



L'Optimist

N°34

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



HOMMAGE

2018 : L'ANNÉE DES CHOIX

A VOTRE SERVICE

ACTUALITÉ

SYNDICALEMENT VÔTRE

DOSSIER

LE BILLET D'HUMEUR



L'Optimist

N°34



LA FLEXIBILITÉ DE
L'ORGANISATION DU TRAVAIL
C'EST BIEN, ENCADRÉE
C'EST MIEUX !

La flexibilité de l'organisation du travail est devenue nécessaire face aux évolutions des modes de travail et aux bouleversements technologiques. Des organisations du travail innovantes se sont développées. Le télétravail, par exemple, revêt des réalités différentes selon le pays dans lequel il est mis en place. Particulièrement plébiscité dans les pays scandinaves et leader aux Etats-Unis, en France, il pose la question de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle quand il est réalisé au domicile du travailleur. A ce titre, il pourrait ouvrir un droit à une indemnisation financière en raison de cette sujétion particulière. Le télétravail se heurte également à des difficultés culturelles notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Le coworking, quant à lui, ne présente pas de problème majeur et ses avantages sont multiples. En partageant des bureaux avec d'autres professionnels, il évite l'isolement et garantit une séparation entre la sphère privée et professionnelle.

La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle demeure un enjeu de l'organisation du temps de travail des dix dernières années avec une prise de conscience de la porosité entre ces deux sphères. Un droit à la déconnexion a d'ailleurs été inscrit dans la « loi travail » du 8 août 2016.

Au Département du Nord, l'expérimentation du télétravail se poursuit et des espaces de coworking ont vu le jour. Entre télétravail, travail nomade ou bureaux partagés, **la CFTC reste vigilante à la préservation de votre bien-être au travail et à la prévention des risques psychosociaux** ; l'isolement de l'agent en étant l'élément le plus révélateur.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



HOMMAGE

YVES VAN OOST :
UN HOMME D'EXCEPTION !
TOUJOURS SINCÈRE ET HUMBLE .

En 1974, Yves a débuté sa carrière à la Mairie de Tourcoing comme éducateur spécialisé et a aussitôt adhéré à la CFTC. C'est une histoire de famille : son père, militant CFTC dans le textile, avait fait le choix en 1964 de rester fidèle aux valeurs du syndicalisme chrétien au moment de la scission avec la CFDT.

En 1983, encouragé par Louis BRETECHER, Yves fait le choix d'être permanent et de développer la CFTC des communaux sur la région Nord-Pas de Calais.

En 1985, il devient Secrétaire Général adjoint chargé de la formation à la Fédération puis Secrétaire Général de 1989 à 1999. Il siège également au Conseil d'Administration du CNFPT.

Yves poursuit alors sa carrière territoriale à la Mairie de Tourcoing et au Conseil Départemental du Nord où il termine sa vie professionnelle en qualité de Directeur d'un service d'accueil téléphonique RH. En parallèle, il intervient au CNFPT où il dispense des formations statutaires.

En mai 2009, il est fait « chevalier dans l'ordre national du mérite ».

En 2013, il aide et soutient la nouvelle équipe CFTC du Conseil Départemental du Nord.

En 2014, il prend une retraite bien méritée ; il continue cependant ses formations au CNFPT ainsi que le bénévolat en tant que visiteur de prison.

Au congrès de 2016, il est nommé membre honoraire du Conseil Fédéral FFPT-CFTC.

Malheureusement, Yves tombe malade au début du printemps 2018 et nous quitte prématurément il y a quelques jours...

« Yves, tu m'as mis le "pied à l'étrier" quand j'ai repris le syndicat du Conseil Départemental du Nord en 2013. J'ai toujours pu compter sur toi dans les moments difficiles et tu m'as toujours aidé. Grâce à toi, j'assume également un mandat fédéral. Tu as toujours su y faire pour me « tirer vers le haut » et tu avais une grande confiance en moi.

Tu vas beaucoup me manquer mais je sais que tu seras toujours à mes côtés en cas de besoin.

Yves, merci pour ta gentillesse, ton amitié, ta générosité, ton objectivité, ton humanité, tes conseils, ton appui ; tu t'es éteint ce 13 mai 2018, le plus bel hommage que je puisse te faire est de toujours garantir les valeurs humanistes CFTC qui nous ont unis.

A tous ceux qui s'arrêtent à des détails, un seul mot : profitez de la vie ! Yves est parti, le diagnostic d'une leucémie aigüe était tombé il n'y a même pas un mois !" - (Véronique) -

A sa famille, à ses proches, à tous ceux qui l'ont aimé et apprécié, l'équipe syndicale CFTC leur présente leurs très sincères condoléances.



LA CFTC : UN SYNDICAT AVEC DES MISSIONS ET DES VALEURS

A la CFTC, nous nous engageons pour défendre vos conditions de travail et pour mettre l'humain au coeur de notre collectivité.

Les missions de la CFTC

La principale mission du syndicat est de défendre l'ensemble des travailleurs en les représentant dans les différentes instances de notre collectivité (Comité Technique, Commission Administrative Paritaire et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, et bientôt la Commission Consultative Paritaire).

Les missions de la CFTC sont définies dans l'article premier de ses statuts soulignant un profond engagement en faveur de celles-ci.

Parmi ces missions, les plus importantes sont :

- contribuer à la paix par la fraternité et la justice,
- mettre l'économie au service de l'Homme,
- assurer une répartition équitable des biens,
- représenter, participer et être constructif,
- garder son indépendance.

Nos valeurs

Nos actions sont guidées par trois grands principes :

- le respect de la dignité de chaque personne peu importe son genre, son âge, ou sa sensibilité,
- le service du bien commun pour l'épanouissement des travailleurs,
- la subsidiarité, garantissant la liberté d'action.

Ces trois grands principes découlent de valeurs fondamentales en lesquelles nous croyons profondément : la solidarité, la liberté, la responsabilité, la justice sociale, la participation démocratique, et la durabilité.





UN BILAN SYNDICAL QUI N'EST PLUS À PROUVER !

Nous mettrons d'abord en évidence les performances de la CFTC en termes de communication avant de mettre en lumière le travail de la CFTC au sein des instances représentatives et auprès du personnel.

Depuis les dernières élections, en termes de communication, la CFTC continue la distribution de différents supports auprès des agents sur tout le territoire, au moins deux fois par an dans tous les services : des calendriers à chaque début d'année, en passant par des tracts, des affiches ou des supports d'actualités syndicales. Cela nous permet **d'être au plus proche de vous** et d'échanger sur les différentes problématiques. Notre espace CFTC intranet-contact est mis régulièrement à jour ainsi que notre site internet et notre page Facebook. En direct, vous connaissez notre travail fait en instances, les actualités et nos positions syndicales. Surtout, nous publions mensuellement « L'Optimist » depuis 2015 : des rubriques reprenant l'ensemble des informations importantes du mois, très appréciées des agents !

En outre, nous travaillons pour **l'ensemble des agents** de notre collectivité. Nous siégeons aux CAP A, B et C (au moins 3 par an) afin **d'accompagner chaque personne dans sa carrière**. Ensuite, **nous représentons les agents** de la collectivité au sein du Comité Technique. Nous **portons également la voix** de chaque agent au CHSCT afin de faire en sorte de travailler dans un **environnement sain et sans danger**. Nous siégeons, enfin, au COS afin de contribuer à mettre **l'humain au cœur de notre département**.

D'autre part, nous assistons à des réunions parallèles concernant, par exemple, le télétravail ou l'égalité femmes – hommes. Nous accompagnons également les agents des collèges, souvent isolés et soumis à une double hiérarchie ainsi que les assistants familiaux qui travaillent à domicile.

Pour finir, nous accompagnons l'ensemble des agents de notre collectivité, de manière individuelle et collective tout en contribuant à la vie de la fédération CFTC Territoriaux au niveau national.

**Encore merci
pour votre confiance.**



POUR LES SALAIRES

POUR MES DROITS

POUR LES ÉLECTIONS

POUR MA DÉFENSE

Parce qu'on a tous une bonne raison de voter !

Quelle que soit la vôtre, nous serons là pour vous !



VÉRONIQUE DHALLUIN PERMANENTE SYNDICALE, ÉLUE EN CT, CAP B ET DÉSIGNÉE EN CHSCT

« Avec de la persévérance, du courage, de bons arguments, nous avons réussi à imposer la CFTC dans les instances représentatives »

Je suis élue au Comité Technique, en C.A.P B et désignée en CHSCT. Je travaille avec une équipe de permanents et en tant que Présidente du syndicat je suis garante de la parole des élus en instances. Je suis membre du bureau fédéral et conseil fédéral et j'assure un mandat de trésorière adjointe à la fédération FFPT-CFTC.



J'ai toujours voulu **venir en aide aux autres**. J'ai saisi l'opportunité de rejoindre la CFTC et aujourd'hui je ne regrette rien. Je me sens utile tous les jours et je m'épanouis pleinement dans mes fonctions. **Les valeurs de la CFTC** me correspondent complètement. J'y ai ajouté **rigueur professionnelle, transparence** et une profonde **honnêteté** dans ma façon de faire et c'est un style qui plaît. La preuve, notre syndicat est le 4^e de la collectivité, représentatif au comité technique et dans les trois C.A.P avec une équipe de permanents efficace.

Avec de la **persévérance**, du **courage**, de **bons arguments**, nous avons réussi à imposer la CFTC dans les instances représentatives : aujourd'hui je sais que **notre syndicat a toute sa place**. Il est écouté malgré un contexte socio-économique plus compliqué aujourd'hui. L'important étant de trouver une solution aux difficultés rencontrées par les agents

Je souhaite développer encore le syndicat avec l'arrivée d'un nouveau permanent. Il est de profession Assistant Social et c'est ce qui manquait chez nous. Les **travailleurs sociaux** sont nombreux dans notre collectivité et **en souffrance au travail en raison du contexte social** mais aussi de **la diminution des moyens** (effectif, partenariat sur le territoire etc.). Nous souhaitons **venir en aide** à ces personnels en difficulté par le biais du **plan de prévention des risques psychosociaux** et par d'autres moyens que nous proposerons **par l'intermédiaire des instances**.

La CFTC en un mot ? *Je dirai un engagement profondément optimiste !
Si j'avais connu l'action syndicale avant, je me serais investie plus tôt !*



PHILIPPE DEBRABANT **PERMANENT SYNDICAL**

Assistant social de formation, je travaille au département depuis 1986. Après avoir occupé de nombreux postes, **j'ai rejoint tout récemment la CFTC en tant que permanent.**

« Les valeurs humaines portées par la CFTC sont essentielles pour faire du travail un lieu d'épanouissement ».

Mon parcours personnel et professionnel m'a permis de **prendre conscience** de la **souffrance** au travail et de l'importance de **l'écoute**. Entre **insécurité professionnelle** et **perte de sens**, j'ai considéré que le **CT** et le **CHSCT** **sont des instances essentielles** dans lesquelles il est possible de **faire évoluer les conditions de travail** ; d'où mon **engagement**.

En tant que **permanent à la CFTC**, je privilégie trois thèmes : la santé au travail, le respect du cadre légal et l'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, les valeurs humaines portées par la **CFTC** sont essentielles pour **faire du travail un lieu d'épanouissement**.

Si je suis tout neuf dans le syndicalisme, **j'ai beaucoup d'idées**. J'ai conscience que je vais devoir les confronter aux réalités. Toutefois, **j'ai du courage, de l'expérience et l'envie d'accompagner le changement** pour un mieux-être général dans le **respect** de chacun et dans la **bienveillance**.

« Mon parcours personnel et professionnel m'a permis de prendre conscience de la souffrance au travail et de l'importance de l'écoute ».

La CFTC en un mot ? Je dirai un syndicat constructif et bienveillant.



MOHAMED ATSAMNIA

**GESTIONNAIRE COMPTABLE ET
FINANCIER – ÉLU en CAP B**

Ne pratiquant pas le syndicalisme, j'ai rejoint la CFTC pour aider des amis et collègues qui reprenaient cette organisation peu représentée à l'époque au sein des organes de la collectivité. Aujourd'hui, après trois années de formation et de représentation à la CAP B, je me suis conforté sur le **fait indispensable de représenter et défendre les agents auprès de l'administration.**

Mon rôle est de faire connaître le syndicat auprès des agents du Conseil Départemental du Nord. Ensuite, élu en CAP B, je siége lors des séances de promotions et d'avancements de grade ou de recours sur les entretiens professionnels, les refus de temps partiel voire l'application de sanctions. Mon rôle est **d'étudier les dossiers et de les défendre auprès de l'administration et de l'exécutif.** Des cas sensibles rendent nécessaire la rencontre des agents afin de comprendre très précisément leur situation. L'actualité m'amène à préparer les prochaines **élections professionnelles de décembre 2018** en peaufinant les listes et en réfléchissant aux stratégies à mettre en œuvre afin de sensibiliser le maximum d'agents à l'importance du vote CFTC.

Mon principal combat est **l'équité et la justice pour tous les agents** du Département du Nord. N'étant qu'un organe consultatif, la collectivité a souvent imposé ses décisions en instance. Néanmoins certains dossiers défendus par la CFTC ont été validés par l'exécutif.

« Certains dossiers défendus par la CFTC ont été validés par l'exécutif ».

La prochaine cause à défendre est la bonne utilisation du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) notamment de la distribution de la prime de décembre (C.I.A). Cette dernière ne devra pas être versée à la tête du client ou aux amis mais vraiment récompenser l'engagement des agents au sein de notre collectivité !

« Mon principal combat est l'équité et la justice pour tous les agents du Département ».



La CFTC en un mot ? Objective !



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : DES INFORMATIONS ET DES CONSEILS UTILES .

Un moment privilégié d'échanges !

Temps premier : faire le bilan de l'année écoulée au regard des objectifs définis lors du précédent entretien. C'est **l'évaluation**.

Temps second : en accord avec votre supérieur hiérarchique, définir vos objectifs pour l'année à venir avec les moyens nécessaires pour les atteindre. C'est la **projection**.
L'année évaluée court du 1er mai 2017 au 30 avril 2018.

Le nouveau formulaire dématérialisé

Il est probable que votre évaluateur vous demande de valider des informations déjà remplies sur votre manière de servir.

Il convient de NE RIEN VALIDER avant l'entretien.

Nous vous invitons à être vigilant aussi bien en ce qui concerne les cases à cocher que les commentaires que vous avez la possibilité d'indiquer, avant toute validation.

La partie commentaires est importante pour compléter ou préciser des éléments mettant en valeur votre engagement professionnel.

L'administration utilise comme support des fiches métier.

Il peut en découler **un décalage certain avec votre réalité métier**, la DRH devrait finaliser toutes les fiches de poste pour 2019.

Si des compétences à renseigner ne correspondent pas à avec vos activités, votre évaluateur ne doit pas remplir ces lignes et donc ne rien cocher. Au contraire, si vous exercez des compétences qui ne figurent pas sur la fiche, celle-ci doit être complétée. Dans l'éventualité où votre fiche de poste est déjà existante, nous vous invitons à vous en munir et à l'utiliser durant l'entretien. La copie de votre entretien de l'année dernière est aussi un support qu'il est judicieux de prendre lors de l'entretien.

La nouvelle prime : le CIA.

Des précisions doivent être apportées par l'Administration sur les montants.

C'est **l'appréciation générale finale** et la mention "exceptionnel", "très satisfaisant", "satisfaisant"...qui est décisive et non les indications indiquées tout le long du document concernant notamment les compétences décrites.



L'avancement de grade et la promotion interne.

L'entretien détermine toujours les possibilités d'avancement sur les critères fixés antérieurement pour les agents soit au minima "très satisfaisant" (pas le seul critère). La DRH a repoussé la **CAP d'avancement à mars 2019**, mais un effet rétroactif sera opéré pour éviter toute perte pour les agents.

Les procédures de recours

L'entretien se passe parfois mal, la retranscription de ce qui a été échangé ne vous convient pas, vous pouvez faire valoir votre droit à l'exercice d'un recours.

Première étape : Vous demandez la tenue d'un entretien de conciliation, la CFTC est à votre disposition pour vous y préparer et/ou vous y accompagner

Seconde étape : Vous n'avez pas trouvé de solution à la conciliation, vous pouvez saisir la CAP, les élus CFTC en CAP pourront accompagner votre démarche et défendre votre dossier en instance

Des interrogations ? N'hésitez pas à nous joindre !





QU'EN EST-IL DES CELLULES DE RECUEIL DES INFORMATIONS PREOCCUPANTES (CRIP), DEPUIS LE COMITÉ TECHNIQUE DU 30 JUIN 2016 ?

OBJECTIFS ET REALITES

1. Renforcer l'équité de traitement des informations préoccupantes et l'harmonisation des pratiques

Aujourd'hui sur les 2 sites expérimentaux (DT de Roubaix et de Valenciennes), les informations préoccupantes sont traitées par plus de sites qu'auparavant à savoir les cellules créées en DTPAS mais aussi les UTPAS qui traitent toujours des situations au motif pour une grande partie que les services en UTPAS accompagnent l'enfant alors que la loi est précise sur ce point .

(Article R226-2-2 L'information préoccupante est une information transmise à la cellule départementale (..) pour alerter le président du conseil départemental sur la situation d'un mineur, bénéficiant ou non d'un accompagnement, pouvant laisser craindre que sa santé, sa sécurité ou sa moralité sont en danger ou en risque de l'être ou que les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises ou en risque de l'être.)

Quid de la diminution du nombre des décideurs...

2. **Garantir le recueil, le traitement et l'évaluation des IP en tant que démarche de protection de l'enfant et d'aide** à la famille respectueuse des droits des familles et des enfants. La distance et la vision territoriale du responsable de CRIP, ainsi que la formation de l'ensemble des cadres et évaluateurs concernés permettront l'atteinte de cet objectif.

Aujourd'hui des professionnels de terrain et des cadres de ces 2 territoires bénéficient d'une formation sur l'évaluation sociale et médico-sociale. Ils constatent un décalage entre le cadre départemental et le cadre légal, s'ils trouvent globalement la formation intéressante, ils sont souvent perplexes et inquiets des décalages entre leurs pratiques, les consignes hiérarchiques et le cadre légal, notamment la loi de Mars 2016.....

Quid de l'insécurité ressentie par les professionnels...



3. Renforcer l'évaluation pluri-institutionnelle et pluridisciplinaire des IP par le pilotage des IP et l'animation des partenariats

Aujourd'hui les 2 sites pilotes sont composés pour ce qui concerne les évaluateurs, de travailleurs sociaux principalement (assistants sociaux et éducateurs spécialisés) et des travailleuses médico-sociales (infirmières et puéricultrices), quelques heures de vacations de psychologue et une présence médicale toute relative...

Quid du renforcement de la pluridisciplinarité au regard des plateaux techniques plus fournis en UTPAS : sage femme, CESF, psychologue, médecin, cadre de santé,...
Quid de l'animation des partenariats au regard de la charge de travail des équipes CRIP...

4. Renforcer l'intervention des équipes en prévention et protection administrative.

Aujourd'hui les UTPAS du Valenciennois et de la Métropole Roubaix-Tourcoing n'ont effectivement plus à s'organiser pour gérer le recueil et le traitement de l'information préoccupante. Toutefois au regard des pratiques des CRIP (taux de qualification en forte baisse), elles traitent des situations non qualifiées en CRIP mais qui sont caractéristiques d'un danger pour preuve un nombre non négligeable se sont conclues par une saisine judiciaire et une mesure de placement.

Quid de la réelle diminution de la charge de travail pour développer la prévention...

La CFTC reste vigilante sur ce dossier...





LA CFTEC VOUS INFORME : CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale permet à l'agent de cesser son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée est fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie. Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Les bénéficiaires

Fonctionnaires, parents d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue d'un parent et des soins contraignants

Démarche

Le fonctionnaire présente sa demande de congé par écrit au moins 15 jours avant le début du congé.

Elle doit être accompagnée d'un certificat médical qui :

- atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant ;
- atteste que la présence soutenue d'un parent et des soins contraignants sont nécessaires ;
- précise la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé peut débuter à la date de la demande. Le fonctionnaire doit alors transmettre le certificat médical sous 15 jours. L'administration ne peut pas refuser le congé. Le fonctionnaire communique par écrit à son administration le calendrier mensuel de ses absences, au moins 15 jours avant le début de chaque mois. Lorsqu'il souhaite modifier la date

d'un ou plusieurs jours de congé, il en informe son administration au moins 48 heures à l'avance.

Durée

Le nombre de jours de congé est fixé à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois pour un même enfant et la même pathologie. Chacun de ces jours ne peut pas être fractionné.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à partir de la date de début du congé.

Condition d'attribution du congé

Le congé débute à la date à laquelle le certificat médical fixe la présence du parent et les soins nécessaires. Il est accordé pour la période fixée par le certificat médical.

À la fin de cette période, il peut être prolongé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois.

Le congé peut également être rouvert, après une période de reprise du travail, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans la limite des 310 jours ouvrés et des 36 mois.

Lorsque la durée du congé dépasse 6 mois, l'agent transmet à son administration, tous les 6 mois, un certificat médical confirmant la gravité de la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants.

L'agent peut bénéficier d'un nouveau congé à la fin de la période de 36 mois en cas :

- de nouvelle pathologie ;
- ou de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée.



Rémunération

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF⁽¹⁾.

Impact du congé sur la carrière

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour déterminer les droits à avancement (d'échelon et de grade), à promotion interne et à formation.

Retraite

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 3 ans par enfant à condition que l'enfant au titre duquel le congé a été accordé soit né ou adopté après 2003.

Contrôle de l'administration

L'administration peut faire une enquête pour s'assurer que le fonctionnaire consacre réellement son congé à donner des soins à son enfant.

S'il s'avère que cela n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que le fonctionnaire ait été invité à présenter ses observations.

Réintégration

Le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi, ou à défaut, dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail :

- à la fin du congé ;
- ou en cas de diminution des ressources du ménage ;
- ou en cas de décès de l'enfant.

Lorsqu'il ne peut pas être réaffecté dans son ancien emploi, le fonctionnaire peut demander à être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile.

L'agent qui souhaite écourter son congé doit en informer son administration au moins 15 jours à l'avance.

(1) L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée si vous vous occupez de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé. Vous percevez une allocation journalière pour chaque journée passée auprès de votre enfant (dans la limite de 22 jours par mois). L'AJPP peut vous être versée pour une période de 3 ans maximum.

**Une question ?
LA CFTC est à votre disposition
Contactez-nous !**





Il est strictement interdit de fumer dans tous les lieux dits à usage collectif



Cet article s'adresse à l'homme à la cigarette* traînant souvent au 7^{ème} étage de l'hôtel du département du Nord fumant dans les locaux mais surtout jetant ses mégots par la fenêtre.

Après avoir été interpellé à maintes reprises, la CFTC a mené l'enquête. Il ne nous a pas fallu longtemps pour remonter jusqu'à lui. Car, en effet, comme Attila, l'herbe ne repousse pas après le passage de cet homme.



[Photo prise de la cantine administrative illustrant sans doute le bien-être au travail](#)

Petit rappel à l'homme à la cigarette :

Depuis le 1er février 2007, il est interdit de fumer dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail, dans les établissements de santé, dans l'ensemble des transports en commun, et dans toute l'enceinte (y compris les endroits ouverts telles les cours d'écoles) des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs. Cette interdiction est rappelée par une signalisation apparente.

Le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 rappelle et précise l'étendue du principe, déjà acté précédemment, d'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Source : <http://solidarites-sante.gouv.fr/prevention-en-sante/addictions/article/l-interdiction-de-fumer-dans-les-lieux-publics>



Nous ramassons chaque année 18 TONNES DE MÉGOTS.

UN MÉGOT PAR TERRE : 68 EUROS D'AMENDE!

L'amende entre en vigueur cette semaine : 68 euros si vous êtes pris en flagrant délit alors que vous jetez votre mégot au sol dans les rues lilloises.

La Ville avait annoncé la couleur il y a maintenant deux ans via une affiche où l'on voit un immense mégot, à la mesure des 18 tonnes de mégots ramassés chaque année. L'amende était déjà annoncée, mais n'est appliquée qu'aujourd'hui.

Source : <https://france3-regions.francetvinfo.fr/hauts-de-france/nord-0/lille-jeter-megot-terre-vous-couteras-desormais-amende-68-euros-1422369.html> du 12/02/201

L'homme à la cigarette* ou le fumeur (en anglais, cancer man ou cigarette smoking man) est un personnage de fiction de la série télévisée X-Files, correspondant à l'archétype de l'homme en noir.



L'Optimist
N°34/p15

SUIVEZ NOUS SUR NOTRE PAGE FACEBOOK



syndicat CFTC Conseil Départemental du Nord

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

Le 22 mai, la CFTC était mobilisée pour défendre votre pouvoir d'achat, vos conditions de travail et demander des moyens pour vos missions !

Retrouvez le tract d'appel sur notre espace CFTC intranet-contact.

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

