



L'Optimist

N°54

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



ACTUALITES

SYNDICALEMENT VÔTRE

LE BILLET D'HUMEUR

VIE PRATIQUE

EN BREF



EDITO



POSITIVE ATTITUDE !

Difficile parfois de garder la « positive attitude » en cette période si particulière.

Conserver un état d'esprit positif contribue pourtant à améliorer votre résilience mais aussi dope votre immunité et vous aide à garder la tête froide et les idées claires. Ce qui s'applique dans la vie privée peut s'adapter à la vie professionnelle.

Au travail tout comme en télétravail, concentrez vous sur vos réussites (et ceux de votre équipe) et exprimez par écrit chaque semaine ce dont vous êtes reconnaissant. Planifiez régulièrement des visioconférences et pas seulement pour parler de travail, prenez conscience de vos émotions et donnez la priorité aux faits. Votre routine quotidienne peut s'enjoliver de tout cela.

Dans ce numéro, la CFTC garde plus que jamais la « positive attitude » en vous donnant quelques conseils pour télétravailler « confortable » et vous entretenir physiquement, elle vous informe sur le COS qui s'adapte pour le Noël des enfants, sur la mise en place de la subrogation dans le cadre de la Prévoyance ou encore sur nos échanges dans le cadre du dialogue social.

Alors même, si ce Noël 2020 sera différent des autres, la différence peut être positive selon comment chacun l'appréhendera. **La CFTC souhaite à chacun d'entre vous de vivre positivement un Noël différent.**

Véronique DHALLUIN,
Présidente du syndicat

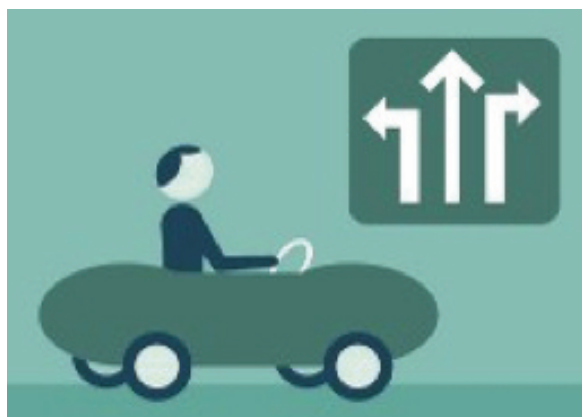


LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SE SUBSTITUENT À LA CAP AVANCEMENT / PROMOTION

Auparavant, la CAP donnait un avis préalable sur les décisions individuelles d'avancement et de promotion interne, entre autres. A partir du 1er janvier 2021, elle ne sera plus compétente en matière d'avancement et de promotion. Son rôle est recentré sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (recours).

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.



Les objectifs de l'élaboration de lignes directrices de gestion :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective.
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace.
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.



Les lignes directrices de gestion visent à :

- Déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- Fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.
- Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale **après avis du comité technique puis en 2023 du comité social territorial**. Elles s'appliqueront en vue des **décisions individuelles** (promotions, nominations, ...) prises à compter du **01/01/2021**.

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes. Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.

Notre collectivité a voté les LDG lors de son dernier CT en date du 5 novembre 2020 :

Au regard du contexte sanitaire, notre collectivité a proposé aux organisations syndicales :

- De reconduire les critères et les principes retenus pour les avancements et promotions décidés au titre de l'année 2020.
- Mettre en place une CAP « AD HOC » en début d'année 2021 afin de ne pas rompre le dialogue social, cette CAP sera un lieu d'échange et non de validation.
- La mise en place en 2021 de réunions afin de définir les critères et les principes pour les avancements et promotions à compter de 2022.

Quel calendrier ? Il était programmé par la collectivité :

- **Octobre** : une communication intranet.
- **Courant Novembre** : lancement de la campagne et application des lignes directrices de gestion.
- **De novembre à janvier** : propositions des directions, rencontres bilatérales avec les organisations syndicales, premiers arbitrages, formalisation des propositions : [veuillez rester attentif pour toutes promotions internes de signer le formulaire de proposition ainsi que pour les avancements de grade en catégorie A](#)
- **Février** : la collectivité organisera une CAP AD HOC (selon la même configuration que la CAP).



Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au comité technique) **pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.**

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « **sans préjudice de son pouvoir d'appréciation** » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

**Les élus CAP CFTC restent à votre disposition pour vous accompagner
en ce qui concerne votre promotion ou avancement**

07.86.68.69.52





ASSISTANTS FAMILIAUX : POURSUITE DES RÉUNIONS DE TRAVAIL

Deux nouveaux rendez-vous de travail en novembre ayant pour objet « le binôme / le relais en accueil familial » et « le bilan de l'accueil familial » ont eu lieu.

Une fois de plus, le rôle central des SAF a été mis en évidence. Ils représentent pour les assistants familiaux un point d'ancrage reconnu, d'où la nécessité de renforcer les équipes en nombre mais également éviter un important et constant changement de collaborateurs.

- **Concernant les relais**, les participants ont discuté la proposition d'avoir deux types de relais :
 - **Façon « binôme »**, pour ceux qui ont besoin de souffler, ou qui sont en arrêt de travail,
 - **Un relais « pool »**, plus formel.

Une meilleure communication entre les différents protagonistes est indispensable dans l'intérêt de l'enfant accueilli mais également des professionnels qui en ont la charge. Pour ce faire il est nécessaire de formaliser l'accueil de l'enfant par la réalisation conjointe (des référents, de la pmi et de l'assfam) d'une « valise » de l'enfant, comportant un ensemble de documents indispensables à un bon accueil sécurisant et sécurisé (documents administratifs, les traitements médicaux, les habitudes alimentaires ou autres, etc...).

Cependant le recours à un relais entraîne un revenu aléatoire pour l'Assistant Familial puisque son revenu est versé en fonction du nombre d'accueils. Les représentants syndicaux présents demande l'étude d'un versement d'une indemnité.

- **la question d'employer des assistants familiaux en cdd** a été abordée, les représentants syndicaux présents ne se sont pas prononcés, un complément d'informations est nécessaire sur ce projet.

D'autres réunions sont encore au programme d'ici la fin de l'année, alors n'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions, des réflexions qui nous aideront à mieux vous défendre et à vous représenter !





CFTC : UN DIALOGUE SOCIAL AU QUOTIDIEN

Dans le cadre de nos échanges récents avec la collectivité et notamment le DGS et la RH, voici les points importants débattus :

- ▶ **Le télétravail** : Outre nos propositions que vous retrouvez dans notre « Optimist » de septembre, la CFTC met l'accent sur la prévention des risques liés au télétravail :
 - Les conduites addictives avec, entre autres, l'hyper-connexion : sensibiliser les agents à leur droit à la déconnexion mais d'autres addictions peuvent apparaître ou s'accroître comme par exemple le tabac (les fumeurs fument davantage le fait d'être chez eux).
 - Les troubles musculo-squelettiques.
 - L'isolement des télétravailleurs.

 - ▶ **Pour l'UTPAS de demain**, retrouvez nos propositions dans notre communication intranet du 9 octobre ;

 - ▶ **Revalorisation du régime indemnitaire des agents de l'état issus des parcs départementaux** (ex OPA) ayant intégré le Département du Nord (environ 16 personnes) ; il sera calqué sur celui des collègues de la filière technique ; cette revalorisation se fera progressivement, sur trois années. La CFTC avait été interpellée par plusieurs de ces agents.

 - ▶ Concernant la demande de la CFTC sur **le versement d'une indemnité compensatrice du CIA aux agents qui n'y étaient pas éligibles en 2018 et 2019** donc exclus du RIFSEEP (Infirmiers, Puéricultrices, Cadres de santé, Sages-femmes, Auxiliaires puéricultrices, Techniciens paramédicaux et Adjointes Techniques des établissements d'enseignement) : ceux-ci ne peuvent bénéficier du CIA que depuis la parution d'un texte cette année leur ouvrant ce droit. Ils percevront donc ce complément indemnitaire pour la première fois en décembre, en fonction de l'évaluation professionnelle de l'année 2019-2020.
- Le Président a, à plusieurs reprises, interpellé le gouvernement et le Préfet sur la possibilité de verser une indemnité compensatrice mais cette hypothèse a été rejetée. En effet, il ne peut y avoir de prime légalement versée sans texte et en l'espèce il n'existait pas de texte permettant un versement rétroactif du CIA ou le versement d'une autre prime « compensatrice ».
- ▶ **Sur le sujet de l'égalité Femmes/Hommes**, la collectivité portera une attention particulière pour les avancements et promotions de certains cadres d'emplois comme par exemple celui d'Ingénieur.

 - ▶ **Au sujet de la valorisation ponctuelle de l'IFSE** dans le cadre de la crise sanitaire (versée en octobre), la CFTC s'interroge sur le nombre peu important de bénéficiaires (1500 agents environ) et demande plus de visibilité de ce rapport notamment la répartition entre les unités de travail.

 - ▶ Enfin, **la réforme du cadre d'emplois des Assistants Socio-Educatifs** est reportée d'une année ; en effet, l'article 48 du décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant le report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations s'applique aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers.



Nous avons tous été destinataire d'un mail le 03/11/2020 provenant de l'administration :



MOVEMBER®

Le mouvement « **MOVEMBER** » revient en France pour la neuvième année consécutive. Comme Octobre Rose, il permet de communiquer, sensibiliser, et à terme mieux diagnostiquer certains cancers, en l'occurrence ceux de la prostate et des testicules.

Né en 2003 en Australie, « **MOVEMBER** », contraction de « mo » pour moustache (en argot australien), et « november » pour novembre, incite les hommes à se laisser pousser la moustache pendant un mois, en signe de soutien aux victimes de cancers masculins. Il s'agit surtout d'informer et sensibiliser le grand public de façon ludique à ces pathologies, et promouvoir le dépistage.

Cette année, le Département du Nord « porte la moustache » et se joint à cette opération en accordant aux agents qui le souhaiteraient **une autorisation exceptionnelle d'absence d'une demi-journée pour réaliser un dépistage entre le 1^{er} et le 30 novembre 2020**. Accordée sous réserve des nécessités de service, cette autorisation favorise la réalisation de l'examen, sans la contrainte des horaires de travail, et hors charges familiales.

Que disent les autorités :

Au Québec, Lucie Opatrny, la sous-ministre adjointe à la Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques a demandé au personnel médical de se raser obligatoirement la barbe et de tailler la moustache depuis le début de l'épidémie de Covid-19 car elles nuisaient à l'étanchéité parfaite du masque. En France, pas d'obligation stricte, mais les personnels de santé sont incités à ne pas porter de barbe afin que leur masque FFP2, qui doit bien adhérer à la peau, les protège suffisamment. Quant au Center for disease control and prevention (CDC), l'autorité sanitaire américaine, elle, recommande de raser les poils qui empêcheraient le joint du masque d'être bien collé au visage depuis... 2017.

Et pour les non-soignants :

Pas de préconisation officielle. Mais les dermatologues sont clairs : le virus du Covid-19 peut vivre plusieurs heures dans une barbe et une moustache, et l'on se touche d'autant plus le visage que l'on a de la barbe. Autre inconvénient de la barbe, surtout si elle est fournie, précisent les dermatologues, la surface de contact pour le virus et les bactéries est plus importante. Enfin, les poils de barbe ou de moustache peuvent laisser passer des particules entre la peau et le masque en tissu, supprimant ainsi son étanchéité.



Conclusion :

Le meilleur compromis entre le mouvement « **MOVEMBER** » et les préconisations liées à la Covid-19, est de se laisser pousser la moustache *dans la limite du raisonnable*. Par contre, si vous avez déjà une moustache à l'anglaise ou à « la Dali », ou encore si vous avez une barbe, les « travailleurs du poil » n'étant pas autorisés à ouvrir leur salon jusque ce 28 novembre, un seul mot d'ordre : « à vos ciseaux ! ».



TÉLÉTRAVAIL, COMMENT ÊTRE « CONFORTABLE » ?

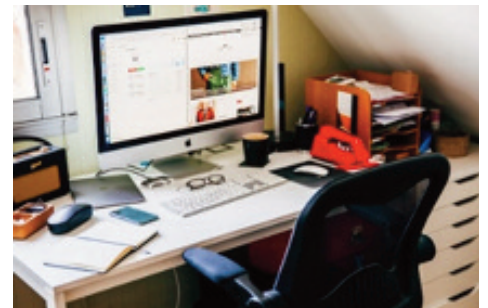
Suite à cette période de confinement et de re confinement liée au coronavirus, vous êtes très nombreux à être passés au télétravail. Travailler à la maison n'est pas quelque chose de si naturel que cela, surtout en matière d'ergonomie. Retrouvez quelques conseils pour un télétravail efficace et le plus confortable possible.

Utilisez un espace à vous, rien qu'à vous pour travailler : votre cocon...

Fixez-vous des horaires de travail, en prévoyant des pauses et en respectant le plus possible votre planning. Créez une routine va vous permettre de réussir plus facilement à travailler correctement depuis chez vous. En télétravail, les limites entre la vie privée et le travail sont floues. A vous de vous fixer ces limites si vous voulez être efficace. **Vous avez « droit » à la déconnexion.**

Il est préférable d'avoir un espace dédié uniquement au travail. Si vous n'avez pas la chance d'avoir un bureau, privilégiez une pièce isolée et/ou créez un espace de travail adapté (optez pour une table et une chaise), avec tous les outils nécessaires à côté de vous (ordinateur, souris, lampe de bureau, papier, stylos...) afin d'éviter les petits déplacements inutiles susceptibles de vous déconcentrer.

Il vous faut également un cadre silencieux ou vous ne serez pas dérangé afin de pouvoir travailler depuis chez vous en étant serein. Veillez à ne pas être interrompu par vos proches, prévenez et organisez votre emploi du temps. Bannissez au maximum les bruits extérieurs.



Relâchez vos épaules et évitez la position voûtée car elle bloque votre diaphragme, limite votre respiration et génère davantage de stress. Prenez une bonne position assise.

Quelle est la position assise idéale ?

Lorsque vous êtes assis, il faut donc éviter de trop courber ou cambrer le dos, de trop plier ou tendre les cuisses ou les jambes.

La position assise prolongée n'est pas la position la plus physiologique et le corps n'est pas fait pour rester des heures dans la même position. Elle affecte notre métabolisme, notre posture, notre circulation, la santé de nos articulations et muscles. Et lorsque l'on s'assoit mal, pendant longtemps, tous ces problèmes sont décuplés.

Voici la position assise idéale pour travailler :

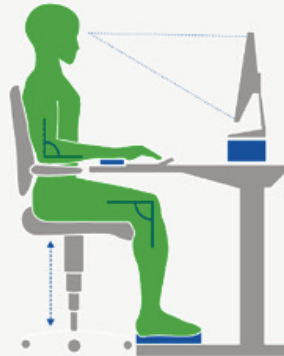
Gardez le dos droit, c'est-à-dire en particulier : évitez d'arrondir les épaules et la tête vers l'avant, éviter d'arrondir le haut et le bas du dos, gardez les épaules relâchées et vers l'arrière. Vos coudes doivent être posés de façon à ce qu'ils forment un angle de 90-100 degrés (jamais moins). Les genoux sont à hauteur des hanches, les hanches pas trop fléchies par rapport au tronc (90-100 degrés). Les jambes doivent être détendues, pliées à environ 90-100 degrés et les pieds posés au sol.



Etre assis dans une position ergonomique

Écran: sous l'axe visuel horizontal + une distance minimale équivalente à une longueur de bras.

Clavier et souris: le coude doit former un angle droit. L'utilisation d'un support pour les mains évite de plier l'articulation de la



Inclinez légèrement le bassin vers l'avant de façon à être assis droit ! Le genou et le coude doivent être pliés de façon à former un angle droit. Cette position vous aidera à prévenir les douleurs.

Poser les pieds bien à plat sur le sol. L'utilisation d'un repose-pieds ménage le dos.

Pensez également à la pause active et aux étirements.

La pause active, c'est lutter contre les inconvénients d'une mauvaise position assise.

Il est important de comprendre que la position assise prolongée est une position néfaste pour l'organisme. En position assise, les muscles du dos ne font pas leur travail de maintien, la circulation sanguine est diminuée, et lorsque l'on s'assoit mal, tous ces phénomènes sont accentués. Vous pouvez faire une pause de 10 min toutes les 2 heures par exemple, profitez de cette pause pour mettre votre corps en mouvement. En réunion visioconférence, il est souhaitable de faire une pause de 5 à 10 minutes toutes les 45 minutes.

Si vous avez la possibilité d'aller marcher en cette période, profitez-en, si tel n'est pas le cas, vous pouvez choisir des exercices à la maison : squats, pompes, genou/poitrine, talon/fesses, cordes à sauté, etc... Aussi, il est intéressant de faire des étirements ou du yoga si vous en avez la possibilité. Choisissez ce qui vous convient le mieux tant que vous activez votre corps.

Le but est d'être en mouvement afin de stimuler votre métabolisme et votre circulation et débarrasser votre corps des tensions que vous avez accumulées pendant 2h. Après une bonne pause active, vous reprendrez plus facilement le travail et vous serez mieux disposé à continuer de manière efficace.



Dans le cadre des négociations télétravail, que demande la CFTC pour améliorer vos conditions de travail ?

La collectivité doit rester vigilante sur l'application du droit à la déconnexion, l'isolement des télétravailleurs, l'équipement adapté des télétravailleurs (exemple bureau et chaise adaptés sur préconisation de la médecine préventive) mais aussi les risques liés aux conduites addictives (travail, tabac...).



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UN VRAI SUJET D'ACTUALITÉ DANS UN CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE...

Les causes de la diminution de la qualité de vie au travail sont notamment liées à une surcharge cognitive à laquelle sont de plus en plus soumis les professionnels à l'heure de la surinformation et des conflits de rôles en lien avec les fréquentes injonctions contradictoires. La digitalisation et les changements parfois profonds qu'elle induit, souvent source de stress, est également clairement à l'origine d'une part non-négligeable des difficultés nouvelles pour nombre d'agents.

Le bien-être au travail est selon une enquête de l'IFOP du printemps 2020 un enjeu prioritaire pour 81% des travailleurs. Un chiffre qui a bondi de 25 points en à peine deux ans.

Globalement, la transformation profonde du travail, qui avançait à pas feutrés depuis quelques années, risque de changer d'échelle à la vitesse de l'éclair, cela dans un contexte extrêmement anxiogène. Il est nécessaire de garantir la santé physiologique et psychique des agents. Ceux-ci, pour des raisons différentes, font face à l'anxiété, à la tristesse liée à la perte d'un proche, à un contexte personnel inadapté pour le télétravail...

Des sujets émergent fortement :

- **La prévention des troubles musculo-squelettiques** chez les télétravailleurs. Des collectivités commencent à prendre en charge certains équipements comme les sièges ergonomiques pour améliorer le quotidien de leurs professionnels qui travaillent à domicile.



- **Le collectif de travail** : Tout doit être mis en œuvre pour favoriser le bien-être et l'épanouissement de tous au service de la qualité du collectif afin d'éviter la perte de repères liée à l'instabilité du lieu de travail et à l'absence de relation physique.





- La crise va accentuer **les fragilités et les inégalités** existantes, exemple : entre les cadres avec des fonctions télétravaillables et les agents d'exécution sans mission télétravaillable si l'organisation se pérennise.



- Pour le bien-être au travail, il faut aussi et surtout veiller à la qualité du travail, **édans sa relation à l'ers.**



- **Restaurer la confiance dans le management** ce qui suppose une cohérence de toute la ligne hiérarchique. Un ressort essentiel de cette confiance dans le management, qui assure les agents, repose sur le sentiment de compréhension et de justice associé aux décisions.
- **Le droit à la déconnexion** : Le droit à la déconnexion ne peut être respecté qu'à travers la participation et la volonté de chacun, formation, prévention et sensibilisation sont les enjeux principaux.

La CFTC reste vigilante sur tous ces sujets et se positionne toujours de façon constructive avec comme ligne de conduite le respect de chacun et la défense des droits notamment la santé au travail.





LE COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES : NOËL DOIT S'ADAPTER !

L'épidémie de coronavirus bouleverse nos habitudes et l'arbre de Noël n'échappe pas à la règle, malheureusement !

Dans l'impossibilité de fêter tous ensemble cette fête familiale, le Comité des Œuvres Sociales a décidé d'**attribuer un chèque cadeau d'un montant de 26 euros, en plus du chèque cadhoc de 39 euros, aux enfants concernés par cette prestation annuelle.**

L'étude des modalités pratiques de l'envoi sont en cours de finalisation puisque tout cela dépend des possibilités définies par le confinement actuel et vous serez personnellement avertis des envois.

Dans tous les cas, nos petits ne sont pas oubliés, quitte à décaler la remise de leurs cadeaux...





PRESTATION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : SUBROGATION ENFIN EFFECTIVE

► **Pour les agents concernés, ce sera à compter de décembre.**

Elle permettra de ne pas avoir à rembourser le trop-perçu alors que l'agent passe à demi traitement au bout de 90 jours d'arrêt de travail et que la prévoyance est déclenchée. En effet, c'est un " arrangement " entre le Département et l'assureur évitant un stress supplémentaire et des difficultés financières pour l'agent concerné.

► **Promouvoir l'adhésion des Assistants Familiaux :**

Des réunions décentralisées avec des horaires adaptés seront proposées par la collectivité au premier semestre 2021 si les conditions sanitaires le permettent. L'information sur ces réunions circulera par l'intermédiaire des SAF et fiches de paye.





LA CAMPAGNE DE VACCINATION ANTI GRIPPE : PAS CETTE ANNÉE !

Nous ne souhaitons pas polémiquer sur le déroulement des actions qui ont mené à l'annulation pure et simple de la campagne de vaccination antigrippe du Département. Mais il faut cependant relever que pour le millier d'agents qui s'étaient inscrits pour cette vaccination, ce fut réellement la course pour trouver le fameux vaccin dans nos officines... d'autant que tous n'ont pas pu être vaccinés et notamment ceux travaillant au contact direct de la population et dont la couverture vaccinale doit être optimum.

Nous regrettons la communication tardive du département sur ce sujet (le 10 novembre) alors que la campagne devait démarrer la deuxième quinzaine d'octobre.





L'Optimist

N°54/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

