



L'Optimist

N°40

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



COS

SYNDICALEMENT VÔTRE

CHSCT

LE BILLET D'HUMEUR

DOSSIER

ACTUALITES



L'Optimist

N°40

EDITO



MOBILISÉS
POUR VOUS !

Tout d'abord toute l'équipe du syndicat CFTC se joint à moi pour vous présenter de nouveau une belle année riche de petits et grands bonheurs tant sur le plan personnel que professionnel.

Vous étiez nombreux à nous faire confiance, à moi, à mon équipe et surtout à la CFTC. Nos résultats confortables aux élections du 6 décembre dernier soulignent la confiance que vous portez à notre mouvement, toujours près de vous et toujours à votre écoute.

Sur le plan national la CFTC confirme sa représentativité au Conseil Commun des trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière et Territoriale).

Au niveau local, notre présence sur le terrain, proche de vous, tout au long de l'année a porté ses fruits. Votre CFTC est représentée dans toutes les instances des représentants du personnel dans votre collectivité (hormis les Commissions Consultatives Paritaires compétentes pour les agents contractuels de droit public) et pour la première fois en Commission de Réforme catégorie B.

Toujours présente à vos côtés la CFTC continuera à se mobiliser pour la défense de vos intérêts.

Dans le cadre des actualités nationales, la CFTC est présente notamment sur le dossier des retraites, des négociations salariales ainsi que la défense du statut.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



C . O . S : AU PRINTEMPS, LES ÉLECTIONS

Le 7 juin 2019, vous serez appelés à voter pour renouveler les membres du Conseil d'Administration du Comité des Œuvres Sociales.

Ces élections ont lieu tous les 4 ans. C'est un temps important dans la vie de l'association. La CFTC présentera une liste de représentants qui siégeront dans toutes les commissions. Nous vous invitons à nous faire part de vos remarques, de vos souhaits, de vos attentes vis-à-vis du Comité des Œuvres Sociales.

N'hésitez pas à nous joindre soit par **mail** cftc@lenord.fr soit par **téléphone** au 36575 .

MERCI DE PARTICIPER A LA VIE DU C.O.S





PRÉVOYANCE ET MUTUELLE SANTÉ : LA CFTC VOUS DIT TOUT

Le contrat Collecteam Humanis arrive à échéance en fin d'année 2019 (après 6 années d'existence).

Un comité de suivi sur cet important dossier avait démarré en début d'année 2018 et l'ensemble des syndicats avaient soulevé un nombre important de points à compléter voire modifier ou ajouter aux futurs contrats, bref de l'améliorer ainsi que cela avait été prévu initialement. Nous pensons notamment à la mise en place de la subrogation, (qui était incluse dans le contrat de prévoyance mis en place par le Comité des Œuvres Sociales à l'époque) évitant ainsi d'avoir à rembourser le trop perçu.



Un certain nombre de points étaient importants et le sont encore :

- De l'indifférence de l'état de santé du souscripteur avant signature ;
- De non exigence d'un questionnaire médical préalable ;
- De l'étendue de ses garanties ;
- Du niveau de ses remboursements ;
- Du principe de solidarité intergénérationnelle qu'il instituait ;
- Et de l'éligibilité à sa souscription des Assistants Familiaux au statut pourtant si différent.

Or, à ce jour, le comité de suivi ne s'est pas réuni depuis plusieurs mois et c'est seulement le 17 janvier matin que les organisations syndicales sont convoquées pour prendre connaissance des avancées sur ce dossier.

La CFTC n'a pas souhaité y assister puisque, ayant interpellé le Président du Conseil Départemental depuis juin 2018 par courrier et jamais reçu de réponse. Nous ne voulons pas être simplement mis devant le fait accompli et une chambre d'enregistrement, sans pouvoir faire entendre nos revendications.

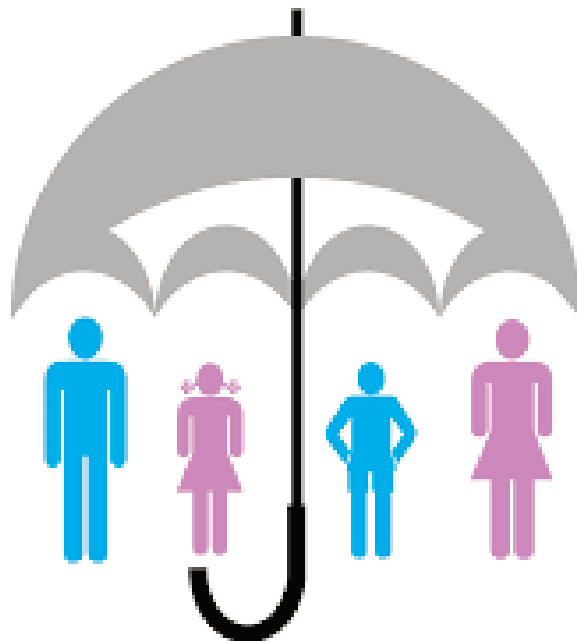
Nous exigeons :



- la **simplification**, voire la réécriture des options et garanties et le report de l'enveloppe globale des aides en faveur exclusive des agents qui seraient obligés de rester ;
- la **création** sans délai et avec effet rétroactif, du FOND D'ACTION SOCIALE qui était (avec la subrogation toujours sciemment empêchées) la condition substantielle du choix de l'actuel opérateur. Et le reversement des fonds correspondants au COMITE DES OEUVRES SOCIALES ;
- l'**arrêt immédiat de ce gâchis** éhonté et le transfert de la gestion de toutes les prestations d'action sociales vers une structure paritaire, le C.O.S avec de vraies compétences et les ressources qui s'imposent.

Le comportement de l'exécutif voulant à tout prix réaliser des économies dans tous les domaines, alors que ce sont les agents qui financent la majeure partie du dispositif nous laissent présager le pire.

**La CFTC n'ira pas aux prochains comités de suivi :
la CFTC a déjà tout dit et même tout écrit**





En ce début d'année, la CFTC constate que la souffrance au travail est plus que jamais un sujet d'actualité, vu le nombre grandissant de collègues en arrêt maladie dans certaines directions ou services.

La CFTC interpelle régulièrement l'Administration sur ce sujet lors des instances ou par courrier. Les moyens (psychologue du travail, médecin, etc...) sont insuffisants au regard des problématiques actuelles d'où un Focus sur le document unique

L'évaluation des risques professionnels est une obligation imposée par le Code du Travail dans sa partie IV applicable à la Fonction Publique Territoriale. Elle a pour objectif **d'identifier les risques auxquels sont exposés les agents**, de les prioriser, de **mettre en place des mesures de prévention afin d'éliminer ou réduire les risques et d'améliorer les conditions de travail** d'une manière générale.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 impose d'évaluer les risques à tous les postes de travail. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un **document unique** qui sera remis à jour chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

L'évaluation des risques est une démarche complexe qui nécessite du temps, de l'investissement et des compétences techniques. Aussi, elle doit être progressive et amener une concertation entre les différents acteurs de la collectivité.

La démarche de mise en œuvre de ce document, applicable à toutes collectivités et établissements publics, constitue **un outil incontournable d'aide à la priorisation et la planification des actions de prévention nécessaires pour assurer la sécurité, protéger la santé des employés et améliorer les conditions de travail.**



Document unique :

La notion de document unique d'évaluation des risques professionnels a été introduite par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés **dans chaque unité de travail** de la collectivité ou de l'établissement public.

Le document unique est la transposition écrite de cette évaluation, il permet de lister et de hiérarchiser les risques pouvant nuire à la santé et à la sécurité de tout salarié. Ce document doit faire l'objet de **réévaluations régulières** (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée.

L'intérêt du document unique est de permettre de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et évaluations qui auront été effectuées. L'objectif principal est de garantir un **meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.**

LA LEGISLATION IMPOSE A L'EMPLOYEUR :

- 1/ D'**EVALUER** LES RISQUES POUR LA SANTE ET LA SECURITE DES AGENTS AUX POSTES DE TRAVAIL ;
- 2 /DE **TRANSCRIRE** LES RESULTATS DANS LE DOCUMENT UNIQUE ;
- 3/ DE **REEVALUER** LES RISQUES AU MINIMUM UNE FOIS PAR AN ET LORS DE TOUT CHANGEMENT D'AMENAGEMENT MODIFIANT LES CONDITIONS DE SECURITE OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL, OU LORSQUE DES ELEMENTS SUPPLEMENTAIRES PEUVENT ETRE PRIS EN COMPTE DANS L'EVALUATION DES RISQUES.

Objectifs du Document unique :

De par les objectifs à atteindre, le document unique doit favoriser notamment :

- Une certaine cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents ;
- La commodité, afin de réunir les résultats des différentes analyses des risques, réalisées sous la responsabilité de l'élu-employeur, facilitant ainsi le suivi des mesures de prévention
- La traçabilité, la notion de « transcription » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué

A qui est destiné le Document Unique ?

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels doit être tenu à disposition :

- du CT / CHSCT,
 - des représentants du personnel,
 - des agents qui doivent être tenu informés de la mise à disposition du document unique.
- De même la création d'un nouveau poste doit être suivie d'une mise à jour du document unique,



chaque nouvel agent d'une structure doit être informé dès son arrivée de la fiche d'évaluation des risques de son poste et du document unique en général,

- du médecin de prévention,
- de L'Agent Chargé d'une Fonction d'Inspection (A.C.F.I.)
- de l'inspecteur du travail,
- et du conseiller / assistant de prévention

La CFTC invite chacun d'entre vous à faire remonter lors de l'évaluation annuelle du document unique qui est obligatoire dans chaque unité de travail, l'ensemble des problématiques qui impactent votre santé et vos conditions de travail. Il y a urgence à ce que la réalité du terrain soit prise en compte par nos décideurs.

Vous pouvez aussi sensibiliser les acteurs du réseau de prévention : médecin du travail, psychologues du travail, Ingénieurs ou techniciens de prévention, les membres du CHSCT et aussi les assistants de prévention.



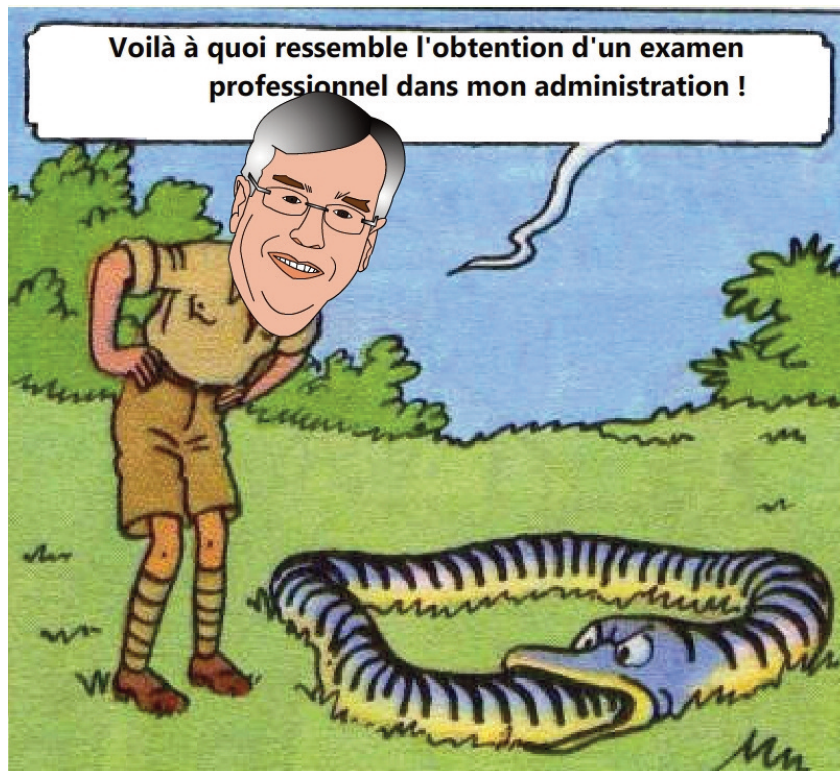


CAP : lauréats d'examen professionnel

À l'aube des prochaines CAP, très peu de lauréats d'examen professionnel vont être nommés (toutes catégories confondues).

En effet, les nominations de lauréats d'examen professionnel sont soumises à une règle des plus archaïques. Il faut 3 embauches pour nommer un lauréat !

Certains de ces agents, lauréats ont déjà pris des fonctions pour se donner toutes les chances d'être nommés en vue des prochaines CAP, empêchant la parution des offres à l'externe et donc des recrutements externes. Le système administratif se mord la queue et n'encourage en rien les agents à passer les examens professionnels au vu des embauches au sein du Département du Nord !



La CFTC vous avait interpellé sur ce sujet lors de notre rencontre fin 2018. La DRH nous a alors répondu que dans le cadre du RIFSEEP, les agents pourront prétendre à une rémunération en fonction de leur tâche et non de leur grade quand le décret sera voté et mis en application.

Sauf qu'il vient d'être annoncé que les décrets seront publiés début 2020 !



LA CFTC VOUS INFORME : LA COMMISSION DE REFORME

La commission de réforme est exclusivement compétente pour les agents affiliés à la CNRACL. Elle est chargée de donner un avis médico-administratif à l'autorité administrative dont dépend l'agent

Elle est consultée dans les cas suivants :

	les cas de consultation	le rôle de la commission
Accident de service ou de trajet	Lorsque l'autorité territoriale a un doute sur l'imputabilité de l'accident au service ou si elle refuse de reconnaître cette imputabilité	La commission de réforme apprécie l'imputabilité au service de l'accident
	Prise en charge des frais médicaux consécutifs à l'accident (frais de cure thermale, appareillage et autres soins)	La commission exerce un contrôle sur l'utilité et le montant des frais
	Rechute	La commission apprécie l'imputabilité à l'accident initial du nouvel arrêt
	Au terme d'un an consécutif d'arrêt	L'autorité territoriale peut saisir la commission de réforme pour vérifier l'aptitude de l'agent, Si l'inaptitude définitive et absolue est démontrée, la collectivité peut initier une procédure de mise à la retraite pour invalidité
Maladie professionnelle	Lorsque l'autorité territoriale a un doute sur l'imputabilité au service ou si elle refuse de la reconnaître	La commission de réforme procède à l'appréciation de la réalité de la maladie (c'est-à-dire s'il y a nécessité d'un congé) et de l'imputabilité au service
	Prise en charge des frais médicaux	La commission exerce un contrôle sur l'utilité et le montant des frais
Maladie contractée en service	Rechute	La commission apprécie l'imputabilité du nouvel arrêt à la maladie
	A l'issue du congé	La commission procède à la vérification de l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent et constate d'éventuelles séquelles
	Au terme d'un an consécutif d'arrêt	L'autorité territoriale peut saisir la commission de réforme pour vérifier l'aptitude de l'agent, Si l'inaptitude définitive et absolue est démontrée, la collectivité peut initier une procédure de mise à la retraite pour invalidité
Octroi ou renouvellement de temps partiel thérapeutique après congé pour accident de service ou maladie imputable au service uniquement en cas d'avis non concordant entre le médecin traitant et le médecin agréé		La commission apprécie l'aptitude de l'agent et émet un avis sur la reprise à temps partiel thérapeutique (ou sur son renouvellement)
Reclassement dans un autre emploi suite à accident de service ou maladie imputable au service		La commission apprécie l'aptitude de l'agent et peut proposer un reclassement





		(si l'aménagement des conditions de travail n'est pas possible)
Attribution d'une allocation temporaire d'invalidité		La commission vérifie la réalité des infirmités évoquées, leur imputabilité au service et fixe un taux d'invalidité
Révision d'une allocation temporaire d'invalidité		La commission est saisie pour fixer un nouveau taux d'invalidité
Retraite pour invalidité	Résultant du service	La commission émet un avis sur le caractère définitif de l'inaptitude et se prononce sur les taux d'invalidité pour chaque infirmité existante, imputable ou non au service.
	Ne résultant pas du service (si pension < 50%)	
Majoration spéciale pour tierce personne		La commission émet un avis pour la nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne
Attribution d'une allocation d'invalidité temporaire		La commission est chargée d'apprécier l'état d'invalidité de l'agent (groupe I, II ou III)
congé de longue durée prolongée en cas d'affection contractée en service		La commission donne son avis sur l'imputabilité au service de l'affection ouvrant droit au CLD. Celui-ci est alors transmis au comité médical
Disponibilité d'office pour raisons médicales	A la suite d'un congé accordé pour une affection d'origine professionnelle relevant d'une maladie ouvrant droit au congé de longue durée	La commission apprécie l'aptitude de l'agent et émet un avis sur son placement en disponibilité d'office.
	Dernier renouvellement de la mise en disponibilité d'office pour raisons médicales	
Réintégration d'un fonctionnaire retraité pour invalidité		La commission apprécie l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions.
Pension des ayant cause du fonctionnaire et demande du fonds national de solidarité		La commission se prononce sur l'invalidité des ayants cause
affection ouvrant droit au congé pour infirmité de guerre		

Pour les accidents de service, de trajet et la reconnaissance des maladies professionnelles contractées, la commission n'est saisie qu'en cas de refus ou de doute sur l'imputabilité au service.

Les avis de la commission de réforme sont des avis simples et ne peuvent donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant la juridiction administrative.

L'avis n'engage ni la collectivité, qui a seule pouvoir de décision, ni la CNRACL, qui peut toujours demander des renseignements ou attestations complémentaires, exiger un nouvel examen par la commission de réforme ou refuser son accord.

Toutefois, en cas de contestation de l'agent, il peut être opportun de rechercher une solution par une nouvelle consultation, avant que l'affaire ne soit portée au contentieux. La commission de réforme pourra donc être saisie une seconde fois, mais uniquement si de nouveaux éléments contradictoires sont produits.

La CFTEC siège en commission de réforme pour les agents de la catégorie B.

Pour de plus amples informations, contacter notre élue Delphine CUSTOZA ou ses suppléants Véronique Dhalluin et Mohamed Atsamnia





TRAVAIL SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL ETAT PLUS QUE PREOCCUPANT

Les moyens dévolus à la chaîne de prévention et de protection de l'enfance dans notre département sont insuffisants

La CFTC prend positivement acte des engagements suivants de Mr JR LECERF,

- **Remplacement de tous les postes vacants** la moitié d'ici fin juin et la totalité d'ici fin décembre
- Mise en place d'un **comité technique** réservé à la situation des **assistants familiaux**
Pour les situations complexes, **la création d'équipes mobiles** (à raison de 15 places par an pendant 3 ans soit un total de 45 places) qui va se faire dans le cadre du plan pauvreté est une initiative intéressante mais trop peu conséquente vu le nombre de situations complexes dans chaque UTPAS.

La CFTC demande principalement :

- **L'ouverture de places d'accueil** en fonction des besoins des territoires et du profil des situations des enfants pour lesquels les conditions actuelles d'accueil sont inadaptées.
- **Un outil de pilotage moderne** permettant d'avoir une lisibilité en temps réel des places disponibles en établissements et chez les assistants familiaux.
- La mise en place d'une **équipe mobile** pour les situations complexes pour 4 UTPAS soit 11 équipes mobiles sur l'ensemble du département.
- **Une adaptation du référencement** par travailleur social des services Enfance : 32 enfants pour un temps plein, chaque enfant en situation

complexe étant comptabilisé double dans ce référencement.

- **La mise à niveau des services SAF et CRIP** en augmentant de 50% l'effectif de ces services compte tenu des difficultés de ces services qui ont été très clairement sous calibrés.
- **La reconnaissance des spécificités du SSD** grâce à un positionnement clair du département fixant ses priorités, redonnant du sens et évitant ainsi que le SSD ne soit éparpillé et perde le sens de son travail face à des injonctions imprécises voire contradictoires.
- **Le développement des moyens de prévention** en permettant aux équipes PMI, SSD et SPS notamment de mener des actions de prévention, ce qui nécessite de développer un partenariat mais aussi des financements spécifiques.
- **La prise en compte de la spécificité du métier d'Assistant Familial** : conditions de travail, document unique etc...
- **L'embauche de psychologues du travail** pour accompagner les agents en souffrance ou en questionnement sur leur parcours professionnel.
- **La mise à niveau du régime indemnitaire** des ASE, EJE et CSE au regard de l'évolution de leur cadre d'emploi au 1er Février 2019 (passage en A des ASE et EJE)

FAITES NOUS PART DE VOS REMARQUES

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

