



## CSA IGN du 11 décembre 2024

Paris, le 13 décembre 2024

### Compte-rendu du CSA de l'IGN du 11 décembre 2024

L'ordre du jour était le suivant :

**Point 1 :** Approbation du procès-verbal des séances du 11 janvier 2024 et du 8 juillet 2024 (sous réserve) (pour avis)

**Point 2 :** Examen du rapport social unique (pour avis)

**Point 3 :** Bilan de l'expérimentation du travail sur 4,5 jours des activités forestières et perspectives (pour information)

**Point 4 :** Questions diverses

L'UNSA est intervenue en préambule pour marquer la volonté de l'ensemble des forestières et des forestiers d'ouvrir des négociations pour la reconnaissance de leurs conditions de travail. Elle a remercié l'autorité administrative pour l'acceptation de l'ouverture de négociations sur le volet indemnitaire [*note hors CSA : l'intersyndicale a été avertie par téléphone, la veille à 15 h de l'acceptation de sa demande d'ouverture de négociations et a reçu un courrier officiel vers 17 h*]. Elle a souligné la tension et la colère extrême qui dominaient chez la grande majorité des agent·e·s. Elle a rappelé la mobilisation massive lors du premier mouvement de grève. Elle a rappelé comment 99 % des noms des agents se sont retrouvés sur la pétition remise à l'administration la veille du CSA, comment chaque agent·e avait donné son accord et que cette pétition montrait que tou·te·s les forestier·ère·s étaient solidaires de cette demande. L'intersyndicale avait un mandat unanime pour porter des négociations. L'UNSA a souligné que le dialogue avait très mal commencé et que l'intervention au basculement avait marqué les esprits, la proposition de l'administration mélangeant trop d'éléments qui n'avaient pas de lien entre eux (insalubrité / NBI / pénibilité...). Les ressources humaines voulaient tout régler en même temps, comme ça, d'un seul coup ! Alors que tout ce qui touche aux conditions de travail et à sa reconnaissance s'inscrit dans une histoire longue de l'IFN qu'il faut respecter. L'UNSA a montré son optimisme pour arriver à un accord dans un délai raisonnable si chacune des parties souhaitait aboutir. En conclusion, l'UNSA a tenu à rappeler ce qu'était un « dialogue » social en l'illustrant avec le point sur le bilan de l'expérimentation. Ce point à l'ordre du jour est pour « information » et dans ce cas il n'entre pas dans la définition d'un dialogue où on attend une information descendante et montante. On est le 11 décembre, les forestières et les forestiers ne savent toujours pas comment ils vont travailler au 1<sup>er</sup> janvier.

#### Point 2 : Examen du rapport social unique

Les ressources humaines ont produit le Rapport Social Unique (RSU) 2022-2023, rapport qui synthétise un nombre très important d'indicateurs tirés de la base de données sociales dont le contenu est prévu par un décret de 2020. Ce document très intéressant permet une analyse comparée sur 3 années, de nombreux indicateurs regroupés dans dix thèmes : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social, la discipline.

Les débats ont porté sur de nombreux de sujets de la politique et de la stratégie de l'établissement, politique liée à l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, politique liée aux recrutements, aux rémunérations, à l'organisation du temps de travail...

### Point 3 : Bilan de l'expérimentation du travail sur 4,5 jours des activités forestières et perspectives (pour information).

Manuel Fulchiron a présenté le résultat d'une enquête qui a été faite auprès des agents expérimentateurs de Lyon.

1- Depuis le début de l'expérimentation, le fait de passer d'une organisation du travail sur 5 jours à une organisation du travail sur 4,5 jours a-t-il eu des incidences sur votre manière de travailler ? (OUI : 80 %, NON : 20 %)

2- A l'échelle des journées de travail : en matière de changement de l'intensité des journées et de la fatigue liée au travail, quelle est votre appréciation, entre 1 et 6, avec : 1 = intensité et fatigue beaucoup plus élevées, très difficiles à supporter au quotidien v 6 = intensité et fatigue réduites, beaucoup plus facile à supporter au quotidien (1 : 10 %, 3 : 10 %, 4 : 80 %).

3- A l'échelle des semaines/mois de travail : en matière de changement de l'intensité des semaines/mois et de la fatigue liée au travail, quelle est votre appréciation, entre 1 et 6, avec : 1 = intensité et fatigue beaucoup plus élevées, très difficiles à supporter sur la durée, 6 = intensité et fatigue réduites, beaucoup plus facile à supporter sur la durée. (3 : 20 %, 4 : 50 %, 5 : 30 %).

4- En matière de changement de votre équilibre vie professionnelle/vie personnelle, quelle est votre appréciation, entre 1 et 6, avec : 1 = équilibre beaucoup moins facile à trouver, très difficile à supporter, 6 = équilibre très nettement amélioré, beaucoup plus facile à supporter. (4 : 30 %, 5 : 30 %, 6 : 40 %).

5- Diriez-vous que votre avis sur ce cycle de travail est, sur une échelle de 1 à 6, avec : 1 = avis très négatif, très nombreux inconvénients sur la qualité de vie et les conditions de travail, 6 = avis très positif, très nombreux avantages sur la qualité de vie et les conditions de travail. (4 : 10 %, 5 : 60 %, 6 : 30 %).

6- A quelle fréquence estimez-vous l'inadéquation de l'organisation du cycle de travail avec les besoins de la mission (par exemple, nécessité de décaler la demi-journée non travaillée, nécessité de travailler 5 jours pleins), sur une échelle de 1 à 6, avec : 1 = besoin très fréquent de déroger au rythme de 4,5 jours/semaine, cycle très peu adapté à la mission, 6 = besoin très rare de déroger au rythme de 4,5 jours/semaine, cycle très adapté à la mission. (3 : 10 %, 5 : 40 %, 6 : 50 %).

7- Globalement, quelle est votre perception de l'organisation de la semaine de travail sur 4,5 jours ? Très négative / Négative / Positive (20 %) / Très positive (80 %).

Manuel Fulchiron a rappelé que le travail en 4,5 jours n'a pas d'impact significatif sur la productivité.

L'administration a fait 3 propositions pour le 1<sup>er</sup> janvier :

- 1/ Maintenir le cycle de travail à 5 jours pour tous.
- 2/ Poursuivre l'expérimentation et relancer des demandes de volontariat.
- 3/ Mettre en place un cycle de travail de 4,5 jours pour tous.

L'UNSA a éliminé la 3<sup>ème</sup> proposition et a fait valoir à l'administration qu'il était administrativement impossible de mettre en place un cycle de travail de 4,5 jours.

Elle a défendu la proposition 2 en demandant de modifier la note qui encadre l'expérimentation au moins sur 2 points :

- 1/ Assouplir les horaires du vendredi matin
- 2/ Assouplir les conditions de dérogation si les agents doivent travailler 5 jours pour raison de service.

Après le tour de table des OS, l'administration maintient la proposition 2, en demandant que les expérimentations se fassent par DT entière. Elle demande à Manuel Fulchiron de modifier la note. Un bilan se fera dans 4 mois pour une prise de décision et une mise en application à partir du 1<sup>er</sup> juillet.

## Commentaire UNSA :

Le dialogue social est en panne à l'IGN depuis trop longtemps et malgré l'arrivée d'une nouvelle DRH depuis 6 mois, il a bien du mal à se mettre en place. L'UNSA ne s'y retrouve pas dans les négociations à l'IGN. Il y a comme un défaut de savoir-faire de nos interlocuteurs au contraire de ceux que nous avons l'habitude de côtoyer dans les ministères (MASAF ou MTE). Il en résulte que le climat dans les CSA, celui-ci ne fait pas exception, est tendu.

Il est évoqué que cela est dû au manque de temps, trop simpliste et non recevable pour l'UNSA car le temps des réunions pourrait être autre.

Pour l'UNSA, c'est clairement un manque de savoir-faire, un manque de confiance, voire de défiance.

2025 arrive à grand pas, en sera-t-il autrement ?

Y aura-t-il une prise de conscience de nos décideurs IGN ?