



Paris, le 3 avril 2018

## Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Technique des DDI du 29 mars 2018

En réponse à la [déclaration préalable](#) de FO (à retrouver à la fin de ce compte-rendu), et à nos différentes interventions en séance, le Secrétaire Général du Gouvernement :

- livre sur AP 2022 le discours constant de tout haut fonctionnaire en ce moment : « Rien n'est décidé ! » « Et je ne sais même pas quelles options sont sur la table » alors que les rumeurs bruissent de manière insistante...**FO n'est pas dupe de ce jeu de dupe, et place l'ensemble des acteurs devant leur responsabilité quant à l'impact des arbitrages à venir !**
- joue sur les mots, après avoir affirmé qu'AP 2022 n'entraînerait aucune privatisation...et se reprend après que FO l'ai poussé dans ses retranchements « Mais des transferts de missions au privé oui, ce n'est pas la même chose ». **Pour FO si !!!**
- concède que le calendrier des annonces des décisions liées à AP 2022 a dérapé (pas avant mai)...après la « réforme territoriale par communiqué de presse en 2015 », **FO n'acceptera pas « démolition publique 2022 par communiqué de presse » !!!**
- confirme que la Guyane fait l'objet d'une expérimentation (refonte des services de l'État, mise sous un BOP préfectoral des moyens de fonctionnement et ETP) au vu des « enjeux particuliers de ce territoire ». La porte ouverte à la modularité totale de l'État territorial motivée par de prétendues « particularités »...**FO s'oppose à ce mouvement d'atomisation de l'État territorial cohérent avec la mise en place d'un droit « souple » expérimental, préfigurant une République à 100 vitesses !**
- ne voit pas de lien entre attaque sur le rôle des CAP, suppression des CHSCT avec la prévention du harcèlement quelle que soit sa nature. **FO si !!!**



UNE OMBRE PLANE  
SUR LE SERVICE PUBLIC



Fédération de l'Administration Générale de l'État – [contact@fagefo.fr](mailto:contact@fagefo.fr)  
 Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – [fncfp@fo-fncfp.fr](mailto:fncfp@fo-fncfp.fr)  
 Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – [contact@feets-fo.fr](mailto:contact@feets-fo.fr)  
 Fédération des Finances – [fo.finances@orange.fr](mailto:fo.finances@orange.fr)

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris

## Les points saillants issus de ce comité technique :

- **Arrêté et note de service portant application aux services déconcentrés régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.**
  - ➔ **A retenir :** ou comment générer des sujets inextricables par un jeu de mécano administratif dont les victimes sont les agents et les instances de dialogue social ! Point reporté à une séance ultérieure suite au boycott du CTM conjoint Affaires Sociales/Jeunesse et Sports. Sujet déjà examiné lors du CHSCT des DDI du 15 mars (retrouvez le compte-rendu *ici*)
- **Etat des travaux de préparation des élections professionnelles de 2018 et présentation des travaux relatifs aux DR(D)JSCS pour les agents intégrés au collège électoral du comité technique « central » des DDI**
  - ➔ **A retenir :** le sujet DRDJSCS s'invite là aussi au menu des élections...pour amener son lot de complexité ! Et pour ce qui est des « chartes locales de dialogue social », FO refuse de jouer les faire-valoir..
- **Modalités d'emploi des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles**
  - ➔ **A retenir :** le SGG se réveille après 4 ans de silence sur le sujet...FO pose ses exigences
- **Rapport interinspection sur la situation et le positionnement de l'encadrement intermédiaire dans les directions départementales interministérielles**
  - ➔ **A retenir :** un rapport construit suivant le plan désormais imposé...dire que ça marchait mieux avant, prendre à son compte les constats des OS, et proposer des actions susceptibles de faire encore pire si l'on y prête pas garde (déconcentration, enfermement au niveau départemental, fusions de corps...).
- **Point d'étape sur les modalités de mise en place du télétravail dans les DDI après enquête qualitative**
  - ➔ **A retenir :** ça démarre....doucement ! (retrouvez nos analyses *ici*).



### Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du CHSCT des DDI du 15 mars 2018



#### FOcus « Télétravail » Ça démarre...doucement !

##### De quoi parle-t-on ?

Suite à la consultation du CHSCT et du CT des DDI fin 2016, le télétravail a été mis en place en DDI par l'arrêté du 26 janvier 2017, spécifique pour les agents en DDI pris par le Premier Ministre, en application de l'article 7-II du Décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités générales de mise en œuvre du télétravail. Cet arrêté a fait l'objet d'une circulaire d'application du Secrétaire Général du Gouvernement en date du 3 février 2017 (retrouvez *ici* notre communiqué décrivant vos droits et les obligations de l'administration).

Les remontées de nos représentants locaux témoignaient de nombreux retards, résistances voire entraves dans la mise en œuvre de ces textes : FO a demandé aux services de Matignon de rappeler aux directeurs les règles applicables et de constituer un état des lieux de leur mise en œuvre.

##### Le panel des réponses obtenues

Une enquête réalisée en février 2018, un taux de réponse de 80 % : 15 DDT(M), 59 DDT, 32 DDCS, 41 DDDP, 38 DDCSPSP, soit au total 185 DDI (en baisse par rapport à l'enquête précédente). FO se félicite d'avoir obtenu le lancement de ces enquêtes qui permettent de tirer des enseignements très utiles, que nous vous livrons *ici*.

##### Dialogue social

Conformément à l'article 7 du décret du 11 février 2016, le dispositif relatif à la mise en œuvre du télétravail en DDI doit être présenté en Comité Technique si une modification de l'organisation du service découle de la mise en œuvre du télétravail et en CHSCT pour ce qui concerne l'impact sur les conditions de travail.

Sur les 185 DDI ayant répondu à l'enquête :

- 56 (30 %) ont présenté le dispositif en CT
- 31 (17 %) ont présenté le dispositif en CHSCT
- 146 (79 %) ont présenté le dispositif en CT et CHSCT

Pour FO, les textes doivent être respectés et l'ensemble des CT et des CHSCT doivent être consultés. FO demande que le Secrétaire Général du Gouvernement fasse un rappel à l'ensemble des DDI ne respectant pas ces obligations.

### Les prochains épisodes... :

**Avril 2018 :** CT des DDI (télétravail en DRDJSCS) – date à fixer

**30 mai 2018 :** réunion sur les élections 2018 en DDI

**14 juin 2018 :** CT des DDI

**19 juin 2018:** CHSCT des DDI

## Pour en savoir plus sur les débats...

### **Point 1** Arrêté et note de service portant application aux services déconcentrés régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Point reporté à une séance ultérieure suite au boycott du CTM conjoint Affaires Sociales/Jeunesse et Sports.

### **Point 2:** Etat des travaux de préparation des élections professionnelles de 2018 et présentation des travaux relatifs aux DR(D)JSCS pour les agents intégrés au collège électoral du comité technique « central » des DDI

**Concernant le calendrier global**, la liste des effectifs par DDI avec répartition H/F au 1er janvier 2018 est désormais stabilisée. 110 DDI auront un scrutin sur liste. Une instruction sera diffusée en juin aux directeurs concernant les modalités de vote, les arrêtés préfectoraux de composition des instances devant intervenir avant le 6 juin.

**Concernant les agents des DR(D)JSCS** intégrés au collège électoral du CT « central » des DDI, une instruction est en cours de rédaction pour clarifier le périmètre de vote. Tout agent exerçant des missions relevant du niveau départemental aurait vocation à être électeur pour le CT des DDI, excluant au passage les SG, avec intégration du cas dérogatoire de la DRDJS Centre-Val de Loire (la modularité combinée à la dérogation...résultat illisible!). Physiquement, 2 urnes seraient donc mises en place pour le vote en CT local (agents relevant du niveau régional, agents relevant du niveau départemental).

**Concernant le sujet des « chartes locales de dialogue social »**, c'est parce qu'un certain nombre de nos correspondants nous ont fait remonter la note du DSAF signée du 23 janvier que nous en avons eu connaissance. Ce qui ne peut que faire sourire – jaune – quant à la qualité réelle de dialogue social en cette instance, et faire douter quant à la volonté réelle d'intégrer les conclusions (pas tendres pour l'administration) de la mission d'inspection sur la qualité du dialogue social en DDI.

Et voici donc les directeurs invités à établir ce type de document – sans aucun cadrage à notre connaissance sauf à ce que diffusion en ait été faite par des canaux qui ne sont pas ouverts!

Sur le fond, la qualité du dialogue social ne saurait se décréter via une quelconque charte (d'autant plus dans le contexte actuel d'attaques tous azimuts!), engageant de surcroît les organisations syndicales en les rendant co-responsables. A ce titre, nous invitons donc nos représentants locaux à ne signer aucune charte de cette nature. Si l'administration souhaite prendre des engagements positifs, cela relève de sa responsabilité et l'engage auprès d'eux, pas le contraire. Comme nous le disions en ouverture, rien n'empêche les directeurs de prêter serment devant les représentants de leur personnel sur le statut général des fonctionnaires et l'ensemble des textes garantissant les droits et moyens syndicaux, nous ne manquerions pas d'en prendre acte et d'en vérifier le respect...et il y a du travail au vu des cas concrets remontés aux services du SGG !

FO rappelle au passage que sa conception du dialogue social ne se limite pas au seul champ de la concertation, mais comprend le champ malheureusement en friche de la négociation d'avancées pour les personnels. Ou bien que l'administration soit plus précise dans les termes qu'elle utilise en visant le « monologue social ». Ce qui serait parfaitement cohérent avec le rejet en bloc des amendements proposés par FO en amont de ce comité technique.

Enfin, l'ouverture de ce type de démarche à 6 mois d'un processus électoral global visant à renouveler la composition des instances ne peut qu'interroger. Aussi, les directions pourraient être invitées à se préoccuper prioritairement à conduire ce processus...cela devrait déjà bien les occuper cette année!



### **Point 3 Modalités d'emploi des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles**

Après quatre années de silence le secrétaire général du gouvernement se réveille en nous proposant comme seule matière un projet de note non validée de 2014 .

Cette thématique avait été quasi oubliée lors du scrutin 2014. Ne voilà-t-il pas qu'elle refait surface aujourd'hui à l'approche des élections de 2018.

Avant de demander aux OS des engagements, il conviendrait à l'administration de se mettre à jour et :

- de nous fournir la liste des agents par DDI et type de DDI.
  - **Réponse de l'administration** : Les listes sont prêtes et devraient nous parvenir dans les prochains jours.
- d'éviter le filtrage de l'information transmise par les OS au niveau local.
  - **Réponse de l'administration** : Certains filtrages sur des sites non autorisés ne pourront pas être réglés. Nous demandons cependant à ce que les filtres ne soient pas appliqués sur les sites des OS.
- de garantir la mise à jour de ces listes après le scrutin, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.
  - **Réponse de l'administration** : Cela semble difficile dans un premier temps car les listes proposées aux organisations syndicales ont été faites à la main. Le SGG s'est engagé à ouvrir une concertation intégrant les points de préoccupation de FO, en particulier du point de vue de la mise à jour des listes de diffusion après les élections.

#### **Et après !**

Ne nous inquiétons pas ! Le Ministère de l'intérieur est aux commandes du futur outil de gestion des listes de diffusion des DDI et devrait permettre la mise à jour de ces listes au fil de l'eau.

#### **Nous ne comprenons pas !**

Melanie2 ne serait pas capable de nous fournir les listes pour l'ensemble des agents des DDI, c'est du moins ce que l'on nous a dit !

A l'heure où ce système de messagerie est appelé à se généraliser au niveau des différents ministères, on peut se poser la question quant à sa capacité à pouvoir répondre aux attentes des ministères. Mélanie est capable aujourd'hui de générer automatiquement des listes d'agents au niveau des structures (DDI).

Mais ne serait pas capable de générer des listes regroupant l'ensemble des agents des DDI et par type de DDI ? Étonnant !

Ou alors avons-nous déjà un pied au Ministère de l'intérieur en vue de CAP 2022 ?



- de garantir l'accès à l'information à tous et donc à chaque agent de pouvoir bénéficier d'une adresse mail professionnelle. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. Nous y veillerons. Nous devons pouvoir communiquer à tous nos électeurs.
  - **Réponse de l'administration :** Elle semble surprise et pensait que tous les agents bénéficiaient d'une adresse électronique.

FO demande également la clarification de ce qui relève des listes de diffusion nationales et locales, un dispositif de diffusion nationale ne saurait se substituer et brider la possibilité de diffusion en rapport avec l'actualité locale.

En l'état, FO s'oppose par ailleurs à se voir empêcher de développer ses propres listes de diffusion dès lors que les règles de désinscription sont respectées.

Concernant l'emploi d'une adresse spécifique, les adresses syndicales existent déjà dans grand nombre de structures. Nous ne voyons donc pas l'intérêt d'en créer une autre juste pour les élections du CT DDI.

#### **Un espace syndical sur le site Intranet du SSG :**

Un espace syndical sera mis à la disposition des organisations syndicales pour les élections professionnelles sur le site intranet du SGG, suivant des modalités à définir (accès des agents des DDI, distinction avec les espaces des OS des services centraux du SGG...).

#### **En conclusion :**

Que l'administration arrête de vouloir nous imposer des chartes qui n'ont pas lieu d'être, ce sont bien des inflexions concrètes dans la politique conduite par le gouvernement et de réelles négociations qui nous préoccupent aujourd'hui, le dialogue social il est là pas dans des chartes !

### **Point 4 Rapport interinspection sur la situation et le positionnement de l'encadrement intermédiaire dans les directions départementales interministérielles**

FO avait été auditionnée en 2017 par la mission d'inspection sur l'encadrement intermédiaire, et avait produit une [contribution](#) à cette occasion en tant qu'organisation syndicale **souvent majoritaire dans les CAP des corps de catégorie A représentés en DDI.**

Depuis maintenant de nombreuses années, **les évolutions et transformations sont de plus en plus rapides et fréquentes sur la « planète État territorial ».** Décentralisation, RGPP, Réate, « Modernisation » de l'Action Publique, réforme territoriale **ont amené les services territoriaux de l'État à s'adapter en continu dans un contexte de politiques d'austérité appliquées aux effectifs et moyens alloués.** Et AP 2022 marque en la matière une nouvelle fuite en avant !

Restructurations, réorganisations et repositionnements en cascades, abandons ou transferts de missions, baisses drastiques d'effectifs (15 000 agents entre 2010 et 2016 en DDI, 22 000 projetés d'ici 2022!!!), changements de toutes natures ont été conduits sans anticipation ni réel pilotage, **renvoyant pour partie à l'encadrement au sein des services la responsabilité que « tout se passe pour le moins mal...ou en tout cas que cela ne se voit pas trop ! ».** Y compris en matière de prévention des risques psychosociaux...

**Les cadres composant aujourd'hui l'encadrement des DDI se sont historiquement investis, personnellement et lourdement,** dans les réflexions stratégiques, l'accompagnement des évolutions des missions et services (à l'époque où cela ne rimait pas avec destruction), avec la volonté de dégager des repères et du sens à donner à ces évolutions.

Dès lors que **les réformes et réorganisations ne sont plus porteuses d'aucun sens ni d'aucune perspective en dehors d'un cap global auto-destructeur,** ni ne garantissent plus une quelconque stabilité ou pérennité, la position par nature inconfortable de l'encadrement devient intenable !

FORCE OUVRIERE a alerté et dénoncé cette situation depuis les prémices de la RGPP en 2006 et continue à le faire à l'aube du chantier « démolition publique 2022 » !

Le rapport ici présenté constate, et ce n'est la premier, que « cela fonctionnait mieux avant ». En partageant une partie des éléments de diagnostic portés par FO :

- **perte de sens et perte de crédibilité** vis-à-vis des agents encadrés
- **absence de reconnaissance**, de gratification, injonctions contradictoires
- **perte de visibilité/autonomie** dans l'activité des services
- **renforcement de responsabilité** en matière de prévention des RPS ou de continuité du service (astreintes)...**sans disposer des moyens nécessaires**
- **mobilité complexifiée** notamment par la cotation des postes
- sentiment de **fermeture progressive pour l'accès aux emplois d'encadrement supérieur**
- **surcharge de travail** et accélération des sollicitations par les nouvelles technologies
- **dénigrement systématique de la Fonction Publique et du service public**, voire des agents eux-mêmes
- **perte d'identité professionnelle** suite à la Réate, dans un contexte où préside l'illusion de l'interchangeabilité absolue des fonctionnaires
- **gestion à court terme** sans vision d'avenir autre que la réduction des moyens
- **réponse uniquement aux urgences politiques** locales transformant les services en cabinets de préfecture
- **développement de l'arbitraire** dans les décisions
- **pratiques managériales en dégradation**, trop souvent résumées au suivi d'indicateurs ou d'activité en oubliant l'humain

Autant de constats propices à l'apparition et au développement de situations délicates auxquelles sont exposés les cadres à tous les niveaux, terreau favorable au développement de situations de stress, d'épuisement professionnel ou de burn-out.

Mais plutôt que de proposer de s'attaquer aux racines du mal, à savoir l'arrêt des chantiers de démolition de missions et d'emplois publics, de la banalisation de l'identité professionnelle et des compétences des agents des DDI, cadres en particulier, et de la dégradation de leurs conditions de travail et de leurs carrières, **le rapport surfe malheureusement le plus souvent sur les idées préconçues du moment.**

A savoir que les problématiques générées par le « compartiment DDI », par ailleurs de plus en plus restreint, doit servir de justification pour remettre en cause l'ensemble de l'édifice de gestion ministériel des agents. Oubliant en cela que l'intérêt originel des DDI, c'est en tout cas comme cela que leurs promoteurs en parlaient, était de pouvoir faire travailler ensemble des compétences variées et complémentaires. **Sans lien ministériel, sans statuts particuliers creusets de compétences particulières, sans parcours professionnel entrant/sortant des DDI, c'est l'ensemble de l'édifice qui est mis en question !**

**Que le passage des cadres en DDI fasse l'objet d'une attention et d'une valorisation accrue**, FO ne peut qu'y souscrire, mais uniquement dans le sens d'une liberté de parcours professionnel, aucunement dans le sens de l'enfermement au niveau départemental.

**Que l'accès à l'encadrement supérieur soit facilité face à l'ensemble des contraintes protectionnistes mises en place par la DGAFP, oui !**

**Que l'intérêt des réseaux métiers soit remis en avant oui !**

**Mais que l'objectif affiché d'harmonisation partant des DDI ne se traduise en recul collectif** (cf le nombre de cycles de mobilités) ou en nouvelles fusions de corps ou affaiblissement des CAP nationales, **non !!**

Le SGG a annoncé la mise en place d'un plan d'action découlant des propositions de la mission, s'engageant suite à l'expression de nos points de vigilance à associer les OS du CT des DDI aux phases clés. **FO sera vigilante à ce que ce plan d'action « vu des DDI » ne soit pas une nouvelle occasion d'un alignement vers le bas interministériel, d'un enfermement des cadres dans des parcours restreints et d'attaque contre les CAP nationales et les corps particuliers creuset de compétences nécessaires au service public.**

## **Point 5 Point d'étape sur les modalités de mise en place du télétravail dans les DDI après enquête qualitative**

Ce bilan fait suite à un questionnaire adressé à tous les SG des DDI, qui devaient répondre entre le 22 février et le 9 mars. 80 % des DDI ont répondu, permettant d'avoir une première cartographie qualitative de sa mise en œuvre.

FO fait ici part de son regret sur le fait que les réponses remontées par les DDI n'ont pas été partagées avec les CT ou CHSCT locaux. Ce qui aurait l'avantage de fiabiliser ces éléments et surtout de faire ressortir les éventuels dysfonctionnements.

Dans les éléments, nous pouvons cependant nous féliciter de constater que le télétravail :

- a permis la reprise à temps plein de certains agents ;
- a permis de traiter des situations particulières, même si certaines d'entre elles, remontées aux services du SGG, marquent une volonté d'entrave locale évidente.

FO note cependant que 82 % des agents disposent de 1 jour de télétravail. Derrière ce chiffre, se cache néanmoins la question des pratiques locales, certaines DDI limitant à 1 jour le nombre de jours télé-travaillés.

FO pointe l'opacité de nombre de décisions de refus, laissant présager l'arbitraire, ainsi que le faible taux global de télétravailleurs (4,65%). Ce qui dénote de la prudence de nombre de directions dans son déploiement.

Ce bilan mérite encore d'être complété et FO demande que :

- le prochain questionnaire soit soumis à l'avis des organisations syndicales, pour notamment rajouter des points sur les motifs des refus, sur les demandes non traitées, sur le nombre de jours de télétravail, sur les formations suivies et, point important, sur les chartes locales ;
- les résultats des enquêtes soient présentés en CHSCT local.

Suite à l'expression de nos éléments de diagnostic, le SGG s'est engagé à mettre en place un groupe de travail dédié à l'analyse qualitative du télétravail en DDI.

**FO dénonce que la catégorie C, et plus particulièrement les adjoints administratifs, soient les plus pénalisés en matière d'accès au télétravail.** Le tout au motif que leurs missions ne seraient pas compatibles (ce que FO conteste !). **Alors que l'on parle d'égalité hommes/femmes c'est une majorité de femmes qui sont concernées.**

FO restera également vigilante dans la mise en place du télétravail dans les services. **Il ne doit pas être une solution pour que la hiérarchie s'exonère de traiter les problèmes relationnels et les conflits qui peuvent exister.**

Pour en savoir plus, retrouvez nos analyses [\*ici\*](#)



## **Comité Technique des DDI du 29 mars 2018** **Tous engagés...mais pas pour la même chose !**

Monsieur le Président,

Plus de 500 000 fonctionnaires et agents publics étaient dans la rue le 22 mars dernier pour défendre le service public républicain, face à un projet gouvernemental de privatisation/suppression massives de missions, de livraison du citoyen à l'arbitraire préfectoral par la création d'un droit « souple », et d'attaque frontale du statut général des fonctionnaires pourtant garant de neutralité et d'égalité de traitement. Ainsi ceux qui pensaient que les agents publics étaient démobilisés, ceux qui croyaient que le moment était mal choisi, se sont trompés ! Le gouvernement doit donc maintenant revoir sa copie !

Par ailleurs, force est de constater que si les organisations syndicales sont pleinement engagées pour promouvoir l'égalité professionnelle, l'administration ne dégage aucun moyen concret pour y parvenir au-delà de fixer des quotas de nomination dans la haute-fonction publique. Et dans le même temps, le politique voudrait mettre en place les conditions pour faciliter toute forme de harcèlement ou de violence en développant la déconcentration de la gestion des agents, en affaiblissant les CAP nationales, et en menaçant l'existence même des CHSCT !

Force est enfin de pointer que l'administration, tentant de s'abriter derrière un objectif de « qualité du dialogue social », tente d'entraîner les organisations syndicales dans une co-responsabilité déplacée, là où les pratiques locales ont bien souvent entraîné la démission de représentants du personnel lassés de servir de faire-valoir.

Dans ce contexte, l'apparition dans les débats de cette instance de 2 projets de « chartes » interroge, tant concernant la « qualité du dialogue social » que les moyens de communication syndicales durant le processus électoral.

De quoi parle-t-on tout d'abord ? Si FO est pleinement attachée à certaines chartes, dont celle d'Amiens en particulier, il convient tout d'abord de s'entendre sur la définition que l'on donne à ce mot. Parmi les définitions possibles, on en retrouve une première au caractère actuellement usité : « *Les chartes sont des actes juridiques signés par plusieurs acteurs pour définir un objectif et parfois des moyens communs* ».

Concernant les 2 sujets proposés, FO conteste que les documents correspondants puisse revêtir une dimension juridique autant qu'elle conteste que l'on puisse s'entendre en l'état actuel sur des objectifs communs entre le gouvernement et toute organisation syndicale qui lui serait indépendante. Si cette définition prévaut, FO considère qu'elle n'a aucunement à en être signataire, en particulier sur le premier sujet.

Revenons à une autre définition, plus ancienne : « *La charte est un document signé par le souverain et servant de contrat vis-à-vis de ses sujets* ».

Si cette seconde définition prévaut, FO là non plus n'a pas à en être signataire.

Pour autant, rien n'empêche les directeurs de prêter serment devant les représentants de leur personnel sur le statut général des fonctionnaires et l'ensemble des textes garantissant les droits et moyens syndicaux, nous ne manquerions pas d'entre prendre acte et d'en vérifier le respect...et il y a du travail au vu des cas concrets remontés à vos services !



En conclusion, le sentiment prédominant à l'ouverture de ce CT est bien que l'on cherche à distraire les organisations syndicales des vrais sujets, ceux qui sont déjà issus du comité interministériel AP 2022 en matière d'avenir de la Fonction Publique, et ceux qui sont susceptibles de découler du prochain en matière de missions et de structuration de l'État territorial.

Défense des effectifs, maintien du lien avec les ministères, opposition à toute suppression ou privatisation de mission, opposition à laisser mettre en place la dernière génération de fonctionnaires de ce pays, tels sont les combats auxquels FO est attachée ! Le reste proposé par l'administration est accessoire et destiné à nous en détourner.

Comme ce qui vient tout juste d'être annoncé en Guyane, territoire de la République désigné comme pilote pour l'unification des administrations par le préfet, avec regroupement des BOP de fonctionnement et des ETP à sa disposition totale. Charge à lui d'organiser les services à sa guise.

Aussi, ce que nous attendons, ce ne sont pas des propositions de chartes, ce ne sont pas des sujets inextricables comme ceux issus de la décision injustifiable de création des DRDJSCS, ce ne sont pas des pseudo-concertations, mais ce sont bien des inflexions concrètes dans la politique conduite par le gouvernement et de réelles négociations !

Je vous remercie.

**Fédération de l'Administration Générale de l'État – [contact@fagefo.fr](mailto:contact@fagefo.fr)**  
**Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – [fnecfp@fo-fnecfp.fr](mailto:fnecfp@fo-fnecfp.fr)**  
**Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – [contact@feets-fo.fr](mailto:contact@feets-fo.fr)**  
**Fédération des Finances – [fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)**  
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris