



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2008/32 – 22 juillet 2008



6 PAGES

- | | |
|---|------|
| ⇒ La France travaille-t-elle vraiment moins que ses voisins européens ? | p. 1 |
| ⇒ Rencontre avec le Directeur du Service Commun des Laboratoires | p. 4 |

LA FRANCE TRAVAILLERAIT-ELLE VRAIMENT MOINS QUE SES VOISINS EUROPÉENS ?

On a tous entendu ce discours, "La France ne travaille pas assez ! Il n'y a qu'un moyen de relancer la croissance et d'augmenter le pouvoir d'achat : travailler plus ! Par rapport à nos voisins, nous sommes le pays qui travaille le moins, il faut que ça change !" Or, selon l'enquête de l'institut européen Eurostat, la durée hebdomadaire du travail en 2007 de l'ensemble des actifs était de **41.9 heures en France**. Il semble ainsi que les pays où l'on travaille le moins soient les plus performants économiquement et socialement. Autre paradoxe, moins l'on travaille et plus le PIB par habitant est élevé en Europe.

En tête du classement, les Grecs apparaissent comme les plus travailleurs avec une moyenne de **44,1 heures** par semaine, suivis de près par les Britanniques (**43,1**) et les Lettons (**43**).

Quelques exemples

France

- Temps de travail hebdomadaire par convention : 35 heures ;
- Durée hebdomadaire moyenne / base temps plein : 41,9 heures ;
- Ensemble des emplois : 36,3 heures.

Allemagne

- Temps de travail hebdomadaire par convention : 37 heures ;
- Durée moyenne hebdomadaire /base temps plein : 41,7 heures ;
- Ensemble des emplois : 33,6 heures.

Angleterre

- Temps de travail hebdomadaire par convention est de 37,2 heures ;
- la durée hebdomadaire moyenne /base temps plein : 43,1 heures ;
- l'ensemble des emplois elle est à 31,7 heures.

Il est difficile de cerner la réalité anglaise en terme statistique : 25 % des salariés ont un temps partiel, la plupart des femmes anglaises travaillent un temps plus bref que celui des hommes (33 heures en moyenne contre 39 heures pour les hommes.) Mais, en même temps, plus de 6 millions d'anglais travaillent plus de 45 heures, dont 3,75 millions plus de 48 heures. Certains travaillent même 60 heures.

Pays-Bas

- Temps de travail hebdomadaire: 37 heures (36 heures par convention pour la moitié des salariés) ;
- Durée hebdomadaire moyenne / base temps plein : 40,8 heures ;
- Ensemble des emplois : 29,2 heures.

Pologne

- Durée moyenne de convention : 40 heures ;
- Durée hebdomadaire de travail/base temps plein : 42,9 heures ;
- Ensemble des emplois : aucun chiffre donné.

Suède

- Durée moyenne de convention : 38,8
- Durée moyenne hebdomadaire /base temps plein 41,1
- Ensemble des emplois : 29 heures

La durée conventionnelle moyenne de temps de travail dans l'UE est de **38,6** heures par semaine. Le 10 juin dernier a été adoptée la durée moyenne maximale du temps de travail hebdomadaire dans l'Union européenne, qui est de **48 heures**, y compris les heures supplémentaires (disposition de la directive sur l'aménagement du temps de travail ("opt-out individuel") qui permet aux travailleurs qui l'acceptent de ne pas être tenus par la limite maximale des 48 heures hebdomadaires). Les employés qui souhaitent déroger à cette norme pourront après accord, travailler jusqu'à 60 ou 65 heures par semaine au maximum. Le Parlement européen doit maintenant voter sur la révision de la directive. L'accord du salarié est nécessaire à la transgression de la durée maximum moyennant quoi on peut aller jusqu'à 65 heures sur des périodes particulières.

Mais le plus significatif est de voir qu'en France, alors que beaucoup de monde polémique sur la productivité et la durée du temps de travail, à une demi-heure de plus ou de moins, le temps de travail effectif est globalement le même partout en Europe.

Les travailleurs des pays avec une limite de **48 heures** travaillent en moyenne **41,3 heures** par semaine, tandis que ceux des pays avec une limite comprise entre **38 et 40 heures** travaillent **41,55** heures, soit 15 minutes de plus.

Le nombre de jours fériés varie énormément dans les Etats membres, oscillant entre **18 jours** pour Chypre et la Slovaquie, à **9 jours** au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne et aux Pays-Bas.

Le **tableau** ci-dessous offre une vue d'ensemble de la durée conventionnelle moyenne de temps de travail dans les Etats membres, de la durée maximale autorisée et du nombre d'heures travaillées chaque semaine par les Européens ayant un emploi à plein temps. Le nombre de jours fériés par pays est également indiqué.

* La **durée annuelle** indiquée est calculée sur la base d'une année type de 52 semaines (soit 364 jours, dont 104 jours de week-end) et en considérant que tous les jours fériés tombent systématiquement un jour ouvré.

SOURCES :

Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité / Etudes / Recherche Statistiques de la DARES / Statistiques Durée du travail
INSEE, La France en fait et chiffres, Temps partiel et durée du travail hebdomadaire dans l'Union européenne, Source : Eurostat.
EUROSTAT, extraction du 26/01/08

Pays	Durée conventionnelle moy. de temps de travail	Durée max autorisée du temps de travail	Nbr d'heures travaillées par semaine (temps plein)	Nbr de jours fériés par an
Allemagne 	37	48	41,7	9
Autriche 	38,8	40	44,1	13
Belgique 	38	48	37,6	12
Chypre 	38	48	41,8	17
Danemark 	37	48	40,5	11
Espagne 	38,5	40	42,2	9
Estonie 	40	40	41,5	12
Finlande 	37,5	40	40,5	14
France 	35	48	41,9	11
Grèce 	40	48	44,1	13
Hongrie 	40	48	41	12
Irlande 	39	48	40,7	11
Italie 	38	48	41,3	11
Lettonie 	40	40	43	11
Lituanie 	40	48	39,8	10
Luxembourg 	39	48	40,9	11
Malte 	40	48	41,2	14
Pays Bas 	37	48	40,8	9
Pologne 	40	40	42,9	12
Portugal 	38,3	40	41,6	12
Rép. tchèque 	38	40	42,7	12
Royaume-Uni 	37,2	48	43,1	9
Slovaquie 	40	40	41,6	15
Slovénie 	40	40	42,5	18
Suède 	38,8	40	41,1	11
UE	38,6	44,48	41,6	11,92

RENCONTRE AVEC LE DIRECTEUR DU SERVICE COMMUN DES LABORATOIRES : ENCORE BEAUCOUP D'INCERTITUDES

Le Directeur du Service Commun des Laboratoires a reçu le mardi 01 juillet 2008 une délégation des cadres de laboratoires du SNCDGCCRF et du SNCD, conduite par la Fédération des cadres CGC Finances.

Lors de la CAP 1 des cadres de laboratoire du 15 mai 2008, Monsieur Goiffon a évoqué la refonte du régime indemnitaire dont le projet allait être soumis au Secrétaire Général des deux Ministères.

Nous avons souhaité discuter de ce dossier et évoquer d'autres sujets qui nous sont essentiels pour l'avenir du SCL .

1- Le statut et le régime indemnitaire des cadres de laboratoire.

1.1- Le régime indemnitaire

Le barème transmis au Secrétariat Général n'a pu nous être communiqué. Les informations qui nous ont été données font état d'une revalorisation limitée, à savoir une simple remise à niveau des primes des DCN sur le barème le plus favorable, celui de la DGDDI. Cela sans certitude de validation par le Secrétariat Général.

En tout état de cause, les cadres des laboratoires ne peuvent se satisfaire de cette « légère » modification et demande une revalorisation générale du barème pour tous les grades de directeurs à l'instar de ce qui a été obtenu pour les cadres des services déconcentrés de la CCRF et de la DGDDI

En effet, les grades de DCE et DCS sont laissés pour compte dans cette revalorisation et nous avons demandé au Directeur du SCL de passer à une deuxième phase afin d'assurer un intérêt dans le déroulement de carrière des cadres de laboratoire. A l'heure actuelle, quel est l'intérêt pour un cadre de postuler à un poste de chef d'établissement, a fortiori par mutation ? Nous demandons la création le plus rapidement possible d'un groupe de travail pour traiter de la revalorisation de l'ensemble des cadres de laboratoires.

A notre demande, un bilan annuel de la répartition non nominative des bonifications de notes par laboratoire sera communiqué aux élus en CAP. Aujourd'hui, une répartition aléatoire des bonifications de notes sans réelle prise en compte de la valeur professionnelle du cadre semble être de mise.

1.2- La carrière des directeurs

Nous avons interpellé le Directeur du SCL sur le reclassement de nos collègues DL2 dans le grade de DCN pour qui le reclassement ne se fait pas. Sur ce retard, nous dénonçons le fait que plus de 9 mois se présentent entre la date de notification et l'effectivité de ce reclassement. Il nous a été répondu que cette situation était due à des contraintes administratives et informatiques ! Le pyramidage 4 DCE / 6 DCS / 44 DCN montre une nette cassure. Nous demandons la nomination au grade de DCE de tous les chefs d'établissement.

Le directeur du SCL considère que nous avons déjà obtenu beaucoup ! Le fait de terminer la linéarité au grade de DCN doit être jugé « satisfaisante ». Or un arrêt de carrière au grade de DCN est très en deçà des perspectives pour les cadres des services déconcentrés. Sans évolution de notre carrière, nous souffririons d'un décalage toujours plus grand.

Globalement sur le sujet du statut des cadres, nous avons le sentiment de ne pas être reconnus ni sur notre investissement ni sur nos responsabilités. Nous sommes victimes d'une gestion fataliste qui a toujours fonctionné ainsi !!

2- L'avenir du SCL

2.1- La spécialisation

Le Directeur du SCL a pour objectif de consolider les acquis de la fusion et ne considère pas pertinent de rationaliser plus fortement les laboratoires. Mais il pense qu'il n'est pas interdit d'imaginer tout recentrage d'activités nécessité soit par la perte de compétence humaine soit par le non-remplacement d'instrumentation lourde.

2.2- Le statut de LNR

Nous demandons que ce sujet soit débattu entre les cadres responsables des activités concernés par le statut de laboratoire national de référence (Règlement CE/2004/882). Il est urgent de faire l'état de ce que cela induit et d'interpeller en conséquence notre hiérarchie sur le risque de ne pas pouvoir répondre à l'attente communautaire. Nous avons rappelé que ce point est maintenant une clé d'audit dans les évaluations OAV. A moyens constants, nous ne pouvons assurer ces missions en plus de celles d'analyses, expertises, appuis techniques et recherches.

2.3- Pérennité de l'accréditation COFRAC

Les exigences spécifiques du COFRAC pèsent de plus en plus lourdement sur l'organisation des laboratoires et sur les coûts d'audits. Une fois de plus, nous sensibilisons le Directeur des laboratoires sur la nécessité de dégager de la ressource pour assurer la pérennité de nos accréditations. Nous avons rappelé que le laboratoire de contrôle officiel a vocation à être accrédité sur l'ensemble de ses prestations analytiques. Ce point nécessite une accréditation en portées flexibles, ce qui induit des travaux de validation pour lesquels nous n'avons pas forcément les ressources adaptées.

2.4- La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)

Le Directeur du SCL a affirmé que les laboratoires n'étaient concernés par la RGPP. Ce point a été confirmé par la DGCCRF. Le fait d'avoir géré une fusion des laboratoires explique la position des ministres.

2.5- Le contrat d'objectifs

Afin de pouvoir mettre en place une politique de suivi de performance sur la base d'objectifs, un ensemble d'indicateurs doit être élaboré puis approuvé. A cette fin, un état des lieux va être mis en place rapidement soit à partir d'un questionnaire soit à partir d'un questionnaire et d'un audit sur site assuré sur juillet et août 2008. Les laboratoires retenus dans ce dernier cas sont les laboratoires de Pessac, Marseille, Lyon, des Antilles et de la Réunion.

Une autre rencontre est prévue avec le directeur du SCL avant la fin de l'année.

D'ici là sera organisée par la Fédération une réunion d'échanges entre les adhérents cadres de laboratoire du SNCDGCCRF et du SNCD , afin de préparer une rencontre avec le Secrétaire Général du Ministère.

COTISATIONS 2008

RÉDUCTION D'IMPÔT = 66 % DU MONTANT DE LA COTISATION SYNDICALE

- Inspecteurs-élève et ingénieurs-stagiaires	Gratuit	- IR2 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	185 €
- Inspecteurs 1 ^{er} au 3 ^e échelon	98 €	- IP2 du 5 ^e au 7 ^e échelon	185 €
- Ingénieurs 1 ^{er} échelon	98 €	- DSD 2 des 1 ^{er} et 2 ^e échelons	185 €
- Inspecteurs 4 ^e et 5 ^e échelons	112 €	- Directeurs des labos cl. normale des 6 ^e et 7 ^e éch.	185 €
- Ingénieurs 2 ^e et 3 ^e échelons	112 €	- IR1 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	192 €
- Inspecteurs 6 ^e et 7 ^e échelons	126 €	- IP1 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	192 €
- Ingénieurs 4 ^e et 5 ^e échelons	126 €	- DSD 2 des 3 ^e et 4 ^e échelons	192 €
- Inspecteurs 8 ^e et 9 ^e échelons	144 €	- DSD 2 des 5 ^e et 6 ^e échelons	200 €
- Ingénieurs 6 ^e échelon	144 €	- CSC 3	200 €
- Inspecteurs 10 ^e et 12 ^e échelons	162 €	- Directeurs des laboratoires de classe supérieure	200 €
- IP2 des 1 ^{er} et 2 ^e échelons	162 €	- DSD 1 tous échelons	210 €
- Ingénieurs 7 ^e et 8 ^e échelons	162 €	- Directeurs des laboratoires de cl. exceptionnelle	210 €
- Directeurs labos cl. normale 1 ^{er} et 2 ^e éch.	162 €	- CSC 2	220 €
- IR3 du 1 ^{er} au 3 ^e échelon	176 €	- CSC 1	220 €
- IP2 des 3 ^e et 4 ^e échelons	176 €	- Administrateur civil	220 €
- Directeurs labos cl. normale 3 ^e au 5 ^e éch.	176 €	- Retraité	63 €

BULLETIN D'ADHÉSION

Rayer la ou les mentions inutiles :

1) « *nouvel adhérent* », « *renouvellement d'adhésion* », « *changement de situation* »

Tableau à servir impérativement en cas de :

première adhésion* ou de changement de *situation administrative* ou *familiale

NOM, NOM de jeune fille.....

Prénom

Date et lieu de naissance

Grade, échelon et fonctions

Adresse administrative

.....

Téléphone.....

Télécopie + e-mail

Coordonnées personnelles (facultatif).....



SNCD - INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects -
2, rue Neuve Saint Pierre - 75181 PARIS CEDEX 04

TEL : 01.53.17.84.66 – Fax : 01.53.17.84.83 – M@l : sncd.siege@douane.finances.gouv.fr

Président : Jacques DEFFIEUX - Directrice de Publication : Sandrine MARY.

Commission Paritaire n° 1008 S 06770 - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749

Tirage 2.000 exemplaires - Albédia Imprimeurs - 137 avenue de Conthe - 15000 AURILLAC.