



L'Optimist

N° 50

ÉDITION DU MOIS DE JANVIER 2020 - RÉDACTION CFTC DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD



5 ANS

ANNIVERSAIRE

SYNDICALEMENT VÔTRE

COS

LE BILLET D'HUMEUR

DOSSIER

EN BREF



L'Optimist
N°50/p2

EDITO



L'OPTIMIST DE LA CFTC :
5 ANS À VOS CÔTÉS !

Voici notre cinquantième numéro de l'Optimist, déjà 5 ans que nous relayons, en toute modestie, les actualités relatives à notre collectivité mais aussi les actualités nationales qui ont ou auront un impact sur nos vies. L'équipe CFTC vous remercie de votre fidélité à notre mensuel et de votre confiance.

Revenons justement à l'actualité nationale...

Dans un courrier, le Gouvernement a fait savoir, par la plume de son premier ministre, qu'il retirait du projet de loi la mesure de court terme « consistant à converger progressivement à partir de 2022 vers un âge d'équilibre de 64 ans en 2027 ».

Le Premier ministre précise, dans ce même courrier, que le retrait effectif de cette mesure est conditionné à l'engagement d'un nombre suffisant de partenaires sociaux dans une démarche visant à définir des mesures alternatives pour rétablir l'équilibre en 2027. C'est dans le cadre de la Conférence sur l'équilibre et le financement des retraites que s'opérera cette recherche de mesures alternatives.

Le calendrier de la réforme des retraites se précise. Le 17 février, l'Assemblée nationale doit procéder au vote du texte pour qu'il poursuive sa navette parlementaire, sous la forme d'une procédure accélérée. La session parlementaire pourrait ensuite être suspendue pendant les élections municipales des 15 et 22 mars prochains. Le projet de loi devra ensuite être voté par le Sénat.

En parallèle, la conférence de financement, constituée des partenaires sociaux et chargée de trouver des recettes nouvelles doit s'ouvrir également. Le calendrier est resserré, les interlocuteurs sont multiples, mais pour la CFTC il y a encore différents moyens de peser, que ce soit auprès des parlementaires en leur proposant des amendements ou dans la conférence de financement. La CFTC aura l'immense défi de définir, avant fin avril, les moyens permettant de garantir l'équilibre financier du système de retraite d'ici 2027. Parce qu'elle refuse la perspective d'un âge d'équilibre figé dans le futur système et s'accompagnant de sanctions pérennes, elle formulera également d'autres solutions à effets de plus long terme.

Enfin, la CFTC rappelle que la conférence sur le financement n'a de sens que si le dialogue social et ses acteurs sont respectés ! En d'autres termes, le projet de loi devra évoluer en intégrant tout ou partie du compromis auquel seront parvenus les partenaires sociaux durant la concertation.

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



L'Optimist

N°50/p3

ANNIVERSAIRE

50ÈME ESCALE DE L'OPTIMIST : LA CFTC SUR TOUS LES FRONTS

Durant ces 5 ans nous avons fait circuler les informations qui nous semblaient pertinentes pour améliorer vos conditions de travail. Notre mensuel a été un de nos vecteurs privilégiés.



L'Optimist

Durant cette période, nous avons traversé des tempêtes mais aussi de beaux moments d'échanges, la CFTC forte de ses valeurs, de ses racines plantées depuis maintenant plus d'un siècle (1919) développe une forme d'optimisme qui se veut réaliste et constructif. Notre arbre des valeurs (ci-contre) est structurant et guide l'ensemble de nos interventions aussi bien en individuel qu'en collectif.

ENGAGES POUR VOUS ACCOMPAGNER

Syndicat CFTC du Conseil Départemental du Nord
Bâtiment les ARCURIALES - Entée C - Rez de Chaussée
45, rue de Tournai 5900 Lille
Tél : 03 59 73 65 75 - Port : 07 86 68 69 52
E-Mail : cftc@lenord.fr www.cftccg59



L'Optimist

N°50/p4

ANNIVERSAIRE

Notre syndicat constructif agit chaque jour, au niveau national il négocie actuellement pour un système de retraite juste et reconnaissant clairement la pénibilité au travail. Au niveau local, notre équipe de permanents, nos élus dans les instances paritaires de notre collectivité, nos adhérents, nos sympathisants partagent tous ensemble cette volonté de défendre nos droits et de co-construire des propositions et de garder cet optimisme que nous voulons réaliste ;

mais c'est quoi être un optimiste réaliste ?

L'optimiste réaliste sait que la vie peut se montrer dure et injuste. Mais il sait aussi qu'il n'est pas impuissant et que s'il s'en donne les moyens il peut changer les choses. Il ne se laisse pas abattre par les problèmes, car il sait qu'ils font partie de la vie et qu'il peut probablement les résoudre avec du travail. Il ne cherche pas la perfection, seulement l'amélioration.

Merci de nous lire

A très bientôt pour de nouveaux combats et de nouvelles aventures constructives



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : EXPÉRIMENTATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Le 6 août 2019, la loi de transformation de la fonction publique ouvre le champ des possibles pour les agents publics : son article 72 prévoit l'expérimentation à titre temporaire du mécanisme de rupture conventionnelle dans la fonction publique. **Ce dispositif est applicable aux fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique**, aux agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée, aux ouvriers de l'État et aux praticiens contractuels des établissements de santé.

Toutefois le mécanisme ne pouvait être mis en œuvre sans la publication de décrets d'application dont l'objet était d'organiser les modalités pratiques de la rupture conventionnelle applicables au Secteur Public. **C'est finalement le 31 décembre 2019 que les décrets idoines ont été signés :**

- Concernant la procédure : Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.
- Concernant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Les décrets ont été publiés au Journal officiel n°0001 du 1er janvier 2020. La rupture conventionnelle est **applicable dès à présent**. Pour rappel, l'article 26 du projet de loi finalement adopté le 6 août 2019 précise que la rupture conventionnelle est un **mode amiable de cessation définitive des fonctions des agents publics**. Son objectif principal est de « renforcer les garanties des agents publics » et les « leviers » des employeurs publics.

1/ Champ d'application de la rupture conventionnelle.

- Un dispositif amiable supposant **un accord entre l'agent et l'administration** (la « rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties »).
- Un dispositif expérimental long (5 années d'expérimentation, du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025).
- Un dispositif **applicable aux fonctionnaires des trois Fonction publique**, aux agents contractuels en CDI et aux ouvriers de l'Etat et aux praticiens contractuels des établissements de santé.
- Sont **exclus** expressément de l'application de la rupture conventionnelle : **les fonctionnaires stagiaires, les agents en situation de détachement et les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.**
- Précisons également que les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.



2/ La rupture conventionnelle : du concret !

Mise en route du processus (article 2 du décret 2019-1593) : L'agent informe l'administration (le service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination) **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou remise en main propre contre signature. Ensuite se tient un entretien relatif à cette demande à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. L'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

- Le fonctionnaire peut être **assisté durant toute la procédure par un conseiller syndical**. Le cas échéant il en informe au préalable son administration (article 3 du décret 2019-1593). Il peut aussi s'il le souhaite être assisté par un avocat mais cela n'est pas un droit spécifique au régime de la rupture conventionnelle, c'est un droit général.
- Il y a signature d'une convention entre l'administration et l'agent selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique (titulaire ou contractuel) prévoyant les conditions de la rupture et l'indemnité afférente (article 5 du décret 2019-1593).
- Il existe un droit de rétractation au bénéfice des 2 parties durant 15 jours.

3/ Le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC).

Montant minimum de l'indemnité :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans
- 1/2 de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Montant maximum de l'indemnité :

- 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération de référence servant au calcul de l'ISRC :

La rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.



Sont exclues de cette rémunération de référence :

1. Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
2. Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
3. L'indemnité de résidence à l'étranger ;
4. Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
5. Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Ancienneté prise en compte dans le calcul de l'indemnité : durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

4/ Les effets de la rupture conventionnelle à l'égard des agents publics.

- En échange du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle décidée par les parties, la rupture conventionnelle entraîne **la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire**.
- Les agents bénéficient du régime d'assurance chômage des agents publics.
- Attention, si le fonctionnaire est à nouveau recruté au sein de la même fonction publique dans les 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, une **obligation de remboursement** de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut lui incomber. Dans la fonction publique d'Etat : Il doit rembourser à l'État l'indemnité de rupture. Le remboursement devant alors intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Dans la fonction publique territoriale :

L'obligation de remboursement trouvera à s'appliquer si le fonctionnaire est à nouveau recruté dans les 6 ans qui suivent la rupture par :

- son ancienne collectivité (remboursement à cette collectivité) ;
- un établissement public relevant de son ancienne collectivité ou un établissement public auquel elle appartient (remboursement à cet établissement) ;
- l'établissement public avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle ou une collectivité territoriale qui en est membre (remboursement à cet établissement).

Dans la fonction publique hospitalière :

L'obligation de remboursement trouvera à s'appliquer si le fonctionnaire est à nouveau recruté dans les 6 ans qui suivent la rupture par son ancien établissement. Le remboursement devra être fait auprès de cet établissement.



LE COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES : IL FAUT PLUS DE MOYENS !

Le Comité des Œuvres Sociales est une association importante dans la vie des agents du Département puisque c'est par son truchement que nous pouvons nous distraire (cinéma, théâtre, concerts...), faire du sport (piscine, randonnées), voyager (sorties, circuits...), partir en vacances (locations d'été), envoyer nos jeunes enfants en colonies de vacances, fêter Noël par le biais d'un spectacle en décembre et l'obtention d'un chèque Cadhoc, bref, à chaque instant nous pouvons solliciter le COS! et c'est une chance !

MAIS, depuis plusieurs mois, voire années, l'effectif du COS s'amenuise et certains secteurs sont à découvert.

Ce qui entraîne une redistribution des tâches sur les gestionnaires présents, déjà bien occupés par leurs propres secteurs d'activités.

La Présidente et les administrateurs ont déjà fait remonter ces difficultés, et malgré quelques solutions temporaires (style immersions) n'ayant pas abouti de façon satisfaisante, le COS peine à pouvoir proposer des prestations satisfaisantes à ses adhérents (les séjours jeunesse sont en attente, l'arbre de Noël pourrait l'être également si un gestionnaire n'est pas nommé rapidement, les CESU et les prêts logements sont en souffrance...). L'équipe pallie ce manque d'effectif et commence à s'épuiser, d'autant que le nombre des prestations monte en puissance avec le retour des beaux jours !

Alors que le COS avait argumenté auprès du Vice-Président chargé des ressources humaines Monsieur Detavernier en juin 2018 de sa volonté de promouvoir de nouvelles prestations correspondant plus aux attentes de ses adhérents, il apparaît clairement impossible de faire de nouveaux projets tant que l'effectif des gestionnaires n'aura pas atteint le nombre nécessaire à son bon fonctionnement.

Nous vous invitons à nous faire part de vos remarques, de vos souhaits, de vos attentes vis-à-vis du Comité des Œuvres Sociales.

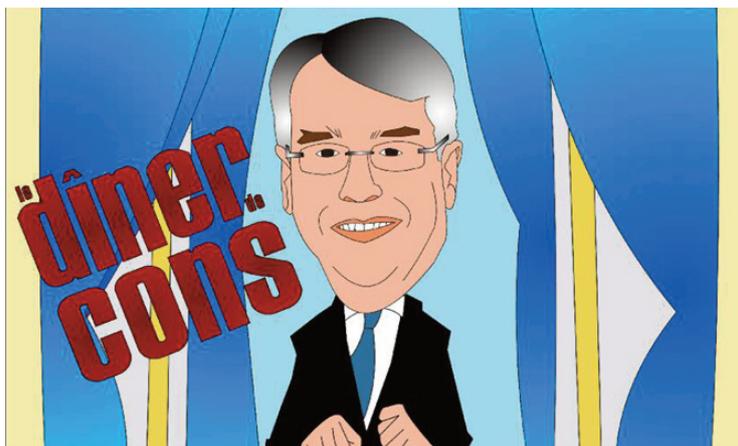
**N'hésitez pas à nous joindre soit par mail cftc@lenord.fr
soit par téléphone au 35675 .**





Cérémonie de vœux 2020 : les informations pratiques

Source contact



C'est encore le film « **le dîner de cons** » qui a été mis à l'honneur cette année pour la cérémonie des vœux !

Notre président a organisé **4 cérémonies en territoire**

**Toujours avec une sérénité inébranlable,
malgré une participation de plus en plus faible d'année en année !**

Nouveauté 2020 :

débrouillez vous pour vous rendre aux différentes cérémonies !

"C'est un véritable plaisir de vous présenter au nom de toute l'assemblée départementale mes vœux les plus sincères..."

Les transports

Faute de participants les années précédentes, le Département ne propose pas de service de transport pour vous emmener jusqu'aux lieux des cérémonies en 2020.

Pour vous rendre à la cérémonie de votre secteur, pensez au covoiturage avec vos collègues. Pour cela, une communauté dédiée au Département est disponible sur le site gratuit de covoiturage passpass développé par Hauts-de-France mobilité.

Retrouvez dans les communautés, « Le Nord covoiture » et inscrivez-vous. En savoir plus sur la communauté "NordCovoiturage"

La sécurité

La carte professionnelle vous sera demandée et un contrôle des sacs sera effectué à chaque entrée de salle.

Vive 2020 !



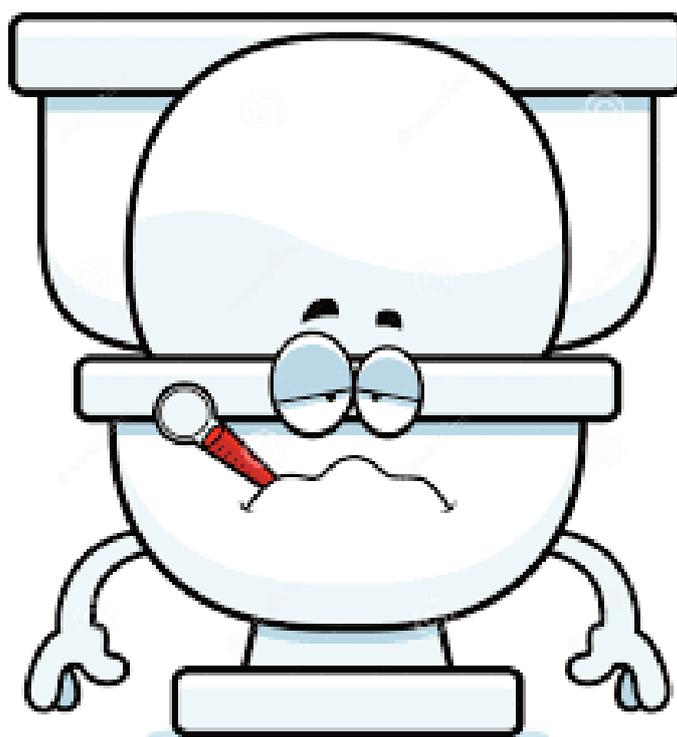
GAME OF TRÔNES (CE N'EST PAS UNE FAUTE !) AUX ARCURIALES (SAISON 1 ÉPISODE 1)



Après avoir dénoncé les gros problèmes des toilettes au Forum à Lille (régulièrement bouchées, malodorantes malgré le passage trois fois par jour des « techniciens de surface »), voici que reviennent les soucis pour cette fois les toilettes aux Arcuriales, notamment au rez-de-chaussée !

Au rez-de-chaussée, quand on souhaite se soulager, tant chez les messieurs que les dames, il fait très froid, puis on prend un bain de pied avec les risques de chute inhérents, puis la chasse d'eau fonctionne de façon aléatoire... enfin, on se lave les mains et on fait la vaisselle des gobelets (qui ne sont plus en plastique pour des raisons écologiques) non seulement à l'eau froide mais en éclaboussant partout et arrosés par le jet du robinet tellement le lave-mains est étroit !

Nous avons conscience que le déménagement des agents du Forum dans les nouveaux locaux s'est plutôt bien déroulé (quelques cartons égarés, les portes ne fermant pas à clé, le chauffage fantaisiste des bureaux, tout cela résolu assez rapidement...) mais il reste encore quelques désagréments persistants !





DELAI D'ENVOI D'UN ARRÊT DE TRAVAIL

Le Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires, précise les conditions d'octroi d'un congé de maladie et les conséquences en cas d'envoi tardif de l'arrêt de travail.

CALCUL DU DELAI

L'employeur, après le respect d'une procédure simple peut réduire la rémunération de l'agent dans le cas où l'arrêt de travail initial ou de prolongation n'a pas été transmis dans les 48 heures.

Ainsi, l'agent dispose de 3 jours concrètement (le jour de l'arrêt et les 2 jours qui suivent -hors dimanche et jour férié), pour adresser à son employeur l'avis d'interruption de travail.

L'agent doit faire parvenir à son employeur que les volets 2 et 3 du certificat médical (volets ne faisant pas apparaître le motif de l'arrêt) mais qu'il doit tenir à disposition le volet 1 en cas de visite de contrôle)

UN PREMIER AVERTISSEMENT EN CAS DE RETARD

L'employeur doit envoyer à l'agent un courrier constatant le retard de l'envoi et l'informant de la réduction de salaire à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans un délai de 24 mois.

EXCEPTIONS A LA REGLE DE REDUCTION DE SALAIRE

La règle de réduction de salaire n'est pas appliquée dans le cas d'une hospitalisation ou si, dans un délai de 8 jours suivant l'arrêt de travail, l'agent apporte des preuves d'impossibilité d'envoi de l'avis dans les délais.





MODALITES DE CALCUL DE LA REDUCTION DE SALAIRE

La période de calcul sur laquelle l'employeur peut réduire le salaire est celle partant du jour de l'arrêt à la date de réception effective de l'avis.

La réduction de salaire est égale à 50% sur le montant du salaire de base (traitement indiciaire) ainsi que les primes et indemnités perçues **à l'exception** :

- primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- primes et indemnités liées au changement de résidence ;
- avantages en nature ;
- part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- supplément familial de traitement ;
- indemnité de résidence ;
- prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.



CONSEIL

Afin d'éviter des problèmes d'interprétation liés au délai d'envoi dans le cadre d'un retard d'acheminement, ou d'une perte de l'avis, et même si notre proposition n'est pas réglementaire car non prévue par les textes en vigueur, nous vous conseillons d'envoyer l'information de votre arrêt par la messagerie internet à votre employeur en indiquant que vous transmettez par voie postale (ou directement sur place) votre avis.



LA PRÉVOYANCE, SANTÉ MUTUELLE

Le contrat Collecteam Humanis est arrivé à échéance en 2019 (après 6 années d'existence). Les nouveaux prestataires pour six ans (normalement) sont pour la prévoyance à nouveau Humanis et la MNFCT pour la mutuelle santé.

Un comité de suivi sur cet important dossier se réunira en 2020 pour les contrats actuels. Si vous n'avez pas encore adhéré, il faut y réfléchir rapidement (autant pour la mutuelle santé que pour la prévoyance) !

Pour ce qui concerne la mise en place de la **subrogation**, (qui était incluse dans le contrat de prévoyance mis en place par le Comité des Œuvres Sociales à l'époque : la prévoyance et le département s'accordant entre eux pour éviter à l'agent en arrêt et à demi traitement de ne pas avoir remboursé un trop perçu) **la faisabilité doit être étudiée pour sa concrétisation**. Ce point, ô combien important, devrait être abordé au cours du premier semestre 2020.

Nous déplorons l'absence d'étude anticipée de faisabilité et nous serons vigilants sur le délai de mise en place.

La CFTC reste vigilante et est partie prenante active de cette consultation !





LE DÉMÉNAGEMENT DES AGENTS DU FORUM

Lors de nos passages dans les services du département, nous voyons comment les agents sont installés et pour la plupart, il n'y a pas grand-chose à commenter. Clarté et espace de travail sont suffisants à défaut d'être corrects et permettent dans l'ensemble de travailler dans de bonnes conditions. Suite au déménagement lié à la démolition du bâtiment le forum à Lille, environ 450 agents ont dû être relogés. Une grande partie se trouve aux Arcuriales et rue Paul Duez.

Quelques services ont dû s'insérer dans des locaux qui nous laissent perplexes ; notamment le service « Prestations : chèques déjeuners et chèques vacances » qui accueille du public, tout comme le Comité des Œuvres Sociales, d'ailleurs... cette information aurait-elle échappée à la vigilance des responsables de la redistribution des personnels ?

Toujours est-il que ce service de trois personnes se retrouve dans une pièce exiguë d'environ 10/12 m², en L et surtout au rez-de chaussée de l'hôtel de département sous les arcades de la rue du président Kennedy, donc très sombre.

Nos trois collègues vont certainement dépérir comme les plantes qui ne bénéficient pas de la luminosité du jour ! ce serait vraiment dommage !

La CFTC passera voir les agents redéployés dans les différents bâtiments du site lillois afin de mieux appréhender l'installation dans les nouveaux locaux, n'hésitez pas à nous faire part de ce qui va et de ce qui ne va pas, s'il le faut, sollicitez le Comité d'Hygiène et de Sécurité (des cahiers à cet usage sont normalement à votre disposition dans chaque service, demandez-les à votre responsable !)





L'Optimiste

N°50/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



Roselyne LEFAIT
Assistante administrative du syndicat



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

