



Le *Optimist*

N°48

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



INFO PRATIQUE

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMEUR

DOSSIER

COS

EN BREF



L'Optimist

N°48

EDITO



RÉFORME DES RETRAITES :
PRÉAVIS DE GRÈVE
FFPT-CFTC POUR
LA JOURNÉE
DU 5 DÉCEMBRE

Des réunions de concertation vont être programmées entre le Ministère de l'Action et des Comptes Publics en charge de la Fonction Publique et les trois versants de la Fonction Publique (dont la Territoriale).

Beaucoup de zones d'ombre subsistent et sont de nature à accentuer l'inquiétude des agents. Aussi, la Fédération Fonction Publique Territoriale CFTC demande des précisions sur les points suivants :

- La prise en compte de la pénibilité au travail
- Le relèvement du minimum de pension
- L'intégration des primes dans la base de cotisation retraite des fonctionnaires
- Les modalités de reprise des droits déjà acquis
- Les contractuels

La Fédération Fonction Publique Territoriale CFTC attend également des éclaircissements sur la position du gouvernement sur plusieurs points :

- L'âge légal de départ en retraite
- Les modalités de calcul des futures retraites
- Les différents paramètres de calcul
- L'avenir des catégories actives dans les trois Fonctions Publiques
- Les possibilités de départ en retraite pour invalidité
- L'avenir de nos 2 caisses : CNRACL et RAFP

L'ensemble des structures CFTC sur le territoire national sont donc couvertes par ce préavis de grève.

Notre syndicat appelle tous les agents de notre collectivité à se joindre au mouvement de grève interprofessionnel du 5 décembre prochain.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



L'Optimist

N°48p2

INFO PRATIQUE

NOUS DEMENAGEONS !

Dans le cadre de la destruction du Forum à Lille, notre local syndical change de lieu...
Notre adresse postale ne change pas, ni nos téléphones, ni notre mail.

Nous investissons les Arcuriales 45 D rue de Tournai (en haut des marches) derrière le Novotel dès le lundi 2 décembre.

Nous aurons donc le plaisir de vous accueillir dans nos nouveaux locaux au rez-de-chaussée à compter du mardi 3 décembre.





RÉFORME DES RETRAITES : L'ANALYSE DE LA FÉDÉRATION FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE CFTC

1 – Que prévoit la future réforme

La réunion du 12 novembre 2019 qui s'est déroulée en bilatérale en présence de Madame Sophie LEBRET, Conseillère Spéciale auprès du Haut-commissariat aux Retraites, de Madame Marine DARNAULT, Directrice Adjointe du Cabinet du Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des comptes publics, des représentants CFTC des 3 versants de la Fonction Publique, en donne les contours au niveau de la Fonction Publique :

Une réforme systémique qui a pour but de **fusionner les 42 régimes actuels**, fruit d'une longue histoire qui a commencé au 17ème siècle avec la création en 1673 par Colbert de l'Établissement national des invalides de la marine, 1er régime de retraite.

Pour le gouvernement, il s'agit d'apporter plus de justice au niveau des différents régimes de retraite afin que **pour un euro cotisé, les droits soient les mêmes pour tous les futurs pensionnés quel que soit leur secteur d'activité.**

La cotisation unique sur le salaire brut sera de 28,12% (60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié).

Un âge légal d'ouverture du droit à pension restant à 62 ans, avec toutefois l'ajout d'un âge pivot à 64 ans. Tout départ avant cet âge pivot pour une retraite normale sera assorti d'un malus, en gros une diminution de la pension.

Pour la FPT, **la catégorie active sera maintenue pour les agents de la police, les sapeurs-pompiers, (égoutiers ?).**

Les départs en retraite pour invalidité n'existeront plus en tant que tels.

Dans la Fonction Publique, l'assiette de cotisations des retraites intégrera les primes.

Le calcul pour les pensions de reversion et les conditions d'attribution seront modifiés pour les retraites prises à compter de la mise en place de la nouvelle réforme.

L'Etablissement public chargé de la « retraite additionnelle de la FP » sera supprimé.

Les réunions de concertations continueront jusqu'en décembre, voire janvier 2020.
Pour cela, 3 séquences de travail sont prévues et porteront sur :

- Les primes
- Les contractuels
- La pénibilité





2 – Ce qu'on peut en penser

Sur la forme :

Plus de 3 siècles d'histoire ne peuvent s'effacer en peu de temps, d'autant que depuis 1993 où le gouvernement Balladur a porté de 37,5 ans à 40 ans la durée de cotisations retraite du privé, les réformes se sont succédées sans apporter la solution à la principale question posée en 1991 par le livre blanc de Michel Rocard : « **Comment faire face aux conséquences du vieillissement de la population sur l'équilibre du système de retraite ?** »

Aujourd'hui, toutes les pistes envisagées dans ce livre blanc ont été mises en œuvre :

- allongement de la durée de cotisations,
- allongement de la durée de référence pour le calcul des pensions du privé (passage des 10 meilleures années aux 25 meilleures),
- augmentation de l'âge d'ouverture des droits, indexation des pensions sur les prix,
- création de mécanismes de retraite supplémentaire par capitalisation dans le privé.

Aujourd'hui, n'aurait-il pas été préférable de nous expliquer d'abord pourquoi les réformes se succèdent sans résultat alors que les pensions ne cessent de baisser ?

- Qu'apportera de plus un système par points ?
- Comment transformer en points des cotisations déjà versées ?
- Comment prendre en compte pour les fonctionnaires des primes non intégrées dans les bases de cotisation ? ...

Sur le fond :

Taux de cotisations

Actuellement, l'employeur territorial cotise à 30,65%. Les cotisations employeurs seront demain de 16,87%. Comme réponse à cette diminution, la future réforme avance que l'employeur public cotise aujourd'hui à un taux plus élevé afin de compenser l'incidence de la démographie, pour la solidarité et les droits spécifiques.

Sachant que le régime universel restera un régime par répartition comme les anciens régimes de base, la réponse soulève des inquiétudes puisque la nouvelle réforme est sensée apporter une réponse au déséquilibre des caisses. **Avec des taux de cotisation employeur revus à la baisse, comment peut-on résoudre ce problème du déséquilibre ?**

Côté âge de départ

Aujourd'hui avec tous ses trimestres à l'âge de 62 ans, un agent qui décide de partir à la retraite ne subira aucun malus sur le montant de sa retraite. S'il décide de travailler jusqu'à 64 ans, il aura un bonus de 10%.

Avec la future réforme, bien qu'ayant tous ses trimestres, s'il décide de partir :

- à 62 ans, **il aura un malus de 10 %**,
- à 63 ans, un malus de 5 %,
- à 64 ans pas d'incidence sur le montant de sa pension

Pour percevoir un bonus de 10 %, il devra travailler jusqu'à 66 ans.





Pour le gouvernement, cet âge pivot permettra aux personnes ayant peu travaillé de partir à 64 ans sans malus. Ce qui leur évitera d'attendre 67 ans comme aujourd'hui.

La pénalité subie par ceux qui ont tous leurs trimestres à 62 ans ne semble pas poser de problème !!

Côté retraite pour invalidité

C'est la notion de pénibilité qui va s'appliquer. Comment et avec quel effet ? Autant de questions qui n'ont pas de réponses, d'autant que la pénibilité qui devrait être la règle dans le privé n'a pas encore trouvé de solutions auprès des employeurs concernés.

Côté catégorie active

Aujourd'hui, des majorations de durée d'assurance sont appliquées lors du calcul des pensions. Dans un système par points, quelle règle, quel % sur la pension ? Autres questions qui restent sans réponse.

Côté intégration des primes dans la base de cotisation retraite

Dans les trois Fonctions Publiques, il y a une disparité au niveau des primes. Dans la Fonction Publique Territoriale, **c'est la libre administration des collectivités qui est la règle. Sans délibération, pas de prime. Par délibération, chaque collectivité applique ses propres règles.** Quelle conséquence sur le calcul des pensions à carrière identique ? **Il est facile d'imaginer que les agents qui auront davantage de primes percevront une meilleure pension** (d'où une inégalité non seulement pendant la durée d'activité mais aussi pour la retraite !).

Côté droits familiaux

Ce volet fera l'objet de concertation avec les Confédérations syndicales.

5% de bonus par enfant à un seul des parents interpelle à plusieurs niveaux. Que deviennent les bonifications pour enfant, les majorations de durée d'assurance au titre des enfants, les cotisations vieillesse des parents au foyer versées par les caisses d'allocations familiales au titre des retraites pour certains parents ?

Côté pensions de réversion

Actuellement égale à 50% versée au conjoint sans condition d'âge et de revenu.

Demain, le conjoint survivant bénéficiera de 70% des pensions du couple. Comment ? Sous quelles conditions ? Encore d'autres questions qu'on peut se poser.

Côté paramètres de calcul

Il est prévu que **100 euros de cotisations retraite** donneraient 10 points. Ces 10 points **vaudront 5,5 euros de retraite annuelle.**

Or le calcul des points s'effectue par rapport à la valeur d'achat du point. Comment évoluera cette valeur ? Comment évoluera la valeur de service du point qui permet de calculer la retraite ?





3 - Un constat

Pas encore de consensus entre l'exécutif et le Haut-Commissariat aux retraites, Mr Delevoye. Un des exemples, la « clause du grand père » pour les régimes spéciaux, qui consiste à n'appliquer la réforme qu'aux nouveaux rentrants dans les régimes spéciaux.

Autre exemple, l'âge pivot....

Enfin un 3ème : l'ajout des durées des cotisations.....

Est-ce qu'à l'instar du privé, les fonctionnaires bénéficieront d'une prime de départ en retraite sous l'effet de l'harmonisation ?

4 - Ce qu'il faut retenir sur le mode de calcul des deux principaux régimes de retraite

A / La retraite du régime général

Son calcul est basé sur les 25 meilleures années. Mais avant de déterminer ces 25 années, chaque base de cotisation vieillesse d'une année donnée est multipliée par un coefficient tenant compte de l'inflation.

Exemple : pour un départ en retraite en 2019 :

La base de cotisation déclarée en 1980 est multipliée par 2,509

La base de cotisation déclarée en 1990 est multipliée par 1,464

La base de cotisation déclarée en 2010 est multipliée par 1,089

La base de cotisation déclarée en 2015 est multipliée par 1,024.....

Ces coefficients appliqués sur les bases de cotisation vieillesse sont revalorisés chaque début d'année.

Le montant de la retraite du régime général est égal à 50 % du salaire moyen annuel qui est le résultat de la somme des 25 meilleures années divisée par 25 dans le cas où le futur retraité a tous ses trimestres au régime général.

Si c'est tous régimes confondus que le futur retraité a tous ses trimestres, les 50 % seront au prorata du nombre de trimestre du régime général.

Exemple :

- l'agent a 100 trimestres au régime général.
- dans un autre régime il a 70 trimestres.
- Il est né en 1957.

Pour une retraite sans décote, il doit totaliser 166 trimestres.

Au niveau des 2 régimes, il a le nombre de trimestres permettant d'avoir une retraite sans décote. Au niveau du régime général, il aura 100/166ème du résultat des 50 % calculés.

À cette retraite de base s'ajoute la retraite complémentaire,

- AGIRC-ARRCO en cas d'activité salariée dans le privé,
- l'IRCANTEC lorsqu'il s'agit d'agent public (titulaire ou non titulaire)





Il arrive aussi que des retraités du secteur privé perçoivent en plus de la complémentaire, une retraite supplémentaire, car les régimes du privé sont construits en étages, avec juxtaposition :

- d'un régime de base en annuités (le régime général),
- de régimes complémentaires en points (AGIRC-ARRCO), et
- éventuellement de régimes supplémentaires professionnels dont les modalités peuvent être très variées.

En conclusion, le retraité du régime général qui a tous ses trimestres perçoit 50 % de la moyenne des 25 meilleures années plus la retraite complémentaire associée à laquelle peut s'ajouter une retraite supplémentaire pour certains.

Mais il n'est jamais fait référence ni de cette retraite complémentaire, ni de retraite supplémentaire lorsqu'on oppose privé et public.

B / La retraite du secteur public (exemple de la CNRACL)

Cette retraite est calculée par rapport

- à l'indice afférent au grade et à l'échelon détenu depuis au moins 6 mois
- Elle peut atteindre 75 % de l'indice retenu pour le calcul,

Ce qui fait dire par tous les medias que la retraite des fonctionnaires est égale à 75 % de leur dernier traitement.

Or la base de calcul de cette retraite ne prend en compte que le traitement indiciaire et exclut toute autre rémunération, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, régime indemnitaire...

De plus, les régimes de la fonction publique telle que la CNRACL sont des régimes intégrés, c'est à dire un régime unique qui est à la fois, régime de base et régime complémentaire.

Il n'est donc pas rare qu'à carrière identique, un salarié du privé perçoive plus de pension qu'un fonctionnaire.

Il serait plus juste de parler de taux de remplacement (pourcentage de la pension par rapport au dernier revenu réellement perçu) au niveau des retraites plutôt que de pourcentages, 50 et 75 qui ne sont pas comparables.





COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) :

L'article 58 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie les conditions d'alimentation du compte personnel de formation dans les 3 fonctions publiques. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à partir de la publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2020.

Les agents de la fonction publique territoriale (FPT) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF). Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

De quoi parle-t-on ?

Le **CPF** permet à un agent public d'accéder à toute action de formation relative :

- à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle,
- ou au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées. Le projet d'évolution professionnelle peut s'inscrire dans le cadre :

- de la préparation d'une future mobilité,
- d'une promotion,
- ou d'une reconversion professionnelle.

Pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, l'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé. Cet accompagnement peut être assuré par un conseiller formé à cet effet au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale (CGFPT).

Pour qui ?

Les droits à la formation sont ouverts à tous les agents publics : fonctionnaires (y compris stagiaires) et contractuels





Comment ça marche ?

Le **CPF** est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année. Un agent (à temps plein ou temps partiel) acquiert 24 heures par an jusqu'à un seuil de 120 heures. Passé ce seuil, il acquiert 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de **150 heures**.

Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut, avec l'accord de son employeur, utiliser par anticipation les droits non encore acquis au cours des 2 années suivantes.

Lorsque le projet vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires (dans la limite de 150 heures) en complément des droits acquis.

À noter : le nombre d'heures à créditer est calculé au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet.

Comment utiliser ses droits ?

Les heures acquises au titre CPF peuvent être utilisées pour :

- le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre ou une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ,
- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un autre employeur public,
- le suivi d'une action proposée par un organisme de formation,
- la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

Dans le cadre de la préparation d'un concours ou d'un examen, l'agent peut utiliser ses heures pour sa préparation personnelle selon :

- un calendrier validé par l'employeur,
- et dans la limite de 5 jours par an.

Attention : lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée à la formation assurée par son employeur

L'agent peut faire valoir ses droits déjà acquis auprès de tout nouvel employeur :

- **public,**
- **ou privé, auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).**



Faire sa demande de formation ?

La demande doit être faite par écrit auprès des ressources humaines. L'agent doit préciser le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

À réception de la demande de formation de l'agent, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. Tout refus doit être motivé et peut être contesté devant l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP).

Si une demande a été refusée 2 années consécutives, le rejet d'une 3e demande pour une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

À noter : l'administration ne peut pas s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences. Toutefois, elle peut reporter la formation d'une année.

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail.

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques. Il peut prendre en charge les frais de déplacement de l'agent.

En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser l'ensemble des frais engagés par son employeur.

**Pour la CFTC la formation
est essentielle au bien-être au travail**

Veiller à faire respecter vos droits !!!!





DIÉMIÉNAGEMENT FORUM

Vous allez être plusieurs centaines d'agents à cartonner en cette fin d'année, afin de quitter le FORUM voué à une proche démolition. Une page se tourne, rien ne restera de cet ensemble construit dans les années 70. L'immeuble va être entièrement détruit et une opération de désamiantage aura lieu.

Pour le remplacer, plusieurs bâtiments vont être construits pour obtenir une surface totale d'environ 50 000 m². Le tout dans le cadre d'un partenariat public-privé. En attendant, une partie des agents prendra place aux Arcuriales pendant que l'autre s'installera rue Paul Duez dans les anciens locaux de La Poste. Ils auront l'immense privilège de travailler en « open space » sorte d'espace de travail où les bureaux ne sont pas séparés.



Les chiffres révèlent que **cette méthode de travail entraîne 70% de diminution d'interactions** entre les collaborateurs. Chacun allant s'isoler en salles de réunion pour se concentrer et cela met à mal le travail en équipe. L'open space favorise les discussions électroniques par mail et messagerie instantanée, au détriment des conversations en face à face. En effet, **le nombre d'e-mails envoyés augmente de 56% et celui de messages instantanés de 40% après le passage à l'open space**. Les experts auraient même enregistré une baisse de 73% des échanges en comparaison avec des employés d'espaces cloisonnés.

Pourvu que l'informatique tienne le choc...



LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 permettant l'application du dispositif de préparation au reclassement, modifie le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de la manière suivante :



- d'une part, une Période de Préparation au Reclassement (PPR) est instituée au profit des fonctionnaires territoriaux **reconnus inaptes aux emplois de leur grade** par le Comité Médical ;
- d'autre part, le décret modifie également la procédure de reclassement.

Il détermine ainsi les éléments suivants :

LE POINT DE DÉPART DE LA PPR : LA RÉCEPTION DE L'AVIS DU COMITÉ MÉDICAL

- o L'AGENT EST EN FONCTION : la PPR prend effet à la date de réception de l'avis du comité médical ;
- o L'AGENT EST EN CONGÉ DE MALADIE : la PPR prendra effet à la date de reprise.

LA SITUATION DE L'AGENT DURANT CETTE PÉRIODE :

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

Par ailleurs, cette période est assimilée à une période de service effectif

LA DURÉE :

La PPR prend fin à la date du reclassement, au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

LE CONTENU :

La période de préparation au reclassement peut comporter, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Il est possible de réaliser ces périodes dans toute administration ou établissement public.



LA MISE EN ŒUVRE :

Élaboration d'un projet, conjointement avec l'agent, dans un délai 2 mois après la prise d'effet de la PPR.

Ce projet sera formalisé par une convention.

Le projet sera notifié à l'agent, pour signature, au plus tard 2 mois après la prise d'effet de la PPR.

Préalablement à la notification, le service de médecine préventive est informé de ce projet de préparation au reclassement.

LE PROJET DÉFINIRA :

- o le contenu ;
- o la durée au terme de laquelle l'intéressé présentera sa demande de reclassement ;
- o le cas échéant les modalités d'accueil (lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation) ;
- o la périodicité selon laquelle la mise en œuvre du projet fait l'objet d'une évaluation (lors de l'évaluation le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent).

COMPLEMENTS :

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent pourra suivre des actions de formation, bénéficier de périodes d'observation et de mise en situation.

Le fonctionnaire dispose d'un délai de 15 jours pour signer la convention, au-delà de ce délai le fonctionnaire qui n'a pas signé est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir.

L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une PPR présente une demande de reclassement.

L'agent qui a présenté une demande de reclassement, et qui est dans l'attente de celui-ci, pourra être maintenu en position d'activité dans la limite de 3 mois.



Pour toutes questions N'hésitez pas à contacter la CFTC !!!



VOICI REVENU LE TEMPS DES FÊTES DE FIN D'ANNÉE !

Cette année, le comité des œuvres sociales vous propose à nouveau de participer à la « ducasse » avec moult manèges, stands et jeux, avec Kermiland.

La CFTC proposait lors de la campagne électorale en 2018 que chaque adhérent puisse participer avec ses enfants et son conjoint à cette fête familiale.

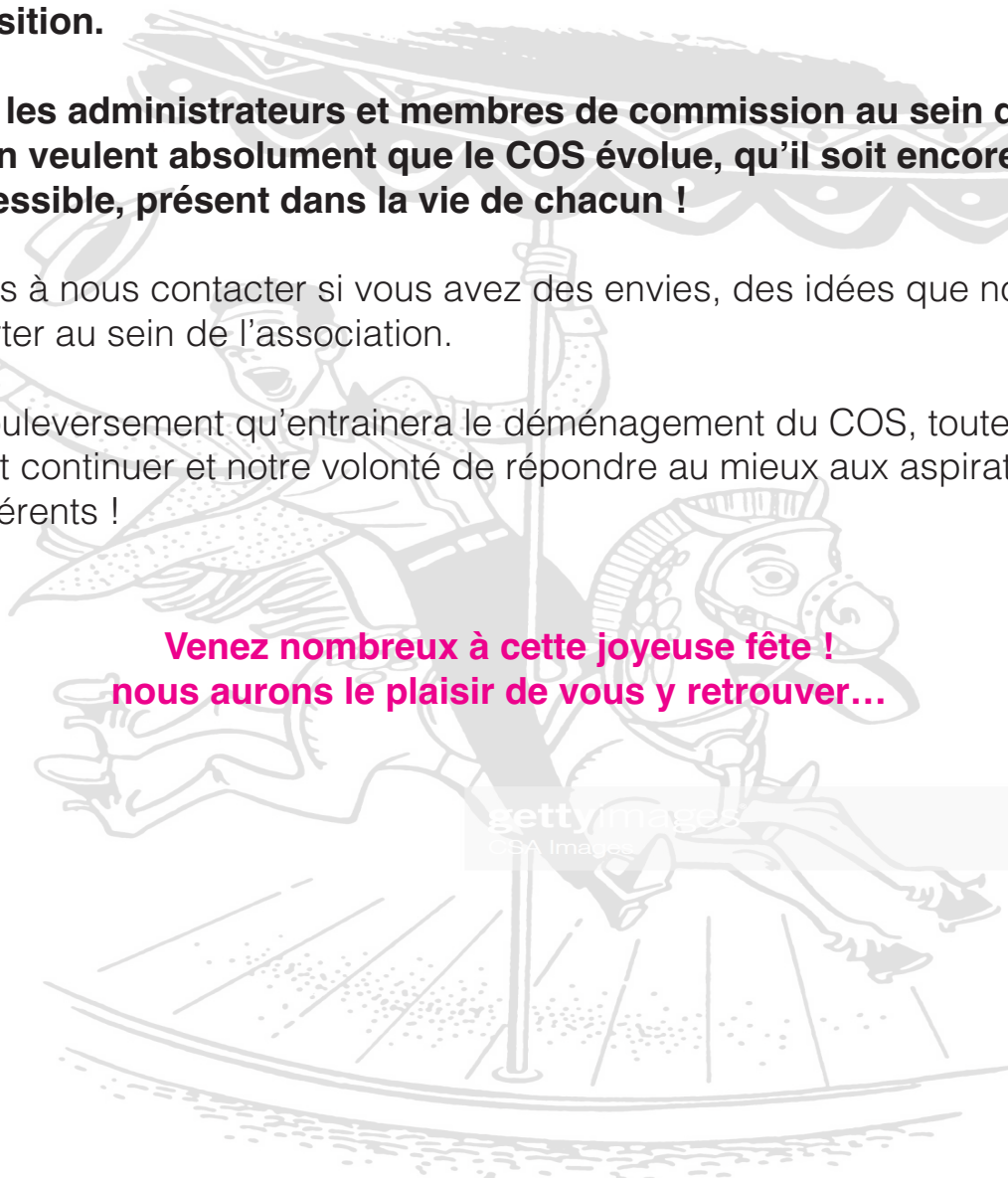
Malheureusement, le résultat des votes ne nous a pas permis d'aboutir sur cette proposition.

Cependant, les administrateurs et membres de commission au sein de l'association veulent absolument que le COS évolue, qu'il soit encore plus ouvert, accessible, présent dans la vie de chacun !

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des envies, des idées que nous pouvons porter au sein de l'association.

Malgré le bouleversement qu'entraînera le déménagement du COS, toutes les activités vont continuer et notre volonté de répondre au mieux aux aspirations de tous les adhérents !

**Venez nombreux à cette joyeuse fête !
nous aurons le plaisir de vous y retrouver...**





BIEN ETRE AU TRAVAIL

Les changements et les évolutions dans le travail

Les changements et les évolutions dans le travail

*L'organisation du travail /
La charge de travail*

Le stress

*La conciliation vie
professionnelle /
vie personnelle*

Le management



Les relations dans le travail

Tout employeur a l'obligation de veiller au bien-être des travailleurs.

Restructuration, réorganisation, responsabilisation des agents, transformation digitale... De multiples facteurs pèsent sur les conditions de travail, sur lesquels le manager public n'a pas toujours les moyens d'agir ou pour lesquels il n'est pas toujours formé. Or, les conditions de travail et les méthodes de management ont des conséquences importantes sur le bien-être et donc sur la santé des agents.

**La CFTC agit pour l'amélioration de vos conditions de travail
et reste à l'écoute de chacun d'entre vous !**





L'Optimist

N°48/p16



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°48/p17

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

