des solutions à la hauteur de la situation.**

**Aussi, nous nous interrogeons sur votre présence aujourd'hui. Avez-vous à minima des annonces concrètes à nous faire, un calendrier à nous présenter ?**

(<sup>1</sup>) nombre de téléphones insuffisant (1 téléphone tous les ingénieurs du premier étage Nord (MCDA)), pannes à répétitions : agents/laboratoire injoignables...

(<sup>2</sup>) lenteur chronique des postes de travail, absence de PC portables utilisables pour les déplacements professionnels ou le télétravail...