



L'Optimist

N°33

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



A VOTRE SERVICE

2018 : L'ANNEE DES CHOIX

ACTUALITE

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMEUR

DOSSIER

LE BILLET D'HUMOUR



L'Optimist

N°33



SOUFFRANCE AU TRAVAIL : LA PERTINENCE D'ALERTER

La sensibilisation sur les risques psychosociaux fait son chemin même si l'élaboration du plan de prévention dans notre collectivité tarde. En attendant et parmi les démarches de prévention, la souffrance au travail est **l'affaire de tous**. Nous devons veiller chacun à notre propre santé au travail et être vigilant en regardant autour de nous. Il est par conséquent important que chacun détecte autour de lui les signaux mettant en évidence un présumé mal-être chez ses collègues.

La CFTC, en se déplaçant dans tous les services du département, est confrontée régulièrement à la souffrance individuelle ou collective des collègues. Les origines sont diverses : réorganisation des services, perte de repères, surcharge de travail, manque de reconnaissance, difficultés relationnelles... A chaque fois nous les conseillons, informons et orientons vers les services de santé au travail (médecine préventive, psychologues du travail...) malheureusement trop souvent occultés par les agents alors qu'ils se retrouvent en difficulté.

La CFTC conseille aussi sur la **pertinence d'alerter** quand la situation de souffrance est « trop critique » ou porte **déjà** atteinte à la santé des agents. Il faut utiliser les procédures officielles de la collectivité (registre de sécurité, formulaire d'observations et de suggestions, déclaration de danger grave et imminent...). Toutes ces déclarations sont soumises au CHSCT où les représentants CFTC siègent, ce qui nous permet de pouvoir aviser l'ensemble de l'instance, administration, élus et représentants du personnel sur la situation. Une telle démarche a plusieurs objectifs : trouver rapidement des préconisations pour un mieux-être de l'agent ou de l'équipe mais aussi avoir un état des lieux global des risques psychosociaux dans notre collectivité et ainsi pouvoir adapter le plan de prévention à ceux-ci.

Alors soyons attentifs sans juger, portons une attention particulière aux personnes isolées, repérons les signaux d'alerte, veillons aux changements de comportement, au travail qui ne se fait plus aussi bien et aux changements de contexte.

En résumé, ouvrons l'œil et alertons ! La CFTC vous accompagne dans cette démarche.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



Antoine DESMARETZ

**Assistant Technique
informatique - élu au Comité
Technique et à la CAP
catégorie C**



La CFTC est un syndicat indépendant qui a au centre de ses revendications « l'humain », fort chahuté depuis quelques années.

« En tant qu'élu en CAP, j'ai su faire valoir l'intérêt des agents de la collectivité ».

Entre mon métier et la CFTC, j'essaye d'être **disponible** pour le syndicat où **mes missions sont multiples**. Je mets à jour le site internet du syndicat <http://www.cftccg59.fr/qui.html>, je m'occupe des **problèmes informatiques de l'organisation syndicale et optimise la gestion des données informatiques que nous donne l'administration**. Tous les mois, je participe à l'Optimist, et il m'arrive parfois de faire aussi quelques tracts.

En tant qu'élu en CAP, j'ai su faire valoir l'intérêt des agents de la collectivité notamment en les **accompagnant dans leurs parcours** de titularisation. En tant qu'élu en CT, nous avons réussi à **instaurer un barème d'indemnité kilométrique** pour les agents de la voirie qui se sont vus contraints de changer de résidence administrative en effectuant des kilomètres en plus par rapport à leur ancienne affectation. D'après nos calculs, **46 agents ont été concernés** par cette mesure pour une enveloppe de 43 600€.

« A la CFTC, je veux continuer à accompagner les agents de la collectivité et agir en tant que médiateur avec l'administration. »

A la **CFTC**, je veux **continuer à accompagner les agents de la collectivité** et agir en tant que médiateur avec l'administration. J'ai à cœur de revendiquer de façon constructive et réaliste avec pour seul objectif **la justice sociale**. J'œuvre aussi pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. **Il faut mettre l'économie au service des agents et non l'inverse.**

La CFTC en un mot ? Je dirai un syndicat humain.



Dominique BOUCHER

Permanente Syndicale – élue administrateur au COS

Après avoir été profondément déçue du syndicat auquel j'ai adhéré pendant 30 ans, j'ai démissionné. Ne pouvant imaginer ne pas être syndiquée, **j'ai étudié les différents syndicats présents** au département **et je me suis rapprochée** de la CFTC qui correspond le mieux à mes attentes et à ma conception du syndicalisme.

Véronique m'a tendu la main et j'ai adhéré. Je suis aujourd'hui permanente syndicale à la CFTC.

Je suis venue dans un premier temps **pour représenter notre syndicat au sein du Comité des Oeuvres Sociales (COS)**. Nous avons mené la campagne électorale et **remporté un franc succès** en arrivant second en termes de sièges sur quatre syndicats en lice.

« J'ai le sentiment d'être utile et un vrai soutien pour les collègues ».

Dans le but de soulager mes collègues, **j'ai demandé si je pouvais prendre en charge les Assistants Familiaux**. Ce que je fais depuis une année environ. **Notre réseau se développe** peu à peu : les personnes qui font appel à nous sont satisfaites, nous font connaître à des collègues, mais cela se fait en douceur...c'est un travail de fond !

Je souhaite continuer mes missions actuelles, j'y prends beaucoup de plaisir, **j'apprends énormément**, j'ai le sentiment d'être **utile** et un vrai **soutien** pour les collègues.

La CFTC en un mot ?

Un syndicat en pleine expansion et une fourmière toujours en mouvement.

« La CFTC correspond le mieux à mes attentes et à ma conception du syndicalisme ».





Dorothee GRAS

**Permanente Syndicale et
désignée au CHSCT**



Ma situation professionnelle m'a mise sur le chemin de la CFTC en fin d'année 2014. J'ai alors **intégré l'équipe permanente après les élections professionnelles** de la même année. Je ne connaissais pas grand-chose du monde syndical, j'avais tout à apprendre. Cela fait maintenant plus de 3 ans que je m'investis à la CFTC et je continue à apprendre chaque jour.

J'ai une formation en secrétariat mais mon métier au sein du syndicat n'est pas qu'administratif, il est très varié. Mon rôle au CHSCT est de **veiller à la sécurité et aux bonnes conditions de travail de tous les agents de la collectivité**. Siéger en instance nécessite une **étude** des dossiers et une prise de contact avec les agents en amont, des **interventions** lors de la séance et des retours auprès de l'ensemble des collègues de la collectivité. **Les membres du CHSCT** sont également amenés à effectuer de nombreuses **visites** dans l'ensemble des services du Département et enquêtes dans le **cadre des déclarations de danger grave et imminent** en lien avec les services de l'administration, etc.

*« J'ai à cœur
l'intégration des
risques
psychosociaux
dans le plan de
prévention des
risques de notre
collectivité ».*

*« Notre but est
aussi de soutenir
les agents en
difficultés, de les
accompagner vers
le bien-être au
travail ».*

Toujours **dans le but d'améliorer les conditions de travail des agents de la collectivité**, la CFTC demande, depuis plus d'un an, **l'intégration des risques psychosociaux dans le plan de prévention des risques de notre collectivité**. Nous avons d'ailleurs fait un certain nombre de propositions. Si des réunions de travail ont débuté, le chemin semble encore long et sinueux.

Notre but est aussi de soutenir les agents en difficultés, de les accompagner vers le bien-être au travail. Faute d'écoute et d'accompagnement suffisants, les agents se tournent vers nous. Nous les **accompagnons** pour faire en sorte que **leur situation se règle au plus vite** et de la meilleure façon qu'il soit.

La CFTC en un mot ? Je dirai un syndicat à l'écoute, réactif et constructif !



AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC ET ASSISTANTS FAMILIAUX : UNE INSTANCE POUR VOUS REPRÉSENTER

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Aux termes de récentes réformes, toute administration doit créer une ou plusieurs commissions consultatives paritaires (CCP). L'arrêté de création de la CCP doit définir les règles relatives à sa composition, les règles électorales, les attributions et son fonctionnement. La CCP s'adresse aux **agents contractuels de droit public** et permet leur représentation. L'autorité territoriale doit rattacher chaque agent contractuel à l'une des catégories A, B ou C par référence à la catégorie hiérarchique mentionnée à son contrat et met en place **une CCP pour les agents contractuels relevant de chaque catégorie : A, B et C.**

Il faut noter que l'arrêté de création de la CCP est soumis à l'avis du comité technique (CT). Si nous avons déjà expliqué le fonctionnement de ce dernier, il est à nouveau au centre du dispositif, soulignant encore son importance.

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale, **soit le 6 décembre 2018.**

Structure et composition de la CPP

Il appartient à chaque administration, compte tenu des effectifs de ses agents contractuels, de créer une commission consultative paritaire.

La CCP comprend en nombre égal, puisqu'elle est **paritaire**, des représentants du personnel, qui sont élus et des représentants de la collectivité, qui sont désignés.



Les attributions de la CCP

La CCP a pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions, sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Elle dispose de compétences variées concernant :

- La fin des fonctions (les licenciements postérieurs aux périodes d'essai par exemple ou impossibilité de reclassement avant licenciement) ;
- Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- L'examen des révisions de l'entretien professionnel ;
- Les conditions d'exercice des fonctions (télétravail, temps partiel, formation) ;
- Le droit syndical (non-renouvellement du contrat d'un agent titulaire d'un mandat syndical par exemple)

Vous représenter à la CCP

Pouvoir siéger à la CCP, c'est pouvoir représenter les agents contractuels de notre département. Autrement dit, c'est une garantie de pouvoir représenter chacun des travailleurs de notre collectivité, mettant ainsi **l'humain au cœur des engagements de la CFTC**.

La commission consultative paritaire

La structure

- Créée dans chaque collectivité
- Instance paritaire
- S'adresse aux agents contractuels de droit public

Les attributions

- Etre force de proposition par des avis ou suggestions
- Compétente sur les questions individuelles et de situation professionnelle des agents contractuels de droit public

La représentation

- Assure la représentation de tous les agents contractuels de droit public
- Contribue à faire entendre la voix de tous



ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2018 : DU 2 MAI AU 29 JUIN, APRÈS C'EST TROP TARD !

- **Dématérialisé** (sauf pour les agents des collèges), toujours basé sur la fiche métier ou la fiche de poste si elle existe.
- **Des objectifs et des compétences évalués** par des appréciations selon le barème « insatisfaisant, satisfaisant, très satisfaisant, exceptionnel ».
- L'appréciation des compétences sera **objectivée** par un calcul automatique prenant en compte l'évaluation de chaque compétence selon un barème défini :
 - résultat final de l'appréciation compris entre 75 % et 90 % du maximum possible selon ce barème : vous avez une chance d'être dans les starting-blocks pour un avancement ou une promotion car votre appréciation sera « très satisfaisante »





- résultat final de l'appréciation compris entre 90 % et 100 % du maximum possible selon ce barème : vous pourrez prétendre au versement du montant maximum du CIA de votre catégorie car votre appréciation sera « exceptionnelle »



- ▶ L'appréciation globale de la valeur professionnelle s'appuiera sur :
 - le choix de la valeur dans une liste exhaustive ;
 - l'appréciation littérale fondée sur l'appréciation des compétences et des résultats au regard des objectifs poursuivis.

Un entretien central pour votre carrière ?

Oui ! Difficile de ne pas se focaliser sur la valeur professionnelle qui ouvre la porte sur un éventuel avancement de carrière et un gain financier !

Cependant, l'entretien professionnel doit rester **un moment d'échange** avec votre N+1 notamment sur vos compétences qui pourraient ne pas figurer dans le support mais aussi votre parcours de formation (le plan de formation 2018-2020 sera bientôt soumis au Comité Technique), votre projet professionnel etc...

Refusez que votre entretien ne se transforme en un outil de pression !

Malgré les outils mis en place par la collectivité pour vous guider dans cette nouvelle procédure (guide, tutoriels, formation...), nous vous conseillons :

- de rester vigilant sur le contenu du support : **une fois signé, il ne peut plus être modifié**
- d'utiliser les zones de commentaires élargies pour vous exprimer : **c'est le moment !**
- d'utiliser votre droit de recours si nécessaire : **un entretien de conciliation** sera mis en place avant la mi-juillet pour **une CAP recours en octobre**, vos élus CFTC en CAP peuvent vous accompagner dans cette démarche.

**Une question ? Un doute ? Un conseil ? Une difficulté ? Une situation particulière ?
N'hésitez pas à joindre notre équipe de permanents disponibles et à votre écoute.**



ASSISTANTS FAMILIAUX ET AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC : QUELQUES NOUVEAUTÉS DE TAILLE !

Création des Commissions consultatives paritaires CCP : vous êtes concernés

Nous vous invitons à lire attentivement notre article dans la rubrique « 2018, l'année des choix » : vous êtes concernés pour la défense de vos droits. Une instance consultative comme toutes les autres avec ses limites : la décision finale ne lui appartient pas, elle relève du Président du Conseil Départemental.

Accès à la carte DirectCe : votre pouvoir d'achat amélioré

Les administrateurs du Comité des Œuvres Sociales du personnel du Département du Nord ont voté à l'unanimité l'accès pour les personnels **ayant une fiche de paie du Département** à cette carte. Tous les agents concernés ont d'ailleurs dû recevoir sur leurs adresses mails une information à ce sujet.

Cette carte, valable de avril à mars de l'année suivante, au prix de 15 euros, ouvre droit à des réductions dans de nombreuses enseignes et c'est toute une panoplie de prestations souvent de proximité qui s'ouvre à vous !

N'hésitez pas :

- à consulter vos boîtes mails
- à prendre contact avec le COS du Département pour plus d'explications



**Il s'agit d'un « plus » non négligeable...
vos administrateurs CFTC
au COS restent à votre écoute**





CFTC : LA VIE À DÉFENDRE !

UN ACCIDENT DE LA ROUTE

UN ACCIDENT DE LA VIE

UN BURN-OUT . . .

C'est à ces moments que l'on se retrouve face à soi-même, seul (ou quasi) tel un miroir à double face où l'image n'est plus que le reflet de la personnalité. Et lorsque que tout ou presque va mal ce sont surtout nos défauts qui pointent le bout de leur nez pour nous aider à chuter plus encore. Et que fait-on lorsque l'on tombe ?

On se relève, coûte que coûte! Oui, on se relève la tête haute... et l'on se dit que demain sera mieux et même si celui-ci ne s'avère pas être mieux, ce n'est plus grave car à présent on sait qui on est, on a la force de ceux qui sont tombés et ont goûté le bitume croyant que leur dernière heure était arrivée ou que le tunnel était sans issue !

Apprendre à passer de l'ombre à la lumière, c'est important, car c'est ici et maintenant, c'est être soi-même, savoir reconnaître ses qualités et ses défauts, c'est se dire que même si tout s'écroule nous ne tomberons plus ou que si nous tombons encore nous serons mieux outillés pour nous relever, que notre personnalité est devenue tel un rocher et c'est aussi savoir que, finalement, des personnes sont là et ne nous abandonneront pas.

Merci beaucoup à la vie qui est un éternel apprentissage et qui nous invite à être solidaires.

Humanité, Solidarité.

Peu importe que la nuit soit sombre, il y a une lumière en chacun de nous!





DES NOUVEAUX CONTRATS DANS LES COLLÈGES

Depuis le mois de janvier 2018, des contrats aidés sont remplacés par des contrats Parcours emploi compétences (PEC).

Destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail, une attention particulière est accordée à certains publics tels que :

- les travailleurs handicapés,
- les résidents des quartiers prioritaires de la ville,
- les résidents des zones de revitalisation rurale,
- les résidents du Bassin Minier.

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller de Pôle Emploi.

La durée du contrat en PEC est de 9 mois minimum à 12 mois maximum pour une durée hebdomadaire de travail de 20 h ; renouvelable de 6 mois minimum à 12 mois maximum pour une durée hebdomadaire de travail de 26 h.

Les conditions d'éligibilité sont différentes de celles des contrats aidés. Par conséquent, les personnels qui travaillaient déjà depuis quelques années dans nos collèges et qui étaient donc formés et intégrés ne pourront pas forcément prétendre au contrat PEC.

Ce seront donc des nouveaux personnels qui arriveront dans certains établissements qu'il faudra former et pour lesquels il est demandé à nos collègues titulaires, déjà très fatigués, de faire office de tuteurs. Ceci bénévolement bien sûr, sans aucune contrepartie.

Le nombre de contrats PEC devrait être moins nombreux, les missions laissées au départ des contrats aidés seront très certainement réparties sur nos collègues ; nous devons donc rester vigilants sur leurs conditions de travail.

A la CFTC nous ne cessons d'alerter sur la situation des agents des collèges qui travaillent en mode dégradé. Malgré une volonté indéniable et une conscience professionnelle avérée, nos collègues s'usent dangereusement et sont soumis plus particulièrement aux risques psychosociaux dus à la « double hiérarchie ». D'ailleurs, qu'en est-il du plan de prévention des risques psychosociaux ?...

A la CFTC nous sommes très sensibles aux conditions de travail de nos collègues agents des collèges, trop souvent négligées. Notre vigilance ne faiblira pas et nous ne manquerons pas d'attirer l'attention de l'exécutif autant de fois que nécessaire sur leur situation.

**Besoin d'aide ? N'hésitez pas à nous joindre
au 03.59.73.65.75
Ou par mail : cftc@lenord.fr**





TRUCS ET ASTUCES

Si vous ressentez le besoin de boycotter votre entretien professionnel qui doit se tenir à compter de mai 2018, voici quelques solutions :

Il est utile de préciser que l'entretien annuel d'évaluation 2018 sera dématérialisé et permettra l'attribution du CIA (Complément Indemnitaire Annuel du RIFSEEP).

Coupez discrètement le câble de votre souris



Débranchez malencontreusement votre câble réseau

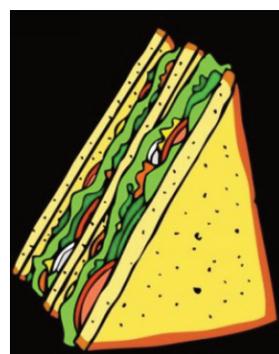


Pour montrer votre efficacité à toutes épreuves, venez avec votre stylo



Pour celles et ceux qui se sont vus refuser l'accès au Dej' RH autour de l'entretien professionnel, faute de place, faute de pédigrée, l'administration met en place ce club sandwich dématérialisé. Vous n'avez plus qu'à l'imprimer et à déguster. Bon appétit bien sûr !

HUMOUR





L'Optimist

N°33/p13

SUIVEZ NOUS SUR NOTRE PAGE FACEBOOK



syndicat CFTC Conseil Départemental du Nord

Une équipe de permanents à votre écoute !



Véronique DHALLUIN



Philippe DEBRABANT



Dorothee GRAS



Dominique BOUCHER

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

