



L'Optimist

N°46

ÉDITION DU MOIS DE SEPTEMBRE 2019 - RÉDACTION CFTC DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD



ACTUALITES

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMOUR

DOSSIER

EN BREF

LE BILLET D'HUMEUR

INFO PRATIQUE



L'Optimist

N°46

EDITO



CFTC : NOUS AVONS
UNE PLACE LÉGITIME !

La rentrée sociale s'annonce mouvementée. La loi de transformation de la Fonction Publique a été publiée cet été annonçant des changements majeurs pour la Fonction Publique où les instances sociales seront revisitées : dès 2020 la suppression de l'examen des mutations et des autres actes de mobilité en CAP, en 2021 la suppression de l'examen des promotions en CAP et pour le prochain renouvellement des instances (au plus tard) la fusion des comités techniques et CHSCT. Le recours élargi au contrat sur les emplois publics, la création du contrat de projet ou encore l'expérimentation du dispositif de la rupture conventionnelle vont venir **bousculer le statut des fonctionnaires**.

La réforme des retraites, quant à elle, ouvre le débat sur une nouvelle scénographie de la représentativité sociale du pays et la mise en exergue du rôle des syndicats. Nous avons une place légitime dans cette concertation et nous avons jusqu'en 2025 pour trouver la meilleure solution possible. Pour la CFTC, à l'avenir notre régime de retraite est en danger mais il doit rester par répartition et non par capitalisation. Nous réclamons plus d'égalité notamment pour les femmes et les personnes en situation de précarité. Enfin, un salarié qui a rempli « son contrat » doit pouvoir partir à 64 ans sans décote. **Vous aurez aussi votre mot à dire puisqu'une concertation publique s'ouvrira.**

Urgences, infirmiers, pompiers, policiers, tous ont dénoncé une dégradation des conditions de travail : souffrance au travail, augmentation des arrêts, épuisement professionnel, le chantier de la santé au travail doit rester **un enjeu incontournable au sein de notre société.**

La planète aussi brûle ! Pour la CFTC les questions sociales et environnementales ne peuvent plus être dissociées afin de donner à chacun le pouvoir de vivre. Engagée collectivement (avec 19 autres organisations ONG et syndicats) pour défendre les 66 propositions du pacte écologique et social, la CFTC continuera à guider toutes les politiques publiques pour que dans chaque nouvelle loi, dans chaque nouveau décret, et à toutes les échelles, les questions sociales et écologiques soient non seulement prises en compte mais qu'elles deviennent **le cœur de chaque décision politique.**

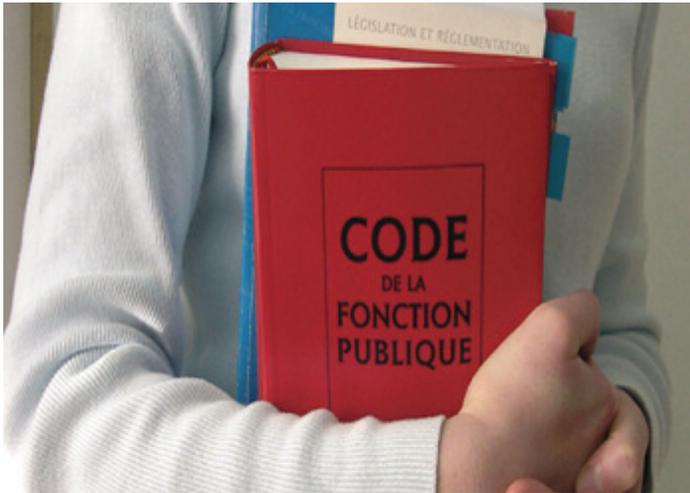
La légitimité est affaire à la fois de mœurs, de logique, de morale, d'utilité, de contexte et de qualité des personnes. **La CFTC en fait et continuera à en faire bon usage.**

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



LOI FONCTION PUBLIQUE

BIENTOT LES MESURES D'APPLICATION



Le calendrier de travail pour la concertation sur les textes d'application de la loi fonction publique se précise.

Le dernier trimestre de 2019 s'annonce RYTHME, au niveau national, avec une consultation pour avis des syndicats sur UNE CINQUANTAINE de projets de décret.

APERCU (non exhaustif) DES PROJETS DE MESURES QUI VONT ETRE DISCUTEES AU NIVEAU NATIONAL ENTRE GOUVERNEMENT ET ORGANISATIONS SYNDICALES...



D'ici novembre seront discutées :

- Les nouvelles modalités de recrutement des emplois de direction et les recrutements directs,
 - Les compétences des commissions administratives paritaires
- Objectif** : suppression de l'examen par les CAP des mutations et mobilités dès 2020, suppression de l'examen des promotions en CAP, dès 2021
- La rupture conventionnelle,
 - Les droits aux allocations chômage,
 - Les nominations équilibrées hommes/femmes
 - Les procédures de recrutement des contractuels
 - La portabilité du compte formation



En décembre :

- Le contrat de projet
- L'égalité professionnelle
- La parentalité et les autorisations d'absence

Début 2020 :

- La prime de précarité pour les CDD inférieurs à un an
- La fusion des comités techniques et CHSCT en un seul Comité social Territorial

... AVEC UN CALENDRIER TROP COURT POUR UN CHANTIER DE GRANDE AMPLEUR
NE PERMETTANT PAS DES CONDITIONS OPTIMALES DE NEGOCIATION QUI
CONCERNENT NOTRE STATUT, NOTRE EVOLUTION DE CARRIERE,
NOS CONDITIONS DE TRAVAIL





DES RECRUTEMENTS OUI !!!!!!! UNE PLUS
FORTE ATTRACTIVITÉ OUI !!!!!!

Qu'est que le pilotage des fonctions RH ?

« Le suivi des effectifs et la gestion des compétences s'inscrivent dans une démarche prospective des ressources humaines et dans un cadre budgétaire souvent contraint. La mission des responsables du personnel des collectivités est d'optimiser cet effectif tout en facilitant les évolutions de l'organigramme.

Au-delà du suivi administratif de chaque agent, du calcul de sa rémunération et de l'attention à sa **sécurité, la gestion du personnel porte aussi sur la composition et les équilibres du collectif de travail.**

De même qu'une équipe représente plus que la somme des individualités qui la constitue, le responsable du personnel doit gérer dans leur ensemble les ressources humaines de la collectivité et **dynamiser les savoir-faire partagés** »

Mais dans le respect de chacun !!!!

Quelle est la réalité selon la CFTEC ?

La **CFTEC** peut comprendre que notre belle institution est amenée à s'adapter pour améliorer son attractivité, mais faut-il pour autant créer des injustices ?...

La **CFTEC** s'inquiète de la politique des recrutements qui crée des différences sensibles de rémunération pour des agents qui occupent des fonctions similaires voir les mêmes fonctions, ce qui risque de déséquilibrer le collectif qui est déjà dans une situation très fragile.

ATTENTION AUX EFFETS DE LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE !!!!!

Pour la **CFTEC**, un agent titulaire d'un concours ne doit pas se retrouver pénalisé dans son reclassement par rapport à un agent CDIisé.

Nombreux agents, ce qui démontre leur qualité, réussissent des examens professionnels (ingénieur, attaché principal, technicien principal, agent de maîtrise, agent de maîtrise...) et leurs

nominations tardent ... La **CFTEC** demande que ces agents soient reconnus, que les conditions de nomination soient précisées notamment la haute technicité et qu'à partir du moment où ils exercent les responsabilités liées à ce nouveau grade, un régime spécifique d'indemnités leur soit attribué.

Pour la **CFTEC**, l'attractivité passe par une revalorisation globale du régime indemnitaire comme cela a été fait dans d'autres collectivités.



A compter de 2021 : suppression de l'examen des promotions et des avancements de grade en commission administrative paritaire ; l'intervention de la CAP devrait se limiter à l'examen des critères collectifs d'avancement en prenant en compte essentiellement la valeur professionnelle des agents. Cette absence de pluralité des regards nous semble, à la CFTEC, une nouvelle façon de renforcer une vision individuelle du management avec des risques de dérives et d'arbitraire .



ASSISTANT SOCIAL DU PERSONNEL : UNE PORTE D'ENTRÉE CLOSE AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD !

Notre collectivité, forte de ses nombreux agents, n'a plus d'assistante sociale du personnel depuis mai 2019.

Alors que le Département plébiscite un bien-être de ses agents, innove dans le « vivre ensemble » façon télé-réalité (troc mon job), on s'interroge cependant sur une absence de réactivité concernant le service social AU personnel !

Depuis déjà plusieurs années, nous avons interpellé sur l'extrême « fragilité » de ce secteur. D'autant que celui-ci était pourvu de plusieurs psychologues du travail, d'une conseillère en économie sociale et familiale et de deux assistantes sociales.

Au fur et à mesure des années, suite aux départs des uns et des autres, il ne restait en début d'année 2019 qu'une « malheureuse » assistante sociale, devant courir sur tout le département à longueur de journée, pour toutes les situations qu'elles soient économiques ou sociales, et une seule psychologue du travail, dont les délais de consultation sont extraordinairement longs... et pour cause !

Et depuis mai, c'est la coordinatrice socio-administrative du service qui reçoit les demandes des collègues en difficulté... renvoyant systématiquement sur les unités territoriales (utpas du domicile).

Nous apprenons qu'un recrutement vient d'être effectué pour le poste de l'assistante sociale absente depuis 3 ans et un CDD...

La CFTC avait déjà fait part, à plusieurs reprises, de son étonnement sur ce sujet, qu'une collectivité aussi importante que la nôtre ne se donne pas les moyens d'avoir un service social à la hauteur du nombre des agents départementaux





GESTION DES ASSISTANTS FAMILIAUX : ENCORE DES PROGRÈS À RÉALISER !

Poursuite des réunions de travail pour les assistants familiaux concernant leurs missions, leurs droits tels que les congés, les relais pour ces congés, la création d'un pool relais...

Des discussions ont fait émerger de très bonnes idées, telle la suppléance de l'assistant familial, avec la création d'une charte...

Si ce type de réunions paraît répondre aux besoins nécessaires à l'évolution de la profession, on se rend compte du décalage entre les décisions actées et les mises en place sur le terrain... par exemple, les demandes de congés réduites à un mois au lieu de trois, mais pas prises en compte dans tous les SAF...

La CFTC et leurs représentantes assistantes familiales participent à cette « construction » si importante pour nos collègues, travailleurs isolés.

Si vous avez des remarques, n'hésitez pas à nous les faire remonter, votre expérience professionnelle est irremplaçable et toutes les idées d'amélioration sont bonnes à être portées à la connaissance des participants.





GRIPPE : LE VACCIN NOUVEAU EST ARRIVÉ !





LES DIFFERENTS CONTRATS DE DROIT PUBLIC AU SEIN DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Les emplois permanents des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics administratifs territoriaux, sont, conformément aux termes de la loi occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation prévue par une disposition législative.

En vertu de ce principe, le recours à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, reste l'exception et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaire est restée infructueuse.

A contrario, dès lors qu'il s'agit de faire face à des besoins non permanents, ne justifiant donc pas la création d'un emploi budgétaire, le recours à des agents contractuels est règlementairement prévu (CDD de courte durée moins d'un an).

La notion d'agent contractuel de droit public

Les agents contractuels travaillant pour le compte d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public administratif sont des agents contractuels de droit public, à l'exception de ceux recrutés par le biais d'un contrat type CAE, apprentissage, qui relèvent du droit privé.

Les cas de recrutement

La loi du 26 janvier 1984 prévoit limitativement les possibilités de recours à des agents contractuels. Deux cas de figure :

- **Recrutement de contractuels sur un emploi permanent**
- **Recrutement de contractuels sur un emploi non permanent**

La procédure de recrutement

Sur un emploi permanent :

- Délibération créant l'emploi (précisant l'ouverture du poste aux agents contractuels le cas échéant)
- Inscription au budget des crédits nécessaires au paiement de la rémunération
- Déclaration de vacance ou de création d'emploi (deux mois au moins avant le recrutement)
- Déclaration unique d'embauche par l'employeur (au plus tôt 8 jours avant l'embauche)
- Acte d'engagement (Contrat écrit)
- Transmission de l'acte d'engagement au Contrôle de Légalité

Sur un emploi non permanent :

- Délibération créant l'emploi
- Autorisant le recrutement d'un agent contractuel
- Inscription au budget des crédits nécessaires au paiement de la rémunération
 - Déclaration unique d'embauche par l'employeur (au plus tôt 8 jours avant l'embauche)
 - Acte d'engagement (Contrat écrit)
 - Transmission de l'acte d'engagement au Contrôle de Légalité (sauf exception)



Les conditions de recrutement

Les conditions générales

- nationalité française, européenne, étrangère ou apatride (pour les candidats autres que les ressortissants européens, ils doivent être en situation régularisée vis-à-vis des lois régissant l'immigration : droit de séjour, droit d'asile),
- jouissance des droits civiques,
- situation régulière au regard du service militaire de l'Etat dont ils sont ressortissants, sauf pour ceux ayant le statut de réfugié ou les personnes apatrides bénéficiant d'une carte de résident,
- casier judiciaire ne comportant pas de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions du poste,
- vérification de l'aptitude requise pour exercer les fonctions par un médecin agréé préalablement à l'embauche,
- aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée. Toutefois, compte-tenu de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, cet âge minimum est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation des parents est nécessaire.

Les conditions particulières

Des conditions particulières de diplômes sont à respecter dans certains cas de recrutement ou en raison de la nature des fonctions du poste et notamment lorsque la possession de diplôme est exigée par les textes pour exercer la profession.

Exemples : médecin, infirmière, sage-femme, ASE, puéricultrice.

La fin du contrat

Nota : le recrutement des agents contractuels de droit public étant dérogatoire, ceux-ci n'ont pas un droit automatique au renouvellement.

Deux hypothèses de fin de contrat : du fait de l'agent ou du fait de la collectivité. Dans les deux cas, l'employeur doit respecter des obligations.

ATTENTION A LA REFORME DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE PUBLIEE AU JO LE 7 AOÛT 2019

Elle permettra le recours accru au CDD

Création d'un nouveau CDD de projet, avec une durée minimale de 12 mois et maximale de 6 ans, sur des emplois de catégorie A, B ou C. Ce contrat de projet doit permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet.

La CFTC craint que la possibilité renforcée de recourir à des contractuels précaires plutôt qu'à des titulaires, accentuera la dégradation du service public et donc l'offre de service auprès du citoyen

Des questions ? Besoin de précisions ?

La CFTC reste à votre écoute !



DÉMÉNAGEMENT FORUM : IL FAUT VOUS EXPRIMER !

Le déménagement de 450 agents du forum vers les nouveaux locaux va bientôt démarrer, puisque prévu entre le 12 novembre et le 22 décembre prochain.

Les agents qui ont été informés de ce déménagement, ont pu soulever des questions restées pour l'instant sans réponse.

D'autres n'ont pas osé exposer leurs inquiétudes, voire leurs « revendications », faire part de spécificités qui leur sont propres donc peu visibles...

Peu de réponses claires ont été données sur le déménagement, ce qui suscite, comme à chaque fois, une poussée d'angoisse et d'incompréhension qui aurait pu être évitée, par une communication appropriée, coupant ainsi l'herbe sous le pied de rumeurs infondées que certains s'amuse à propager !

Encore une fois, à l'heure de la communication tous azimuts sur tous les sujets, le choix fait par le département interpelle.

C'est pourquoi, la CFTC a distribué et mis en ligne sur contact un questionnaire que vous êtes invités à remplir afin que nous, syndicat, puissions porter votre parole. N'hésitez pas à y répondre, de façon anonyme ou pas.

La CFTC est à vos côtés, pour vous faire entendre.





**On tape toujours sur celui qui est droit.
les tordus, généralement on les laisse
tranquilles !!!**

Travailleurs de l'ombre, on vous réserve généralement les tâches les plus ingrates car vous œuvrez sans rechigner, sans esclandre. Votre hiérarchie vous presse et vous fixe des objectifs de plus en plus ambitieux car vous êtes opiniâtre.

Vos collègues plus « opportunistes » vous utilisent sous prétexte que vous le faites mieux qu'eux.

Si vous faites bien votre travail, on vous charge la mule, au contraire de ceux qui ont l'habitude de rendre un travail bâclé voire ne rendent pas de copie du tout.

Par contre, lors de l'entretien professionnel, on vous prévient que si vous ne maintenez pas votre rendement, votre évaluation en subira les conséquences.

**J'ai une montagne de
chose à faire...
Manque de bol :
je préfère la mer !**



CE QUE LA LANGUE DIT DU MONDE : LES NOUVEAUX MOTS DU TRAVAIL

De nouveaux mots font leur entrée dans nos dictionnaires, nombre d'entre eux reflètent les puissantes mutations à l'œuvre dans le monde du travail.

Ubériser :

Rendre obsolète un modèle économique existant, via l'utilisation de plateformes numériques.

Licorne (2^e sens) :

Start-up valorisée à plus d'un milliard de dollars.

Invisibiliser :

Soustraire au regard social.

Lobotomisant : abrutissant.

Slasheur :

Personne qui exerce plusieurs emplois/activités en même temps.

Hoverboard :

Planche équipée de deux roues qui se conduit de face.

Inclusif :

Qui intègre une personne ou un groupe, mettant fin à leur exclusion (par une politique de diversité et de non-discrimination).

Hackaton :

Processus créatif qui consiste à faire travailler ensemble plusieurs collaborateurs, de 24 à 48 h sans interruption, pour faire émerger des idées novatrices.

Emportiérage :

Dérivé du québécois. Action de percuter un cycliste en ouvrant une portière sans précaution.

Boboïsation :

Action de rendre « bobo ».

Milléniaux :

Francisation du terme « Millennials », autrement dit la génération Y. Aux baby-boomers succèdent en effet les générations X (née entre 1961 et 1981), Y (1981 – 2000) et Z (après 2000). Une cohorte démographique qui a grandi avec l'évolution des technologies d'information et de communication.

Smicardisation :

Augmentation du nombre de travailleurs payés au Smic.

Charge mentale au travail :

L'ensemble des opérations mentales effectuées par un travailleur. La charge mentale est fonction des exigences inhérentes à la tâche (contrainte de temps, complexité, vitesse, minutie, attention demandée, etc.), mais également des capacités de traitement de la personne chargée de l'exécuter (solicitation de tiers, pression psychologique...).

Infox :

Information mensongère.

Storytelling :

Littéralement, mise en récit. Technique qui consiste à ajouter une dimension fictive et rassurante.

Bore-out :

Syndrome d'épuisement professionnel, dû à un manque de travail ou l'absence de tâches intéressantes : faisant sens à effectuer.

Dédiésélisation :

Réduction du nombre de véhicules fonctionnant au diesel.

Traceur :

Dispositif de géolocalisation par satellite dont on équipe une personne, un véhicule ou un objet et qui, associé à une interface numérique, permet de suivre les déplacements.

Cotravail :

Type d'organisation du travail qui regroupe deux notions, un espace de travail partagé, mais aussi un réseau de



PRÉVOYANCE ET MUTUELLE SANTÉ : QUELQUES CONSEILS

La CFTC n'a pas voulu prendre part aux réunions pour la PSC pour les raisons que nous avons déjà exposées...

Mais, nous sommes allés écouter la présentation faite par les deux prestataires retenus : la MNFCT (toute jeune mutuelle 4 ans d'existence, issue de la Macif) et Collecteam (issu de Verspieren).

Ce qu'il faut absolument savoir c'est que les deux contrats actuels prennent fin au 31 décembre 2019.

Qu'il convient de faire une nouvelle adhésion, que ce soit pour la prévoyance (papier seulement) et/ou santé (papier ou dématérialisé).

Avec les nouvelles règles pour les contrats responsables en vigueur au 1er janvier 2020 concernant la prise en charge à 100% pour les frais d'optique et dentaires, il faut obligatoirement être adhérent d'une complémentaire santé.

De plus, pour les agents déjà adhérents à la mutuelle santé du département, il n'est pas utile de faire la résiliation de leur contrat, mais il faut demander la nouvelle adhésion ; en revanche, si l'on est adhérent ailleurs, il convient de faire une lettre de résiliation dans les meilleurs délais. Les agents présents lors des premières

réunions, ont souhaité connaître les tarifs appliqués à ces contrats. A noter que les tarifs sont garantis les deux premières années, ensuite ils peuvent augmenter jusqu'à 5% par an...

Il a été annoncé que les documents seront portés à la connaissance de tous dans la deuxième quinzaine de septembre, sur intranet Contact.

Juste une remarque : les délais extrêmement courts pour faire son choix alors que c'est pour presque tous un choix difficile à faire compte tenu de la complexité du dossier. Encore une fois, on s'interroge sur la communication du Département, d'autant plus qu'il souhaite une adhésion massive à ce contrat mutuelle !



La CFTC vous conseille de ne pas tarder à choisir, et rappelle notamment pour le contrat prévoyance que celui-ci est indispensable car percevoir la moitié de son traitement au-delà des 90 jours d'arrêt de travail peut s'avérer catastrophique !



L'Optimist

N°46/p15

INFO PRATIQUE

**changement de n° de portable
du syndicat au
1er septembre 2019 :**
07 86 68 69 52

Conseil Départemental du Nord
Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

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



L'Optimist

N°46/p16

CFTC

UNE EQUIPE DE PERMANENTS
A VOTRE ECOUTE



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



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



03 59 73 65 75
07 86 68 69 52



Jean-François BRIFFARD
Elu au Comité Technique



cftc@lenord.fr



Roselyne LEFAIT
Assistante administrative du syndicat

Syndicat CFTC
du Conseil Départemental du Nord

43, rue Gustave Delory
59047 LILLE Cedex
Tél : 03 59 73 65 75
Port : 07 86 68 69 52
E-Mail : cftc@lenord.fr

www.cftccg59.fr

