



# L'Optimist

N°51

ÉDITION DU MOIS DE FEVRIER 2020 - RÉDACTION CFTC DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD



DOSSIER

ACTUALITES

LE BILLET D'HUMEUR

SYNDICALEMENT VÔTRE



# L'Optimist

N°51

EDITO

DIALOGUE SOCIAL  
EN LÉTHARGIE ?



**En date du 10 décembre 2019** la CFTC alertait notre président sur **l'absence de publication d'arrêté ministériel permettant à certains cadres d'emplois de bénéficier du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP** et donc du CIA qui est la part variable versée une fois dans l'année en fonction de la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Ces cadres d'emplois devaient profiter de ce dispositif dès 2017 pour certains et 2018 pour d'autres. A ce jour, cet arrêté ministériel n'est toujours pas publié. **La CFTC soulignait l'importance de verser à ces agents de manière rétroactive le CIA depuis 2018.** Cette demande a fait l'objet d'un rappel de notre part appuyé par les

résultats d'un sondage effectué auprès de ces dits agents en date du 16 janvier 2020. **AUCUNE REPONSE.**

**En date du 11 décembre 2019** la CFTC alertait notre président **sur les cadres d'emplois exclus du dispositif RIFSEEP.** Toutefois, leur situation devait faire l'objet d'un réexamen au plus tard le 31 décembre 2019 (art. 7, décret n°2014-513 du mai 2014). Sauf qu'aujourd'hui.... Toujours rien ! **La CFTC réclamait pour ces agents un prime compensatrice. AUCUNE REPONSE.**

## Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Force est de constater que nos demandes sont entendues par l'exécutif puisque des agents ont reçu un courrier de notre président daté du 17 février 2020 leur indiquant que conformément à ces engagements pris en 2018, les sommes correspondant aux CIA qu'auraient dû percevoir ces agents sont conservées et leur seront versées dès publication de l'arrêté ministériel concernant leur grade. Nous approuvons la démarche de l'exécutif de tenir ses promesses et d'informer les agents **sauf qu'il aurait pu également prévenir l'organisation syndicale qui l'interpellait sur le sujet !**

**La CFTC n'a reçu à ce jour aucune réponse officielle à ses courriers.**

Quant aux cadres d'emplois exclus du dispositif mais dont la situation devait être revue au plus tard le 31 décembre 2019, la CFTC affirme qu'un projet de décret est établi dont l'objet est « l'actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux » et donc le RIFSEEP. **Sauf que ce décret n'est pas encore daté, signé et numéroté...**

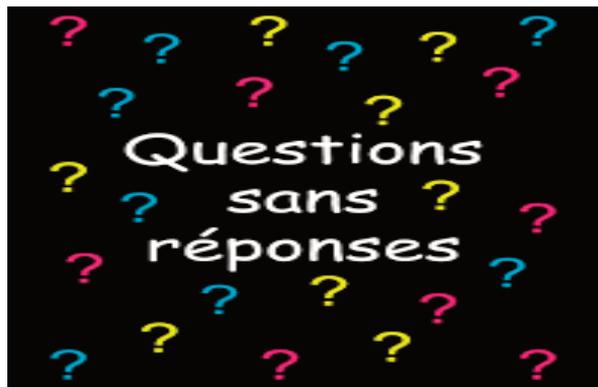
La CFTC espère bien entendu une réponse officielle de notre président sur notre demande du 11 décembre 2019 à savoir une prime qui compense le manque à gagner du CIA ou, au regard, de **la prochaine publication du décret la même promesse de rétroactivité dans un souci d'équité de traitement entre les agents.**

**La CFTC rappelle à tous les agents qu'elle ne prêche pas pour sa paroisse et qu'elle n'oriente pas son discours en fonction de ses intérêts et croyances personnels, une manière de remettre en question l'objectivité d'un interlocuteur.**

Véronique DHALLUIN,  
Présidente du syndicat



### RÉFORME DES RETRAITES : BEAUCOUP DE QUESTIONS SANS RÉPONSES !



Alors que la conférence de financements a débuté, la CFTC a formulé des solutions comme par exemple un abattement temporaire comme alternative à la décote pérenne, l'utilisation d'une partie du Fonds de réserve des retraites ou encore la fin des exonérations fiscales de certains produits individuels d'épargne retraite. Fin avril, les partenaires sociaux doivent s'entendre et proposer une solution pour le financement. **A défaut d'accord, c'est le gouvernement qui imposera sa solution !** Sur la réforme, beaucoup de questions restent encore aujourd'hui sans réponse. Le gouvernement semble à court d'idées pour la fonction publique et donne l'impression d'y aller en "tâtonnant".

#### CE QUE NE DIT PAS LE GOUVERNEMENT

#### Sur le volet famille : les femmes, grandes gagnantes de cette réforme ?

En accordant une majoration de 5 % dès le premier enfant, de fait le gouvernement supprime les 8, 4 ou 2 trimestres qui profitaient aux femmes et leur permettaient de partir plus tôt en retraite sans subir de plein fouet l'effet de la décote ou malus.

La majoration de 10 % de la pension qui est jusqu'à présent accordée pour 3 enfants aux deux parents est également **supprimée**. Pour rappel, aujourd'hui, avec la CNRACL 5 % s'ajoutent par enfant au-delà du 3<sup>e</sup> enfant.

Ce dispositif sera également **supprimé**.

**La suppression des trimestres ne peut être un point positif pour les femmes car de fait, il leur manquera des trimestres pour un calcul de retraite à taux plein.** N'oublions pas que dans sa communication, le gouvernement parle toujours d'un calcul de retraite à taux plein sans donner de précisions sur les notions de taux plein et de carrière complète dans un régime par points.

Beaucoup de calcul restent à faire. Ce dont on peut être certain c'est que **les familles nombreuses, 3 enfants et plus, seront les grandes perdantes. Dans une période où le taux de natalité est en baisse, on peut s'étonner qu'une réforme des retraites par répartition défavorise les familles nombreuses.**

#### Sur le volet de la pénibilité : une "usine à gaz" dont la maîtrise est loin d'être garantie !

Les catégories actives et insalubres concernent des emplois pénibles, à risques ou à fatigue exceptionnelle. Elle s'appliquent à un cadre d'emploi (police municipale, sapeurs-pompiers...) ou à un grade exerçant des fonctions particulières (égoutier, élagueur...). Il s'agit donc d'un dispositif qui s'applique dans sa globalité à une catégorie d'agents ciblés, donc plus facile à repérer. A leur nomination, ces agents signent un arrêté spécifiant outre les autres informations, leur catégorie de retraite.

**En supprimant la catégorie active ou insalubre le contrat n'est plus respecté.**

**la suppression de la catégorie active ou insalubre porte un coup dur au statut lui-même !**

La mise en place du compte professionnel de prévention (C2P) a comme principal inconvénient d'être un outil de mesure individuelle de la pénibilité contrairement à la catégorie active ou insalubre qui est une mesure



d'ordre générale pour les emplois concernés.

**Concernant les critères de pénibilité, dans le privé le dispositif pose problème à beaucoup d'employeurs, qu'en sera-t-il dans le public ? Comment évaluer les différents critères et attribuer les points ? Quel type de gestion mettre en place au sein des services Ressources Humaines ?**

Sans parler du refus d'intégrer les 4 critères enlevés en 2017 (manutentions de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques) : **début d'un parcours du combattant pour l'agent qui voudra faire reconnaître la pénibilité s'il a exercé des fonctions relevant de ces critères.**

**Sur le volet de gestion des fins de carrières et retraites progressives : dispositif voué à l'échec ?**

Le gouvernement propose l'utilisation du compte épargne temps et l'instauration de la retraite progressive avec maintien dans l'emploi dans la fonction publique. Derrière les nombreuses questions (pour lesquelles nous n'avons aucune réponse) qui sous-entendent ces propositions, **l'utilisation du CET sera une solution difficile à mettre en œuvre dans la fonction publique territoriale.** En effet, la « libre administration des collectivités locales » nécessite une délibération de chaque collectivité pour la mise en place d'un CET. Certains agents peuvent donc ne pas y avoir accès parce que la collectivité n'a pas pris de délibération. De plus, devant la complexité de la gestion du personnel dans la fonction publique territoriale (exemple les postes à temps non complet), si le CET peut permettre à un agent exerçant dans une seule collectivité de cesser son activité un ou plusieurs mois avant sa date de départ en retraite, lorsque le même agent exerce ses fonctions dans 2 ou plusieurs collectivités, les choses ne seront pas simples.

**Sans concertation avec les employeurs territoriaux, c'est un dispositif voué à**

**l'échec.**

Concernant la retraite progressive, c'est un dispositif en vigueur dans le secteur privé.

**Une liquidation provisoire de la retraite associée à un travail à temps partiel peut-elle compenser une rémunération à temps complet ou même partiel 90, 80 % dans la fonction publique ? Les agents supporteront-ils ce manque à gagner ? Pendant combien de temps ? Sur quel poste seront-ils affectés ? En auront-ils le choix ?**

Enfin et pour résumer, le gouvernement veut aujourd'hui mettre en place un régime universel par points mais :

- Peut-on parler d'universalité lorsqu'on commence à désigner des cas spécifiques ?
- Peut-on parler de transparence lorsque la majorité des questions n'ont pas encore de réponses ?
- Peut-on parler de simplification lorsqu'au travers des débats ceux mêmes qui représentent le gouvernement se trompent sur le calcul de l'attribution des trimestres, sur la notion de malus et son incidence sur les retraites ?
- Peut-on parler de complexité du système existant, lorsqu'on n'est pas capable de donner des explications simples sur ce qu'on veut mettre en place ?
- Peut-on rassurer les gens sans leur apporter la preuve de ce qu'ils gagnent ou perdent avec le nouveau système alors qu'aujourd'hui, à partir de 55 ans, les caisses de retraite sont en mesure d'envoyer l'estimation individuelle globale qui permet à chacun de savoir ce qu'il percevra comme pension à l'âge de 62, 63, 64, 65, 66 ou 67 ans ?

cotisation calcul pension ne retraite points annuité départ nditi  
espérance de vie activité esse



## LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA CFTC VOUS INFORME (SUITE)

### Le temps de travail

Le recours ponctuel au télétravail dans la fonction publique est désormais autorisé.

### Le droit de grève encadré dans certains services publics locaux

Comme dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, **l'exercice du droit de grève est dorénavant encadré dans la fonction publique territoriale.**

La loi permet au président d'un département ou à toute autre autorité territoriale d'instaurer un service minimum pour certains services publics locaux, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales. L'accord, issu des négociations, doit définir les prestations minimales du ou des services concernés permettant de satisfaire les "besoins essentiels des usagers" et de préserver "l'ordre public". Les services publics locaux concernés sont :

- la collecte et le traitement des déchets ménagers ;
- le transport public des personnes ;
- l'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- l'accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- l'accueil périscolaire ;
- la restauration collective et scolaire.

À défaut d'accord dans les 12 mois suivant le début des négociations, l'assemblée délibérante de la collectivité fixe quels services, fonctions et nombre d'agents sont indispensables pour garantir la continuité du service public.

Afin d'organiser le service minimum et l'information des usagers, les agents des services impactés voulant faire grève doivent respecter un préavis de 48 heures. Un préavis de 24 heures est également imposé aux agents qui renoncent à la grève ou à sa poursuite. Par ailleurs, pour éviter les arrêts de courte durée, les agents qui se sont déclarés grévistes peuvent être tenus "d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme."

**Pour certains agents locaux, il n'est donc plus possible de faire grève sans prévenir ou une heure en ne perdant qu'une heure de salaire.**

### La discipline

**Les sanctions disciplinaires sont harmonisées** entre les trois versants de la fonction publique. Une seule sanction spécifique demeure : le déplacement d'office pour les fonctionnaires d'État.

Une sanction d'exclusion temporaire commune est créée dans les trois premiers groupes de sanctions en proportionnant sa sévérité : exclusion jusqu'à 3 jours, de 4 à 15 jours et de 16 jours à 2 ans. Les sanctions d'abaissement d'échelon et de rétrogradation sont précisées (à l'échelon ou au



grade immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent sanctionné).

**L'effet des sanctions dans le temps est mieux encadré.** Désormais, l'administration doit retirer du dossier individuel toute mention d'une sanction du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupe si dans les dix ans suivant cette mesure, l'agent n'a pas de nouveau été sanctionné (il ne s'agit plus d'une mesure de bienveillance prise en fonction du comportement général de l'agent).

**La procédure disciplinaire est revue.** À la suite de la **modification de la composition des commissions administratives paritaires (CAP)**, les conseils de discipline peuvent dorénavant réunir des fonctionnaires d'un grade inférieur à l'agent poursuivi.

Lorsqu'ils comparaissent comme témoin cité, les agents victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement moral ou sexuel peuvent se faire assister d'un tiers de leur choix. Cette disposition entend encourager les victimes à prendre part à la procédure disciplinaire.

Les instances supérieures de recours en matière disciplinaire sont supprimées. L'agent sanctionné doit directement saisir le juge administratif.

### Les congés et les conditions de travail

Un an et demi après sa création dans le secteur privé, **le congé de proche aidant** est institué dans la fonction publique. Il s'agit d'un congé non rémunéré destiné à permettre aux fonctionnaires de s'absenter pour accompagner un proche présentant un grave handicap ou une importante perte d'autonomie.

La loi définit le proche aidé : conjoint, concubin, partenaire, ascendant, enfant... Elle fixe également la durée du congé, qui est de **trois mois** renouvelables, dans **la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'agent**. Le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Un décret doit encore préciser ses conditions d'attribution et de gestion et l'étendre aux agents contractuels.

À noter que le **projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020** prévoit d'indemniser ce congé à partir d'octobre 2020 pendant trois mois maximum sur toute la carrière du proche aidant. Les demandes de mobilité des fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant sont, en outre, facilitées. Ils bénéficient d'une priorité en cas de mutation, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition.

**Les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux** sont également traitées. Afin d'harmoniser les règles de gestion de ces autorisations d'absence et de mettre fin à l'hétérogénéité des situations, la loi unifie leur fondement juridique. Un décret doit déterminer la liste, les conditions d'octroi de ces autorisations d'absence et celles qui sont accordées de droit.

**Le droit à aménagement horaire pour allaitement** est désormais inscrit dans la loi, à l'instar des dispositions existantes du code du travail pour les salariés du secteur privé. Un décret doit encore définir les conditions d'attribution de ce droit (octroyé sous réserve des nécessités de service) et l'étendre aux agents non-titulaires.



**Un entretien de carrière pour prévenir les risques d'usure professionnelle** est mis en place. Les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficieront désormais d'un entretien, dans des conditions qui doivent être définies réglementairement.



**Vous avez des questions ?**

**N'hésitez pas à nous joindre**

**LA CFTC VOUS INFORMERA DES NOUVELLES DISPOSITIONS  
DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**



### LES COMPÉTENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES : VOILA CE QUI CHANGE !

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie, en son article 10, les modalités d'organisation et le champ de compétences des Commissions Administratives Paritaires.

S'agissant de l'organisation, **la loi met fin aux groupes hiérarchiques au sein des C.A.P. à compter du prochain renouvellement des instances soit fin 2022. Ainsi, les fonctionnaires d'une catégorie hiérarchique examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie sans distinction de cadres d'emplois et de grades.**

Les attributions des C.A.P. sont, quant à elles, **recentrées sur les situations individuelles défavorables.** Elles sont précisées à l'article 31 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 paru au Journal Officiel du 1er décembre 2019.





	Thématique		Avenir de la compétence
SAISINES A L' INITIATIVE DE L' EMPLOYEUR	Le stagiaire	Licenciement en cours de stage	Maintenue
		Prorogation de stage Avenir de la compétence	Maintenue
		Refus de titularisation en fin de stage	Maintenue
	Travailleur handicapé	Renouvellement du contrat	Maintenue
		Refus de titularisation	Maintenue
	Déroutement de carrière	Avancement à l'échelon spécial	Fin 01/01/2021
		Avancement de grade	Fin 01/01/2021
		Promotion interne	Fin 01/01/2021
	Mobilité – Positions administratives	Disponibilité : octroi et renouvellement	Fin 01/01/2020
		Disponibilité : licenciement après trois refus de poste	Maintenue
		Détachement – intégration après détachement – intégration directe- Fin de détachement	Fin 01/01/2020
		Mise à disposition	En attente de précisions
		Mutation interne	Fin 01/01/2020
		Reclassement pour inaptitude physique : affectation dans un autre emploi du grade ou reclassement par détachement	En attente de précisions
Reclassement des agents de police municipale : en cas de retrait ou de suspension de l'agrément, en cas de reclassement par détachement		En attente de précisions	
Droit syndical	Décharge syndicale de service : refus de désignation d'un agent motivé par l'incompatibilité avec la bonne marche du service	En attente de précisions	



		Thématique	Avenir de la compétence
SAISINES A L' INITIATIVE DE L' EMPLOYEUR	Formation	Refus d'un congé pour formation syndicale	Maintenue
		Refus d'un congé avec traitement pour formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail pour un membre du comité social territorial	Maintenue
		Refus du bénéfice d'une formation professionnelle, d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels, d'une formation personnelle  Avant le 2 <sup>ème</sup> refus successif sur la même formation	Maintenue
		Refus au bénéfice d'une action de formation dans le cadre d'un mandat électif local	Maintenue
	Discipline	Propositions de sanction des 2 <sup>ème</sup> – 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> groupes	Maintenue  (en formation disciplinaire)
	Licenciement	Pour insuffisance professionnelle	Maintenue  (en formation disciplinaire)
		A l'expiration d'un congé de maladie d'un fonctionnaire ayant refusé un emploi sans motif valable lié à l'état de santé	En attente de précisions
		Pour inaptitude physique	En attente de précisions
	Transfert	Cas de création de services communs EPCI – Transfert de compétences – Dissolution d'EPCI et fin de services communs	Fin 01/01/2021

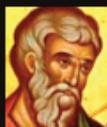


SAISINES A L' INITIATIVE DE L' AGENT	Déroulement de carrière	Demande de révision du compte rendu d'entretien professionnel	Maintenue	
	Disponibilité	Refus d'octroi ou litiges liés aux modalités de réintégration	Maintenue	
	Temps de travail	Refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel	Maintenue	
	Compte épargne temps	Refus d'octroi d'un congé au titre du CET	Maintenue	
	Télétravail	Refus à une demande initiale ou de renouvellement	Maintenue	
	Formation	Refus du bénéfice de mobilisation du Compte Personnel de Formation	Maintenue	
	Démission	Refus d'acceptation d'une démission	Maintenue	
	Cas particuliers de réintégration		A l'issue de la période de privation des droits civiques	Maintenue
			A l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public	Maintenue
			Suite à la réintégration dans la nationalité française	Maintenue





Faites ce que je dis, mais ne faites pas ce que je fais.



Saint Matthieu

[www.citation-celebre.com](http://www.citation-celebre.com)

*Omnia ergo quaecumque dixerit vobis servate et facite : secundum opera vero eorum nolite facere ; dicunt enim et non faciunt*

Souvenez-vous les propos de notre président dès son investiture en avril 2015, "baisser la masse salariale du Département de 8%" mais "sans que cela ne soit douloureux" promet Jean-René Lecerf, il critique également ce qu'il appelle « une armée mexicaine. Il y a aujourd'hui plus d'adjudants que de sapeurs. Bientôt, il y aura plus de colonels que de sapeurs ».

Jean-René Lecerf est accusé aujourd'hui par Médiacité (journal en ligne français consacré à l'investigation locale) de contourner le plafond légal du nombre de collaborateurs de cabinet qui est une pratique courante dans les grandes collectivités. Au conseil départemental du Nord, Médiacités a comptabilisé 21 collaborateurs « sur-numéraires » !

Juriste de formation, Jean-René LECERF rétorque « Seul hic, les soi-disant collaborateurs en surnombre sont tous des collaborateurs de vice-présidents ou de conseillers délégués.

Or, c'est bien la loi qui fixe à 15 le nombre de vice-présidences que peut compter un département.

Si je comprends la cohérence de l'article de Médiacités, il faut donc des vice-Présidents sans collaborateur, peut-être sans délégation car mis dans l'incapacité de veiller aux responsabilités que le Président a souhaité leur confier. Ce n'est pas mon opinion et ce n'était pas davantage celle de mes prédécesseurs puisqu'avant l'alternance de 2015 tous les vice-Présidents avaient leurs collaborateurs et il en allait de même des Présidents de commission, alors distincts des vice-Présidents ».

**Rions un peu :** reprenons une expression de celle qu'il qualifie de sa meilleure ennemie (Martine AUBRY) « Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup »...

Pour ne pas être qualifié d'autolâtre, le président Jean René LECERF a trouvé un contournement à la loi concernant ses collaborateurs, **La CFTC demande que notre président tienne ses engagements vis-à-vis du versement rétroactif du CIA pour les cadres d'emplois qui sont toujours en attente de l'arrêt ministériel (et ce depuis quelques années) et qu'il propose une solution pour les agents qui sont exclus de ce dispositif (faute de sortie du décret à ce jour !)** ...



### GRAND PARLEUR, PETIT FAISEUR ? MANIPULATEUR INCOMPÉTENT, ACTEUR HUMBLE ET EMPATHIQUE ?

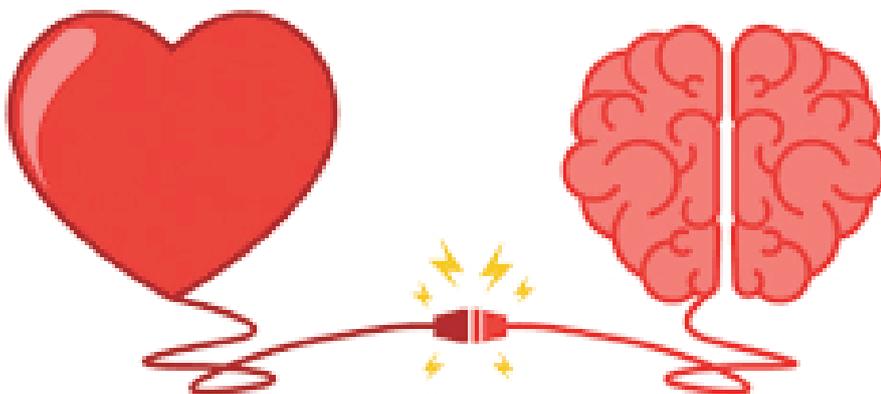
**Le principe de Peter...ça vous parle ?** Énoncé par les psychologues Laurence J. Peter et Raymond Hull dans un livre publié en 1970 et devenu un best-seller depuis, ledit principe énonce que « [...] dans une hiérarchie, tout employé a tendance à s'élever à son niveau d'incompétence ».

Le fait est, et nous pouvons sans doute tous témoigner de la chose tout au long de notre parcours professionnel, qu'il nous arrivera de tomber une fois sous les ordres (parfois incohérents !) d'un incompetent ou d'avoir un collègue de travail qui essaie de cacher son incompetence par une arrogance ou des manipulations. Le manipulateur n'a qu'un intérêt le sien.

Une de ces situations est quasi inévitable ! Et lorsqu'une telle chose se produit et que cette personne a une responsabilité hiérarchique ou autre, une question surgit immédiatement à notre esprit :

**« Comment se fait-il que cette personne ait été nommée à ce poste ? ». Et cette question a son importance ! S'agit-il d'une erreur des experts en ressources humaines ? De la haute direction ? L'incompétent aurait-il réussi à dissimuler ses faiblesses à ce jour ?**

Une partie de la réponse nous est apportée par des universitaires. Selon un professeur de la University College de Londres, la présence d'un certain nombre d'incompétents aux postes clés d'une organisation serait d'abord et avant tout le fait des hommes ! Surpris par la chose ? Peut-être pas, si l'on considère que, dans le cas des hommes, ces derniers seraient plus enclins, dans l'exercice de leurs fonctions et du leadership qui y est inhérent, à masquer leurs lacunes par des démonstrations d'arrogance ou de charisme, ce que nous avons aisément tendance à confondre avec les traits d'un meneur.



## INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE



Arrogance, charisme... Ça évoque quelque chose ? Il s'agit là de caractéristiques associées à l'individu narcissique. Bon nombre d'études indiquent que dans le cas de groupes dont le niveau de cohésion est faible, une personne porteuse de traits narcissiques a plus de chances d'émerger comme leader que dans le cas d'un groupe soudé ou cumulant plusieurs mois ou années d'existence. Et pour ajouter au portrait, certaines autres études démontrent également que les hommes ont tendance à surévaluer leur intelligence et leurs compétences, tout comme ils sont également plus enclins à mettre de l'avant des comportements ou des attitudes empreints d'arrogance et de manipulation.

Évidemment, nos patrons masculins ne sont pas tous à mettre dans le même panier ! Mais ce qui ressort de ces études, c'est que la qualité du leadership ne se définit pas en fonction d'un genre ou d'un autre, mais bien davantage par **la présence (ou l'absence, c'est selon !) de traits de caractère tels l'humilité, l'empathie ou l'intelligence émotionnelle, pour ne nommer que ceux-ci**. Et à ce compte, force est de reconnaître, messieurs, que ces dames sont sans doute mieux équipées que nous le sommes, et le montrent plus souvent dans le feu de l'action...

**Méfions-nous donc de ceux qui claironnent fort et qui bombent le torse !**



**LA CFTC s'engage pour l'intelligence  
émotionnelle et l'accompagnement  
dans le respect de chacun  
dans la plus grande transparence possible.**



### LE TRAVAIL AVEC ET POUR LES ASSISTANTS FAMILIAUX SE POURSUIT

*Les réunions de travail pour l'évolution de la profession d'Assistant Familial se poursuivent et les avancées se concrétisent petit à petit.*

**Un calendrier** pour l'année 2020 a été élaboré avec des thèmes précis comme par exemple :

- La rémunération
- L'évolution de carrière
- L'accompagnement par les SAF
- Bilan des VIAF (violences institutionnelles pour les Assistants Familiaux)...

#### **Des constats :**

- **peu de formations** sont demandées par les Assistants Familiaux, alors que c'est un levier nécessaire permettant de conforter les pratiques professionnelles.
- les Assistants Familiaux consultent de plus en plus toutes les informations sur le site contact intranet même les prestations proposées par le Comité des Œuvres Sociales. Ils ne peuvent pas y prétendre puisque les Assistants Familiaux bénéficient du CNAS ; cependant, **nombre d'entre eux nous manifestent leur intérêt pour le COS, le CNAS ne répond pas à leurs attentes (ce que nous avons déjà évoqué il y a quelques années lors de réunions avec la DEF)... à suivre, donc.**

**Enfin**, deux sous-groupes de travail doivent se réunir avec pour thème : le binôme relai et le bilan de l'accueil familial.

**Le travail entamé est considérable et important pour les professionnels. Ils peuvent compter sur la CFTC pour soutenir leurs demandes**

D'une manière plus globale, le département du Nord fait partie des trente départements sélectionnés en 2020 pour bénéficier d'un soutien financier en faveur de la protection de l'enfance. Les premiers départements concernés ont été choisis pour leurs projets innovants en matière de prévention, de détection ou de prise en charge des enfants maltraités.

Notre département devra conclure avec l'Etat d'ici juin 2020 un contrat avec des projets et des priorités en matière de prévention et de protection de l'enfance.

Les premières évaluations se feront d'ici un an.

Ce chantier fera l'objet de discussions lors des groupes de travail tout au long de l'année.

**Si tous les représentants tous syndicats représentés sont unanimes sur ce point : le travail est immense mais nécessaire, la CFTC restera très vigilante sur les avancées et les projets concernant la protection de l'enfance.**





# L'Optimist

N°51/p15

UNE EQUIPE DE PERMANENTS  
A VOTRE ECOUTE



**Véronique DHALLUIN**  
Elue au Comité Technique  
Elue à la C.A.P B



**Philippe DEBRABANT**  
Elu au Comité Technique  
Elu à la C.A.P A  
Désigné au CHSCT



**Dominique BOUCHER**  
Référente COS et  
Assistants Familiaux



**Delphine CUSTOZA**  
Elue à la C.A.P B  
Désignée à la Commission  
de Réforme catégorie B  
Désignée au CHSCT



03 59 73 65 75  
07 86 68 69 52



**Roselyne LEFAIT**  
Assistante administrative du syndicat



Syndicat CFTC  
du Conseil Départemental du Nord

Bâtiment les ARCURIALES  
Entée C - Rez de Chaussée  
45, rue de Tournai 5900 Lille  
Tél : 03 59 73 65 75  
Port : 07 86 68 69 52  
E-Mail : cftc@lenord.fr  
[www.cftccg59.fr](http://www.cftccg59.fr)

