



Qui sommes-nous ?

L'UNSA est un syndicat réformiste indépendant.

Il a recueilli 72 % des voix aux dernières élections des représentants du personnel en 2020.

Il représente le personnel depuis plus de 20 ans sans discontinuité.

Forts de cette représentativité, les représentants du personnel UNSA ont lancé en 2021 une large enquête auprès de l'ensemble des collègues, sur la qualité de vie au CNPF.

Pourquoi cet état des lieux par sondage du personnel CNPF ?

Les performances du CNPF reposent sur des femmes et des hommes qui y exercent leurs métiers avec compétence et engagement. Par ailleurs, le CNPF est efficace grâce aux synergies développées entre élus et salariés.

Depuis plusieurs années des signaux d'alerte apparaissent, signes d'une dégradation des conditions de travail :

- Surmenages affectant la santé des salariés
- Démobilisation : rapport moyens/enjeux, remise en cause des missions, statut obsolète
- Démissions

70 % des réponses traduisent une difficulté à imaginer positivement un avenir professionnel au CNPF, ce qui traduit de grandes inquiétudes.

La nécessaire convergence entre objectifs et moyens, gage de performance, se dégrade d'année en année. Le système d'organisation actuel est à bout de souffle et demande une réforme. Nous allons détailler ce qui permet d'arriver à ces conclusions.

Le constat sur les forces vives du CNPF (basé sur un sondage réalisé au printemps)

Les points positifs

Le CNPF conserve une très bonne capacité d'adaptation :

- Une forte motivation et agilité du personnel, **mais qui atteint ses limites**
- En pointe sur de nombreuses thématiques de travail
- Transformation numérique

Les propriétaires apprécient notre travail, et cela constitue une forte source de motivation.

Les relations entre collègues sont jugées très bonnes (93 % des réponses). La cohésion des équipes est forte, et le travail collaboratif apprécié. En revanche, le travail en équipe au niveau national est jugé insuffisant faute de temps, en particulier pour des partages d'expériences (66 % des réponses).

Les points de vigilance

Une inadéquation entre les politiques ministérielles (MAA), les objectifs et les moyens. La forêt privée est au cœur d'enjeux de société. Cependant, la France reste l'un des pays de l'UE qui investit le moins pour la mise œuvre de sa politique forestière.

Une très grande fragilité induite par les suppressions de poste. L'effet ciseau entre l'augmentation des missions – en particulier dans le contexte des changements climatiques, avec un environnement réglementaire de plus en plus complexe, une pression sociétale grandissante, la nécessaire recherche

et mise en place d'innovations (techniques et fonctionnelles), l'augmentation des conventions – et la **perte de plus de 30 emplois permanents depuis 10 ans fragilise l'action du CNPF.**

Tous les échelons souffrent et ne peuvent fournir un service à la hauteur des enjeux et objectifs :

- ✓ Un échelon national insuffisamment doté pour pouvoir apporter efficacement appui, outils et méthodes aux délégations (CRPF et IDF).
- ✓ Un management régional sur-sollicité.
- ✓ Les ingénieurs à la fois développeurs des conventions (avec des enjeux territoriaux croissants), chefs de projet, managers de proximité, experts techniques, sont en complète surcharge.
- ✓ Les techniciens sont moins disponibles pour les missions essentielles de terrain (vulgarisation, expérimentation, orientation de la gestion (DGD)...).
- ✓ Les administratifs en surchauffe pour gérer plus de 500 conventions, le turn over du personnel en CDD, ce à quoi s'ajoute une charge administrative grandissante.
- ✓ Les moyens du service numérique en complète inadéquation avec les projets en cours (d'où des retards nombreux) et les besoins d'innovation.
- ✓ Un service communication sans moyens.

Le manque de moyens humains permanents est identifié par les collègues comme **le principal facteur limitant le bon exercice de leurs missions** (surcharge de travail, perte de compétences, impossibilité de développer certains projets) et devient criant dans un contexte d'explosion des coupes d'urgence, des avenants, et de l'obligation de présentation des programmes de coupes et de travaux des CBPS.

Un enjeu de priorisation des actions

- ✓ Un COP et un plan d'actions à prioriser et à chiffrer.
- ✓ Une prise en compte des projets sous conventions (parfois jusqu'à 50 % du temps annuel d'un agent en CDI).
- ✓ Des entretiens individuels avec un chiffrage en temps des actions.

Un besoin de modification de l'organisation (circuit de décision qui s'allonge et qui est à revoir, charge des procédures, cadre à poser et autonomie au sein de ce cadre...).

Les outils techniques et numériques font l'objet d'un paradoxe : gain de temps quand ils fonctionnent, mais priorisation et moyens insuffisants.

Une perte de sens

- ✓ Faute de perspectives, peu à peu les compétences partent vers d'autres organismes qui parfois se posent en concurrents.
- ✓ La réussite du CNPF **repose sur la motivation et l'engagement de ses agents, qui continuent de croire en leurs missions et pallient aux carences de moyens.**
- ✓ Un besoin de priorités définies et stables est clairement exprimé.
- ✓ Les démissions et surmenages montrent les limites et les risques en termes de santé.

Des pistes de solutions

Des moyens : sans augmentation de ses effectifs permanents le CNPF ne pourra affronter les défis climatiques, environnementaux, et sociétaux de notre époque.

Des priorités et un recentrage.

Un renforcement RH.

Des procédures simplifiées.

Les élus de la République et les élus professionnels sollicitent les compétences du CNPF. Les partenaires de la recherche, de la filière forêt-bois et du monde associatif environnemental, recherchent des collaborations de plus en plus nombreuses avec nous.

Nous, agents du CNPF, sommes convaincus de la pertinence de nos missions, et demandons les moyens de les accomplir !