

Une organisation plus moderne et efficiente de notre syndicat

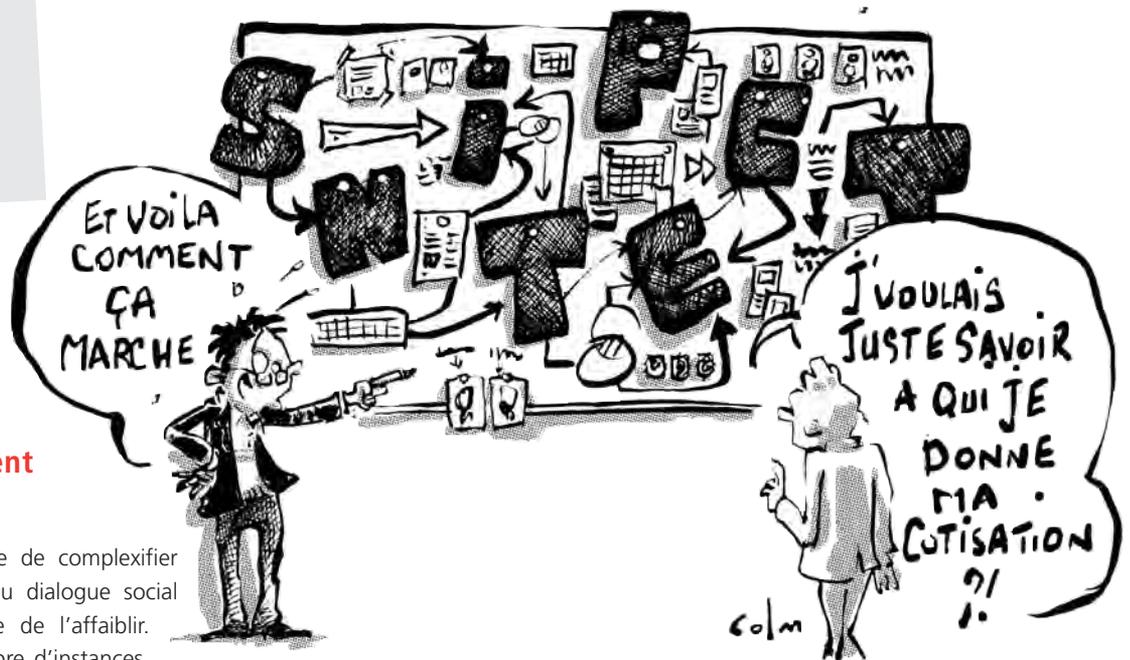
Membres du groupe de travail :

- Muriel AMBRY, permanence du SNITPECT-FO
- Savine ANDRY, DREAL Midi-Pyrénées
- Julien ARPAIA, CETE Normandie Centre
- Sylvie BLANC, DRIEE
- Yves CHOLIN, trésorier du SNITPECT-FO
- François CRUMIERE, DRIEA
- Pierre Eliel GIRARD, DREAL Picardie
- Laurent JANVIER, DDT du Loiret
- Frédéric LAVERGNE, DREAL Auvergne
- Zaïnïl NIZARALY, permanence du SNITPECT-FO
- Denis VARNIER, DIR Est

Rapporteur :

- Antoine VASSELIN, Ministère de la Justice

Les ITPE et leur syndicat ont à travers leur histoire montré une forte capacité d'adaptation. Depuis 1855, ils ont connu des fusions de ministères, des fusions de corps, des attaques très fortes. Ils ont toujours réussi à s'adapter pour rester performants tant dans l'exercice de leur métier que dans la défense des intérêts individuels et collectifs de tous les ingénieurs des TPE. Aujourd'hui, notre environnement, nos structures d'emplois voire nos employeurs, nos missions, nos métiers ne cessent de se transformer. Face à ces évolutions, à la balkanisation et à la dérive des « continents employeurs » notre organisation syndicale doit continuer d'évoluer, comme elle a toujours su le faire, et se projeter en dressant un plan de bataille pour conforter les conditions de travail, l'information et la défense des ingénieurs.



A. Le contexte

A.1 / L'environnement syndical

L'administration n'a de cesse de complexifier les modalités de conduite du dialogue social ce qui a pour conséquence de l'affaiblir. Après avoir multiplié le nombre d'instances, par un triptyque déconcentration – décentralisation – interministérielité, après avoir supprimé la parité des instances locales, elle vient tout juste de créer, hors de tout dialogue avec les organisations syndicales, des instances de concertation régionale sans vraiment définir le contour et le contenu des débats pouvant s'y dérouler.

Le but est simple et double, premièrement affaiblir les commissions administratives paritaires qui sont le véritable lieu de défense collective et individuelle des agents en général et des ingénieurs

en particulier, deuxièmement de brouiller l'expression syndicale en misant sur d'immanquables divisions syndicales liées à la multiplication des instances, aux changements de périmètres de représentation... le tout dans une concurrence inter-syndicale entretenue par un contexte d'élections rapprochées.

Rappelons-nous, le travail syndical en cartel au sein même de Force Ouvrière n'était déjà pas simple dans les DDE. Les ITPE, les personnels d'exploitation, les personnels administratifs et techniques ainsi que les inspecteurs des permis de conduire

devaient régulièrement débattre sur le fond pour définir les positions à porter collectivement, intégrant les visions de chacun et aboutissant à un consensus partagé porté par la délégation FO. Cette capacité à définir et porter un discours commun était garant de l'unicité de la délégation force ouvrière. La multiplication des instances et la mise en place de services interministériels ne font que rendre plus complexe encore ce travail indispensable.

Que l'on ne s'y trompe pas, dans ce contexte de multiplication des instances de dialogue social, la défense collective des ITPE dans leur structure passe bel et bien par un SNITPECT-FO fort au sein d'une représentation FO forte, unitaire et cohérente. Dans un service avec un effectif limité d'ITPE, la défense des agents est d'ailleurs en grande partie assurée par le cartel FO. Pour nos collègues travaillant dans les collectivités territoriales et dans certains établissements publics, le SNITPECT-FO n'est pas toujours reconnu ou reçu par les instances et il convient alors de travailler en commun avec l'union départementale force ouvrière (cf B-2).

A.2 / La fusion des corps

Présentée au grand public comme une marge de progrès et une simplification des rouages de l'administration, la fusion des corps s'avère être davantage le mariage de la carpe et du lapin, car elle résulte plus de considérations comptables et de dogme – celui de la chasse aux corps – que d'une réelle approche intégrant la valorisation des compétences des fonctionnaires au service des missions de service public. Il est patent de constater que le projet de fusion des corps d'ingénieurs n'apporte même aucune solution aux barrières existant en matière de mobilité inter-ministérielle.

Notre syndicat n'a jamais été opposé par principe à une fusion de corps mais cette fusion ne saurait être une étape imposée comme un préalable à la réflexion de fonds et aux évolutions statutaires. Elle devrait être au contraire le résultat d'une étude approfondie des objectifs et des missions que l'on souhaite confier au nouveau corps à constituer.

L'objectif du rapport n'est pas de reprendre les raisons de nos revendications sur ce point mais félicitons-nous du succès de la mobilisation inter-corps et inter-syndicale du 9 février 2012 ayant permis de contrarier la progression du rouleau compresseur « fusion » et félicitons-nous d'avoir obtenu les Assises de l'ingénieur de l'Etat.

A l'heure de la rédaction de ce rapport, sa vocation n'est pas de se projeter sur une éventuelle évolution structurelle syndicale répondant à une hypothétique fusion quel qu'en soit le périmètre. Pour autant, le groupe de travail s'est attaché à ce que les propositions soient « fusio-compatibles » dans le sens où une organisation sachant appréhender un certain nombre d'îlots métiers/employeurs saura s'adapter et se mettre au service d'une organisation ayant à traiter un périmètre élargi. Ce qui est vrai pour un archipel d'îlots est vrai quel que soit le nombre d'îlots.

A.3 / La dérive des continents employeurs

DIR, VNF-SN, CEREMA, DDI... diverses structures sont créées ou évoluent de manière plus ou moins déconnectées de la proximité directe des services et réseaux du (ou des) ministères dont les ITPE assurent le portage des politiques, DREAL et administration centrale en tête. Chaque nouvelle structure a tendance à fabriquer des procédures propres – gestion budgétaire, gestion RH... – pour échapper à la structure originelle dont elle s'éloigne inexorablement en mettant pour partie à mal le référentiel commun, partagé jusque-là par un grand nombre d'ITPE.

Cet état de fait, croisé avec la tendance naturelle des ITPE à l'essaimage au sein d'autres ministères, établissements publics et bien entendu collectivités territoriales, fait courir le risque, si l'on n'y prend pas garde, d'affaiblir notre capacité de défense d'intérêts collectifs cohérents et partagés pour le corps et le groupe, et d'intérêts particuliers de certains de nos camarades en situation d'isolement. Le syndicat doit en particulier être attentif à maintenir le lien avec l'ensemble des camarades, quelle que soit la taille de leur îlot. Aucun ITPE ne doit finir en Robinson Cruséo !

A.4 / La vie en réseau

Déconnectés physiquement des grandes unités que sont les DREAL, certains de nos camarades ne partagent plus les mêmes quotidiens, les mêmes objectifs et missions, les mêmes problématiques, parfois ils se replient sur leur cible ou cœur de métier et se retrouvent en obligation de favoriser les contacts avec des collègues partageant le même type de métier en d'autres lieux au détriment d'une communication pluridisciplinaire au sein de la section départementale du syndicat.

La constitution des unités fonctionnelles de notre syndicat a été une première réponse pour la défense des ingénieurs face à leurs directeurs de services respectifs. Nous devons aller plus loin pour favoriser le travail en réseau, – inter DIR par exemple, RST/CEREMA, DDI, collectivités, etc. – afin de compléter notre creuset territorial basé sur les sections locales par un creuset fonctionnel d'échange et de construction entre ITPE partageant des problématiques propres.

● PROPOSITIONS :

- • Identifier systématiquement des correspondants ou secrétaires d'unités fonctionnelles dans tous les services avec plus de 5 ITPE.
- • Désigner au sein de chaque bureau régional un (ou des) correspondant(s) régional(aux) pour chacune des familles d'employeurs présents sur le périmètre régional, chargé(s) d'assurer une animation fonctionnelle locale auprès des ITPE.
- • Animer au niveau national les réseaux fonctionnels de correspondants régionaux, le cas échéant en lien avec le délégué fonctionnel au sein de la CE s'il existe pour la famille d'employeurs concernée.

A.5 / Un impératif de souplesse

Au regard de cet état des lieux, le groupe de travail propose que notre syndicat poursuive son évolution suivant quatre axes :

- le renforcement du travail intersyndical,
- la modernisation de notre structure,
- la diffusion d'outils pratiques à la défense des ingénieurs,
- la communication entre et vers les ingénieurs, surtout s'ils appartiennent à des petites structures ou hors 'grands' services de nos ministères, « actionnaires » principaux (MEDDE et METL).

Les propositions qui en découlent ont été guidées par le double souci de capitaliser et consolider l'ensemble des points forts de notre organisation -et ils sont nombreux !- tout en répondant de manière pragmatique à l'évolution des enjeux détaillés ci-avant. Le tout en privilégiant la mise à disposition d'outils et la souplesse nécessaire pour les sections, les unités fonctionnelles et les militants afin d'assumer au mieux des rôles et responsabilités indispensables à la défense des ITPE.

Il convient toutefois de signaler que la souplesse d'organisation doit aller de paire avec un pilotage fort par les bureaux régionaux et l'échelon national.

B. Le travail intersyndical

B.1 / Le travail en commun avec les autres syndicats FO au sein de la structure d'emploi

Le travail en commun avec les composantes de FO peut et doit être conforté à tous les niveaux. Depuis la confédération et la FEETS, en passant par un certain nombre d'instances nationales – CTM, CHSCTM, CT des DDI, jusqu'aux instances locales – CT, CHSCT, instances régionales- bon nombre d'ITPE contribuent activement à l'action de Force Ouvrière. Ils y consacrent leur énergie, leur compétence et leur talent à la disposition d'un collectif plus vaste que le nôtre et y témoignent de l'ouverture qu'on nous dénie parfois sous l'étiquette du corporatisme. Ils illustrent le dynamisme de notre syndicat et de son action bien au-delà du corps des ingénieurs des TPE, tout en accomplissant un travail important de liaison avec notre syndicat.

Les élections des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social, hors CAP, sont désormais opérées sur liste présentée sous le sigle FO. Les ITPE y ont toute leur place, avec les autres composantes présentes dans le périmètre de service, pour faire valoir bien entendu les positions et problématiques portées par le SNITPECT-FO pour ses propres mandants, mais aussi plus largement pour éclairer et alimenter la défense de l'ensemble des agents, de leurs missions et leurs services grâce à leur positionnement privilégié d'encadrement intermédiaire et supérieur. Et ce en prolongement logique de la contribution de notre syndicat au niveau national aux réflexions et actions de la FEETS, en particulier en matière de fonctionnement de nos structures d'accueil et de sauvegarde des missions.

Deux cas peuvent se distinguer. D'une part, des structures d'accueil où la représentation de nos métiers et mandants est prépondérante (DREAL, DDTM, DIR, CEREMA...). Nous avons besoin d'y exprimer notre complémentarité et notre différence. Le SNITPECT-FO est très souvent le grand pourvoyeur de documents et d'analyses sur l'actualité et sa vision prospective est toujours à l'avant-garde des événements (hélas parfois). Nous avons un rôle et un devoir d'expression tant envers nos partenaires du cartel FO qu'envers l'administration locale, parfois incrédule, qui assoit un optimisme lénifiant sur ses caractéristiques particulières et sur son incapacité d'appréhender les éléments de contexte généraux se tramant bien loin d'eux, affirmant qu'elle est en mesure de sauver son service bien mieux que ses voisins. D'autre part, certains collègues travaillent au sein de structures multidisciplinaires où notre corps de métier est minoritaire (collectivités territoriales, essaimage dans d'autres ministères, établissements publics par exemple).

Si dans le premier cas, la candidature d'au moins un ITPE en position éligible apparaîtra sans doute comme naturelle sur la liste FO, cela est sans doute moins le cas dans le second. Dans ce second cas, la candidature d'un ITPE peut être valorisée auprès de la composante FO compétente en tant que richesse et plus-value appréciable, permettant d'éclairer la représentation FO en informations externes à la structure d'emploi, tout en donnant une vision de l'encadrement technique de la structure. L'ITPE motivé pour intégrer la liste Force Ouvrière trouvera l'appui de son secrétaire départemental, de son délégué régional et, par eux, celui de l'union départementale Force Ouvrière. Sa candidature assurera une bonne représentativité des ITPE mais également des autres corps techniques avec lesquels il travaille au quotidien, par exemple au sein d'un conseil général, l'ITPE représentera au sein de FO les 8 à 15% des agents d'aménagement du territoire.

• PROPOSITIONS :

- Se mettre en ordre de bataille, en coordination avec les cartels locaux, pour les élections de 2014 en proposant des ITPE sur la liste des candidats. Il convient d'anticiper les mouvements futurs en positionnant des ITPE en position non éligible afin de pouvoir remplacer un ITPE élu qui partirait.
- Capitaliser sur les liens développés avec le SNAIE-FO en poursuivant la participation croisée aux réunions locales et nationales.

B.2 / Le travail en commun avec l'UD-FO

Dans l'ensemble, les liens des ITPE avec les Unions Départementales Force Ouvrière sont à renforcer, en témoignage de l'intérêt de l'appartenance du SNITPECT à FO. Intérêt qui ne fait aujourd'hui plus guère débat au regard de la raisonnable donnée à nos revendications au sein de la première organisation syndicale de la fonction publique, tout en préservant l'indépendance de la construction de nos analyses, positions et revendications.

Ainsi, ce n'est pas la confédération FO mais bien la commission exécutive de notre syndicat qui détermine notre politique et mandate le bureau national ou le secrétaire général pour la décliner. Certes, notre secrétaire général informe régulièrement les instances fédérales et confédérales, Jean-Claude Mailly ou ses représentants, de nos intentions, mais nous n'avons jamais subi ni de pression ni d'action coercitive de la part de FO comme nous l'observons parfois au sein d'autres confédérations.

De son côté, FO met à notre disposition tant son intendance lors des manifestations que son réseau relationnel. Ainsi, ne nous faisons pas d'illusion: sans l'appui de Jean-Claude Mailly les portes de l'Élysée ou de Matignon ne nous seraient pas entrouvertes quelle que soit la pertinence de nos positions.

L'union départementale est à la confédération ce que la section départementale est à notre syndicat: une force active et représentative sur le terrain, une source de l'information du niveau national, la représentation et la défense collective des adhérents auprès des autorités locales.

L'union départementale est source de partage des informations et de la vie des autres syndicats du département (publics et privés). Elle permet des contacts avec les représentants des collectivités territoriales et des sociétés dans lesquelles nos camarades peuvent être essayés ou détachés, et peut utilement servir de relais auprès des médias locaux.

Enfin un préfet ou un président de conseil général ne reçoit jamais, sauf exception, la section départementale du SNITPECT-FO mais reçoit toujours le secrétaire de l'union départementale FO. D'où l'enjeu pour le SNITPECT au niveau local d'être en mesure d'être identifié par l'UD en tant qu'interlocuteur pertinent afin, en fonction des thématiques en jeu, d'être représenté dans la délégation reçue. Le secrétaire départemental joue en la matière un rôle central, nécessitant qu'il se fasse connaître de l'UD et assiste au moins au congrès de l'UD.

Il convient également de rappeler que l'adhésion à FO nous permet d'éventuellement solliciter l'AFOC. L'association Force Ouvrière des consommateurs agit en toute indépendance pour la défense des consommateurs et des locataires. Elle met à la disposition de ses adhérents un service de conseil juridique et de traitement amiable des litiges individuels qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, dans tous les domaines de la consommation, téléphonie, automobile, banques, démarchage, etc. Dans le domaine du logement, l'AFOC siège à la commission nationale de concertation et dans les commissions départementales de conciliation, ainsi que dans les conseils d'administration et les conseils de concertation locative des organismes HLM.

● PROPOSITIONS :

- • Continuer à bien acquitter le paiement des timbres aux UD.
- • Resserrer les liens avec l'UD.
- • Encourager la participation des militants aux congrès et meetings des UD.

B.3 / Avec les autres organisations syndicales non confédérées à Force Ouvrière

Il peut apparaître conjoncturellement opportun et tentant de s'allier avec un autre syndicat pour contrer telle disposition de la structure d'emploi ou pour défendre une idée commune. Au niveau local et des services, ce type d'alliance sera en principe décidé dans le concert des différentes composantes FO présentes, et non par le SNITPECT-FO seul. Il convient en ce cas de savoir défendre l'indépendance de FO et de bien cibler l'objet de cette union...Certaines expériences d'intersyndicales s'étant soldées au niveau national par des revirements spectaculaires de certains de nos « partenaires » (cf.VNF).

Enfin, il est conseillé de prendre l'attache du siège de notre syndicat en fonction des sujets avant de signer un texte commun aux fins de s'assurer que l'action locale n'est pas incompatible avec une action menée dans un autre département ou au niveau national.

C. La modernisation de nos structures

C.1 / La vie dans les sections, creuset local de la syndicalisation

En décentralisant, usant et rabaissant les effectifs d'ingénieurs sur le territoire, l'action gouvernementale a entraîné une maigreur, voire une anorexie, des sections départementales. Force est de constater que plusieurs départements n'atteignent plus la taille critique d'ITPE nécessaire pour garantir une vie syndicale qui ne serait pas impactée par les départs des secrétaires et trésoriers. Dans un rapport précédent, nous avons enjoint les sections les plus petites à s'unir avec d'autres sections pour constituer un noyau pertinent de réflexion et d'animation des sections fusionnées. Il est notoire de constater que les sections départementales fonctionnent généralement mieux lorsque les DDT(M) de ces départements embauchent une dizaine, voire plus, d'ITPE. L'animation de la section devient plus difficile lorsque le nombre d'ITPE est inférieur à cinq ou que la dizaine d'ingénieurs du département est éparpillée entre plusieurs employeurs et qu'il ne reste plus que trois ou quatre ITPE dans la DDT(M). Si certaines petites sections résistent grâce au dynamisme de leur secrétaire départemental, la structure devient entièrement dépendante de la mutation d'une personne. L'enquête menée auprès des délégués régionaux montre que les sections demeurent réticentes au regroupement...En tout cas celles qui sont en capacité de répondre! Aussi, l'expression de ce souhait de stabilité ne doit pas masquer la nécessité de donner les moyens au niveau local de traiter au cas par cas la situation de certaines sections en difficulté, victimes de la fonte de leur potentiel de syndicalisation. Sans oublier à l'autre bout de la chaîne les sections connaissant des difficultés d'animation liées à leur taille importante ou éclatement géographique important.

Aussi, plutôt que de proposer une évolution structurelle généralisée de nos instances locales, qui pourrait certes apporter des réponses à des problématiques locales avérées, mais qui déstabiliserait immanquablement les très nombreuses sections fonctionnant parfaitement, le groupe de travail a considéré que l'ensemble des outils utiles à la prise en compte des différents contextes rencontrés existait déjà au travers des statuts adoptés lors du congrès de 2009, y compris la possible subsidiarité régionale.

L'enjeu est aujourd'hui bel et bien que chaque section, sous l'égide et l'impulsion du bureau régional, puisse s'en saisir avec pour objectif majeur que chaque ITPE, quel que soit son lieu d'exercice – même seul dans un petit département ou seul dans un service isolé dans un chef lieu de région – puisse être destinataire des informations issues du syndicat, être écouté pour alimenter les analyses du syndicat, être appuyé si nécessaire auprès de son employeur, être représenté lors du congrès, etc.

La vérité viendra donc du terrain, avec l'appui de la permanence en matière de mobilisation de la « boîte à outils » ad hoc, au travers par exemple de plans de bataille coordonnés au niveau du bureau régional répondant périodiquement à l'évolution du contexte et de la situation des sections. Ceci pouvant déboucher sur des mesures temporaires ou permanentes, suivant deux maîtres mots: souplesse et adaptabilité en contrepartie d'une responsabilité incontournable pour nos mandants.

Les sections départementales devront être plus attentives à l'égard des retraités vers lesquels il convient de développer des efforts et des réunions spécifiques d'information sur les mutations de nos métiers et de nos structures. Ces réunions pourraient être accompagnées d'une petite manifestation de type galette des rois pour assurer les nécessaires relations entre les générations. De même, des liens privilégiés doivent être tissés entre le secrétaire départemental et un délégué des retraités au sein de la section départementale.

Si la tâche de diffusion de l'information peut être allégée (cf E5), le secrétaire départemental sera plus disponible pour animer la vie de la section départementale.

● PROPOSITIONS :

- • Définir un noyau dur obligatoire pour un bureau régional :
 - Délégué et Secrétaire régionaux, trésorier régional, ensemble des SD, correspondants fonctionnels pour chaque famille d'employeurs présente en région (DREAL, FPT, DDTM, RST, DIR, SN, etc.) chargés d'animer les unités fonctionnelles et participer aux réseaux nationaux d'animation fonctionnelle.
- • Principe d'un minimum de 2 réunions du bureau régional par an et transmission du PV à la permanence.

C.2 / L'action dans les services au travers des unités fonctionnelles

Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat constituent une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à

assurer leur défense. Le secrétaire de l'unité, aussi appelé le correspondant de service, est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leur représentant aux différents organismes paritaires, administratifs ou syndicaux. Le secrétaire de l'unité fonctionnelle représente les ingénieurs relevant du groupe auprès de leur employeur, porte leurs revendications et assure leur défense.

L'unité fonctionnelle peut se saisir de toutes les questions qui relèvent de son employeur ou des métiers qui y sont exercés, ainsi elle favorise le regroupement d'ingénieurs sensibles aux remous de leur service et plus distanciés des problématiques des autres services qui sont naturellement abordées dans les sections départementales plus généralistes.

Cette forme d'organisation apparaît tout à fait adaptée pour apporter une réponse à la « dérive des continents employeurs », associant proximité des problématiques propres au service concerné et le cas échéant accès à des réseaux thématiques à créer permettant l'échange et la construction d'analyses et de revendication.

L'organisation est dépendante des poids respectifs des ITPE dans la structure et de nos métiers dans la structure, des structures comme VNF ou le CEREMA demain doivent nous permettre d'y créer des unités fonctionnelles avec une vie active (cf C.3). A l'opposé, des collègues transférés dans de petites collectivités territoriales sont quasiment esseulés, ils peuvent cependant y créer dès lors qu'ils sont au moins trois une petite unité fonctionnelle ce qui leur offre l'intérêt de :

- pouvoir participer aux réunions départementales et régionales ;
- être connus de l'UD-FO pour être mieux représentés auprès de leur direction voire même de participer à la délégation FO (cf B.2) ;
- bénéficier des congés idoines pour mener ces activités.

Si ces camarades ne souhaitent pas être reconnus comme représentants syndicaux, rien ne les empêche d'adhérer à notre syndicat pour recevoir une complète information. Ils peuvent également profiter, s'ils le désirent, d'un droit aux heures mensuelles d'information syndicale pour participer à des réunions syndicales.

Rappelons également que notre syndicat est statutairement ouvert à toute personne exerçant des fonctions similaires à celles qui pourraient être confiées à un ITPE, nous avons ainsi quelques syndiqués qui ne sont pas ou plus ITPE.

C.3 / Le fonctionnement en réseaux thématiques, comme creuset d'échange et de construction d'analyses et de revendications

Face au double constat d'une forte représentation des services déconcentrés au congrès et à l'isolement de certains services éparpillés sur le territoire (VNF par exemple) nous pensons qu'il devient nécessaire de créer des réseaux de métiers autour des divers employeurs et de nommer pour cela des délégués

fonctionnels qui pourraient siéger au sein de la commission exécutive tout comme deux correspondants des collectivités territoriales siègent au bureau national.

Les unités fonctionnelles concernent essentiellement les DREAL, DDI, DIR, VNF-SN, CEREMA ou CETE et STC. Le groupe de travail propose la mise en place d'un délégué fonctionnel pour l'ensemble des DIR, d'un délégué VNF-SN, d'un délégué CEREMA (en lieu et place des deux délégués CETE et STC). Pour les DREAL et DDI, il ne semble pas opportun de créer des places spécifiques de délégués ; ces structures sont en effet déjà largement représentées au sein des membres de la commission exécutive. Ce qui n'exonère bien entendu pas le syndicat d'animer le réseau des correspondants régionaux fonctionnels présents dans ces structures « coeurs de métier ».

Il resterait donc à élire les délégués fonctionnels DIR, VNF-SN, CEREMA. Il est rappelé que parmi les délégués nationaux, et donc conséquemment au sein de la commission exécutive, figurent statutairement deux représentants de la FPT. Il n'est pas nécessaire de créer un siège de délégué fonctionnel pour la FPT.

Les délégués fonctionnels et l'un des deux représentants de la FPT contribueront, en lien avec la permanence, d'animer le réseau des correspondants régionaux fonctionnels ad hoc. Ils veilleront à la qualité des échanges entre et avec les secrétaires d'unités fonctionnelles et seront source d'approfondissement des questions spécifiques à leurs métiers, et rendront compte de l'activité de leur réseau d'animation devant la CE.

PROPOSITION :

- Assurer la représentation fonctionnelle au sein de la commission exécutive du CEREMA, des DIR, de VNF-SN, de la FPT et de tout employeur stratégique ou suffisamment important, selon une méthodologie de choix à déterminer par la CE.

C.4 / Les délégués régionaux, points de rencontre incontournables entre le local et le national, chefs d'orchestre des creusets géographiques et fonctionnels sur leur périmètre

Les délégués, nationaux, régionaux et fonctionnels administrent le syndicat au sein de la commission exécutive conformément aux directives des congrès nationaux. A chaque commission exécutive, ils précisent la politique selon la ligne définie au congrès, l'adaptent en fonction de l'évolution des problèmes et de la conjoncture, et prennent acte des difficultés rencontrées dans la poursuite de cette politique et des problèmes nouveaux qui peuvent apparaître entre deux congrès.

Au niveau régional, le délégué régional est l'animateur du réseau des secrétaires départementaux et correspondants fonctionnels. Le bureau régional se réunit au moins deux fois par an et dans toute la mesure du possible avant ou/et après chaque séance de la commission exécutive. Le délégué régional se doit d'être le garant de l'animation des sections départementales de sa

région, il est un référent pour le secrétaire départemental. En cas de carence de section départementale ou d'unité fonctionnelle, le bureau régional se substitue à l'une ou l'autre des entités soit en décidant le rattachement temporaire à une autre section ou unité, soit en exerçant les attributions de l'une ou l'autre des structures.

Le délégué et le bureau régional doivent s'assurer au moins une fois en début d'année du bon fonctionnement des sections départementales et unités fonctionnelles sur le territoire. Un pilotage global et un appui logistique, depuis le bureau national jusqu'à la section départementale via le délégué régional, sont devenus nécessaires. Le bureau régional devra sans doute s'étoffer pour mieux intégrer les représentants des diverses unités fonctionnelles qui seront désignés dans chaque région.

Au niveau régional, le délégué régional est, sur le continent, le représentant légitime du SNITPECT-FO pour toutes les questions qui touchent au domaine de pilotage ou management de l'ensemble des services relevant de son périmètre, auprès du DREAL en particulier ou de la MIGT en lien avec les autres délégués régionaux concernés. Son mandat national lui permet d'assister tout représentant au niveau infra-régional, départemental, et infra-départemental auprès d'un chef de service, y compris dans un service hors ministère de tutelle ou en collectivité territoriale par exemple. Pour ce faire, il doit pouvoir disposer d'informations et d'outils qui doivent être élaborés au sein d'un recueil de fiches pratiques pour chaque situation. Parmi les nouvelles fiches pratiques envisagées, citons par exemple les fiches conseils aux militants pour les harmonisations de promotions et primes (courriel du 28 juin) et les fiches promotions (courriel du 5 juin) reprenant les avancées obtenues fin 2011 et inscrites dans la charte de gestion. Les autres fiches seront élaborées en liaison avec la permanence au fur et à mesure des besoins.

Concernant l'Outre-Mer, les secrétaires départementaux continueront d'être les représentants légitimes de notre syndicat pour toutes les questions qui touchent au domaine de pilotage ou management de l'ensemble des services relevant de son périmètre, auprès du DEAL

PROPOSITIONS :

- Les délégués et secrétaires régionaux sont désignés comme représentants du SNITPECT-FO auprès du RBOP. Après chaque renouvellement des DR/SR, les DREAL seront informés directement par le secrétaire général.
- Le bureau régional établit chaque début d'année un maillage militant dans sa région. Il s'agit de définir pour chaque service de la région accueillant un ou plusieurs ITPE quelle est sa section et son unité fonctionnelle référente (ou à défaut s'il est pris en charge par le bureau régional). Le principe est que tous les ITPE soient a minima destinataires des informations, même en l'absence de section ou d'UF.
- Converger vers des trésoreries régionales (gestion du compte) sans retirer du niveau SD et UF le rôle de recouvrement des cotisations.

D. Les outils pratiques

D.1 / Pour chaque adhérent

Chaque adhérent a reçu le guide de l'ITPE, toujours disponible en ligne. Nous suggérons courant 2013 de compléter cet ouvrage par une série de fiches thématiques pour lui indiquer, suivant son grade et sa localisation (au sein du ministère, dans un autre ministère, en collectivité territoriale, en établissement public), auprès de quelle personne il peut se renseigner ou agir, sur les thèmes de promotion, défense et application du statut et de la charte de gestion, mutations, primes, conditions de travail, payes, formation, école, métier, défense individuelle auprès de l'employeur.

● PROPOSITION :

- • Adopter le principe d'élaboration de guides pratiques :
- Essentiel de l'ITPE (2011), Guide sur le harcèlement (2012-2013), guide de l'évaluation (2013).

D.2 / Pour les représentants syndicaux

Le guide du secrétaire de section est obsolète ; sa mise à jour et à disposition sur le site du syndicat sont à prévoir en priorité. Un guide électronique similaire pourrait être constitué ultérieurement pour les secrétaires d'unité fonctionnelle et les délégués régionaux. La forme de ces guides serait repensée pour s'apparenter à un classeur de fiches répondant plus à la gestion courante des questions posées aux représentants syndicaux. Ils contiendraient des modèles de courriers destinés aux nouveaux représentants syndicaux pour les aider dans leurs correspondances avec l'administration (lettres types pour demander une audience, organiser la tenue d'une réunion syndicale, rédiger les autorisations d'absence idoines...)

● PROPOSITIONS :

- • Etablir un guide sur les droits syndicaux et les instances.
- • Mettre à disposition les modèles de courriers : autorisation d'absence, HMI, demande d'audience...
- • Proposer des fiches de conseil.

E. Le site et la base de données

E.1 / le site

Le site du SNITPECT-FO est visité en moyenne 600 fois par jour, tant par les ITPE que par d'autres syndicats (avec quelques plagiats avérés à la clé!), quelques journalistes et conseillers ministériels... Chacun, adhérent ou non, peut y trouver des éléments de réponse à ses interrogations. Bien sûr, l'espace adhérents comprend des informations complémentaires et il convient d'être à jour de sa cotisation pour obtenir du secrétaire départemental le code d'accès.

La très bonne fréquentation de notre site ne doit pas masquer sa nécessaire évolution, partant du constat de certains manques :

- Le répertoire est mis à jour au siège de la permanence et par manque de remontées d'informations, contient un certain nombre d'erreurs dans les coordonnées de nos camarades.
- Actuellement le site se présente sous la forme de trois colonnes, un bandeau gauche avec accueil, snitv, qui sommes-nous...twitter, une partie centrale où sont empilées les actualités dans un ordre de classement qui ne respecte ni l'ordre chronologique ni un ordre thématique, une partie de droite apportant quelques coups de projecteurs.

Ce constat nous invite donc à moderniser notre site pour en faire un outil encore plus performant.

E.2/ le répertoire et les coordonnées

La mise à jour de la base de données du syndicat ne peut actuellement se faire que depuis la permanence de notre syndicat. Nous ne disposons donc sur le site que d'un annuaire partiellement à jour et l'accès à l'annuaire n'est possible que sous réserve d'être adhérent et de connaître le mot de passe. Les ITPE non adhérents ne peuvent donc pas contrôler ou demander la modification des informations les concernant. La rénovation du site devrait emporter la refonte de la base de données et offrir des possibilités de mise à jour d'un annuaire ouvert à tous avec possibilités de :

- modifier, par chaque ITPE, ses coordonnées personnelles et professionnelles,
- ouvrir des droits de mise à jour aux secrétaires et trésoriers départementaux
- mettre en place des procédures automatiques (information de l'intéressé, du secrétaire départemental et du trésorier lors d'une mise à jour).

● PROPOSITIONS :

- • Impliquer les secrétaires de section et d'unités fonctionnelles dans la mise à jour des informations de l'annuaire en ligne.
- • Permettre aux ITPE de mettre directement à jour leurs informations personnelles.

E.3/ dynamiser la rentrée de cotisations

Augmenter le nombre d'adhérents devient une priorité.

Plusieurs raisons peuvent constituer un frein à la syndicalisation. Par exemple, certains ITPE sont dans des positions managériales (Directeur, Secrétaire général...) qui réclament une certaine discrétion locale. Nous comprenons que, à raison par exemple de leurs relations avec les organisations syndicales de leur service, ces collègues hésitent à afficher leur appartenance à une section départementale mais ils peuvent néanmoins se rapprocher de la permanence pour cotiser directement au siège de notre syndicat.

Certains collègues estiment que l'information qu'ils reçoivent gratuitement sur le site de notre syndicat ou lors des réunions 'ouvertes' de notre syndicat est suffisante et ne voient pas la nécessité de cotiser. Le poids d'une organisation syndicale repose certes sur ses résultats aux élections mais aussi et surtout sur le nombre de ses adhérents et militants. Nos positions, nos combats, notre politique sont construits par les sections lors des assemblées générales et portés par leur délégué au congrès. Notre capacité de production et de réflexion repose sur la richesse de nos adhérents. Il semble alors utile de construire et développer des arguments amenant au « passage à l'acte » de l'adhésion et au militantisme :

Conditionner la diffusion de l'information au paiement de la cotisation (cf E.5) et :

- verrouiller certaines informations sur le site avec un changement de code au premier avril par exemple ;
- verrouiller certaines analyses ou infos sur le site mais ne pas hésiter à faire savoir qu'elles existent et qu'elles sont disponibles aux adhérents.

Préparer en liaison avec la permanence un texte sur la nécessité de recouvrir de grosses recettes financières pour mener nos actions en toute indépendance.

Rappeler que :

- un paiement de la cotisation avant le 31 mars permet de bénéficier d'une assurance professionnelle, un contrat global ayant été souscrit auprès de la GMF ;
- 66% du montant de la cotisation peut être déduit du montant des impôts (sauf collègues aux frais réels pour lesquels le pourcentage est celui des frais réels) ;
- le paiement de la cotisation syndicale s'accompagne d'une réduction sur l'éventuelle cotisation à l'AITPE ;
- la cotisation permet d'avoir recours à l'assistance juridique de la FGF-FO ;
- une adhésion à notre syndicat est synonyme d'une adhésion à la FEETS, à l'UD-FO (union départementale des syndicats Force ouvrière), à l'AFOC. La FEETS intervient pour nous au sein de l'instance de concertation régionale. C'est sous l'étendard de l'UD-FO que nos délégués sont légitimes pour défendre nos collègues travaillant au sein des préfectures, collectivités territoriales, agences ou entreprises. Chaque adhérent peut avoir accès aux services de l'association nationale de consommateur issue du syndicat force ouvrière (AFOC).

Il semble de plus important de mettre en place un système pour alerter le secrétaire départemental de l'arrivée d'un nouvel ITPE (la consultation de la liste des mutations ne suffit pas, surtout en centrale où les retours de dom-tom ou de détachements sont nombreux, de même peu de sections sont informées des sorties d'école, exam pro ou sur titre).

Les ITPE cotisent-ils par conviction, sécurité, opportunité ou intérêt ? Attendent-ils une défense collective, individuelle ou très

ponctuelle ? Que peut-on offrir pour attirer de nouveaux membres ? Les fiches évoquées auparavant doivent permettre aux trésoriers et secrétaires départementaux, aux secrétaires d'unité fonctionnelle de démarcher et présenter aux collègues arrivants ou sympathisants tous les avantages d'une cotisation syndicale déposée avant le premier avril.

Enfin, force est de constater que plusieurs ITPE ont des difficultés à adhérer du fait de la complexité du tableau de cotisations (forte diversité des montants en fonction de l'échelon, ajout des parts locales et UD différentes d'un département à l'autre). Une autre raison matérielle est que plusieurs ITPE, notamment ceux qui sont isolés dans des petits services n'identifient pas de trésorier, de secrétaire de section ou d'unité fonctionnelle. Il s'avère nécessaire de simplifier et de rendre beaucoup plus lisible l'adhésion, en particulier pour les ITPE dans des services sans base militante importante.

● PROPOSITIONS :

- Adhésion et animation spécifiques des collègues qui peuvent difficilement cotiser localement du fait de leurs positions managériales.
- Définir une stratégie de communication des informations qui « réserve » une grande partie des informations aux adhérents et qui « donne envie » d'adhérer.
- Etablir un document pour les militants afin de les aider à montrer l'intérêt de l'adhésion (informations, contrat de protection pénal GMF, recours aux services de l'UD, de FO-Cadre, Ticket modérateur AITPE, permanences juridiques de la FGF-FO, AFOC) en plus des considérations générales et tout aussi importantes de défense collective et de valeurs.
- Faire intervenir au congrès l'AFOC pour présenter cette association que peu d'adhérents connaissent.
- Développer un système d'alerte aux secrétaires de section, d'unités fonctionnelles et bureaux régionaux sur les nouveaux entrants (mutations ou sorties de concours ou d'école).
- Simplifier en trois ou quatre groupes de cotisation par grade et homogénéiser sur tout le territoire le montant de la part locale et UD (en utilisant une valeur moyenne de timbre UD). Cette simplification est un préalable indispensable à la généralisation du paiement électronique.

E.4/ Le paiement électronique

Le congrès 2009 a voté le principe du paiement en ligne des cotisations. Dans ce cadre, une expérimentation a été réalisée sur le périmètre de l'Île-de-France. Cette expérimentation a montré que l'efficacité d'un tel dispositif était fortement liée à de nouvelles procédures à mettre en place avec les sections et nécessite des outils informatiques à développer spécifiques au syndicat. Le paiement en ligne pose aussi la question de l'animation et du service rendu. En effet, un paiement en ligne

se fait souvent lorsque l'ITPE n'a pas de section ou de militants à proximité. Il faut donc que les ITPE non pris en charge au niveau local le soient à un niveau supérieur, suite à l'adhésion électronique.

● PROPOSITIONS POUR GÉNÉRALISER LE PAIEMENT ÉLECTRONIQUE :

- • Définir précisément les procédures entre la permanence et les sections dans ce cadre ;
- • Harmoniser le montant des cotisations (part nationale et parts locales et UD) ;
- • Associer à l'adhésion en ligne certains services (inscription newsletter, envoi des codes d'accès, transmission de l'attestation fiscale...).

Nous proposons aussi de développer le prélèvement automatique en complément du paiement ligne.

E.5/ La diffusion des informations.

Nous préconisons dès que ce sera "électroniquement" possible qu'une diffusion centralisée des informations puisse émaner de la permanence directement vers les adhérents à jour de leur cotisation (et/ou à jour de leur cotisation de l'année précédente en début d'année) sous la forme d'un flash ou d'un simple courriel (comportant des titres et soit trois lignes de commentaires, soit un renvoi électronique vers le site, soit une invitation à contacter le secrétaire départemental).

Le renvoi électronique permettra soit d'obtenir directement l'information, soit de lire un message signalant que l'information est disponible aux seuls adhérents. Ce mode de communication est indispensable pour permettre d'assurer un niveau de service satisfaisant aux adhérents isolés qui ne disposent pas d'un secrétaire de section.

Une lettre d'information peut être diffusée à tous les ITPE (adhérents ou non) ainsi que tous ceux qui s'abonnent directement. Cette lettre doit contenir des renvois vers le site internet avec une partie des articles ouverts et une autre réservée afin de susciter l'envie d'adhésion.

● PROPOSITIONS :

- • Développer l'envoi direct aux ingénieurs syndiqués depuis la permanence (notamment pour assurer un lien avec les ITPE « isolés ») ou diffuser une information importante et urgente.
- • Diffuser une lettre l'information à tous les ITPE avec des renvois sur des articles ouverts et des articles réservés afin de susciter l'adhésion.

E.6/ L'organisation de l'information sur le site

En dehors des périodes de recherche de postes, nous constatons que peu de camarades affectés dans des services spécialisés lisent les informations concernant les DDI et réciproquement les collègues des DDI suivent de très loin les problématiques des CETE ou des DIR ; chacun semble ainsi se replier sur son métier tant celui-ci est en complète évolution voire en danger. On peut s'interroger sur l'opportunité d'agencer la rubrique dossiers du site suivant la logique de métiers aujourd'hui bien différents les uns des autres.

Un agencement possible peut être :

- • Accueil (coordonnées de la permanence, des secrétaires de section et d'uf, qui sommes nous ? espace adhésion, statut du syndicat et ses liens avec FO).
- • Dossiers du mois (partie ne comprenant que des titres et des liens avec ou sans mot de passe, titres classés par ordre chronologique de plus récent au plus vieux et destinés à disparaître à échéance de trente jours de parution).
- • Gestion collective des ITPE (la gestion du corps des ITPE, la CAP, la GPEC, le statut, le SNI face aux enjeux avec nos interventions à tel niveau).
- • Gestion individuelle de carrière (postes vacants, promotions, contacts avec les élus et les représentants syndicaux, lieux de défense individuelle d'un agent, qui intervient à quel moment).
- • Dossiers par types d'employeurs (DIR, DDI, VNF, CEREMA, DREAL...) avec les coordonnées des correspondants fonctionnels régionaux.
- • Communications du SNITPECT (le mot du SG, la tribune, relevé des décisions de la CE, en direct de la CAP, lettre au ministre...).
- • Espace politique (dossiers de fond comme par exemple le manifeste pour le service de l'échelon départemental ou le livre noir de la RGPP...actions politiques comme des boycotts, des interpellations du ministre...).

Toutefois, les contraintes techniques et organisationnelles seront prédominantes dans la structuration du site. Un autre enjeu sera de mettre en évidence ce qui relève des documents de fonds servant de référence pour les ITPE et les militants ce qui relève de l'actualité.

Enfin, les militants CE/SD/UF/Trésoriers devraient avoir un accès réservé avec des informations complémentaires à celles des adhérents pour ne pas noyer ces derniers et donner des outils aux militants dans leur action de terrain.

● PROPOSITIONS :

- • Refonte du site internet.
- • Mettre la majorité des articles en partie réservée.
- • Créer un espace spécifique pour les militants.