

## 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	
<b>Respect de la réglementation</b>	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))
<b>Définition des différentes étapes d'une mission ordinaire de terrain</b>	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
<b>Décompte du temps</b>	Forfait (39h) Décompte du temps passé en mission selon les différentes étapes
	Profil horaire hebdomadaire / été-hiver ...
<b>Contrôle du temps</b>	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	
<b>Types de schéma</b>	Unique, identique pour toutes les DT / Multiples (selon les DT)
	D'une campagne : Points transférés progressivement / en 1 fois

<b>Schéma d'organisation dans le temps</b>	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)
<b>Schéma d'organisation spatiale</b>	Secteurs de travail / Travail en dehors du secteur de travail / Travail en dehors de limites de la DT / Travail en mission exceptionnelle (ex. Corse)
<b>CHARGE DE TRAVAIL_(nombre de points) CHARGE DE TRAVAIL_(nombre de points)</b>	
<b>Calcul de la charge (nombre de points)</b>	Comment est-elle calculée ? Qui valide ?
<b>Gestion de la charge – notion de rendement</b>	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
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)</b>	
<b>Autonomie</b>	Organisation annuelle / hebdomadaire, Quelles limites / Obligations de rendre compte, Principale attractivité du métier
<b>Equilibre vie professionnelle/vie privée</b>	Déplacements / Tolérance / acceptabilité par l'agent, par l'IGN
<b>Binôme</b>	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)
<b>Localisation de la résidence familiale</b>	Par rapport à la Zone habituelle de travail (notion de secteurs de travail), Par rapport à la Localisation de la résidence administrative
<b>Contraintes fortes</b>	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	
<b>Achats</b>	Respect du code des marchés, DAE (Direction des achats de l'Etat), UGAP
<b>Sécurité</b>	Matériel, Véhicules, Conduite, Vêtements (visibilité, protection...), EPI
<b>Utilisation du matériel</b>	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
<b>Prise de décisions</b>	Qui décide quoi ? (Rôles du Sasp, de la DT, du Sisfe, du RFDOT)
HABILLEMENT	
<b>Achats</b>	Catalogue IGN
<b>Spécifications</b>	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	
<b>Matériels de levés</b>	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)
<b>Véhicules</b>	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 ?)
<b>Matériels informatiques</b>	Homogène au niveau national / spécificités par DT, Améliorations logiciels, Partage nouvelles applications, Mise à disposition de matériel (ex. PC)
BONNES PRATIQUES	

<b>Echanges</b>	Coordinations des bonnes initiatives, Réseau d'échanges (WhatsApp...)
-----------------	---

## CARRIERE

### RECRUTEMENT

<b>Filières de recrutement</b>	<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>
<b>Comment recruter</b>	<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>
<b>Attractivité - Ce qui me fait rester</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sens de la mission</li> <li>• Rémunération</li> <li>• Equipes avec profils mixtes</li> <li>• Formation continue</li> </ul>

### GESTION DE CARRIERE

<b>Connaissance du métier - Carrière</b>	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), ...
<b>Formations</b>	<p>Formation préalable à l'embauche (interne / externe)</p> <p>Parcours mixte IF / IGN (Parcours d'intégration, Accompagnement)</p> <p>Formation initiale</p>
<b>Exercice du métier</b>	<p>Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer la polyvalence entre les missions terrain et les autres activités bureau</li> <li>• Parcours mixte IF / IGN (ex. PIP et terrain)</li> </ul>

## EXCELLENCE – MAINTIEN DU NIVEAU TECHNIQUE

### LES OUTILS

<b>Formations</b>	<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"> <li>• Initiale</li> <li>• Externe</li> <li>• Continue</li> <li>• Locale</li> <li>• Tutorat</li> </ul>
<b>Les échanges</b>	<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>
<b>Evaluation du niveau de compétences</b>	<p>Evaluation du niveau de qualité (exigence IF)</p> <p>Niveau de recrutement</p> <p>Evaluation du niveau de compétences (agréments...)</p>
<b>Donner du sens au métier - motivation</b>	<p>Donner de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels objectifs pour le MASA</li> <li>• Apport de l'activité sur le changement climatique</li> <li>• Valorisation des données (communication, exploitation)</li> </ul> <p>Impliquer les agents</p> <p>Valoriser les agents</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur leur niveau d'excellence</li> <li>• Par l'intérêt du métier</li> <li>• Par la rémunération</li> <li>• Par l'avancement</li> <li>• Par la diversification des missions</li> <li>• Par l'accroissement des compétences</li> <li>• Par des formations de haut niveau pour les « experts »</li> </ul>

#### 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"> <li>• des enjeux de la collecte de données de terrain en forêt pour l’information forestière à l’IGN</li> <li>• de la réunion sur le temps de travail d’avril 2022</li> </ul>	
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)	