



Relevé de conclusion CT IGN

Paris, le 25 août 2021

Relevé de conclusion du CT IGN du 1^{er} juillet 2021

En réponse à une question préliminaire des OS, le directeur général a confirmé sa disponibilité pour participer à l'ensemble de la réunion et son souhait de traiter les questions diverses en séance. Ses précédentes participations au CT ont été écourtées en raison de son emploi du temps très chargé.

La séance a commencé par la déclaration préalable de la CGT qui a occasionné une « prise de bec » assez vive entre le DG et les représentants de ce syndicat. La déclaration préalable de l'UNSA est à la fin de ce compte-rendu.

Le PV du CT du 17 mai est adopté à l'unanimité.

Le point 2 de l'ordre du jour, consacré à la modification du règlement du télétravail à l'IGN, est présenté par Anne-Sophie Ecartot avec Nathalie Cornevin et des éclairages de Marie-Christine Combes-Miakinen sur le retour d'expérience du télétravail pendant la crise sanitaire.

Le nouveau règlement introduit un dispositif de « jours flottants » utilisables par tout agent dont les activités sont compatibles avec le télétravail et qui disposent de l'équipement approprié, sur autorisation hiérarchique (N+1 et chef de service), dans la limite de 4 jours maximum par mois pour un agent à temps complet. Il allège également la charge de gestion des contrats de télétravail en supprimant l'obligation de renouvellement annuel. La fin du contrat de télétravail intervient uniquement en cas de demande de l'agent ou du service, en cas de changement de lieu principal du télétravail (déménagement) et en cas de changement de poste.

La discussion s'engage avec les représentants du personnel sur différents points de rédaction du nouveau règlement.

L'UNSA a insisté sur la nécessité de revoir la liste des activités inéligibles à la lumière de l'expérience du télétravail pendant la crise sanitaire.

L'administration a confirmé ce point, en évoquant notamment le travail collaboratif et les fonctions d'animation d'équipe ou d'encadrement. En réponse à une question de l'UNSA, le directeur des ressources humaines a précisé que l'obligation de présence sur site minimum de deux jours par semaine devait s'entendre en moyenne sur le mois, ce qui, combiné au nouveau dispositif de jours flottants, permet de remplacer la modalité mensuelle.

L'UNSA a également alerté l'administration sur la nécessité d'augmenter le nombre de licences Teams pour répondre aux besoins liés à l'extension du télétravail et à l'évolution des modes de communication, y compris pour les agents en activité sur site.

Enfin l'UNSA a suggéré d'ajouter la possibilité pour les agents de s'adresser aux représentants du personnel au sein de l'IGN dans l'article du règlement consacré aux voies de recours, pour tenir compte du fait que les commissions paritaires compétentes pour certains corps ne sont pas internes à l'IGN.

Le nouveau règlement sera applicable à compter du 1^{er} octobre mais reste encore suspendu à l'issue des négociations en cours au niveau national à la fonction publique. C'est pourquoi l'UNSA s'est abstenu lors du vote. La CFDT ayant voté pour et la CGT contre, l'avis est réputé donné.

Des réponses ont ensuite été apportées aux questions diverses posées par la CFDT, dont deux qui n'avaient pas été traitées lors du CT du 17 mai :

- Le directeur général doit rassembler les informations afin de présenter aux représentants du personnel un bilan financier des différentes prestations de conseil et d'accompagnement stratégique dont l'IGN a bénéficié depuis quelques années. Il y ajoutera le coût humain en termes de temps de travail consacré par les agents.
- Le directeur des ressources humaines confirme que l'éligibilité à la prime informatique doit être précisée sur les fiches de poste pour le recrutement. Par contre, il ne retient pas la proposition de mentionner la possibilité de télétravail car ce n'est pas le poste qui est télétravaillable mais les activités.
- Le tableau de proratisation des jours de télétravail en fonction de la quotité travaillée par l'agent est inchangé dans le nouveau règlement.
- Le total des congés non pris en 2020 est de 404 jours pour l'ensemble des agents. Il est rappelé que pour les agents en congés de longue maladie, 20 jours sont reportables sur l'année suivante.
- Il n'est pas possible de déroger à l'application de la réglementation du forfait mobilité durable. L'administration fera remonter au Ministère de l'écologie la remarque sur le fait que cette réglementation pénalise les agents ayant un contrat de télétravail.

Le directeur général fait un point d'étape sur la démarche #IGN21 qui fait l'objet d'échanges avec les représentants des personnels.

Le directeur général assume la continuité avec cette démarche lancée avant son arrivée en l'inscrivant dans le processus plus large des Géocommuns.

A ce jour, certaines actions ne sont pas conclusives mais sont uniquement des orientations. Certaines décisions feront l'objet de consultations ultérieures du CT si un avis est requis.

Il rejette le fait que cette démarche soit vue comme un recours général à la sous-traitance et l'abandon de certaines missions. Il précise que, pour lui, cela va exactement dans le sens inverse. Il considère que les missions pérennes doivent être remplies par des agents IGN. Pour le RPG, par exemple, l'emploi de CDD a été retenu en raison de la contrainte du plafond d'emploi. Pour les activités financées sur les FTAP, les CDD devraient ensuite laisser la place à des emplois pérennes. La rédaction de plusieurs actions va être modifiée pour mettre en avant la collaboration entre les services (DP, DT) et la logique partenariale, y compris avec les acteurs locaux. Une forte attention est portée aux difficultés rencontrées sur le projet X et à leur dimension structurelle.

La direction générale soutiendra les enjeux de la biodiversité et de l'écologie forestière auprès des tutelles.

Un séminaire est prévu sur l'avenir des formations initiales et continues à l'ENSG.

Le Géoroom doit devenir l'espace d'accueil et d'échanges de la fabrique des Géocommuns, mais aussi renforcer son action vers les scolaires. Il est possible qu'il reste une part de vente.

La préfiguration sur la mise en place d'un directeur technologique n'a pas été concluante et est abandonnée.

Enfin, le directeur général ajoute à la présentation des actions de la démarche #IGN2021 qu'il réaffirme l'attachement de l'IGN à la carte papier.

Le DG est conscient que ces échanges ne valent pas approbation des représentants du personnel sur le document et il faudra rester vigilant sur l'ensemble des actions.



Déclaration Liminaire

CT IGN

Monsieur le directeur général,

L'UNSA, organisation syndicale autonome, a toujours privilégié le dialogue dans l'intérêt collectif.

Pour autant, l'UNSA ne saurait accepter une absence de concertation, de dialogue constructif.

Nous réunir pour nous informer n'est pas du dialogue ; ne pas prendre le temps de répondre aux diverses questions légitimes des personnels est un déni de démocratie sociale et l'UNSA ne l'acceptera jamais.

Pour l'UNSA, le Comité Technique (CT) est une des instances majeures où il convient :

- de prendre le temps d'écouter les représentants des personnels,
- d'avoir un échange constructif pour le bien-être de tous,
- de mettre en œuvre des solutions qu'ils proposent.

Dans cette période très trouble où une réorganisation a été faite à marche forcée (2019), sans consulter l'ensemble des personnels alors qu'on lui demande d'adhérer sans faille, où une stratégie peine à se mettre en place (2021), l'ensemble des personnels ne s'y retrouve absolument pas et ce d'autant plus que malgré les nombreux efforts faits, il doit :

- encore se sacrifier en nombre,
- changer de travail (ses activités) sans aucune lisibilité,
- faire semblant de croire à un IGN meilleur qu'il ne voit pas venir.

Ce que l'UNSA voit est :

- une diminution du nombre de postes,
- la disparition programmée d'unités qui ont fait la fierté de cet établissement,
- un accroissement des charges de travail, sans pour autant diminuer celle présente,
- des changements mal ficelés (arrêt de l'adresse alors que le système en remplacement n'est pas totalement opérationnel),
- un recours massif à la sous- traitance à tous les niveaux,
- un épuisement de certains personnels clés dans les recrutements,
- une absence totale de lisibilité.

L'UNSA attend une stratégie comprise de tous, de la lisibilité bien claire et comprise pour le bien collectif, un pilote dans l'avion qui est à l'écoute des personnels.

Écouter et entendre le personnel est un préalable pour que l'UNSA œuvre pour le bien de tous.