

GT Organisation du travail d'inventaire forestier sur le terrain – Compte rendu réunion du 23 mai 2022

Identifiant		Version	Date de création
CR réunion du 23/05/2022 – GT travail terrain inventaire forestier		1.0	31/05/2022
Rédacteur	Thierry Touzet		
Relecteurs			
Gestionnaire (GED)			
Entité émettrice			
Diffusion	<input checked="" type="checkbox"/> Interne	<input type="checkbox"/> Ouverte	<input type="checkbox"/> Limitée
Mots clés	Inventaire forestier, GT travail terrain		
Date fin validité (DUA)			
Résumé			
Approbateur		Date d'approbation	[Date_approbation]
		Marque d'approbation	

Document(s) lié(s) :

1 Participants et personnes à informer

Participants		Personnes à informer	
Nom, prénom	Unité	Nom, prénom	Unité
ZAMBON Marie-Louise	DOT/CMDT		
KOLB Eric	DRH		
BORGES-LEMARIE Cécile (absente excusée)	SG		
BLIN Gérard	DTNE (Directeur territorial)		
CEPPARO Sébastien	DTNE/ONPF (Chef d'équipe sur le terrain)		

LEBOEUF Patrick	DTSE (Directeur territorial)		
SALMON-LEGAGNEUR Isabelle (absente excusée)	DTSE/OMPF (Cheffe d'équipe sur le terrain)		
ETIENNE Nicole (absente excusée) remplacée par TRAVIGNET Fabrice	DTSO/OBP (Cheffe de département des productions)		
MAURIN Maxime	DTSO/OBPF (Chef de la division inventaire forestier)		
EYCHENNE Guy-Alain	DTCE/OLP (Chef de département des productions)		
TAVERNIER Nathalie	DTCE/OLPF (Cheffe de la division inventaire forestier)		
DELQUAIRE Philippe	DTCE/OLPF (Chef d'équipe sur le terrain)		
CHRETIEN Fabrice	DTGO/OOPF (Vérificateur-écologue)		
TOUZET Thierry (pilote)	SISFE/OF		

2 Le rôle des participants et le fonctionnement du GT

Le groupe de travail a été décidé par le COMOPS et le directeur des opérations et des territoires avec pour objectif principal l'harmonisation des pratiques d'organisation dans les 5 directions territoriales. Il appartient au groupe de définir les objectifs précis qu'il se fixe et de les faire valider par Philippe Gerbe.

La composition du groupe a été proposée par Thierry Touzet (pilote) et complétée par Marie-Louise Zambon (Cf. liste des participants). Elle a été validée par le groupe de travail.

Les membres du GT, notamment ceux des DT ne sont pas présents en tant que « représentant » mais en tant que *intuitu personae*. Ils ont été sollicités pour participer et ils ont accepté. Un membre du GT peut le quitter lorsqu'il le souhaite.

Le GT valide l'ordre du jour en début de séance.

Le GT valide le compte rendu avant diffusion.

3 L'ordre du jour de la 1^{ère} réunion du GT

- 1- Présentation des membres du GT et mode de fonctionnement
- 2- Les documents administratifs de référence
- 3- Comment sont définies les charges, nationale et par DT
- 4- Organisation du travail terrain : exemple de la DTCE
- 5- Les objectifs du GT

4 Les documents administratifs de référence

CF. présentation (ppt)

Le GT demande l'ajout du document publié sur l'intranet du SISFE : « Les fonctions des chefs de division inventaire et des vérificateurs-écologues Description, liens fonctionnels avec le SISFE Campagne 2022 »

http://intradoc.ign.fr/ged/DPR/SIFE/Documents-tout-IGN/Intranet/Collecte_traitement/Cas_particulier/NT_Fonction_agent.pdf

5 Comment sont définies les charges, nationale et par DT

CF. présentation (ppt)

Sébastien Cepparo (SCe) : SC considère que le travail sur le terrain a beaucoup évolué. Il apporte une correction aux temps moyens par point en proposant 2h30 à 3h pour un point V1 et 1h pour un point V2. Auparavant un secteur comprenait 480 à 500 point aujourd'hui c'est environ 600. Les données sur chaque levé ont augmenté. L'arrêt du recrutement des agents Infoma conduit à avoir des CDD de 6 mois et augmente le temps de tutorat de façon importante. Il faut beaucoup de temps pour former un bon opérateur.

Patrick Leboeuf (PLe) valide les temps de travail V1 et V2 considérant qu'il y a beaucoup de données à prendre sur les points. Il considère que le recrutement de CDD court est inefficace. Il valide le fait que la charge par DT est validée par les directeurs territoriaux mais qu'en fait ils interviennent très peu car lorsque la charge est proposée au Comops, il est trop tard pour réagir et modifier la proposition.

Fabrice Travignet (FTr) souligne que les échanges d'agents entre DT, pour ne pas avoir d'équipes à 3, ne figurent pas dans la présentation. Il faut le quantifier. Il ajoute que les charges sont soumises aux DT avant le Comops.

Maxime Maurin (MMa) considère que sur la politique de recrutement entre un CDD de 3 ans et un titulaire (Infoma) qui ne reste que 3 ans (majorité des recrutements Infoma), il n'y a pas de différence. Il pense que le recrutement de CDD peut être plus efficace dans la mesure où le candidat est évalué (entretien), qu'il choisit son emploi et que le lieu géographique proposé est accepté par le candidat recruté.

Guy-Alain Eychenne (GAE) considère qu'il faut réfléchir à la méthode de travail car il est très difficile de garder des agents qui travaillent à 100% sur le terrain.

Philippe Delquaire (PDe) considère qu'il faut conserver le personnel le plus longtemps possible sur le terrain. Même si le métier est intéressant et passionnant, il faut garder à l'esprit qu'il est exigeant physiquement par les déplacements en permanence sur le terrain et par la pénibilité de l'activité (marche, gestes physiques...). Enfin, il souhaite mettre en avant le caractère technique du travail et les compétences forestières.

Eric Kolb (EKo) souhaite connaître la différence entre le temps de trajet voiture et le temps de marche à pied.

Réponse de Thierry Touzet (TT) : le temps de trajet à pied est collecté en base de données (donnée DURACC), elle est notée systématiquement et pour chaque point par les agents. Elle aide notamment à définir la charge des points V2.

MMa aborde la sujet du matériel de terrain et notamment des véhicules 4x4 qui ne permettent plus d'aller sur certains points dont l'accès est impossible pour des Duster. L'accès pourrait être possible pour des véhicules adaptés mais il est impossible d'en avoir.

Synthèse :

Le GT débat sur l'aspect technique de l'activité d'inventaire sur le terrain. L'activité nécessite un très bon niveau de connaissances forestières et écologiques. Il constate qu'il est important de conserver les agents sur le terrain pour une durée supérieure à 3 ans. Le recrutement de CDD courts est peu efficace et permet juste de former à la fin de la période de contrat un opérateur opérationnel.

Le GT constate que la charge de travail a augmenté au fil des campagnes sur le levé d'un point et en nombre de points par secteur. La charge d'un point V1 est de 2h30 à 3h et celle d'un V2 est de 1h. Les secteurs comptent environ 600 points contre 500 pour les anciennes campagnes.

Le GT souligne les conditions difficiles de travail sur le terrain : la pénibilité sur le terrain, la pénibilité causée par les déplacements permanents éloignés de la résidence familiale, la pénibilité due aux trajets en voiture, le stress causé par le niveau de responsabilité (fonction de chef d'équipe), la difficulté pour acquérir les compétences nécessaires.

Le GT constate que pour rendre le métier attractif afin de garder les agents, il faut réfléchir à de nouvelles méthodes de travail.

6 Organisation du travail de terrain : exemple de la DTCE

CF. présentation (ppt)

FTr évoque le problème d'attractivité de la fonction de chef d'équipe en notant les disparités d'attribution de la NBI.

MMa rappelle que le sujet NBI couvre l'ensemble des techniciens et pas seulement les chefs d'équipe. Le sujet concerne également les vérificateurs-écologues et les chefs de division. Il évoque les responsabilités et notamment celle du véhicule administratif.

EKo rappelle que la NBI est attribuée pour une mission donnée exercée à 100%. La fonction de chef d'équipe, en tant que responsable des levés, n'est pas exercée à 100% puisque certaines équipes peuvent être composées de 2 chefs d'équipe. La NBI ne paraît pas ou plus adaptée à l'organisation actuelle.

PLe intervient sur la localisation des agents et surtout celle de leur résidence familiale. Il peut y avoir un biais si le recrutement de l'agent se fait avec la recherche d'un logement près des points ou du secteur. Cette pratique peut être un frein à la mobilité et à l'organisation des levés. Cette façon de faire est-elle encore pertinente ?

GAE rappelle l'historique de l'organisation des levés en rappelant que l'ancienne méthode d'inventaire (avant 2005) était un inventaire par département. Tous les agents travaillaient dans le même département pendant plusieurs mois. Le rythme de travail privilégié était celui du travail en bi-hebdomadaire (11 jours de travail consécutifs, sauf le dimanche, et 3 jours de repos). Cette organisation avait pour inconvénient de décompter un nombre très important d'heures de délais de route et donc de temps perdu. En 2004, il a été décidé de faire tous les départements la même année. Ont été créées les limites de DT (appelés Echelon à l'IFN) et les secteurs sur la base de la localisation de la résidence administratives des agents, 6 équipes donc 6 secteurs. Les secteurs ont évolué depuis notamment avec la baisse du nombre d'équipe, descendue à 5, ils sont de fait plus grands et plus difficiles. Le mode principal de rythme de travail est celui de 39h hebdomadaire. La localisation des agents permet entre autre de diminuer les délais de route.

PLe note toutefois que le travail durant toute la semaine sur le terrain et toute l'année est un problème pour les recrutements. Une réflexion est à avoir pour les futurs recrutements.

NTa souhaite pointer 2 problématiques importantes, l'une portant sur les conséquences de la sectorisation et l'autre sur la gestion de la carrière des agents. La sectorisation peut être un piège dans une carrière notamment lorsque l'agent ne fait aucun travail de bureau. La progression de carrière d'un agent de terrain est presque nulle ou impossible et elle devient très compliquée en fin de carrière et est souvent gérée dans l'urgence.

La difficulté de fin de carrière est reprise également par FTr et PLe.

SCe note que si l'organisation des levés est faite au niveau des DT, il ne faut pas oublier les échanges inter-DT, comme entre Nancy et Caen et ceux entre Nancy et Lyon. D'autre part, il remarque que si les agents ne veulent plus passer l'examen de chef d'équipe, la raison peut se trouver dans le rendre compte au niveau de la qualité et donc de la responsabilité qui incombe à un chef d'équipe alors qu'il n'a pas de réels avantages pour exercer la fonction. Enfin, il faudrait s'interroger sur le niveau de recrutement. Il ne semble plus possible de faire des recrutements d'agents de catégorie C alors que certains pourraient être plus motivés à rester que des agents recrutés en B ou B+ et qui n'aspirent qu'à quitter l'inventaire pour progresser rapidement dans leur carrière.

Départ en raison de l'horaire pour une autre réunion de MLZ et de EKo.

Synthèse :

Le GT constate que l'attractivité du travail (en plus de nouvelles méthodes de travail) passe également par une reconnaissance par le salaire, notamment par l'équité sur l'attribution de la NBI (fonction de chef d'équipe). Le GT se pose la question de la légitimité de la NBI qui ne semble plus adaptée à l'organisation actuelle et à son remplacement par une autre forme de prime. Une reconnaissance financière pour la pénibilité des conditions de travail est également mise au débat.

Le GT aborde le sujet de la progression de carrière qui est presque nulle pour les agents de terrain (progressions possibles vers les fonctions de vérificateurs-écologues ou chef de division, mais peu de places) ce qui est un frein aux recrutements et influe sur les mobilités. La question des fins de carrière est également évoquée notamment sur la difficulté de reclassement des agents lorsqu'ils ne peuvent plus travailler sur le terrain pour des raisons de santé.

Le GT pose la question de l'organisation du travail en secteurs de travail qui peut avoir des atouts si on considère le temps de déplacements entre la résidence familiale et les centres de travail hebdomadaires mais qui peut avoir d'autres inconvénients notamment sur l'organisation même du travail (organisation des équipes) et sur l'éloignement des agents des bureaux de la résidence administrative (gestion des fins de carrière ou d'un travail en multi-activités avec une alternance bureau-terrain).

7 Objectifs du GT

SCe note que la discussion du jour ne permet pas d'avoir d'éléments suffisants pour définir des objectifs précis et qu'il faudrait faire une synthèse dans chaque DT.

FTr s'étonne que le GT n'ait d'objectifs plus précis définis au moment de sa constitution. Il souhaite que les objectifs abordent le temps de travail et notamment de la définition des outils pour savoir si les temps de travail sont respectés.

GAE s'appuie sur ce qui a été dit au COMOPS et au dernier basculement concernant notamment l'organisation du temps de travail dans la semaine qui a des incidences sur la remontée des points dans la semaine qui doit être faite régulièrement. Il faut également traiter le problème des irritants, NBI et plus largement rémunération.

MMA souhaite qu'un document unique s'impose à chaque DT sur l'organisation et le temps de travail, bi-hebdomadaire, gestion des congés, délais de route, semaines courtes...

NTa résume les objectifs en 3 thèmes, 1-le temps de travail, 2-la charge de travail, 3- le suivi du travail.

Synthèse :

Le GT propose que les sujets suivants soient abordés dans le groupe de travail :

- Les outils de suivi et de contrôle du temps de travail sur le terrain ;
- L'organisation du temps de travail dans la semaine et sur la durée de la campagne ;
- L'adaptation de la charge de travail ;
- La rédaction d'un document cadre unique sur l'organisation du travail pour l'ensemble des DT
- Les préconisations pour répondre aux « irritants » (rémunérations, frais de déplacements...) qui nuisent à l'organisation et à l'attractivité du travail sur le terrain.

Le GT demande que Thierry Touzet fasse une proposition d'objectifs pour le groupe, à valider lors de la prochaine réunion.

8 Prochaine réunion

Fin juin, début juillet (date à définir)