

EFA-CGC / CNPF

Flash Info n°9 – mars 2021

L'actualité de ce début d'année a été particulièrement riche !

La stratégie de l'établissement a bien entendu été une de nos priorités.

Le dialogue sur le télétravail s'est poursuivi, quelques points sont encore en discussion avant adoption du projet d'accord.

Plusieurs instances se sont réunies : CTN des 15 décembre 2020 et 29 janvier 2021, CA du CNPF des 25 novembre 2020 et 10 mars 2021

Bonne lecture.

1. Nouvelles du syndicat EFA-CGC.

Pour la première fois, nous avons sollicité votre avis par un questionnaire via internet fin novembre sur le thème du télétravail. Vos retours nous ont été précieux pour défendre le dossier. Nous vous remercions pour l'accueil positif que vous avez donné à cette démarche que nous renouvèlerons autant que de besoin.

Le nombre d'adhérents du CNPF à notre syndicat augmente progressivement. C'est pour nous un signe positif sur notre action : plus nous serons nombreux au sein de notre groupe de réflexion, meilleure sera la richesse de nos échanges et la représentativité de nos positions. Aussi, n'hésitez pas à nous contacter pour rejoindre ce groupe, même en tant que simple sympathisant.

Le ministère de l'Agriculture a mis un point Forêt à l'ordre du jour du Comité technique ministériel du 28 janvier 2021. Sous l'impulsion d'EFA-CGC, membre de l'Alliance du Trèfle, une [déclaration liminaire intersyndicale](#) a été lue par Valérie BOYE. Elle était accompagnée par deux représentants du personnel du CNPF et de l'ONF.

EFA-CGC a été auditionné le 9 mars 2021 dans le cadre de la mission d'évaluation du COP menée par le Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER). Vos représentants se sont appuyés sur la note de stratégie en pièce jointe pour répondre aux questions des auditeurs.

2. Stratégie d'établissement.

Les mois de décembre et janvier ont été marqués par les échanges au sein des services sur la proposition de stratégie d'établissement.

Comme beaucoup d'entre vous, nous avons été surpris par la méthode et les délais, en décalage avec les enjeux.

Le calendrier a été revu depuis et les organisations représentatives du personnel seront formellement consultées lors d'une réunion du CTN dédiée fin mars – début avril.

Nous avons adressé la note de positionnement ci-jointe à la direction en janvier. Nous militons pour une stratégie d'établissement qui soit concise et priorisée en fonction des moyens. Nous proposons trois grands axes :

- Déployer l'activité autour du cœur de métier du CNPF que sont les DGD, le développement forestier appuyé par la R&D et les partenariats avec les acteurs des territoires.
- Remettre l'humain au cœur du fonctionnement de l'établissement, en développant l'écoute des propriétaires forestiers et de leurs représentants et en recherchant des conditions de travail motivantes pour le personnel (charge de travail soutenable avec du sens et de la cohérence dans les missions).
- Développer une stratégie conventionnelle raisonnée, ancrée dans le développement territorial, portant des projets au bénéfice de la connaissance et de l'innovation, avec une plus grande liberté de recrutement en adéquation avec les projets développés.

Nous avons également transmis cette note à nos collègues de l'UNSA avec le souhait d'une démarche intersyndicale sur ce sujet qui doit nous rassembler. Nous espérons une réponse positive.

3. Travaux sur le télétravail.

Le sujet était à l'ordre du jour des deux dernières réunions du Comité technique national.

Les nombreux retours au questionnaire que nous vous avons adressé fin novembre à ce sujet nous ont été précieux pour défendre un point de vue qui soit partagé le plus largement possible.

Nous avons également appuyé notre positionnement sur l'étude complète des textes réglementaires et des documents de références que l'on peut trouver sur les sites institutionnels.

Nous défendons l'ouverture la plus large possible du droit au télétravail, en limitant autant que possible les restrictions liées à la nature du contrat ou la mission. Nous défendons également la nécessaire prise en charge des coûts liés à ce télétravail par l'employeur.

4. Derniers comités techniques nationaux des 15 décembre 2020 et 29 janvier 2021.

En décembre, des points d'information et d'échange ont été faits sur l'évolution des statuts du personnel, les modalités de mise en place du télétravail « hors-COVID » (voir plus haut), le Plan de Développement des Compétences National 2021 ou les Modalités d'organisation des congés (reports, fermeture des locaux ...). Le projet de déménagement du CRPF et de l'IDF à Orléans a également été abordé.

En janvier, les points suivants ont été abordés : mise en place du télétravail « hors COVID », prenant en compte les réflexions formulées lors du CT de décembre ; les règles pour l'attribution des avancements et promotions en 2021 ; l'établissement d'un plan égalité hommes - femmes (mise en place d'un groupe de travail) ; information sur la mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations dans le milieu professionnel au niveau du MAA ; les œuvres sociales ; la perspective de fusion des instances CT-CHSCT et de mise en œuvre du vote électronique.

5. Conseils d'administration des 25 novembre 2020 et 10 mars 2021.

Conseil du 25 novembre 2020

L'ordre du jour de ce conseil en visioconférence était : 1. Approbation du PV du 24 09 2020 / 2. Budget 2020 / 3. Budget initial 2021 / 4. Contrôle interne comptable et budgétaire / 5. Projet immobilier à Orléans / 6. Plan de relance / 7. Questions diverses.

Nous avons approuvé l'ensemble des délibérations de ce Conseil. Notre syndicat est intervenu pour regretter que les motions du dernier Conseil sur la nécessaire augmentation des moyens soient restées sans suite et alerter à nouveau sur la tension générée par la poursuite des suppressions de postes. Nous sommes également intervenus pour insister sur les problèmes que pose le non renouvellement de nos statuts. Au sujet du Plan de relance, EFA-CGC a interpellé le ministère sur le caractère optionnel des diagnostics sylvo-climatiques, alors qu'il s'agit d'un point incontournable pour adapter les forêts au climat de demain.

Conseil du 10 mars 2021

L'ordre du jour de ce conseil en visioconférence était chargé : 1. Approbation du PV du 25 11 2020 / 2. Approbation du Compte financier 2020 et présentation du rapport de l'agent comptable principal et rapport de l'ordonnateur / 3. Rapport d'activité 2020 / 4. Bilan du COP 2020 : indicateurs / 5. Tarifs journaliers des agents du CNPF en 2021 / 6. Présentation et approbation de la convention pour le déploiement d'une animation forestière avec le Conseil régional de Nouvelle Aquitaine / 7. Etat d'avancement des activités de projets labellisés bas carbone et perspectives / 8. Plan de relance / 9. Dépôt d'une motion et courrier au Ministre à propos de la fin de la garantie de gestion durable des CBPS+ fin 2021.

Nous avons approuvé toutes les délibérations. Voici les quelques éléments les plus marquants : concernant le COP, le ministère regrette que le nombre de GIEEF créés soit en-dessous des objectifs. Il est également surpris que La Forêt Bouge ne décolle pas davantage. Pour le moment, le ministère est réservé pour la création d'une filiale « carbone » : il souhaite qu'une étude juridique et financière soit menée et qu'un travail avec tous les acteurs de la forêt privée soit mené. Les emplois demandés pour la mise en œuvre du Plan de relance n'ont pas connu à ce jour de réponse positive. Afin que les propriétaires disposant de CBPS+ ne perdent pas leur garantie de gestion durable dès la fin de cette année, le Président du CNPF a écrit au Ministre de l'Agriculture et une motion demandant la prolongation du dispositif a été votée à l'unanimité en séance.

[Consultez le site internet d'EFA-CGC](#)

Vos contacts EFA-CGC du CNPF :

CNPFSG et IDF : Julie THOMAS, Ingénieure à l'IDF antenne de Nancy, 0609416146

Contractuels : Florian PRUDHOMME, Technicien au CRPF Occitanie, 0610622725

Personnel administratif : Annick LAMOTHE, Attachée au CRPF Nouvelle Aquitaine, 0556015470

Personnel d'encadrement : François CLAUCE, Chef de projets RMT AFORCE, 0685193715

Ingénieurs et chargés de mission : Amélie CASTRO, Ingénieure au CRPF Nouvelle Aquitaine, 0679066821

Technicien de terrain : Damien BREUGNON, Technicien de secteur au CRPF Grand Est, 0624489152

**EFA
CGC**

Syndicat de l'Environnement,
la Forêt et l'Agriculture

Membre de
l'Alliance du Tréfle





Contribution d'EFA-CGC

A la stratégie du CNPF

Préambule

EFA-CGC a regretté fortement le calendrier et la méthode initiale choisis pour la consultation des personnels, initiative que l'on accueille pourtant favorablement sur le principe.

- Le calendrier : Engager une réflexion stratégique avec le personnel entre le 13 décembre et le 13 janvier ne permettait pas d'offrir les conditions d'une consultation pleine et sereine.
- La méthode : Développer une stratégie consiste, dans un premier temps, à établir un bilan des actions passées pour un constat partagé, puis, à hiérarchiser des orientations permettant à l'ensemble du personnel de se projeter. Aborder les deux phases concomitamment ne peut pas offrir les conditions favorables à une réflexion approfondie.

Aussi, EFA-CGC salue le changement de calendrier opéré en début d'année intégrant un temps d'échange dédié avec les organisations syndicales de l'établissement.

EFA-CGC apporte ci-dessous sa contribution en complément de la consultation des personnels en espérant que celles-ci se retrouveront dans une stratégie, dont le format gagnera à être court (quelques pages), clair et appropriable.

L'analyse du contexte.

- Les effectifs du CNPF en diminution constante depuis plus de 10 ans (-10%), sont à un niveau qui ne permet plus d'assumer correctement les missions définies par le Code Forestier ni les missions relatives à l'aménagement du territoire, pour lesquelles l'établissement est sollicité. La poursuite de cette diminution se traduira rapidement par des problèmes : relation avec les propriétaires ou les pouvoirs publics, risques psychosociaux importants pour des agents qui supportent déjà des charges de travail dépassant de façon récurrente le niveau du raisonnable. Même à effectif constant, le fait d'essayer de répondre à toutes les sollicitations dans leur niveau actuel entraîne déjà des difficultés. Difficultés pouvant être exacerbées en situation de crise (ex : aléa climatique) ou lors d'accroissement exceptionnel de charge de travail (ex : plan de relance).
- Le rôle des propriétaires forestiers élus dans les Conseils de centre et au Conseil d'administration du CNPF est vital pour l'établissement. Le maintien du subtil équilibre entre un statut d'établissement public de l'Etat, distinct des organisations professionnelles, et une gouvernance proche de celle d'une Chambre professionnelle, dans le respect des spécificités régionales, est nécessaire au bon fonctionnement des CRPF et à l'accomplissement de leurs missions de développement, formation et information des propriétaires forestiers privés.
- La forêt française traverse une crise qui va perdurer voire s'aggraver dans le contexte climatique que nous connaissons, alors que l'économie du bois est plutôt en expansion, poussée par la transition énergétique. Les forestiers privés sont dans une incertitude grandissante et beaucoup ont l'impression de ne plus faire de sylviculture du fait des coupes sanitaires. Ils expriment de fortes attentes en matière de conseil technique indépendant, au plus près du terrain, et d'outils d'aide à la gestion.
- Enfin, nous sommes dans une société où les demandes relatives à la forêt s'intensifient et se distendent entre des tenants de la forêt naturelle non gérée d'un côté et des partisans d'un renforcement de l'utilisation de bois sous toutes ses formes, produits par une industrie locale compétitive de l'autre. La place du CNPF, garant de la gestion durable, adaptée à chaque contexte régional, est plus que jamais incontournable. L'échelon local doit aussi être pris en compte, car les collectivités (communes, intercommunalités, parcs naturels régionaux, etc.) investissent de plus en plus le sujet. Le CNPF est souvent force de propositions équilibrées entre les attentes exprimées et possède de solides compétences techniques et scientifiques pour éclairer des débats parfois difficiles.

La proposition de stratégie.

Développer l'action du CNPF autour de son cœur de métier que sont les garanties de gestion durable, par l'accompagnement des propriétaires forestiers privés en réponse à la demande sociale de biens et services durables rendus par la forêt.

Etre au service public de la forêt privée et accompagner les propriétaires forestiers :

- Les documents de gestion durable (DGD) sont au cœur d'enjeux forts pour la filière forêt-bois et la forêt privée. Ils ont démontré leur efficacité (sérieux de l'instruction, contrôle des DDT) et sont irremplaçables pour garantir le caractère légal des bois commercialisés et sécuriser les programmations de travaux des propriétaires. La stratégie du CNPF devrait être centrée sur le développement de ces DGD, développement dont découle toutes nos actions de R&D et d'information/formation.
- La présence des agents du CNPF au plus près du terrain, pour répondre aux questions que se posent les propriétaires forestiers et ceux qui les accompagnent dans leur gestion sur leurs forêts, est une priorité absolue. On ne peut accomplir cette mission de service public d'accompagnement des acteurs de la forêt privée exclusivement depuis un bureau ou une application informatique.
- Développer des outils d'aide à la gestion : pour le choix des essences, les modalités de plantation, le choix des itinéraires sylvicoles et d'adaptation de gestion ; former les propriétaires et gestionnaires à l'utilisation de ces outils.
- Utiliser ces outils en les adossant aux documents de gestion durable pour maintenir et développer les deux piliers que sont le PSG pour les propriétés de taille supérieure à 10 ha et le CBPS avec programme de coupes et travaux pour les propriétés plus petites.

En réponse à la demande sociale de biens et services durables rendus par la forêt :

- Maintenir le rôle incontournable d'acteur neutre, garant de la gestion durable, du CNPF en qualité de rédacteur des documents de cadrage de la politique forestière pour les forêts privées et en qualité de référent pour la forêt privée auprès des pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux-traitant des questions forestières.
- Développer notre capacité à produire des réponses innovantes, objectives et pragmatiques en réponse aux attentes de la société pour préparer la forêt de demain : adaptation au changement climatique, compensation carbone, maintien de la biodiversité dans une forêt productive. C'est-à-dire avoir un service R&D performant en lien étroit avec les équipes de terrain.
- Réfléchir à des modalités de financements complémentaires pour la prise en compte de ces demandes sociétales croissantes.
- Développer le partenariat avec la recherche et les élus des Régions, Départements et autres collectivités locales.

EN RESUME

Déployer l'activité autour du cœur de métier du CNPF, en maintenant et renforçant autant que de besoin les ressources de base :

- le maintien et l'extension des surfaces forestières gérés suivant des documents de gestion durable de qualité,
- le développement forestier, en intégrant l'amélioration des connaissances dans les différentes composantes de la gestion durable et des risques ainsi que les innovations qui peuvent en découler (R&D),
- l'ouverture à des partenariats avec les acteurs des territoires.

Remettre l'humain au cœur du fonctionnement : développer l'écoute des propriétaires forestiers et de leurs représentants et mettre tout en œuvre pour que les agents du CNPF connaissent des conditions de travail motivantes avec une charge de travail soutenable (prioriser les actions en adéquation des moyens) et du sens dans les missions portées par une politique publique forte et lisible.

Développer une stratégie conventionnelle raisonnée ancrée dans le développement territorial, en lien avec les collectivités et leurs élus, pour le développement de la gestion durable et l'intégration des demandes sociétales ; et le maintien et développement de projets au bénéfice de la connaissance et de l'innovation. Cette stratégie doit être le support de la réactivité et de l'adaptabilité qui caractérisent l'établissement. Elle doit s'accompagner d'une plus grande liberté de recrutement en adéquation avec les projets développés : CDD dont la durée correspondant à celle du projet, CDI de droit privé pour les projets au long court (label bas carbone par exemple).

