



Bonjour à toutes et tous,

Cher(es) camarades,

Pour interco 25 (Doubs), notre intervention sur ce rapport d'activité très riche s'effectuera sur 3 aspects :

- le dialogue social dans la fonction publique,
- la communication,
- et l'organisation interne

### **1. Le dialogue social dans la fonction publique**

Au même titre que le MEDEF avec les ordonnances travail de 2017, la loi de transformation de la fonction publique promulguée en août 2019 a plombé le dialogue social dans la fonction publique, et ce malgré l'implication des différentes fédérations des 3 fonctions publiques (une centaine d'amendements proposés).

Ces nouvelles dispositions diminuent drastiquement la consultation des représentants du personnel (mobilité, promotion, etc..).

Certes, grâce à cette loi, nous pouvons aujourd'hui négocier des accords opposables, néanmoins tout est très long dans nos fonctions publiques !

Si le gouvernement n'hésite pas à imposer des réformes à marche forcée sans avoir pris le temps de dresser un bilan des précédentes, en ce qui concerne les négociations sociales, nos employeurs publics ne sont pas trop pressés.

Comme indiqué dans ce rapport d'activité, la fonction publique n'est plus attractive. (pouvoir d'achat, sens du service public, etc...), constat encore plus prégnant dans nos zones frontalières. Au sein du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, il apparaît, quelques fois, une certaine volonté, de nos élus représentants les collectivités, de faire évoluer les choses ; dans nos territoires nous en sommes très loin.

Effectivement, nous l'avons notamment constaté lors de la période COVID. Entre les obligations décidées au plus haut de l'Etat et l'application de ces réglementations, l'argument de la libre administration pour les déjouer a été trop souvent employé. Une trop grande différence entre le « doit s'appliquer » et le « peut s'appliquer » réservé évidemment aux collectivités, toujours au nom de la libre administration et impliquant, de fait, un écart de traitement considérable entre les agents de la territoriale.

C'est dans ce contexte que la communication reste compliquée.

## 2 – Communication externe

A noter que ce mandat a été marqué par une très large présence de la CFDT dans les médias. Effectivement, Laurent, il fallait vraiment être dans un endroit très, très reculé pour ne pas le lire, l'entendre ou le voir. Point fort à notre sens de ces 4 ans de mandat.

MAIS, (car il y en a toujours un) entre désinformation, phrases sorties de son contexte, réseaux sociaux, complotisme, redoublons de vigilance !

En effet, août 2021, en pleine manifestation des dits « non-vacc », une phrase prononcée et sortie d'un argumentaire explicatif a fait le buzz et mis les militants en difficulté sur le terrain après une période de confinement déjà bien éprouvante.

De ce fait, nous avons été quelques-uns d'interco 25 à nous rendre sur le terrain à la rencontre de ces collègues pour comprendre, analyser et convaincre.

Aujourd'hui, nous sentons une France divisée. Notre syndicalisme réformiste a fait ses preuves et nous en sommes, tous ici convaincus, mais face à ce contexte attention aux raccourcis.

Pour cela, nous devons, toutes et tous cher(es) camarades, oser ; oser sur le terrain les débats sociétaux et politiques, oser les confrontations, oser nos propositions afin d'émanciper nos collègues, et ainsi, ne pas rentrer dans le jeu de la division.

En effet, pour interco 25, les idées extrêmes se combattent avant tout sur le terrain et il ne faut pas attendre des faits sensibles (comme cités plus hauts) ou des élections pour expliquer qui nous sommes. Attention, nous ne sommes pas donneurs de leçons car nous avons, à ce sujet, fort à faire également en interne dans notre syndicat.

Oser les débats politiques, bien sûr dans le respect de chacun, c'est peut-être avant tout éviter les conflits de personnes.

## Organisation interne et gestion des conflits

Les conflits au sein d'une organisation n'ont jamais été simples à gérer et ont toujours existés. Des départs de la CFDT, pour des conflits d'idées sont presque naturels, comme dans toute autre orga. Mais lorsque ces conflits, sont avant tout des conflits de personnes, qu'elles qu'en soient les raisons, nous constatons de trop grands dommages collatéraux.

Certes notre organisation ne doit pas s'écarter de sa ligne, néanmoins elle se doit de rester objective, tout en restant humaine et de s'outiller de moyens pour soutenir les militants cédétistes en difficulté à ce sujet.

Certains le comprendront, je fais allusion, ici, entre autres, à la situation d'interco 21, qui laissera des traces indélébiles.

Malheureusement trop peu d'amendements interco ont été mis en débat concernant les statuts et l'administration provisoire et c'est regrettable. Pour autant, espérons que cette histoire douloureuse nous serve de leçon et qu'à l'avenir nous saurons ~~la~~ gérer. *ce genre de crise*

Pour conclure, cher(es) camarades, nous vous souhaitons à toutes et tous un très bon congrès. Merci à vous