

Synthèse de l'atelier du 27 mars 2023

Séquence 1 : l'état d'esprit des participants à leur arrivée

Des émotions :

Curiosité – Perplexe – Heureux (veille de congés) – Curiosité – Serein – Curieux – Fatigue – Détendu, Zen – Sans émotion – Surpris – Impatient – Heureux – Impatient – Fatigue – Fatiguée

Des craintes :

Immobilisme – Le poids du passé – Servir de caution – Immobilisme – Immobilisme – Non-sens – Illusion, Manipulation – Pas d'avancée – Bla-bla – Régression – Inutile – Démotivation – Rigidité – Bla-bla - Caduque

Des espoirs :

Avancée – Compréhension – Dialogue – Compréhension – Construire – Changement – Bon sens – Partage, Concret – Comprendre – Construire un dialogue efficace – Equilibre – Compréhension – Constructif – Construction – Progression

Séquence 2 : identification des attentes vis-à-vis de la réflexion sur l'organisation et les conditions de travail sur le terrain en forêt

ATTENTES DU POINT DE VUE DE L'IGN

Application d'un règlement (à définir) qui s'impose à tous
Donner de bonnes conditions de travail
Production la plus efficace à moindre coût
Produire une information géographique et forestière
Comprendre pourquoi les forestiers se sentent « particuliers » et pourquoi la DG considère les forestiers comme « particuliers ».
Affecter chaque agent à une activité productive
Le travail est-il correctement réalisé ? (temps de travail (1) / Qualité (2) / Compétences (3))
La charge de travail est*-elle adaptée ?
Confiance DG <-> agents
Pouvoir externaliser face aux contraintes ETP mais difficultés à trouver.
Avoir une excellence technique qui rende nécessaire l'IF/IGN auprès du MASA
Respect des marchés publics et respect des normes même si elles sont non adaptées.

ATTENTES POINT DE VUE DES AGENTS DE TERRAIN

Organisation : Pas de grands bouleversements
Maintien de l'autonomie :

- bon sens
- choix du logement « raisonnable »
- permet d'optimiser la QVT
- confiance
- inscrite dans le travail collectif

Conciliation vie personnelle/vie professionnelle
Maintien des frais de déplacements (crainte de se voir imposer les frais réels, d'interdire les campings ou Rbnb)
Rémunération (la rémunération est attractive)

Matériel : Inquiétudes marché chaussures
Véhicules
ALD
Renouvellement
Excellence technique

- stabilisation des effectifs
- Formation / tutorat
- Formations agents expérimentés

Carrière / RH : Recrutement adapté (niveau d'études)
CDI
Proposition solution pour les problèmes physiques

Métier évolue beaucoup : De + en + de données
Délai d'adaptation

ATTENTES POINT DE VUE DES MANAGERS

Données malheureusement écrasées et perdues suite à une erreur de manipulation

Séquence 3: Description détaillée des quatre problématiques

1/ ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL	
Respect de la réglementation	Définition du temps de travail, Temps de la mission (présence jour/ présence nuitées)
	Garanties minimales (10h de travail, 12h amplitude...)
	Cycle de travail : Cycle hebdomadaire normal (39h), Cycles particuliers, Missions longues
	Gestion des congés, ARTT
	Frais de mission – repas, nuitées (Réunions résidence administrative, Formations, Mission terrain (levés de points))
Définition des différentes étapes d'une mission ordinaire de terrain	Temps terrain
	Temps « bureau » : préparation, administratif (fiches hebdo...), gestion matériels, gestion véhicules, recherche logement...
	Délais de route : 1/ de la résidence familial au centre de regroupement, 2/ du centre de regroupement au lieu d'hébergement, 3/ du lieu d'hébergement au point
Décompte du temps	Forfait (39h) Décompte du temps passé en mission selon les différentes étapes
	Profil horaire hebdomadaire / été-hiver ...
Contrôle du temps	Qui contrôle ? Connaissance de la mission par le chef de division
	Comment est fait le contrôle ? (Quels outils (actuellement fiches hebdomadaires), Confiance ou flicage, Rendre des comptes, Information sur les méthodes)
	Que contrôler ? Contrôle du temps travaillé (terrain), des délais de route..., Contrôle de la présence des agents sur la durée de la mission
	Sanction en cas de manquement (Collective, Individuelle) / Prévention
SCHEMAS D'ORGANISATION	
Types de schéma	Unique, identique pour toutes les DT / Multiples (selon les DT)
	D'une campagne : Points transférés progressivement / en 1 fois

Schéma d'organisation dans le temps	D'une semaine : Centre (lieu) de travail (plusieurs par semaine selon la localisation des points) / Résidence familiale / Centre de regroupement / Lieu d'hébergement
	D'une journée : Accès au point (distance)
Schéma d'organisation spatiale	Secteurs de travail / Travail en dehors du secteur de travail / Travail en dehors de limites de la DT / Travail en mission exceptionnelle (ex. Corse)
CHARGE DE TRAVAIL_(nombre de points) CHARGE DE TRAVAIL_(nombre de points)	
Calcul de la charge (nombre de points)	Comment est-elle calculée ? Qui valide ?
Gestion de la charge – notion de rendement	Tenir compte du terrain (pas de calcul théorique) (Zones géographiques, Délais de route, Binôme - condition physique, niveau de compétences (1 ou 2 responsables de levés) - expérience (tutorat) – trinôme ?, pratique du binôme (fixe ou temporaire))
	Doit tenir compte des aléas climatiques (canicule, tempête...)
	Doit tenir compte du niveau de qualité exigée
CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	
Autonomie	Organisation annuelle / hebdomadaire, Quelles limites / Obligations de rendre compte, Principale attractivité du métier
Equilibre vie professionnelle/vie privée	Déplacements / Tolérance / acceptabilité par l'agent, par l'IGN
Binôme	Avantages : Partage les efforts, de la responsabilité, Sécurité
	Contraintes : Accord sur le profil horaire, sur le rythme de travail selon la condition physique, sur le rythme de travail dans la semaine, sur les congés, Différence d'expérience (en formation ou contrat temporaire – tutorat), Différence de compétences (responsable de levés ou non)
Localisation de la résidence familiale	Par rapport à la Zone habituelle de travail (notion de secteurs de travail), Par rapport à la Localisation de la résidence administrative
Contraintes fortes	Conditions matériels : Délais de route
	Sécurité au travail : Isolement (travailleurs isolés, isolement sur le terrain...), Infos alertes météo, Activité physique
	Subir les aléas (de dernière minute) - Changement de binôme, Modification du lieu de travail, Météo - peuvent conduire à des journées sans activité (attendre le binôme, rejoindre une

	équipe...) : Missions hors secteur de travail, Missions hors DT (renfort), Missions exceptionnelles (ex. Corse)
--	---

MATERIEL

REGLEMENTATION	
Achats	Respect du code des marchés, DAE (Direction des achats de l'Etat), UGAP
Sécurité	Matériel, Véhicules, Conduite, Vêtements (visibilité, protection...), EPI
Utilisation du matériel	Véhicules administratifs : Règle d'utilisation des véhicules en mission notamment sur les limites d'utilisation le week-end sur des missions longues, Véhicules personnels : assurance, Smartphones
Prise de décisions	Qui décide quoi ? (Rôles du Sasp, de la DT, du Sisfe, du RFDOT)
HABILLEMENT	
Achats	Catalogue IGN
Spécifications	Adaptation Femme / homme, Chaussures. Exception ? inadapté pour le collectif, Délai, Renouvellement, Mises à disposition particulières (Arrivée d'un agent, Agents en contrat court, Rupture de stock du marché, Vêtements particuliers (hors marché))
MATERIELS	
Matériels de levés	Homogène au niveau national / spécificités par DT Confort contraintes physiques (Sac à dos (pas adapté), Poids total du matériel) Matériel conforme aux spécifications techniques Conditions de mise à disposition (Stock (stock centralisé national ou par DT), Délai de distribution, Commandes plus régulières, Délai de réparation, Entretien, Durabilité (ex. Smartphone), Matériel récent (ex. GPS) Prototypage (Comment prototyper : en interne / en externe, Achat de matériels spécifiques hors marché)
Véhicules	Nombre de véhicules / nombre d'agents Type de véhicules - marché UGAP (Quelles alternatives ?, Location ?, Marges de manœuvre ?, Essence / diesel) Entretien – efficacité ALD : Renouvellement – délai – contraintes RSE, Gestion des délais, Entretien – Qui ? quand ? Comment ?, Equipements (Pneus (quelle règle), <i>Protection moteur et caisse</i> , <i>Suspensions</i>) Carte de carburant MoonCard (satisfaction) (que peut-on acheter avec (huile, lave-glace...)? Quels contrôles ?)
Matériels informatiques	Homogène au niveau national / spécificités par DT, Améliorations logiciels, Partage nouvelles applications, Mise à disposition de matériel (ex. PC)
BONNES PRATIQUES	

Echanges	Coordinations des bonnes initiatives, Réseau d'échanges (WhatsApp...)
-----------------	---

CARRIERE

RECRUTEMENT

Filières de recrutement	<p>Quelles formations ? (BTS, GF – GPN de préférence, Autres (Aménagement paysager...), Licence, Master)</p> <p>Problème des concours</p> <p>Problème des recrutements de fonctionnaires (ex. catégorie C)</p> <p>Qualité du candidat (Motivation, Condition physique)</p>
Comment recruter	<p>Publicité et où chercher (Ecoles forestières, Communication ciblée, Conférences, Vacations, Stages alternances, Apprentissage)</p> <p>Facilitation avec le futur Observatoire ?</p> <p>Partenariat ONF ?</p>
Attractivité - Ce qui me fait rester	<ul style="list-style-type: none"> • Sens de la mission • Rémunération • Equipes avec profils mixtes • Formation continue

GESTION DE CARRIERE

Connaissance du métier - Carrière	Besoin de mieux connaître : les métiers IF et IGN, les carrières, les rémunérations, les possibilités d'évolution, les possibilités de promotion, de reconversion, les métiers des autres organismes (ONF, DDT, DRAAF, parc...), les passerelles entre organismes et/ou ministères, les aides DRH, IGAPS..., la gestion des fins de carrière (ex. en cas de réduction de l'activité terrain ou d'arrêt total), ...
Formations	<p>Formation préalable à l'embauche (interne / externe)</p> <p>Parcours mixte IF / IGN (Parcours d'intégration, Accompagnement)</p> <p>Formation initiale</p>
Exercice du métier	<p>Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer la polyvalence entre les missions terrain et les autres activités bureau • Parcours mixte IF / IGN (ex. PIP et terrain)

EXCELLENCE – MAINTIEN DU NIVEAU TECHNIQUE

LES OUTILS

Formations	<p>Une formation de qualité</p> <p>Les types de formations mises en œuvre, à évaluer et destinées à qui</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiale • Externe • Continue • Locale • Tutorat
Les échanges	<p>Echanges entre DT</p> <p>Intercalibration entre DT, avec externes (ex. DSF, Conservatoires botaniques...)</p> <p>Basculements</p> <p>Echanges entre équipes (regroupements...)</p>
Evaluation du niveau de compétences	<p>Evaluation du niveau de qualité (exigence IF)</p> <p>Niveau de recrutement</p> <p>Evaluation du niveau de compétences (agréments...)</p>
Donner du sens au métier - motivation	<p>Donner de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels objectifs pour le MASA • Apport de l'activité sur le changement climatique • Valorisation des données (communication, exploitation) <p>Impliquer les agents</p> <p>Valoriser les agents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur leur niveau d'excellence • Par l'intérêt du métier • Par la rémunération • Par l'avancement • Par la diversification des missions • Par l'accroissement des compétences • Par des formations de haut niveau pour les « experts »

Séquence 4: La journée en 3 mots

Un point négatif :

Très vaste – Pas assez de café – Déni – Fossé IGN/IFN – Problèmes complexes – Temps de parole parfois insuffisant – 9a ne doit pas être un tribunal des agents de terrain – Chacun doit apporter ses compétences – Recommencement à zéro – On avait déjà travaillé au séminaire Forêt – Pas assez de café – Court – Dense – Beaucoup de sujets – Tribunal à charge - Frustration – Quel avancement ?

Un point positif :

Partage – Sujets abordés – Partage d'expérience – Calme – Pluralité du groupe – Discussion riche – Echange – Franchise – Partage – Liberté des échanges – Dire les choses qui fâchent – Groupe ++ - Bon échange – Bonne base – Discussion franche et ouverte – Richesse des échanges

Un engagement que je prends :

Aller plus sur le terrain cette année – « Same player- shoot again » - Continuer à participer – Soutenir le groupe – Etre le plus constructif possible – partager les expériences positives et négatives – Regarder de près le sujet liés au marché des véhicules – Moyen – Apport mon expertise RH – Cibler les actions – rester calme 😊 - Motivé pur poursuivre – Implication – Poursuivre la discussion

Annexe : Programme de la première réunion du GT « Organisation du travail d’inventaire forestier sur le terrain »

Lundi 27 mars 2023, de 9h30 à 16h30, Géoroom, St Mandé

Objectifs :

- Constitution d’un collectif de travail sain
- Appropriation des enjeux et des objectifs du GT
- Priorisation des questions à traiter dans les réunions suivantes

Avant la réunion : ré-envoi par email du mandat validé du GT aux participants

9h30	Accueil café	Réservation à l’AUC
9h45	Icebreaker : chacun écrit sur un post-it qqch que les autres ne savent pas sur lui (pro ou perso) puis on les met tous ensemble, et le groupe doit retrouver qui se cache derrière chaque item	Post-its, crayons
10h15	Etablissement des règles de fonctionnement : à partir de quelques mots donnés a priori, compléter, en distinguant la famille « Permission » (on peut tout dire, on peut se taire, on peut boire du café, etc.) et la famille « Protection » (bienveillance, ne pas juger, etc.)	Une affiche, feutres vert et rouge
10h30	Etat d’esprit en arrivant dans ce GT : choisir un personnage sur le mur à personnages et expliquer avec au moins 1 post-it de chaque famille « émotions », « craintes » et « espoirs »	Affiche du mur à personnage, Post-its, crayons
11h	Rappels : <ul style="list-style-type: none"> • des enjeux de la collecte de données de terrain en forêt pour l’information forestière à l’IGN • de la réunion sur le temps de travail d’avril 2022 	
11h15	Echanges en 3 sous-groupes de composition <u>homogène</u> sur ce que peuvent être les attentes de l’IGN / des managers / des agents de terrain, vis-à-vis de ce GT (=> demande aux participants de se mettre « dans la peau de »)	
11h45	Restitution par les groupes : 7 minutes d’exposé + 10 minutes d’échange	
12h45	Déjeuner à la cantine	
14h00	« Energizer » : défaire le nœud humain ou gym japonaise...	
14h15	En 4 sous-groupes qui vont tourner (4 x 15 minutes), élaboration de cartes mentales pour chacune des 4 thématiques	
15h15	Présentation des cartes mentales à tous par 4 rapporteurs choisis à l’avance (qui iront sur leur carte en dernier) : 5 minutes chacun + échange tous ensemble 20 minutes NB : Les cartes mentales seront mises au propre et intégrées à la synthèse de l’atelier	
16h15	Conclusion : chacun écrit 3 post-its et vient les coller en les expliquant (un aspect + de la journée, un aspect -, un engagement pour la suite)	