



L'Optimist

N°39

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



MANDAT 2019-2022

ACTUALITES

DOSSIER

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMEUR

EN BREF

HORS DE NOTRE FRONTIERE



L'Optimist

N°39

EDITO



L'AVENIR :
DÉCIDONS
LE ENSEMBLE !

Comme nous vous l'avons annoncé, la CFTC est le syndicat qui a le plus progressé depuis les dernières élections de 2014. Ce succès, il n'est pas tombé du ciel ! Durant ces quatre dernières années, la CFTC vous a accompagnés, soutenus, aidés, orientés suite aux nombreux changements survenus au sein de notre collectivité.

L'avenir est devant nous et vos nouveaux représentants s'impliqueront dans chaque instance de notre collectivité sur tous les dossiers vous concernant qu'ils soient d'ordre collectif ou individuel. Nous continuerons à être présents à vos côtés sur chaque territoire car c'est bien grâce à vous que nous pouvons être force de propositions, toujours basée sur un argumentaire tout en veillant au respect de chacun.

La CFTC vous remercie pour la confiance que vous lui avez accordée lors des dernières élections professionnelles. Elle saura faire bon usage du second siège obtenu en Comité Technique qui est le reflet de la représentativité CFTC au sein de notre collectivité. Un syndicat qui reste également représentatif au niveau national avec un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique.

Toute l'équipe se joint à moi pour vous souhaiter de très bonnes fêtes de fin d'année et que l'année 2019 vous apporte santé, joie, épanouissement personnel et professionnel.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



FAITES APPEL À VOS NOUVEAUX REPRÉSENTANTS CFTC DANS LES INSTANCES DE NOTRE COLLECTIVITÉ !

C.A.P : Commission Administrative Paritaire

Instance consultative donnant un avis ou émet des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à votre situation et à votre carrière (agent titulaire ou stagiaire)



Catégorie A - 2 représentants :

- **Philippe DEBRABANT**, Permanent syndical à la CFTC
- **Julie OLIVIER**, Travailleur social au Pôle Autonomie de Valenciennes

Catégorie B – 4 représentants :

- **Mohamed ATSAMNIA**, Gestionnaire administratif et comptable au Secrétariat Général de la DGAAD
- **Delphine CUSTOZA**, Chargée de recrutement et développement compétences à l'UTRH d'Avesnes
- **Véronique DHALLUIN**, Permanente syndicale à la CFTC
- **Nadia GACI**, Gestionnaire administrative au Service Gestion Ressources de la DOSAA



Catégorie C – 2 représentants :

- **Cathy AUQUIER**, Coordinateur socio-administratif à l'UTPAS d'Aulnoye Aymeries Le Quesnoy
- **Audrey CARPENTIER**, Gestionnaire administratif au Pôle Enfance Famille Jeunesse d'Avesnes

Commission de Réforme – 1 titulaire et 2 suppléants désignés

Instance consultative médicale et paritaire (composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration et de représentants du personnel), obligatoirement consultée pour l'octroi de certains congés ; dans certains cas, à propos de l'aptitude physique à l'expiration des droits à congé de longue maladie et de longue durée ; dans certains cas, sur l'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique ; en matière de mise en disponibilité pour raison de santé ; pour la reconnaissance d'une invalidité permanente et l'octroi d'une AIT (allocation d'invalidité temporaire) après un accident de service ou une maladie professionnelle ; en matière de reconnaissance d'une invalidité temporaire et d'octroi d'une AIT ; en matière de retraite pour invalidité ; en matière de licenciement du stagiaire pour inaptitude physique imputable au service ; en matière de pension de réversion et de pension d'orphelin.

La CFTC étant le 2ème syndicat qui a le plus de sièges en C.A.P B a donc pu désigner :

- **Delphine CUSTOZA**, titulaire
- **Véronique DHALLUIN** et **Mohamed ATSAMNIA**, suppléants

C'est la première fois que la CFTC est représentative en Commission de Réforme ; ses représentants pourront donc défendre la situation des agents relevant de la catégorie B.

Des questions ? N'hésitez pas à nous joindre pour plus d'informations.

Comité Technique (paritaire) – 4 représentants

Instance consultative dont le champ de compétence est limité à des questions d'ordre collectif (comme par exemple organisation et fonctionnement des services, régime indemnitaire, formation, égalité professionnelle, protection sociale etc...).

- **Véronique DHALLUIN**, Permanente à la CFTC
- **Antoine DESMARETZ**, Assistant technique à la Direction de la Voirie
- **Jean-François BRIFFARD**, Permanent à la CFTC



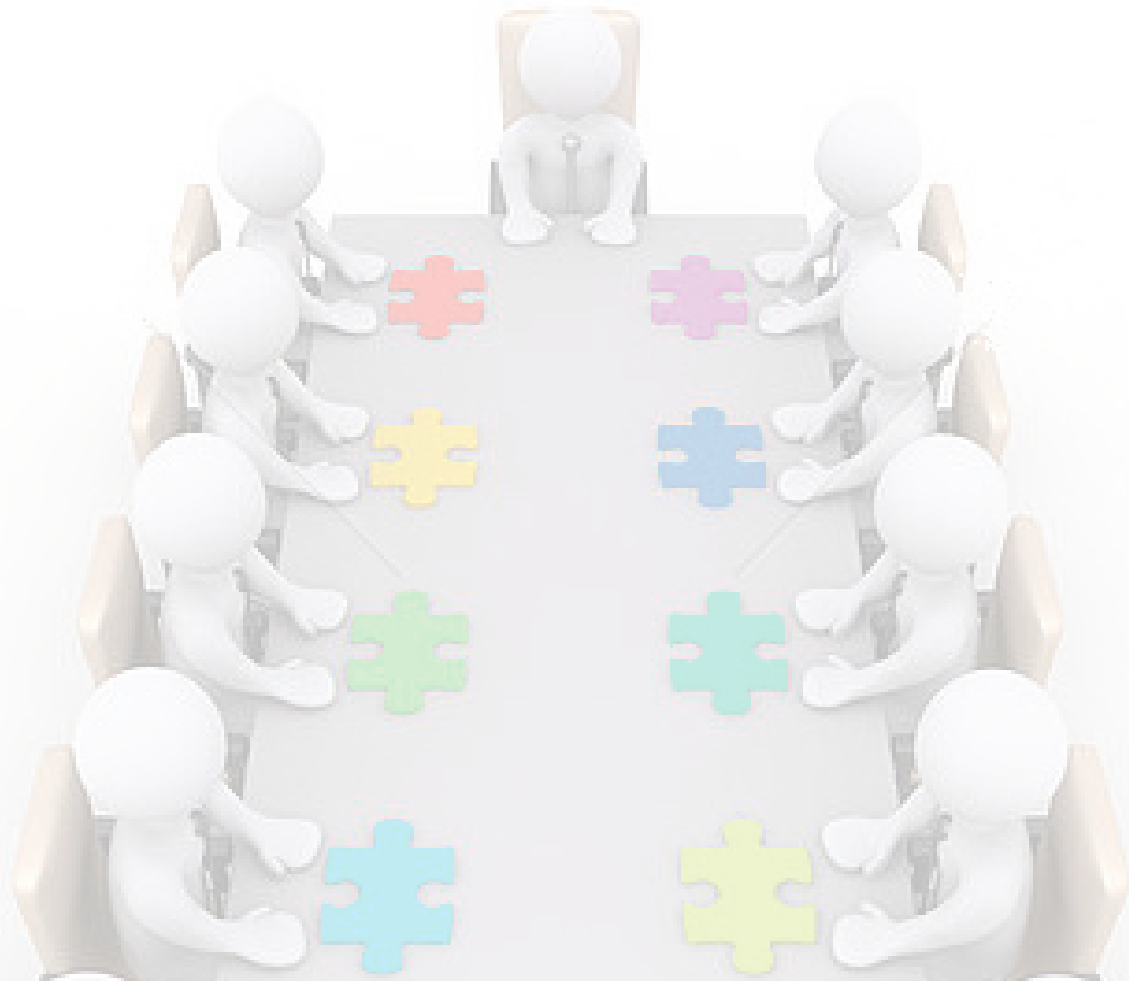
- **Philippe DEBRABANT**, Permanent à la CFTC

CHSCT : Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail – 1 titulaire et 1 suppléant désignés

Instance consultative ayant pour mission de contribuer **à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.**

Suite aux élections professionnelles, la CFTC a donc pu désigner :

- **Philippe DEBRABANT**, titulaire
- **Véronique DHALLUIN**, suppléante





ASSISTANTS FAMILIAUX ET MATERNELS : LE 21 MARS 2019 VOS ELECTIONS CCPD

Ces élections concernent uniquement les assistants familiaux et les assistants maternels habitant dans le département du Nord et dont l'agrément est en cours.

Au département, sont concernées 18 207 assistants maternels et 3 319 assistants familiaux.

Ces élections ont lieu tous les six ans et servent à élire les membres de la commission consultative paritaire départementale (CCPD).

En quelques mots, cette commission se réunit régulièrement afin d'étudier les dossiers problématiques tels que les suspensions, les non renouvellements et les retraits d'agrément...

Les membres composant cette commission sont d'une part les représentants de l'autorité départementale pour moitié (soit 5 titulaires et 5 suppléants) et des représentants issus des listes électorales (donc assistants maternels et familiaux tous confondus) pour l'autre moitié (soit 5 titulaires et 5 suppléants).

Le nombre total de membres est arrêté à 10 personnes.

Il est donc important non seulement de voter pour les représentants siégeant dans cette commission mais également de connaître leurs coordonnées en cas de besoin.

Les premières informations concrètes sont :

- Le vote sera électronique : accessible depuis un téléphone portable, une tablette ou un ordinateur.
- Un courrier d'information a été envoyé à chaque électeur courant novembre.

Attention : en cas de retour dudit courrier avec la mention NPAI, l'agrément de la personne concernée sera stoppé...

Surveillez votre boîte aux lettres et si vous ne recevez pas ce courrier, rapprochez-vous de la DEFJ.

- La liste électorale sera affichée et consultable du 14 au 24 janvier dans les Directions Territoriales.

Nous vous invitons à aller vérifier que vous figurez sur cette liste et si vous n'y êtes pas alors que vous remplissez les critères, ou que les informations ne sont pas conformes, à faire valoir vos modifications et/ou réclamations.

Enfin, la CFTEC présentera une liste de candidats pour cette élection.

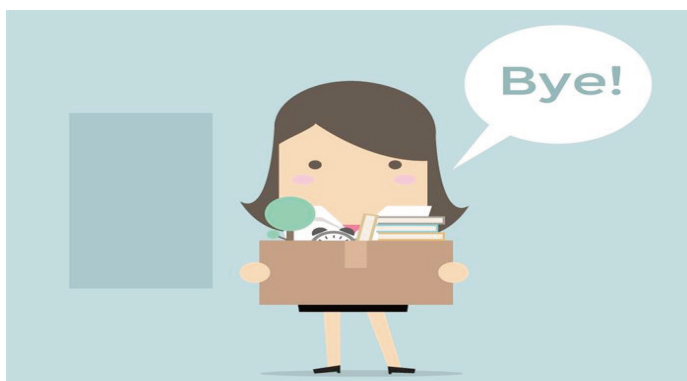
Si vous êtes intéressé(e)s pour y figurer, ou simplement avoir plus d'explications concernant les modalités pratiques ou les enjeux de cette commission,

n'hésitez pas à nous joindre soit par

mail cftc@lenord.fr soit par téléphone 03.59.73.65.75



INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE, MOBILITES HORS FONCTION PUBLIQUE... LES GRANDES MANŒUVRES VONT COMMENCER ?



A l'occasion des déplacements de la CFTC dans les services, certains d'entre vous nous ont interrogés sur « l'indemnité dite de départ volontaire » (IDV).

Les discussions engagées entre le gouvernement et les partenaires sociaux, remettent cette question à l'ordre du jour.

Un point d'information s'impose entre :

- Ce qui est possible de mettre en œuvre aujourd'hui,
- Les pistes du gouvernement visant à améliorer le dispositif en 2019,

C'est quoi ?

C'est un dispositif d'indemnisation pour tout agent qui souhaite quitter définitivement la fonction publique en contrepartie du versement d'une indemnité dite « de départ volontaire ».

Pour qui ?

Les fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée et ayant fait l'objet d'une demande écrite,

Les agents non titulaires de droit public recrutés

pour une durée indéterminée.

Cette indemnité est accessible jusqu'à 5 ans avant la retraite.

Dans quelles conditions ?

Trois motifs :

- Soit dans le cadre de la restructuration de service ;
- Soit dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- Soit dans le cadre d'un projet personnel.

Une délibération de la collectivité qui en fixe les conditions et les modalités de calcul. Ainsi, la collectivité peut moduler le montant de l'IDV selon l'ancienneté de l'agent, selon le motif au titre duquel l'agent est admis à bénéficier du dispositif...

Le Département du Nord n'a pas délibéré à ce jour.

Un montant plafonné



Le montant maximum réglementaire que la collectivité peut fixer est égal au **double de la rémunération brute annuelle** perçue au cours de l'année civile précédant

le dépôt de la demande de démission.

Ce qui est pris en compte :

- le traitement indiciaire brut,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les primes et indemnités



A savoir :

L'agent qui, dans les cinq années suivant sa démission, réintègre la fonction publique (hospitalière, Etat, ou Territoriale), doit rembourser l'IDV dans les trois ans suivant le recrutement.

En effet, par l'acte de démission, l'agent s'engage à quitter définitivement la fonction publique et renonce à son statut de fonctionnaire.



Un dispositif qui n'a pas fait recette :

Parmi les quelques collectivités qui l'ont mises en place, ainsi que dans la fonction publique d'Etat, les départs ont été très marginaux. En cause, le dispositif actuel n'est pas attractif. Il :

- N'ouvre pas de droit aux allocations chômage, il est insécurisant
- Plafonne le montant des indemnités de départ volontaire
- Pour ceux qui quittent la fonction publique, ils font le choix de la disponibilité offrant le maintien de la garantie d'emploi

Les pistes prévues par le gouvernement en 2019 pour rendre le dispositif plus incitatif et sécurisant :



En plus de l'indemnité de départ volontaire, il est étudié par le gouvernement la possibilité pour sécuriser « l'après-démission » :

- o D'avoir la possibilité d'aller travailler dans une entreprise privée, par détachement ou mise à disposition, avec un droit de retour valable un an.
- o De bénéficier d'allocations « chômage »
- o D'étendre le bénéfice de l'IDV jusqu'à deux ans avant la retraite, au lieu de 5ans actuellement

La CFTC est favorable et appelle à la mise en place en 2019 de tout dispositif qui encourage et sécurise les mobilités, mais restera vigilante sur le fait que l'agent soit vraiment volontaire, à la fuite des compétences vers le privé et que le dispositif soit attractif pour tous, quel que soit sa catégorie d'emploi

A suivre ...

Le dispositif de mobilité hors fonction publique et d'indemnisation des départs volontaires devrait être finalisé courant 1er semestre 2019 dans le cadre du projet de loi sur la réforme de la fonction publique. Toutes ces nouvelles mesures, une fois adoptées, devront être transposées par délibération de la collectivité.



VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ,

HARCELEMENT MORAL **STOP**

La CFTC est très soucieuse de la santé des agents et elle se trouve régulièrement dans des situations où le harcèlement est évoqué. **De quoi parle-t-on ?**

Définition

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes. Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- altérer sa santé physique ou mentale,
- ou compromettre son avenir professionnel.

Si vous êtes victime de harcèlement moral, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez fonctionnaire titulaire, contractuel ou stagiaire. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits.

Pour vous défendre, vous avez le droit de recourir à l'une des procédures suivantes ou à plusieurs d'entre elles en même temps.

Alerte du CHSCT et des représentants du personnel ,
pour la CFTC Véronique DHALLUIN et Philippe DEBRABANT

En cas de harcèlement moral, vous pouvez prévenir les représentants du personnel pour vous aider dans toutes vos démarches. Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de prévenir l'administration de tout cas de harcèlement moral.

Médiation

Vous pouvez aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les 2 parties.

Vous pouvez vous renseigner auprès du SVTRS (Service Vie au travail et Relations sociales). Les psychologues proposent ce service. Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties. Il leur soumet par écrit des propositions en vue de mettre fin au harcèlement : un changement de poste pour l'auteur des faits par exemple. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur doit vous informer de la manière de faire valoir vos droits en justice.

Saisine du tribunal administratif

Vous pouvez poursuivre l'administration devant le tribunal administratif et demander réparation de votre préjudice. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages...

Pour cela, vous devez d'abord saisir l'administration pour lui demander d'agir (sanctions contre



un supérieur...). L'administration pourra alors être jugée, le cas échéant, pour ne pas vous avoir protégé contre le harcèlement. Si l'administration refuse d'agir ou ne vous répond pas, vous pouvez saisir le tribunal administratif. Vous pouvez aussi poursuivre votre administration si vous avez été sanctionné pour avoir dénoncé un cas de harcèlement.

Vous devez saisir le tribunal dans un certain délai, qui varie selon la situation :

si l'administration a pris une décision explicite, vous avez 2 mois après la notification de la décision concernée (refus de sanction d'un supérieur, sanction pour dénonciation...) pour saisir le tribunal, si l'administration ne vous a pas répondu dans un délai de 2 mois, vous devez saisir le tribunal administratif dans un délai de 4 mois après la réception de votre demande par l'administration.

Saisine de la justice pénale

Vous pouvez aussi poursuivre au pénal l'auteur direct du harcèlement.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte contre l'administration. Par exemple, vous pouvez poursuivre l'administration devant le tribunal administratif et votre chef de service au pénal. La victime peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...). La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du même auteur. Et ce, même si le harcèlement dure depuis plusieurs années. En tant que victime, vous pouvez bénéficier de la protection fonctionnelle.

À noter : tout syndicat représentatif (par exemple la CFTC) peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Saisine du Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation





LES CONDITIONS DE « VIE » DES ASSISTANTS FAMILIAUX

Lors de nos rencontres avec des assistants familiaux, un grand nombre de problématiques reviennent de façon récurrente : notamment, le sentiment très fort de ne pas faire partie du personnel du Département du Nord, malgré les SAF, et ne pas être reconnu en qualité de professionnel et collègue lors des synthèses..., de ne pas savoir à qui il faut s'adresser pour quelque question que ce soit (un organigramme suffisamment détaillé serait le bienvenu) et surtout, plus pregnant, l'incompréhension étant par exemple agréé pour trois enfants, s'en voir confier jusqu'à dix ! et donc se demander comment accomplir dans de bonnes conditions leur métier.

Lors de notre rencontre avec le Vice-Président chargé des Ressources Humaines il y a quelques jours, la CFTC a demandé la reprise des groupes de travail pour les assistants familiaux.





Qui va à la chasse perd sa **place**

Quand te reverrais-je Forum merveilleux ?



Nous avons eu une présentation du projet du futur FORUM lors du Comité Technique du vendredi 19 octobre 2018, fortement intéressante. En effet, nous avons vu des plans, une photo du projet et des réponses à nos questions; cependant les défenseurs de la langue française y perdraient leur latin : coworking, open space, microzoning, macrozoning... De plus, la configuration des espaces de travail et les places de parking posent problème. 1400 agents pour 150 places de parking dans le futur projet. Sachant qu'actuellement à l'hôtel du département, il y a 104 places disponibles sur 3 étages mais 40% sont réservées aux vice-présidents, au cabinet, au DGA-DG-DGS, aux véhicules électriques, aux visiteurs, au pool des directions, le parking du forum étant condamné pour des raisons de sécurité.

Ca fait moult années que les organisations syndicales sont au Forum, il a fallu la visite de Monsieur HUS dans le bâtiment pour que le tapis à l'entrée de notre édifice soit enfin changé.



Concernant les espaces de travail, voici ce qui nous a été présenté

Quand il y a beaucoup de chefs, c'est la taille du bureau qui en indique le degré d'efficacité.





A AMELIORER !

La CFTC a bien progressé suite aux élections professionnelles (comme nous l'avons écrit dans ce même numéro). **Cependant, nos résultats pour la CCP C n'ont pas été à la hauteur de ce que nous espérions.**

Bien sûr, la CFTC qui a rajeuni ses permanents depuis seulement 4 ans, a démarré un travail au long cours. Alors que d'autres syndicats se sont déjà implantés il y a de nombreuses années, nous commençons seulement, puisque c'est peu à peu que nous répondons aux attentes et interrogations des assistants familiaux et que nous faisons connaître nos soutiens et nos aides auprès de cette partie des agents du Département.

Nous allons poursuivre nos travaux et nous faire connaître afin de pouvoir lors des prochaines élections (dans quatre ans) non seulement présenter une liste de représentants mais surtout emporter de nombreux suffrages donnant ainsi l'attribution d'au moins un siège pour cette instance.

En attendant, la CFTC est à la disposition de tous ceux qui jugent utile de nous joindre et nous les accompagnerons autant que nécessaire.





LA PRESIDENTE DE LA CFTC DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU NORD A BUCAREST

Récemment s'est tenue à Bucarest, en Roumanie, la conférence organisée par EUROFEDOP (Fédération Européenne du Personnel des Services Publics) en partenariat avec la Commission Européenne et EZA (Centre Européen pour les Travailleurs), sur le thème :

“où se situe le secteur public dans la gestion des flux des migrants ?”

Véronique DHALLUIN, Responsable du syndicat CFTC, a participé à cette conférence qui a permis de mettre en exergue l'importance du travail des services publics des différents pays européens dans la gestion, l'accueil et le maintien de la sécurité pour les Etats membres. Ce colloque a été appuyé par des interventions, présentations d'experts et d'élus de la zone européenne et complété par des débats.

L'implication des services dans la prise en charge et la montée en puissance des moyens publics pour gérer les flux migratoires a été soulignée, tout comme les différents aspects des domaines d'interventions. La tension entre les moyens disponibles et les sollicitations de plus en plus nombreuses a été soulignée, tout comme les difficultés à obtenir des moyens supplémentaires pour faire face à ces missions qui nécessitent des budgets en augmentation.





L'Optimist
N°39/p14



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

