



INTERCO VOSGES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les News de la semaine 41

GREVE DU 10 OCTOBRE



La manifestation du 10 octobre a réuni environ 1.000 personnes mardi à Epinal.

FONCTION PUBLIQUE : LES RAISONS DU MALAISE

Contributions Sociales Généralisée (CSG)

C'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase et a achevé d'énerver les fonctionnaires : contrairement aux salariés du privé, la hausse de 1,7 point ne se traduira pour eux par aucun gain de pouvoir d'achat ; elle sera juste compensée. Or, Macron s'était pourtant bien engagé à leur faire bénéficier du même avantage que les autres salariés.

Gel du point d'indice

Les fonctionnaires sont particulièrement remontés contre le gel du point d'indice. Il faut rappeler que le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé de 14,5% depuis 2000.

Jour de Carence

Le jour de carence sera rétabli pour les fonctionnaires.

Dans le privé, la carence est prise en charge dans 80% des cas par les mutuelles et parfois même par le patron.

Suppressions de postes

Enfin et ce n'est la moindre des inquiétudes, les agents appréhendent les suppressions de postes promises par Macron.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Selon une étude récente, Les principaux déterminants de la qualité de vie au travail, sont les suivants :

- L'espace : avec « des espaces de travail flexibles » favorisant le travail collaboratif mais aussi la concentration avec des espaces sans bruit.
- La mise à disposition d'équipements sportifs sur le lieu de travail ou à proximité.
- La possibilité de télétravail.
- La possibilité d'articuler le temps de travail avec la vie personnelle.
- L'accès à des formations à la gestion du temps.
- L'écoute des salariés sur les questions d'organisation, sur leur niveau de stress, leur charge de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- La mise à disposition d'outils en ligne permettant de piloter son développement, sa formation, ses programmes de bien-être : yoga, massages, son refus de fumer, l'accès à des congés pour des actions bénévoles, un accompagnement pour favoriser l'accès des femmes aux postes de direction...

EGALITE HOMME/FEMME

Dans la fonction publique territoriale, la dévalorisation des filières « féminisées », telles que la petite enfance, le social et l'entretien, est très nette, tant en termes de rémunération que de déroulement de carrière, de conditions de travail et de pénibilité. La catégorie C n'offre que très peu de possibilités de promotion interne pour les agentes. Récemment, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a préconisé d'offrir la possibilité aux Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelle [99,7% de femmes] de passer en catégorie B. Globalement, le nombre de grades au sein des filières féminisées étant souvent moins élevé que dans les filières masculinisées, les perspectives de progression de carrière sont plus faibles.

PISCINES

Le CNFPT a eu l'idée inédite de créer la formation « itinéraire d'un chef de bassin ». En plus d'acquérir des connaissances générales, les stagiaires chefs de bassin qui l'ont suivie ont tout de suite après pu mettre en application des compétences telles que la délégation, la priorisation et la gestion du temps, essentielles dans leurs missions élargies.

Le fonctionnement des piscines évolue. Nous sommes entrés dans des logiques de rationalisation des coûts, de développement des animations, d'attention plus importante portée aux demandes des usagers. Cette évolution qui nécessite de nouvelles compétences pour les agents, et un meilleur travail en réseau. Parmi les personnels affectés: les chefs de bassin, dont le rôle a évolué vers des fonctions d'encadrant intermédiaire. Le chef de bassin n'est plus seulement celui qui fait les plannings des maîtres nageurs!

AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

"La médecine de prévention", "les instances médicales", "la prévention de l'inaptitude, le maintien dans l'emploi et l'aide à la reconversion". Ce sont les trois thèmes que souhaiterait travailler la direction générale de l'administration de la fonction publique avec les syndicats et les employeurs territoriaux.

Il faudrait déjà la mise en place de mesures coercitives pour faire respecter les textes existants !

Les discussions sur la qualité de vie au travail et la prévention de l'inaptitude ont débuté. Les organisations syndicales (OS) et la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) se sont réunies, lundi 18 septembre, pour un premier groupe de travail demandé de longue date par les OS.

Certes l'accord-cadre d'octobre 2013 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux, le décret sur le télétravail de février 2016, et le plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail de mars dernier constituent des avancées. Mais trois thèmes mériteraient, selon la DGAFP, d'être creusés davantage : « la médecine de prévention » ; « les instances médicales » ; « la prévention de l'inaptitude, le maintien dans l'emploi et l'aide à la reconversion ».

ZERO PHYTO

Où en sont les collectivités dans la mise en place du zéro phyto ? C'est justement la question à laquelle veulent répondre Plante&Cité et l'université d'Angers, qui viennent de lancer une enquête nationale sur l'acceptation du passage au « zéro pesticides » dans les espaces verts publics. L'enquête est ouverte jusqu'au 1er décembre. Pour participer à cette enquête, cliquer sur le lien suivant :

http://www.plante-et-cite.fr/projet/fiche/76/acceptation_du_zero_pesticides_dans_les_espaces_publics/n:25

UNION LOCALE DE REMIREMONT

Des militants d'INTERCO et des SANTE-SOCIAUX à l'œuvre pour rénover les locaux de l'Union Locale de Remiremont pour accueillir les salariés dans de meilleures conditions :



RAPPEL : INTERCO 88 tient une permanence deux jours par mois à l'Union Locale de Remiremont (le premier vendredi du mois et le troisième mercredi du mois).

Adresse : 31, rue des Prêtres à Remiremont

INTERNATIONAL

L'une des plus grandes entreprises mondiales de manutention dégrade systématiquement les salaires et conditions des ouvriers qui chargent et déchargent des navires sur le front de mer de Jakarta.

L'ICTSI oblige les travailleurs à prolonger les heures supplémentaires dangereuses - simplement pour atteindre un niveau de salaire vital. Mais les membres du syndicat se voient discriminés. Privés d'heures supplémentaires par l'entreprise, beaucoup sont maintenant incapables de faire face à leurs

dépenses de base, ce qui se traduit par des expulsions de leurs logements et le retrait des enfants de l'école.

L'ICTSI punit ces travailleurs syndiqués qui refusent de courber l'échine.

En collaboration avec la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport, une campagne en ligne vient d'être lancée, appelant l'ICTSI à cesser ces pratiques discriminatoires en payant des salaires décents à tous les manutentionnaires.

[Cliquez ici pour envoyer un message de solidarité.](#)

Retrouver l'ensemble des newsletters de CFDT INTERCO VOSGES sur la page :

<http://www.cfdtintercovosges.fr/index.php/newsletters>

www.cfdtintercovosges.fr

Solidarité Émancipation
Indépendance **Autonomie**
Démocratie

