



Note EFA-CGC / CNPF

Consultation du personnel sur la charge de travail

Position et demandes d'EFA-CGC.

Position et demandes d'EFA-CGC sur la qualité de vie au travail au CNPF :

Comme pour de nombreux services et établissements publics de l'Etat, le CNPF n'échappe pas à la réduction constante de ses moyens, en personnel notamment. Depuis 2009, les effectifs ont baissé de plus de 10%, ce qui est considérable du fait de la taille modeste de l'établissement.

Or, l'évolution de la forêt métropolitaine, les crises sanitaires et climatiques, et les attentes politiques et sociétales nationales et locales augmentent, année après année, l'activité des agents du CNPF. La compression des moyens relève bien plus d'une logique comptable que stratégique en lien avec les enjeux liés à l'activité de l'établissement.

La nécessité de rechercher des ressources financières complémentaires aux financements de l'Etat, pour répondre à l'évolution dynamique de l'activité en forêt privée, augmente par ailleurs la pression et la charge de travail des salariés du CNPF : gestion des demandes et justification des financements, gestion des recrutements, formation des agents contractuels, turn-over important.

La situation est devenue très préoccupante, voire critique, dans l'établissement depuis plusieurs années et EFA-CGC est déjà intervenu auprès de la direction, en rédigeant une note d'alerte assortie de propositions en mai 2020. Malheureusement, à ce jour, aucune suite ou réponse formelle n'a été apportée à notre syndicat sur ce sujet.

Le questionnaire auquel vous êtes nombreux à avoir répondu, s'inscrit dans la continuité de cette action, afin de mettre en lumière et si possible quantifier, les signes qui doivent nous alerter sur la dégradation des conditions de travail des agents du CNPF. Il ressort des résultats de cette enquête qu'une majorité des agents se sentent concernés et constatent une dégradation, qui les atteint personnellement.

Les cas de souffrance au travail semblent se multiplier, qui se traduisent par des arrêts maladie et des départs volontaires plus nombreux. Une analyse indépendante et objective de cette situation et de ses causes, consolidant les informations de tous les services gestionnaires, est nécessaire et urgente.

EFA-CGC demandera au Comité Technique National (CTN-CHSCT) qu'une stratégie nationale pour la qualité de vie au travail soit établie. Elle devra s'appuyer sur une étude indépendante, menée à l'échelle de l'ensemble des services gestionnaires pour évaluer les conditions de travail et les facteurs à l'origine des situations les plus graves.

Les résultats de la consultation montrent que les agents sont inquiets pour l'avenir, pour leur santé et l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle et que l'augmentation de la charge de travail est un facteur prépondérant. Le renouvellement du Contrat d'Objectifs et de Performances avec l'Etat ne pourra pas se faire sans intégrer cette dimension majeure de l'établissement qu'est le bien-être au travail de ses salariés.

EFA-CGC agira à tous les niveaux, dont le Comité technique paritaire national et le Conseil d'administration, pour inscrire le bien-être au travail et l'évaluation des moyens en adéquation avec les objectifs comme une priorité absolue de l'établissement. Nous demandons d'ores et déjà que cette priorité figure dans les objectifs du COP.

Le développement des outils numériques a modifié profondément les façons de travailler et contribue à l'augmentation de la charge de travail et aux difficultés de cloisonnement entre la vie personnelle et le travail.

EFA-CGC demandera en CTN-CHSCT qu'une charte de bonne utilisation des outils numériques en faveur de la qualité de vie au travail soit rédigée et appliquée.