

Face aux réformes, vers une nouvelle dynamique syndicale...

Comment conforter la défense individuelle et collective des ITPE face à la réforme du dialogue social et face aux évolutions de nos lieux d'exercice ?

Rapporteurs : **Laurent Janvier,**
Christelle Gratton

Groupe de travail :

Sandrine Lefebvre-Guillaud,
Sophie Mettetal, Nicolas Jurdy,
Pascal Lenoir, Philippe Skowron

Contributeurs : **Bureaux régionaux**
d'Alsace, Auvergne, Bretagne,
Centre, Corse, Limousin,
Midi-Pyrénées, Nord-Pas de Calais,
PACA, Pays de la Loire

Introduction

La tempête des réformes qui s'est abattue sur le service public français ne peut pas laisser le paysage syndical inchangé. D'autant que l'une de ces réformes concerne directement le fonctionnement des organisations syndicales, avec le projet de loi de rénovation du dialogue social qui devrait aboutir en début 2010.

Dans ce rapport nous tentons un état des lieux des dégâts prévisibles ou déjà constatés de cette tempête sur notre dynamique syndicale, et nous proposons quelques pistes d'évolution pour nous adapter au mieux dans ce nouvel environnement.

Il ne s'agit pas d'évolution notable de nos structures (la RGPP ne passera pas par notre syndicat !). Il s'agit plutôt de vous convaincre d'accroître, en ces périodes perturbées, votre vigilance syndicale et de renforcer notre présence et notre action sur le terrain. Répondons au « big bang » des services publics par un lien resserré et inébranlable entre tous les ingénieurs des TPE et au sein de la sphère Force Ouvrière !

Introduction

I. La réforme du dialogue social

II. L'évolution de nos contextes d'exercice professionnel

III. Comment conforter la défense individuelle et collective des ITPE ?

Préambule : les fondements du syndicalisme et du dialogue social

Les syndicats en France sont issus des groupements corporatifs de la société médiévale (métiers, compagnonnage, catégories socio-professionnelles...). Contrairement à d'autres pays européens, ces corporations ont été interdites par l'Etat en 1791 avec la loi Le Chapelier. Il s'en est suivi de fortes répressions lors de la première révolution industrielle.

La loi Waldeck Rousseau les régularise en 1884.

En 1895, naît la CGT (Confédération Générale du Travail). Elle regroupe trois courants de pensées principaux :

- *les réformistes (ils pensent qu'il n'y a pas besoin de changer le système politique économique pour changer le sort des salariés),*
- *les socialistes (ils pensent que l'action syndicale est au service du politique et privilégient le rapport de force),*
- *les anarcho-syndicalistes (ils pensent que l'action syndicale vise à changer la société sans se subordonner à l'action politique).*

En 1906, la CGT de l'époque approuve la charte d'Amiens qui consacre l'indépendance des syndicats vis-à-vis des politiques au contraire de l'Allemagne. Ce texte fondateur, auquel Force Ouvrière se réfère encore, constitue le fondement du syndicalisme moderne.

En 1919 est créée la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) premier syndicat « chrétien ». La pensée sociale chrétienne prône la non-opposition entre intérêts de l'individu et intérêts de la « communauté de travail » et que l'individu prévaut sur la structure.

Au sortir de la seconde guerre mondiale et compte tenu de leur participation active dans la résistance, les syndicats ont une très forte autorité morale et comptent 60% de syndiqués.

L'histoire de la constitution des organisations syndicales contribue à expliquer leurs postures actuelles. Les organisations syndicales se sont souvent développées dans la clandestinité et dans le secret.

Le syndicalisme français, au vu de son passé de répression, est avant tout un syndicalisme de militants.

Les acquis sociaux se sont toujours fait au prix de répressions violentes. D'où une certaine culture du rapport de force et de la grève encouragée par ailleurs par la posture de certains dirigeants. « La rue ne décide pas »...

Par ailleurs, les syndicats français ont été écartés de la gestion collective des mutuelles, par exemple, par l'Etat. Ils n'offrent donc pas d'autres services que la défense des agents au contraire de leurs homologues européens et il serait donc absurde de les comparer.

En 1947, le courant réformiste de la CGT n'accepte plus d'être tenu par le parti communiste et en 1948, il se scinde de la CGT pour donner naissance à la CGT-FO (Force Ouvrière). Comme la CGT-FO se réclame l'héritier direct d'un des trois courants de création de la CGT, cette organisation garde dans son sigle la mention CGT.

D'autres scissions de la CGT et de la CFTC donneront naissance aux syndicats d'aujourd'hui (CFDT, SUD, UNSA...). La France est le pays avec le plus grand nombre de syndicats et le moins de syndiqués mais il est intéressant de noter que ceux-ci représentent plus que les adhérents des partis politiques.

CGT-FO ne fait donc pas de politique. Sa ligne de conduite vise d'abord et avant tout la défense de ses adhérents et des salariés en général. CGT-FO se positionne plutôt comme contrepoids que comme contrepouvoir et il est intéressant de noter que CGT-FO regroupe de nombreux courants de pensées différents, de tout bord politique ou d'aucun.

* * *

Les délégués syndicaux dans la fonction publique représentent avant tout les agents. Ils ont trois fonctions essentielles : ils exercent une solidarité de proximité, une fonction de porte-parole et peuvent travailler à des propositions de solutions.

Bien évidemment, les intérêts de l'individu divergent souvent de ceux de l'administration ou des structures : chacun de nous s'il avait le choix ne viendrait vraisemblablement pas passer huit heures de son temps à travailler dans une structure hiérarchisée, codifiée qui vise la performance, les résultats en réduisant les moyens. A cet égard, il est intéressant de consulter le livre blanc sur le stress au travail.

Le premier rôle des délégués syndicaux est d'être solidaire avec chaque personne. Le délégué syndical est donc à l'écoute et c'est ce qui lui permet de détecter les problèmes en amont et à temps. Il se fait alors le porte-parole de chaque personne qui le sollicite auprès de l'administration notamment parce qu'il connaît le droit du travail.

Ce rôle demande beaucoup de disponibilité. Il ne peut en aucun cas être assumé par le manager même un manager participatif. Sinon, cela signifierait que le manager oublie son travail de cadre qui consiste à conduire une équipe, à la motiver, à définir des objectifs.

Enfin, le levier hiérarchique n'est pas transparent et ne peut pas l'être. Et il n'est pas légitime sur tout.

Le délégué syndical et l'instance de personnel font exister les agents en tant que personne et non plus en tant que fonction. Ils permettent au directeur du personnel d'être au courant de la situation personnelle de chacun et c'est ce qui importe.

* * *

Néanmoins, cet amalgame entre le manager et le délégué syndical existe encore et légitime surtout la suppression de syndicats dans l'organisme concerné. Par ailleurs, beaucoup d'entreprises ont encouragé l'individualisation des carrières. Les cadres ont donc de plus en plus considérés qu'ils pouvaient se défendre seul. Cependant, il semble que cette tendance s'inverse depuis peu et que les cadres ne se sont jamais autant syndiqués. Depuis vingt ans, le rapport entre salariés non syndiqués et syndiqués s'est inversé. Les syndicats ne sont plus sûrs de mobiliser les salariés pour une grève et quelquefois les mouvements sociaux éclatent spontanément, ce qui est dangereux car les mouvements de foule ne sont alors plus gérés, plus cadrés, plus encadrés. Les salariés n'ont plus besoin d'être adhérents pour obtenir des réponses à leurs attentes. Et par ailleurs, les syndicats n'offrent pas de prestation complémentaire.

La personnalité du délégué syndical et de son équipe est primordiale. Souvenons-nous qu'à l'origine du syndicalisme, le délégué syndical était le meilleur ouvrier de l'atelier. Il était légitime et tout le monde le suivait.

Les entreprises ont évolué et ont développé leur système de gestion des ressources humaines depuis vingt ans en pensant pouvoir se passer des délégués syndicaux avec l'idée que si la RH était parfaite, il n'y aurait pas de problèmes. Le résultat est à l'inverse de ce qui est attendu : les problèmes, les conflits... sont étouffés et les agents sont écœurés par cette culture du secret. C'est une vraie cocotte minute qui met en danger la structure elle-même.

Des entreprises font donc appel à des cabinets privés pour réimplanter les organisations syndicales traditionnelles dans leur sein.

Par ailleurs, chacun d'entre nous a besoin de parler de ce qui le tracasse. Si personne n'est à son écoute, la frustration s'accumule et finit par éclater. Rares sont les assemblées générales où tout le monde se trouve bien. Les inquiétudes ressortent devant les réorganisations, la colère aussi... Les délégués syndicaux sont en mesure (de par leur formation) de gérer ces mouvements. Le manager ne le peut pas car il incarne l'administration, il est solidaire de sa hiérarchie et il est le symbole des frustrations des agents.

I. La réforme du dialogue social

I.1 Depuis 2007, la réforme du dialogue social s'organise – jusqu'au projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique

C'est l'un des premiers objectifs affichés par le nouveau gouvernement suite aux élections présidentielles de 2007 : la rénovation du dialogue social ! Le chantier s'est engagé avec l'organisation de la « conférence sur le dialogue social » qui s'est déroulée tout au long du dernier trimestre 2007. Elle s'est poursuivie début 2008 par une phase de négociation avec les partenaires sociaux, menée en parallèle pour le secteur privé et le secteur public. C'est la première fois que cette procédure de négociation, introduite par une loi du 31 janvier 2007, était mise en œuvre.

Pour le secteur du privé, la phase de négociation a abouti à une position commune du 9 avril 2008, signée par les syndicats CGT et CFDT et les organisations patronales MEDEF et CGPME. Une réforme taillée sur mesure pour certains d'où le refus de signer des autres ! Dommage car la volonté de réformer était partagée et il y avait bien mieux à faire...

Ses conclusions, qui ont été traduites sur un plan législatif par la promulgation de la loi sur la démocratie sociale du 20 août 2008 (qui comprend aussi un volet sur la réforme du temps de travail), modifient en profondeur la représentativité syndicale dans le privé et donc le paysage syndical.

Les cinq organisations syndicales dites « irréfragables » (CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO) ne sont plus considérées comme automatiquement représentatives ; désormais chaque syndicat doit faire la preuve de sa représentativité au niveau où il entend peser. Notamment tout syndicat, pour être considéré comme représentatif dans une entreprise privée, doit avoir recueilli au moins 10% des voix au premier tour des élections professionnelles (8% au niveau interprofessionnel et à celui de la branche). La loi modifie également le fonctionnement

des accords collectifs, qui seront subordonnés à la signature d'au moins une organisation syndicale ayant recueilli plus de 30% des voix, et à l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli ensemble plus de 50% des voix. De surcroît, la loi permet à un accord d'entreprise de diminuer les garanties d'un accord de branche, comme par exemple sur temps de travail.

Ces dispositions sont donc en totales contradictions avec les principes Républicains que FO entend défendre. Dans la conception de Force Ouvrière la loi doit prévoir des protections pour l'ensemble des salariés, des accords de branches doivent permettre de produire des normes sociales pour l'ensemble des entreprises d'une même branche – y compris les PME – et enfin viennent les accords d'entreprises. Afin de préserver une égalité républicaine entre les salariés nous ne concevons pas qu'un accord d'un niveau inférieur vienne remettre en cause un accord d'ordre supérieur.

Pour le secteur public, la négociation de début 2008 a abouti à la conclusion des « accords de Bercy », signés le 2 juin 2008 par la CGT, la CFDT, l'UNSA, Solidaires, et la CGC. Nous allons voir que les positions développées sont très en phase avec les méthodes appliquées dans le privé.

FO a refusé de signer ces accords : il est en effet apparu dangereux de profiter de cette réforme imposée pour calquer dans la fonction publique les dispositifs de dialogue social appliqués au privé, qui vont perturber en profondeur son fonctionnement et ébranler certaines valeurs du secteur public. FO a toujours défendu la spécificité de la fonction publique laïque et républicaine, liée à la diversité des employeurs publics et la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires, et FO est convaincue que cette spécificité justifie de ne pas lui appliquer les mêmes méthodes de dialogue social que dans le privé.

Les accords de Bercy ont prévu quatre grands chantiers :

1) la redéfinition de la représentativité des organisations syndicales

- 2) la consécration de la procédure de négociation dans la fonction publique
- 3) la modification du rôle et du fonctionnement des instances consultatives, y compris la fin du paritarisme
- 4) l'évolution des droits et des moyens syndicaux.

La première étape de la mise en œuvre de ces accords a été la présentation début 2009 d'un projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Le projet de loi a été approuvé le 1^{er} avril 2009 en Conseil des ministres, après avis du Conseil d'Etat. Son examen par l'Assemblée nationale était annoncé avant l'été 2009, mais ce calendrier n'a pas été respecté. La fédération générale des fonctionnaires (FGF) de FO, qui a assisté aux réunions de concertation sur ce projet en début d'année, a pu constater qu'étrangement, toutes les réunions de concertation prévues au printemps ont été annulées sans justification. Mais l'objectif de son adoption début 2010 serait inchangé ! Un bel exemple de dialogue social en perspective...

Ce projet de loi concerne les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière). Il suscite de vifs remous au sein de chacune de ces fonctions publiques (avis défavorable du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale).

I.2 Les conséquences sur la représentativité syndicale

Force est de constater que le paysage syndical, comme dans le privé, va être bouleversé par les nouveaux critères de représentativité introduits dans ce projet de loi. Trois points principaux sont à retenir :

- la suppression de la présomption de représentativité pour les cinq organisations syndicales historiques (CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO) et pour l'UNSA, la FSU et Solidaires,
- l'assouplissement très net des conditions autorisant un syndicat à se présenter à une élection,

- la prépondérance donnée aux résultats des élections locales comme critère de représentativité.

Il n'est pas ici question de faire une analyse des nouveaux équilibres ou des enjeux de pouvoir, qui ont pu jouer dans la signature des accords de Bercy par six organisations syndicales. Il s'agit juste d'avoir conscience de l'évolution des règles du jeu, afin d'éclairer les jeux d'acteurs à venir, au niveau local comme national.

- **Pour ce qui est de la fin de la présomption de représentativité.** Cela implique, comme nous le disions pour le privé, qu'elles ne sont plus considérées comme automatiquement représentatives. A l'échelle nationale, ce sont bien sûr surtout les plus petites organisations qui vont s'en trouver impactées, à savoir la CFTC et la CFE-CGC (pourtant signataire des accords de Bercy !), puisqu'elles ne siégeaient que par ce biais dans les instances consultatives.

- **L'élargissement des critères de présentation aux élections devrait ouvrir la porte à certains syndicats.** Il suffit désormais que le syndicat soit constitué depuis plus de deux ans dans la fonction publique concernée et qu'il respecte les valeurs républicaines et d'indépendance. Il n'existe plus de seuil de représentativité en terme de suffrages aux élections.

Néanmoins, cette ouverture devrait être contrebalancée par un frein « naturel » : le projet de loi prévoit pour l'instant que les comités techniques locaux seront composés de 10 sièges maximum (à voir si cela se confirme dans la loi définitive) et que la présence au sein de ces comités conditionnera la reconnaissance de la représentativité et l'accès aux négociations ; par conséquent cela revient à établir, un peu comme dans le privé, un seuil des suffrages de l'ordre de 10%, correspondant à 1 siège (approximativement car le calcul de répartition des sièges en fonction du nombre de voix n'est pas purement proportionnel). Par ailleurs, les élections vont désormais se faire sur la base de listes et non plus sur la base du sigle de l'organisation syndicale; cela risque de pénaliser quelque peu les petits syndicats qui ne disposeront pas de la « force de

frappe » suffisante pour composer ces listes (même si le projet de loi prévoit la possibilité de dérogations pour des dépôts de listes partielles au deux tiers du nombre de sièges).

Nous devrions, quoiqu'il en soit, assister prochainement à l'apparition de nouveaux acteurs dans le jeu syndical. Cette ouverture, introduite sous le prétexte de l'intention louable d'enrichir le paysage syndical, risque bien au contraire d'avoir pour conséquence d'affaiblir les syndicats. Ceux-ci pourraient se trouver « émiettés », et voir ainsi leurs poids respectifs et leur rapport de force avec l'administration amoindris. Ils pourraient même se voir contraints à des alliances entre syndicats pour voir leurs positions devenir majoritaires. Ces positions seraient donc naturellement passées au crible d'un compromis préalable, donc alignées vers le bas et dénaturées, ce qui pénaliserait la crédibilité de chaque syndicat vis-à-vis de ses adhérents. Des syndicats affaiblis et émiettés ne mettront pas l'employeur en position de force ; une structure pour être pérenne et stable a besoin de s'appuyer sur un dialogue social de qualité (cf. notre préambule n° 1 ou l'exemple de la RATP qui a fait l'effort d'améliorer la qualité de son dialogue social suite aux grèves de 1995, inédites depuis...).

- **L'importance donnée aux élections locales est un point capital.** Ce point ne concerne pas les CAP, dont la représentativité reste pour l'instant établie par des élections nationales (comme pour les ingénieurs des TPE) ou locales, mais il a un impact fondamental sur les comités techniques. Jusque là, la représentativité des syndicats dans tous les comités techniques paritaires – locaux, central ou ministériel – était calculée par une déclinaison des résultats

obtenus aux élections des représentants à la CAP (sauf si cela était démontré impossible). Désormais, les sièges des comités techniques seront attribués sur la base d'élections réalisées dans le périmètre du comité technique en question, donc des élections à l'échelle du service pour les comités techniques locaux et une élection nationale pour le comité technique ministériel (plus de précisions dans le §6 sur toutes les nouveautés concernant les comités techniques). La représentativité d'un syndicat dépendra, non plus d'une élection tous les trois ans, mais d'autant d'élections qu'il y a de services, et c'est peu dire ! Sans attendre la promulgation de cette nouvelle loi, le MEEDDM a choisi depuis 2007 d'appliquer cette règle pour l'élection des divers comités techniques paritaires (cf encart : « c'est pour quand tout ça ? »).

Première conséquence : **rien ne garantit désormais que FO – et donc le SNITPECT-FO – sera présent dans chaque comité technique.** La mobilisation à l'échelle locale pour convaincre et rassembler devient primordiale, non seulement en relais des grands enjeux nationaux mais aussi en adéquation forte avec les problématiques locales. Les comités techniques vont devenir le cœur de l'activité syndicale et de la syndicalisation. Seconde conséquence, pour les syndicats nationaux comme le SNITPECT-FO : **seule une liste FO sera déposée, rassemblant l'ensemble des syndicats nationaux** présents dans le service. Ce qui implique que nous ne mènerons plus campagne pour le seul SNITPECT-FO, comme c'était le cas lors des élections CAP, mais sous la bannière FO aux côtés de tous nos autres camarades. Nous reviendrons sur ce point plus avant.

Paysage syndical actuel dans la fonction publique

Syndicat	FSU	CGT	UNSA	FO	CFDT	Solidaires	CGC	CFTC
MEEDDM	4,82%	36,88%	9,97%	25,56%	15,23%	3,75%	1,82%	2%
Etat	19,2%	16,9%	16,8%	13,7%	11,2%	9,4%	3,9%	2,2%
Trois fonctions publiques	11,1%	23,1%	9,3%	17,1%	17,3%	7,4%	2,7%	3,5%

1.3 la culture de la négociation : le modèle du privé est-il si enviable que ça ?

Voilà encore une petite révolution, tout droit venue du privé ! Ne nions pas que la procédure de négociation existait déjà dans la fonction publique, mais elle était cantonnée au seul sujet de l'évolution des rémunérations et à l'échelle nationale. Son champ est désormais considérablement élargi et les modalités de négociation sont revues en profondeur.

Une fois le projet de loi sur la rénovation du dialogue social adopté, possibilité sera donnée à l'administration de conduire des négociations dans les multiples domaines suivants : évolution des rémunérations, conditions et organisation du travail, déroulement des carrières et promotion professionnelle, formation professionnelle et continue, action sociale et protection sociale complémentaire, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion des personnes handicapées et égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Par ailleurs, alors que la négociation jusque là était conduite au niveau national, le projet de loi prévoit le développement de la négociation aux niveaux de proximité, au sens large du terme – qu'il s'agisse d'un versant de la fonction publique, d'une administration ou de ses services déconcentrés, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier. Mises à part les négociations sur les rémunérations et le pouvoir d'achat qui se feront au niveau national tout en pouvant être ensuite « déclinées » au niveau local, pour tous les autres sujets l'administration pourra décider de se passer d'un cadrage national et tenir les négociations au niveau qu'elle jugera « pertinent » ! Le gouvernement veut renvoyer, à terme, un maximum de négociations au niveau des services, comme dans les entreprises !

Le risque – tout particulièrement pour un corps comme celui des ingénieurs des TPE qui a construit son développement sur un réseau et une force collective – c'est de voir apparaître des disparités plus ou moins importantes entre les services d'accueil dans

les conditions de travail et de gestion qui seront proposées aux agents. Nous avons toujours soutenu une gestion nationale du corps, afin de conserver une unité forte et de rassembler le corps autour de valeurs communes et d'une image cohérente, positive et dynamique, ce qui nous permet de développer plus facilement des parcours riches et variés, au sein de structures toujours plus nombreuses. Cette gestion nationale s'appuie sur la commission administrative paritaire (CAP) des ingénieurs des TPE, en tant que garante du respect des droits de chacun et de la prise en compte de nos spécificités individuelles. La négociation au niveau local, ouverte à tout ce qui touche la gestion des agents, risque de mettre à mal sérieusement notre gestion nationale et donc notre force collective. Alors que la CAP permettait de trouver un équilibre entre les préoccupations individuelles et les enjeux collectifs, les problématiques locales et individuelles vont naturellement prendre le pas.

De surcroît la position de négociateur à l'échelle d'un service risque d'être assez inconfortable. On peut imaginer qu'il est tout de même plus aisé de négocier sur les conditions de travail à l'échelle nationale, à partir de revendications générales éventuellement étayées d'illustrations concrètes, plutôt que de discuter le « bout de gras » en face à face avec son supérieur hiérarchique ou son collègue. Les ingénieurs des TPE risquent aussi de se trouver parfois en position de juge et parti.

Enfin, le déroulement de la négociation et son issue seront, et ce à partir du 1^{er} janvier 2014, régis par la règle de l'accord majoritaire. Là aussi un emprunt au secteur privé ! Cela implique que l'accord sera considéré comme conclu s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des voix lors des dernières élections. (D'ici là, le dispositif intermédiaire suivant sera mis en place : l'accord sera considéré conclu s'il ne soulève pas l'opposition de syndicats représentant plus de 50% des voix lors des dernières élections, et si, soit il est signé par un syndicat représentant plus de 50% des voix, soit il est signé par au moins deux syndicats

représentant conjointement plus de 20% des voix.)

Ce principe de l'accord majoritaire changera la nature des relations entre l'employeur et les organisations syndicales. Non seulement il fera « porter le chapeau » aux organisations syndicales (ce qui peut, reconnaissons-le, les aider aussi à être responsabilisées et à mieux se valoriser), mais surtout cela imposera un alignement des revendications sur le « plus petit dénominateur commun » afin d'obtenir les 50% de voix nécessaires à l'accord... Seul l'employeur sera gagnant ! On risque d'assister à un jeu d'acteurs ubuesque, et à des alliances entre syndicats, naturelles ou contre-nature, notamment lors de négociations à des petites échelles comme celles du service ou de la collectivité.

1.4 La fin du paritarisme : les comités techniques paritaires (CTP) deviennent des comités techniques (CT)

C'est l'annonce qui a suscité les réactions les plus vives, et ce dans les trois fonctions publiques : la volonté du gouvernement de supprimer le paritarisme ! Au risque d'ailleurs de faire oublier d'autres volets du projet de réforme non moins importants...

Soyons déjà « rassurés » sur un point, les projets de texte dans leur version actuelle ne prévoient pas de réduire la présence des représentants syndicaux au sein des instances paritaires. Il s'agit au contraire de réduire la présence des représentants de l'administration, qui se résumerait à celle du président de séance, assisté en tant que de besoin par une ou plusieurs personne(s) particulièrement concernée(s) par les sujets mis à l'ordre du jour de chaque réunion. Cette « souplesse » sur le nombre de représentants de l'administration a été accordée suite notamment à une fronde des élus pendant l'automne 2008, qui sont majoritairement opposés à ce déséquilibre entre le collège des employeurs et le collège des syndicats au sein des comités techniques de la fonction publique territoriale.

Même en faveur des représentants syndicaux, la perte du paritarisme n'a rien d'une avancée sociale et elle n'est sûrement pas la réponse adaptée au besoin manifeste d'amélioration

des instances de dialogue. Chacun s'entend pour convenir que les actuels comités techniques (qu'ils soient ministériels ou locaux) et les conseils supérieurs de la fonction publique – puisque c'est à eux que la fin du paritarisme s'appliquerait dans un premier temps – pêchent très souvent par un excès de formalisme et rendent ainsi le dialogue biaisé et vain. Chacun s'entend pour réclamer des débats plus ouverts et plus constructifs, avec des échanges plus vivants, plus à l'écoute des attentes de l'autre.

Le gouvernement aurait pu répondre à cette attente par une vraie politique de mobilisation de ses cadres, en particulier par leur formation au dialogue social (car c'est une compétence qui n'a rien d'innée !). Pour l'instant, cette suppression du paritarisme et la modification de la représentativité syndicale sont les seules réponses, alors que les comités techniques vont prendre une importance primordiale à l'avenir !

Il est pourtant à craindre que la fin du paritarisme ne mette pas fin au formalisme des instances, mais qu'au contraire elle accélère le désengagement de l'administration. La présence des cadres pourra être réduite au minimum, alors que jusque là, leur présence « forcée » en nombre garantissait au moins que les cadres pouvaient avoir une écoute des échanges tenus, des réponses apportées par la direction, et même déjà des sujets présentés (ce qui leur assure une voie d'information quand les circuits internes sont défectueux !). De surcroît, nous considérons que par nature des échanges entre deux « collègues » sont plus constructifs si les deux groupes sont équilibrés. C'est un constat simple que l'on peut faire dans la vie de tous les jours, le déséquilibre entre un groupe nombreux et un petit groupe est plutôt porteur de comportements extrêmes (animosité, angoisse, repli, lassitude...). Enfin, l'avis final deviendra « celui des syndicats » quand il était jusque là « celui de l'administration », cela risque de déresponsabiliser l'employeur et de lui donner encore moins envie de s'investir.

Sur ce dernier point, il faut tout de même reconnaître que la responsabilisation des organisations syndicales, qui deviendront

majoritaires dans l'expression du vote, est un point malgré tout intéressant, car dorénavant elles pourront faire basculer un avis du comité technique. FO et d'autres organisations ont même obtenu qu'en cas d'avis défavorable unanime, la décision sera remise au vote à l'occasion d'une nouvelle réunion (valable une seule fois !). Ainsi les organisations syndicales pourront mieux s'appropriier les décisions du comité technique, et les mettre à profit pour enrichir les débats avec leurs adhérents.

Enfin, c'est dans l'absolu une bonne chose que l'administration puisse faire participer des personnes compétentes voire expertes sur les sujets étudiés, cela va dans le sens d'un échange plus fructueux.

En conclusion, c'est une petite révolution dans le dialogue social, qui nous paraît bien risquée au regard de l'enjeu et à laquelle il faudra être bien attentif...

1.5 Quel impact sur les commissions administratives paritaires (CAP) ?

Enfin un sursis dans la réforme... Après d'âpres discussions, les organisations syndicales, unanimes sur ce point, ont obtenu que les CAP ne soient pas concernées par le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique. Donc pour l'instant, les CAP conservent leurs prérogatives et leur paritarisme. Au moins sur la forme...

Néanmoins le ministère de la Fonction Publique ne cache pas sa volonté d'ouvrir le chantier dans une seconde étape très proche. Cette volonté de réforme des CAP est particulièrement fâcheuse quand on sait qu'elle est mise en avant sous le sceau de l'amélioration du dialogue social alors que tous les rapports précédents (notamment le rapport Fournier de 2002) ont démontré que les CAP étaient le lieu d'un vrai dialogue entre l'administration et les représentants du personnel !

Un premier projet de texte sur « l'évolution de l'architecture et du rôle des actuelles CAP » a pourtant même été présenté à la discussion ; avant d'être retiré. Il envisageait de supprimer le paritarisme et de réduire à peau de chagrin le champ de compétences

des CAP pour ne leur laisser que le soin d'examiner les entrées et les sorties dans le corps ainsi que les recours a posteriori... Plus question d'avoir un échange sur chaque cas individuel avant la décision de mutation ou avant la décision de promotion, plus question de prendre en compte les difficultés ou les aspirations personnelles des individus au sein d'un cadre de gestion national (la décision de l'employeur direct deviendra primordiale), et donc plus question de laisser la CAP « corriger » certaines prises de position locales, de lui laisser son rôle de garde-fou...

Pour les ingénieurs des TPE, qui sont très attachés à leur CAP et se battent depuis toujours pour qu'elle fonctionne le plus intelligemment possible, dans un équilibre entre préoccupations collectives et individuelles, dans l'intérêt du groupe et de l'individu, cette réforme serait tout simplement catastrophique ! Il faut nous préparer à devoir nous mobiliser fortement sur cette question dans les mois ou les années à venir...

Malheureusement, même si les CAP ne sont pas touchées sur la forme par la réforme dans l'immédiat, elles vont être affaiblies de facto par la réforme des comités techniques. Nous le verrons au paragraphe suivant, le champ de compétences des comités techniques va considérablement se renforcer, et notamment sur les questions de gestion des ressources humaines. On tend naturellement vers une gestion beaucoup plus locale qui va inéluctablement rentrer en conflit d'intérêt avec la gestion nationale.

L'état d'esprit actuel est bien de donner primauté à la gestion locale, il n'y a aucun doute là-dessus ! quoi que nous répondent nos interlocuteurs au ministère... Il n'y a qu'à prendre l'exemple de la création des directions départementales interministérielles (DDI) : sans attendre les réformes des comités techniques ou des CAP, les DDI ont l'intention de s'octroyer des prérogatives en gestion du personnel en faisant fi des attributions actuelles des CAP. Ce n'est à l'heure de la publication de ce rapport qu'un document de travail, mais le projet de charte de gestion des ressources humaines en DDI est pour l'instant édifiant. Les DDI se donnent le pouvoir à partir du 1^{er} janvier 2010, de

décider certains mouvements de personnel internes en dehors des cadres classiques de mobilité afin d'« ajuster » leurs organigrammes. A croire que le travail de préfiguration de 2009 n'aura été qu'une grande parodie ! La charte évoque aussi que l'organisation du recrutement incombe aux DDI et que les pratiques soient harmonisées : si l'expression du besoin est bien du ressort des DDI, l'organisation du recrutement doit rester de la responsabilité unique du ministère gestionnaire (en lien le cas échéant avec son RBOP régional). Enfin, sur le chapitre des promotions, on sent aussi que les DDI veulent prendre le pas sur le cadre national, la charte prévoit notamment que la CAP devra se conformer à l'ordre de classement réalisé par le DDI. Cela n'a jamais été le cas pour la CAP des ingénieurs des TPE qui prend en compte l'avis du directeur ou de l'harmonisateur comme un élément pertinent dans l'examen de la proposition mais non déterminant.

Ce projet de charte de gestion des DDI, qui nous l'espérons ne verra jamais le jour dans ces conditions, illustre la tendance actuelle de dénigrement des cadres nationaux collectifs au profit d'une gestion locale au cas par cas, et au coup par coup.

I.6 La réforme des comités techniques et l'impact pour tous les camarades du SNITPECT-FO

I.6.1 Les nouveautés à retenir

A) Les comités techniques ne sont plus paritaires : les comités techniques paritaires (CTP) deviennent des comités techniques (CT)

Nous l'avons déjà abordé ci-dessus : la composition de base des futurs CT comprend un président, représentant de l'administration, et des représentants du personnel dont le nombre est fixé dans l'arrêté de création du CT et ne peut excéder 15 pour le comité technique ministériel et 10 pour tous les autres comités techniques. Lors de chaque réunion du comité, le président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'administration de son choix particulièrement concernés par les

questions soumises à l'avis du comité. Premier constat : c'est le flou artistique, encore de la modularité à outrance qui va isoler voire marginaliser chaque service !

B) Un comité technique = une élection !

Jusqu'à la composition des sièges des différents comités était déterminée sur une simple déclinaison des résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections à la CAP. Désormais, on reste dans l'esprit de la modularité : la représentativité de chaque organisation syndicale sera établie à l'échelle du périmètre du comité technique, c'est-à-dire par des élections locales pour un comité technique local, et par une élection nationale pour le comité technique ministériel.

Le SNITPECT-FO au sein de FO s'appuyait sur un résultat national, déterminé tous les trois ans. Désormais sa représentativité sera remise en cause à chaque élection, et elle sera « décortiquée » service par service. Cela nuit forcément à l'union et la force d'un syndicat national ou d'une confédération.

C) Des élections sur liste

Nous voterons désormais pour une liste de noms (autant de titulaires et de suppléants que de sièges, sauf dérogations) réunis sous la bannière d'une organisation syndicale. Chaque organisation ne pouvant réglementairement présenter qu'une seule liste, les militants du SNITPECT-FO se trouveront donc au sein des listes FO, aux côtés de nos camarades des autres syndicats.

Quand nous votons jusque là pour le « SNITPECT » lors des élections à la CAP (qui étaient les seuls scrutins sur lesquels nous avons à nous exprimer), c'est désormais un bulletin « FO » qu'il faudra déposer dans l'urne lors des élections des comités techniques, afin de garantir que le SNITPECT-FO sera bien représenté au comité technique.

La durée du mandat sera de quatre ans. Si le titulaire quitte le service, il sera remplacé par le nom suivant sur la liste déposée lors des élections. S'il n'y plus de nom disponible, de nouvelles élections seront provoquées (sauf si l'on est à moins d'un an du scrutin suivant initialement prévu).

D) Le rôle des CT est très fortement renforcé

Alors que les CTP traitaient de questions majoritairement organisationnelles, les CT voient leurs attributions considérablement étendues, ayant désormais pouvoir de décision en matière de gestion des rémunérations, des effectifs, des déroulements de carrière, etc. Voici leur latitude complète :

- l'organisation et les conditions générales de fonctionnement du service ou de l'administration
- la politique des effectifs, des emplois et des compétences
- les projets de statuts particuliers (non valable pour des corps comme celui des ingénieurs des TPE qui continuent à relever du comité technique ministériel)
- l'évolution des administrations ayant un impact sur les personnels
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- la formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle
- les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.

Les CT locaux ont donc désormais la possibilité d'arbitrer de nombreuses questions, qui plus est des questions dont l'impact concernera non seulement l'organisation du service mais aussi l'individu. L'employeur aura théoriquement la possibilité de revoir à la restriction certains cadrages nationaux ou régionaux : dans un scénario catastrophe, pourquoi ne pas décider de réduire l'enveloppe des primes allouées par fongibilité avec les crédits de fonctionnement ? Il est très probable que ces CT prennent désormais une place plus importante, plus centrale, dans la vie du service. Ces CT ressembleront en fait aux CTP des collectivités, qui traitent largement des questions individuelles.

A condition bien sûr que les chefs de service s'approprient cet outil... Le gouvernement a choisi de positionner le cœur du dialogue social au plus près des agents, au sein de chaque service, mais encore faut-il que le dialogue social conserve un sens dans l'esprit

des employeurs. Nous le constatons déjà, les CTP fonctionnent de moins en moins bien, et les futures DDI se dotent d'une charte de gestion qui bafoue les règles classiques de la concertation...

E) De nouvelles échelles de constitution des CT

Tous les comités techniques sauf le CT ministériel sont appelés « CT locaux ». Ils sont dits uniques lorsqu'on choisit de regrouper les périmètres de plusieurs CT en un seul.

Des CT sont obligatoirement créés à l'échelle ministérielle, à l'échelle de l'administration centrale, à l'échelle d'un établissement public, et aux différentes échelles des services déconcentrés (régional, départemental, interrégional, interdépartemental, régional interministériel, départemental interministériel). De façon facultative, des CT peuvent être créés à d'autres échelles, plus larges ou plus restreintes que celle d'un service : en particulier, il pourra y avoir, en complément aux CT de service, un CT commun à toutes les directions départementales interministérielles placées sous l'autorité du préfet de département. Attention à la mainmise des préfets !

I.6.2 Les conséquences pour les ingénieurs des TPE :

Nous devons prendre conscience que les comités techniques vont devenir une place à enjeux, un lieu très fortement stratégique – en tout cas beaucoup plus qu'ils ne l'étaient – pour toutes les décisions en matière de gestion individuelle et collective des agents, et donc des ingénieurs des TPE.

Il nous faut donc investir plus qu'avant cette instance, il nous faut y être présent ! La meilleure façon de s'assurer que les intérêts individuels et collectifs des ingénieurs des TPE, ou même les intérêts des ingénieurs en général, voire les intérêts des cadres, seront correctement défendus, c'est de les porter nous-mêmes au sein des comités techniques ! Force est de constater aujourd'hui que ce ne sont pas les catégories de personnel les plus présentes en général dans les CTP que nous connaissions, et que demain de nombreux autres corps vont

investir les comités techniques des nouveaux services interministériels. Même si d'autres camarades peuvent bien sûr se faire la voix de nos revendications avec justesse et efficacité, notamment lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre général, nous sommes malgré tout les plus à même de nous défendre lorsque les débats seront pointus et toucheront par exemple à la mécanique de gestion de notre corps, ou lorsque les intérêts des différents corps ne seront pas convergents.

Jusqu'à-là les ingénieurs des TPE s'appuyaient assez fortement sur le « cartel FO équipement » (1), c'est-à-dire l'alliance entre les différents syndicats FO de ce ministère (SNPTATECT-FO : OPA et personnels d'exploitation, SNPETULTEM-FO : personnels techniques et administratifs sauf ingénieurs, SNICA-FO : personnels permis de conduire et sécurité routière, SNCTT-FO : contrôleurs des transports terrestres, SNITPECT-FO) qui désignaient leur représentant dans chaque département. Mais ce cartel se trouve désormais affaibli et par ailleurs diminué dans sa composante technique par le départ important des OPA et des personnels d'exploitation suite à la décentralisation, la réduction du nombre de dessinateurs, et la perte de représentativité du SNPETULTEM-FO vis-à-vis des techniciens. Enfin, le cartel perd bien sûr de son sens compte tenu de la disparition des DDE et de la création des DREAL ou des DDI, qui accueillent de nombreux autres corps de fonctionnaires et donc de nouveaux syndicats FO – en particulier : les syndicats majoritaires des techniciens et des ingénieurs de l'industrie et des mines dans les DREAL, et le syndicat des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement dans les DDT et les DREAL. On pourra trouver une dizaine de syndicats FO dans les DREAL, et bien plus dans certaines DDI !

Ces syndicats vont se retrouver côte à côte dans les listes FO présentées aux élections des comités techniques. Ils vont donc peu à peu reformer une nouvelle forme de « cartel », ce que les fédérations de FO sont en train d'étudier et de préparer. Pour cela,

il faut que ces camarades apprennent à se connaître et fassent peu à peu converger leurs revendications. Aujourd'hui, chaque syndicat porte encore des intérêts différents voire divergents, et c'est bien normal tant notre rapprochement est récent. Cela justifie d'autant plus que les ingénieurs des TPE soient présents – en chair et en os ! – au sein des comités techniques, et qu'ils y apportent leur écoute et leurs messages spécifiques. **Pour cela, il faudra obtenir une ou plusieurs places sur la liste FO qui sera déposée, et ce en position éligible !**

Nous avons conscience que c'est un investissement lourd qui est demandé aux camarades ingénieurs des TPE, surtout dans la période actuelle où le rythme professionnel s'emballer et où les soucis s'entassent. Nos recommandations sont bien sûr à adapter en fonction de vos possibilités, des contextes et des enjeux...

Pour décrocher ces positions éligibles – alors que la « concurrence », même si ce n'est pas le terme adéquat, risque d'être rude, les ingénieurs des TPE devront convaincre de leur légitimité. Pour être reconnus, il leur faudra prendre une part active aux échanges avec ces camarades, et contribuer à cette union syndicale. Nous sommes convaincus que les ingénieurs des TPE n'auront aucun mal à convaincre que leur collaboration est un atout ! **Nous pensons que notre force d'analyse, éclairée et objective, analyse que nous exerçons depuis toujours, est notre atout le plus fort. Elle est déjà reconnue et appréciée !**

Il nous faudra aussi savoir convaincre au stade suivant, c'est-à-dire pendant la campagne électorale. Il ne s'agira plus seulement, comme avant, de décliner une campagne nationale auprès de tous les camarades ingénieurs des TPE, mais il s'agira aussi de savoir porter un discours sur des préoccupations beaucoup plus locales, et de le porter auprès de tous les agents du service, puisque chacun sera électeur potentiel de la liste FO.

(1) Cf. §III.1 de ce rapport.

Etre présents dans un maximum de comités techniques sur le territoire est aussi le moyen de préserver notre cohérence et notre unité nationales. Cela nous permettra d'afficher les positions SNITPECT-FO de façon homogène et ça leur donnera nécessairement une force à l'échelle nationale. Cela nous permettra aussi de renforcer notre réseau de partage d'informations, en mettant en commun les diverses expériences qui seront vécues en comités techniques, en réaction et en balance à la « marginalisation » des services que la réforme induit naturellement.

De tous ces éléments de contexte nous déduisons le constat suivant : **il nous faut désormais aller vers une forme de militantisme plus visible et encore plus active !** C'est un vrai tournant à prendre pour les camarades du SNITPECT-FO...

C'est un nouveau militantisme qui devra impliquer plus d'ingénieurs des TPE, et plus seulement un ou deux par département. Etre présents dans chaque service, dans chaque comité technique, nécessite l'implication d'un ou deux ingénieurs par service ! Nous y reviendrons plus loin, mais certaines structures sont aujourd'hui assez dépeuplées en ingénieurs des TPE. Même seul au sein d'une DDI, le camarade ITPE devra donc accepter de porter les intérêts de son corps au sein du comité technique. Pas facile quand on est isolé et que les charges de travail sont parfois inhumaines ! Notre « réseau » devra être renforcé et huilé pour accompagner ces camarades esseulés dans leur service.

C'est pourquoi les deux fonctions qui nous apparaissent aujourd'hui fondamentales à renforcer sont : l'action et le réseau (cf 3ème chapitre). Cela repose sur chacun de vous !

C'est pour quand tout ça ?

Les élections locales déjà expérimentées depuis 2007 : *Sans attendre la promulgation du projet de loi sur le dialogue social, le MEEDDM a choisi, pour la composition des comités techniques paritaires renouvelés depuis 2007, de ne pas décliner les résultats des élections à la CAP mais d'organiser des élections locales dédiées : résultat, une pluie d'élections et de campagnes électorales (DIR, DDEA, CTPM, CTPC, DREAL,...) ! Il s'agissait d'élections sur sigle et non sur liste. Très étonnamment, le ministère envisage de revenir à l'automne 2009 au principe de déclinaison des résultats des CAP pour les élections des CTP de services navigation, CETE, SETRA, etc., alors même que la loi est imminente... Ceci dit, les élections dans les DDI ou les autres nouveaux services, qui devraient avoir lieu en 2010, se feront très sûrement sur la base de la réforme présentée ci-dessus, car la loi sera parue d'ici là.*

Le grand soir : *La volonté gouvernementale, inscrite dans les accords de Bercy, est de caler une date commune pour l'ensemble des élections dans les trois fonctions publiques ! La date de 2011 était envisagée mais paraît aujourd'hui peu réalisable, tant il est difficile de faire converger ces innombrables calendriers. Déjà, l'annonce des élections dans les DDI en 2010 ne va pas dans ce sens.*

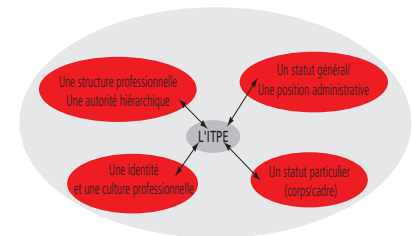
A quand la parution des textes ?

Le projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a été présenté en Conseil des ministres le 1er avril 2009 et déposé le même jour au Parlement. Il devrait être examiné en début 2010. L'objectif du gouvernement est de publier les décrets d'application de la loi simultanément. Ces décrets sont soit la refonte de textes existants (par exemple sur les comités techniques ou sur les droits et moyens syndicaux dans les trois fonctions publiques) soit de nouveaux textes (par exemple la création du conseil supérieur de la fonction publique, commun aux trois fonctions publiques).

II. L'évolution de nos contextes d'exercice professionnel

Aborder la question de l'adaptation de l'offre syndicale au bénéfice des ITPE passe inmanquablement par la prise en compte de la grande richesse et diversité des contextes professionnels auxquels le groupe des ITPE est confronté, de par son histoire et son dynamisme. **Organiser une défense, c'est déjà savoir à quoi l'on est susceptible d'être confronté !**

Cette multitude de contextes peut, de manière générique, être caractérisée par le schéma suivant :



Voilà donc l'écosystème professionnel, enfin dévoilé !, dans lequel évolue « l'espèce » ITPE. Celui-ci se décline en un grand nombre de situations différentes, en fonction en particulier de la structure professionnelle d'accueil.

Comme a pu l'illustrer précédemment le rapport « ingénieur de l'aménagement demain » présenté au congrès 2008, le groupe des ITPE sait pratiquer la diversité en la matière, y compris au sein du MEEDDM :

- en services départementaux (1 600)
- en services interdépartementaux ou régionaux (1 100)
- en CETE ou STC (850)
- en administration centrale (450)
- dans le réseau formation (350).

Au-delà du MEEDDM, attachés à exercer leurs missions de service public de l'aménagement durable des territoires, les ITPE ont également une propension traditionnelle à l'essaimage, pour un ou plusieurs postes, vers les collectivités territoriales (500), les autres ministères – notamment ceux de la Justice, de l'Education Nationale, de la Santé, des Affaires Etrangères – et les établissements

publics (200). Enfin, en complément des ingénieurs non fonctionnaires issus de l'ENTPE, les ITPE fonctionnaires enrichissent parfois leur parcours par une expérience dans le privé (300).

Renforcer l'attractivité de l'offre syndicale impose d'intégrer cette diversité, d'analyser les enjeux de chacune des situations et définir le vecteur potentiel de réponse aux attentes correspondantes.

II.1 Les schémas classiques explosent

Si les ITPE évoluent dans des environnements professionnels très différents, ils partagent un point commun incontournable : ils sont ou seront prochainement confrontés à des réformes structurelles majeures telles que le paysage administratif français n'a sans doute jamais connu auparavant, en terme d'ampleur et de brutalité.

Ainsi, à l'exception de ceux exerçant dans le privé (secteur touché par d'autres causes), nul ITPE ne peut se dire épargné par les mesures destructrices issues de la RGPP ou par celles qui ne manqueront pas de poindre par contagion au sein des collectivités territoriales.

Ainsi, dans le cas de la sphère MEEDDM, on assiste à un mouvement très fort de **régionalisation au sein des DREAL**, derniers bastions de l'administration déconcentrée du ministère. Celles-ci se constituent par fusion de structures pré-existantes issues de ministères différents (les ITPE étant historiquement présents dans les trois entités) et « aspiration » de missions et effectifs des échelons départementaux actuels. Une croissance à ne pas transformer en indigestion, du point de vue du positionnement et de la valorisation des cadres en particulier.

L'échelon départemental, en décroissance continue et accélérée dans le cadre de la suppression des effectifs ingénierie et transferts de missions support, va basculer dès début 2010 en DDI, de manière plus ou moins éclatée en fonction de l'acharnement qu'auront mis les préfets à dynamiter le soit-disant socle DDE+DDAF. Émiettement et isolement des quelques forces restantes en perspective, y compris pour les ITPE...

Au sein du RST, entre délocalisations absurdes et destructrices pour le service

public et ses agents, dictées pour de sombres motifs politiques, démarches de réorganisation des CETE lancées de manière anarchique, sans cadrage national clair, questions existentielles sur le statut des CETE avant même d'avoir songé à s'interroger sur sa vocation, avis de tempête annoncé...

Au sein des DIR, alors que les attaques vis-à-vis du domaine routier se multiplient en interne au MEEDDM au motif de visions dogmatiques de la mise en œuvre du Grenelle, la volonté d'externalisation d'un certain nombre de missions liées en particulier à l'ingénierie se développe au même rythme que la baisse des effectifs. Après le retrait de l'ingénierie concurrentielle, voici les prémices de la disparition de l'ingénierie de l'Etat pour son propre compte, portant un coup fatal à sa compétence technique. Par ailleurs, l'idée d'une transformation des structures actuelles en agences effleure toujours quelques esprits. Si la route n'est pas encore tracée, le chemin sera tortueux...

Les écoles et organismes de formation, de leur côté, devraient être au cœur des préoccupations du MEEDDM alors que les besoins de formation initiale et continue de ses personnels sont criants face aux évolutions qui leur sont dictées par les réformes en cours. En la matière, parler d'accompagnement individuel, c'est bien, mais s'en donner les moyens, c'est encore mieux... Par ailleurs, dans le concert de l'émergence de plateformes RH régionales pilotées par les SGAR, conforter un réseaux formation fort au sein du MEEDDM permettrait de conserver un lien « métier » pour les agents exerçant des missions pour son compte, depuis l'administration centrale jusqu'au lointain niveau départemental (dans le contexte que l'on connaît). Or, les atteroiements de l'administration du MEEDDM dans la conduite de la refonte CIPP/CVRH placent ce réseau de formation local et ses agents en situation de fragilité et d'interrogation sur sa vocation, sa gouvernance, son organisation, voire son appellation (les agents ne savent plus dire à quelle structure ils appartiennent...).

Concernant les écoles, et plus particulièrement l'ENTPE, si les réformes de statut sont derrière nous avec sa transformation en établissement public, facilitant en particulier

ses partenariats externes, reste à concrétiser l'ouverture aux collectivités et la mise en œuvre de la réforme pédagogique ayant permis de confirmer son habilitation à délivrer le titre d'ingénieur. Il en va du renforcement nécessaire du rayonnement externe de l'école, dans un contexte où l'Etat lui-même met en concurrence les écoles pour assurer la formation initiale de ses ingénieurs. Le monde bouge, les besoins évoluent, rien d'étonnant à ce que l'ENTPE doive s'adapter...

Que dire enfin de la réforme des administrations centrales, dont la mise en œuvre au pas de charge a conduit à la constitution d'énormes DG sans fonctionnement transversal, et a confronté les agents à des difficultés pour trouver leur positionnement tant professionnel que physique et matériel (3 800 déménagements !)...

On notera en passant **la refonte du réseau des MIGT**, avant même d'avoir défini le rôle qui doit leur être dévolu en matière de contrôle des services et en matière de RH. Comme quoi il n'y a vraiment plus aucun lieu de stabilité...

La RGPP ne connaissant pas les limites ministérielles, l'ensemble des ITPE **en poste au sein d'autres ministères** voient leur environnement chamboulé, avec dans certains cas (Défense en particulier), des perspectives de transfert hors MEEDDM programmées.

Réforme de l'Etat rime aussi de plus en plus souvent avec le recours à des structures parapubliques (établissements publics, agences...), sous tutelle plus ou moins forte des ministères « déléguant » l'exécution d'une partie de leurs missions de service public. Cela s'applique au sein du MEEDDM avec par exemple VNF, l'ADEME, les Agences de l'Eau, etc. ainsi qu'au sein d'un certain nombre de ministères tels les Affaires Sociales (les fameuses Agences Régionales de Santé) ou la Justice (Agence Publique pour l'Immobilier de la Justice) pour ne citer qu'eux. C'est donc une tendance à la mode, qui pose question dès lors qu'elle ne constitue qu'une solution de facilité à qui souhaite simplement ne plus avoir à exercer en propre telle ou telle mission, sortir de ses comptes les frais correspondants, ne plus être gêné par le mode de recrutement et de gestion des fonctionnaires, etc. Gare de plus au compartimentage artificiel de l'administra-

tion afin de mieux pouvoir ensuite la vendre par appartement. Pour les ITPE, dont la vocation est bien entendu de réaliser leurs missions dans l'ensemble des lieux d'exercice correspondants, cela pose de plus la question de la position administrative au sein de ces structures qui peut revêtir des formes aussi variées que la position d'activité, le détachement sur emploi ou sur contrat. Ce n'est bien sûr pas sans implication en terme de gestion, en particulier lorsque l'on est déjà détaché sur un emploi fonctionnel d'ingénieur en chef du premier ou deuxième groupe, le double détachement étant impossible (mais le statut rénové des ITPE devrait répondre à cette problématique...).

Après avoir balayé ces différents effets induits par la RGPP côté Etat, on en arrive enfin (c'est en tout cas ce que se dit le lecteur assidu exerçant en FPT) à l'évocation des perspectives au sein des collectivités. Avec la meilleure volonté du monde, il eut d'ailleurs été difficile de débiter ainsi le présent paragraphe, tant le tsunami organisé par l'Etat pour ses propres structures et agents n'est en fait que l'acte préparatoire à une réforme profonde des collectivités territoriales, annoncée au travers du rapport Balladur. Rationalisation des structures et des dépenses, régionalisation et affaiblissement des départements, maîtrise des effectifs, restriction des missions labellisées « service public », externalisation croissante, remise en cause du recrutement statutaire, problématique liée au confortement d'une compétence technique publique, accès à une formation initiale et continue partagée, évolution des modalités de conduite du dialogue social... voilà de quoi illustrer que les destins jusque là plus ou moins parallèles des ITPE placés des deux côtés de la barrière FPE/FPT auront vocation à se croiser plus fréquemment dans les mois et années à venir. D'autant plus si cette fameuse barrière s'atténue en rapport avec la loi Mobilité, censée favoriser les passerelles inter fonctions publiques. Des destinées croisées porteuses de riches sujets de débats et de revendications, fédérateurs pour l'ensemble du groupe des ITPE.

En résumé, ITPE, où que tu sois, quoi que tu fasses, tu seras bien content de pouvoir être défendu efficacement par une organisation syndicale proche de tes préoccupations et suffisamment forte pour peser dans les débats et décisions qui te concernent au premier chef, en matière notamment :

- **de défense du statut général de la fonction publique** qui subit actuellement des attaques continues tant côté FPE que FPT
- **de défense et de promotion de ton statut particulier et mode de gestion associé**, acquis de haute lutte de par l'histoire du corps des ITPE, alors que les corps eux-même sont aujourd'hui menacés
- **de promotion du développement de l'ENTPE**, creuset du groupe et moteur de son rayonnement
- **de confortement et de valorisation de ton identité et de ta culture professionnelle** dans le concert de l'ensemble des corps d'encadrement du MEEDDM et au sein des collectivités
- **de maintien de l'intérêt des missions qui te sont confiées dans le domaine de l'aménagement durable des territoires** face aux restructurations et évolution des missions en cours ou à venir
- **de respect de tes droits et de prise en compte de ta situation individuelle** dans le cadre de ces mêmes réformes, sans rétrogradation arbitraire liée aux contractions d'organigramme
- **de défense de tes droits en matière de mobilité, promotion, essaimag...**
- **de promotion et de valorisation de ta capacité à exercer des missions de généraliste ou de spécialiste, et à occuper l'ensemble des niveaux de fonctions.**

Le SNITPECT-FO au sein de FO répond à ces objectifs dans la plupart des schémas actuels.

Il doit néanmoins absolument adapter son organisation, son fonctionnement et ses interfaces avec les autres composantes de FO afin d'intégrer les nouvelles données en matière de dialogue social et en profiter pour ré-aborder la question du maintien du lien avec les collègues en FPT. Les difficultés conjoncturelles d'animation rencontrées dans certaines sections particulières (« petits » départements, « gros » services) ne sont que les prémices d'effets plus pérennes si l'on ne procède pas à ces adaptations, en intégrant les problématiques propres à chaque situation rencontrée par les ITPE.

II.2 Quelles conséquences sur nos relations humaines et notre vie syndicale ?

► La perte des repères peut être synonyme de repli sur soi

Le « big bang » des services de l'Etat que nous connaissons aujourd'hui entraîne souvent pour les agents une perte des repères établis, tant sur un plan professionnel que sur un plan humain.

Sur un plan professionnel, il peut s'agir de se positionner sur de nouvelles missions, d'appréhender un nouvel environnement de partenaires externes comme internes, un nouvel encadrement ou un nouveau mode de management, parfois d'accepter et de s'adapter à des fonctions de responsabilité moindre à celles détenues auparavant. Cette recherche de nouveaux repères demande nécessairement une énergie faramineuse, et l'investissement dégagé par l'agent est susceptible de se faire au détriment d'autres de ses activités habituelles, comme le temps d'échange entre collègues ou l'investissement syndical. C'est un mauvais calcul car les différentes démarches sont souvent complémentaires, et l'isolement n'est jamais positif, mais c'est un réflexe tout à fait compréhensible.

Sur un plan humain, ces restructurations de service et ces incertitudes sur l'avenir peuvent être un poids lourd à porter. Les périodes de crise – on en a beaucoup entendu parler dans les médias – sont des terrains favorables au repli sur soi et au défaitisme. Cela ne pousse pas à s'engager dans

un combat syndical, emprunt nécessairement d'un minimum d'idéalisme ! Là aussi, cette option n'est pas la bonne, car pour passer une épreuve il vaut mieux s'en sentir acteur que spectateur... mais c'est chose facile à dire, pas toujours à mettre en pratique...

Toujours est-il que l'enjeu actuel est bien de garder les ingénieurs des TPE au cœur de la vie syndicale malgré ces nombreuses pertes de repères. Cela passe nécessairement par un renforcement de notre animation syndicale, en répondant à l'isolement de certains par une écoute renforcée de chaque ITPE et de ses problématiques, et en répondant à la froideur des réformes par la chaleur et la convivialité de notre réseau !

► **L'explosion des services endommage notre réseau humain et syndical**

Le schéma traditionnel avec un gros service employeur qui était la DDE et donc une section départementale du SNITPECT-FO majoritairement composée d'agents de la DDE, vole complétement en éclat !

A l'échelle départementale, les ingénieurs des TPE seront demain disséminés dans de multiples environnements professionnels : ils se partageront entre DDT, DDCS, DDPP, préfectures, et ils sont de plus en plus présents dans les diverses collectivités ou établissements publics. Au-delà de la multiplicité des employeurs et malgré les grands discours « intégrateurs » du développement durable, c'est aussi l'éloignement des missions qui est en cours : le fonctionnement de plus en plus

indépendant et déconnecté des DIR en est un exemple, la création des DIRM alors que les DREAL étaient prévues pour développer une vision globale de l'aménagement du territoire sur le littoral, en est un autre. Toute cette dynamique va indubitablement affaiblir notre réseau. Les agents se connaissent moins, ils se croisent moins souvent, les réunions sont moins faciles à organiser, les sujets évoqués sont moins fédérateurs car chaque service aura sa problématique propre, etc.

Faisons exception du cas des DREAL, où le principe est ici inverse puisqu'on rassemble des services et des missions au lieu de les disséminer ! Malheureusement, la manœuvre n'est pas forcément plus heureuse en terme de conséquence sur la vie syndicale... Les trop gros services n'ont jamais facilité la vie syndicale, qui s'appuie sur des relations de proximité et chaleureuses. L'administration centrale, qui réunit des centaines d'ingénieurs des TPE, qui plus est désormais tous sur le site de la Défense, n'est pas pour autant un haut lieu de syndicalisation ! La création des cinq directions générales et les déménagements ont sérieusement mis à mal le tissu syndical qui avait commencé à s'établir.

L'enjeu est là aussi de savoir préserver notre réseau, malgré la complexité du panorama de nos différents employeurs. Le point crucial est que nous sommes tous et toujours liés par notre appartenance au corps des ingénieurs des TPE, que nous nous retrouvons derrière le combat pour l'avenir collectif des ingénieurs des TPE, et que cela transcende les probléma-

tiques spécifiques à chaque service. Nous devons néanmoins être en capacité de répondre à ces problématiques, et c'est pourquoi il apparaît fondamental de mener de front le renforcement de l'animation du réseau et la mise en place d'une défense locale efficace (cf. troisième partie).

La disparité grandissante entre les départements perturbe notre organisation syndicale

En cette période de régionalisation forte, l'hétérogénéité entre départements est un point qui pose réellement problème aux sections départementales du SNITPECT-FO.

Certains petits départements ont atteint le seuil critique avec moins de dix ingénieurs des TPE (pas tous nécessairement adhérents). Cela ne permet plus de maintenir une activité syndicale dynamique et valorisante, même s'il reste toujours la convivialité du réseau ce qui n'a pas de prix... Il est parfois difficile dans ces départements de trouver les camarades motivés pour assurer des fonctions au sein du bureau de section.

A l'inverse, le cas des départements de la préfecture de région n'est pas forcément plus favorable. Comme nous l'avons dit ci-dessus, des sections de taille démesurées ne fonctionnent pas nécessairement mieux.

Il convient par conséquent de trouver dans ces régions un nouveau mode de fonctionnement, qui pourra passer par un appui plus fort du bureau régional et un rapprochement de certaines petites sections départementales.

II.3 Le panorama syndical autour des ingénieurs des TPE

1. Je suis ITPE au sein de la « sphère » MEEDDM : qui va me défendre au bon niveau ?

Placé en position d'activité au sein d'un service relevant du MEEDDM, les enjeux pour moi portent en particulier sur :

- **La défense du statut général de la fonction publique** (règles générales liées à la rémunération indiciaire et indemnitaire, au recrutement, à la mobilité, au temps de travail, à la déontologie, retraite...) : Mes intérêts sont défendus à un niveau national interministériel (DGAFP/Conseil Supérieur de la Fonction Publique) **grâce à la représentation la FGF-FO.**
- **La défense de mon statut particulier** (statut, indemnitaire, modalités de gestion et de promotion, taux pro/pro, disciplinaire...) : Mes intérêts sont défendus, en fonction des sujets, en CTPM **grâce à la la représentation de la FEETS-FO**, en CAP **grâce aux élus issus du SNITPECT-FO**, en commissions indemnitaires locales **grâce à la désignation de représentants du SNITPECT-FO** en tant qu'organisation siégeant en CAP.
- **La défense de ma culture et de mon identité professionnelle** (domaines d'interventions liés à l'aménagement durable des territoires, diversité des profils et niveaux d'emploi, équilibre des modes de recrutement...) : mes intérêts sont défendus en CAP (note d'orientation du corps en particulier) **grâce aux élus du SNITPECT-FO** et au sein du conseil d'administration de l'ENTPE **grâce à la représentativité de la FEETS-FO** en CTPM **et du SNITPECT-FO** en CAP. La valorisation du diplôme passe quant à elle par les actions de l'AITPE.

- **La défense de ma situation individuelle et de la situation collective des ITPE au sein de sa structure d'emploi** (respect des règles de gestion du corps, conditions et temps de travail, positionnement aux différents niveaux d'emploi, intérêt des missions...) :
 - 1) mes intérêts sont défendus : vis-à-vis de ma direction en Comité Technique du service, **grâce à la représentation du SNITPECT-FO au sein de la liste FO siégeant en CT** (élections en 2010), en lien fort le cas échéant avec les autres syndicats nationaux d'ingénieurs (SNAIE/SNIIM)
 - 2) vis-à-vis de la CAP où se discutent les décisions individuelles essentielles **grâce aux élus du SNITPECT-FO**. Cet aspect est particulièrement crucial dans la période actuelle de restructuration « au pas de charge » ayant pour effet, sinon pour objet, de brutaliser les personnels en général et l'encadrement en particulier.
- **Le maintien d'un lien avec les autres collègues** du département, de la région et du RST face au risque d'isolement lié à l'éclatement des lieux d'exercice des ITPE.

Je suis ITPE en poste au sein d'une DDI, j'aurai demain besoin pour me défendre :

- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTM.
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré aux niveaux régional et départemental afin d'assurer une animation locale et une coordination/impulsion des représentations au sein des listes FO interministérielles présentées en CT des DDI, en articulation avec les autres syndicats nationaux de la FEETS-FO et le SNAIE, et en lien renforcé avec les Unions Départementales et représentants locaux de la FGF le cas échéant.
- D'un syndicat national disposant de délégués locaux susceptibles d'assurer une défense individuelle vis-à-vis du DDI (et Préfet la cas échéant)

Je suis ITPE en poste au sein d'une DREAL, j'aurai demain besoin pour me défendre :

- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTM.
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré aux niveaux régional et départemental afin d'assurer une animation locale et une coordination/impulsion de la représentation au sein des listes FEETS-FO présentées en CT des DREAL, en articulation avec les autres syndicats nationaux de la FEETS-FO.
- D'un syndicat national disposant de délégués locaux susceptibles d'assurer une défense individuelle vis-à-vis du DREAL

Je suis ITPE en poste au sein d'un service spécialisé (DIR, SN, Ecoles...), j'aurai demain besoin pour me défendre :

- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTM
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré aux niveaux régional et départemental afin d'assurer une animation locale et une coordination/impulsion de la représentation au sein des listes FEETS-FO présentées en CT de service, en articulation avec les autres syndicats nationaux de la FEETS-FO.
- D'un syndicat national disposant de délégués locaux susceptibles d'assurer une défense individuelle vis-à-vis du directeur du service

Je suis ITPE en poste au sein du RST, j'aurai demain besoin pour me défendre :

- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTM et CTC pour les STC.
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré aux niveaux régional et départemental pour les CETE notamment afin d'assurer une animation locale et une coordination/impulsion de la représentation au sein des listes FEETS-FO présentées en CT de service, en articulation avec les autres syndicats nationaux de la FEETS-FO.
- D'un syndicat national structuré au sein des STC afin d'assurer une animation locale et une coordination/impulsion de la représentation au sein des listes FEETS-FO présentées en CT de service, en articulation avec les autres syndicats nationaux de la FEETS-FO.
- D'un syndicat national disposant de délégués locaux susceptibles d'assurer une défense individuelle vis-à-vis du directeur du service

Je suis ITPE en poste au sein de l'administration centrale, j'aurai demain besoin pour me défendre :

- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTM et CTC.
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré au sein des différentes DG afin d'assurer une animation locale et une coordination/impulsion de la représentation au sein des listes FEETS-FO présentées en CTC, en articulation avec les autres syndicats nationaux de la FEETS-FO.
- D'un syndicat national disposant de délégués au sein des DG susceptibles d'assurer une défense individuelle vis-à-vis du directeur général

Je suis élève ITPE fonctionnaire au sein de l'ENTPE, j'aurai demain besoin :

- D'un syndicat national fort disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTPM.
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré aux niveaux national et régional afin d'assurer une animation dédiée auprès des élèves
- D'un syndicat national disposant d'un délégué local susceptible d'assurer une défense individuelle vis-à-vis du directeur du service

Afin de répondre à ces différentes attentes, le SNITPECT-FO devra pouvoir s'appuyer sur : des adhérents qui sont la première force d'un syndicat, des électeurs en CAP, en CTM, CTC et en CT de services, une capacité d'animation collective aux niveaux départemental, régional, inter-régional, des services spécialisés, du RST, des STC et des administrations centrales, un réseau de délégués au sein des services et de représentants sur les listes FO dans les différents CT à constituer dès 2009 et 2010.

2. Je suis ITPE en collectivités territoriales : qui va me défendre au bon niveau ?

Justifiant l'adjonction du « CT » de SNITPECT, le syndicat des ITPE a montré qu'il se préoccupait de l'offre qu'il pouvait apporter aux collègues exerçant au sein des collectivités territoriales, que ce soit en position de détachement ou après option pour le statut de la FPT. Cela apparaissait d'autant plus naturel que le transfert de pans de missions de l'ex-Equipement aux collectivités (routes, logement par exemple) a bien entendu renforcé la propension naturelle des ITPE à l'essaimage.

Le constat en terme de taux de syndicalisation montre que, si l'attachement à leur syndicat des collègues en position de détachement reste forte (cf résultat des élections en CAP), il en est tout autre auprès de ceux ayant opté pour la FPT. Les raisons probables de cette défection tiennent sans doute à un désintérêt pour la défense des statuts de la FPE, à la difficulté pour le SNITPECT-FO d'être représentatif face à un employeur de la FPT et enfin reconnaissons-le dans une période de raz de marrée réformateur dans la sphère Etat, à une capacité moindre à porter et développer des approches et analyses dédiées à la FPT.

Alors que les destinées des fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales semblent devoir se croiser à l'aune des réformes issues de la RGPP, qui ne manqueront pas de rejaillir sur la FPT, et que les passerelles entre fonctions publiques semblent devoir se renforcer (cf. loi mobilité), cette question de la mobilisation des collègues ayant opté pour la FPT mérite d'être évoquée à nouveau.

Ce contexte, porteur d'enjeux globaux pour FO en inter fonctions publiques, doit permettre durant l'année 2010 de reposer la question de la relation avec la FSPS (fédération des personnels des services publics et des services de santé), dans un souci de complémentarité et non de concurrence. L'intérêt d'une offre syndicale FO de qualité est d'autant plus évident que le dialogue social dans les collectivités, où la négociation est une réalité contrairement bien souvent à l'Etat (primes, organisation du travail, RTT, mesures sociales...) ignore les approches par corps (puisque'il n'y a pas de corps mais des cadres d'emplois). La représentation est ainsi exercée par les OS en fédérant au niveau local toutes les problématiques catégorielles. Aussi l'objectif quel que soit le moyen adéquat est bien de satisfaire les besoins de défense individuelle (via les représentants FO dans les instances locales), et collective tant comme cadre de la collectivité concerné que comme ingénieur, membre du groupe des ITPE (que ce soit via la filière fonctionnaire ou non-fonctionnaire).

Aussi, le présent rapport propose qu'une action spécifique soit engagée au courant de l'année 2010 afin de porter ces enjeux auprès des différentes composantes de FO concernées, dans l'intérêt des ITPE en poste en FPT, et de FO dans le concert évolutif inter-fonctions publiques.

Sans attendre les fruits issue de cette action prospective, il convient bien entendu de conforter les dispositifs actuels d'animation intégrant les camarades en FPT, en particulier ceux en position de détachement, et le service syndical de qualité qui leur est rendu en terme d'assistance au « retour » côté Etat et de valorisation de leur parcours professionnel en collectivités.

Exerçant au sein d'une collectivité, les enjeux pour moi portent en particulier sur :

- **La défense du statut général de la fonction publique territoriale** (règles générales liées aux cadres d'emploi, à la rémunération indiciaire et indemnitaire, au recrutement, à la mobilité, au temps de travail, à la déontologie, retraite,...) : mes intérêts sont défendus en la matière à un niveau national interministériel (DGAFP/DGCL/Conseil Supérieur de la Fonction Publique) grâce à la représentation de la FGF-FO et de la FSPS-FO
- **La défense du statut particulier des ITPE en FPE dans la perspective éventuelle d'un retour post-détachement, voire d'une passerelle facilitée FPT->FPE.** Les avancées statutaires obtenues au niveau de la FPE peuvent par ailleurs être des moteurs d'évolution des cadres d'emploi de la FPT (et inversement). Attention de plus aux conditions d'accès à certains emplois de la FPT, conditionnés par le niveau du statut au sein de la FPE. Mes intérêts en la matière sont défendus, en fonction des sujets, en CTPM grâce à la représentation de la FEETS-FO, en CAP grâce aux élus issus du SNITPECT-FO.
- **Ma défense individuelle dans le concert des cadres d'emploi**, en particulier avec les cadres administratifs sur les emplois fonctionnels de DGA et DGS, en matière de rémunération indiciaire et indemnitaire, de promotion, de mobilité, de formation, etc. : mes intérêts sont défendus, en fonction des sujets, en CAP de la collectivité ou, le cas échéant si la collectivité emploie moins de 350 fonctionnaires, auprès du centre de gestion de la FPT. Dans le premier cas de figure, cette défense est assurée grâce à la représentation de la FSPS-FO en CAP de la collectivité (intégrant le cas échéant un élu ITPE). Dans le deuxième cas de figure, les centres de gestion de la FPT n'étant pas des organismes paritaires, les syndicats n'y siègent pas. Le poids de la FSPS-FO auprès des élus et des centres de gestion est en la matière une réponse possible afin de régler certains cas individuels.
- **Dans le cas d'un détachement**, au-delà de l'ensemble des enjeux présents pour un camarade en position d'activité côté Etat, ma défense individuelle en rapport avec le traitement de ma demande par l'administration du MEEDDM, la prise en compte de mon parcours professionnel au sein de la collectivité dans le cadre d'une promotion, mon retour éventuel en position d'activité au sein de son administration d'origine : mes intérêts en la matière sont défendus en CAP grâce aux élus issus du SNITPECT-FO.
- **La défense de ma culture et de mon identité professionnelle** (domaines d'interventions liés à l'aménagement durable des territoires, diversité des profils et niveaux d'emploi, équilibre des modes de recrutement,...) dans un contexte de concurrence dans le recrutement des cadres au sein des collectivités : ma défense collective dans cette situation est en premier lieu assurée par les représentants de FO au sein du CNFPT et du CSFPT. La valorisation du diplôme passe quant à elle par les actions de l'AITPE.
- **Le maintien d'un lien avec les autres collègues** de la région et du département, axé le cas échéant autour de problématiques « métiers », dans un contexte marqué par la nécessité de conserver des échanges entre ingénieurs de la FPE et FPT pour la mise en œuvre des politiques d'aménagement durable des territoires.

Je suis ITPE en poste au sein d'une collectivité, j'aurai demain besoin :

- D'un syndicat national fort mis en articulation à la FSPS-FO
- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTPM.
- D'un syndicat national structuré aux niveaux régional et départemental afin d'assurer une animation locale attractive pour les ITPE en collectivités

Afin de répondre à ces différentes attentes, le SNITPECT-FO devra pouvoir s'appuyer sur :

- Des adhérents qui sont la première force d'un syndicat
- Des électeurs en CAP et CTPM (pour les détachés)
- Une capacité d'animation dédiée aux collectivités aux niveaux départemental et régional
- Un réseau des représentants au sein des CT et CAP des collectivités sur les listes constituées par la FSPS

3. Je suis ITPE hors MEEDDM et hors collectivités territoriales : qui va me défendre au bon niveau ?

Exerçant en position d'activité, en détachement ou en disponibilité au sein d'un autre ministère ou d'un établissement parapublic, les enjeux portent en particulier pour moi :

- **La défense du statut général de la fonction publique** (règles générales liées à la rémunération indiciaire et indemnitaire, au recrutement, à la mobilité, au temps de travail, à la déontologie, retraite,...) : mes intérêts sont défendus à un niveau national interministériel (DGAFP/Conseil Supérieur de la Fonction Publique) **grâce à la représentation la FGF-FO.**
- **La défense de mon statut particulier** (statut, indemnitaire, modalités de gestion et de promotion, taux pro/pro, disciplinaire...) : mes intérêts sont défendus, en fonction des sujets, en CTPM **grâce à la la représentation de la FEETS-FO**, en CAP **grâce aux élus issus du SNITPECT-FO**, en commissions indemnitaires locales **grâce à la désignation de représentants du SNITPECT-FO** en tant qu'organisation siégeant en CAP.
- **La défense de ma culture et de mon identité professionnelle** (domaines d'interventions liés à l'aménagement durable des territoires, diversité des profils et niveaux d'emploi, équilibre des modes de recrutement...) : mes intérêts sont défendus en CAP (note d'orientation du corps en particulier) **grâce aux élus du SNITPECT-FO** et au sein du conseil d'administration de l'ENTPE **grâce à la représentativité de la FEETS-FO** en CTPM **et du SNITPECT-FO** en CAP. La valorisation du diplôme passe quant à elle par les actions de l'AITPE.
- **La défense de ma situation individuelle et de la situation collective des ITPE au sein de sa structure d'emploi** (respect des règles de gestion du corps, conditions et temps de travail, positionnement aux différents niveaux d'emploi, intérêt des missions...) : mes intérêts sont défendus : 1) vis-à-vis de ma direction en Comité Technique du service, **grâce à la représentation de FO siégeant en CT**, 2) vis-à-vis de la CAP où se discutent les décisions individuelles essentielles **grâce aux élus du SNITPECT-FO**. Cet aspect est particulièrement crucial dans la période actuelle de restructuration « au pas de charge » ayant pour effet, sinon pour objet, de brutaliser les personnels en général et l'encadrement en particulier.
- **Ma défense individuelle en rapport avec le traitement de ma demande de départ/retour par l'administration du MEEDDM, la prise en compte de mon parcours professionnel au sein de la structure dans le cadre d'une promotion, mon retour éventuel en position d'activité au sein de son administration d'origine** : mes intérêts en la matière sont défendus en CAP **grâce aux élus issus du SNITPECT-FO.**
- **Le maintien d'un lien avec les autres collègues** du département, de la région et du RST face au risque d'isolement lié à l'éclatement des lieux d'exercice des ITPE.

Je suis ITPE en poste hors MEEDDM et hors collectivité, j'aurai demain besoin pour me défendre :

- D'un syndicat national disposant d'une forte représentation en CAP, au sein d'une FEETS-FO disposant d'une forte représentation en CTM.
- D'un syndicat national fort adhérent à la FGF-FO
- D'un syndicat national structuré aux niveaux régional et départemental afin d'assurer une animation locale et une coordination avec les autres composantes de FO siégeant en CT
- D'un syndicat national disposant, le cas échéant, de délégués locaux susceptibles d'assurer une défense individuelle au sein de la structure

Afin de répondre à ces différentes attentes, le SNITPECT-FO devra pouvoir s'appuyer sur :

- Des adhérents qui sont la première force d'un syndicat
- Des électeurs en CAP, en CTM et en CT de services
- Une capacité d'animation collective aux niveaux départemental et régional
- Un réseau de délégués au sein des services et de représentants sur les listes FO dans les différents CT

Cas particulier de l'ENTPE :

La situation particulière de l'ENTPE, en tant que creuset du groupe des ITPE, de leur identité et de leur culture professionnelle, mérite bien entendu que l'on s'y arrête de manière plus précise. **En effet, au-delà de la défense individuelle et collective des ITPE y exerçant, l'enjeu porte plus largement sur la défense de l'école formant les ingénieurs de l'aménagement durable des territoires au bénéfice de la collectivité, dans le concert des grandes écoles.** Le SNITPECT-FO a ainsi joué un rôle majeur pour la défense de l'ENTPE en interne au MEEDDM, le respect d'un équilibre entre modes de recrutement dans le corps, son ouverture aux collectivités, la mise en œuvre du cycle supérieur de management du DD... et même son habilitation à délivrer le titre d'ingénieur. Autant de sujets sur lesquels sans le SNITPECT-FO, l'ENTPE ne serait peut-être plus une école d'ingénieurs à l'heure actuelle, au mieux une sous-école des Ponts.

Dans ce contexte, **il est paradoxal de constater une faible syndicalisation des élèves de troisième année et une faible connaissance syndicale des jeunes collègues arrivant en premier poste** (d'où la grande importance à porter à leur accueil par les sections locales) dénotant une difficulté d'animation auprès des élèves. Constat d'autant plus paradoxal que les visites du SG du SNITPECT-FO au sein de l'école en tant que membre du CA de l'école suscitent l'engouement et l'intérêt. **Le potentiel est là, reste à le concrétiser.** Pour cela, le recrutement d'un délégué au sein des élèves apparaît bien entendu à maintenir par souci de proximité. En la matière, résident deux difficultés : la rotation naturelle rapide des délégués en fonction de leur scolarité et un certain isolement par rapport aux instances du SNITPECT-FO alors qu'un appui fort serait bien sûr nécessaire pour une « jeune pousse ». L'identification d'une personne ressource spécifique auprès du délégué des élèves, soit au sein de la CE, soit au sein du bureau régional Rhône-Alpes, pourrait apporter une réponse à cette problématique particulière.

III. Comment conforter la défense individuelle et collective des ITPE ?

« Les espèces qui survivent ne sont pas forcément les plus fortes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements. » (Darwin)

Comme le rapport a essayé de le montrer jusqu'ici, les formes du dialogue social au sein des services vont fortement évoluer dans les mois et années à venir, et l'« écosystème professionnel » des ITPE s'avère toujours plus menaçant et incertain. La défense individuelle et collective des ITPE doit donc évoluer et s'adapter !

Cela passe tout d'abord, nous l'avons vu, par notre rapprochement avec les différentes composantes de FO.

Cela passe aussi, non pas par une évolution des structures actuelles du SNITPECT-FO, qui ont largement su démontrer leur efficacité et leur capacité d'adaptation propre, mais par une évolution de leur articulation et par le renforcement de l'action militante à tous les niveaux.

En ce sens, trois pistes ont été identifiées :

- renforcer l'animation collective et par "réseaux"
- renforcer l'action et la défense locales, dans chaque service
- moderniser et simplifier la trésorerie.

En préalable à la rédaction du présent rapport, un questionnaire a été adressé aux bureaux régionaux afin de recueillir leur avis sur le fonctionnement actuel de notre syndicat et sur les pistes possibles d'évolution. Nous remercions très chaleureusement tous ceux qui ont contribué au travail de synthèse régionale. Les propositions de ce rapport essaient d'être en adéquation avec les attentes locales et les réalités du terrain exprimées au travers de cette enquête.

Proposition n° 1 : Renforcer nos liens avec FO

Proposition n° 2 : Renforcer l'animation syndicale, en consolidant le réseau

Proposition n° 3 : Renforcer la défense locale, en identifiant un correspondant du SNITPECT-FO dans chaque service

Proposition n° 4 : Simplifier l'organisation et le fonctionnement de la trésorerie

III.1 Proposition n° 1 : Renforcer nos liens avec les autres camarades de Force Ouvrière

Le SNITPECT, affilié à FO dès 1948 suite à la scission entre la CGT et FO, n'a jamais remis en cause cette affiliation. Elle permet à notre syndicat de bénéficier de la force et du poids d'une confédération telle que FO, tout en lui laissant une précieuse liberté d'action, de pensée et de gestion. Cette indépendance est très appréciée par les adhérents de notre syndicat. Elle est cohérente avec la marque de fabrique des ingénieurs des TPE et de leur syndicat : nous sommes reconnus pour notre capacité d'analyse, notre initiative, notre aptitude à mener des projets, beaucoup plus que pour notre faculté à appliquer des décisions prises par d'autres !

Reconnaissons néanmoins que les relations avec nos camarades FO au niveau local sont assez variables, selon les individus et les contextes. Localement, seul notre positionnement au sein de la fédération (FEETS-FO) a été réellement consolidé : nous sommes en général bien présents au sein du « cartel » local de la FEETS-FO (voir plus loin), tout comme nous coopérons très étroitement avec la FEETS-FO au niveau national.

Cependant, l'évolution spectaculaire de nos contextes professionnel et syndical oblige à rebattre aujourd'hui les cartes de ce jeu d'acteurs ! Choisir d'afficher et d'assumer notre affiliation à FO ne peut plus être une option, cela devient au contraire déterminant pour la survie du SNITPECT et donc la survie d'une défense propre au corps des ingénieurs des TPE. Récapitulons les arguments rencontrés dans les deux premières parties de ce rapport et qui nous portent à cette conclusion :

Pourquoi devient-il stratégique pour le SNITPECT-FO de se rapprocher de FO ?

L'affaiblissement programmé de la CAP – soit par la montée en puissance des comités techniques sur les questions individuelles, soit par leur réforme institutionnelle dans les prochains mois – annonce aussi l'affaiblissement de la force propre de notre syndicat. D'abord parce que la CAP des ITPE est le haut lieu de la construction collective et individuelle du corps, véritable instance de dialogue social focalisée sur les problématiques propres des

ingénieurs des TPE. Ensuite parce que la CAP permet au SNITPECT-FO de disposer d'une vraie légitimité électorale : ? des ingénieurs des TPE déposent un bulletin SNITPECT-FO dans l'urne lors des élections à la CAP, donnant ainsi une expression très nette (et très « parlante » à l'administration) de la force du syndicat. La CAP diminuée, ces deux atouts s'en trouveront également diminués, et notre syndicat y perdra quelque force propre. Ainsi nous aurons d'autant plus besoin de la force collective de Force Ouvrière !

De surcroît, le projet de loi de rénovation du dialogue social prévoit de déterminer la représentativité syndicale dans chaque service par une élection locale. Lors de ces élections locales, une seule liste FO doit réunir tous les syndicats FO présents dans le service, dont le SNITPECT-FO, car FO ne peut pas déposer plusieurs listes. Si nous voulons être présents dans les instances locales de dialogue, il nous faut donc adhérer pleinement à la bannière FO car c'est la seule qui nous ouvrira les portes.

La création des nouveaux services de l'Etat, fusion de plusieurs directions d'un même ministère (ex : DREAL) ou de directions issues de ministères différents (ex : DDT), a pour conséquence de réunir une multitude de syndicats affiliés à FO qui hier encore ne se connaissaient pas, ou du moins ne construisaient pas de revendications communes. La liste FO qui sera déposée à chaque élection locale réunira donc toutes ces composantes. Ainsi il s'agit, non seulement d'assumer notre appartenance à FO, mais aussi de mettre en commun nos valeurs avec celles de tous les camarades de FO présents dans le service (et non plus les seuls syndicats de l'ancien ministère de l'équipement, réunis au sein du « cartel »).

La « préfectorisation » des services de l'Etat va aussi dans le sens d'un besoin croissant de s'identifier sous la bannière FO. Le préfet, désormais renforcé dans son rôle de patriarche départemental, va légitimement considérer que son premier interlocuteur FO dans le département est le le secrétaire de l'union départementale FO (représentant de la confédération), et il risque de ne faire que peu de cas de la multitude de représentants des syndicats nationaux présents dans son département. Par conséquent, il nous faut pouvoir être identifié comme un partenaire par cette union départementale FO (ce qui est déjà le

cas dans certains départements, reconnaissons-le).

De manière générale, la multiplication des structures d'accueil des ingénieurs des TPE, dite aussi la « balkanisation » des services, va parfois réduire l'effectif en ingénieurs des TPE à la portion congrue et conduire l'employeur à n'avoir aucune (re)connaissance du SNITPECT-FO. Dans ces cas, il pourra nous être très utile de s'appuyer sur la représentativité FO déjà existante dans ce service (tout particulièrement en collectivités locales ou en établissements publics). Autant il n'est pas certain de pouvoir s'appuyer dans chaque service sur une représentation du SNITPECT-FO, autant nous trouverons à coup sûr un support FO déjà organisé !

En résumé :

- *l'affaiblissement à venir de la CAP risque d'impacter la force propre du SNITPECT-FO d'où le besoin de davantage nous appuyer sur la force globale de FO ;*
- *la généralisation des élections locales (au lieu d'une déclinaison des résultats des élections nationales) nous pousse à adhérer à 100% à la bannière FO, puisque seule la liste FO nous offre une représentativité ;*
- *cela implique de mettre en place une collaboration avec tous les syndicats nationaux FO, ainsi qu'avec les représentants locaux de la confédération (union départementale (UD)...) ou des fédérations (FEETS-FO, FGF-FO, FSPS-FO...) ;*
- *l'explosion des structures d'emploi classiques, que ce soit par « fusion de noyaux hétéroclites » ou par « fission de cellules sœurs », ne garantit plus une présence forte et prépondérante du SNITPECT-FO dans chaque service : a contrario FO nous garantit d'offrir un nid syndical à chaque ITPE, certes peu personnalisé mais peut-être terreau de fructueuses réflexions...*

Autant le soutien que nous offre notre affiliation FO a toujours été reconnu et apprécié par le SNITPECT-FO, autant il prend aujourd'hui une autre dimension et devient fondamental et incontournable pour notre syndicat.

La voie est tracée mais le chemin épineux...

Même si le renforcement de nos liens avec FO nous apparaît aujourd'hui pleinement indispensable, cela n'empêche qu'il faut être bien conscient que le passage des paroles aux actes ne sera ni aisé ni immédiat. Comme dit en préalable, cette identification à FO n'est pas inscrite dans la culture syndicale de tous nos adhérents. Le changement de culture supposera un effort important (voire une concession) de la part des adhérents et un travail de pédagogie et de persuasion de la part des secrétaires ou délégués du SNITPECT-FO. En outre le rapprochement avec nos camarades sera parfois houleux et long, voire décourageant si nous avons l'impression de ne pas parvenir à imprimer la marque du SNITPECT-FO. Ayons toujours en tête que ces efforts sont aujourd'hui essentiels pour conserver au SNITPECT-FO une légitimité et une représentativité, locales comme nationales, et donc pour poursuivre et améliorer la défense individuelle et collective des ingénieurs des TPE.

Deux lettres de plus, un grand pas vers FO...

Premier effort symbolique sur lequel nous pouvons investir : essayons d'écrire systématiquement SNITPECT-FO et non SNITPECT dans nos communications !

Faut-il toujours un syndicat national pour les ingénieurs des TPE ? Oui, durablement !

Notre objectif est ici de démontrer que l'ensemble confédéral FO devient majeur pour faire face aux évolutions du dialogue social et de l'environnement professionnel. Il ne faudrait pas en déduire que les ingénieurs des TPE ont moins besoin d'un syndicat propre à leur corps ou que le SNITPECT-FO sera affaibli durablement par ces évolutions !

*Bien au contraire, les bouleversements actuels nous persuadent plutôt du caractère indispensable des syndicats de corps... Face à la multiplication des employeurs ou à leur velléité de définir chacun leurs propres règles de gestion (2), les ingénieurs des TPE risquent d'être déconnectés de leur environnement global et de ne plus disposer du recul nécessaire à l'appréciation de leur situation individuelle. Seul le SNITPECT-FO en tant que syndicat de corps permet de conserver la force de notre réseau et offre à chacun le même niveau d'information, les mêmes conseils de carrière, l'accès aux mêmes opportunités, l'analyse comparative des différentes expériences... Par ailleurs, même si la défense individuelle est plutôt prise en charge localement, **la défense collective du corps ne peut être organisée qu'à l'échelle d'un syndicat de corps**. Et chacun sait à quel point les corps sont menacés aujourd'hui ! Fusions, remplacement de l'ISS par la prime de fonctions et de résultats, recrutements contractuels... ne sont que quelques exemples de révolutions en cours.*

*Par ailleurs, si le constat est bien que toutes les évolutions vont dans le sens d'éroder la force du SNITPECT-FO, nous sommes néanmoins convaincus que ce mouvement pourra être contré sans difficulté ! Les ingénieurs des TPE et leur syndicat ont toujours fait preuve d'une forte capacité d'adaptation. **Aujourd'hui, l'identification d'un correspondant du SNITPECT-FO dans chacun de nos services employeurs – qu'il soit ministériel, interministériel ou hors Etat – combinée à un travail d'animation de ces correspondants, devraient suffire à la préservation de notre réseau, et donc de notre force et notre cohérence nationales.** Ce point est détaillé dans les § III.2 et III.3.*

C'est ainsi que nous pouvons en toute quiétude aller vers une symbiose avec l'ensemble FO tout en conservant notre identité et nos spécificités.

(2) cf. le projet de charte de gestion des personnels en DDI qui laisse énormément de latitude aux directeurs ou aux préfets, ou bien le projet de règles spécifiques aux DIR, ou encore la diversité des règles de gestion et de rémunération appliquées en collectivités locales...

Les grandes lignes de l'organisation de FO :

FO est organisé sur le principe du fédéralisme et de la liberté. Sous réserve du respect des statuts, chaque organisation a l'assurance de voir respecter sa complète autonomie.

Les syndicats et les sections syndicales sont les structures de base de l'organisation. Au nombre de 15 000, ils prennent en charge, journalièrement, la défense des intérêts des salariés dans leur entreprise, usine, service ou administration.

Les unions départementales (UD), au nombre de 103 (dont DOM-TOM), regroupent tous les syndicats FO d'un même département, afin de les aider quotidiennement dans leurs actions, leur rôle étant de coordonner l'action interprofessionnelle (public et privé). Le secrétaire de l'UD est le représentant officiel de FO dans le département. Les UD bénéficient d'une large autonomie : elles fixent elles-mêmes le montant de leurs cotisations, elles déterminent leurs orientations dans leurs congrès d'UD, dans le respect des décisions des congrès confédéraux. Il peut aussi se constituer des unions locales à l'échelle d'une localité.

Les fédérations nationales, au nombre de 32, regroupent les syndicats d'une ou plusieurs branches professionnelles dans un même secteur d'activité, leur rôle étant d'organiser et de promouvoir l'action professionnelle. Elles fixent leurs orientations au cours de leurs congrès. On distingue les « fédérations d'industrie » liées à un secteur professionnel particulier (comme la FEETS-FO) des « fédérations de statut » (comme la FGF-FO en charge de la défense du statut de fonctionnaire d'Etat, ou la fédération générale des retraités).

Qui sont les principaux camarades FO autour de la section départementale du SNITPECT-FO ?

1) La FEETS-FO bien sûr ! et tous les syndicats nationaux FO présents au MEEDDM...

Le SNITPECT-FO est adhérent de la fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services Force Ouvrière (FEETS-FO). C'est notre partenaire premier au plan local comme national !

Qu'est-ce que la FEETS-FO ? Cette fédération est constituée des syndicats nationaux et

locaux qui regroupent les personnels des différentes branches et secteurs d'activité ayant trait au génie civil, à l'équipement, à l'aménagement du territoire, à l'environnement, à l'urbanisme, au logement, à la mer, aux transports et aux sociétés de services. Elle inclut dans son champ les :

- administrations à caractère technique et administratif,
- entreprises publiques soumises à la loi,
- établissements publics,
- sociétés d'économie mixte et entreprises sous tutelle de l'état,
- entreprises privées à capitaux publics
- entreprises privées de service, notamment : dockers et assimilés, chambres de commerce et d'industrie maritimes et ports de pêche, ports de plaisance, importation charbonnière, manutention ferroviaire et aéroportuaire, navigation intérieure (navigants, sédentaires et personnels de service), commerce des combustibles, solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, prévention-sécurité, surveillance, nettoyage et entretien, marine marchande et pêche maritime.

Au sein de l'ancien ministère de l'équipement, les syndicats FO qui faisaient partie de la FEETS, aux côtés du SNITPECT-FO, sont les suivants :

- le syndicat national des personnels techniques, d'ateliers, et de travaux de l'Etat et des collectivités territoriales (SNPTATECT-FO), qui regroupe les personnels d'exploitation et les OPA issus du ministère de l'équipement ;
- le syndicat national des personnels de l'équipement, des transports, de l'urbanisme, du logement, du tourisme, de l'environnement et de la mer (SNPETULTEM-FO), qui regroupe tous les personnels techniques et administratifs issus du ministère de l'équipement, sauf les ingénieurs !
- le syndicat national des inspecteurs, cadres et administratifs du permis de conduire et de la sécurité routière (SNICA-FO) ;
- le syndicat national des contrôleurs des transports terrestres (SNCTT-FO).

Ces cinq syndicats se sont réunis à l'échelle locale comme à l'échelle nationale afin de

coordonner leurs revendications et leurs actions devant l'employeur. Ils ont ainsi créé le « cartel », qu'il faut entendre ici dans son seul sens d'« entente » sur un plan politique !! Ce cartel est assez souvent animé par un camarade du SNITPECT-FO à l'échelle locale. A l'échelle nationale, il était animé ces deux dernières années par notre ancien secrétaire général Pascal Pavageau. Il sera désormais animé par Gérard Costil, camarade du SNPTATECT-FO, car Pascal a été appelé mi-octobre 2009 à de nouvelles fonctions de secrétaire confédéral auprès de Jean-Claude Mailly, en charge du secteur économique et fonction publique. Nous souhaitons bonne chance à Gérard et remercions chaleureusement Pascal pour son énorme investissement au service de la coordination des différents syndicats FO composant le cartel et plus largement de tous les syndicats FO présents au sein du MEEDDM.

Quel avenir pour le cartel de la FEETS-FO ?

Depuis la disparition du ministère de l'équipement et la création du grand ministère du développement durable, ce ne sont plus seulement cinq syndicats FO qui doivent se coordonner au sein du ministère, mais une dizaine de syndicats FO. Les camarades ayant rejoint ce ministère sont issus du ministère de l'agriculture, de l'industrie et de l'écologie. Les syndicats FO concernés sont notamment :

- le syndicat national des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (SNAIE-FO), qui est le syndicat majoritaire des IAE ;
- le syndicat national des techniciens supérieurs et des contrôleurs sanitaires des services du ministère de l'agriculture (SNTMA-FO) ;
- le syndicat national des ingénieurs de l'industrie et des mines (SNIIM-FO), qui est le syndicat (ultra-)majoritaire des IIM ;
- le syndicat national des techniciens supérieurs de l'industrie et des mines (SNATIM-FO) ;
- le groupement national des personnels administratifs de catégorie A, B, C issus du ministère de l'industrie (GNPA-FO).

Les élections des CTP dans les neuf premières DREAL ont été un très bon exemple de la mise en place d'une collaboration et d'un dialogue entre ces différents syndicats, qui s'est soldé

par d'excellents résultats pour FO (entre quatre et sept sièges obtenus sur dix). **C'est cette voie qu'il nous faut suivre ! La première étape est bien sûr de se connaître, s'identifier et de découvrir nos cultures respectives, dans le respect des particularités de chacun. L'étape suivante est de faire progressivement converger nos revendications et nos modalités d'action, mais cela prendra nécessairement du temps. Nous vous engageons à vous rapprocher de ces camarades, et tout particulièrement de nos partenaires « naturels » que sont les IAE (3) et les IIM.**

En terme de rattachement à une fédération, il faut noter que le SNAIE-FO est adhérent de la FEETS-FO, tandis que les syndicats issus de l'industrie sont adhérents de la fédération FO-Finances, ou que d'autres encore peuvent adhérer à la fédération de l'administration générale de l'Etat (FAGE-FO). Par ailleurs, les syndicats de l'industrie forment une union spécifique – un peu comme un cartel – au sein de FO-Finances : l'Union nationale des syndicats professionnels (UNSP). Cette situation est peu lisible, et elle sera probablement amenée à évoluer, mais elle ne gêne en rien notre collaboration sur le terrain, d'autant que ces fédérations se coordonnent très bien au plan national.

Ainsi, le cartel à cinq n'est plus suffisant et il faut viser son élargissement à l'ensemble des syndicats FO présents. Le terme de « cartel » est d'ailleurs en train de disparaître au profit d'un vocabulaire plus générique et plus immédiat comme FO-DREAL ou FO-MEEDDM.

2) Les unions départementales (UD) de Force Ouvrière

Il s'agit là d'un partenariat à construire. Sauf dans quelques cas, les sections départementales du SNITPECT-FO n'ont pas vraiment de relation avec leur union départementale.

Pourtant, demain, avec la préfectorisation des services départementaux du ministère et leur caractère désormais interministériel, l'UD risque de jouer un rôle bien plus important qu'aujourd'hui à notre égard. Le secrétaire de l'UD est le premier représentant de la confédération FO auprès du préfet. Par son poids

certain et sa représentativité indéniable, il a l'écoute du préfet et il est reconnu comme légitime par celui-ci (ce qui ne sera pas forcément notre cas demain, selon la personnalité du préfet). Il est donc un intermédiaire de poids. Préfectorisation rime aussi avec interministérialité, et à ce titre ce ne sont plus une dizaine mais près d'une vingtaine de syndicats qui pourront se retrouver au sein des directions départementales interministérielles. L'UD prend donc tout son sens dans le besoin d'un lieu et d'un moteur de coordination de ces syndicats.

Reconnaissons cependant qu'en fonction des personnalités composant l'UD et de leurs origines, et des enjeux rencontrés localement, l'UD n'aura pas forcément la volonté (ou la possibilité) de jouer ce rôle de coordination ou de relais de nos problématiques.

Là aussi, il nous faut engager une construction progressive et durable de nos relations. Avant tout, se faire connaître et identifier ! Ensuite, faire la démonstration de ce que nous pouvons leur apporter (analyse, initiative, informations). Enfin, asseoir durablement des échanges équilibrés.

Pour la première étape, cela passe déjà par une identification comptable : il devient incontournable d'acheter les timbres de l'UD (douze par adhérent, soit environ 36 € en moyenne), en complément de la part nationale de la cotisation au SNITPECT-FO. Certaines (rares) sections omettent encore de commander leurs timbres !

3) Les sections départementales de la fédération générale des fonctionnaires (FGF-FO)

Le rapprochement à l'échelle locale avec la FGF-FO s'inscrit lui-aussi dans un besoin renforcé de coordination entre les différents syndicats FO rencontrés dans les nouveaux services de l'Etat.

Au-delà du travail transversal réalisé par les membres du bureau fédéral de la FGF-FO (au sein des hautes instances de concertation de la fonction publique), la FGF tente de déployer un réseau de correspondants départementaux pour relayer les revendications de la FGF mais aussi pour essayer de coordonner les syndicats et les problématiques de la fonction publique d'Etat.

Cette fonction de coordination n'est pas encore effective, aussi les correspondants FGF sont-ils très peu connus des sections du SNITPECT-FO. Nous vous conseillons néanmoins de vous rapprocher du représentant départemental de la FGF-FO, encore une fois dans un but d'identification respective, et afin de dégager les pistes de collaboration éventuelles...

4) Les syndicats FO en collectivités territoriales et la fédération des services publics et de santé (FSPS-FO)

La FSPS-FO se compose de deux branches : l'une regroupe les syndicats de la fonction publique territoriale, l'autre de la fonction publique hospitalière. La branche « territoriale » regroupe ainsi tous les syndicats FO des collectivités territoriales (un syndicat par collectivité).

Pour ce qui est des syndicats FO de conseils généraux et de conseils régionaux, ils sont réunis, au sein de la FSPS-FO, dans une Union nationale des personnels des services des départements et des régions (UNPSDR).

Il est à noter que l'ancienne fédération des personnels des services des départements et des régions (FPSDR-FO) a été dissoute le 1^{er} octobre 2009 et intégrée à cette UNPSDR au sein de la FSPS, dans un souci de regrouper deux fédérations qui chacune intervenait sur le champ de la territoriale.

Au-delà de la question de la structuration des syndicats FO de collectivités territoriales, finalement secondaire, il convient surtout de retenir que le SNITPECT-FO doit s'ouvrir à ces syndicats lorsque la collectivité concernée accueille un de nos camarades. Cette ouverture passe par la section départementale du SNITPECT-FO mais aussi par le camarade lui-même.

Pour la section, nous vous conseillons de prendre contact avec le bureau de la section FO de la collectivité et de leur proposer une présentation de notre syndicat et de notre corps. En complément, pourquoi ne pas leur proposer de les inclure à notre liste de diffusion syndicale ? Dans l'autre sens, les éventuelles informations recueillies pourront utilement alimenter nos débats. Nos débats dépassent souvent le cadre de la fonction publique d'Etat, voire même nos combats

(3) cf. plaquette SNAIE/SNITPECT diffusée cet été.

rejoignent de plus en plus ceux de la fonction publique territoriale (RGPP, loi mobilité, évolutions statutaires, etc.).

Pour le camarade essaimé au sein de la collectivité, nous lui recommandons de se faire connaître auprès de la section FO de sa collectivité et de prendre part à la vie syndicale locale. En complément de la défense collective et de l'animation spécifique que continuera à lui apporter le SNITPECT-FO, le syndicat local FO complètera par une défense locale auprès de l'employeur. Certains camarades du SNITPECT-FO ont parfois pris une place influente au sein de ces syndicats ; ils sont en général bien appréciés, de par leur approche « cadres » et de par leur recul « Etat », mais cela dépend des personnalités et des contextes locaux.

Pour nous faire identifier et reconnaître par ces syndicats FO de collectivités, nous ne disposons pas de la voie financière comme pour les unions départementales. En effet, en tant que syndicat national et selon les statuts de la FSPS-FO, le SNITPECT-FO n'est pas autorisé à adhérer à la FSPS-FO. Il n'empêche que nous entretenons au niveau national de très bonnes relations avec la FSPS-FO, et que les statuts de l'UNPSDR citée ci-dessus prévoient même que « les syndicats nationaux doivent être associés aux différentes instances » de cette union.

Pourquoi le SNITPECT-FO a choisi FO et ne le regrette pas !

La culture FO

FO est apolitique, libre et indépendante, d'où sa scission d'avec la CGT. FO s'est fondée sur les principes démocratiques et républicains et est donc laïque.

FO se place en contrepoids et ne fait pas de cogestion.

FO a la culture de l'écrit et rappelle l'administration à ses responsabilités.

L'organisation de cette confédération

Ce sont les syndicats et les sections des syndicats qui font la politique de la fédération ou de l'UD et les fédérations et les UD qui font celle de la confédération.

La décision vient d'en bas et remonte. La décision n'est jamais imposée par le haut. Les syndicats et donc les adhérents (à un syndicat FO) sont souverains et font de FO ce qu'ils veulent que FO soit. Les délégués et les secrétaires sont tous élus. Les cotisations vont d'abord au syndicat. Celui-ci en reverse une partie à la fédération ou à une UD qui en reverse une partie à la confédération. Chaque adhérent sait où va sa cotisation.

Qu'apporte FO au SNITPECT-FO ?

Le rattachement à FO permet au SNITPECT-FO de siéger en CTPM lieu de décisions nationales qui plus est renforcé par la prochaine loi sur le dialogue social. Du coup, le SNITPECT-FO bénéficie de droits syndicaux, qui lui permettent de recruter des permanents syndicaux à la disposition de tous les ITPE. Cela lui donne une force de frappe que beaucoup nous envient.

Cela nous rend destinataire de toutes les décisions et informations, et nous ouvre les portes puisque au travers de FO, nous sommes reconnus représentatifs tout en restant libre de nos positions et revendications pour les ITPE.

Enfin, l'appartenance à une confédération correspond aux valeurs des ITPE de solidarité avec l'ensemble des agents du ministère et avec l'ensemble des salariés.

III.2 Proposition n° 2 : Renforcer l'animation syndicale, en consolidant le réseau

L'enjeu est de préserver le réseau entre des ITPE de plus en plus éloignés géographiquement et fonctionnellement, et parfois écrasés par des problématiques personnelles lourdes en cette période de réformes inhumaines.

Le niveau d'animation doit d'une part intégrer une dimension de proximité géographique, d'autre part une proximité de problématiques/missions/positionnements. En effet, comme ont pu le montrer les résultats des récentes élections en CAP ou en DREAL, une proximité physique alliée à une compréhension fine des problématiques rencontrées par nos mandants dans leurs services, dans leurs postes, dans leurs positionnements administratifs et dans l'exercice de leurs missions et responsabilités est un gage de mobilisation collective, incontournable pour la cohésion du groupe, l'adhésion syndicale et a fortiori pour le militantisme actif.

1) La section départementale

Ce rôle d'animation apparaît comme relever, en premier lieu, des sections départementales (pour les services déconcentrés). En effet, faire vivre un réseau nécessite une vraie proximité, qui ne peut pas être portée à une échelle régionale par exemple, nationale encore moins.

Néanmoins, pour répondre aux difficultés conjoncturelles ou continues de « recrutement » dans des petites sections, **nous recommandons de laisser la possibilité de fusionner certaines sections à une échelle inter-départementale, au moins provisoirement.** Un maître mot : une adaptabilité organisée par et pour le niveau local !

Pour répondre à la multiplication des employeurs au sein d'un même département, et à la difficulté inhérente pour un secrétaire de section de maîtriser l'ensemble des problématiques posées par tous ces employeurs, **nous recommandons que les sections départementales s'appuient sur des « correspondants » dans chaque service**, ce qui rejoint le besoin de renforcement de la défense locale (cf. § suivant).

Nota : Les services techniques centraux ou les administrations centrales font bien sûr l'objet d'une organisation spécifique. Le cas de la région parisienne devra de la même manière faire l'objet d'un examen particulier au regard de la réorganisation territoriale de l'Etat qui y a été engagée...

2) Le bureau régional

La difficulté exprimée par certaines sections en terme de masse critique et « d'isolement », alliée à la diversification des positionnements des ITPE ainsi que des problématiques correspondantes, passe par le renforcement du rôle des bureaux régionaux en tant que lieu d'échange, d'interfaces national/local et de centre de ressource thématique permettant de développer une réelle capacité d'animation par problématique ou par types de service présents en région (animation des correspondants de services en particulier), et de livrer de premiers conseils de proximité à nos mandants ou de conduire des actions spécifiques thématiques.

On peut ainsi proposer que le bureau régional, en fonction des caractéristiques de son territoire, puisse désigner en son sein (sur proposition des sections départementales) des **référénts thématiques : un référent par type de service** (DREAL, DIR, CETE, CIFP, navigation, DDI...), **un référent pour la FPT** dont le rôle conditionne pour partie l'attractivité de l'offre syndicale pour les camarades en collectivité, **un référent pour les retraités** qui ont également des préoccupations très spécifiques.

Sans retirer d'attribution aux sections départementales pour lesquelles ils interviendraient en appui encore plus fortement qu'aujourd'hui, les bureaux régionaux auraient vocation à renforcer l'attractivité syndicale basée sur un premier niveau d'expertise sur les positionnements spécifiques des ITPE en région et constituer un lieu privilégié d'échange et de construction de visions communes à l'ensemble des ITPE, quel que soit leur positionnement.

En continuité de leur rôle actuel, ils constituent bien entendu un lieu incontournable de construction d'une vision collective des revendications des ITPE, relayée au sein de la CE par le délégué régional, assisté du secrétaire régional en terme d'animation.

Comment faciliter le travail des militants du SNITPECT-FO ?

Les missions d'animation, tant au niveau régional que départemental, renvoient à un certain nombre de compétences détenues à la base par les ITPE, renforcées par la formation syndicale organisée depuis maintenant 1996 et ayant vu passé dans les murs de la rue Meslay de l'ordre de 400 « jeunes pousses syndicales ». En complément de ce dispositif existant, il serait sans doute intéressant de développer au sein de la CE une capacité d'échange et de capitalisation d'outils, aboutissant pourquoi pas à la constitution d'une « valise » d'animation.

De plus, la connaissance par les secrétaires départementaux des instances et interlocuteurs locaux doit être développée (autres sections de syndicats nationaux FO, Union Départementale FO, représentant FGF-FO le cas échéant).

Par ailleurs, dans un contexte où les sections et bureaux régionaux expriment régulièrement des difficultés d'animation liée à la dispersion géographique des lieux d'exercice professionnel des ITPE et à leur faible capacité à « dégager du temps », il ne faut bien entendu pas s'interdire de valoriser les nouveaux moyens de communication. Ainsi, à l'instar de la messagerie électronique qui est désormais un vecteur incontournable de circulation et de diffusion d'informations au niveau local et entre niveau national, régional et départemental, le recours aux moyens de visioconférence peut dans un certain nombre de situations constituer une réponse intéressante. Et en plus, c'est bon pour la planète (sans parler de la trésorerie des sections) ! Aussi, sans que cela ne devienne systématique (le contact humain direct a du prix), les bureaux régionaux et sections doivent pouvoir solliciter de la part de l'administration la mise à disposition ponctuelle de moyens correspondants, qui ont vocation à se « démocratiser » dans le cadre de l'éco-administration, au même titre qu'une salle de réunion classique à l'heure actuelle.

Dès lors qu'un usage est susceptible de se développer au niveau local, la capacité de visioconférence de la permanence sera bien entendu à structurer. A quand un SG téléportable aux quatre coins de la planète ?

Enfin, il ne faut pas négliger le facteur « chaleur humaine » : parfois des retrouvailles autour d'un repas ou d'un café peuvent être plus efficaces que toutes les transmissions formelles d'information ! Vous pouvez pour cela vous appuyer, sur un plan financier, sur la part locale qui compose le prix de la cotisation annuelle au syndicat, avec la part nationale et la part des timbres de l'union départementale FO.

III.3 Proposition n° 3 : Renforcer la défense locale, en identifiant un correspondant du SNITPECT-FO dans chaque service

L'enjeu est double :

- garantir notre présence locale pour faire face à la montée en puissance des gestions locales (avec notamment l'élargissement du rôle des comités techniques locaux),
- tisser notre réseau avec un maillage aussi précis que celui que constitue désormais la multitude de nos employeurs.

Identifier un correspondant par service

Comme le rapport a pu l'illustrer précédemment, la contribution des ITPE à la représentation FO au sein des futurs comités techniques des différents services sera demain indispensable pour porter nos revendications collectives et assurer la défense individuelle de nos mandants. Les comités techniques deviennent les points centraux de la concertation, tant sur des sujets organi-

sationnels que des sujets qui touchent à la gestion individuelle des agents et à leur vie quotidienne.

Cela passe inévitablement par un renforcement de l'implication individuelle des adhérents au sein de ces comités techniques.

Cette fonction ne pourra pas être assurée par le secrétaire de section départementale, sauf dans son service d'origine, car pour être membre d'un comité technique il faut appartenir au service. Or le secrétaire départemental ne pourra pas être en poste à la fois en DDT, en DDCCS, en DDPP, en préfecture, en DREAL, en CETE, en SN, en DIR...!

Il faudra donc qu'au moins un ITPE par service soit identifié comme le défenseur de l'intérêt collectif et individuel des ITPE au sein du service.

Nous proposons de nommer dans chaque service au moins un « correspondant », qui aura pour rôle de représenter et de défendre ses collègues ITPE auprès de leur employeur, et de participer auprès des autres camarades FO au sein du service à la construction de la position commune FO portée en comité technique. Il lui sera aussi conseillé de partager ses expériences avec les autres correspondants de service dans des services similaires au sien (entre DDI, entre collectivités de la région, etc.). Il sera bien sûr membre du bureau de la section départementale. Il pourra aussi être membre du bureau régional (chaque type de service présent dans la région devra être représenté par au moins un correspondant).

Précisons que le rôle du secrétaire de section départementale sera aussi impacté car il lui faudra :

- aider les services à identifier leur correspondant voire à convaincre ce camarade
- veiller à ce qu'il soit bien positionné sur les listes déposées par FO pour les élections des comités techniques
- animer le réseau des correspondants de service dans son département.

Le correspondant a-t-il le même rôle qu'un secrétaire d'unité fonctionnelle ?

Les unités fonctionnelles ont été introduites dans le statut du SNITPECT-FO il y a trois ans. Depuis il s'en est créé de l'ordre d'une quin-

zaine, elles concernent aujourd'hui essentiellement les services dont les effectifs en ITPE sont très importants et/ou qui dépassent par leur périmètre l'échelle départementale (CETE, DIR, services navigation, directions d'administration centrale, etc.)

Le statut du SNITPECT-FO prévoit que :

- « Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat peuvent constituer une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à assurer leur défense. »
- « Le secrétaire de l'unité fonctionnelle représente les ingénieurs relevant du groupe auprès de leur employeur, porte leurs revendications et assure leur défense. »

Le rôle du secrétaire d'unité fonctionnelle correspond bien à celui que nous souhaitons donner au correspondant du SNITPECT-FO au sein de chaque service : être le représentant local des agents auprès de l'employeur et au sein du comité technique. C'est l'idée d'une présence locale, au contact des agents et avec la connaissance fine du contexte local, qui pourra se faire la voix de l'ensemble des agents de ce service avec efficacité et précision auprès du chef de service.

Notre proposition revient donc à considérer que dans chaque service, les ingénieurs des TPE présents – qu'ils soient 3 ou 30 – font partie d'une unité fonctionnelle et qu'ils choisissent parmi eux celui (ou ceux) qui les représenteront auprès de l'employeur. Ils pourront l'appeler « correspondant SNITPECT-FO » ou « secrétaire d'unité fonctionnelle », mais ce dernier terme est parfois jugé un peu trop formel.

Dans la pratique, l'investissement des correspondants sera bien sûr très variable en fonction :

- du nombre d'ITPE à défendre dans ce service,
- des enjeux et de l'actualité locaux,
- de la taille du service et de l'éventuel éloignement géographique entre les agents (la plupart des actuelles unités fonctionnelles correspondant à de gros services, leur premier challenge est de renforcer le réseau des agents éparpillés parfois sur plusieurs régions !)

Illustration par les élections en DREAL du 29 septembre 2009

Dans chacune des neuf premières DREAL créés le 1^{er} janvier 2009, des élections se sont tenues pour élire les représentants du personnel au sein des comités techniques paritaires (CTP).

Ces nouvelles DREAL réunissent une dizaine de syndicats nationaux FO issus de divers horizons et de diverses cultures, le premier enjeu de la campagne électorale était donc de travailler ensemble, se découvrir, dépasser les différences et dégager les points de convergence. Il s'agissait d'un travail de fond et de proximité, autour de problématiques spécifiques au service : un représentant du SNITPECT-FO extérieur au service n'aurait pas pu mener ces échanges et préparer activement la campagne. Nous avons donc identifié un correspondant de notre syndicat dans chaque service, qui pouvait bien sûr s'appuyer sur son secrétaire de section départementale.

Résultat : une campagne très efficace et très convaincante pour les agents. Ainsi FO a obtenu près de 44% des suffrages, et près de 75% des agents sont allés voter ! FO se retrouve avec entre 4 et 7 sièges sur 10 selon les DREAL, et nous avons garanti la présence d'un ou 2 ingénieurs des TPE au sein de chaque CTP.

Un changement de culture pour l'ITPE ?

Contrairement aux missions d'animation, l'action militante au sein des services ne fait pas partie du quotidien des ITPE, et elle leur apparaît même parfois comme contre nature par rapport à leur positionnement de cadre.

Il convient de balayer dans un premier temps cet a priori sans fondement aucun. Ainsi, comment imaginer un dialogue social digne de ce nom au sein d'une structure si celui-ci se limite à un échange entre direction et représentants des personnels excluant l'encadrement intermédiaire et supérieur ? Et pas uniquement pour l'intérêt propre des cadres. En effet, notre positionnement nous permet de disposer d'une vision privilégiée des enjeux

et problématiques auxquels sont confrontés les personnels et les services. Notre investissement contribue en conséquence au renforcement de la parité syndicale, mais aussi plus largement à l'amélioration du dialogue social dans l'intérêt de la défense tant des personnels que de leurs missions et services.

Ensuite, pas de question déontologique qui vaille. En effet, en dehors de certaines situations particulières évidentes (fonctions de direction, secrétariat général par exemple), rien ne peut s'opposer à ce qu'un cadre contribue à une représentation paritaire syndicale. Les ITPE savent faire la part des choses entre leur positionnement de cadres et de représentant syndical, gageons que dans la plupart des cas, nos employeurs (ITPE eux mêmes parfois !...) sauront en faire de même, d'autant plus si cela contribue à l'enrichissement du dialogue social.

Une fois ces a priori écartés, reste à passer à l'action. Pour ce faire, plusieurs freins sont à lever. Premier d'entre eux, la question du temps à y consacrer. Dans un contexte déjà tendu pour la plupart des cadres, soumis à une pression toujours croissante, devant toujours faire plus, mieux, plus vite et avec moins de moyens, pas facile d'accepter d'en « rajouter une couche », de crainte de voir son fragile équilibre personnel/professionnel remis en cause.

Premier élément de réponse à cet argument tout à fait recevable : **Plus l'action sera collective, plus la charge sera répartie. On en revient clairement à la nécessité de constituer des réseaux locaux forts, tant au niveau régional, départemental que des services même.** L'action syndicale au bénéfice de l'ensemble ne peut raisonnablement pas se construire uniquement sur des individualités, même si des « têtes de pont » sont bien entendu indispensables dès lors que la représentation de nos mandants est en jeu. Ensuite, dans un monde professionnel généralisant les priorités 1 et urgences impérieuses... sur des sujets souvent biodégradables ou sans suite, en quoi est-ce choquant de réserver un temps de travail dédié à l'animation ou l'action syndicale? Une partie du reste peut sans doute attendre... Pour que les choses soient claires vis-à-vis de l'employeur, il convient à ce titre de ne pas hésiter à utiliser les droits syndicaux existants, souvent méconnus et sous-utilisés par les ITPE.

L'organisation du temps syndical

C'est vrai, exercer un mandat syndical demande du temps, de l'énergie.

Cependant, il existe des droits pour exercer ce mandat syndical car comme nous l'avons déjà dit auparavant, le législateur n'a jamais remis en cause le bien-fondé de l'activité syndicale dans le lieu de travail.

1) Les droits conférés aux agents :

- *les heures mensuelles d'information (HMI) : les organisations syndicales représentatives peuvent organiser, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information d'une durée d'une heure. Tous les agents, adhérents ou non d'un syndicat, peuvent y assister. Ces heures peuvent être cumulées pour être converties en une demi-journée par trimestre.*
- *les autorisations spéciales d'absence (ASA).*

Pour qui	Pour quoi	Droit général fonction publique (valable en FPT)	Droits ex-Equipement
Tous adhérents	Assemblées générales	0	2 demi-journées
Tous adhérents mandatés	Congrès	10 jours	10 jours
Responsables locaux	Réunions de bureau, AG, congrès	10 jours	10 jours
Responsables nationaux	Réunions de bureau, AG, congrès	20 jours	20 jours

Les unités fonctionnelles (UF) du SNITPECT-FO sont des structures syndicales à part entière, assimilables à des sous-sections.

- *la participation aux organismes paritaires : les organismes paritaires (CAP, CTP, CLHS, Commission locale de formation, etc.) sont réunis à l'initiative de la direction. Ces réunions ne sont donc pas décomptées des ASA.*
- *le congé pour formation syndicale : douze jours au maximum par an et par agent.*

2) Les droits conférés aux organisations syndicales : les décharges d'activité de service (DAS)

Tout adhérent peut bénéficier d'une décharge d'activité de service s'il veut participer au fonctionnement du syndicat. Les DAS peuvent en particulier être utilisées :

- *en cas de dépassement du contingent annuel d'ASA*
- *pour les réunions préparatoires aux organismes paritaires*
- *pour rédiger des lettres d'information aux agents, des comptes-rendus des réunions avec l'administration...*
- *pour consacrer du temps aux fonctions de trésorerie, etc.*

Le contingent global d'heures de DAS est réparti entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité (appréciée au regard des résultats aux élections). C'est la FEETS-FO qui les distribue dans les cartels locaux, où les représentants du SNITPECT-FO peuvent aller les récupérer.

Notons également que l'investissement syndical permet « de lever la tête », de prendre du recul et gagner en transversalité : bien souvent l'investissement à titre syndical vient enrichir notre exercice professionnel et nos compétences et connaissances. **Il participe à un mieux être du cadre et, en enrichissant son expérience et ses compétences, est tout à fait valorisable dans sa carrière**

Deuxième élément potentiel de frilosité, la peur de s'exposer vis-à-vis de son employeur et d'y « perdre » à titre professionnel. Et l'on en revient immanquablement à la nécessaire conduite collective des actions, condition permettant de placer clairement le représentant syndical en tant que « tête de pont » désignée et soutenue par sa base, et non acteur individuel susceptible à ce moment là de faire l'objet de pressions. Nul besoin de préciser que plus la base est forte, plus le représentant

syndical est à l'aise... Il ne faut enfin pas perdre de vue que se soustraire périodiquement à son activité professionnelle quotidienne afin de se consacrer à la construction collective d'une action syndicale est un facteur d'enrichissements personnel et professionnel, de développement de réseaux de connaissances, etc. L'investissement syndical n'est donc pas à fonds perdus.

Autre point de vigilance : assurer une représentation syndicale du SNITPECT-FO (et donc des ITPE) en comités techniques (pour ne prendre que cet exemple) ne s'improvise pas et nécessite une bonne connaissance des règles de fonctionnement des instances de concertation (quorum, qui peut siéger, qui vote, les droits et obligations des représentants, l'instance est-elle paritaire ou non et quelles conséquences cela a-t-il...), des outils utiles pour structurer une représentation syndicale (déclarations préalables, motions, boycott, nommer des experts, créer les conditions d'une intersyndicale, ou pas...) et enfin (et ce n'est pas le moindre volet), avoir une bonne connaissance des cadrages nationaux du syndicat, des syndicats FO et de FO sur les grands sujets susceptibles d'être traités en Comité Technique. Combien de fois n'a-t-on vu de représentants syndicaux locaux (pas FO bien sûr...) se tirer une balle dans le pied en se mettant en contradiction avec les revendications et positions de leur syndicat ou fédération au niveau central ? Pour cela, l'adaptation ou l'élargissement de la formation des SD aux délégués de services et aux ITPE adhérents du SNITPECT-FO élus FO à un comité technique de service constituerait un premier élément de réponse, à prolonger dans la durée par le fonctionnement des réseaux régionaux et départementaux, à même de faire circuler les informations et consignes nationales et, le cas échéant, travailler sur des cadres de documents partagés.

Au niveau de l'animation départementale du SNITPECT-FO, le secrétaire départemental pourra ainsi s'appuyer sur les différents représentants du syndicats ou des unités fonctionnelles des différents services du département (DDT, DDPP, DDCS, préfecture,...) mais aussi, s'ils ne s'agit pas des mêmes camarades, sur les ITPE élus FO à un comité technique de ces différents services.

Ensuite, siéger en étant élu en comité technique, ce n'est pas seulement représenter les ITPE du service, mais plus largement porter la défense de l'ensemble des personnels ayant voté pour la liste FO. Cela impose de travailler de concert avec les autres élus FO issus des autres syndicats nationaux FO pour définir le plus en amont possible des positions concertées et partagées afin de ne pas apparaître divisés vis-à-vis de l'administration ou des autres syndicats. Un membre du comité technique du service sera un élu du personnel : les représentants FO du service seront donc des élus FO quel que soit leur syndicat national FO d'adhésion.

Enfin, se présenter au suffrage paritaire auprès des personnels, c'est aussi un engagement fort de siéger de manière assidue et d'agir activement pour leur défense en comité technique. Seul bémol : demander à un ITPE un engagement de rester au sein du service sur la durée d'exercice d'une mandature de CT (quatre ans a priori) n'est pas toujours possible. Aussi, il serait sans doute intéressant lors de la constitution des listes FO que le SNITPECT-FO puisse proposer au minimum deux noms afin d'être en mesure de jouer sur les mesures de suppléance en cas de départ anticipé de celui en position éligible pour des raisons professionnelles. Encore une vertu du collectif...

Un cadre peut tout à fait assumer un mandat syndical si celui-ci n'est pas en conflit avec sa tâche administrative – par exemple il peut être difficile d'être secrétaire général d'un service et délégué syndical du même service car alors on se retrouve juge et partie dans les instances représentatives paritaires...

Il est intéressant de noter que si le législateur n'a jamais remis en cause dans les textes le bien-fondé des organisations syndicales, c'est certainement parce qu'il est préférable pour le service d'avoir en face de lui quelqu'un qui connaît le droit du travail ou le statut de la fonction publique. L'administration a tout intérêt à avoir en face d'elle des personnes au courant des dossiers, capables de discuter, de négocier, de protester aussi à un plus haut niveau...

La loi sur le dialogue social favorise le rôle des comités techniques et donne plus de poids aux délégués syndicaux. Si dans la délégation FO, les cadres ne sont pas présents, que dire de leur avenir ? Il va falloir convaincre, négocier, entraîner les autres dans des actions donc déployer des compétences de leader.

Avoir un mandat syndical au sein de FO passe d'abord par l'élection. Les agents doivent s'y reconnaître. Le mandat syndical nécessite des qualités parfois différentes de celles du manager. Il faut convaincre par les arguments et donc pouvoir analyser les textes de l'administration, leurs conséquences, s'intéresser au monde extérieur pour ne pas être déconnecté des réformes en cours et pour pouvoir anticiper. Ces qualités acquises seront précieuses pour l'administration sur d'autres postes. On ne s'improvise pas négociateur...

On l'a souligné tout au long de ce rapport. La personnalité du délégué compte énormément (souvenez-vous du meilleur ouvrier de l'atelier). La RATP après les grandes grèves de 95 a décidé de renforcer ses délégués syndicaux en leur communiquant tous les documents nécessaires à la compréhension de la situation de l'entreprise, à son évolution soit les analyses sur les effectifs, le budget, l'histoire de la société... La RATP a donc choisi d'avoir des délégués syndicaux mieux armés en face d'elle et elle a adopté des principes de gestion du dialogue social de bon sens, à savoir gérer un conflit au plus près. Et elle s'y est retrouvée puisque le nombre de jours de grève a été divisé par sept depuis 1995.

Ceci milite pour des délégués syndicaux proches des agents, attentifs aux changements structurels ou contextuels...

Le SNITPECT-FO peut tout à fait répondre à cet enjeu. Il a pour lui son réseau et le fait que les ITPE sont des cadres intermédiaires...

III.4 La trésorerie : quelques propositions de simplification et de modernisation

A ce stade, il est légitime de s'interroger : en quoi les réflexions menées au cours des précédentes pages conduisent-elles à des préoccupations de trésorerie ? Certes ni le projet de loi sur la rénovation du dialogue social ni le chamboulement actuel de nos environnements professionnels n'ont de conséquence directe sur la façon dont nous organisons et gérons la trésorerie du syndicat !

Néanmoins, au fil des réflexions, il est apparu qu'un travail de simplification et de modernisation de notre trésorerie pourrait contribuer indirectement à répondre à certains besoins que nous avons identifiés :

1) Dégager du temps

Dans les paragraphes précédents, nous demandons aux ingénieurs des TPE de s'investir encore davantage dans les fonctions d'action militante locale (en tant que « délégué de service ») ou d'animation locale. Afin de dégager de la disponibilité pour les militants du SNITPECT-FO, il nous a semblé souhaitable de chercher à réduire la charge des trésoriers de département.

2) Répondre au déficit de militant, en l'occurrence de trésorier, dans certaines petites sections

Avec le mouvement de régionalisation, certains départements se retrouvent à pouvoir compter sur les doigts de leur main le nombre de camarades dans le département : il y devient dur de désigner un trésorier, dont la tâche n'est en outre pas folichonne (lourdeur de la gestion d'un compte bancaire, pour une vie budgétaire quasi-éteinte). Il est ainsi arrivé à plusieurs reprises que le bureau régional vienne en soutien auprès de sections « sinistrées ».

3) Garder le contact avec tous les adhérents, même esseulés

Il a pu être constaté que l'esseulement de certains camarades, dû à l'explosion des services, n'est souvent pas favorable au recouvrement de leur cotisation : soit ces camarades disent ne pas réussir à identifier leur interlocuteur trésorier, soit la manque de proximité avec les représentants du SNIT-

PECT-FO leur fait perdre toute motivation (voire simplement oublier) de régler leur cotisation. Il ne faut laisser aucun adhérent sur le bord du chemin, car les cotisations sont le nerf de la guerre et la baisse des cotisations le début d'un engrenage funeste.

En conséquence, nous proposons une évolution de notre organisation, qui, quoique mineure, nous semble pouvoir aller dans le sens d'une simplification du travail de trésorerie et d'une amélioration de son fonctionnement :

Proposition : la mise en place trésorerie régionale

Cette proposition ne doit pas être considérée comme un changement fondamental de notre organisation. L'idée est de « mutualiser » au niveau régional les tâches de trésorerie liées à la gestion bancaire – qui sont souvent jugées ingrates et peu valorisées dans les sections de petite taille – mais de conserver à l'identique tout le travail de proximité, fondamental pour mobiliser les adhérents, répondre à leurs interrogations et finalement les convaincre de payer leur cotisation. Ce travail de proximité sera comme aujourd'hui réalisé par la section départementale, qui pourra aussi s'appuyer sur les « délégués de service » de chaque service.

Quelle répartition des rôles ?

Le trésorier régional sera chargé :

- de la gestion du (ou des) compte(s) bancaire(s) des sections de sa région ; *(ainsi que du bureau régional) ;*
- de lancer l'appel à cotisations et de relayer toute autre consigne du trésorier national ;
- de recouvrir les cotisations reçues et d'adresser chaque mois au siège du syndicat (fréquence déjà prévue dans le statut du syndicat) le montant des cotisations nationales encaissées ;
- de faire le point sur l'état de la trésorerie à chaque bureau régional (qui réunit les différents secrétaires de section, entre autres).

Dans chaque section départementale sera identifié (si possible) un correspondant du trésorier régional, qui sera chargé :

- de diffuser aux adhérents de sa section les messages du trésorier régional ;
- d'un travail de proximité pour convaincre les camarades de verser leur cotisation (en assemblée générale ou à d'autres occasions).

Les « délégués de service » ou les actuels secrétaires d'unités fonctionnelles sont chargés :

d'appuyer la section dans son travail de proximité pour convaincre les camarades de verser leur cotisation (ils sont parfois mieux placés pour aborder chaque camarade et le convaincre).

Comment cela peut se passer dans la pratique ? (échantillon de questions qui peuvent se poser)

- *Choix du trésorier régional :*

Son élection et celle de ses adjoints seront votées lors des assemblées générales de section, sur la base des candidatures reçues par le bureau régional. Le trésorier et ses éventuels adjoints seront membres du bureau régional. *Faut-il prévoir un vote au Congrès comme pour les délégués et secrétaires régionaux ? dans ce cas, élection exceptionnelle en 2010 ?*

Pour la transition, les actuels trésoriers de département désigneront en leur sein le nouveau trésorier régional, et ses éventuels adjoints.

- *Possibilité d'être assisté par un ou plusieurs trésoriers régionaux adjoints :*

Dans certaines régions, il pourra être jugé que la tâche incombant au trésorier régional est trop lourde (cela paraît évident pour l'Île-de-France et les plus grosses régions). Dans ce cas, désigner un ou plusieurs adjoints permettra de répartir le travail, par exemple par un découpage géographique (ou fonctionnel) du territoire. Cela offre ainsi aux régions la possibilité d'adapter leur organisation en fonction des forces en présence !

Cela résoudra le problème des départements sans trésorier (ou avec un trésorier plus intéressé par d'autres fonctions syndicales) tout en permettant de conserver l'implication de tous les trésoriers très attachés à leur fonction. Prenons l'exemple d'une région avec quatre départements dont un sans trésorier

mais avec trois trésoriers de choc : il suffira de désigner l'un en tant que trésorier régional et les deux autres en adjoints à celui-ci. L'organisation choisie par chaque région devra en outre pouvoir être évolutive et s'adapter à l'évolution des « forces en présence ».

• *Choix, au sein de la section départementale, du correspondant du trésorier régional :*

Il sera désigné par la section parmi les membres du bureau de section. Il peut s'agir du secrétaire de section tout comme d'un de ses adjoints ou d'un autre membre. Dans un premier temps, il s'agira probablement de l'ancien trésorier départemental, mais rien n'est écrit...

• *Choix de l'organisation pour chaque région :*
L'organisation de la trésorerie à l'échelle de la région et son fonctionnement seront arrêtés en bureau régional, sur la base de propositions faites par chaque section qui en aura débattu en assemblée générale.

• *Combien de comptes bancaires ?*

Nous recommandons au trésorier régional d'ouvrir un seul compte bancaire pour l'ensemble de ses sections. Cela ne l'empêchera pas de tenir un décompte précis des dépenses et des ressources afférentes à chaque section, mais a contrario cela lui simplifiera beaucoup le travail de gestion du compte et cela réduira les frais de gestion. Cependant, les régions peuvent tout de même choisir de conserver des comptes distincts ; dans ce cas nous leur conseillons de les transférer auprès de la même banque, toujours dans un souci de simplification et parce que certaines banques proposent des réductions sur les frais de gestion pour les comptes supplémentaires.

• *Introduire une « fungibilité » entre les budgets des sections ?*

Nous pensons que l'intérêt d'une trésorerie régionale peut être d'aller vers une solidarité accrue entre départements d'une même région. Parfois certains petits départements disposent de ressources faibles tout en supportant des dépenses importantes, notamment liées aux frais de déplacement vers des réunions localisées au siège de région. A l'inverse, la section du siège de région est en général alimentée par de nombreuses cotisations, mais ses déplacements sont plus

limités. Si les différentes sections agrément à ce principe de solidarité, il pourra être décidé qu'une certaine part du budget de chaque section soit « fungible » avec celui d'une autre.

• *Qui récupère les chèques de cotisations auprès des adhérents ?*

La réponse est totalement ouverte : la première personne susceptible de récupérer le chèque de cotisation auprès d'un camarade se doit de le récupérer, qu'il s'agisse d'un délégué de service, secrétaire d'unité fonctionnelle, secrétaire de section, membre du bureau de section ou du bureau régional, trésorier régional, etc. L'essentiel est bien de recouvrer le plus efficacement possible les cotisations, et ce le plus tôt possible dans l'année ! Le chèque doit ensuite arriver à destination du trésorier régional pour encaissement.

• *Qui paie pour les dépenses locales de la section (pot, gerbe de fleurs, banderole...) ?*

La personne qui gère cette dépense devra avoir demandé au préalable un chèque correspondant au trésorier régional, ou elle pourra avancer les frais et se faire rembourser a posteriori. Ni l'une ni l'autre des solutions n'est vraiment satisfaisante, notamment dans le premier cas parce que le contact avec le trésorier ne sera pas forcément évident (surtout lorsqu'il est à l'autre bout de la région ou dans un service très différent). Cependant ces difficultés étaient déjà rencontrées avec l'organisation actuelle, le secrétaire de section n'ayant pas toujours son trésorier « sous la main » !

Il pourra aussi être choisi de donner une délégation de signature bancaire à chaque secrétaire de section. Cette solution peut présenter dans les grosses régions l'inconvénient de désigner un nombre trop important de délégataires pour le même compte, ce qui n'est pas très sain.

• *Qui fixe la part locale ?*

Ce choix restera de la responsabilité de la section, qui vote la part locale en assemblée générale d'avant-congrès. Cependant nous recommandons de profiter de cette organisation régionale pour harmoniser les parts locales entre départements – aujourd'hui elles s'étalent du néant à des proportions importantes de la cotisation nationale ! Le trésorier

régional pourra ainsi devenir force de proposition en la matière.

• *Qui achète les timbres à l'union départementale (UD) ?*

Le plus simple serait de décider que cette tâche soit mutualisée et qu'elle incombe au trésorier régional, mais cela n'irait pas dans le sens du message que nous portons dans ce rapport : nous recommandons aux sections de se rapprocher des diverses composantes FO dans le département et notamment de l'union départementale (UD). Or le premier contact établi avec l'UD (quand il y en a un) correspond en général par l'achat des timbres. C'est par les timbres que l'UD nous identifiera en tant qu'organisation et également en tant qu'individu pouvant être associé et sollicité. Nous recommandons donc que la demande de timbres soit, comme avant, réalisée par le secrétaire de section départementale.

En résumé-conclusion :

Quels intérêts présente cette organisation ?

- 1) *moins de militants à mobiliser, du temps dégagé dans les départements pour l'animation et l'action syndicales*
- 2) *gestion bancaire et relation avec la banque simplifiées*
- 3) *possibilité de mettre en commun une partie du budget de chaque section (en solidarité avec les sections « pauvres »)*
- 4) *valorisation du rôle de trésorier car sa tâche sera beaucoup plus conséquente et à enjeux (ils sentiront par exemple beaucoup mieux leur utilité et leur importance lorsqu'ils encaisseront une dizaine de chèques par mois au lieu de quelques-uns de temps en temps)*
- 5) *meilleure assistance possible aux trésoriers car le réseau des trésoriers aura une taille bien plus raisonnable (rendant notamment possible une meilleure proximité avec la permanence du siège du syndicat ou le trésorier national)*

Quelques inconvénients néanmoins

(mis en avant grâce aux questionnaires rendus par les bureaux régionaux, qui sont néanmoins majoritairement favorables à cette évolution) :

- **le travail de terrain restera très important et incombera toujours aux militants locaux** : Oui, cette charge-là n'est en rien diminuée par la création d'une trésorerie régionale. Cela permet juste de mutualiser la gestion bancaire, mais c'est la tâche qui justifie le plus une mutualisation, car il est lourd de tenir un compte en banque pour quelques cotisations ;
- **ça ne va pas changer grand chose** : Oui, la réorganisation proposée est mineure. Elle permet cependant d'apporter une réponse aux difficultés des très petites sections (de plus en plus nombreuses du fait de la régionalisation) ;
- **la tâche du trésorier sera encore plus lourde** : Oui, c'est indéniable. En contrepartie, il bénéficiera d'un meilleur soutien de la permanence et du trésorier national, et un véritable réseau des trésoriers pourra se constituer. Il sera également mieux valorisé dans ses fonctions, dont l'enjeu sera accru. Enfin, la tâche pourra être répartie entre le trésorier et son ou ses adjoint(s) ;
- **une trésorerie régionale va mettre en avant les écarts de gestion entre départements** : Oui, c'est vrai mais ça nous semble plutôt un point positif. Ainsi cela conduira peu à peu (mais sans obligation aucune) à une certaine harmonisation des pratiques, ce qui nous semble positif. Cela peut aussi ouvrir à une solidarité entre départements...

Proposition complémentaire : une ouverture à de nouveaux modes de paiement

Nous avons constaté que le lien de proximité avec certains camarades n'est pas facile à maintenir (éloignement géographique, camarade non identifié dès son arrivée, oubli de certains services notamment en détachement...). C'est pourquoi nous proposons dans les précédentes pages d'essayer de renforcer notre réseau entre ingénieurs des TPE, notamment en s'appuyant sur des réseaux « secondaires » par type de services (entre DDI, entre conseils généraux, etc.). Pour ce qui est de la trésorerie, nous espérons que notre proposition de décharger les sections départementales des tâches de gestion bancaire leur libèrera un peu de temps pour renforcer leur animation du réseau.

Ce lien de proximité est effectivement indispensable pour maintenir une vie syndicale et doit rester notre priorité. Toutefois, pour apporter une réponse aux camarades qui se trouvent malgré tout « esseulés » et leur permettre a minima de continuer à acquitter leur cotisation, nous proposons de permettre un autre mode de paiement que le chèque.

Il s'agirait du paiement en ligne, sur le site www.snitpect.fr, et également du prélèvement automatique.

Le paiement en ligne rentre de plus en plus dans les mœurs courantes des ménages, il nous paraît légitime d'aller dans le sens de cette modernisation. Il ne devra cependant pas devenir le mode majoritaire de paiement, car encore une fois le contact est très important entre un adhérent et le militant de sa section ou de son service, et la remise du chèque de cotisation est souvent l'occasion de discussions intéressantes. A l'heure de la rédaction de ce rapport, il reste encore à étudier toute la faisabilité technique de ce projet. A priori le coût induit devrait être très raisonnable (et sûrement « rentabilisé » par la rentrée supplémentaire de cotisations). Les cotisations payées de cette manière n'auraient pas besoin d'être remontées au siège du syndicat, ce qui allègerait donc leur tâche. Par contre, le siège notifierait systématiquement au trésorier la réception d'une cotisation concernant sa région. Il devrait aussi reverser la part locale due aux sections. Ces

points doivent être étudiés plus avant pour vérifier que le dispositif n'est pas trop complexe.

Le prélèvement automatique peut présenter l'avantage de permettre un encaissement en plusieurs échéances dans l'année, et libère le camarade du risque d'oublier de payer sa cotisation. Il est moins sûr que cette formule séduise beaucoup de monde, mais nous nous devons de pouvoir en laisser la possibilité. Là aussi, toute la faisabilité technique reste à faire et pourrait remettre en cause le projet, s'il s'avère trop complexe à mettre en œuvre.

Organisation actuelle du SNITPECT-FO – En rouge, les points forts ou les modifications proposées

Quatre échelles complémentaires	Instances du SNITPECT-FO	Rôle de ces instances	Rôle des membres de ces instances	Organisation
National	<p>Commission exécutive délégués régionaux délégués nationaux délégué des retraités délégué des élèves</p> <p>Bureau national secrétaire général trésorier national et son adjoint secrétaires nationaux</p> <p>Commission de contrôle</p>	<p>FORCE ET COHERENCE</p> <p>CE : définit la politique du syndicat BN : précise l'application de cette politique CC : vérifie la comptabilité du syndicat</p>	<p>Secrétaire général Représente le syndicat à l'échelle nationale</p> <p>Trésorier national Gestion de la trésorerie du syndicat Garant de la sincérité de l'exercice comptable</p> <p>Secrétaires nationaux Analyse et propositions</p> <p>Délégués Apportent l'éclairage et la position des syndiqués qu'ils représentent Leur font retour des débats tenus en CE</p>	<p>CE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 4 réunions par an - délégués élus pour 2 ans au Congrès <p>BN :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 12 réunions par an - mandat d'un an
Régional	<p>Bureau régional</p> <ul style="list-style-type: none"> - délégué régional - secrétaire régional - secrétaires de sections départementales - trésorier régional et adjoint(s) - représentants par service (Dreal, Dir, SN, Cete, DDI, CG...) - représentant des retraités de la région 	<p>COORDINATION, SYNTHÈSE ET ANIMATION</p> <p>Synthèse des positions à l'échelle régionale, études et réflexions, collecte et diffusion d'information</p>	<p>Secrétaire régional Anime le bureau Suppléant du délégué à la CE</p> <p>Délégué régional Représente les syndiqués de la région à la CE Représentant du SNITPECT dans la région, aux côtés des secrétaires</p> <p>Représentant par service Représente les secrétaires d'unités fonctionnelles ou les correspondants de service, de même type d'employeur dans la région Anime leur réseau</p> <p>Trésorier régional Assure la gestion des comptes de toutes les sections du département</p>	<ul style="list-style-type: none"> - au moins 2 réunions par an
Départemental	<p>Section départementale</p> <p>Bureau composé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un secrétaire de section - un ou plusieurs adjoints - un trésorier - un correspondant du trésorier régional - les secrétaires d'unités fonctionnelles ou correspondants de service (qui sont dans le département) 	<p>RESEAU, ANIMATION</p> <p>Animation du réseau départemental, syndicalisation</p>	<p>Secrétaire départemental Anime la section, diffuse l'information et organise les débats S'il est aussi correspondant du trésorier : diffusion des messages et travail de proximité pour le recouvrement des cotisations</p> <p>Trésorier départemental Gestion du compte de la section et recouvrement des cotisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> - au moins 4 réunions par an du bureau - au moins une assemblée générale par an - bureau élu pour 1 an <p>- si pas de bureau : le bureau régional peut décider le rattachement temporaire à une autre section ou exercer les attributions de la section (rôle dérogatoire)</p>
Service (qu'il soit départemental, interdépartemental, régional, interrégional, ou non territorial)	<p>Unité fonctionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 secrétaire d'UF = 1 correspondant de service <p>- le cas échéant, des représentants pour les instances de dialogue social</p>	<p>ACTION ET DEFENSE</p> <p>Porte les revendications des membres du syndicat dans ce service, et assure leur défense devant l'employeur</p>	<p>Secrétaire d'unité fonctionnelle Représente les ingénieurs du service auprès de l'employeur, porte leurs revendications et assure leur défense Travail de proximité pour la syndicalisation et le recouvrement des cotisations</p> <p>=</p> <p>Correspondant de service idem</p>	<ul style="list-style-type: none"> - secrétaire ou correspondant élu pour un an par les adhérents de son service

Propositions de modifications du statut du SNITPECT-FO

Les statuts actuels du SNITPECT-FO, approuvés lors du Congrès de décembre 2007, peuvent être téléchargés dans leur intégralité sur www.snitpect.fr rubrique « Qui sommes-nous ? ».

Les modifications présentées correspondent aux propositions suivantes formulées dans ce rapport :

- 1) donner la possibilité de fusionner des sections pour répondre aux difficultés exprimées par certaines sections de taille très réduite (vie syndicale pas très dynamique, difficulté à constituer les bureaux de section, etc.). L'opportunité d'une fusion est à étudier localement et à titre non définitif.
- 2) introduire la notion de trésorier régional, chargé de la gestion bancaire, afin de soulager les trésoriers départementaux, qui deviennent alors des correspondants du trésorier régional, dont le rôle se recentre sur la syndicalisation.
- 3) introduire la notion de correspondant de service et la généraliser à l'ensemble des services dans lesquels des ITPE sont employés, dans le but de consolider notre réseau et de garantir une défense locale.

Rédaction actuelle	Rédaction proposée
<p>Article 4.1 – Section</p> <p>4.1.a – Composition du bureau La section est administrée par un bureau composé au minimum de trois membres et comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le secrétaire de la section - le ou les secrétaires adjoints - le trésorier et éventuellement le trésorier adjoint <p>4.1.b – Assemblée générale Au cours de l'assemblée générale qui précède le congrès, la section élit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le secrétaire de la section, membre de droit du bureau régional ; - le ou les secrétaires adjoints ; - le trésorier et éventuellement le trésorier adjoint ; - son ou ses délégués au congrès choisis obligatoirement parmi ses membres et en dehors de la commission exécutive et de la commission de contrôle <p>4.1.c – Budget La section dispose d'un budget propre alimenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les dons, legs ou subventions qui pourraient lui être accordés ; - le produit de la part locale de la cotisation départementale dont le montant est fixé chaque année pour l'exercice suivant par la section au cours de l'Assemblée Générale qui précède le Congrès. <p>Elle ouvre obligatoirement un compte bancaire dont la gestion est précisée par le règlement intérieur de la section. Elle recouvre les cotisations prévues à l'article 10 ci-après et peut s'appuyer, selon le besoin, sur des correspondants désignés au sein de chaque unité fonctionnelle. La section acquitte la cotisation des membres titulaires à l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière.</p>	<p>La section est administrée par un bureau composé au minimum de trois membres et comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> le secrétaire de la section le ou les secrétaires adjoints - le correspondant du trésorier régional <p>Au cours de l'assemblée générale qui précède le congrès, la section élit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le secrétaire de la section, membre de droit du bureau régional ; - le ou les secrétaires adjoints ; - le correspondant du trésorier régional ; - son ou ses délégués au congrès choisis obligatoirement parmi ses membres et en dehors de la commission exécutive et de la commission de contrôle <p>La gestion de ce budget est assurée par le trésorier régional, elle est précisée par le règlement intérieur de la section. La section recouvre les cotisations prévues à l'article 10 ci-après et peut s'appuyer, selon le besoin, sur les correspondants désignés au sein de chaque service. La section acquitte la cotisation des membres titulaires à l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière.</p> <p>4.1.d – Fusion de sections Deux sections ou deux bureaux de sections d'une même région peuvent fusionner si les circonstances le justifient. Cette fusion doit être votée chaque année en assemblée générale et validée au sein du bureau régional.</p>

Article 4.2 – Unité fonctionnelle

Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat peuvent constituer une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à assurer leur défense. Les membres du syndicat rattachés à la cette unité, à jour de leur cotisation, désignent une fois par an le secrétaire de l'unité qui est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leurs représentants 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.

[...]

Le secrétaire de l'unité fonctionnelle est trésorier délégué du trésorier de la section départementale et participe au recouvrement des cotisations. Ces élus bénéficient des droits syndicaux afférents à leur mandat résultant des lois en vigueur.

Article 4.3 – Régions**4.3.1.a – Composition du bureau régional**

Chaque région est dotée d'un bureau régional, dont le siège administratif est situé à l'adresse administrative du secrétaire régional composé :

- des secrétaires de chacune des sections ou leurs représentants ;
- du délégué de la région à la commission exécutive et du secrétaire régional (son suppléant), et des membres de la commission exécutive et du bureau national en résidence dans la région ;
- d'un représentant fonctionnel, par type d'employeur, désigné par les secrétaires des unités fonctionnelles, choisi en leur sein. Ces représentants fonctionnels sont chargés d'animer le réseau des secrétaires des unités fonctionnelles qu'ils représentent et de porter ses réflexions sur les sujets soumis à l'avis du bureau régional.

4.3.1.c – Budget du bureau régional

Le bureau régional dispose d'un budget propre alimenté d'une part par une contribution de péréquation versée par le siège du syndicat pour tenir compte des disparités dans l'échelle des territoires des régions et par les sections à part égale. Ce budget permet de couvrir les dépenses de fonctionnement du bureau régional et notamment les frais de déplacements des délégués.

Ce budget est géré par le trésorier de la section siège du bureau qui remet en fin d'année un bilan comptable soumis à l'approbation du bureau régional. Il est joint en annexe au compte administratif présenté par les trésoriers de section au moment des assemblées générales de fin d'année.

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. Les membres du syndicat rattachés à la cette unité, à jour de leur cotisation, désignent une fois par an le secrétaire de l'unité, **aussi appelé le correspondant du service**, qui est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leurs représentants 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.

[...]

Le secrétaire de l'unité fonctionnelle participe au recouvrement des cotisations.

Ces élus bénéficient des droits syndicaux afférents à leur mandat résultant des lois en vigueur.

Chaque région est dotée d'un bureau régional, dont le siège administratif est situé à l'adresse administrative du secrétaire régional composé :

- des secrétaires de chacune des sections ou leurs représentants ;
- du délégué de la région à la commission exécutive et du secrétaire régional (son suppléant), et des membres de la commission exécutive et du bureau national en résidence dans la région ;
- **du trésorier régional et de son (ses) adjoint(s) ;**
- d'un représentant fonctionnel, par type d'employeur, désigné par les secrétaires des unités fonctionnelles **et les correspondants de service**, choisi en leur sein. Ces représentants fonctionnels sont chargés d'animer le réseau des secrétaires des unités fonctionnelles **et des correspondants de service** qu'ils représentent et de porter ses réflexions sur les sujets soumis à l'avis du bureau régional ;
- **d'un représentant des retraités de la région.**

Ce budget est géré par le trésorier **régional** qui remet en fin d'année un bilan comptable soumis à l'approbation du bureau régional. Il est joint en annexe au compte administratif présenté au moment des assemblées générales de fin d'année.

4.3.3 Rôle du trésorier régional

Le trésorier régional, éventuellement assisté d'un ou plusieurs adjoint(s), gère les budgets de chaque section de sa région et du bureau régional, selon les modalités de gestion définies par les sections et le bureau régional. Il ouvre pour cela un ou plusieurs comptes bancaires.

Il s'appuie pour le recouvrement des cotisations sur les correspondants du trésorier dans les sections.

Il établit en fin d'année un bilan comptable soumis à l'approbation des assemblées générales de section.

Le trésorier régional et son (ses) éventuel(s) adjoint(s) sont élus par les différentes sections de la région. Les candidatures sont déposées auprès du bureau régional et soumises au vote au cours des assemblées générales de section qui précèdent le Congrès.

Conclusion

A l'avenir, la force et la cohérence nationales du SNITPECT-FO risquent d'être mises à mal par le double effet de la diversification des employeurs des ingénieurs des TPE – avec des structures très variées, ministérielles ou interministérielles, d'Etat ou territoriales, publiques ou parapubliques, mais surtout selon des modes de management hétéroclites, en fonction de la filière et la culture d'origine de cet employeur ! – et de la montée en puissance d'une gestion de plus en plus délocalisée, clairement illustrée par le projet de renforcement des comités techniques locaux au détriment des attributions de la CAP.

Face à ce constat, il nous faut désormais nous préparer pour, à la fois, être capables de répondre présent au niveau local devant ces nouveaux enjeux, et parvenir à préserver notre réseau et notre force à l'échelle nationale, c'est-à-dire à l'échelle du corps.

Etre forts au niveau local, c'est nécessairement accepter d'être présents et moteurs au sein de chaque comité technique local. C'est un engagement que nous reconnaissons lourd de sens et lourd en temps, mais qui devient demain capital pour garantir aux ingénieurs des TPE d'être défendus à titre individuel et collectif aussi efficacement qu'aujourd'hui. Compte tenu du caractère multi-composite de nos nouveaux lieux d'exercice, cet engagement doit de surcroît s'accompagner d'une ouverture à la sphère Force Ouvrière, car la voix des ingénieurs des TPE ne portera que par le haut-parleur que nous offre Force Ouvrière.

Conserver et consolider notre réseau, c'est parvenir à tisser un maillage encore plus solide et resserré entre les ingénieurs des TPE, en réponse à la distorsion et à l'éloignement engendrés par les réorganisations actuelles.

Cela passe par le renforcement de nos cercles d'animation classiques, avec en premier lieu la section départementale qui offre la proximité, mais aussi le bureau régional en soutien. La section permet aux ingénieurs des TPE de rester connectés, de se retrouver derrière une culture et des valeurs communes, et de partager leurs expériences, même si elles sont de plus en plus diverses : c'est depuis toujours la variété de nos parcours et de nos points de vue qui a fait la richesse et la progression de notre corps !

Cela passe aussi par le développement de cercles secondaires, autour de fonctions et de champs de compétence similaires. Ainsi, le lien entre les ingénieurs des TPE au sein d'un même service doit être renforcé, pour dégager une unité à l'échelle de ce service, complémentaire à celle qui existe déjà à l'échelle départementale. Pour cela, il sera nécessaire de désigner un correspondant du SNITPECT-FO dans le service, qui relayera à l'extérieur les problématiques spécifiques des camarades de ce service et qui assurera la défense de ces camarades en interne. Ce besoin d'un correspondant local est à relier au besoin d'une présence renforcée dans les comités techniques locaux. Enfin, le lien entre les services de même type (par exemple entre les DDT d'une même région, entre les collectivités locales d'une même région, entre les CETE, entre les DIR,...) est aussi à renforcer, pour permettre un partage d'expériences très ciblé et opérationnel, en complément de celui apporté par les sections, plus varié et complet mais vraisemblablement moins approfondi.

L'essentiel est de ne pas baisser les bras et de réagir, face à ces froides réformes aux lendemains incertains, par une dynamique syndicale renouvelée et confortée... Gardons le cap, malgré la houle, et réglons les voiles au plus fin !