



L'Optimist

N°44

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



COS

SYNDICALEMENT VÔTRE

DOSSIER

LE BILLET D'HUMEUR

INFO PRATIQUE



L'Optimist

N°44

EDITO



UN OPTIMIS(ME)T
QUI NOUS RESSEMBLE !

Pour les retardataires, les indécis, les frileux ou tout simplement les réticents, il est encore temps de participer aux élections de vos représentants pour le COS. La CFTC vous a fait part de ses projets et de ses ambitions pour notre association. La CFTC a surtout réussi à susciter l'intérêt de nouveaux agents sur notre liste, motivés, jeunes, dynamiques, sincères ayant des idées nouvelles et modernes. Ces « jeunes premiers » ont surtout l'envie de continuer à promouvoir les prestations COS avec l'ensemble des membres du Conseil d'Administration et de pérenniser cohésion et harmonie installées durant le dernier mandat. **Alors pour un COS unitaire, vous pouvez encore poster votre vote**, celui-ci devant arriver à temps c'est-à-dire avant le 7 juin (**attention aux délais postaux !**).

La CFTC aura 100 ans à la fin de l'année. Un des plus anciens syndicats qui a développé au fil des années **ses projets visionnaires et réalistes**. Vous découvrirez qu'il n'est nul besoin d'aller à la messe le dimanche ou de partir en pèlerinage pour nous rejoindre. La CFTC a surtout réussi à véhiculer au travers de nombreuses épreuves des valeurs fondamentales universelles. **Alors, attention de ne pas tomber dans le piège des amalgames !**

L'Assemblée Nationale a adopté en 1ère lecture le projet de loi sur la Fonction Publique. Cette triste loi à laquelle s'opposait la totalité des syndicats affaiblira le statut des fonctionnaires et le sens du service public auquel nous sommes tous dévoués. **Continuons à nous mobiliser tous ensemble contre ce projet de loi.**

Enfin, il n'est pas inutile de vous rappeler quelques fondamentaux du syndicalisme : **ne les oublions pas pour toujours aller à l'essentiel !**

Je suis particulièrement fière du chemin parcouru par la CFTC au Conseil Départemental du Nord. La CFTC a « monté en puissance » c'est clair. **Grâce à qui ?** A toute une équipe solidaire à votre service. Une équipe qui n'hésite pas à se remettre en question continuellement pour s'adapter. **Grâce à quoi ?** A notre travail assidu, à notre persévérance et notre objectivité. **Mais encore plus, grâce à notre optimisme car le meilleur moyen de prévoir le futur c'est de le créer !**

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



L'Optimist

N°44/p3

COS

POUR LES ÉLECTIONS COS, FAITES CONFIANCE À LA CFTC

Le 7 juin 2019 : élection pour le renouvellement des membres du Conseil d'Administration du Comité des Œuvres Sociales et des commissions. C'est un temps important dans la vie de l'association, et l'occasion pour les adhérents de choisir les grandes orientations de notre Comité d'Oeuvres Sociales.

La CFTC dresse le bilan de ces quatre années de mandat :

La participation des membres CFTC aux différentes commissions du COS, tous secteurs confondus...

La mise en œuvre du site internet, accessible de n'importe quel ordinateur, professionnel ou privé, voire de son smartphone si on le souhaite.

Le déplacement des gestionnaires COS qui vont à la rencontre des adhérents une fois par mois dans les services et dans les collèges.

La création d'un « catalogue de voyages » à prix CE (groupe) accessible à tous.

L'extension des horaires d'ouverture du COS (actuellement deux fois par semaine les gestionnaires sont présentes jusqu'à 13 h 15).

La CFTC veut continuer à faire progresser le COS et pour cela, siègera avec **toute sa bonne volonté**, son énergie et son envie de promouvoir les activités du COS tout en veillant au **maintien de votre pouvoir d'achat** !

Nous vous proposons de découvrir nos projets pour le COS par le biais des documents thématiques : tourisme ; culture, animations et cinéma ; sports, jeunesse, arbre de Noël, retraités et billetterie ; communication.

Ces documents sont disponibles sur Contact Intranet, nos ressources, CFTC, soit dans actualités, soit dans la rubrique « à propos du COS, nos projets pour les élections COS ».

oOoOo

Si vous n'avez pas encore exprimé votre vote, nous vous invitons à le faire au plus vite, après il sera trop tard et ceci dans le but de :

Elire vos représentants sur la base des projets qui vous tiennent à coeur, les développer, les améliorer et innover.

Montrer votre attachement à notre association (elle existe depuis trente et un ans), elle doit être encore et encore plébiscitée, au risque de la voir disparaître si elle ne remplit plus sa mission, à savoir le **bien être des agents du Conseil Départemental du Nord.**

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 .



ELECTIONS COS

LE 7 JUIN 2019

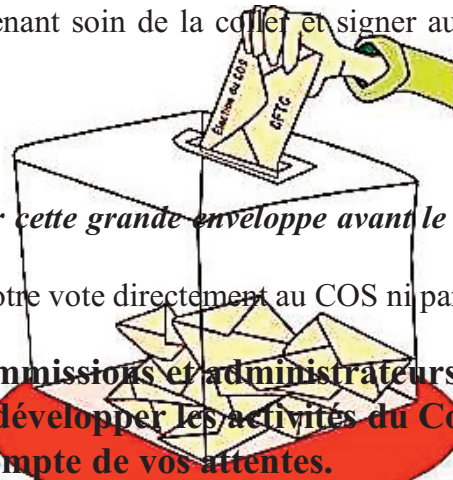
La CFTC présentera une liste de candidats pour le mandat 2019/2023.
Notre volonté est de poursuivre l'amélioration de notre association !
Nous avons entendu vos aspirations pour rendre le Cos indispensable à tous

► pourquoi voter CFTC ?

Je vote pour les représentants CFTC parce que c'est une équipe jeune, dynamique, dévouée, sincère, ayant des idées nouvelles, modernes, fortes !

► modalités pratiques :

- Choisir le bulletin des candidats CFTC (ne pas embrasser le document ;-), ni biffer des noms, ni le gribouiller, sinon le vote est nul)
- Le glisser dans la petite enveloppe de couleur bleu (ne pas l'embrasser non plus, ni inscrire quoi que ce soit, sous peine de nullité)
- Puis mettre cette enveloppe dans la grande enveloppe T (déjà affranchie, pas besoin de timbre) en prenant soin de la coller et signer au dos afin de valider le vote.



Attention : il faut poster cette grande enveloppe avant le 3 juin (pour les délais postaux).

Impossible de déposer votre vote directement au COS ni par courrier interne.

Les membres des commissions et administrateurs représentant la CFTC s'engagent à développer les activités du Comité des Œuvres Sociales en tenant compte de vos attentes.

VOTEZ ET FAITES VOTER

POUR LES REPRESENTANTS DE LA CFTC





CFTC 1919-2019.

100 ANS AUPRES DES TRAVAILLEURS

La CFTC et l'histoire

1919 Création de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) les 1er et 2 novembre, centrale d'inspiration chrétienne sociale. La CFTC regroupe déjà une grande diversité de métiers et couvre de nombreuses régions. Fidèle à l'œuvre des premiers syndicats, la CFTC met en place des bureaux de placement, des services juridiques, des caisses d'entraide et des services sociaux. **Dès sa création, en 1919, la CFTC a une vision internationale et est soucieuse du bien-être des travailleurs au-delà des frontières nationales.** Elle participe à la fondation de la confédération internationale des syndicats chrétiens (98 délégués représentant 3,5 millions de salariés, essentiellement européens).

1920 : Les femmes peuvent adhérer à un syndicat **sans** l'autorisation de leur mari. L'action de Marie-Louise Rochebillard (1860-1936), pionnière du syndicalisme féminin, préfigure les combats pour le respect de la personne dans sa globalité et ses choix de parcours de vie. La présence, dès 1919, de plusieurs syndicats féminins dans les structures membres de la CFTC attestent de la large audience de la CFTC parmi les travailleuses.

1930 : La CFTC formalise ses propositions qui se concrétisent par exemple en 1932 avec la loi généralisant les allocations familiales à l'ensemble des salariés et, en 1936, avec le « Plan CFTC ». Publié le 15 mai 1936, ce plan propose un salaire minimum, la réduction de la durée du travail, des logements sociaux, les conventions collectives, etc.

1936 : les salariés obtiendront finalement notamment la semaine de 40 heures de travail et deux semaines de congés payés. À l'époque, deux tendances s'affrontent : la CGT, révolutionnaire, en tant que révolution politique, et **tant que syndicat fer la société.** Les 11 et 12 sociales sur l'extension l'institution de délégués des salaires, les 15 jours semaine des 40 heures.

1940 : Le 9 novembre, Pétain dissout les ouvrières et patronales responsables de la CGT clandestinement et douze qui est à la fois un acte public d'opposition à la politique du gouvernement de Vichy et une analyse du rôle du syndicalisme présent et à venir.

1943 : CFTC et CGT participent à la constitution du conseil national de la Résistance (CNR).

1945 : Début des nationalisations, création des comités d'entreprise et mise en place de la Sécurité sociale.

1947 : La CGT obtient 59 % des voix lors des premières élections à la Sécurité sociale, mais percée de la CFTC qui obtient 26 % des voix. Au fil des années et des réformes, la gestion paritaire se déploie et la CFTC, avec les autres OS, participe à la gestion de la formation professionnelle, de l'Unedic, ... À la fin des années 40, la CFTC refuse la fusion avec la CGT.



que syndicat instrument de la la CFTC, réformiste, en de lance pour transformer juin sont votées les lois des conventions collectives, du personnel, le relèvement de congés payés et la

le gouvernement de Vichy de centrales syndicales Le 15 novembre, 9 et 3 de la CFTC se réunissent publie le manifeste des



Attachée au pluralisme syndical - **synonyme de démocratie** - la CFTC refuse la constitution d'une seule force syndicale monolithique.

1953 : Du 4 au 25 août, grande grève dans les services publics pour le "reclassement" (c'est-à-dire la refonte de la grille indiciaire déterminant les salaires). Le 4 août, la CGT puis la CFTC appellent à une journée d'action des secteurs public et nationalisé contre le recul de l'âge à la retraite. Les postiers de Bordeaux décident la poursuite du mouvement. Aussitôt les confédérations CGT, FO, CFTC appellent à la grève générale dans ces secteurs. Le 14 août, on compte quatre millions de grévistes.

1956 : Conquête de la troisième semaine de congés payés.

1964 : Création de la CFDT, issue de la déconfessionnalisation de la CFTC. Une minorité de la CFTC refuse sa mutation et maintient un syndicat chrétien.

1966 : Arrêté définissant les 5 confédérations CGT, CFDT, FO, **CFTC** et CGC comme représentatives.

1968 : Les accords de Grenelle sont négociés par les représentants du gouvernement Pompidou, des syndicats et des organisations patronales. La délégation **CFTC** est conduite par Jacques Tessier. Conclue le 27 mai 1968, ils aboutissent notamment à une augmentation de 35 % du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) et de 10 % en moyenne des salaires réels. Les accords de Grenelle prévoient aussi la création de la section syndicale d'entreprise. La loi du 27 décembre 1968 rend effective cette avancée remarquable du droit du travail qui reconnaît un contre-pouvoir syndical dans l'entreprise.

1980 : Grâce à son président en exercice, Jacques Tessier, la **CFTC** fait voter une loi qui permet aux demandeurs d'emploi d'être considérés comme travailleurs ; ils peuvent ainsi maintenir leur droit à la retraite.

1982 : Lois Auroux du 28 octobre 1982, qui ont donné de nouveaux moyens aux syndicats dans l'entreprise.

1984 : La **CFTC** s'engage avec succès dans la bataille en faveur de la liberté scolaire.

1985 : Elle soutient la création de l'allocation parentale d'éducation.



1988 : La **CFTC** initie les conventions de conversion, qui ont pour objet de contribuer au reclassement des salariés licenciés pour raison économique ou menacés d'un licenciement économique en leur permettant de trouver une formation appropriée et de pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement sous forme d'une allocation spécifique de conversion.

1991 : Avec son nouveau slogan, la **CFTC** se positionne au-delà des seules relations de travail, elle affiche plus clairement encore le sens donné à son action depuis des décennies : défendre la qualité de vie au travail et les parcours de vie, non seulement au travail, mais également en dehors de l'activité professionnelle.

1995 : À la suite de sa contestation du plan Juppé, FO est évincée de la présidence de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), qui revient à la CFDT, qui la cogère avec le MEDEF, soutenu par la CFTC, la CGC et la Fédération nationale de la mutualité française.



2006 : *LE STATUT DU TRAVAILLEUR : RÉALISTE ET AMBITIEUX POUR CHAQUE PERSONNE*

La **CFTC** a un projet de société pour sécuriser les parcours de vie : le statut du travailleur. Sur les différentes étapes qui jalonnent la vie professionnelle, la **CFTC** a examiné les risques de ruptures et envisagé des mesures qui pourraient soit les éviter, soit permettre de rebondir après ces ruptures. Il s'agit de permettre la construction du parcours professionnel et la mobilité choisie. Depuis sa conception, le statut du travailleur s'est vu décliné dans un certain nombre de droits rattachés à la personne comme le CPA, les droits rechargeables... Mais aussi la portabilité du DIF et des complémentaires santé qui permet aux salariés de conserver leurs avantages même après une rupture de contrat de travail. **Sans cesse actualisé, le statut du travailleur de la CFTC est un projet visionnaire et réaliste.** Il porte des propositions concrètes qui revendiquent la primauté de la personne sur les exigences de l'économie. Attachée dès ses premières heures à la participation des salariés aux fruits de l'expansion de leur entreprise, la **CFTC** milite aujourd'hui pour un élargissement de la participation à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (actuellement, la participation est obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés). La **CFTC** est favorable à la diminution du temps de travail afin, à la fois, de partager le travail et d'apporter, sur le plan individuel, plus de temps libre aux travailleurs (ainsi susceptibles d'améliorer leur vie familiale, associative ...).

2016 : A travers le débat sur la loi Travail, la **CFTC** prône un dialogue social au plus près des salariés. Elle défend la négociation dans l'entreprise et œuvre au renforcement des branches. **La CFTC a permis de développer le Compte Personnel d'Activité, le droit à la déconnexion ou encore l'accompagnement des jeunes à la recherche de leur premier emploi.**

2017 : Selon les chiffres du [Haut conseil du dialogue social](#), Le poids relatif (retenu pour les seules organisations représentatives au niveau national) est de 10,91 % pour la **CFTC**. Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, pour la deuxième fois. Avec une audience nationale de 9,49 % et 497 361 voix, la **CFTC** progresse par rapport au premier cycle (2009 -2012). **Elle prouve ainsi son ancrage dans le paysage syndical français et continue à peser dans toutes les négociations.**

L'année a été également marquée par la réforme du Code du travail. Durant la période de concertation qui a précédé la rédaction des ordonnances, la **CFTC** a défendu des propositions tenant compte des évolutions en cours dans le monde du travail. Certaines ont été entendues et figurent dans le texte final : le maintien de la possibilité de recourir au mandatement pour préserver la mission de négociation des organisations syndicales, **la préservation de l'ensemble des attributions des instances qui fusionnent pour donner le CSE**, la barémisation des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais aussi l'inscription dans le texte de la notion de « liberté fondamentale », plus large que les limites antérieurement fixées (discrimination, harcèlement).

Si le passé ne s'oublie pas, c'est le présent qu'il faut vivre et c'est l'avenir qu'il faut construire



REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LE 01 JANVIER 2020 ?



Aujourd'hui, un fonctionnaire qui veut quitter la fonction publique n'a pas d'autre choix que la démission. Jusqu'à présent, les agents pouvaient bénéficier sous certaines conditions, d'une indemnité de départ volontaire. Mais cette possibilité a été très peu mise en œuvre dans la fonction publique territoriale, et pas au Département du Nord. Elle est décourageante : faible montant d'indemnisation, pas d'assurance chômage...

La rupture conventionnelle, copiée sur le secteur privé, arrive dans la Fonction publique, par le biais du projet de loi sur la Fonction Publique.

Selon les discussions en cours au Parlement, et prévu à l'article 26, il est mis en place, à titre temporaire pendant six ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif de rupture conventionnelle.

POUR QUI

- **Les fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique.**
- **Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée relevant des trois versants de la fonction publique ainsi que pour les ouvriers de l'État.**

EN SONT EXCLUS

- Les fonctionnaires **stagiaires**,
- Les fonctionnaires **détachés sur contrat**,
- Les fonctionnaires ayant droit à **une pension de retraite à taux plein**.

Durant le processus de la rupture conventionnelle, le fonctionnaire pourra se faire assister par **un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative** de son choix.

Un remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est prévu, sous certaines conditions, en cas de retour dans l'emploi public dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle.



SYNDICALEMENT VÔTRE

Ce mécanisme devrait permettre également d'étendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle sur le modèle de ce qui existe pour le secteur privé, ou de certaines démissions donnant droit à une indemnité de départ volontaire.

C'est la porte ouverte aux **plans de départs volontaires négociés**.

Ces départs doivent effectivement respecter une série de conditions. Comme dans le privé, l'employeur public devrait signer un accord majoritaire avec les syndicats puis délibérer. Une fois cette étape franchie, le fonctionnaire qui aura manifesté son VOLONTARIAT se verra attribuer des indemnités de départ correspondant avec son ancienneté.



Il faudra être vigilant au respect de la volonté de l'agent et faire attention que ce volontariat ne soit pas contraint par toutes sortes de pressions, ni un outil de déflation des effectifs, qui peut être dangereux en période de restructurations générant beaucoup d'inquiétudes.

**A SUIVRE DE PRES DANS
LES PROCHAINS MOIS !**





MOBILITÉ DES AGENTS : LA CFTC VOUS ACCOMPAGNE

Pour l'agent qui verrait son emploi supprimé, la mobilité présente plus d'intérêt que le reclassement dans la mesure où celle-ci est choisie. Pour faciliter la mobilité des agents, les services des ressources humaines doivent maîtriser les contours du droit à la mobilité et les moyens pour y parvenir efficacement.

La mobilité : un droit en devenir ?

La mobilité désigne la possibilité pour un agent public de **changer d'emploi dans son grade**. Elle peut être **géographique** (changement de lieu de travail), **fonctionnelle** (changement de fonction) et/ou **structurelle** (changement de fonction publique ou départ vers le privé).

Depuis la loi 2009-972 du 3 août 2009, la mobilité est devenue un droit (article 14 du titre 1 du statut général de la fonction publique) : « Hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la commission de déontologie [...]. » **L'administration peut exiger la réalisation d'un préavis d'une durée maximale de trois mois. Le silence gardé par l'autorité hiérarchique pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.**

Plus récemment, l'ordonnance du 13 avril 2017 a davantage amélioré le dispositif en **renforçant la mobilité entre les trois fonctions publiques** en prenant en compte immédiatement au sein de l'administration d'accueil les avancements d'échelon des agents, la mise en place d'un espace numérique commun d'offres d'emplois. En outre, elle a consacré la portabilité des droits aux congés acquis au titre d'un compte épargne-temps pendant une période de mobilité.

Ainsi, tout au long de la carrière, l'agent a la possibilité de changer d'emploi ou de métier dans la perspective d'une amélioration de sa situation, en termes d'activités, de responsabilités et de rétribution, au sein d'une structure et d'une structure à l'autre, au sein d'une fonction publique et d'une fonction publique à l'autre.

Lorsque l'emploi d'un fonctionnaire est susceptible d'être supprimé, l'administration établit un projet personnalisé d'évolution professionnelle. L'autorité administrative guide l'agent pendant sa période de réorientation dans le suivi des actions de formation et d'évaluation. Si l'agent public souhaite éviter une procédure de reclassement, qui peut s'avérer longue, il a intérêt à opter pour la mobilité.



Des moyens mis à disposition afin de rendre effective la mobilité

Afin de promouvoir la mobilité, des moyens ont été mis à disposition des agents. Tous les agents publics peuvent faire appel à la DRH pour exposer leurs attentes, leurs désirs de progression et concevoir leur projet.

Toutes les offres d'emplois sont obligatoirement publiées sur les sites suivants :

- **Le site de la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)** qui permet d'avoir accès aux postes offerts par les différentes administrations et établissements publics de l'État
- Les sites du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou des centres de gestion (CDG) pour les postes offerts dans la fonction publique territoriale ;
- Le site du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

Nouveautés : Depuis le 20 février 2019 **la publication des vacances d'emplois** sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques pour encourager la mobilité dans la fonction publique est ouvert. Ainsi, les agents peuvent consulter, en temps réel et de manière géolocalisée, l'ensemble des offres d'emplois publics sur un même site Internet.

Des questions ? Des interrogations ? La CFTC vous répondra





Les CODIRS innovants se poursuivent !

Administration

Date de publication

06/03/2019

Date de mise à jour

06/03/2019

Rédacteur

Contact

Mots clés :

MANAGEMENT

DIRECTIONS

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES



A la suite du Comité de Direction Général qui s'est tenu ce mardi 5 mars au sein de l'auditorium de la Maison Natale Charles De Gaulle, les directeurs du Département ont assisté à un CODIR sous le signe de l'innovation.

Monsieur Thierry PICK et Monsieur TANCHOU sont venus au sein de cette instance pour évoquer des méthodes de management innovantes. A Clinitex, société qu'ils représentent, le bien être des collaborateurs passe avant tout.

Prime à l'erreur, système de « BRAVO » pour reconnaître une action, un comportement d'exception... les valeurs de l'entreprise et les méthodes d'association des agents ont été évoquées.

Thierry PICK compare les méthodes de Maria MONTESSORI au management qui est mis en place dans sa société (développement de l'autonomie, aide de l'agent à se construire et s'épanouir pleinement dans sa fonction).

Les directeurs ont alors interrogé les orateurs sur plusieurs sujets (place du dialogue social dans l'entreprise, rapports entre les valeurs de l'entreprises et celles des clients...)

Pour continuer dans cette lancée, le prochain CODIR, le 19 mars, reviendra sur la thématique des « irritants » pour l'analyse et la mise en place des solutions de résolutions.



Voici notre analyse après quelques témoignages reçus

Vous n'êtes pas sans savoir que la mission d'entretien des locaux, dans les collèges, a été externalisée ; cette tâche a été confiée à l'entreprise Clinitex. La société de nettoyage œuvre quelques heures par semaine dans chaque collège pour entretenir les bâtiments, auparavant des collègues étaient en poste dans chaque collège et accomplissaient cette tâche quotidiennement...

Reprenons quelques citations de l'article de l'administration

« Monsieur Thierry PICK et Monsieur TANCHOU sont venus au sein de cette instance pour évoquer des méthodes de management innovantes. »

A Clinitex, société qu'ils représentent, le bien être des collaborateurs passe avant tout.

Les valeurs de l'entreprise et les méthodes d'association des agents ont été évoquées.

développement de l'autonomie, aide de l'agent à se construire et s'épanouir pleinement dans sa fonction.



Ajoutons deux slogans trouvés sur internet

Chez Clinitex, nous vous offrons avant tout une équipe à votre service, des managers et agents de propreté qualifiés mais surtout passionnés. Laissez nous rendre les locaux de votre entreprise à la hauteur de votre image.

Clinitex - Une approche humaine du nettoyage partout en France

C'est sans doute pourquoi, nous avons reçu plusieurs témoignages de personnel de collègue :

- « C'est du vite fait bâclé, voire ni fait ni à faire... »
- Obligé de repasser derrière systématiquement
- On nettoie ce qui se voit, le reste c'est pour les agents du Département.
- A Clinitex, on nettoie que les sols, les carreaux c'est trop contraignant et on n'a pas le temps...

Je garde le meilleur pour la fin : « Madame (agent d'accueil dans un collègue), que pensez-vous de Clinitex ? »

Réponse : « On va éviter les sujets qui tâchent »

Il y a souvent plus d'esprit à paraître dupe qu'à montrer qu'on ne l'est pas. Edmond Thiaudière





NOUS RÉPONDONS À VOS QUESTIONS !

- **Etre syndiqué : ça veut dire quoi ?**
- **Pourquoi la CFTC ?**
- **J'ai peur !**
- **Combien ça coûte ?**

Etre syndiqué ça veut dire :

► être informé de ses droits collectifs et individuels et de l'évolution de la législation. Cela garantit un accompagnement au quotidien et en cas de difficultés professionnelles. Faire partie d'un groupe peut en effet être un point fort, car cela permet d'être écouté et soutenu.

► être conseillé, défendu et assisté lorsque des situations difficiles se présentent. De plus, rencontrer de nouvelles personnes au sein du syndicat permet d'élargir son réseau social et professionnel.

► aider les autres en apprenant à écouter, conseiller et informer les agents de ma collectivité. C'est aussi une occasion d'échanger, de débattre et de participer à la prise de décision au sein même de l'organisation syndicale.

► renforcer votre rôle dans la vie de la collectivité. Adhérer à un syndicat représentatif offre la possibilité d'être désigné délégué ou représentant syndical au sein des différentes instances comme le Comité Technique par exemple.

► disposer de moyens de communication, bénéficier d'une formation syndicale, etc...

Mais l'adhésion à une organisation syndicale telle que la CFTC, c'est aussi et surtout une question de confiance. Nous n'attendons pas qu'un agent se syndique pour l'écouter, l'orienter, l'informer, l'accompagner, le défendre... C'est de lui-même, parfois bien après des épreuves, qu'il adhère. Il s'est rendu compte de lui-même des valeurs fondamentales que nous véhiculons au sein de la CFTC et nous offre sa confiance. A la CFTC nous parlons d'engagement et non d'adhésion.

Le Code du travail protège contre toute forme de discrimination liée à l'appartenance à un syndicat donc aucune représaille de la part de votre employeur du fait de votre engagement syndical : **au Conseil Départemental du Nord, l'engagement syndical est non seulement respecté mais reconnu. La confiance et le respect déterminent la relation et contribuent aux fonctions que chacun doit tenir.**



Si la peur de nous rejoindre vous paralyse, sachez que si vous ne souhaitez pas vous engager en tant que représentant du personnel ou militant actif, vous n'êtes absolument pas tenu de dire à votre employeur que vous avez adhéré à un syndicat. De plus, vous avez la possibilité de vous retirer de l'organisation syndicale à tout moment.

Les personnes faisant le choix de se syndiquer paient une cotisation, celle-ci permet de financer l'activité du syndicat du niveau local jusqu'au niveau national.

Un grand principe à la CFTC, celui de la **subsidiarité**. Notre syndicat local détermine le montant de la cotisation : celle-ci n'a pas augmenté depuis de nombreuses années. Une part importante des cotisations (plus de 50 %) est reversée à la Confédération CFTC (regroupement de tous les syndicats CFTC dans le privé comme dans le public sur le plan national).

La gestion de nos comptes est transparente car vérifiée chaque année par un cabinet comptable alors que nous ne sommes liés à aucune obligation en la matière.

De plus vous bénéficiez, pour les personnes imposables, d'une réduction sur les impôts correspondant à 66% du montant de la cotisation et pour les personnes non imposables, d'un crédit d'impôts correspondant à 66% du montant de la cotisation.

Enfin, plus nous serons nombreux à être syndiqués et plus nous aurons la possibilité d'avancer tant sur les dossiers collectifs qu'individuels.



**C'est décidé,
je me syndique !**



L'Optimist

N°44/p16

CFTC

UNE EQUIPE DE PERMANENTS
A VOTRE ECOUTE



Véronique DHALLUIN



Philippe DEBRABANT



Dominique BOUCHER



Delphine CUSTOZA



03 59 73 65 75
07 82 57 94 44



Jean-François BRIFFARD



cftc@lenord.fr



Roselyne LEFAIT

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

