



INTERCO VOSGES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les News de la semaine 32

SANTE AU TRAVAIL

UN MANAGEMENT DE QUALITÉ, ÇA S'APPREND ?

Comment mieux intégrer la qualité de vie au travail dans la formation des futurs managers ? C'est la question que le réseau Anact-Aract déclinera du 9 au 13 octobre prochain lors de la Semaine pour la qualité de vie au travail.

"La Semaine pour la qualité de vie au travail mettra en débat la qualité des relations managériales. Cette qualité est un facteur clé de la performance des organisations et reste le levier le plus efficace pour franchir un palier significatif en terme d'amélioration des conditions de travail. La notion de qualité du management peut paraître subjective mais, considérée sous l'angle de la qualité de vie au travail, elle prend un sens précis. Dans les enquêtes comparatives européennes le management de qualité est un système managérial dans lequel la hiérarchie, au-delà de donner des marques d'appréciation et de reconnaissance quand le travail est bien fait, apporte son aide dans la réalisation du travail et soutient le développement du travailleur.

La dernière enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound fait par exemple ressortir que **la France est en queue de peloton sur tous les indicateurs qui définissent la qualité du management**, notamment dès que des facteurs liés à la confiance entrent en jeu. Notre culture managériale reste encore massivement empreinte d'une conception très hiérarchique et descendante. Elle ne laisse pas assez de place à la construction de l'autonomie au travail. Ce n'est pas très étonnant car seule une toute petite partie des managers, souvent sélectionnés pour leurs compétences techniques, a été spécifiquement formée au management de l'homme au travail. Pourtant, c'est ici que se jouent à la fois la performance durable des organisations privées ou publiques, leur attractivité et la capacité à développer le bien être et la qualité de vie au travail." Olivier Mériaux, directeur général adjoint et directeur technique et scientifique de l'Anact.

EGALITE HOMME/FEMME

Le troisième rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a paru en juillet. Il témoigne d'une forte stabilité de la part des femmes dans les différents versants, catégories, et filières de la fonction publique. Il en va de même pour les écarts de salaire.

Du point de vue statistique, les données reflètent une grande stabilité par rapport à 2015. 62% des agents publics sont des femmes (61% dans la fonction publique territoriale). Les proportions dans les trois catégories hiérarchiques sont quasiment inchangées.

Plus diplômées que les hommes, les femmes sont pourtant moins payées. En 2014, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de 2.318 euros pour les femmes et 2.715 euros pour les hommes, dans la FPT de 1.800 euros pour les femmes et 1.984 euros pour les hommes, soit 11% d'écart. Dans le secteur privé, il est de 1.963 euros pour les femmes et 2.411 euros pour les hommes.

REFORMES SOCIALES

Un projet de réformes sociales capitales qui nous attend. Et ce en 18 mois, un rythme rarement connu ! La justification qui en est donnée est le bilan de mécanismes complexes des différents dispositifs sociaux, un manque d'efficacité de l'argent investi, qui laisse de côté de nombreuses personnes fragilisées. Le tout se situant dans un paysage de déficits budgétaires, et pas seulement du budget de l'État mais aussi de la plupart des dispositifs de protection sociale.

Les 6 dossiers :

- Le premier dossier est celui de la réforme en cours du code du travail, dont on connaîtra mieux le projet définitif après le déroulement de la concertation et la préparation des ordonnances. Son échéance : fin de l'été, en septembre 2017.

- Pouvoir d'achat. La suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage et la hausse de la CSG sont à échéance du 1er janvier 2018. Les effets seront différents selon les niveaux de salaires.

- Assurance chômage. Est prévue une ouverture aux démissionnaires et aux non-salariés, en leur donnant un « filet de sécurité ». Échéance : mise en œuvre à partir de l'été 2018.

- Formation professionnelle : l'objectif est de donner une plus grande efficacité aux 30 Mds € dépensés chaque année, en mettant l'accent sur la formation des demandeurs d'emploi, des jeunes et des salariés, en particulier ceux dont le métier évolue rapidement. Échéances : premières mesures à la rentrée d'automne, plan d'investissement au 1er janvier 2018.

- Apprentissage. Le but est une « refondation », car l'apprentissage stagne depuis près de 10 ans, afin qu'il lutte contre le chômage des jeunes et participe davantage à leur insertion professionnelle et en augmentant l'offre des entreprises. Échéance : entrée en vigueur progressive sur 2 ans.

- La dernière des 6 réformes annoncée est celle des retraites : discussion en 2018 avec l'objectif d'un système moins disparate, avec plus d'unité. La feuille de route n'est pas plus précise...

CONTRACTUELS

Les recrutements de contractuels ne cessent de croître malgré les plans de titularisation.

Selon le Panorama de l'emploi territorial 2016 réalisé par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), 40,3 % des recrutements des collectivités concernaient des contractuels en 2014. Une hausse de 2,2 points par rapport à 2013, alors que la loi « Sauvadet » de 2012, prolongée jusqu'en 2018, a permis à au moins 19 000 contractuels de la fonction publique territoriale d'être titularisés.

POINT D'INDICE

Alors que le président de la République s'est prononcé, à l'occasion de la conférence nationale des territoires, pour "une gestion différenciée des fonctions publiques", estimant anormal qu'en cas de revalorisation du point d'indice, "toutes les fonctions publiques soient entraînées dans le même mouvement", ne faudrait-il pas s'élever contre cette orientation car ne risque-t-on pas de créer une fonction publique à plusieurs vitesses ?

POUVOIR D'ACHAT

Le salaire mensuel de base a augmenté de 1,2 % en 2016.

1,2 % d'augmentation, c'est le double de l'inflation de l'année 2016, qui a été de 0,6 %. Cela fait donc une hausse du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base (SMB) de 0,6 %. Mais, si l'augmentation nominale du salaire est proche de celle des 2 années précédentes, celle du pouvoir d'achat est nettement moindre en raison de la reprise, même modérée, de l'inflation.

Le salaire moyen mensuel par tête (SMPT) s'est élevé à 2 534 € nets.

SOLIDARITE INTERNATIONALE

208 ouvrières dans la souffrance. Exigeons des grandes marques qu'elles exercent leur responsabilité sociale !

Il y a un an, la fermeture soudaine d'une usine de vêtements laissait 208 travailleurs cambodgiens sans emploi, ni salaire, ni indemnité légale. Ces travailleurs, principalement des femmes, malgré leur

longue lutte, se battent toujours pour obtenir justice. L'usine - Tricots Chung Fai - fabriquait des vêtements pour Marks & Spencer (Royaume-Uni), Nygård (Canada) et Bonmarché (Royaume-Uni). Ils ont défendu leurs droits en empêchant les propriétaires de vendre les actifs restants de l'usine, par l'occupation physique des lieux, ainsi que par des actions juridiques. Ils ont protesté devant le bureau de Marks & Spencer à Phnom Penh, devant le Ministère du Travail, et le tribunal. Ils ont écrit des lettres aux marques demandant de l'aide et proposant des réunions. Cela n'a rien changé. Maintenant, les travailleurs, soutenus par les syndicats et les organisations de défense des droits du travail, exigent que les marques prennent leurs responsabilités et veillent à ce qu'elles obtiennent paiement intégral des sommes qui leur sont légalement dues.

[S'il vous plaît, prenez un instant pour participer à la campagne de soutien, en cliquant ce lien.](#)

www.cfdtintercovosges.fr

Solidarité Émancipa
Indépendance **Autono**
Démocratie

