



Note EFA-CGC / CNPF

Agir concrètement contre l'épuisement au travail et pour le maintien de la motivation.

La crise sanitaire que nous traversons à l'heure actuelle et qui nous a obligés à une adaptation brutale de notre organisation et de nos méthodes de travail pour continuer à assumer nos missions essentielles, ne doit pas faire oublier les évolutions structurelles qui nous affectent à moyen terme.

Le constat.

Ces dix dernières années, les effectifs du CNPF ont diminué de plus de 10%. Parallèlement le champ d'activité n'a pas été réduit, il a même sensiblement augmenté avec le développement de la recherche de financements extérieurs pour l'établissement et les nouveaux enjeux attachés à la forêt (carbone, changement climatique, crises sanitaires...). L'expertise de l'établissement et de ses agents est reconnue, ce qui entraîne de nombreuses sollicitations dans des domaines variés.

Les agents observent une évolution régulière à la hausse de la multiplication des tâches avec un séquençage haché, des donneurs d'ordre multiples et une difficulté croissante pour prioriser les différentes tâches, souvent dans l'urgence.

Nous notons également que la fréquence des dépassements d'amplitude légale de travail journalier augmente en parallèle de la charge de travail mais aussi de l'éloignement des lieux de rendez-vous induit par les nouvelles régions.

Les arrêts de travail accentuent encore cette situation puisque la charge des absents se répartit sur les autres personnels dans le meilleur des cas et, au pire, elle attend le retour de l'agent ajoutant encore de la surcharge. La fréquence et la durée des arrêts de travail nous interpellent.

Par ailleurs, les outils informatiques ont envahi la vie professionnelle des agents mais aussi leur vie privée. Ces outils nous permettent aujourd'hui de travailler malgré le confinement et de garder le lien entre collègues, avec une facilité qui nous aurait manqué il y a dix ans. Mais, ils créent aussi une dépendance, ne permettant plus aux plus engagés d'entre nous de nous déconnecter du travail en soirée et parfois même le week-end.

Cette évolution numérique a d'autres conséquences. En effet, le développement des outils métier numériques est à l'origine d'une sensation de perte de sens dans l'activité des agents de terrain : ces outils augmentent fortement la part d'activité de bureau au détriment de la présence indispensable sur le terrain, auprès des propriétaires qui nous le font remarquer. De plus, les services rendus en retour par ces outils ne sont pas toujours à la hauteur de l'investissement en temps consenti. C'est aussi le cas pour les outils de gestion administrative de l'établissement.

Les conséquences.

L'épuisement professionnel est de plus en plus marqué chez de nombreux collègues du CNPF. Ces situations peuvent aller jusqu'au surmenage, que celui-ci soit motivé par la conscience professionnelle parce qu'ils sont passionnés par leur métier, ou qu'il soit subi du fait de la décharge d'autres collègues déjà débordés ou en compensation de collègues absents. Plusieurs perdent régulièrement en motivation, à force de ne jamais voir le bout dans une activité qui perd petit à petit de son sens.

De ces phénomènes, il résulte un mal-être au travail qui s'accroît, et dont la multiplication des arrêts de travail et/ou le départ de plus en plus fréquents d'agents pour d'autres structures sont autant de signaux qui doivent nous alerter.

Nous observons aussi que les ingénieurs n'ont plus le temps d'encadrer correctement les techniciens statutaires et les chargés de missions, ce qui rajoute au sentiment de perte de sens à tous les niveaux de l'établissement.

Nos propositions :

Nous considérons que cette situation peut être améliorée, si ce n'est inversée, en recherchant des marges de progrès dans les méthodes et l'organisation de l'établissement à différents niveaux.

Au niveau des responsables hiérarchiques directs des agents :

- Que pour chaque agent, l'ajout de toute nouvelle mission/ projet soit objectivement quantifié en charge de travail. A défaut de pouvoir remplacer une mission échue de charge équivalente, l'ajout doit être acté par l'arrêt d'une mission moins prioritaire de charge équivalente. L'utilisation des données issues d'ACTIV doit permettre de faciliter l'évaluation des différentes charges de travail.
- Qu'à l'occasion des entretiens annuels d'objectifs, 10% de l'activité soit réservé à la gestion des imprévus et au traitement des dossiers non planifiables.
- Qu'à l'occasion des entretiens annuels, le temps spécifique à la mission de cadre intermédiaire soit évalué et planifié (de l'ordre de 5j par agent encadré ?).
- Qu'un bilan intermédiaire informel (temps de management à prévoir) soit réalisé à mi année pour évaluer la réalisation des missions et proposer un éventuel ajustement. Ce bilan pourrait permettre d'accompagner les agents dans leur gestion des priorités.
- Que la formation à la réalisation des entretiens individuels soit renforcée pour améliorer encore l'efficacité de ces entretiens.

Au niveau de la direction du CNPF :

- Qu'à l'occasion de la négociation des prochains contrats d'objectifs et de performance, les objectifs soient fermement ajustés aux moyens mis à disposition de l'établissement par le gouvernement en distinguant clairement les activités financées sur ressources propres de celles nécessitant la recherche de moyens extérieurs à l'établissement.
- Qu'une stratégie lisible en réponse à la recherche de sens des agents dans leurs activités soit établie à l'occasion de la préparation des prochains contrats d'objectifs et de performance. EFA-CGC propose de mettre notamment à profit sa [note « Forêt d'avenir »](#) à cette occasion.
- Qu'un système plus efficient de reconnaissance de travail des agents (avec plusieurs leviers possibles (formation/prime/promotion/ individuel et collectif - confiance) récompensant les agents ou les collectifs consentant des efforts particuliers soit mis en place tout en prêtant une attention aux conditions d'attribution et éventuels effets pervers et problèmes d'ambiance qu'une mesure mal comprise pourrait entraîner.
- Qu'une réflexion de fond soit menée pour que les outils numériques développés dans l'établissement répondent aux attentes des agents et leur apportent des services facilitant leur mission au quotidien.
- Qu'une réflexion soit menée afin de permettre le dialogue entre les médecines du travail des différentes régions dans le cadre du CHSCT pour une meilleure prévention des risques psychosociaux et une communication renforcée sur ces risques.

Au niveau du Conseil d'administration :

- Que chaque décision présentée au vote des administrateurs soit accompagnée d'une évaluation des moyens nécessaires pour sa mise en œuvre et d'une analyse de la capacité de l'établissement à dégager ces moyens.
- Que l'activité des agents à l'origine des résultats présentés soit davantage valorisée et que les principaux acteurs de ces résultats soient systématiquement cités.

Au niveau du ministère de tutelle :

- Qu'une réelle prise de conscience de l'importance de l'action du CNPF et de ses agents au profit de la forêt privée et de la société soit accompagnée au sein du ministère et dans les services de l'Etat.
- Qu'elle se traduise par la mise à disposition du CNPF des moyens en rapport avec les enjeux auxquels est confrontée la forêt française (cf. note EFA-CGC sur la [« Forêt d'avenir »](#)).

[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, Adjoint au Directeur au CRPF Hauts-de-France, 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 Trèfle

