



# L'Optimist

N°53

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



ACTUALITES

INFO PRATIQUE

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMEUR

EN BREF



# L'Optimist

N°53

EDITO



UN MONDE DU TRAVAIL QUI  
CHANGE ET QUI TOUCHE  
TOUTES LES GÉNÉRATIONS

**A chaque génération tout semble changer....** Un changement qui semble également lié à une fracture sociale.

**La génération « baby-boom »** entre 1940 et 1965, c'est la carrière professionnelle qui prime, c'est également la période du plein emploi. **La génération « x »** entre 1965 et 1980, reste fidèle à son employeur et respecte les règles et la hiérarchie mais voit arriver les prémices du chômage, c'est aussi la période des premiers grands chocs pétroliers. **La génération « y »** entre 1980 et 1995 « s'accroche » à son travail car le chômage augmente de plus en plus. Pour elle, la carrière a beaucoup moins d'importance et veut un travail qui rime avec plaisir et épanouissement : pas de routine, des activités stimulantes mais aussi une impatience qui grandit et un rejet de la hiérarchie. On la surnomme aussi « génération perdue, Peter Pan ou Tanguy », de jeunes adultes qui ne veulent pas grandir et quitter la maison. C'est aussi l'arrivée de Internet et d'un signe fédérateur pour tout le continent Européen avec la chute du mur de Berlin. **La génération « Z »**, comme Zapping, la génération « du pouce » actuelle et friande des technologies matures et l'usage des réseaux sociaux. Dès qu'elle se pose une question et doit faire face à un problème, cette génération « google » (du verbe googler).

**Et demain ?** Nous pourrions penser à une **génération « télétravail »**, ce mode de travail incontournable pendant la crise sanitaire du COVID 19.

**La CFTC a participé aux nombreux groupes de travail et conférence sociale du télétravail. Elle a pu exprimer ses idées et ses propositions en la matière que vous retrouvez dans notre Optimist 52 de septembre « vivre avec son temps tout en améliorant « le bien vivre le travail ».**

Véronique DHALLUIN,  
Présidente du syndicat



## RÉFORME DU CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS : PROCHAINE ÉTAPE EN JANVIER PROCHAIN

**A compter du 1er janvier 2021**, les deux classes du premier grade du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs (assistant socio-éducatif de seconde classe et assistant socio-éducatif de première classe) sont fusionnées afin de parvenir à la structure définitive de nouveau cadre d'emplois de catégorie A.

**Ce cadre d'emplois comprend les grades :**

- Assistant socio-éducatif,
- assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle.



Le grade d'assistant socio-éducatif comprend quatorze échelons.

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>DUREE</b>	2ANS	2ANS	3ANS	3ANS										
										6MOIS	6MOIS			
<b>INDICE BRUT</b>	444	461	478	494	512	528	547	570	596	623	655	680	694	714
<b>INDICE MAJORE</b>	390	404	415	426	440	452	465	482	502	523	546	566	576	592

Le grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle comprend onze échelons.

ECHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>DUREE</b>	1AN	2ANS	2ANS	2ANS	2ANS	2ANS	2ANS	3ANS	3ANS	3ANS	
							6MOIS				
<b>INDICE BRUT</b>	502	523	543	565	589	622	653	680	705	732	761
<b>INDICE MAJORE</b>	433	448	462	478	497	522	545	566	585	605	627

**En ce qui concerne le régime indemnitaire**

- IFSE de 345,13€ pour les ASE aux 1er, 2ème et 3ème échelon
- IFSE de 396,16€ pour les ASE à partir du 4ème échelon et pour les ASE de classe exceptionnelle



**Le taux de promotion**

Le grade d'ASE de classe exceptionnelle devient au 1er janvier 2021 le premier grade d'avancement compte tenu d'un regroupement en un seul grade des ASE de seconde classe et des ASE de première classe. De ce fait le taux de promotion passe de 33% (taux pour un second grade d'avancement) à 50% (taux pour le premier grade d'avancement). Ces taux ont été délibérés et ne sont pas remis en cause pour l'instant.

**Des questions ? N'hésitez pas à nous joindre !**  
**07.86.68.69.52**



### ASSISTANTS FAMILIAUX : REPRISE DES RÉUNIONS DE TRAVAIL

Dans notre numéro de février dernier, l'année 2020 s'annonçait bien chargée ! Malheureusement, le calendrier pour l'année, élaboré avec des thèmes précis devant être étudiés et discutés, tels le bilan de l'accueil familial, le bilan des VIAF (violences institutionnelles pour les assistants familiaux), les fiches de salaires à améliorer ainsi qu'un travail sur la rémunération elle-même, l'évolution de carrière, l'accompagnement par les SAF, n'a pas été respecté pour cause de Covid.

**Un nouveau rendez-vous de travail s'est tenu début octobre qui nous a permis de confronter à nouveau les pratiques et les expériences vécues** : la demande récurrente des assistants familiaux de faire partie intégrante de l'équipe autour de l'enfant confié est très forte, le projet pour l'enfant, les relevés d'observation doivent être faits en concertation, ils sont les mieux placés puisqu'au contact journalier avec l'enfant mais également l'école, les soignants... car on se rend compte que si certaines équipes ont bien compris l'intérêt du travailler ensemble, ce n'est malheureusement pas le cas partout dans le département.

Concernant la vie professionnelle des assistants familiaux, la discussion a porté sur la nécessité d'un temps de discussion, de concertation qui ressemblerait à notre temps d'évaluation afin de mieux se connaître, de confronter les pratiques, de dire ce qui va et ce qui ne va pas permettant ainsi de modifier pour améliorer la façon de travailler.

Bien sûr, il en est également ressorti que les équipes des SAF, avec un changement très fréquent des personnes d'où un manque de stabilité et la difficulté d'entretenir des relations de confiance, ont besoin d'être renforcées. Il y a au sein du Département environ 2600 assistants familiaux, si un dialogue (type évaluation, bilan, le mot reste à choisir) devait se mettre en place à un rythme régulier ce serait totalement impossible à tenir dû au manque d'effectifs suffisants !

Des réunions doivent encore se poursuivre ultérieurement ayant pour thèmes, « le binôme / le relais en accueil familial » et « le bilan de l'accueil familial ».

**La CFTC participe aux groupes de travail où tous les sujets de préoccupations (évoqués en retour de notre sondage) et notamment la revalorisation de leur rémunération seront abordés.**

**N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions,  
des réflexions qui nous aideront à mieux vous défendre et à vous représenter !  
07.86.68.69.52**

**La tâche est immense et nécessaire ! nous serons très vigilants  
sur les projets et les avancées concernant nos collègues et la protection de l'enfance.**



### Aparté :

La CFTC a communiqué après le comité technique du 11 juin dernier,

« Nous avons demandé la revalorisation de la prime octroyée aux assistants familiaux. Celle-ci a été actée ce jour ».

La CFTC est favorable aussi bien sur la part variable prolongée jusqu'au 3 Juillet que sur la part fixe réévaluée et dont le montant différera selon certains critères.

Ce réajustement est à la hauteur de l'engagement particulier de ces professionnels durant la crise sanitaire ». Vous pouvez retrouver cet article sur contact intranet rubrique nos ressources, CFTC.





### MASQUE : OU LE RANGER QUAND VOUS NE LE PORTEZ PAS ?

Au quotidien, nous rencontrons plusieurs situations au cours desquelles il nous faut retirer notre masque pendant un certain laps de temps - pour manger notamment. Mais où le mettre en attendant ? Et à l'inverse, où ne faut-il surtout pas le ranger ?

À l'heure où le masque est obligatoire dans tous les lieux publics clos, mais aussi dans bon nombre de rues française, il est désormais rare de croiser un voisin à visage découvert. Si certains sont adeptes du masque chirurgical, à usage unique, d'autres ont plutôt adopté le masque en tissu, lavable et réutilisable.

#### Peut-on ranger le masque dans son sac ou le poser sur une table ?

Mais dans ce cas, que faire de son masque lorsqu'on le retire, pour dîner au restaurant ou boire un verre entre amis, par exemple ? Peut-on le mettre dans sa poche ou le glisser dans son sac à main ? **Certainement pas !** Si le masque est souillé, et notamment par le virus SARS-CoV-2, vous risquez de contaminer vos vêtements et le contenu de votre sac.



Autre option tentante : déposer son masque sur le dossier d'une chaise ou sur le rebord de la table. Là encore, **c'est une erreur**. "Le laisser sur la table l'expose beaucoup plus au nouveau coronavirus". Et inversement : un masque souillé va disséminer le virus sur chaque surface touchée". Ainsi, en posant votre masque sur une table, vous risquez de contaminer cette dernière, ou bien de vous infecter en le remettant, si des postillons ont atterri dessus au cours de votre repas.





**Masque : on ne le garde pas sur son bras ni sur son menton !**



Parmi les erreurs courantes, on peut aussi citer le fait d'enfiler son masque sur son bras, de le laisser pendre sur son oreille ou encore de le garder sous son menton. La première a tendance à user cet objet de protection plus rapidement, par le frottement occasionné, et peut aussi mettre votre peau en contact avec le virus si elle touchait la partie externe du masque.

Même problème pour le fait de garder son masque à l'oreille ou sous le menton, puisque votre peau risque de toucher sa face extérieure. Au lieu de vous protéger, votre masque pourrait donc vous infecter.

**L'option la plus sûre semble donc de glisser son masque en tissu dans un sac congélation neuf - à jeter juste après utilisation - ou dans une boîte hermétique lavable. À chaque fois que vous devrez ranger votre masque, il vous faudra donc utiliser un nouveau sac ou contenant.**



Idéalement, il faudrait également ne plus le toucher jusqu'à ce que vous rentriez chez vous et puissiez le mettre dans la machine. En effet, le virus est susceptible de se disséminer à l'intérieur du sachet, et vous pourriez donc contaminer vos mains en récupérant le masque. Prévoyez-en donc un deuxième, à enfiler après votre repas.

Notez, enfin, que pour le masque chirurgical, la question ne se pose pas. Ces outils de protection sont à usage unique, et doivent être jetés après chaque utilisation. Comme pour les masques en tissu, prévoyez-en plusieurs pour le changer au cours de la journée.



### QU'EST-CE QUE LE « BROWN-OUT » ?

APRÈS LE BURN-OUT ET LE BORE-OUT, VOICI LE « BROWN-OUT », LE DERNIER SYNDROME À AFFECTER LES TRAVAILLEURS : CES DERNIERS NE TROUVENT PAS ou PLUS DE SENS À LEUR TRAVAIL. QUELS SONT SES SYMPTÔMES ? COMMENT EN SORTIR ? LA CFTC VOUS EN DIT PLUS.



**Le brown-out ou la perte de sens au travail est moins** connu que le burn-out, le brown-out qui peut se traduire littéralement par « baisse de tension » est une autre forme d'épuisement au travail. Il naît du manque d'intérêt que ressent l'agent face à des tâches peu valorisantes, qui ne correspondent pas à son niveau de compétence, ou qui se révèlent contraires à ses attentes voire à ses valeurs. Devenu absurde, le travail effectué perd alors tout son sens. Le professionnel est démotivé, désengagé, épuisé. Il s'agit d'une affection psychique au même titre que le burn-out et le bore-out. Si les causes ne sont pas les mêmes, ces syndromes entraînent tous trois une véritable souffrance, pouvant conduire à la dépression.

**Les manifestations du brown-out :** baisse d'attention, remise en question à la fois professionnelle et personnelle. L'inintérêt des tâches effectuées entraîne chez l'agent atteint de brown-out un manque grandissant de motivation. L'anthropologue David Graeber, disparu le 2 septembre 2020, a théorisé les « emplois à la con » dans son ouvrage *Bullshit Jobs*, paru en France en septembre 2018.

### BURN-OUT, BORE-OUT, BROWN-OUT: QUELLE DIFFÉRENCE?

Le burn-out désigne un épuisement à la fois physique, émotionnel et mental causé par des conditions de travail trop exigeantes et un surinvestissement du professionnel. Il est à différencier du bore-out, qui désigne à contrario un épuisement par ennui, c'est-à-dire lié à une sous-charge de travail.



Le **brown-out** renvoie pour sa part à un désengagement de l'agent face à la vacuité des tâches effectuées. Un état d'angoisse voire de dépression s'installe progressivement dans le temps et sans être toujours visible. Le professionnel continue de travailler, ne souffre pas d'un épuisement soudain qui affecte son aptitude au travail. Mais l'inintérêt des tâches effectuées entraîne chez lui un manque grandissant de motivation, le sentiment d'être inutile, de répéter des tâches absurdes, de perdre son



temps, de ne pas être à sa place... **Le brown-out peut naître d'une incompréhension face aux ordres de la hiérarchie** et aux valeurs mêmes de la collectivité. Ces sentiments se traduisent par un désengagement de l'agent, écartelé entre la nécessité d'avoir un emploi et l'impression de mener des tâches contre-productives et inutiles.

### QUI SONT LES TRAVAILLEURS LES PLUS TOUCHES ?

Le brown-out est souvent évoqué comme corollaire de l'émergence des « bullshit jobs » (littéralement : « jobs à la con » !). Ces emplois sans grand intérêt se sont multipliés avec l'émergence du Web et des nouvelles technologies. Parmi les domaines les plus impactés : le management, les ressources humaines, la communication... Si le burn-out touche plutôt les cadres et les professions intermédiaires, le brown-out s'observe essentiellement chez de jeunes professionnels surdiplômés aux compétences sous-exploitées. Pour autant, le brown-out est susceptible de toucher toutes les catégories. Moins visible et moins connu que le burn-out, il serait néanmoins plus répandu. **Autre profil concerné : les travailleurs qui se lancent dans une voie « par vocation »** et qui, une fois sur le terrain, se retrouvent confrontés à une réalité bien éloignée de leurs attentes (professions sociales ou médico-sociales, par exemple). **Le brown-out peut également se déclarer suite à une évolution de poste ou une modification des conditions de travail.**

### COMMENT LUTTER CONTRE LE BROWN-OUT ?

Quelles solutions possibles si vous y êtes sujet ? Les signes que nous venons d'évoquer ne doivent pas être négligés, au risque d'impacter durablement votre qualité de vie et votre santé. Dans un premier temps, le dialogue avec votre hiérarchie est à privilégier. Un échange avec votre manager peut être bénéfique et permettre une redéfinition de vos tâches, une revalorisation de vos missions. L'aide d'un tiers est souvent précieuse : sollicitez vos représentants du personnel **CFTC**. **C'est aussi le rôle des délégués syndicaux, qui peuvent vous aider à ouvrir un dialogue fécond avec vos supérieurs.**

**Ne laissez pas les symptômes du brown-out s'installer** : parlez-en à votre médecin traitant ou consultez la médecine du travail. Ne restez pas isolé. Certains cas nécessiteront un arrêt de travail, une reconversion... Selon votre situation, vous aurez besoin d'informations sur les conditions de reconnaissance et d'indemnisation de votre maladie, sur les différents modes de MODIFICATION de contrat (disponibilité, rupture conventionnelle) ou bien encore sur les possibilités de formation professionnelle... Dans chaque cas, des solutions existent et il est essentiel d'être bien informé. **Ne restez pas isolé...**

**N'hésitez pas à nous joindre !**  
**07.86.68.69.52**





### ÉLECTIONS CNRACL : LA CFTC VOUS INFORME

**Du 1er mars au 15 mars 2021**, ce sont 2,2 millions d'actifs, 1,4 million de retraités et près de 37 500 employeurs des fonctions publiques hospitalière et territoriale qui seront appelés à voter afin de renouveler le Conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Ces élections ont lieu tous les 6 ans et la dernière s'est déroulée en décembre 2014. Celle en cours aurait dû se dérouler en décembre 2020 mais en raison de la crise sanitaire, elle se déroulera donc en 2021.

Les électeurs sont rassemblés au sein de différents collèges allant de 1 à 6. Concernant plus particulièrement les agents en activité et les retraités, ils votent dans les collèges 5 et 6. Les listes électorales partielles seront mises en ligne sur la CNRACL à partir du 1er décembre 2020. Celle-ci doivent parvenir à la CNRACL au plus tard le 17 novembre 2020.

Chaque électeur pourra voter :

**soit par internet** du 1er mars 2021 à 9 heures au 15 mars 2021 à 18 heures ;  
**soit par correspondance**, dès réception du matériel de vote jusqu'au 15 mars 2021, le cachet de la poste faisant foi.

C'est un scrutin de liste à la représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel.

Compte tenu du nombre restreint de sièges, aujourd'hui seules 3 organisations syndicales ont des élus. La CFTC n'a pas d'élus à la CNRACL.

**Mais à chaque élection, la CFTC a déposé des listes : c'est la fédération fonction publique territoriale CFTC qui dépose une liste : actifs et retraités**



**ELECTIONS**



## Succession Story

### Au Département du Nord, la guerre de succession est déclarée...

Source : [https://actu.fr/politique/elections-departementales-2021-dans-le-nord-jean-rene-lecerf-ne-sera-pas-candidat-a-sa-re-election\\_36056349.html](https://actu.fr/politique/elections-departementales-2021-dans-le-nord-jean-rene-lecerf-ne-sera-pas-candidat-a-sa-re-election_36056349.html) Publié le 11 Sep 20 à 14:15

**Par voie de presse, Jean-René Lecerf, notre président du département du Nord, annonce qu'il ne se représentera pas en 2021.**

Le président du département du Nord, Jean-René Lecerf, a annoncé ce vendredi 11 septembre 2020 qu'il ne briguera pas un nouveau mandat lors des élections départementales.

Dans l'article, il est mentionné :

4 candidats sont en lice

S'il ne dit non à aucune formation politique, Jean-René Lecerf demande à ses potentiels successeurs de laisser leur étiquette de côté. Pour l'heure, 4 candidats prêts à prendre la relève à la tête du groupe Union pour le Nord (droite) se sont déclarés.

Il s'agit de **Paul Christophe** (député du Nord), **Geneviève Mannarino** (Vice-Présidente du Conseil Départemental du Nord et conseillère municipale à Valenciennes), **Max-André Pick** (1er adjoint au maire de Roubaix) et **Christian Poiret** (1er Vice-Président du Conseil Départemental).

Si aux yeux de Jean-René Lecerf ils ont chacun les qualités requises pour lui succéder, « ils ont tous des défauts ». Pour Paul Christophe, son appartenance à un « groupe Macron-compatible » est « mal vu par une partie de la majorité ». Concernant Geneviève Mannarino, elle serait dans « une situation un peu compliquée avec le maire de Valenciennes ». Max-André Pick a des « fonctions à Roubaix qui lui demandent beaucoup de temps. On ne sait pas si Roubaix peut se passer de lui ». Quant à Christian Poiret, qui paraissait comme son « dauphin naturel en 2015 », sa volonté de cumuler son mandat avec celui de Douaisis Agglo pourrait être un frein. « Juridiquement c'est possible », assure Jean-René Lecerf.

La dévolution de Jean-René Lecerf, président divers droite du Nord, n'est pas acquise. De plus, Emmanuel Macron laisse encore planer le doute sur un éventuel report des élections départementales en 2022 pour cause de COVID...





## LA PRESTATION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Une réunion doit se tenir au mois de novembre, faisant le point sur ce dossier si important.

Comme nous l'annoncions dans L'Optimist de février 2020, la subrogation devrait enfin être mise en place en cas d'arrêt de travail au-delà de trois mois et du passage à demi traitement. Nous reviendrons sur le sujet dans notre prochain numéro.

## JOUR DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LE GOUVERNEMENT N'A TOUJOURS PAS DÉCIDÉ SA SUSPENSION

Alors que les contaminations repartent en flèche et que l'exécutif restreint les activités sociales chaque semaine un peu plus, dans un plus grand nombre de villes, il reste, sur le sujet, inflexible. Chaque jour qui passe accroît l'incohérence d'une telle position. Mi-septembre, Amélie de Montchalin assurait ainsi que, si « les conditions venaient à empirer », le gouvernement ne ferait pas un « totem » du jour de carence. Il faut croire que ça n'empire pas encore assez.

Les acteurs publics locaux – élus employeurs, DRH et syndicats – réclament unanimement cette suspension, son maintien menace la santé publique, **puisque les cas Covid-19, du fait de la perte salariale, peuvent être incités à venir travailler.** Dans le même temps, les cas contacts peuvent, eux, être placés en autorisation spéciale d'absence, sans jour de carence...

La fermeté du gouvernement, dans son rôle d'Etat employeur, est d'autant plus incompréhensible qu'il ne cesse d'en appeler à l'engagement des agents publics face à la recrudescence de l'épidémie. D'autant plus que, face à la maladie, les fonctionnaires sont loin d'être aussi bien lotis que les salariés du privé ; les discussions sur l'ordonnance consacrée à la protection sociale complémentaire – santé et prévoyance – des agents publics le montrent assez.





# L'Optimist

N°53/p13

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)

