

RÉDUCTION : TEMPS DE TRAVAIL OU EMPLOIS ?

La secrétaire d'État Agnès Pannier-Runacher n'est pas choquée par le chantage à l'emploi sur les baisses de salaires pratiquées dans certaines entreprises. Elle est même favorable aux « négociations » emploi contre plus d'heures de travail sans augmentation de salaire.

Rappelons à ce « phare » de la pensée économique que la production est le résultat de sa combinaison avec trois autres variables : la productivité horaire du travail, le nombre d'emplois et la durée individuelle du travail.

Croire que faire travailler plus celles et ceux qui sont en emploi va améliorer la situation macro-économique est à contre courant du réel.

Les données rassemblées par Olivier Marchand, Claude Thélot et Pierre Villa (études de l'INSEE) montrent que, entre 1919 et 2017, le PIB a été multiplié par 13, la productivité horaire l'a été par 15, le volume de travail mesuré en heures travaillées a baissé de 12 %, et l'emploi a augmenté de 41 %, grâce à une baisse de la durée annuelle du travail de 37 %.

**La baisse du temps de travail augmente l'emploi !
CQFD**



TROPISME À SUIVRE

À contre courant du préchi-précha du « travailler plus pour gagner plus », la première ministre néo-zélandaise Jacinda Ardern a suggéré aux employeurs d'envisager une semaine de travail de quatre jours et d'autres options de travail flexible comme moyen de

stimuler le tourisme et d'aider les employé-es à résoudre les problèmes persistants d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Andrew Barnes est le PDG d'une entreprise néo-zélandaise de plus de 200 personnes qui est passée à une semaine de travail de quatre jours en 2018. Il a trouvé que ce changement rendait ses employés plus heureux et plus productifs et a déclaré que ce nouveau régime avait également des avantages pour la santé mentale et physique, l'environnement, la vie familiale et sociale, et le changement climatique.

MUTATION DROIT DANS LE MUR

La Cgt avait alerté très tôt sur les conséquences des nouvelles règles d'affectations des promu-es conjuguées à la disparition des CAP, avec l'affectation au département.

Nous voilà maintenant au stade des conséquences, très visibles pour le mouvement des contrôleurs et contrôleuses. Globalement, le nombre de demandes de mutation a fondu (2095 contre 5076 en 2019), le taux de satisfaction a chuté à 63 % (sachant que pour la DG, obtenir un de ses vœux, c'est satisfaisant en soi !).

Entre les suppressions d'emplois, les restructurations et les nouvelles règles, c'est bien le droit à mutation qui est attaqué. L'affectation « par anticipation » des stagiaires B en octobre 2019 (45 pour la Loire Atlantique) vient empiéter sur le mouvement « normal », bloquant des postes à celles et ceux qui auraient eu l'ancienneté pour les avoir.

Autre conséquence, dans de nombreux départements les promu-es par liste d'aptitude, même avec rapprochement familial, se voient parfois catapulté-es à plusieurs centaines de km de leurs domiciles. Tout cela va mettre un frein supplémentaire à la promotion interne, notamment pour les mères de famille.

Une vidéo Cgt sur les mutations explique la perte de la règle d'ancienneté et les conséquences du mouvement des stagiaires sur le mouvement local.

https://youtu.be/kXJuK9__nsk

HÔPITAL TOUS LES MARDIS

Vous les avez applaudi-es pendant le confinement ? Venez les soutenir tous les mardis ! Les soignant-es repartent en lutte pour sauver l'hôpital et revendiquer de meilleures conditions de travail.

RDV **le 09 juin, puis le 16** et plus si affinité !

