



L'Optimist

N°49

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



DOSSIER

ACTUALITES

LE BILLET D'HUMEUR

SYNDICALEMENT VÔTRE

INFO PRATIQUE



L'Optimist

N°49

EDITO MEILLEURS VŒUX 2020



Ce vendredi 27 décembre a marqué le 23e jour du mouvement de mobilisation contre la réforme des retraites, dépassant la durée de la grève observée en 1995. Le conflit avait alors duré 22 jours, notamment contre la réforme des régimes de retraites des fonctionnaires et des agents des services publics, que le gouvernement d'Alain Juppé avait fini par abandonner.

la **CFTC** espérait des avancées significatives notamment sur l'âge pivot qui demeure son principal point de blocage car toute approche de l'âge pivot qui entrainerait un système de décote pérenne ne serait pas acceptable pour la **CFTC**.

Convaincue que la sortie de crise passe maintenant par la définition d'un cocktail de mesures, la **CFTC** réaffirme qu'il existe d'autres moyens que l'âge pivot pour retrouver l'équilibre budgétaire et assurer des transitions plus douces vers le futur régime.

Sur la base de ces positions et propositions, la **CFTC** prendra toute sa part aux discussions annoncées pour janvier. Après ces discussions et selon leurs résultats, elle reconsidérera le choix d'appeler ou non à de nouvelles mobilisations.

De plus avec les concessions actuellement mises en place pour certains métiers (retenons la belle image du Lac des cygnes symbolique pour les danseuses de l'Opéra de Paris) nous nous apercevons que ce futur système ne peut s'adapter à tous et qu'incontestablement l'équité aura du mal à s'imposer.

Pour cette nouvelle année 2020, la **CFTC** vous souhaite **Santé et Bonheur** pour vous et ceux qui vous sont chers. Que cette année soit celle du succès pour tous nos projets communs.

Très bonne année 2020 !

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



SYNDICAT, C'EST QUOI ?

Etymologie : dérivé du grec ancien *súndikos* : **avocat**, composé de *sún* : **avec**, et de *dike* : **procès, justice**.

Un syndicat est une association de personnes qui a pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, ouvriers, cadres, patrons, professions libérales). **Le syndicat cherche à faire aboutir des revendications en matière de salaires, de conditions de travail, de prestations sociales...**

Associations d'entraide et de secours mutuels à l'origine, les syndicats sont apparus en France au XIXe siècle. Perçus avec hostilité ou simplement tolérés par le patronat et les gouvernements, les syndicats ont aussi parfois été violemment réprimés, notamment après la *Commune de Paris*. **Leur reconnaissance officielle n'intervient qu'en 1884 avec la loi Waldeck-Rousseau.**

Dans les pays capitalistes, les syndicats peuvent être classés en plusieurs grandes tendances : syndicat de collaboration, réformiste ou révolutionnaire avec, en particulier, l'anarcho-syndicalisme.

La CFTC est clairement un syndicat apolitique, réformiste, adepte du dialogue, des négociations et de la co-construction dans le respect de chacun tout cela sans compromission mais pour nous la proposition et le compromis utile sont nécessaires à l'avancée des projets de chacun.





Le syndicalisme réformiste, c'est quoi ?

C'est une pratique syndicale qui tend à obtenir des avancées pour les agents par le jeu du dialogue social (entre les collectivités et les organisations syndicales ou entre le gouvernement et les organisations syndicales).

Ce type de syndicalisme est aussi qualifié de syndicalisme cogestionnaire, de **syndicalisme d'accompagnement, ce terme nous correspond tout particulièrement à la CFTC** ou encore de « syndicalisme social-démocrate ».

Le terme réformiste est parfois contesté car on peut considérer qu'il s'agit d'une confiscation du terme par une école de pensée syndicale. L'utilisation de ce terme aurait pour seul but, par effet ricochet, de dire que les autres formes de syndicalisme refusent toute réforme. Pour autant, le terme réformiste est utilisé aussi bien par ceux qui s'en réclament que ceux qui le dénoncent.

Il s'oppose à ce que ses tenants appellent le « syndicalisme contestataire » ou de syndicalisme de lutte, et au syndicalisme révolutionnaire. Cette distinction entre deux types de syndicalisme est loin d'être partagée par tous les acteurs syndicaux.

Le syndicalisme réformiste a plusieurs origines :

- le réformisme politique socialiste qui vise à la transformation sociale progressive par la loi ;
- le syndicalisme chrétien qui refuse par principe la logique de lutte des classes.

Dans le cadre du rapport de force, le syndicalisme réformiste dispose de plusieurs formes d'actions qui sont complémentaires et se combinent :

- rassembler un nombre important d'adhérents, d'électeurs afin de peser ;
- ne pas exclure la grève mais ne désirant la mettre en pratique que dans des cas extrêmes, une telle approche estime que la simple menace de grève peut établir le rapport de force nécessaire aux négociations ;
- la négociation avec l'administration, soit lors de rencontres régulières soit lors d'une période de tensions.

La CFTC, forte d'une démarche positive et constructive accompagne les agents pour défendre leurs droits en proposant et en négociant sans jamais renier ses valeurs, notamment le respect de chacun.





LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Les dispositions relatives au dialogue social et aux instances paritaires

Les dispositions d'application immédiate

Le comité technique

À compter du 7 août 2019 (date de publication de la loi) et jusqu'au prochain renouvellement général des instances paritaires en décembre 2022 :

1. Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner **l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service** ;
2. Les comités techniques et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Suppression des conseils de disciplines de recours

Les conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels sont supprimés. Ces dispositions ne sont pas applicables aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi (7 août 2019) devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire.

Les dispositions applicables au 1er janvier 2020

Suppression de l'avis de la CAP sur les mutations et mobilités

Les dispositions applicables au 1er janvier 2021

Élaboration du rapport social unique

Les administrations ont l'obligation d'élaborer **chaque année un rapport social unique** rassemblant les éléments et données relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ce rapport devra être présenté au comité technique dans l'attente de la mise en place du comité social territorial et se substitue au REC (rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social) qui était réalisé tous les deux ans.



Création des lignes directrices de gestion

Promotion interne et avancement de grade ou accès à l'échelon spécial : la CAP n'est plus consultée dans le cadre de ces procédures !

La promotion interne : la liste d'aptitude est établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale assistée, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs **tient compte des lignes directrices de gestion.**

L'avancement de grade : L'établissement du tableau annuel d'avancement est réalisé par l'autorité territoriale par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion.

Le tableau annuel d'avancement précise **la part respective des femmes et des hommes** dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de la promotion interne, d'avancement de grade ou d'accès à l'échelon spécial A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

Compétences de la CAP au titre de l'année 2021

La CAP examine les **décisions individuelles** (insuffisance ou faute du stagiaire), (refus temps partiel), (disponibilité), (évaluation), (discipline), (licenciement pour insuffisance professionnelle) et (démission) .

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39 (promotion interne), 52 (mutation interne), 78-1 (accès à l'échelon spécial) et 79 (avancement de grade). A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

Suppression de l'avis de la CAP

Les CAP ne sont plus consultées sur les questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions relatives au **cumul d'emplois.**

Promotion interne et avancement : l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à

l'avancement et à la promotion interne **n'est plus requis.**

Reclassement : l'avis préalable de la CAP sur les questions résultant de l'application des dispositions relatives au reclassement a été **supprimé.**

Les dispositions applicables en décembre 2022 (Renouvellement général des instances paritaires)

Création du comité social territorial (CST)

Un comité social territorial (CST) est créé dans chaque collectivité.

Ce CST est la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui disparaissent.

Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social territorial

Les collectivités territoriales doivent créer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du CST.

Une création facultative et partielle de la formation spécialisée en hygiène et sécurité au sein du CST s'il existe des risques professionnels particuliers pour les collectivités territoriales.

Réorganisation des CAP

Il sera désormais possible de créer **une CAP unique** pour plusieurs catégories hiérarchiques quand **l'insuffisance des effectifs** le justifie.

Il est mis fin **aux groupes hiérarchiques** dans chaque CAP en permettant que les fonctionnaires d'une même catégorie puissent, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire)

des fonctionnaires relevant de la même catégorie.

Réorganisation des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

une seule CCP par collectivité et non plus une par catégorie comme c'est le cas actuellement.

**LA CFTC SE TIENT A VOTRE DISPOSITION
POUR TOUTES EXPLICATIONS**





Souviens toi, il y a deux étés !

Vous vous souvenez il y a maintenant plusieurs mois, l'exécutif par l'intermédiaire de son DGS Monsieur PICARD cherchait des volontaires pour intégrer le secrétariat de la DGAAD. Plus précisément pour intégrer le SERVICE GESTION FINANCIERE Du SECRETARIAT GÉNÉRAL.



À l'époque il cherchait du personnel aguerri du logiciel Grand Angle pour liquider des factures...

Il vient d'être annoncé au personnel que le service sera supprimé et sera désormais intégré à la DFCG DIRECTION DES FINANCES ET DU CONSEIL EN GESTION.

À croire que l'idée de Monsieur PICARD a atteint sa DLC*.

DLC : Date Limite de Consommation



LE TÉLÉTRAVAIL : UNE SOLUTION AU CAS OÙ...

Plus de 633 dossiers ont été faits pour le "télétravail" au Département depuis la mise en place de ce dispositif apparue il y a déjà presque deux années. Il consiste à travailler de chez soi ! Une solution alternative qui commence à intéresser de plus en plus de collègues, malgré les contraintes que constitue l'élaboration du dossier et les modalités pratiques à domicile. Un certain nombre de questions continuent à se poser concernant l'équipement technique nécessaire et sur le fonctionnement au sein des équipes (collègues et responsables).

Sachant qu'un Français sur dix se rend au travail en voiture, qu'il fait en moyenne une trentaine de kilomètres par jour, et que les transports, même en commun, sont de grands émetteurs de gaz à effet de serre, nombreux sont les avantages du télétravail, pour le salarié, pour l'entreprise mais aussi pour l'environnement et la planète.

Rester chez soi pour travailler afin de ne plus multiplier des allers retours domicile-bureau est donc vu comme une solution pour réduire la perte de temps, la fatigue et le stress, ainsi que les émissions de CO2...

Les lignes de métro fermées, même exceptionnellement sur Lille, des trains à l'arrêt, les routes encombrées... avec la grève, beaucoup de salariés sont dans l'impossibilité de se rendre au travail :

Pourquoi ne pas ouvrir un dossier pour le télétravail en prévision de jours compliqués ?

Son application, les jours de grève, serait très intéressante... de même que les bureaux partagés...

C'est pour toutes ces raisons que la CFTC vous incite à monter un dossier de demande de télétravail, **même pour des journées occasionnelles : cela est tout à fait envisageable.**

Le Département envoie un questionnaire à toutes les personnes concernées pour elles-mêmes, mais aussi en tant que collègues et responsables d'équipe dans le courant du mois de décembre. Il sert à évaluer les avantages, les inconvénients, les impacts concrets du télétravail sur les conditions de travail...



La CFTC soutient cette action et souhaite vivement que vous soyez nombreux à prendre quelques instants pour répondre au questionnaire.

Très attentive aux améliorations des conditions de travail des agents, nous vous invitons à nous faire un retour sur votre expérience en matière de télétravail.



PRÉVOYANCE ET MUTUELLE DU DÉPARTEMENT : QUELQUES PRÉCISIONS

Attention : Derniers jours pour adhérer au contrat de prévoyance ainsi qu'au contrat mutuelle. Interpellés par des collègues et renseignements pris auprès des gestionnaires il paraît utile d'apporter les précisions suivantes :

Le premier point concerne sur l'emplacement sur Contact Intranet pour trouver les documents à compléter pour adhérer à l'un ou aux deux contrats. Il faut aller dans Nos Ressources, puis dans Les Aides puis dans La Protection Sociale Complémentaire. Ensuite il convient de descendre la colonne de droite et cliquer sur les bulletins d'adhésion.

- Contrairement à ce qui a été dit lors des réunions, **concernant les agents actuellement pris en charge par Collecteam pour une pathologie déclarée, ces personnes peuvent (doivent) adhérer au nouveau contrat sans attendre** (que ce soit pour bénéficier du contrat au cas où une nouvelle pathologie se déclare (ce que nous ne souhaitons à personne, mais cela peut arriver), le délai des 30 jours de travail ne concernant que les nouveaux adhérents (qui n'avaient pas déjà le contrat précédent). Si cette adhésion est faite dans les tous premiers jours de janvier la cotisation sera effective sur la paie de février et ce sera une double cotisation (régularisation de janvier et cotisation de février). Au-delà, la prise en charge sera faite au 1er jour du mois suivant l'adhésion.

- En revanche, pour les tout nouveaux adhérents à compter du 1er janvier, il y aura le délai de carence des 30 jours qui se mettra en place automatiquement (donc sans prise en charge).

Enfin un point essentiel, promis par le Président de notre collectivité qui s'est engagé sur la mise en place de la subrogation (l'agent en arrêt au-delà des trois mois passe à demi-traitement et le contrat se met en route pour compléter le traitement, à hauteur de 95%, avec selon les délais, des trop perçus à rembourser).

Nous apprenons que les modalités techniques sont encore à l'étude... la subrogation pourrait ne pas être effective avant la fin de l'année 2020 ! Nous nous interrogeons sur le peu de motivation de cette mise en place (même si nous ne voulons pas incriminer les gestionnaires PSC);

nous comprenons qu'il vaut mieux prendre le temps nécessaire pour bien faire les choses, mais ce point essentiel à nos yeux a été évoqué dès le début des recherches des nouveaux prestataires et donc nous ne comprenons pas pourquoi la faisabilité n'a pas été menée plus rapidement !

Enfin les collègues nous ont fait savoir que les gestionnaires de la PSC avaient été très présents concernant leurs interpellations et questionnements (par mail ou téléphone) sur les nouveaux contrats : nous profitons de cet article pour les remercier au nom de tous !





L'Optimist

N°49p10

INFO PRATIQUE

COMMENT ACCEDER A NOS LOCAUX

Suite a notre déménagement, vous pouvez venir nous rencontrer au :

**Bâtiment les ARCURIALES – Entrée C - Rez de Chaussée
45 rue, de Tournai 59000 LILLE**

Pour y accéder, vous devrez faire le code « 412 », à l'un des interphone. Nous sommes au bout du couloir.



Notre adresse postale par contre ne change pas :
Syndicat CFTC des personnels du Conseil Départemental du Nord
51 Rue Gustave Delory 59047 LILLE Cédex,

Nous sommes toujours joignables au :



07 86 68 69 52



03 59 73 65 75



L'Optimist

N°49/p11



CFTC : UNE EQUIPE DE PERMANENTS
QUI VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES



03 59 73 65 75

07 86 68 69 52

cftc@lenord.fr



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

