



L'Optimist

N°52

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



ACTUALITES

EN BREF

INFO PRATIQUE

SYNDICALEMENT VÔTRE

COS

LE BILLET D'HUMEUR



L'Optimist

N°52

EDITO



IL EST DE RETOUR !

Après avoir laissé la place à « La vie avant tout » lors de l'état d'urgence sanitaire, notre équipe a souhaité que l'Optimist revienne pour vous informer. Si l'un se focalisait sur l'actualité sociale liée à la crise sanitaire, l'autre reprend son rôle, plus général, d'informations, d'orientations, de propositions et d'opinions syndicales (celles de la CFTC bien entendu) et ce, sans oublier le contexte qui nous accompagne maintenant depuis plusieurs mois.

Notre organisation de travail a été largement bousculée et nous pensons immédiatement à ce télétravail « imposé » pour une grande majorité d'entre nous pendant plusieurs semaines. Aujourd'hui, collectivité et organisations syndicales en avons tiré un bilan. Pour la CFTC, notre opinion est claire sur ce sujet : **une évolution oui, mais pas non plus une révolution**. Vous découvrirez dans notre numéro nos propositions concrètes liées au télétravail.

Malgré tout, la vie continue et son lot de réformes avec ! Nous avons mis entre parenthèses pendant quelques mois des transformations qui aujourd'hui se rappellent à notre bon souvenir. **Les lignes directrices de gestion vont désormais guider les CAP** et ensemble, collectivité et organisations syndicales allons participer à leur élaboration. La CFTC émettra son avis sur le sujet lors du prochain Comité Technique.

Enfin, dans un état d'esprit partagé entre optimisme et tempérance, la CFTC n'a jamais cessé de vous accompagner. Elle continue de garder le lien avec chacun d'entre vous par l'utilisation de moyens adaptés au contexte actuel et par l'intermédiaire de nos instances représentatives du personnel dont le CHSCT qui joue un rôle important dans la mise en œuvre de préconisations face à l'épidémie.

Nous vous remercions une nouvelle fois pour votre confiance qui nous permet d'être le plus pertinent possible pour chacun d'entre vous

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat



NOS PRINCIPES ET PROPOSITIONS SUR L'ÉVOLUTION DU TÉLÉTRAVAIL : VIVRE AVEC SON TEMPS TOUT EN AMÉLIORANT LE « BIEN VIVRE LE TRAVAIL »

NOS PRINCIPES

- Le télétravail est une forme de travail qui donne les mêmes droits et les mêmes devoirs
- Le télétravail doit être basé sur le volontariat et doit être un facteur de qualité de vie et de santé au travail
- Le télétravail participe au développement durable



NOS PROPOSITIONS

A- Mettre à jour la charte télétravail avec notamment l'évolution des métiers télétravaillables. Les règles qui le régissent, les conditions d'accès au télétravail et la procédure de demande doivent être parfaitement lisibles. Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail doivent être précisées dans la charte.

B- Prendre des dispositions spécifiques pour les agents en fin de carrière ou les personnes rencontrant des problèmes de santé ou une situation de handicap

C- Mettre en œuvre un dispositif de jours flottants sur le mois ou sur l'année semble un bon compromis pour à la fois fluidifier l'activité collective des services et organiser le présentiel

D- Faire des améliorations sur le plan technique (notamment l'accès à un maximum de données et d'outils, la protection des données, ...) et de réseau en prenant compte les besoins des télétravailleurs avec une équipe d'accompagnants formés. Pour intégrer l'assistance spécifique aux télétravailleurs, des renforts de l'équipe (assistance informatique et DSI) doivent être anticipés.

E- Faire évoluer le management : la relation télétravailleur/manager doit être basée sur la confiance :

- Former et accompagner les managers et les télétravailleurs (formateur externe) notamment sur l'organisation personnelle et la gestion des priorités.
- Prévoir des temps réguliers en présentiel incluant notamment la dimension du télétravail.



- Afficher les modalités de contrôle du travail et de l'activité du télétravailleur.
- Veiller à l'équité de traitement (formation, avancement, ...) entre les télétravailleurs et les non télétravailleurs.



F- Travailler sur les risques liés au télétravail pour les prévenir

➤ **Environnement travail**

1. Environnement domestique : veiller à un environnement sanctuarisé et à une organisation pour bien scinder temps personnel et temps professionnel.

2/3 des salariés souhaitent passer au télétravail...



2. Environnement matériel : développer des moyens adaptés en matériel et aussi des moyens humains pour accompagner à la bonne utilisation du matériel. Travailler l'intervention du CHSCT (visite, etc.).

3. Environnement social : le travail isolé peut provoquer des conduites addictives au travail et nécessite des relais formalisés pour maintenir des liens et éviter un manque de soutien, il faut donc établir une fiche de prévention pour notamment prévoir les



situations critiques.

- Sentiment de perte du collectif de travail : avoir une vigilance au maintien du collectif en mettant en place un projet professionnel commun et des temps d'échanges réguliers sous les 3 formes : présentiel, Visio et mixte Visio/ présentiel.
 - Equilibre vie professionnelle / vie privée. Prévoir et mettre en place des modalités d'application du droit à la déconnexion.
 - Evolution du mode de fonctionnement entre l'agent et son manager, il faut donc prévoir l'adaptation du management.
 - Renfort du service santé au travail (médecin, psychologue, ergonomiste, ...).
- G-** Mettre en place une Indemnité forfaitaire de prise en charge des frais (connexion, électricité, chauffage).



H- Mettre en place un comité de suivi du déploiement du télétravail.

**Vous souhaitez réagir à notre article ?
Nous restons à votre écoute**



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : DIALOGUE SOCIAL ET ÉCHANGES OBLIGATOIRES

Avec la réforme de la fonction publique issue de la loi du 6 août 2019, **Les décisions prises notamment en matière de promotion et d'avancement sont exclues de la compétence des CAP, et désormais guidées par des lignes directrices de gestion.**

Nouvel outil à disposition des collectivités et de leurs établissements introduit par la loi de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion ont pour objet de guider l'autorité territoriale lorsqu'elle est conduite à se prononcer sur un certain nombre de décisions affectant ses agents sans consultation de la CAP, notamment s'agissant de l'inscription sur la liste d'aptitude ou l'établissement du tableau d'avancement.

Autrement dit, ces lignes directrices constituent un cadre dans lequel s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, qui conserve une marge de manœuvre et peut s'en écarter en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. D'importance, ces orientations, communiquées dans un souci de transparence aux agents, pourront être invoquées par ces derniers devant le juge administratif en cas de contentieux dirigé contre une décision les concernant : ils pourront tenter de s'en prévaloir ou, le cas échéant, d'exciper de leur illégalité.

Naturellement, **l'autorité territoriale n'agit pas seule. Que ce soit dans le cadre de l'élaboration ou de la révision des lignes directrices, l'avis préalable du comité technique doit être recueilli** et cela sera le cas au sein de notre collectivité lors d'une prochaine instance. Nous reviendrons vers vous pour vous en donner les détails.

Une fois établies, les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen afin que les critères pris en compte lors d'une promotion interne ou d'un avancement de grade puissent être connus de tous et les décisions prises en conséquence le soient de manière transparente.

En attendant, nos élus CAP (A, B et C) restent à votre écoute concernant votre situation individuelle et peuvent, si nécessaire, vous accompagner dans le cadre de ces nouvelles dispositions en matière d'avancement et de promotion.



JOUR DE CARENCE POUR LES MALADES DU COVID 19 : MAINTENU

Le jour de carence continue de s'appliquer pour les agents malades du COVID et ce, malgré la détérioration de la situation sanitaire. Des ajustements seront possibles en fonction de l'évolution de celle-ci. Huit organisations représentatives des agents dont la CFTC avait demandé une suspension de ce dispositif.





J'AI ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE MALADE DU COVID-19 : QUE DOIS-JE FAIRE ?



Vous avez côtoyé une personne testée positive au Coronavirus ? Vous avez été identifié comme « cas contact » ? Test, isolement, travail...

Si vous avez été en contact avec une personne malade du Covid-19, les premières préconisations sont le test de dépistage et l'isolement .

Faire le test et s'isoler

Vous n'avez pas besoin d'ordonnance pour procéder à un test par prélèvement nasal et il est pris en charge à 100 % par l'Assurance Maladie. Il vous faut vous isoler jusqu'au résultat même si vous ne présentez pas de symptômes.

Vous devez faire le test :

- immédiatement si vous vivez sous le même toit que la personne malade ou si des signes apparaissent ;
- 7 jours après votre dernier contact avec la personne malade (il est inutile le faire avant car s'il est réalisé trop tôt, il peut être négatif même si vous êtes infecté) si vous ne vivez pas sous le même toit.

Si le résultat est positif, cela veut dire que vous êtes infecté et vous devez rester isolé jusqu'à votre guérison. Vous serez contacté par l'Assurance Maladie pour identifier les personnes avec qui vous avez été en contact, vous expliquer les démarches à suivre et si besoin, vous délivrer un arrêt de travail pour couvrir la période d'isolement.



Si le résultat est négatif, vous devez :

- si vous vivez sous le même toit que la personne malade : refaire un test 7 jours après la guérison du malade.
- si vous ne vivez pas sous le même toit que la personne malade : vous n'êtes probablement pas infecté. Vous restez isolé jusqu'au 7e jour après le dernier contact avec la personne malade. Ce délai a été récemment reconsidéré à la suite d'un avis du Conseil scientifique Covid-19 émis le 3 septembre 2020 ;
- Si des signes apparaissent, vous devez contacter votre médecin et suivre ses consignes.

Isolément en attendant les résultats du test : quelle prise en charge ?

Pour éviter de contaminer ses proches et limiter la propagation de l'épidémie vous devez rester isolé à votre domicile (ou dans un lieu d'hébergement) en attendant les résultats du test de dépistage, même si vous ne présentez pas de symptômes (on peut être contagieux 48 heures avant l'apparition des signes ou être infecté sans avoir de signes de la maladie).

Vous ne devez pas vous rendre sur votre lieu de travail. Placé à titre préventif en quatorzaine, vous bénéficiez d'une autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible.





LA CFTC, UN SYNDICAT RÉFORMISTE ET ENGAGÉ POUR LA PROTECTION DES AGENTS DURANT CETTE PÉRIODE DIFFICILE DE CRISE SANITAIRE.

Face à une crise de cette ampleur et son caractère exceptionnel, on aurait pu attendre des syndicats une posture commune pour à la fois assurer la sécurité maximale des salariés et prévenir les risques sociaux qu'une telle situation allait engendrer. Cela ne s'est pas produit. Deux logiques se sont une nouvelle fois affrontées. D'un côté les réformistes qui, tout en étant fermes sur les questions de sécurité des agents et des salariés, ont très clairement négocié les conditions de la nécessaire reprise de l'activité. De l'autre, les contestataires qui, avec des nuances sensibles suivant les organisations, sont restés sur une attitude défensive, très réticents, voire plus, à l'idée d'un redémarrage de l'économie tant que le virus circule. **Si les positions sont différentes selon les organisations, il y a un point commun entre elles : toutes ont largement informé leurs équipes et le grand public par l'intermédiaire de leurs sites à la fois sur les différents textes réglementaires et leurs positionnements au fil de la crise.**



Cyril Chabanier, le nouveau et jeune président de la CFTC, leader d'une organisation représentative, certes ancienne mais toujours dynamique, a été très présent auprès de ses militants et dans ses relations avec les pouvoirs publics et le patronat. La CFTC s'est associée à la CFDT dans une déclaration commune avec le Medef, le 30 avril, pour appeler à la reprise du travail tout en assurant la sécurité des salariés. Comme la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA et les organisations patronales, la CFTC a signé le courrier commun au Président de la République, le 23 juin, s'engageant à faire des propositions communes des partenaires sociaux pour sortir de la crise.

Au niveau local, La CFTC a maintenu des liens avec les agents en s'adaptant à la situation. Tout d'abord elle est restée à l'écoute, en se réorganisant notamment pour être disponible par téléphone et en visioconférence. Dès que cela a été possible, les permanents et militants se sont déplacés sur de nombreux sites pour aller à la rencontre des collègues qui avaient pour la plupart d'entre eux le besoin de s'exprimer sur ces périodes de confinement et de déconfinement. Si les agents se sont sentis globalement protégés par leur administration, cette crise a provoqué de l'anxiété, elle a aussi accentué



des tensions dans des services ou les conditions de travail sont difficiles pour différentes raisons : les locaux inadaptés, un management inadapté, une organisation peu lisible etc. De tout ça, il sortira du positif aussi, malgré les souffrances des personnes atteintes par ce virus.

La CFTC souhaite saisir ce contexte pour accompagner de vrais changements :

1/ Faire évoluer le cadre du télétravail, en dehors du contexte sanitaire, comme cela avait été prévu au démarrage du projet. La période expérimentale va s'achever en 2020 et la charte doit donc s'adapter à la réalité et au cadre légal qui a changé.

2/ Développer la communication CFTC en utilisant des moyens durables et en évitant au maximum l'utilisation du papier.

3 /Faire évoluer le document unique d'évaluation des risques professionnels pour notamment avoir les moyens d'anticiper une nouvelle crise sanitaire.

La **CFTC** poursuit ce qu'elle sait faire de mieux à savoir vous accompagner dans vos projets ou la résolution de vos difficultés pour que cela se passe dans les meilleures conditions de travail possibles, dans le respect de chacun. Notre approche constructive et globale reste un des piliers forts de notre action. Candide n'est pas naïf, comme le disait Voltaire « **il faut cultiver son jardin** ».



C'est ce que nous essayons de faire avec enthousiasme et optimisme, en s'appuyant aussi sur le principe de réalité qui nous ancre bien dans le concret. Notre mensuel est de retour, si à sa lecture vous avez des idées, n'hésitez pas à nous les proposer pour enrichir nos réflexions.



2020 : LE COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES A DÛ S'ADAPTER À LA SITUATION

Le premier semestre 2020 a été très perturbé avec la Covid, le confinement mi-mars et le déconfinement à partir du 11 mai dernier. Ceci n'a pas permis aux administrateurs du COS de présenter **le bilan pour l'année 2019**, lors de l'assemblée générale qui se tient habituellement en juin chaque année.

Or, notre association doit présenter son bilan comptable et des prestations aux adhérents chaque année, ainsi que la lecture des deux rapports du commissaire aux comptes. Le vote des résolutions marque chaque fin d'**assemblée générale**.

Pour cette année 2020, celle-ci se tiendra exceptionnellement le **vendredi 18 décembre matin**. Chaque adhérent recevra l'invitation à y participer ainsi que le document sur les résolutions et le pouvoir en cas d'absence.

Alors, réservez d'ores et déjà votre matinée du vendredi 18 décembre 2020 !

La CFTC participe activement aux différentes commissions du Comité des Œuvres Sociales, **n'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos souhaits pour une constante amélioration des prestations. Nous serons vos porte-paroles !**

Soutien à la culture et aux activités « ludiques » et essentielles

Le Comité des Œuvres Sociales n'a pas cessé de réfléchir à vous proposer des prestations culturelles dès la rentrée de septembre 2020.

Malheureusement, force est de constater que beaucoup d'entre nous hésitent à prévoir des sorties dans les théâtres, cinémas, salles de concert...

Or, les acteurs de la culture, les artistes, mais aussi toutes les équipes techniques, les directeurs de salles, jusqu'aux guichetiers, ont besoin de notre soutien. Tous ont pris des mesures sanitaires pour garantir notre sécurité en réduisant les jauges, en disposant des distributeurs de gel hydro-alcooliques, en mettant des espaces vides entre les spectateurs, bref, à mettre en place tout un dispositif tendant à rassurer les amateurs de culture sous toutes ses formes.

Le COS quant à lui, souhaitant soutenir l'offre culturelle, a veillé à offrir des tarifs aussi légers que possible, permettant ainsi à tous ceux qui veulent « s'aérer » l'esprit et le corps d'accéder à des spectacles de qualité divers et variés.



Pour mémoire, le site du Comité est accessible sur l'internet via tous média (téléphone, tablettes, ordinateurs personnels et professionnels) Cos59.com et on peut s'inscrire, c'est même recommandé sur Newsletters (sur le site) en donnant plusieurs adresses (privée et/ou professionnelle) pour recevoir les dernières infos de la semaine.

La CFTC en siégeant dans les différentes commissions du COS soutient ces actions !

Ne laissons pas la peur nous priver des bons moments de la vie dont les sorties culture sont une part importante. Soyons prudents mais pas absents !





L'Optimist

N°52p14

LE BILLET D'HUMEUR

CHANGEMENT DE LOGO : UN PARI PARFOIS RISQUÉ



Du grec ancien λογότυπος, logotipos composé de λόγος, logos (« parole, discours ») et τύπος (« marque laissée par un coup, empreinte ») dont est issu « type » en français lequel signifie, en particulier, « caractère d'imprimerie ».

Changer de logo implique de redéfinir toute votre image de marque. Redéployer une nouvelle stratégie de communication et revoir entièrement votre message général.

C'est une opération qui peut être à la fois très enrichissante... et risquée. Il n'est pas du tout évident de changer de ton et d'apparence, de se réinventer, surtout quand la marque est déjà connue. Les clients sont fidèles à leurs habitudes, et une telle transformation se prépare et s'annonce.

Cependant, chaque DGS, chaque président veut laisser son empreinte, à la CFTC nous ne sommes pas réfractaires aux changements bien au contraire, nous trouvons même que le nouveau est mieux que l'ancien, mais changer de logo pendant le confinement n'a pas été le choix le plus judicieux que l'exécutif ait fait !

On nous parle sans cesse de développement durable, le changement de logo implique de jeter toutes les cartes de visite, les lettres, les plans, les pancartes et affiches, les goodies etc.....

L'inspiration de la couleur bleu turquoise vient sans doute des nouveaux panneaux bleus des routes métropolitaines ou qui sait peut-être du film « les sous doués en vacances », plus baroque pour rendre hommage à Eric Morena, natif de notre région, disparu l'année dernière « Oh ! Mon Logo, c'est plus beau des logos... »

Heureusement que les plus grandes enseignes mondiales ont bien compris que changer de logo à tout va nuirait à leur image....





La tempérance pour trouver l'équilibre

Mon arrière-grand-père qui a vécu les deux grandes guerres et aussi l'épidémie de grippe espagnole m'a souvent dit : « le monde a bien changé ». Il disait, par exemple « de mon temps le mot « stress » n'existait pas, en tous cas on ne l'entendait pas ; alors que maintenant c'est un mot très souvent employé ».

Malgré toutes les épreuves, il est resté optimiste jusqu'à la fin de sa vie, surpris de ce qui se passait mais sans jamais se plaindre.

(Philippe DEBRABANT, permanent à la CFTEC).

Face à la crise du Covid et son lot d'injonctions contradictoires, source de stress et de tensions, qu'aurait t-il dit ?

Deux mots : Optimisme et Tempérance

La raison d'être des optimistes c'est
qu'ils se sentent vivre ; celle des
pessimistes qu'ils se regardent vivre.
Edmond Thiaudière

La tempérance nous enseigne
à être modérés en tout.

Jacques-Bénigne Bossuet

A la CFTEC, nous pensons que nous avons tous besoin de pensées et d'énergie positive.





L'Optimist

N°52/p16

UNE EQUIPE DE PERMANENTS
A VOTRE ECOUTE



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



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
Désignée au CHSCT



03 59 73 65 75
07 86 68 69 52



Roselyne LEFAIT
Assistante administrative du syndicat



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.fr

