



L'Optimist

N°47

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



ACTUALITES

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMEUR

DOSSIER

INFO PRATIQUE

EN BREF



L'Optimist

N°47

EDITO



RESTONS VIGILANTS

La consultation citoyenne pour la réforme des retraites est ouverte jusque fin 2019 : une plateforme pour recueillir votre avis, des débats en région ou encore des réunions d'information locales, si rien n'est acté pour la réforme des retraites, un calendrier est élaboré.

Les mécanismes de solidarité, la pension de réversion, les conditions d'ouverture des droits, les conditions pour obtenir une retraite à taux plein, la gouvernance du futur régime, les conditions qui doivent permettre d'atteindre l'équilibre et enfin, les modalités de la transition entre les deux systèmes, l'ancien et le nouveau : les représentants des différents régimes sont reçus et les rencontres avec les syndicats devraient durer jusque début décembre.

Une loi-cadre devrait être élaborée au maximum pour l'été prochain.

Restons vigilants car beaucoup d'interrogations demeurent : ne risquons-nous pas de perdre par rapport au système actuel ? Comment compenser financièrement la transformation des 42 régimes en un seul, sachant que tout le monde ne démarre pas avec les mêmes règles et que la réforme doit se faire à coût constant ? Où trouver les milliards pour intégrer les primes des fonctionnaires ? N'est-il pas envisagé de puiser dans les caisses de retraite qui se portent bien « pour faciliter » la convergence des anciens régimes vers le système universel ?

Des organisations syndicales ont appelé à la grève et le 5 décembre sera une journée clé pour la réforme des retraites. Consultez nos actualités régulièrement pour rester informés.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE ET PLURI-INSTITUTIONNELLES D'EXAMEN DE LA SITUATION DES ENFANTS CONFIEÉS À L'ASE.

Mise en place au Département du NORD en 2020.

Art 26 de la loi du 14 Mars 2016 relative à la protection de l'enfant.
Décret 2016-1639 Du 30/11/2016.

Le département s'engage désormais à respecter le cadre légal, c'est une bonne nouvelle. La CESSEC arrive, un nouveau sigle a intégré.

Cette commission est chargée d'examiner la situation des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) depuis plus d'un an lorsqu'il existe un risque de délaissement ou lorsque le statut juridique de l'enfant paraît inadapté à ses besoins. Elle doit aussi examiner tous les 6 mois la situation des enfants de moins de 2 ans.

Le référent éducatif et la personne qui accueille physiquement ou l'accompagne au quotidien sont associés à l'examen de la situation.

La commission peut entendre toute personne dont l'audition lui paraît utile.



Les services départementaux de l'ASE et de l'adoption y ont toute leur place, mais il est souhaité par la loi de 2016 une implication des représentants de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale chargés des pupilles de l'Etat, des magistrats et des ADEPAPE (association des pupilles) ainsi que les cadres éducatifs du secteur associatif habilité et des médecins ou professionnels paramédicaux.

Cette commission fait suite au rapport dit Gouttenoire qui s'inspire des expériences de commissions existantes dans certains départements. L'objectif est de mettre en place d'un cadre de réflexion pour proposer un véritable projet de vie aux enfants pour lesquels le retour en famille paraît difficilement envisageable en raison de l'inexistence ou l'insuffisance des relations avec leurs parents.

La commission doit être saisie par :

- Le Président du Conseil Départemental (PCD)
- Ou sur proposition de toute personne concernée par la situation de l'enfant.

Elle procède à l'examen de la situation de l'enfant sur la base des rapports élaborés dans le respect du référentiel fixé par un décret du 17/11/2016.

La commission transmet son avis au PCD dans lequel il peut être proposé une évolution du statut de l'enfant. Cet avis permet, le cas échéant, l'actualisation de Projet Pour l'Enfant (PPE).



Un recensement annuel des situations examinées et des suites données doit être réalisé et transmis à l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance.

Cette mise en place ne sera pas sans provoquer des questionnements sur les pratiques, pour la CFTC il paraît nécessaire de clarifier les notions de « statuts » et de « délaissement », de sensibiliser l'ensemble des professionnels à cette nouvelle démarche et à une approche par les besoins fondamentaux permettant nous semble-t-il de favoriser des interventions harmonisées autour d'un consensus.

*La protection
de l'enfance
L'affaire de
tout un
chacun*



ASSISTANTS FAMILIAUX : DU CHANGEMENT EN PERSPECTIVE DÈS JANVIER 2020

La procédure VIAF (violences institutionnelles en accueil familial) se transforme en ERDAF (Evaluation des risques de danger en accueil familial) dès janvier 2020. En effet, le Département qui a en charge environ 5000 enfants confiés à 2600 assistants familiaux sur tout le territoire du Nord, recueille régulièrement des informations faisant craindre des situations de danger des enfants.

Si les assistants familiaux bénéficient de l'aide des SAF (en principe), ils vivent très violemment ces situations où ils sont mis en cause... une procédure d'évaluation étant activée pour mieux appréhender la situation et confirmer ou infirmer la réalité du danger, les assistants familiaux que nous avons accompagnés nous ont fait part de la grande solitude dans laquelle ils se trouvent plongés, eux et leurs familles.

Autant la parole de l'enfant est entendue (et il est indispensable que ce soit ainsi), nous ne pouvons que constater et regretter que l'assistant familial n'est pas un lieu où dire sa vérité, son vécu, son ressenti... il a la triste sensation d'avoir un dossier à charge contre lui, d'être condamné sans aucune possibilité de s'expliquer.

La CFTC, avec deux de ses représentantes assistantes familiales, participe aux groupes de travail sur la procédure et l'évolution nécessaire de la profession. Elle a cependant fait le constat du décalage entre les décisions retenues dans ces réunions et entérinées en Comité Technique et le terrain. C'est pourquoi nous continuerons à accompagner les assistants familiaux qui nous interpellent tout au long de la procédure qui reste un moment extrêmement difficile à vivre.





FUSION DTFM ET DTFI : MIEUX VAUT PRÉVENIR LES DIFFICULTÉS

Lors du comité technique du 17 octobre dernier, la fusion entre les deux directions territoriales était à l'ordre du jour.

Les raisons de ce redéploiement s'entendent de par la configuration des territoires et du bassin de population, la CFTC a rencontré quelques membres de la DT d'Hazebrouck qui lui ont fait part de leurs inquiétudes pour l'avenir.

En effet, des questions se posent sur la manière de travailler avec une direction distante de 50 kms et donc des responsables loin de l'équipe : l'effectif tiendra-t-il compte des spécificités, les départs en retraite ont-ils été comptabilisés, anticipés dans le calcul ? comment faire en cas d'urgence ? comment le responsable pourra apprécier le travail effectué, notamment lors de l'évaluation annuelle ? faudra-t-il postuler sur son propre poste ? avec le risque de ne pas être sélectionné ? ...

Comme tout changement, celui-ci n'a pas été fait, au niveau des équipes, avec un temps suffisant pour répondre à toutes les préoccupations des agents en poste. On ne peut que le regretter puisque cela engendre des interrogations qui n'ont pas trouvé les réponses adaptées. Chacun s'inquiète du devenir de son poste (certains vont disparaître) même si la promesse de ne laisser aucun agent être « redéployé » sans son adhésion a été formulée. En effet autant sur Lille, il y a suffisamment de postes à pourvoir sur un périmètre restreint et donc en cas de redistribution, on peut avoir un point de chute correspondant à ses critères (mobilité, vie de famille, etc...) autant dès que l'on s'éloigne c'est beaucoup plus problématique. En dehors d'Hazebrouck, il n'y a pas beaucoup de postes à pourvoir...



**La CFTC reste à la disposition des agents pour les accompagner
et les aider s'ils le jugent nécessaire.**



ENGAGÉS À VOS CÔTÉS AU QUOTIDIEN



Notre action syndicale prend plusieurs formes.

Il nous est apparu intéressant de faire un retour sur notre action que ce soit par notre rôle au sein des instances de dialogue social, que par l'accompagnement des agents, ou les temps forts de l'année 2018 2019.

- Notre présence dans les instances de dialogue social

Les CAP

Les CAP se réunissent plusieurs fois par an pour examiner la situation individuelle des agents : avancement, promotion, recours...

Sur la période qui s'étend d'août 2018 à août 2019, les CAP toutes catégories se sont réunies en octobre 2018, mars 2019 et juin 2019.

Vous avez été nombreux à solliciter la CFTC pour une intervention en CAP que ce soit pour l'avancement, la promotion ou un recours (entretien professionnel, refus de temps partiel, etc...). **L'équipe CFTC prépare ses dossiers bien en amont des séances : rencontre avec l'agent, préparation de l'intervention et coordination avec l'élu CAP.**

La Commission de réforme

Instance consultative médicale et paritaire, la Commission de réforme rend des avis sur les situations des agents en lien avec le risque professionnel (maladie professionnelle, accident de service et accident de trajet) et la retraite pour invalidité.

Depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CFTC siège en

commission de réforme pour les agents de la catégorie B puisqu'elle est le 2^e syndicat à avoir obtenu les plus de voix.

Les comités techniques

- Les séances et les réunions de travail pré-CT ont été nombreuses.
- Comité Technique sur les missions des Assistants Familiaux réorganisations de directions (RH, forum des sciences, DMG, direction sports culture, fabrik, DIPLE/MDIE), RIFSEEP, titres restaurant, télétravail... autant de sujets auxquels la CFTC donne son avis en votant. **Depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CFTC dispose de deux sièges en Comité Technique et conforte sa représentativité au sein de la collectivité.**

Les CHSCT

Instance de dialogue social traitant des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail vous concernant. **La CFTC participe activement et régulièrement aux séances, aux réunions de travail et aux visites de sites.**

- L'accompagnement des agents et des services

Nous pouvons intervenir selon plusieurs modalités. Interpellations écrites auprès des services, des directions et de l'exécutif, réunions de travail avec le Vice-Président en charge des Ressources Humaines, le Directeur Général des services, les directions, les services, en participant ou en organisant des



groupes de travail sur des thématiques (égalité hommes femmes, amélioration du statut des Assistants Familiaux, travail social...)

Accompagnement des agents lors d'entretiens avec leur hiérarchie

Accompagnement de professionnels en situation de management malveillant.

Saisine du CHSCT, visites sur sites

Notre équipe est intervenue à plusieurs reprises pour accompagner les collègues dans des situations de travail ; c'est ainsi que vous avez été très nombreux à faire appel à nos services pour vous aider et faire le relais auprès de l'administration : mobilités, souffrance au travail, préconisations médicales, recours en CAP, déclaration danger grave et imminent... **nos interventions, par les propositions que la CFTC fait ou par ses interpellations permet de faire bouger les choses.**

- Les temps forts

La mobilisation contre la réforme de la fonction publique

La CFTC a été présente le 9 mai 2019 dans le cadre des mobilisations pour défiler contre le projet de réforme de la fonction publique.

Les conditions de travail des assistants familiaux – les groupes de travail « social et protection de l'enfance »

Evolutions fonctions accueil dans les UTPAS, conditions d'accueil familial, conditions de travail des assistants familiaux, protections de l'enfance... dans le cadre des mesures sur la protection de l'enfance, **la CFTC s'est impliquée dans les groupes de travail pour faire évoluer les problématiques liées à l'accueil familial et la protection de l'enfance.**

Les réunions d'informations syndicales dans les collèges, les centres d'entretiens routiers, les services

Les Elections

- **Les élections professionnelles** du 6 décembre 2018 : **un franc succès pour la CFTC**

La CFTC est allée à la rencontre des agents en territoire, a tenu plus de 20 réunions d'informations syndicales. De nombreux tracts ont été édités.

- **Les Elections pour la Commission Consultative Paritaire Départementale – Assistants Familiaux/Assistants maternels : la CFTC a déposé une liste mais n'a pas obtenu de siège.**

Plusieurs tournées dans les territoires, 5 tracts diffusés

- **Les élections COS : la CFTC conforte ses actions pour le COS**

Elections : 4 réunions préparatoires, 18 demi-journées sur le terrain à la rencontre des services, 9 tracts diffusés

7 réunions de bureaux, 4 réunions de conseil d'administration, assemblée générale du COS, 28 réunions de commission thématiques : jeunesse, communication, sport, tourisme, culture, voyage...

NOS ACTIONS DE COMMUNICATION

- Le mensuel Optimist réalisé pour mieux vous informer ;
- Présence de la CFTC au séminaire Eurofedop (fédération européenne des services publics) sur la gestion du stress au travail ;
- Distribution de tract à l'entrée des cérémonies des vœux ;
- Réalisation et envoi d'un livret d'information aux 2596 assistantes familiales du Département suite au comité Technique du 20 juin 2019 ;
- Publications quotidiennes sur l'espace intranet CFTC et notre site internet ;
- Diffusion de tracts (édition, distribution en territoire...).



Protection Sociale Complémentaire



On nous rappelle sans cesse l'équité de traitement entre les agents et l'attractivité du Département. La Mutuelle proposée est l'illustration de ce "flagrant délire" qui frappe notre collectivité ; en effet : en comparaison avec d'autres mutuelles du privé, et à garanties égales, les tarifs proposés sont plus onéreux ; même avec la participation du Département.....

A la MEL par exemple, l'exécutif a fait le choix d'une labellisation, laissant libre choix à l'agent de choisir sa mutuelle et d'être remboursé à hauteur de 50 € / mois ; dans ce cas on parle véritablement d'équité de traitement (car elle profite à tous) et d'attractivité !





MESDAMES ET MESSIEURS LES MANAGERS



METTEZ L'EMPATHIE AU SERVICE DE VOTRE COMMUNICATION

Il s'agit d' **écouter de manière active et positive** son interlocuteur, **sans jugement ni confusion entre lui et soi-même, identifier, reconnaître et comprendre ses émotions et sentiments.**

En quelque sorte, réussir à se mettre dans la peau de son interlocuteur (même si l'on ne peut jamais totalement se mettre à la place d'autrui) et lui faire sentir que l'on est entièrement disponible et à son écoute.

On distingue 3 concepts au sein du même terme :

- **l'empathie émotionnelle**, au cœur de **l'intelligence émotionnelle**, grâce à laquelle un individu est capable de ressentir pleinement les états affectifs de son interlocuteur. Et ce, de manière automatique et naturelle.
- **l'empathie cognitive** qui permet à une personne de percevoir et comprendre les états psychiques de son interlocuteur sans jugement. On parle de "mentalisation" ou encore de "théorie de l'esprit".
- **l'empathie comportementale**, élément de la **communication non verbale** éprouvé de manière tout à fait naturelle par la plupart de nous et qui consiste à mimer inconsciemment les gestes et postures de son interlocuteur (croisement de bras, façon de se tenir assis, posture debout, etc.).



Les obstacles à l'écoute empathique



La puissance de l'empathie en management

L'empathie permet d'anticiper les besoins et y répondre proactivement. Ainsi, un mode de management dit empathique permet d'accroître considérablement l'efficacité et la motivation de ses collaborateurs en induisant, notamment, écoute, authenticité, respect et bienveillance au sein de son équipe.

Cela lui permet, entre autres, de :

- **résoudre un conflit** - l'empathie n'est pas simplement écouter les mots et paroles de l'autre couplés aux nôtres, mais bien comprendre, au travers de ses mots, sentiments et émotions partagés, un besoin non exprimé et/ou non comblé. La communication empathique permet ainsi au manager de désamorcer les tensions, exprimer les non-dits, éclaircir les malentendus, etc. au sein de son équipe.
- **communiquer efficacement** - recevoir et transmettre le bon message avec les mots adéquats et au moment opportun.
- **convaincre** - adapter son discours et utiliser les arguments qui feront mouche (sans pour autant manipuler)..
- **dire non intelligemment** - prendre en considération les besoins, sentiments et émotions de l'autre pour exposer un refus sans blesser.
- **favoriser l'intelligence collective** : un climat serein où les protagonistes se sentent écoutés sans jugement encourage la réflexion collective et décomplexifie la prise d'initiative, la créativité, les innovations, etc.



DEMATERIALIZATION DE LA COMMANDE DES TITRES RESTAURANT POUR JANVIER 2020



Les agents devront passer leur commande de titres restaurant via l'application OCTIME.

- 1° Je travaille : j'ai droit à un titre restaurant.
- 2° Je travaille à l'extérieur : titre restaurant non cumulable avec le remboursement des frais de restauration, ni avec la prestation du restaurant administratif ou de la cantine pour les agents des collègues.

Suivant leur temps de travail et les absences posées par les agents dans OCTIME, le droit théorique sera ajusté automatiquement.

La commande de titres restaurant sera plus facile pour les agents qui n'auront plus à se déplacer auprès de leurs correspondant, en se connectant directement sur l'application qui sera accessible à distance, ainsi les agents auront la possibilité de commander leurs titres restaurant tout au long de l'année, si les agents ont oublié ou n'ont pas pu faire leur commande ils pourront le faire sur le mois M+1 pour le mois M. Il sera possible de faire sa commande en juillet et en août contrairement au système actuel.



DÉMÉNAGEMENT DES AGENTS DU FORUM : QUELQUES INFOS PRATIQUES

Le Forum rue Gustave Delory à Lille va être démolie dès 2020 et les 450 agents et prestataires extérieurs vont être relogés entre novembre et décembre 2019. Une partie du personnel ira aux Arcuriales rue de Tournai, une autre rue Paul Duez (en face des chèques postaux), quelques équipes boulevard de la Liberté (le COS notamment) et à l'hôtel du département.

Tout le mobilier va être étiqueté en fonction de leur destination finale... Il est rappelé à tous de veiller à ne rien laisser dans les caissons, sur les bureaux, tout doit être mis en carton...

Nous n'avons pas compris la nécessité de tout ranger car il est probable que les mobiliers mis à notre disposition actuellement, seront distribués à d'autres personnes (pour « harmonisation » des meubles dans les nouveaux locaux). Les clés (notamment des caissons) doivent être laissées sur les meubles...

La CFTC a demandé à la responsable du service et à son équipe de faire une information sur le sujet dans contact intranet rappelant ces éléments qui, semble-il, sont passés inaperçus pour beaucoup d'entre nous.





L'Optimist

N°47p14

EN BREF

LES BUREAUX PARTAGÉS : UNE NOUVELLE FAÇON DE CONCEVOIR L'ESPACE DE TRAVAIL



Dans un souci d'amélioration des conditions de travail, le télétravail a été mis en place au Département depuis un peu plus d'un an.

Il apparaît, en plus de cette nouvelle façon de travailler, nécessaire de développer le travail en site distant, à savoir aller travailler dans des locaux du Département différents de son lieu d'affectation. 53 postes de travail ont ainsi été recensés...

Cela permet de rester proche de son domicile, tout en bénéficiant de tous les moyens techniques dont éventuellement le domicile n'est pas équipé, ceci dans une optique de développement durable.

Ce projet porté par la réflexion de quelques agents a été présenté lors du dernier comité technique. Il a fait l'objet d'un accueil favorable et doit encore être affiné.

La CFTC a bien-sûr donné un avis favorable, et ne peut qu'encourager ces innovations.



L'Optimist

N°47/p15



changement de n° de portable
du syndicat au
1er septembre 2019 :

07 86 68 69 52

Syndicat CFTC
du Conseil Départemental du Nord

43, rue Gustave Delory
59047 LILLE Cedex

Tél : 03 59 73 65 75

~~Port : 07 82 57 94 44~~
E-Mail : cftc@lenord.fr

www.cftccg59.fr





L'Optimist

N°47/p16

CFTC

UNE EQUIPE DE PERMANENTS
A VOTRE ECOUTE



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



Philippe DEBRABANT
Elu au Comité Technique
Elu à la C.A.P A
Désigné au CHSCT



Dominique BOUCHER
Référente COS et
Assistants Familiaux



Delphine CUSTOZA
Elue à la C.A.P B
Désignée à la Commission
de Réforme catégorie B



03 59 73 65 75
07 86 68 69 52



Jean-François BRIFFARD
Elu au Comité Technique



cftc@lenord.fr



Roselyne LEFAIT
Assistante administrative du syndicat

Syndicat CFTC
du Conseil Départemental du Nord

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

www.cftccg59.fr

