



# L'Optimist

N°35

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



SYNDICALEMENT VÔTRE

ACTUALITE

2018: L'ANNEE DES CHOIX

LE BILLET D'HUMEUR

A VOTRE ECOUTE

LA CFTC VOUS INFORME

COS

DOSSIER



# L'Optimist

N°35



PRÉVOYANCE ET  
MUTUELLE-SANTÉ : VOUS  
AVEZ VOTRE MOT À DIRE !

Il semblerait que l'administration travaille depuis plusieurs mois en sous main sur les contrats de Prévoyance et de Mutuelle-Santé des agents. Avec un conseil que l'on découvre ! Et oui....

Les organisations syndicales, bien que représentant les intérêts de tous les agents, n'ont pas été consultées ni, seulement informées.

Et pourtant ce sont les agents les principaux intéressés et surtout c'est vous qui financez principalement ces contrats.

### **N'avez vous rien à dire sur l'avenir de vos contrats ?**

Refusez une adhésion soumise à questionnaire médical, tarifs en fonction de l'âge, panier de soins insuffisant et remboursements "symboliques" ; refusez que le contrat actuel (de qualité malgré certaines difficultés – voir notre rubrique « syndicalement vôtre ») soit détricoté, il doit être au contraire amélioré !

La façon dont est mené le renouvellement inquiète et laisse présager le pire.

La CFTC ne laissera pas faire ! Ne vous laissez pas faire !

Véronique DHALLUIN,  
Présidente du syndicat



### CONTRAT HUMANIS - COLLECTEAM : N'oubliez jamais que le principal financeur c'est vous !

Des dossiers incomplets, des modifications dans le contrat ont entraîné pour des collègues de **grosses difficultés financières**. Des récupérations parfois importantes de trop perçu ont été prélevées sans préavis ni aménagement sur plusieurs mois et ont entraîné une baisse parfois conséquente du salaire.

Malheureusement ce sont souvent des familles monoparentales (donc un seul salaire !), des difficultés momentanées ayant entraîné un oubli de fournir des documents dans le temps imparti... Ceci a entraîné en plus de ces prélèvements sans discernement une double peine puisque il n'y a pas de rétro activité !

Dès la moindre difficulté, il est recommandé de joindre les gestionnaires PSC et d'envoyer dès réception des demandes les documents nécessaires (notamment tous les ans, dès la rentrée de septembre votre avis d'imposition), cela vous évitera toutes ces contrariétés.

**Le contrat Humanis Collecteam prend fin dans quelques mois et des appels d'offres sont en cours pour un nouveau contrat. Quelque chose se « magouille » ... Ils ne nous disent pas tout ! Si vous ne faites rien, si nous ne faisons rien, nous allons perdre, **AUSSI**, la mutuelle !**

Malgré tout, vos représentants CFTC participent aux réunions de travail. Nous sommes vigilants pour ce nouveau contrat ; nous demandons :

- ✓ la mise en place de la subrogation : en cas d'arrêt de travail au-delà des trois mois payés à plein traitement, c'est l'employeur qui perçoit directement les indemnités puis reverse ces indemnités en même temps que le demi-traitement,
- ✓ des tarifs maîtrisés pour la durée du contrat,
- ✓ une gestion plus humaine des situations particulières.

Nous vous invitons à aller voir le site internet Humanis le document concernant la prévoyance : pourquoi le Département du Nord n'a pas à la signature du contrat actuel mis en place la subrogation ? on s'interroge...

De plus, il était question de supprimer la cellule PSC et de répartir la charge de travail sur les gestionnaires RH... à ce jour, la cellule existe toujours et on ne peut que s'en féliciter !



# MR. Magouille



### VISITE DU PRÉSIDENT DANS LES UTPAS : NOUS NE SOMMES PAS DUPES !

Jean René Lecerf a rappelé que « les services sociaux ont été sanctuarisés, notamment dans les UTPAS qui demeurent avec les CCAS des grandes villes, les seules portes encore ouvertes à nos publics fragiles. Nous avons ainsi mis en place de nouvelles politiques sociales » et de préciser l'objet du tour des UTPAS qu'il réalise : « les discussions avec les travailleurs sociaux, c'est ce qu'il y a de plus riche, j'ai beaucoup appris en me rendant sur les différents sites. C'est pourquoi je vous dis merci. On vous demande beaucoup mais on veut vous aider au maximum ».



Relevé sur Contact Intranet début juin 2018, il faut se pincer pour être certain de ne pas rêver !

Comment se fait-il quand on lit ces commentaires du Président, qu'il ne donne pas les moyens de travailler dans de bonnes conditions ? Quand on se retourne quelques années en arrière, les équipes des UT étaient plus importantes en nombre, **la prévention était de mise** ; en revanche, les suivis des enfants par l'ASE étaient déjà compliqués car beaucoup de situations par agent...

A présent, les moyens humains ont diminué, les départs en retraite, les mutations, les arrêts maladie ne sont plus remplacés. Les familles voient se succéder des intervenants nouveaux de façon régulière, la mémoire disparaît.

Les agents travaillent dans le stress permanent, on constate de plus en plus de déclarations de danger grave et imminent au sein des équipes, des collègues en « burn out », de nouvelles méthodes de travail sont expérimentées et comme elles ne sont pas du tout adaptées, elles ne sont pas mises en place à grande échelle ; cependant, les sites d'expérimentation eux sont maintenus pour satisfaire quelques égos, malgré le mal être des agents concernés et de la population qui ne s'y retrouve pas ! Il n'y a plus d'embauche, pas même en contrats à durée déterminée.

Et en plus, là où le Département voudrait recruter (Avesnois par exemple), il n'y a même pas de candidats ! il n'y a plus d'attractivité, les conditions de travail ne sont pas valorisées et ce ne sont pas les déclarations faites ces derniers mois à la radio, la télévision et dans la presse du Président dénigrant les agents de la fonction publique territoriale qui incitent à venir travailler au Département.

**Alors, Monsieur le Président, arrêtez de brosser dans le sens du poil les équipes sur le terrain ; personne n'est dupe !**

**Nous ne fermons pas la porte nous non plus : vous pouvez mettre vos dires en adéquation avec vos actions... les agents et la population vous en seront reconnaissants !**





### MON DÉPARTEMENT : JE M'Y ENGAGE !

#### Un droit garanti par la loi

Le droit syndical est un droit qui est **garanti aux fonctionnaires**. Ces derniers peuvent donc l'exercer librement dans leur collectivité en adhérant à une organisation syndicale ou en exerçant un mandat.

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires territoriaux avec le décret du 3 avril 1985. Si le droit a évolué au cours du temps, une circulaire de 2016 précise les règles et principes applicables en matière de droits et moyens syndicaux dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, chaque agent se voit attribuer des droits particuliers :

- Le droit de rejoindre un syndicat en y adhérant,
- Le droit de consacrer du temps à un syndicat,
- Le droit d'utiliser des heures mensuelles d'information.

#### Focus sur les heures mensuelles d'information

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à **tenir pendant les heures de service une réunion mensuelle d'information** d'une heure ou à regrouper ces heures par trimestre. Les heures octroyées aux agents souhaitant assister à ces réunions ne peuvent être supérieures à 12 heures par an, délais de route non compris.

En d'autres termes, **chaque agent a la possibilité de venir** à notre rencontre pendant des heures d'information qui sont dédiées. N'hésitez pas à nous poser toutes les questions qui vous intéressent.

#### Vous investir dans un syndicat constructif

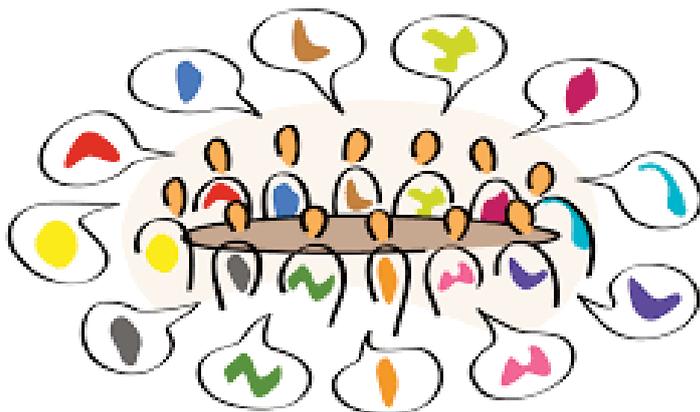
S'investir dans un syndicat est **crucial pour mettre l'humain au cœur de notre collectivité**. L'unique critère d'un syndicat pour lequel l'investissement est intéressant : **être constructif !**

La CFTC met au cœur de ses engagements le dialogue avec l'ensemble des agents et des acteurs de la collectivité.

**Vous souhaitez aller plus loin dans la découverte du monde syndical ?**

**Vous voulez agir aux côtés de vos collègues pour que notre collectivité mette en son centre l'humain ?**

**Contactez-nous et rejoignez-nous !**



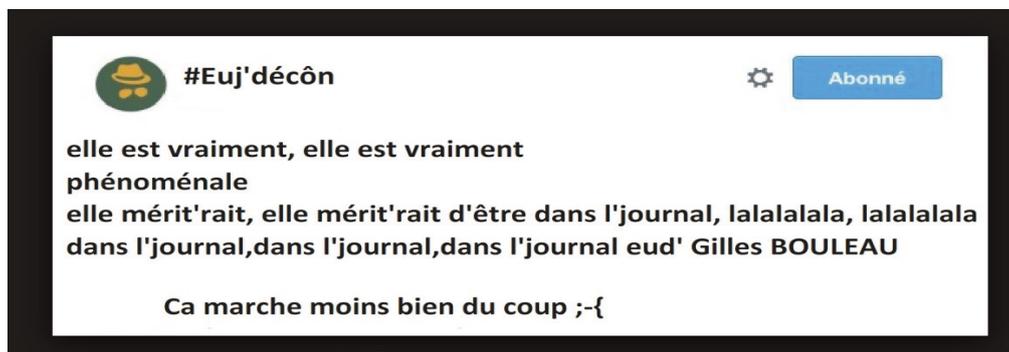


### L'information, c'est vous qui la vivez, c'est nous qui en vivons !



#### Cadre A+ qui touchera vraisemblablement un CIA élevé

<https://www.tf1.fr/tf1/jt-20h/videos/20-heures-6-juin-2018.html> à la minute 14  
Vous pouvez retrouver cette vidéo en tapant TF1 replay JT 20h00 du 06/06/2018



En date du 06/06/2018, notre Directrice des Ressources Humaines est passée sur TF1 pour vanter la mise en place de la prime au mérite, le CIA. « S'ils travaillent bien, s'ils sont impliqués, motivés, efficaces, les fonctionnaires toucheront en fin d'année une prime Ah, ils ont le sens de la formule sur TF1, ils ont oublié de préciser que cette prime, versée par **catégorie**, pourrait atteindre 1000€ si l'agent est noté « Excellent » et s'il appartient à la catégorie la plus élevée. La CFTC avait pourtant alerté le Président que l'écart entre les catégories était trop important et il nous avait alors répondu que cette réflexion était pertinente lors du CT du 12 décembre 2017 ! En vain...

En date du 11/06/2018, notre Directrice des Ressources Humaines et le DGS sont passés sur France2 et prônaient une prime exceptionnelle (jusqu' à 800€) accordée en fin d'année après entretien d'évaluation »

La prime exceptionnelle a dévalué de 200€ en une semaine et sera versée en fin d'année ! **D'ici la fin de l'année, elle sera de combien ?**



### ASSISTANTS FAMILIAUX : UN INVESTISSEMENT MAIS À QUEL PRIX ?

«Le décès d'un enfant est toujours un drame...Ses proches sont tristes, abattus, meurtris, désabusés, en colère... »

La CFTC a été contactée par un grand-père d'une petite fille de 2 ans et demi qui venait de vivre cette épreuve terrible dans des circonstances particulièrement difficiles. Il nous disait : « s'il vous plaît, faites quelque chose, il ne faut pas que ça recommence ... pour nous la vie est foutue, la vie de ma fille est foutue mais s'il vous plaît pour les autres il faut faire quelque chose pour que ça n'arrive plus » Mais quoi faire ? Quoi dire ? Pour ne pas rajouter de la douleur à la douleur ...

Nous avons rappelé ce grand père, nous avons pris du temps pour l'écouter et sa demande s'est précisée « écrivez un article, dites les difficultés, il faut que ça change.. »

**L'épouse de ce grand-père est une assistante familiale** qui accueille des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance. Cette famille a donc accueilli depuis de nombreuses années des enfants en difficultés et notamment un jeune garçon de 14 ans au profil complexe. Suite au décès de la petite fille, une enquête est en cours car il semble bien que le décès est consécutif à des actes posés par ce garçon.

Les accueillants nous disent avoir interpellé régulièrement les professionnels de l'ASE pour exprimer leurs difficultés et y trouver des solutions mais la situation a perduré jusqu'au drame...

Sans vouloir montrer du doigt qui que ce soit, il fait consensus de dire que les moyens existants pour l'accueil et le suivi des enfants en situation complexe sont insuffisants ou même inexistantes pour certaines situations. De ce fait les professionnels de l'ASE, les cadres, les assistants familiaux s'épuisent à porter des situations au détriment d'autres car ces situations sont

chronophages, génératrices de stress , de souffrance au travail ,...

Les maisons d'enfants à caractère social refusent régulièrement d'accueillir ces enfants en situation complexe au regard de l'incompatibilité du profil du jeune avec le projet d'établissement, la dynamique du groupe accueilli ....ainsi un certain nombre de ses enfants se trouvent accueillis par défaut de structures adaptées chez des assistants familiaux. Ceux-ci s'adaptent le plus souvent en développant de nouvelles capacités mais aussi au détriment parfois de leur propre famille... et pour ce grand père et sa famille c'est particulièrement douloureux ...

La CFTC alerte donc sur les situations complexes notamment des enfants confiés à l'ASE au regard du service public qui leur est dû mais aussi sur le manque de moyens qui engendre des tensions dans les services, de la souffrance au travail pour de nombreux professionnels, pour les cadres de l'ASE, pour les assistants familiaux qui s'investissent tous très fortement dans ces situations.

Pour que les choses changent, pour éviter au maximum les situations dramatiques, la question des moyens ne peut plus être évitée..

Dans une société moderne en perpétuelle évolution, des ressources adaptées doivent se développer pour répondre de façon pertinente aux situations des jeunes en souffrance.

**LA CFTC reste à votre écoute,  
vous soutient et vous aide !**



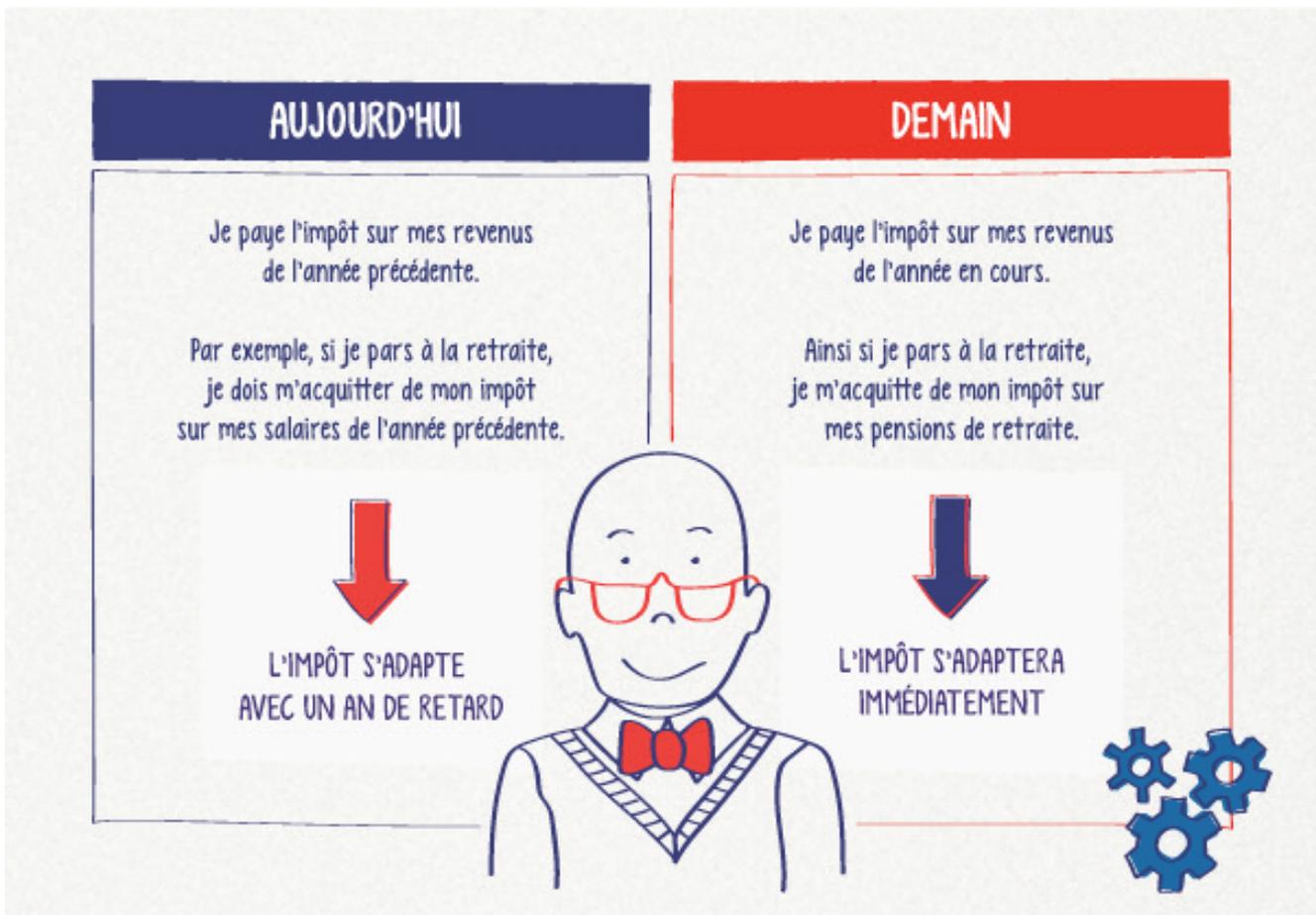
## L'IMPÔT À LA SOURCE FAIT SON ENTRÉE EN SCÈNE

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est fixée au 1er janvier 2019

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu vise à adapter le recouvrement de l'impôt au titre d'une année à la situation réelle de l'usager (revenus, événements de vie) au titre de cette même année, sans en modifier les règles de calcul. Il a pour objectif de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus.

Le prélèvement à la source est un mode de recouvrement de l'impôt, consistant à faire prélever son montant par un tiers payeur (Département du Nord) au moment du versement au contribuable des revenus sur lesquels porte l'impôt.

### Les changements de situation seront pris en compte immédiatement





### Mieux répartir l'impôt dans l'année



#### LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE, C'EST MOINS D'AVANCE DE TRÉSORERIE

Par exemple, pour un contribuable qui paie  
1200 € d'impôts par an.

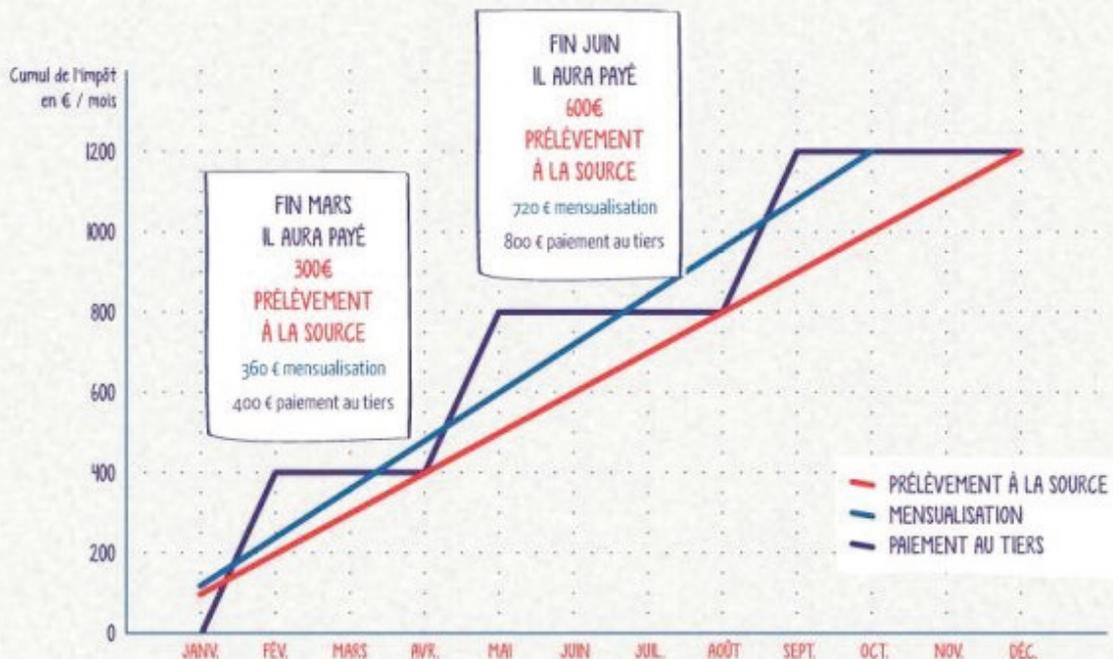
##### SANS LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Avec le système des tiers,  
il paie 400 €, trois fois par an.  
Avec la mensualisation,  
il paie 120 € / mois sur 10 mois.

##### AVEC LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Avec le prélèvement à la source,  
il paiera 100 € / mois sur 12 mois.

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE EST DONC LE SYSTÈME  
LE PLUS AVANTAGEUX EN TERMES DE TRÉSORERIE !





### Les grandes étapes

#### LES GRANDES ÉTAPES POUR LES CONTRIBUABLES SALARIÉS OU RETRAITÉS



##### PRINTEMPS

Déclaration de revenus 2017 :  
Si je déclare en ligne, je dispose de mon taux de prélèvement et je peux opter pour un taux individualisé (différencié au sein de mon couple) ou non personnalisé.

##### ÉTÉ

Mise à disposition de l'avis d'impôt 2017 avec mon taux de prélèvement. Si j'ai déposé une déclaration de revenus papier, je peux opter pour un taux individualisé ou non personnalisé à compter de mi-juillet.

##### AUTOMNE-HIVER

L'administration fiscale envoie mon taux à mon employeur. Pour mon information, ce taux et le montant du prélèvement peuvent être affichés dès le mois de septembre sur mon bulletin de salaire.



##### JANVIER

Application du Prélèvement à la source. Le montant d'impôt est déduit automatiquement et indiqué clairement sur ma fiche de paie.

##### AVRIL-JUIN

Déclaration de revenus 2018 :  
Je dispose de mon nouveau taux de prélèvement, applicable en septembre.

##### AOÛT-SEPTEMBRE

L'administration fiscale envoie mon nouveau taux à mon employeur/ma caisse de retraite.



**À TOUT MOMENT SI MA SITUATION CHANGE (EXEMPLE : VARIATION DE REVENUS)**



**1** Je peux simuler mon nouveau montant d'impôt en ligne sur [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr)

**2** Sous certaines conditions, je peux demander à modifier mon taux de prélèvement.

**3** Mon nouveau taux est pris en compte sur ma fiche de paie suivante.

**Votre bulletin de salaire sera remanié. En cas d'incompréhension, la CFTC reste à votre disposition.**

**La CFTC, c'est aussi un syndicalisme de services.**



## VENEZ NOMBREUX A L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Voici revenu le temps de l'Assemblée Générale annuelle. C'est une étape importante dans la vie de toute association et le COS est une association. Ce sont ses adhérents qui la font vivre par le biais des représentants élus, qui siègent au conseil d'administration et aussi dans toutes les commissions et par ce temps dévolu à l'ensemble des adhérents (l'assemblée générale).

C'est l'occasion, une fois par an, de venir écouter les élus, les gestionnaires, le commissaire aux comptes pour le bilan annuel des activités, poser vos questions en direct, de vous exprimer et participer au vote pour les résolutions.

De plus, des lots sont distribués par tirage au sort et les chanceux repartent avec de beaux cadeaux. A ce sujet, les adhérents représentés (donc absents) participent aux premiers lots, puis après, ce sont uniquement les adhérents présents pour les plus « beaux » lots.

**Alors venez nombreux le mardi 26 juin matin !**

**Les élus CFTC y seront présents, c'est aussi l'occasion de nous rencontrer...  
Si vous ne pouvez pas venir, vous pouvez nous faire parvenir vos pouvoirs afin que vos votes soient comptabilisés. Nous voterons « adoptée » pour chacune des 5 résolutions.**

**Merci pour votre confiance !**





## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : QUELQUES RAPPELS

PERSONNE NE ME COMPREND !



**Le CPF a été créé par les partenaires sociaux en décembre 2013 (accord national interprofessionnel, ANI). La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale définit les conditions de sa mise en œuvre.**

### 1- Définition :

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA)

Le compte personnel de formation (CPF) fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Il recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale :

### Où s'adresser ?

Une fois votre compte créé en ligne, vous pouvez obtenir des informations sur l'utilisation du site : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

#### Par téléphone

**02 41 19 22 22**

Du lundi au vendredi de 9h à 17h (appel non surtaxé)

#### Par messagerie

Depuis votre espace sécurisé, vous pouvez accéder au formulaire de contact pour poser une question à votre conseiller.

Depuis le 15 mars 2017, il est notamment possible d'utiliser le CPF pour financer son permis B (préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que :

- l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours



professionnel du titulaire du compte,

- et que le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

Pour être prise en charge, la préparation au permis B doit être assurée par un établissement agréé et déclaré en tant qu'organisme de formation.

### 2- Le CPF s'adresse à toute personne :

- salariée
- fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique.
- membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- conjoint collaborateur
- à la recherche d'un emploi

### 3- Le fonctionnement :

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Des abondements, c'est-à-dire des ajouts d'heures, sont toutefois possibles au-delà de ce plafond.

Alimentation

Cas général

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte

n'est plus alimenté.

En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi.

Revenir au sommaire de cette partie

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

### À noter :

le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

### Abondement (versement en complément)

Le compte peut être abondé dans 4 cas :

- si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise) ;
- si, dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et que le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans. Dans ce cas, le compte est abondé de 100 heures de formations complémentaires pour un salarié à temps plein, et 130 heures pour un salarié à temps partiel ;
- si les heures sont insuffisantes pour suivre une formation (pour obtenir des informations sur la manière dont peut être complété le compte, il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines) ;



- si un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise, il bénéficie d'un abondement minimum de 100 heures de son CPF.

### Cumul avec d'autres dispositifs

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité de mobiliser les heures de son CPF et de les associer :

- à la période de professionnalisation,
- au congé individuel de formation (Cif),
- à une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise.

### 4-Mobilisation du CPF

#### Utilisation des heures

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de Dif acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (par exemple, sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015) du nombre total d'heures de Dif non utilisées au 31 décembre 2014.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son Dif sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle.

#### Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6

mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

#### Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'Opcv collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ou l'Opacif si le CPF vient compléter un Cif,
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés. Pour connaître l'Opcv ou l'Opacif concerné, le salarié doit s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

#### Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

### PENSEZ CARRIERE !

La formation peut jouer un rôle décisif dans votre montée en compétences et dans l'évolution de votre carrière.

**La CFTC est à votre disposition pour tout renseignement.**



**L'Optimist**  
N°35/p14



**Bonnes vacances à tous  
N'hésitez pas à nous joindre en cas de besoin,  
nous serons à votre écoute**



*L'Optimist  
revient en Septembre*





**L'Optimist**  
N°35/p16

## SUIVEZ NOUS SUR NOTRE PAGE FACEBOOK



**N'hésitez pas à consulter régulièrement notre espace intranet-contact** où vous retrouvez l'ensemble de nos actualités syndicales ainsi que notre mensuel l'Optimist.

**Accueil contact - nos ressources - organisations syndicales - CFTC**

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](mailto:cftc@lenord.fr)

[www.cftccg59.fr](http://www.cftccg59.fr)

