Note EFA-CGC / CNPF

Consultation du personnel sur la charge de travail

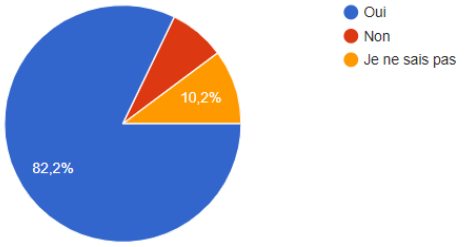
Les résultats complets.

Dans ce document, le terme « agents » doit s'entendre par l'ensemble des agents ayant répondu au questionnaire, soit un tiers de l'effectif de l'établissement.

La charge de travail a augmenté ces dernières années pour la quasi-totalité des salariés du CNPF.

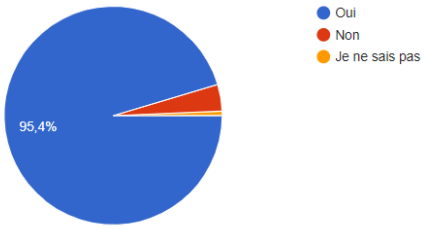
Votre charge de travail a-t-elle augmenté au cours de ces deux dernières années ?

157 réponses



Au cours de la dernière année, vous est-il arrivé de vous rendre au travail plus tôt ou de rester au travail au-delà de vos heures normales ou régulières pour venir à bout des tâches qui vous incombent ?

152 réponses

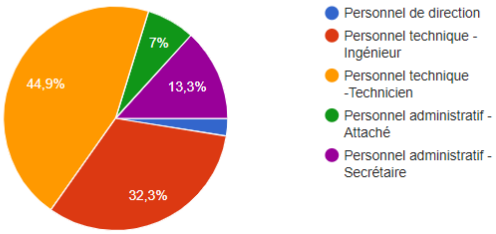


Qui a répondu ?

158 questionnaires ont été renseignés. Soit un tiers des agents de l'établissement avec une **répartition représentative** entre les différentes catégories d'emploi de l'établissement, sauf au niveau de la répartition CDD/CDI, le CDD ayant moins participé.

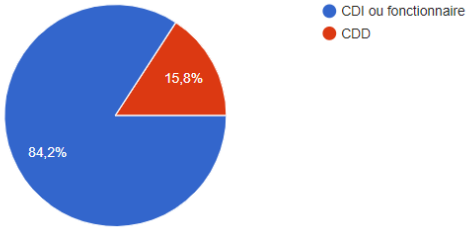
Vous êtes ?

158 réponses



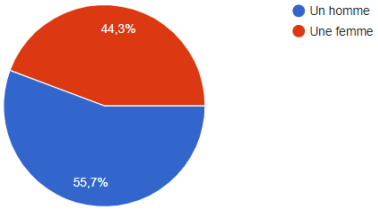
Quel est votre statut

158 réponses



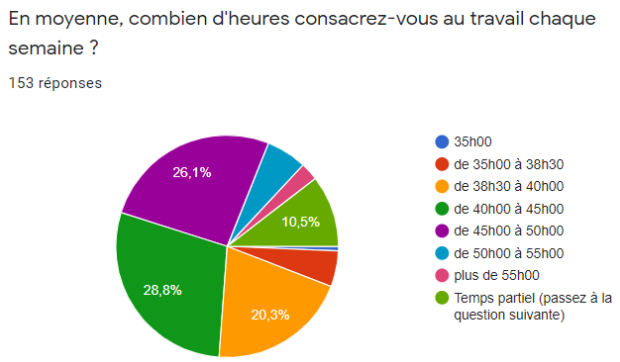
Vous êtes

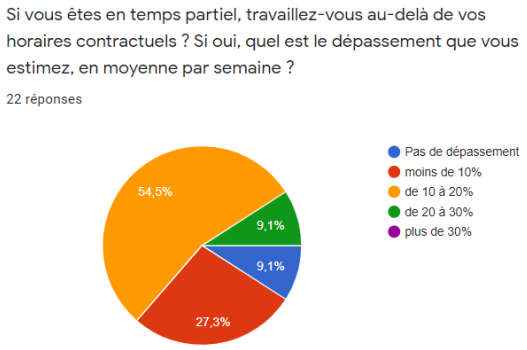
158 réponses



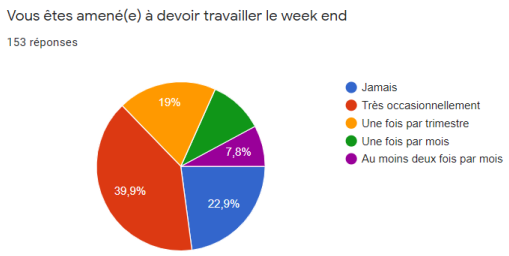
Les amplitudes horaires et la charge de travail.

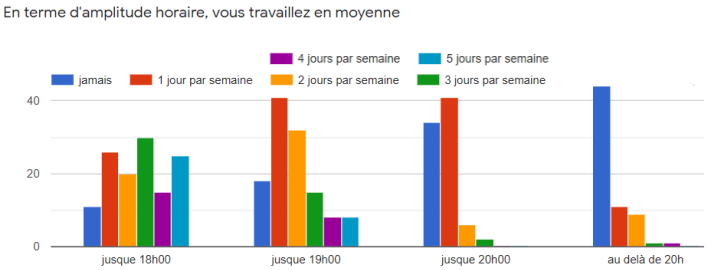
Seulement un quart des agents travaille moins de 40 heures par semaine et plus d'un quart travaille plus de 45 heures par semaine. En extrapolant sur l'ensemble des effectifs du CNPF sur la base de l'horaire basse et haute de la fourchette, le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les agents du CNPF est dans la fourchette de 1374h/semaine à 2950h/semaine.
Les heures supplémentaires des agents représentent l'équivalent de 36 à 77 ETP au CNPF pour réaliser les missions actuelles.
Plus de la moitié des agents en temps partiel sont amenés à dépasser leur temps de travail contractuel de 10 à 20 %. Ceci laisse penser que même les agents qui ont fait le choix pour raison personnel de mieux équilibrer le temps entre travail et vie personnelle n'y parviennent pas.



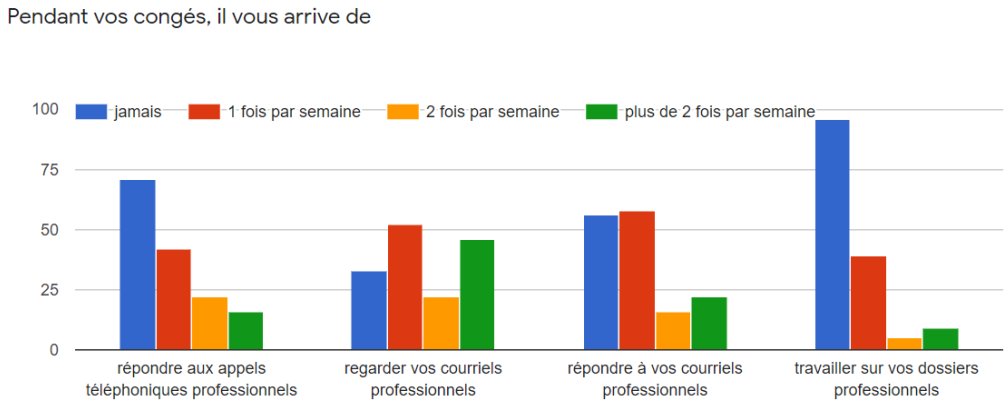


Près d'**un tiers des agents travaillent au moins un WE par** mois. Seuls 23% n'ont jamais été amenés à travailler le WE.
52% des agents ayant répondu à cette question travaillent jusque 19h00 au moins 2 jours par semaine.
Un tiers des agents déclarent travailler au-delà de 20h au moins une fois par semaine.



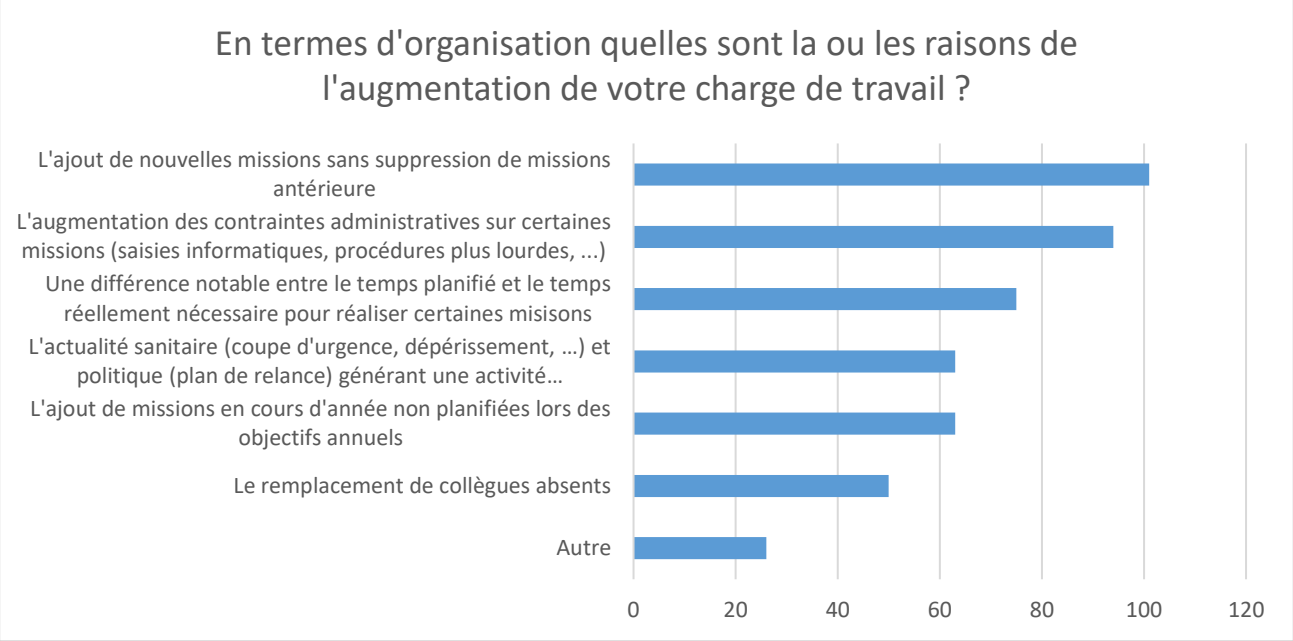


Seulement 22% des agents ne regardent jamais leurs courriels pendant les congés.
Un quart des agents répondent à leur courriel au moins deux fois par semaine pendant leurs congés.
Plus du tiers des agents travaillent au moins une fois par semaine pendant leurs congés.



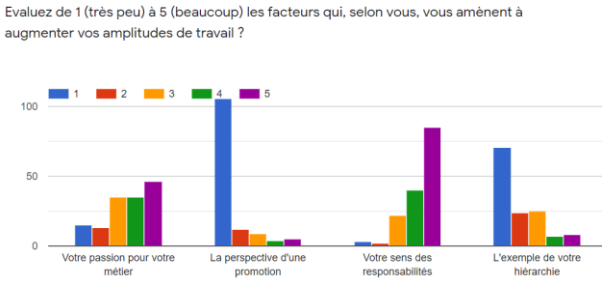
Les causes et conséquences de cette charge de travail.

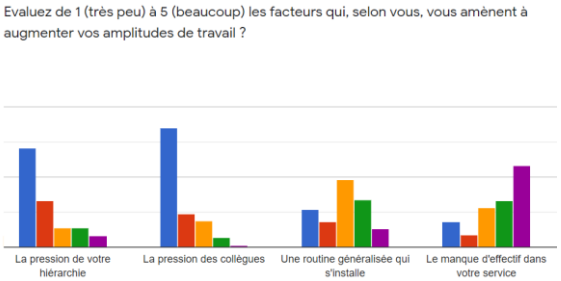
Les deux principales raisons de l'augmentation de la charge de travail sont l'ajout de missions sans suppression de missions antérieures et l'augmentation des contraintes administratives sur certaines missions (saisies informatiques, procédures plus lourdes, etc.).
43% des agents mentionnent également l'ajout de missions non planifiées en cours d'année.
Les réponses libres font état d'un problème important d'organisation depuis le plus haut niveau et de la non suppression des missions liées aux postes supprimés depuis plusieurs années.

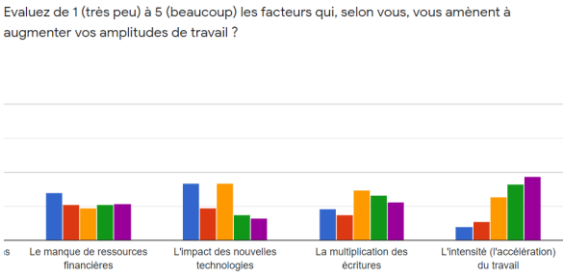


Les réponses libres mettent en évidence une augmentation des sollicitations avec la multiplication des thématiques sur lesquelles se place le CNPF alors que les effectifs diminuent et que les agents sont de plus en plus amenés à reprendre les missions de collègues en arrêt ou non renouvelés en plus de leurs missions initiales. La mauvaise organisation et l'absence de hiérarchisation par les décideurs accentuent les difficultés.

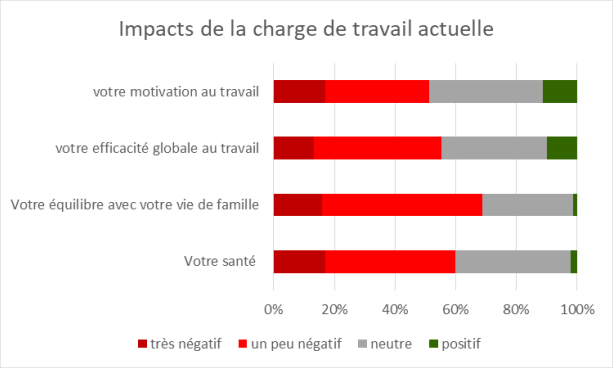
Les trois quarts des agents considèrent que la perspective d'une promotion n'est pas un facteur de motivation.
Le **sens des responsabilités** (1ère position) largement en tête puis, le **manque d'effectif** (2ème position) et la **passion pour le métier** (3ème position) arrivent en tête dans les facteurs amenant les agents à augmenter leur charge de travail.

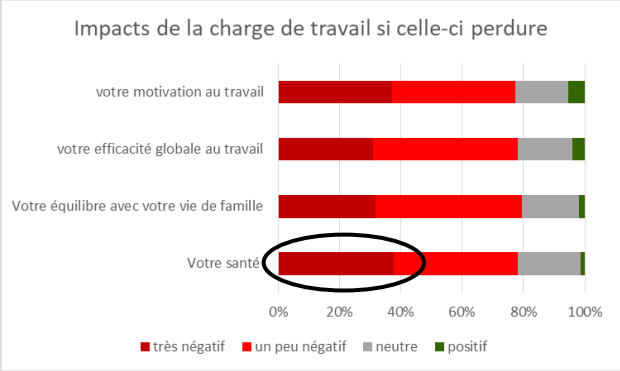






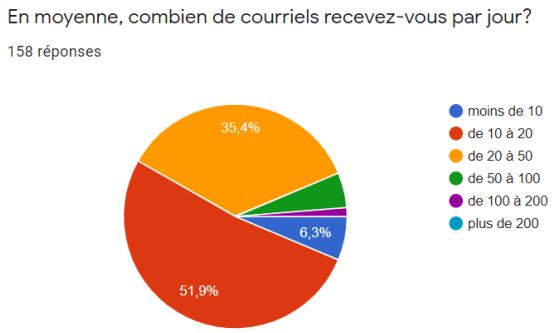
La charge de travail actuelle est perçue comme ayant des effets négatifs pour plus de la moitié des agents quel que soit le domaine impacté. Si la charge de travail actuelle devait perdurer, ce sont plus des trois quarts des agents qui percevront ces effets négatifs.
La santé et l'équilibre familial sont déjà très impactés aujourd'hui, mais si la charge de travail perdurait c'est sur la motivation et l'efficacité au travail qu'elle aurait davantage d'effets négatifs. Il est frappant de noter que **40% des agents considèrent que la charge de travail aura un impact <u>très</u> négatif sur sa santé si celle-ci perdure**.

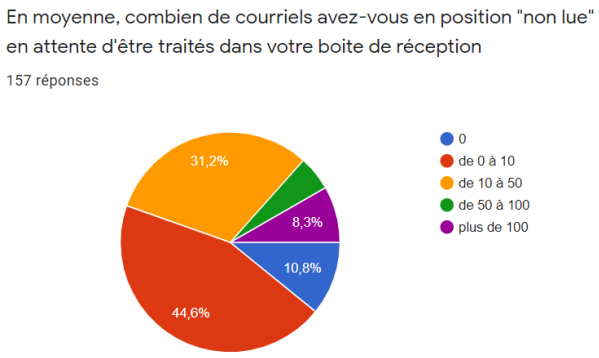




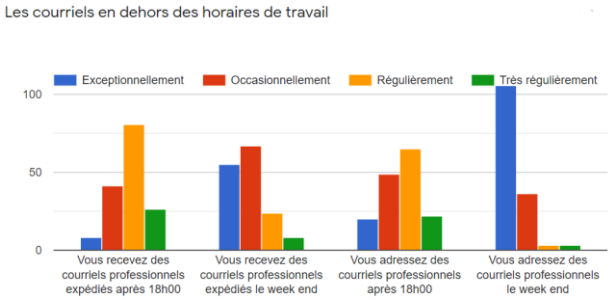
Les outils numériques, leurs usages et impacts sur la qualité de vie au travail.

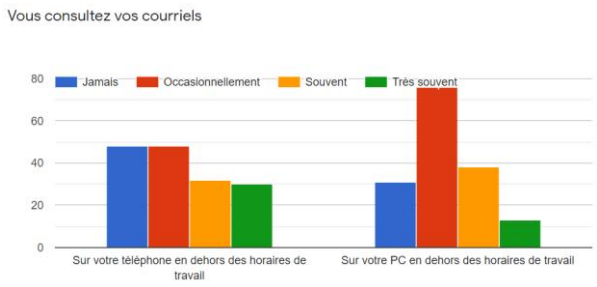
La majorité des agents reçoivent de 10 à 20 courriels par jour. Seul 7,5% des agents reçoivent 100 courriels journaliers et plus.
Seul 10% des agents parviennent à être totalement à jour dans la consultation des courriels. Plus des ¾ des agents accumulant plus de 50 courriels non lus (représentant 14% des agents) sont des personnels techniques ingénieurs.

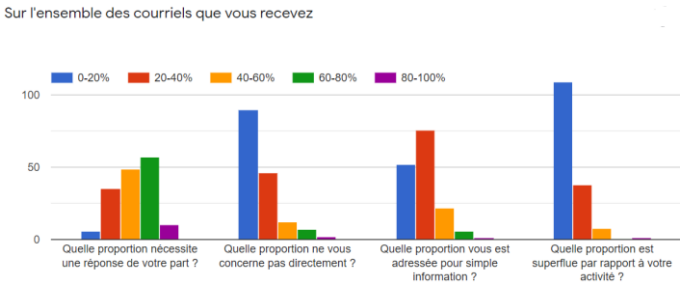


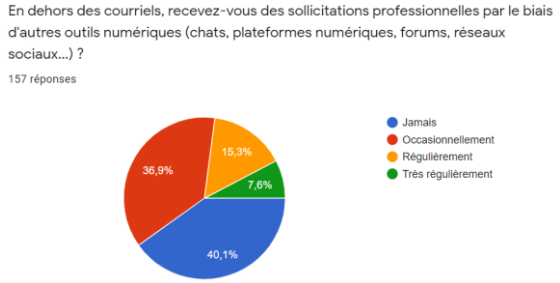


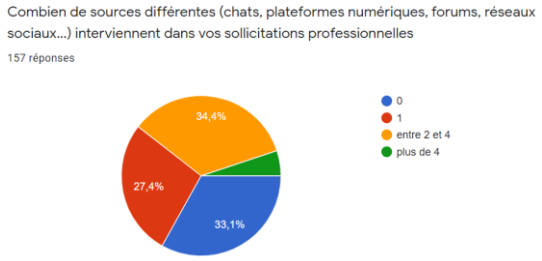
Le courriel est l'outil de communication numérique majeur du CNPF dont l'usage, pour une majorité des agents, semble raisonnable et raisonné. Néanmoins, il est très régulièrement utilisé en dehors des horaires de travail.
Le courriel reste l'outil de communication numérique le plus utilisé au CNPF, moins d'un quart des agents utilisant régulièrement d'autres outils (chats, plateformes numériques, forums, réseaux sociaux).
Plus des deux tiers des agents reçoivent des courriels expédiés après 18h00 et plus de la moitié adressent régulièrement des courriels après 18h00. Le WE est relativement épargné, bien qu'un quart des agents adressent des courriels le WE de façon occasionnelle ou régulière et annoncent recevoir régulièrement des courriels expédiés le WE (pour plus de la moitié d'entre eux). 40% des agents consultent leur courriel sur téléphone en dehors des horaires de travail, un quart le faisant également sur un PC.
L'usage des courriels au CNPF semble efficace avec une faible proportion de courriels reçu non pertinents et un usage raisonnable des courriels adressés pour simple information (copie ou ne nécessitant pas de réponse).





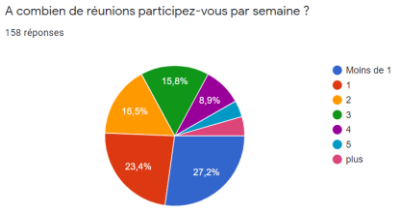


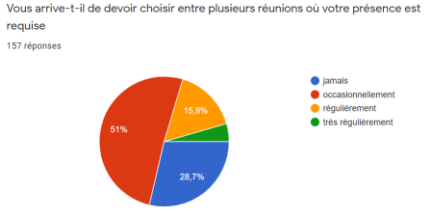


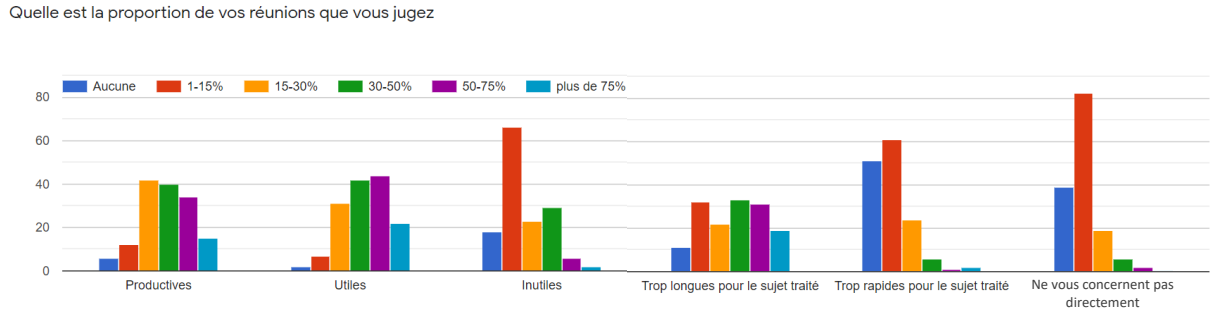


Les réunions dans l'activité du CNPF.

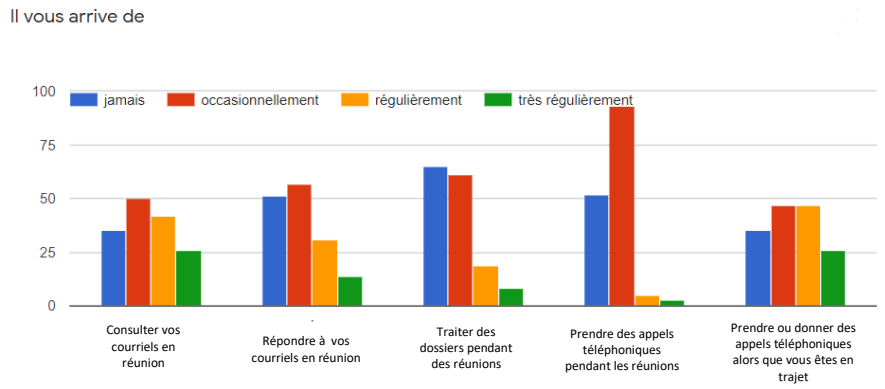
Pour une majorité des agents, les réunions occupent une place raisonnable dans l'activité du CNPF. Plus de la moitié des agents ont au maximum une réunion par semaine. Le temps passé en réunion est inférieur à 20% pour presque les ¾ des agents, mais près de 20% des agents disent avoir 4 réunions et plus par semaine. Aussi, un groupe d'agents nettement plus exposé à une charge importante de réunions semble se dégager.
Les réunions au CNPF sont dans l'ensemble perçues comme **utiles et productives**, une marge de progrès notable semble possible sur le durée de ces réunions, **souvent perçues comme trop longues**.





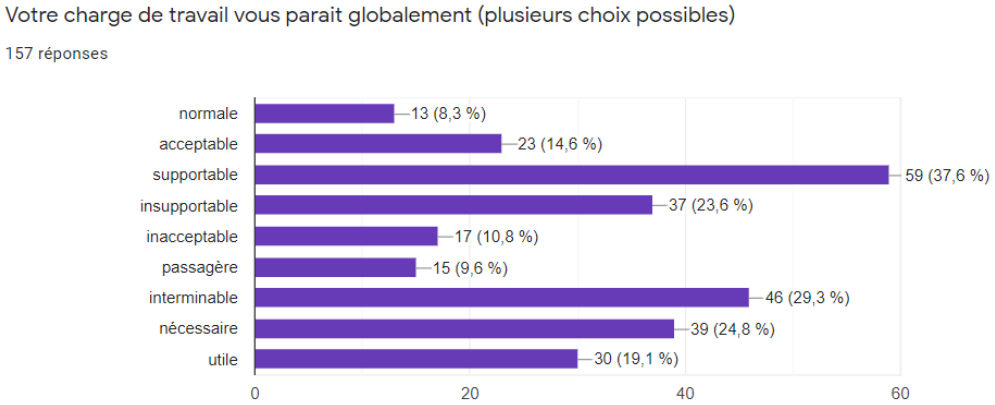


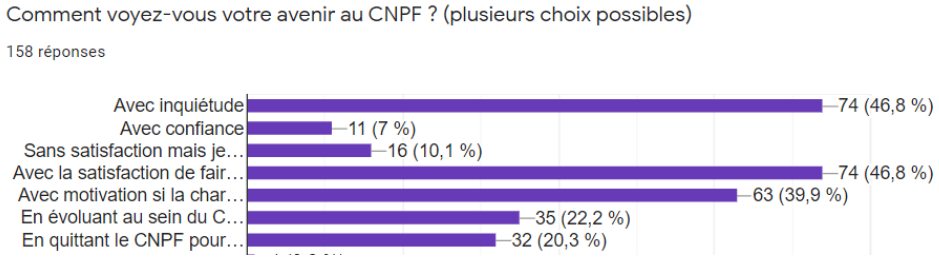
Près de la moitié des agents consultent leurs courriels pendant les réunions et prennent ou donnent des appels téléphoniques pendant leurs trajets. Presque **30% des agents répondent à leurs courriels pendant les réunions**. Presque **20% des agents traitent des dossiers pendant les réunions**. Près de **50% des agents prennent ou donnent des appels téléphoniques en trajet**.



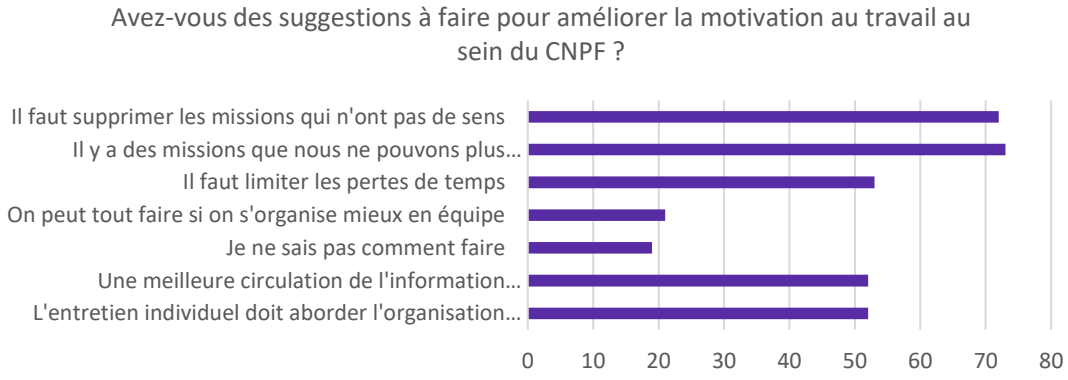
La perception des agents sur la charge de travail au CNPF.

Bien que la charge de travail semble supportable pour près de 40% des agents, 30% la trouve interminable, **24% la trouve insupportable et 11% la trouve inacceptable**.
Près de la moitié des agents voit leur avenir au CNPF avec inquiétude tout en ayant la satisfaction de faire ce qui est en leur pouvoir pour assurer au mieux leur mission. **Seul 7% des agents sont confiants pour leur avenir au CNPF**. **20% des agents envisagent de quitter la structure** s'ils le peuvent, autant espèrent pouvoir évoluer au sein de la structure.





Les libres propos ne comportent aucune intervention positive. Ils mettent en évidence une certaine lassitude des agents vis-à-vis de l'évolution récente de l'établissement avec une forte démotivation se traduisant par l'impatience des départs en retraite, voire le départ volontaire quand l'opportunité se présente.



Les libres propos mettent en évidence une attente très forte pour que les effectifs du CNPF augmentent, principalement dans les fonctions techniques et en permettant le maintien des CDD ayant acquis compétences et adaptations aux missions du CNPF. Un point ressort également de façon très importante : une certaine défiance vis-à-vis de la direction parisienne qui manque d'écoute, de reconnaissance et dont les choix stratégiques orientés davantage sur la communication et les charges administratives (dont le reporting), sans gérer les priorités de l'activité techniques et des multiples sollicitations extérieures, accentuent les difficultés et la charge de travail des agents. Enfin, la course aux financements externes est mal vécue et considérée comme facteur majeur de l'augmentation d'une charge de travail peu efficace pour l'établissement.

Libres propos.

Afin de conserver l'anonymat des témoignages, nous nous sommes permis de modifier légèrement (ou de supprimer) certains passages sans modifier le sens du témoignage lorsque celui-ci pouvait permettre d'identifier son auteur.

En termes d'organisation quelles sont la ou les raisons de l'augmentation de votre charge de travail ?

Les libres propos mettent en évidence une augmentation des sollicitations avec la multiplication des thématiques sur lesquelles se place le CNPF alors que les effectifs diminuent et que les agents sont de plus en plus amenés à reprendre les missions de collègues en arrêt ou non renouvelés en plus de leurs missions initiales. La mauvaise organisation et l'absence de hiérarchisation par les décideurs accentuent les difficultés.

« Le changement de poste <<>> alourdissement des procédures du CNPF <<>> L'augmentation de la charge de travail sur une thématique qui prend de l'ampleur <<>> Non remplacement de collègue et reprise de certains dossiers <<>> Appels à projets, demande d'expertise <<>> La suppression d'effectif en quantité importante au sein du service <<>> La multiplicité des interlocuteurs et la diversité des actions qui ne permettent pas une organisation "rationnelle" et de donner du sens à l'action dans son ensemble. <<>> Changement de direction sans priorisation des nouvelles activités <<>> Aide aux collègues en télétravail <<>> Les sollicitations croissantes de partenaires <<>> rôle gestion antenne + secteur + animation terrain <<>> Montage de projets et recherche de financements <<>> Le (re)distribution des missions / L'augmentation des demandes <<>> Les impondérables du quotidien... sollicitations non prévues etc. <<>> perte de collaborateur compètent au profits de néophyte malgré nos alertes qui ont été traitées avec mépris <<>> non renouvellement de postes de soutien <<>> absence de priorisation de la hiérarchie <<>> Les temps de déplacements importants <<>> CHARGE IMORTANTE DE DGD (plus de 50 PSG /an) <<>> directeurs plus sollicités par Paris, qui délègue du coup plus aux ingénieurs, qui eux-mêmes délèguent plus aux techniciens et administratifs. Problème de management : mauvaise planification et hiérarchisation des priorités absentes. Problème d'organisation qui rend nos activités moins efficaces <<>> L'augmentation des visios <<>> le temps planifié = le temps réellement passé n'est pas en adéquation avec les ressources humaines disponibles <<>> Suppression de poste mais pas des missions du poste supprimé. Les missions sont alors transférées à d'autres postes sans reconnaissance du travail supplémentaire réalisé. <<>> Territoire très grand. Très dynamique. <<>> C'est plus l'augmentation du volume de dossiers à traiter sur un même volume de temps qu'un problème de planification »

Comment voyez-vous votre avenir au CNPF ?

Les libres propos ne comportent aucune intervention positive. Ils mettent en évidence une certaine lassitude des agents vis-à-vis de l'évolution récente de l'établissement avec une forte démotivation se traduisant par l'impatience des départs en retraite, voire le départ volontaire quand l'opportunité se présente.

« Avec lassitude <<>> CDD sans perspective d'évolution au-delà de la 6ème <<>> Le mot "satisfaction" est un peu fort. <<>> Sans grande reconnaissance et encouragement pour le travail accompli <<>> avec 10 ans de moins je quitterais le CNPF (eu propositions) <<>> bientôt retraité <<>> avec grande inquiétude si les baisses d'effectifs se poursuivent <<>> la gestion RH ne semble pas préoccupée par le départ des éléments de valeur, voire les encourage. <<>> je ne sais pas <<>> En espérant obtenir un CDI un jour... <<>> Possibilité de départ en retraite attendue avec impatience <<>> Changer de travail (toujours en forêt, mais sur d'autres postes) <<>> surchargé par l'administratif / déconnecté du terrain <<>> Incertain (CDD) <<>> inquiétude car problématique des renouvellements des CDD <<>> Bientôt en retraite <<>> Correct si le CNPF finalise sa transition vers un seul EPI. <<>> Départ à la retraite attendu avec impatience ! <<>> Rester au CNPF, mais étude éventuelle d'autres projets professionnels <<>> retraite <<>> Très bientôt en retraite... »

Avez-vous des suggestions à faire pour améliorer la motivation au travail au sein du CNPF ?

Les libres propos mettent en évidence une attente très forte pour que l'es effectifs du CNPF augmentent, principalement dans les fonctions techniques et en permettant le maintien des CDD ayant acquis compétences et adaptation aux missions du CNPF. Un point ressort également de façon très importante : une certaine défiance vis-à-vis de la direction parisienne qui manque d'écoute, de reconnaissance et dont les choix stratégiques orientés davantage sur la communication et les charges administratives (dont le reporting), sans gérer les priorités de l'activité techniques et des multiples sollicitations extérieures, accentuent les difficultés et la charge de travail des agents. Enfin, la course aux financements externes est mal vécue et considérée comme facteur majeur de l'augmentation d'une charge de travail peu efficace pour l'établissement.

« Limiter les intermédiaires <<>> Créer des CDI sur ressources affectées ! <<>> Arrêter d'embaucher à tout va des directeurs et sous directeurs, et prioriser l'embauche de personnel technique. En matière de communication, d'informatique, embaucher des personnels autres qu'avec des profils forestiers. Enfin, doter chaque service d'une assistance à temps complet pour les besoins du service. <<>> Instaurer une vraie hiérarchie opérationnelle et non un semblant qui laisse au final chacun faire les missions qu'il ou

elle préfère <<>> réduire la part administrative <<>> éviter de proposer les services du CNPF avant de former les agents qui doivent répondre aux demandes <<>> Donner du sens à nos missions/actions et l'expliquer. Les JTN sont pour cela une bonne occasion <<>> ne plus supprimer de poste et limiter les conventions <<>> augmenter les effectifs <<>> donner plus d'outils métiers, plus efficaces, et réformer des outils/procédures trop lourdes <<>> Une meilleure écoute, enfin une écoute tout court et prise en compte par la hiérarchie. <<>> arrêter la course au montage de projets chronophages <<>> Obtenir les promotions qui nous sont dues... <<>> il faut mettre un stop aux baisses d'effectifs - le reste n'est qu'ajustement <<>> amélioration dans le management et l'organisation (cf. question précédentes) <<>> Passer les agents CDD en CDI pour les secteurs sous conventions où le CRPF est efficace <<>> Adapter les quota d'effectifs à l'augmentation croissante des objectifs <<>> Plus d'outils en commun pour ne pas refaire des choses qui ont déjà été faite <<>> Veiller au lien entre nous. Au sens de notre action. Ne compter que sur la passion du métier n'est pas suffisant. <<>> Arrêter de travailler dans la précipitation avec un goût de travail bâclé <<>> Faire davantage confiance au personnel, de la part de la hiérarchie mais aussi des autres personnels <<>> Augmentation des effectifs techniques <<>> Il faut des moyens et des capacités de décision locales. <<>> Que Paris nous laisse travailler ou développe les bons outils métier / impliquer administrateurs davantage? / S'appuyer sur les syndicats pour certaines réunions? <<>> Moins de communication et de reporting inutiles <<>> que la Direction Nationale tienne enfin compte de la situation en région <<>> Arrêter de courir après les conventions <<>> de la reconnaissance svp ! <<>> Avoir des responsables dignes de ce nom <<>> on peut faire mieux si on s'organise en équipe et que l'on décloisonne les régions administratives <<>> la sur-hiérarchisation des prises de décisions génère des lourdeurs et erreurs stratégiques dommageables. <<>> Arrêter les suppressions de poste pour avoir des moyens à la hauteur de nos ambitions. <<>> Redonner du sens et du temps à nos missions de base qui ont notre renommé et arrêter de s'éparpiller sur des conventions chronophages. Arrêté de conventionné toutes les missions que le technicien de CRPF exerce en donnant au CNPF les moyens de réaliser ses missions transversales et diversifiées. <<>> je ne crois plus en l'avenir du cnpf, le décompte a commencé c'est une question de temps <<>> augmenter les effectifs pour libérer du temps dans nos tâches <<>> Il faut renforcer les équipes de terrain : Il nous faut plus de technicien/nes <<>> pouvoir embaucher pour mieux répondre aux différentes missions <<>> pour que le CNPF garde sa crédibilité et sa représentativité, il semble incontournable d'améliorer les moyens humains : motivation au travail lorsqu'on se sent utile et écouté <<>> Rien à ajouter <<>> Embaucher sans recourir systématiquement aux CDD précaires <<>> Plus de personnel ! et des personnels compétents sans être obligé de recruter en interne. Ouverture vers l'extérieur dès le début des postes à pourvoir ! Que nos directeurs ne soient pas que des fonctionnaires ! <<>> moins d'administratif et plus de contact et terrain <<>> Avoir un réel soutien des tutelles et des moyens humains et financiers en adéquation avec les attentes, les missions du COP et les sollicitations complémentaires ; fixer des vraies priorités, différer certaines échéances lorsque l'actualité nécessite de se concentrer sur des actions imprévues et incontournables (crise sanitaire par exemple), ne pas vouloir être présents partout et faire des choix dans les sollicitations externes ; augmenter la concertation interne pour mieux répartir les tâches demandées par les multiples niveaux de direction ; stabiliser davantage les personnels sous CDD et supprimer la non reconduction des contrats après 6 ans, qui ne motive pas, conduit à des départs anticipés au milieu des contrats et des missions (report de charges sur les équipes) et à des pertes de compétences pour les personnes qui auraient souhaité rester en étant parfaitement opérationnelles ; parvenir à dire non de plus en plus souvent face aux demandes <<>> Faciliter la mobilité et l'évolution. Actuellement, nombreux postes préfléchés. <<>> Trouver des outils pour le travail commun sur plusieurs sites »