



# Changer le management

## Oui et c'est une revendication portée par la CGT

Non, le rapport d'OpenCommunities n'est pas un tract de la CGT...! Mais en écoutant les agents et l'encadrement, il fait un constat qui exprime certaines vérités!

Ce cabinet a fait à sa façon œuvre utile en répercutant vos paroles, en ce qui concerne la reconnaissance du travail, les rémunérations, la formation, les surcharges de travail et de tâches « inutiles », le manque de temps pour faire du bon travail, le manque d'effectifs, le turnover précoce inédit, la désorganisation due à la réorganisation, les difficultés de légitimité pour les cadres de proximité, les cas de concurrence entre équipes et entre cadres, l'inquiétude sur l'avenir des activités, la défiance envers la direction, la difficulté grandissante à donner un sens au travail etc.

//

« Quelle option mettre en œuvre? »

« Option A: Ça ne marche pas, donc on continue »

La direction générale de l'IGN se satisfait d'avoir retrouvé une cohésion et un « travail ensemble » d'elle-même, et reste intangible dans l'acceptation des fondamentaux de la politique gouvernementale : les effectifs et les moyens de l'IGN continueront à baisser, sans limite prévisible, et il n'est pas question de remettre en cause la réorganisation. Il faut résoudre les problèmes en partant d'en bas, en mobilisant le management de proximité, et aller jusqu'au bout. Ce ne serait qu'un problème de compréhension et d'interface.

Elle organise donc avec le cabinet OpenCo une grande campagne de « réorganisation » de la « désorganisation » provoquée par la « réorganisation », pour passer au « stade supérieur » : un IGN transversal organisé pour répondre aux commandes (1) . La responsabilité en incombe à l'encadrement intermédiaire.

La réorganisation a été brutale. La Direction Générale veut que l'encadrement intermédiaire explique la réorganisation, et soit convaincu. Par conséquent doutes et désaccords doivent s'exprimer entre cadres et avec la hiérarchie, uniquement là, pas dans le dialogue avec les agents.

« L'accompagnement du changement » la cellule psychologique et le médico-social sont souvent utilisés pour atténuer les conséquences, donner une réponse individuelle aux difficultés et souffrances, pas pour construire la santé au travail, tout en étant évidemment utiles. L'encadrement a donné beaucoup de lui-même sans contrepartie et gère les difficultés dans les unités.

note 1 : un philosophe pourrait y voir un air de « négation de la négation » hégélienne, « le mouvement de l'idée » étant remplacé par l'ultra-libéralisme...

L'encadrement de l'IGN doit pouvoir s'exprimer.

La CGT des Cadres et Techniciens au Ministère de l'Écologie propose une enquête sur le thème « Changer le management ». Nous vous invitons à y participer <https://syndicoop.fr/ofict/consultation-sur-le-management/>

# « Option B : Prendre au sérieux le constat d'OpenCo, organiser la réflexion et chercher des pistes alternatives »

- **Temps et charges de travail** : les syndicats doivent en discuter dans le cadre de l'agenda social. La parole de l'encadrement doit être entendue . Des leviers doivent être mis en œuvre pour que encadrer ne signifie plus temps de travail à rallonge. Tâches dévolues à l'encadrement, droits à défendre, moyens ?
- **Rémunérations et reconnaissance** : à l'évidence la réforme des notes de fonction est fondée sur la stagnation de la rémunération et l'adaptation des métiers à la réorganisation. Il faut sortir du blocage absolu des rémunérations, de la répartition des restes et de la concurrence entre agents.  
Une négociation doit avoir lieu sur les lignes directrices de gestion à l'IGN suite à la perte des compétences des CAP. Le sujet doit être discuté !
- **Égalité professionnelle entre femmes et hommes** : la négociation sur le protocole définissant un plan d'action débute. L'égalité professionnelle dans l'encadrement est un sujet important et compte pour le management et l'organisation. Égalité de carrière, de primes, temps partiel, télétravail, recrutements, accès au responsabilités, organisation du temps, vie personnelle et vie professionnelle, sont à l'ordre du jour. OpenCo ignore le sujet...
- **Autonomie, rôle des cadres de proximité, management transversal, droit d'expression.**  
OpenCo valorise la qualité de la coopération dans les équipes à l'IGN alors que la réorganisation met en cause le fonctionnement de ces équipes.  
C'est plutôt contradictoire et cela doit être discuté alors que les formes de management se complexifient avec des marges de manœuvres étroites. Il faut en discuter !
- **Alvéoles (par référence à une ruche) et proximité** : La direction de l'IGN y attache beaucoup d'importance. Il s'agit des unités qui mettaient en œuvre la production à partir de la définition à priori de la mission de l'IGN. Cette façon de fonctionner par unités, évolue vers « une autre organisation » pour répondre aux commandes en puisant dans les compétences réparties dans l'IGN et chez les partenaires .  
Il s'agit du fondement de l'efficacité de l'IGN. Les conséquences sont incertaines en terme de management, de travail, de perspectives de carrière, etc. Le sujet mérite d'être discuté en tant que tel !
- **Effectifs et moyens, politique gouvernementale.**  
Dans le COP les effectifs et la SCSP deviennent des moyens de management structurel de l'IGN et sont déconnectés de la mise en œuvre d'une politique d'information géographique. L'IGN a besoin de recruter, a besoin de moyens pour avoir une recherche au niveau, pour répondre aux besoins, que ce soit ceux des politiques publiques ou la mission de description du territoire, pour construire des partenariats. Recruter 40 CDD pour le RPG est aussi le signe d'un problème. Sans oublier qu'on attend 900000 chômeurs de plus à la fin de l'année. Il y a besoin de faire le maximum pour changer cette situation.
- **Légitimité de l'encadrement, sens du travail** :  
La réorganisation a profondément mis en question le sens du travail de l'encadrement comme des agents. C'est un élément essentiel du management. Doit-il être défendu, reconstruit, avec quels critères ?

Il faut arriver à infléchir la politique du gouvernement! Les personnes de santé, médecins, cadres infirmier.e.s, personnels, ont obtenu le « Ségur ». La crise du COVID démontre leur esprit de responsabilité ! Ce n'est pas fini, il faudrait 100000 agents à l' Hôpital et 200000 en Ehpad pour normaliser la situation.

L'ensemble des services publics est un atout décisif pour relancer l'économie et créer des emplois mais ils sont oubliés dans le plan gouvernemental. Oubliés !