



L'Optimist

N°31

ÉDITION DU MOIS DE FEVRIER 2018 - RÉDACTION CFTC DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD



2018 : L'ANNÉE DES CHOIX

ACTUALITES

LE BILLET D'HUMEUR

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMOUR



L'Optimist

N°31

EDITO



VOTRE POUVOIR D'ACHAT :
NOTRE PRIORITÉ

Sans surprise, l'année 2018 ne sera pas l'année de l'amélioration du pouvoir d'achat pour nous.

Le gel de la valeur du point d'indice est devenu une habitude pour les gouvernements. A cela viennent s'ajouter d'autres mesures loin d'être toujours réjouissantes. Vous pensiez que notre pouvoir d'achat devait augmenter ? **Les promesses n'engagent que ceux qui y croient !**

La hausse de la CSG tout juste compensée, le rétablissement du jour de carence et les inégalités salariales hommes-femmes sont autant de situations dénoncées par la CFTC. Tout cela sans compter la mise en œuvre du RIFSEEP¹ avec une nouveauté de taille : une partie (même si elle constitue un "plus") sera versée en fonction du « mérite » défini au travers de l'engagement et de la manière de servir des agents (le CIA)². Cette partie variable est également conditionnée par votre catégorie (A, B ou C) ce qu'a déploré la CFTC lors du Comité Technique (CT).

Pire, ce complément indemnitaire annuel risque fort de devenir un outil de pression. C'est pourquoi vous devez être très vigilant cette année lors de votre entretien professionnel prévu entre mai et juin 2018. **La CFTC reste à votre écoute pour vous accompagner et vous aider sur ce point. N'hésitez surtout pas à nous joindre !**

Le report d'un an de la mise en œuvre du PPCR³ a de nombreuses conséquences à la fois sur les revalorisations indiciaires et sur les règles d'avancement de grade, mais engendre aussi un manque à gagner sur la fiche de paie pour certains d'entre vous. Tout cela sans même évoquer les changements de stratégie d'évolution de carrière pour

d'autres agents en repoussant par exemple leur départ en retraite.

Ainsi nos collègues Assistants Socio-Educatifs et Educateurs de jeunes enfants qui voient leur passage en catégorie A décalé d'un an, sont donc directement impactés. **La CFTC a, elle aussi, exprimé son grand mécontentement à propos de cette décision gouvernementale.**

Pour finir, nous craignons une dégradation du dialogue social et une confiance entachée des agents dans l'action syndicale. **Soyez rassurés** : la CFTC met tout en œuvre à la fois sur le plan national comme au plan local pour défendre vos intérêts. Nous avons à cœur de garantir votre pouvoir d'achat en préservant la protection sociale (mutuelle et prévoyance), les prestations sociales, le COS, le dialogue social pour la défense des situations collectives comme individuelles.

Vous pouvez compter sur nous !

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat

1 RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes

2 CIA : complément indemnitaire annuel ou part variable du régime indemnitaire versée en décembre à compter de cette année

3 PPCR : parcours professionnels, carrières et rémunérations a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des agents en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.



L'Optimist

N°31/p2

2018 : L'ANNEE DES CHOIX

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD SONT DÉTERMINANTES !

Pourquoi voter ?

Je vote pour **exercer mon droit de participation** afin d'être **associé aux mesures** qui me concernent, qu'elles soient **collectives ou individuelles**, par l'intermédiaire de mes représentants siégeant dans les organismes consultatifs.

Parmi les 2 instances possibles où se présenter, nous mettons aujourd'hui en lumière
le Comité Technique (CT).

Qu'est-ce qu'un comité technique ?

Le Comité Technique est **l'assemblée consultative** qui organise la vie au travail des agents de notre collectivité. En particulier, l'organigramme est défini, la durée du travail, les horaires, la mise en œuvre du compte épargne-temps, les plages d'ouverture au public, la transformation d'emploi, le plan de formation, etc.

Etablir une liste à la Prévert des différentes prérogatives du Comité Technique est une chose facile mais elle n'est pas nécessaire pour comprendre que c'est **un endroit stratégique pour y faire entendre votre voix et défendre vos droits.**

Suis-je électeur ?

Je suis agent titulaire ou stagiaire

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel les agents titulaires ou stagiaires en position d'activité ou en congé parental.

Je suis agent contractuel

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel les agents de droit public ou de droit privé exerçant leurs fonctions à temps complet ou non complet, ou sont en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents doivent également pour être électeurs répondre à l'une des conditions suivantes :

- bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ;
- bénéficier d'un contrat d'une durée minimale de six mois ;
- ou bénéficier d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.



Suis-je éligible ?

Sont éligibles les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale (électeur).

En revanche, ne sont pas éligibles les agents :

- en congé de longue durée ou de longue maladie ;
- frappés d'une des incapacités de droit de vote prononcées par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral ;
- frappés d'une sanction disciplinaire du troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire) à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier.

Pour le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Le nombre de sièges auxquels ont droit les organisations syndicales est établi proportionnellement au nombre de voix obtenu lors des élections au comité technique. Les représentants du personnel sont **désignés** par les organisations syndicales remplissant les conditions pour se présenter aux élections professionnelles. Tout agent éligible au comité technique peut être désigné.

Etre titulaire d'un siège au comité technique entraîne une **grande responsabilité** : la présence est requise à chaque consultation. Par ailleurs, il est nécessaire pour vos élus **d'être à l'écoute**, de comprendre en profondeur les situations de chacun et de **chercher en permanence un compromis**. En d'autres termes, l'élu au Comité Technique doit toujours **mettre l'humain au cœur de ses interventions**.

C'est pourquoi il est important d'être **soudés, ensemble**, à tous les niveaux pour continuer à **faire progresser les droits des agents** qui est notre engagement premier envers vous !

En décembre, des élections professionnelles sont organisées. Ce sera le moment pour l'ensemble des agents de notre collectivité de choisir qui siègera au sein de cette assemblée.

6
décembre
2018



Pour les questions COLLECTIVES

Organisation de mon service Fonctionnement et méthodes de travail Formation professionnelle

Comité Technique

Les élus sont chargés de donner un avis sur les questions relatives à l'organisation de la collectivité, son fonctionnement comme les questions d'effectifs, d'emplois et de compétences, de formation, d'insertion et de promotion de l'égalité professionnelle. Mon vote au CT permet également de désigner les représentants au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

JE VOTE
pour élire mes
représentants

Pour les questions INDIVIDUELLES

Promotions Intégration

Commission Administrative Paritaire

C'est l'organisme paritaire chargé d'examiner les décisions relatives à la situation et à la carrière des agents (avancement de grade et promotions internes) par catégorie hiérarchique (A,B et C).



NOUVEAU COUP DUR POUR LA FONCTION PUBLIQUE !

4 grands thèmes abordés dans les mois à venir concernant la fonction publique :

► la question du dialogue social

La CFTC a rappelé son attachement aux instances représentatives du personnel existantes.

En effet, si la mode est à la fusion d'instances, le danger est de voir certains sujets importants mis de côté. Ce dialogue social a surtout besoin de droits et de moyens afin de faire « vivre » les différentes instances dans l'intérêt de tous.

► l'élargissement du recours aux agents contractuels

La CFTC pense que le concours et le statut doivent rester le mode de recrutement principal. Le statut n'est pas une rigidité mais une richesse. La CFTC redit son opposition à la contractualisation de la fonction publique et son attachement au statut des fonctionnaires.

► l'individualisation de la rémunération des agents publics (rémunération au mérite)

Pour la CFTC, il est nécessaire qu'elle s'ajoute à l'existant et l'existant se compose du traitement de base et du régime indemnitaire. Pour exemple, au département, le CIA (complément indemnitaire annuel) fait partie du régime indemnitaire en place, le RIFSEEP.

► l'accompagnement renforcé dans l'évolution des carrières (mobilité, formation, concours, évolution professionnelle et départs volontaires)

La CFTC est favorable à la mobilité choisie (et

non subie) qui permet de concilier vie professionnelle et vie privée. Cette mobilité choisie notamment entre les fonctions publiques existantes demande un vrai effort de formation et d'information qui font souvent défaut aux agents.

La CFTC rappelle l'importance de la formation professionnelle pour l'exercice des missions de service public. Sur ce sujet une politique RH pertinente serait bénéfique.

La CFTC sera extrêmement vigilante dans l'attente de plus de précisions sur le sujet des départs volontaires qui, en l'état, est porteur de beaucoup d'incertitudes sur les carrières et le devenir des agents.

**La CFTC participera à toutes les discussions auxquelles elle sera invitée.
Oui à la modernisation de la Fonction Publique. Non à son extinction !**





L'Optimist

N°31/p5

LE BILLET D'HUMEUR

POUR LE POUVOIR D'ACHAT, LES MISSIONS
PUBLIQUES, LE STATUT, L'EMPLOI,
TOUTES ET TOUS MOBILISE-E-S LE 22 MARS

Gel de la valeur du point d'indice, jour de carence rétabli, hausse de la CSG, coupes budgétaires et suppressions d'emplois : ce n'est pas fini... De nouveaux projets avec les annonces faites le 1er février (voir notre article « nouveau coup dur pour la fonction publique ») viennent enfoncer le clou ! Dans les trois fonctions publiques, on ne compte plus les services fonctionnant dans des conditions dramatiques, sans les moyens nécessaires – qu'ils soient humains ou budgétaires – et dans lesquels les conditions de travail sont très détériorées.

IL EST IMPÉRATIF ET URGENT DE CHANGER DE CAP !

Parce que la Fonction Publique est garante de l'intérêt général au service de la cohésion sociale, parce que les moyens existent pour mettre en œuvre des orientations de progrès social pour tous, la CFTC avec CFE-CGC, CGT, FAFP, FO, FSU et SOLIDAIRES appellent tou.te.s les agent.e.s des trois versants de la Fonction publique à :

UNE JOURNÉE D' ACTIONS, DE GREVES ET DE MANIFESTATIONS

LE 22 MARS 2018





REPORT DU PPCR : DES CONSÉQUENCES SUR VOTRE POUVOIR D'ACHAT

Les mesures statutaires mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique sont reportées de 12 mois à compter du 1er janvier 2018.

Des décrets repoussant d'un an l'application de l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » vont être publiés. Un calendrier actualisé des mesures statutaires résultant du protocole PPCR est annexé au projet de décret. Les tranches de revalorisation 2016 et 2017, le cas échéant prévues par le protocole, seront appliquées rétroactivement et de manière équitable à ces mêmes dates.

Cette décision se traduit concrètement, dans la fonction publique territoriale, par les seules modifications suivantes :

Au niveau statutaire comme au niveau indiciaire/indemnitaires : décalage de 12 mois

*Pour les personnels sociaux (Assistants Socio-Educatifs et Educateurs de Jeunes Enfants) relevant initialement de la catégorie B, le reclassement dans les nouveaux corps/cadres d'emplois de catégorie A est reportée au 1er février 2019.

!

Attention

Projet de décret permettant aux Assistants Socio-Educatifs et Educateurs de Jeunes Enfants, qui seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1er février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des C.A.P (commissions consultatives paritaires) de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu le 6 décembre 2018

* Le reclassement par fusion des deux classes n'interviendra plus qu'en 2021.

* Pour les personnels sociaux relevant de la catégorie A avant la mise en œuvre de PPCR, le reclassement en lien avec le passage en catégorie en A des personnels sociaux aura lieu au 1er février 2019.

Tout comme la création d'un nouveau grade sommital.

* Report du 1er janvier 2020 au 1er janvier 2021 de la création d'un échelon supplémentaire :

- en catégorie C : 12ème échelon des grades dotés de l'échelle de rémunération C1 ;

- en catégorie A pour les grades et échelons suivants :

+8ème échelon des psychologues hors classe et des professeurs d'enseignement artistique hors classe ;

+9ème échelon des ingénieurs principaux et des commandants de sapeurs-pompiers professionnels ;

+10ème échelon des administrateurs, des attachés principaux, des attachés princi-



poux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires principaux, des conseillers principaux des activités physiques et sportives et des sages-femmes hors classe ;
+ 11ème échelon des ingénieurs en chef.

* La création d'un nouvel échelon de fin de carrière pour les agents de catégorie A, qui devait devenir effective en 2020, est repoussée à 2021.

* La création d'échelon sommital (IB 1015) pour la catégorie A est reporté à 2021.

* Report d'une année des revalorisations indiciaires prévues de 2018 à 2021.

* Report du 1er janvier 2018 au 1er janvier 2019 de la seconde partie du transfert « primes/points » prévu pour la catégorie A.

La CFTC a exprimé, elle aussi, son grand mécontentement sur cette mesure gouvernementale.

**Des questions ? La CFTC est à votre disposition.
N'hésitez pas à nous joindre !**





CONGÉ LONGUE DURÉE / CONGÉ LONGUE MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE SOYEZ VIGILANT !

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non.

En cas de maladie non professionnelle, la durée du CLD est fixée à 5 ans maximum. Le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant 3 ans puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de service, sa durée est fixée à 8 ans maximum. Le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant 5 ans puis réduit de moitié les 3 années suivantes.

Attention, la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie professionnelle ou de l'accident de service doit être formulée dans les 4 ans suivant la date de la première constatation médicale.

Le dossier est alors soumis à la commission de réforme, sauf si l'administration reconnaît l'imputabilité de la maladie au service.

Dans les deux cas, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus en intégralité mais la NBI est suspendue.

Le temps passé en CLD est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

A l'expiration du CLD, si l'intéressé est présumé définitivement inapte, la Commission de réforme se prononce sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office,
- son admission à la retraite pour invalidité ou son licenciement s'il n'a pas droit à pension.

Il est à noter que la rémunération à demi-traitement est alors maintenue, si nécessaire, jusqu'à la reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.

Nous attirons votre attention sur le fait que le temps passé en disponibilité d'office ne compte pas pour la retraite, ni pour l'avancement de carrière.



Alors quelle est la différence avec le congé longue maladie imputable au service ?

Dans le cadre d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le congé longue maladie imputable au service est plus protecteur et surtout plus rémunérateur que le CLD pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

L'agent devant être placé en congé de longue durée a la possibilité de renoncer au CLD pour rester en congé de longue maladie.

En effet, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à mise à la retraite.

Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

L'agent qui ne demande pas son maintien en congé de longue maladie imputable au service en lieu et place d'un congé longue durée pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions ou qui ne l'obtient pas, a droit au maintien du demi-traitement tant que l'administration ne l'a pas placé dans une nouvelle situation statutaire de reprise de service sur un poste adapté, de reclassement ou de mise à la retraite d'office.

La CFTC reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à nous contacter au 03.59.73.65.75

Maladie professionnelle final de rech

-6, L. 461-5, L. 433-1, L. 323-6, R. 433-15, R. 323-11-1 du Code de l

l'assuré(e)

agricole autre lequel ? :

l'époux(se)) :

(si différente de votre adresse habituelle) (1) :

lle : n° téléphone :

alier : étage : appartement :

se est O... TOIRE si cette adresse se situe hors de votre département de résidence

ent du trav... ? d'une maladie professionnelle

ère constatation médicale de la maladie professionnelle :

ccident du travail/maladie professionnelle : oui

a feuille, les honoraires doivent être demandés (art. L. 432-3 du Code de la sécurité sociale)

l'employeur

on sociale :



A l'époque de la dématérialisation, le vote électronique est de rigueur. L'administration a fait ses propositions ! L'agent aura deux possibilités; soit le vote par correspondance; soit le vote électronique. Fini les interminables files d'attente !





L'Optimist
N°31/p11

SUIVEZ NOUS SUR NOTRE PAGE FACEBOOK



syndicat CFTC Conseil Départemental du Nord

Une équipe de permanents à votre écoute !



Dominique BOUCHER



Véronique DHALLUIN



Dorothée GRAS

Directrice des publications : Véronique DHALLUIN

Syndicat CFTC
du Conseil Départemental du Nord

43, rue Gustave Delory
59047 LILLE Cedex
Tél : 03 59 73 65 75
Port : 07 82 57 94 44
E-Mail : cftc@lenord.fr
www.cftccg59.fr

