

## Résultats de l'enquête auprès du personnel du CNPF

Avril-septembre 2021

### Préambule

Tout d'abord MERCI !

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire, car avec plus de 150 réponses dans un temps contraint, vous êtes 30 % à vous être fait porte-parole du collectif.

Enfin, merci pour vos nombreux commentaires, riches témoignages de votre quotidien au boulot, que nous avons pris le temps d'analyser. Vous allez retrouver toute cette matière dans les résultats détaillés ci-après, et dans nos futures prises de position UNSA.

La plupart d'entre-nous continuent de s'épanouir dans notre établissement, ceci bien que nos conditions de travail ne s'améliorent pas vraiment. Nous continuons d'avoir foi en nos missions, mais les pressions s'accroissent sur le CNPF sans que nos moyens soient confortés, c'est même l'inverse.

Vous êtes en demande de résultats concrets, et comme nous l'avons toujours fait, nous porterons vos messages à tous niveaux. Ils inspireront nos actions pour l'amélioration de vos conditions d'emploi, et plus généralement faire évoluer favorablement le CNPF.

### 1- Etes-vous satisfait de la diversité de vos activités ? Pourquoi ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Etes-vous satisfait de la diversité de vos activités ? Pourquoi ?	Tout à fait	46	29%	42	32%	4	15%	33	27%	13	39%
	Plutôt	90	57%	76	58%	14	52%	74	60%	16	48%
	Plutôt pas	13	8%	10	8%	3	11%	10	8%	3	9%
	Pas du tout	8	6%	2	2%	6	22%	7	5%	1	4%
Total réponses		157	100%	130	82%	27	18%	124	79%	33	21%

Les réponses font ressortir un fort taux de satisfaction avec 86 % de participants qui s'estiment satisfaits de la diversité de leurs activités. Les commentaires permettent de préciser les causes d'insatisfaction et de satisfaction, nous avons listé les principales ci-après.

#### Les causes d'insatisfaction :

- Poste trop diversifié entraînant une surcharge de travail, la diversité peut être subie du fait des baisses d'emploi

- Poste quasiment monothématique (ex. : instruction de PSG) ce qui crée une perte de dynamisme personnel
- Outils métiers très lourds à manier
- Cloisonnement des missions CDI et CDD.

### Les causes de satisfaction :

Il se dégage une appréciation favorable de la diversité des missions qui permettent de s'épanouir et d'avoir une vision élargie du métier mais des risques sont pointés :

- Perte de spécialistes dans certains domaines,
- Survol de certains sujets qui ne peuvent pas être approfondis,
- Evolution des missions bloquée,
- Accroissement de la charge administrative au détriment du terrain et du contact avec les partenaires et les propriétaires,
- Dispersion sur des sujets non prioritaires et priorités mal ou peu identifiées y compris en entretien annuel.

## 2- La répartition de vos activités vous permet-elle de réaliser votre travail de manière... Pourquoi ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
La répartition de vos activités vous permet-elle de réaliser votre travail de manière... ?	Extrêmement efficace	2	1%	1	1%	1	4%	1	1%	1	3%
	Efficace	74	49%	61	49%	13	52%	50	42%	24	77%
	Pas très efficace	71	47%	60	48%	11	44%	65	55%	6	20%
	Pas du tout efficace	3	3%	3	2%	0	0%	3	2%	0	0%
	<b>Total réponses</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>125</b>	<b>83%</b>	<b>25</b>	<b>17%</b>	<b>119</b>	<b>79%</b>	<b>31</b>	<b>21%</b>

La situation est partagée avec la moitié qui jugent la répartition « efficace », et l'autre moitié « pas efficace ». On observe néanmoins que parmi les CDD, la répartition des activités est très majoritairement jugée efficace. Cela s'explique par le fait que leurs missions, liées à des conventions, sont mieux ciblées.

À partir des commentaires, il est possible de dégager les éléments communs qui sont pointés comme « risques » par ceux qui jugent la répartition des activités « efficace » et comme « réalité » par ceux qui ne la jugent « pas très efficace » :

- La multiplication des missions, des conventions est un facteur d'épanouissement mais engendre des difficultés et le sentiment de trier soi-même de plus en plus. Les priorités s'enchaînent avec des arbitrages qui ne sont pas clairs. **Un besoin de priorités définies et stables est clairement exprimé.** Le travail dans l'urgence est un facteur de stress très important qui devient chronique pour un nombre croissant de collègues.
- La multiplication des missions, la nécessité de répondre à des objectifs et à des conventions, le manque de temps, réduisent peu à peu les marges de manœuvre. La situation semble être à un point de rupture avec des collègues qui sentent l'étai se resserrer ou qui sont déjà dans le rouge.
- **Le travail sur les territoires est insuffisant** alors que le potentiel est énorme.

- Pour les placettes et les références d'expérimentation, on note aussi une insuffisance de moyens.
- Paradoxalement l'autonomie est mise en avant comme un facteur de réussite, alors que dans le même temps le besoin de cadrage devient pressant. Cela traduit un **besoin de modification de l'organisation** (circuit de décision qui s'allonge et qui est à revoir, cadre à poser et autonomie au sein de ce cadre...). Les sollicitations arrivent de plusieurs niveaux et ne sont pas coordonnées.
- **Les outils numériques font également l'objet d'un paradoxe : gain de temps** quand ils fonctionnent, mais canaux de sollicitation très nombreux et donc **difficiles à organiser**.

### 3- Votre métier a-t-il évolué au cours de votre carrière dans l'établissement ? Précisez les améliorations et les dégradations éventuelles ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Votre métier a-t-il évolué ?	OUI	119	80%	96	81%	23	88%	111	91%	8	31%
	NON	29	20%	23	19%	3	12%	11	9%	18	69%
	Total réponses	148	100%	119	80%	26	20%	122	82%	26	18%

Sans surprise, les missions évoluent fortement (80 %) au fil des années de carrière. Logiquement, les CDD, centrés sur des conventions et présents depuis moins longtemps, ont vu moins d'évolutions. Néanmoins leur situation n'est pas figée avec 31 % d'évolution (changement de convention notamment).

#### Parmi les évolutions positives :

- Evolution de poste et de grade (technicien vers ingénieur ou de CDD vers CDI par exemple),
- Outils numériques quand ils fonctionnent bien (ex. : tablettes et portail carto). Il apparaît un besoin de plus d'explications sur les outils (informations/formation sur les évolutions et modes d'emploi),
- Ouverture à de nouveaux sujets,
- Outils techniques nationaux disponibles.

#### Parmi les évolutions négatives :

- Missions de plus en plus nombreuses sans réelles priorités,
- Baisse d'effectif et donc concentration du travail sur peu d'agents,
- Baisse des moments d'échanges et de la convivialité entre collègues due à la surcharge de travail,
- Forte montée du temps administratif (justifications des temps, des actions...),
- Changement de personnel trop important (CDD qui se renouvellent rapidement et perte d'historique dû au turn-over sur le terrain pour les CDI et CDD).

Deux points sensibles font l'objet d'avis partagés :

- La fusion des CRPF, des Services Généraux et de l'IDF au sein du CNPF : du positif en est ressorti (mutualisation, visibilité, réseaux...), mais aussi une articulation entre le niveau national et le niveau régional qui reste à clarifier car elle est source d'incompréhension sur les priorités et génère des difficultés du fait des procédures qui deviennent très lourdes et des donneurs d'ordre qui se multiplient.
- La coexistence de missions sur crédits du ministère et sur convention. Les conventions permettent l'émergence de nouvelles thématiques et de nouveaux partenariats importants mais parfois deviennent un objectif en soi (sans justification technique) et une charge de gestion (financière et RH) trop lourde.

#### 4- De quelle façon envisagez-vous votre futur professionnel au CNPF ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
De quelle façon envisagez-vous votre futur professionnel au CNPF ?	Extrêmement satisfaisante	4	3%	3	2%	1	4%	4	3%	0	0%
	Très satisfaisante	40	27%	32	25%	8	33%	34	29%	6	18%
	Pas très satisfaisante	86	57%	75	60%	11	46%	65	56%	21	64%
	Pas du tout satisfaisante	20	13%	16	13%	4	17%	14	12%	6	18%
	<b>Total réponses</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>84%</b>	<b>24</b>	<b>16%</b>	<b>117</b>	<b>78%</b>	<b>33</b>	<b>22%</b>

Les 2/3 des réponses (70 %) font ressortir un futur professionnel **peu, voire pas du tout, satisfaisant** :

De nombreux personnels en CDD, bien qu'intéressés pour la plupart par leurs missions et l'établissement, ne voient pas d'avenir possible au CRPF pour eux :

- Perspective des 6 ans de CDD au maximum, avec parfois des financements qui perdurent au-delà,
- Difficultés à pouvoir obtenir un poste en CDI même en postulant dans d'autres régions, amplifiées par les non renouvellements de départs en retraite,
- Difficultés à se projeter dans le futur, peu de lisibilité sur l'avenir,
- Renouvellement tardifs des contrats annuels,
- Manque de reconnaissance, voire de considération.

L'incertitude de l'avenir ressort beaucoup dans les réponses et contribue à une « ambiance générale » qui se dégrade :

- Eloignement du terrain, missions qui évoluent et sont de plus en plus administratives, évolutions de la demande sociétale, manque de suivi des acteurs économiques et environnementaux, perte de technicité,
- Quel avenir pour notre établissement : disparition ? suppression de certaines antennes dans des régions « peu productives » ?
- Impression de décalage entre le COP et le contexte forestier actuel et à venir,
- Perte envisagée du CBPS,
- Sentiment que le CNPF ne défend pas bien ses postes, moyens et missions,
- Pas de soutien de notre ministère.

Devant l'évolution du CNPF (projet stratégique, incapacité à s'organiser...) plusieurs personnels en CDI envisagent même de démissionner.

La pression sur le personnel apparaît en forte augmentation :

- De plus en plus de missions avec de moins en moins de moyens humains et financiers,
- Surcharge et stress se font de plus en plus ressentir et n'encouragent pas certains personnels à prendre plus de responsabilités,
- Sentiment de décalage entre la sphère parisienne et les CRPF en régions,
- Recherche continue de financements,

L'évolution professionnelle au sein de l'établissement est également ressentie comme difficile :

- Mobilité souvent nécessaire,
- Perspectives d'évolution et de promotions réduites, voire impossibles, notamment pour le personnel en bout de grille depuis plusieurs années.
- Peu de réflexions sur les projets de carrières,
- Sentiment que l'engagement et l'investissement professionnel ne sont pas récompensés.

Le tiers restant (30 %) :

La perspective d'une retraite prochaine ressort comme un facteur très, voire extrêmement, satisfaisant !

La passion pour le métier exercé, sa diversité, l'attachement à l'établissement et ses missions, la richesse humaine sont pour certains un grand facteur de satisfaction.

Les potentielles évolutions de missions, promotions et titularisation sont également des facteurs très satisfaisants.

Le travail au sein de l'établissement reste une bonne expérience.

## 5- Les relations avec vos collègues vous satisfont-elles ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Les relations avec vos collègues vous satisfont-elles ?	Tout à fait	87	55%	71	55%	16	59%	60	49%	27	77%
	Plutôt	59	38%	51	39%	8	30%	52	43%	7	20%
	Plutôt pas	10	6%	8	6%	2	7%	10	8%	0	0%
	Pas du tout	1	1%	0	0%	1	4%	0	0%	1	3%
	Total réponses	157	100%	130	83%	27	17%	122	78%	35	22%

93 % des participants **sont satisfaits** des relations avec les collègues (55 % tout à fait et 38% plutôt).

Les points cités ci-après ressortent des commentaires :

- Une bonne ambiance de travail et une cohésion d'équipe à toutes les échelles (de l'antenne au territoire national),
- Des qualités techniques, professionnelles et humaines appréciées,
- Sentiment de faire partie d'une équipe toujours présent malgré l'isolement (covid),
- Une bonne disponibilité et de la bienveillance à souligner en dépit d'une charge de travail élevée.

### Mais

- Attention au mal être et à la colère de beaucoup de collègues (covid et télétravail, pression et surcharge, fusion des régions devenues trop vastes...) qui dégradent progressivement les relations.
- Il manque de moments d'échanges, il faut plus de communication interne.
- Une bonne ambiance en local mais le sentiment de « décalage » avec les directions régionales et nationales.

7 % des participants ne sont **plutôt pas satisfaits** des relations avec leurs collègues (6 % plutôt pas et 1 % pas du tout)

Les confinements, la réduction des contacts, la surcharge de travail, la désillusion, les problèmes de hiérarchie sont des facteurs qui dégradent fortement les relations entre collègues.

## 6- La place donnée au travail en équipe au niveau local (régional ou de votre service) vous satisfait-elle ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
La place donnée au travail en équipe au niveau local vous satisfait-elle ?	Tout à fait	37	24%	31	24%	6	23%	26	22%	11	31%
	Plutôt	76	49%	63	49%	13	50%	61	51%	15	43%
	Plutôt pas	35	23%	32	25%	3	12%	27	23%	8	23%
	Pas du tout	6	4%	2	2%	4	15%	5	4%	1	3%
	Total réponses	154	100%	128	83%	26	17%	119	77%	35	23%

Un quart (24 %) des participants sont **tout à fait satisfaits**.

- La diversité des dossiers encourage à communiquer et travailler en équipe, il est alors plus facile de répondre aux sollicitations en partageant les connaissances.
- Certains responsables départementaux invitent à travailler collectivement pour maintenir une bonne cohésion d'équipe et sont bien présents pour leurs équipes.

La moitié (49 %) des participants **sont plutôt satisfaits**.

- La volonté est là mais le temps manque, le travail en équipe est de moins en moins aisé. La crise Covid, la surcharge de travail et l'agrandissement des régions ont entraîné un isolement des personnels. Certains secteurs trop étendus ne facilitent pas le travail en équipe.
- Les réunions du DSF sont également un motif de satisfaction !

23 % des participants ne sont **plutôt pas satisfaits**.

- Isolement du personnel technique, absence de réunions techniques (notamment à cause de la crise Covid et du manque de temps).
- Le travail en équipe gagnerait à être davantage encouragé.
- Une hiérarchisation des équipes de plus en plus marquée avec une « structuration militaire ».

4 % des participants ne sont **pas du tout satisfaits**.

Certains personnels se sentent complètement isolés et pointent un gros manque de communication.

## 7- La place donnée au travail en équipe au niveau national vous satisfait-elle ? Pourquoi ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
La place donnée au travail en équipe au niveau national vous satisfait-elle ?	Tout à fait	7	5%	5	4%	2	12%	5	4%	2	7%
	Plutôt	42	29%	36	29%	6	35%	35	31%	7	24%
	Plutôt pas	62	43%	54	43%	8	47%	49	43%	13	45%
	Pas du tout	32	23%	31	24%	1	6%	25	22%	7	24%
	<b>Total réponses</b>	<b>143</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>88%</b>	<b>17</b>	<b>12%</b>	<b>114</b>	<b>80%</b>	<b>29</b>	<b>20%</b>

Les personnels sont **globalement insatisfaits** de la place donnée au travail en équipe au niveau national, 22 % sont même « **Pas du tout** » satisfaits.

En effet, ils reprochent un **manque d'informations du niveau national vers les régions**, et probablement de ce fait un manque de compréhension de certaines décisions, un pilotage insuffisant de certains dossiers qui se terminent même quelquefois sans aucune décision prise, des travaux conséquents à réaliser dans l'urgence, un manque d'écoute de ce qui se passe sur le terrain, une harmonisation au sein du CNPF pas toujours opportune.

**Ils sont demandeurs de plus d'échanges d'expériences entre collègues** et avec des personnes ressources, de participation à des groupes nationaux (les techniciens sont demandeurs mais s'en sentent exclus), tout en faisant remarquer la charge de travail importante. **Ils souhaiteraient que les groupes de travail IDF soient relancés.**

Le Covid et le travail à distance ont compliqué le travail en équipe ainsi que les échanges.

Les personnels en CDI se sont le plus exprimés pour expliquer leurs déceptions et leurs attentes. Les personnels en CDD n'ayant souvent pas de contact avec le niveau national ont majoritairement répondu qu'ils n'étaient pas satisfaits.

Les **personnels satisfaits ou très satisfaits (34 %)** apprécient le travail en groupes de travail, les formations nationales qui sont ciblées à leurs besoins spécifiques, l'entraide du niveau national et entre CRPF.

## 8- Avez-vous le sentiment que votre expérience et vos compétences soient suffisamment valorisées ? Pourquoi ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Avez-vous le sentiment que votre expérience et vos compétences soient suffisamment valorisées ?	Tout à fait	18	12%	15	12%	3	11%	13	11%	5	14%
	Plutôt	83	53%	73	57%	10	37%	56	47%	27	77%
	Plutôt pas	37	24%	28	22%	9	33%	35	29%	2	6%
	Pas du tout	17	11%	12	9%	5	19%	16	13%	1	3%
Total réponses		156	100%	128	82%	27	18%	120	77%	35	23%

Une majorité des personnels exprimés (65 %) se déclare **plutôt ou tout à fait satisfaits**.

Cette satisfaction repose sur la reconnaissance en local du travail réalisé grâce à l'expérience et/ou aux compétences spécifiques des personnes, malgré la charge de travail importante qui ne permet pas toujours d'exprimer toutes ses compétences. La reconnaissance de la part des propriétaires est aussi un point important de motivation.

Les insatisfactions exprimées pointent essentiellement le niveau national qui a recensé les compétences mais ne les a pas diffusées. Alors que comme cité dans la question précédente, les personnels techniques sont en recherche de partage d'expériences, d'échanges avec des collègues spécialistes et de développement de leurs missions en lien avec leurs compétences.

Les personnels techniques ont cité aussi le manque de prise en compte de l'expérience de terrain lors de décisions nationales. Par exemple, le délai très court pour faire remonter les idées lors du projet de stratégie. L'expérience des personnels en fin de carrière ressort aussi comme insuffisamment valorisée.

Certaines personnes n'ont pas les missions en lien avec leurs compétences, parce qu'elles n'ont pas d'évolution de carrière possible.

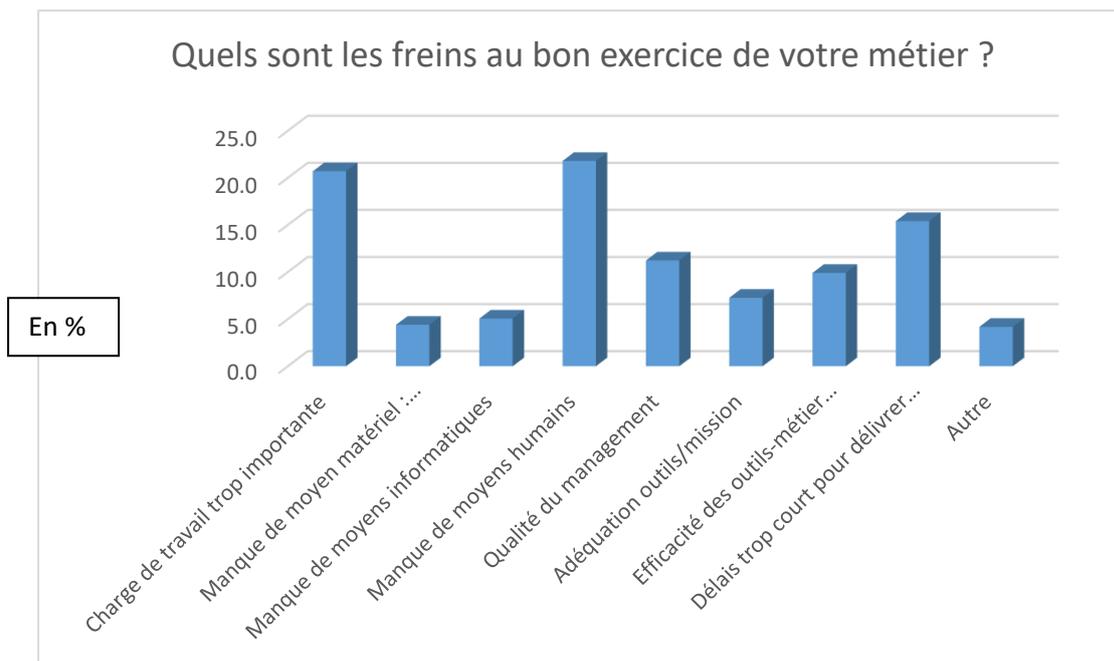
## 9- Etes-vous satisfait de l'autonomie dont vous disposez ? Pourquoi ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Etes-vous satisfait de l'autonomie dont vous disposez ?	Tout à fait	92	59%	80	62%	12	44%	66	54%	26	74%
	Plutôt	52	33%	43	33%	9	33%	45	37%	7	20%
	Plutôt pas	12	8%	7	5%	5	19%	10	7%	2	6%
	Pas du tout	1	0%		0%	1	4%	1	1%		0%
Total réponses		157	100%	130	83%	27	17%	122	77%	35	23%

Près de **92 % des personnels sont satisfaits et même très satisfaits** du niveau d'autonomie accordé. C'est important pour eux et ils le soulignent. L'autonomie les aide à résister face à la quantité de travail à réaliser, mais ne doit pas être non plus un prétexte pour en rajouter. Un petit bémol pour les CDD, ils aimeraient un peu plus d'encadrement pour être mieux formés.

Les collègues qui se sont dits insatisfaits pointent la diminution progressive de cette autonomie, la lourdeur des procédures et des rendus d'activités (dans et hors cadre des conventions).

## 10- Quels sont les freins au bon exercice de votre métier ?



Plusieurs réponses étaient possibles. Globalement, quatre sortes de freins ressortent de manière prégnante :

- Les freins les plus importants : **charge de travail et manque de moyens humains**.
  - La baisse des emplois à raison de plus de 20 depuis 5 ans, fait peser un surcroît de charge de travail. Il est donc devenu urgent de redéfinir le périmètre de nos missions et pour cela le nouveau COP est un moment clé à ne pas rater. Ce ne sera pas facile de dire ce que nous allons réduire ou abandonner car les opportunités et les initiatives ne manquent pas. Mais c'est devenu nécessaire notamment au niveau de la santé et de l'épanouissement au travail (voir les nombreux arrêts et les départs en retraite anticipés).
  - La gestion du système actuel des conventions et des CDD est devenue usante et peu efficace : turn over important des CDD au regard des perspectives au CNPF avec une perte de crédibilité auprès des financeurs, convention de plus en plus complexes malgré des opportunités nombreuses... Sentiment d'une course aux subventions et de privilégier l'aspect budgétaire à l'aspect qualitatif.
  - Par ailleurs, il ressort un besoin de plus de formation (notamment du fait du report de certaines d'entre elles en raison de la Covid) et aux nouveaux outils en particulier, afin de ne pas perdre de temps à tâtonner et de s'approprier pleinement ces outils.
  - Le travail en équipe est pointé comme devenant de moins en moins possible du fait des contraintes sanitaires, mais de manière plus durable, du fait du manque de temps et de moyens humains. Cela constitue un risque. Davantage de partage d'expériences et de documents créés en interne est souhaité.
  - Il est important de noter une représentation élevée des administratifs sur ces deux freins (plus de 50 %). La baisse de leurs effectifs et leur prise en charge de missions techniques se font durement ressentir tant pour ces collègues que pour les techniques qui pâtissent d'un moindre temps disponible. Leur métier devenant de plus en plus pointu sur de nombreuses thématiques, la question se pose de renforcer le niveau national plutôt que de saupoudrer des temps partiels en région.
- Autre frein : les **délais trop courts** pour délivrer une réponse de qualité. Il ressort de cette enquête que les collègues sont sollicités par de trop nombreux canaux et que la coordination fait parfois défaut, ce qui les oblige à faire des arbitrages eux-mêmes. De plus les sollicitations (internes et externes) se font souvent dans des délais très contraints, le « reporting » prend de plus en plus de temps, tandis qu'en retour, la réactivité dans les prises de décisions stratégiques est parfois considérée comme faisant défaut

- Ensuite viennent les freins liés à la **qualité du management et à l'efficacité des outils métiers**. Avec 10 % chacun, ces éléments ne sont pas à négliger en termes d'amélioration. Le management est indiqué par 17 % des administratifs qui sont en demande d'améliorations. Les points clés sont :
    - Le rôle des managers lors des réformes (fusion des régions, restructuration des missions),
    - Le rôle du manager pour la construction du pilotage national en lien avec les dynamiques régionales. Le CNPF a, comme toute organisation, une pyramide hiérarchique mais elle n'est pas bien comprise (qui décide et quel est son périmètre de décision possible ? où et comment se construit la décision et comment faire remonter des connaissances-points d'amélioration vers les décideurs ?).
    - Le sentiment d'une déconnexion entre ceux qui prennent les décisions et le terrain ressort dans plusieurs commentaires, cela se traduit par des directives qui semblent inappropriées à certaines situations locales. Renforcé par la sensation d'être de moins en moins nombreux sur le terrain.
- Concernant les outils métiers, certains logiciels (comptabilité par exemple) sont considérés comme apportant de la lourdeur. L'absence de données cadastrales à jour est pointée du doigt, la lenteur et le dysfonctionnement d'autres outils également.
- Enfin, les freins de moindre importance sont les moyens matériels qui semblent à la hauteur même si des points peuvent être améliorés par exemple sur des demandes spécifiques de moyens informatiques qui sont difficiles à satisfaire avec les contraintes de l'UGAP ou sur des demandes spécifiques de véhicules (4x4) qui permettraient de gagner un temps précieux.

## 11- Pensez-vous que les outils mis à disposition par l'établissement apportent le service attendu ? Pourquoi ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Pensez-vous que les outils mis à disposition par l'établissement apportent le service attendu ?	OUI	77	53%	66	53%	11	50%	57	49%	20	69%
	NON	69	47%	58	47%	11	50%	60	51%	9	31%
	Total réponses	146	100%	124	85%	22	15%	117	80%	29	20%

**L'appréciation de la situation est très partagée.** Certains outils sont très utiles et fonctionnent parfaitement, quand d'autres ne sont pas utiles ou ne fonctionnent pas au niveau attendu pour être efficace.

Un commentaire résume bien la situation : « Beaucoup d'outils intéressants mais à vouloir trop les multiplier on ne prend pas le temps de finaliser ceux qui existent ».

Deux outils concentrent les critiques sur leur ergonomie : Syriel et la télétransmission. Quant à l'outil CADASTRE, il fonctionne bien mais avec les données de 2016. 5 ans pour mettre à jour cela constitue un frein pour le développement et un coût pour le CNPF (10 % des Français déménagent chaque année, donc au bout de 5 ans, la moitié des adresses sont fausses mais restent dans l'outil...).

Un manque de formation remonte des commentaires notamment sur MERLIN dont les agents n'utilisent pas toutes les possibilités par méconnaissance.

Globalement l'utilisation des outils est de plus en plus importante et se fait quotidiennement, preuve de l'adaptation des équipes. La conséquence est que tout dysfonctionnement impacte fortement les activités. La maintenance est clairement un sujet d'importance. Les outils doivent évoluer régulièrement et être maintenus en fonctionnement 24h/24. Mais les moyens humains alloués sont clairement sous dimensionnés, les priorités trop nombreuses. Cela crée des difficultés de travail avec des pertes de temps et un mécontentement croissant.

## 12- Quels sont les outils à faire évoluer en priorité ?

Tout d'abord quelques constats :

- Les outils techniques à développer sont à rechercher autour des enjeux actuels : changement climatique, biodiversité et les informations vers la société,
- L'indépendance des outils avec Fransylva est appréciée et à maintenir,
- Les outils tournés vers l'extérieur ne doivent pas oublier notre public : des propriétaires pas très agiles avec le numérique,
- Les outils techniques internes ne sont pas suffisamment déployés-valorisés : IBP, Bioclimsol...
- Tous les outils ont des bugs et nécessitent des améliorations. Quand demande-t-on l'avis des utilisateurs ?
- Les outils de communication (messagerie, visio, webinaires...) se multiplient au point de créer de la confusion et de la perte de temps.

Dans ce type de question, il est inévitable de voir chacun demander l'amélioration des outils utilisés au quotidien en fonction des enjeux du moment. Quelques tendances de priorité se dégagent :

- Syriel qui est décrié tant par les techniques que les administratifs
- Le cadastre à mettre à jour (depuis 2016...)
- Liaison à créer entre ACTIV et l'agenda pour éviter les doubles saisies et simplifier ACTIV qui est renseigné de multiples façons pour une même journée.
- MERLIN : la saisie des peuplements et des interventions est très chronophage. Compte tenu que les PSG sont majoritairement rédigés par des professionnels, importer leurs données représenterait un gain de temps énorme.
- Les délais pour obtenir un ordinateur auprès de l'UGAP est un frein important et il est proposé d'avoir un stock tampon.
- LaForêtBouge (+télétransmission) nécessite de nombreuses améliorations pour être pleinement opérationnelle.

## 13- Vous estimez-vous suffisamment formés à l'usage de ces outils ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Vous estimez-vous suffisamment formés à ces outils ?	OUI	93	62%	75	60%	18	72%	70	59%	23	70%
	NON	58	38%	51	40%	7	28%	48	41%	10	30%
	Total réponses	151	100%	126	83%	25	17%	118	78%	33	22%

Globalement, les réponses sont positives. Les CDD semblent mieux formés, preuve peut être de l'attention qui leur est portée dans la phase de prise de poste. Les administratifs sont eux aussi mieux formés à leurs outils. Les techniques sont plus partagés et cela peut être imputé à la multiplicité des outils qu'ils utilisent et aux évolutions fréquentes de ceux-ci.

## 14- Avez-vous le sentiment que vos questions et vos problèmes sont pris en considération ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Avez-vous le sentiment que vos questions et vos problèmes sont pris en considération ?	Tout à fait	10	7%	9	7%	1	4%	4	3%	6	18%
	Plutôt	59	39%	50	39%	9	35%	43	36%	16	48%
	Plutôt pas	56	37%	46	36%	10	38%	50	42%	6	18%
	Pas du tout	28	17%	22	18%	6	23%	22	19%	6	18%
	<b>Total réponses</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>83%</b>	<b>26</b>	<b>17%</b>	<b>119</b>	<b>78%</b>	<b>34</b>	<b>22%</b>

7 % des participants sont **tout à fait satisfaits**

Le rôle d'encadrement des équipes par les ingénieurs est primordial : bienveillance, écoute, échanges libres...

39 % des participants sont **plutôt satisfaits**

Mais soulignent que cette écoute s'observe essentiellement au niveau régional et que le manque de temps ne facilite pas toujours une prise en compte satisfaisante des besoins des équipes

37 % des participants ne sont **plutôt pas satisfaits**

Si l'écoute est globalement bonne au niveau régional, il n'en est pas de même pour l'échelon national : trop peu de contacts avec « la base », éloigné des réalités du terrain, engendrant une lourdeur administrative. Le manque de soutien de notre établissement par son ministère de tutelle est déploré.

18 % des participants ne sont **pas du tout satisfaits**

Des problèmes liés au manque d'effectifs, maintes fois soulevés, sont soulignés : des personnels en arrêts maladie et non remplacés, CDD, plafond d'emploi... entraînent une surcharge de travail sans que des solutions soient apportées. Sentiment d'être écoutés mais sans améliorations ensuite, manque d'information. Impression d'une situation qui se dégrade et d'être dans une impasse.

## 15- Pensez-vous être suffisamment informés des actualités nationales ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Pensez-vous être suffisamment informés des actualités nationales ?	Tout à fait	20	13%	18	14%	2	7%	14	12%	6	17%
	Plutôt	76	49%	61	48%	15	56%	63	53%	13	36%
	Plutôt pas	50	32%	40	31%	10	37%	35	29%	15	42%
	Pas du tout	9	6%	9	7%		0%	7	6%	2	6%
	<b>Total réponses</b>	<b>155</b>	<b>100%</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sur la question d'être informés des actualités nationales, les sondés s'estiment **majoritairement satisfaits et informés avec un pourcentage proche de 62 %**.

Cette tendance est quasi identique dans toutes les catégories à l'exception des CDD chez qui la tendance est moins marquée (53 % de satisfait).

Les actualités semblent diffusées par les directeurs, et à travers les différents groupes de travail. Plus votre directeur communique, plus vous êtes informés. Le « routage » des mails n'étant pas systématiquement apprécié.

Plus vous participez à un nombre important de groupe de travail, plus vous êtes informés, ce qui pourrait expliquer le défaut de diffusion aux CDD. La restitution n'est donc pas homogène dans tous les Centres.

Le manque de temps est souvent exprimé, la nécessité de survoler la lecture et la difficulté de retenir l'essentiel. Le souhait de disposer d'actualités et d'informations synthétiques est exprimé.

La veille interne est appréciée.

## 16- Pensez-vous être suffisamment informés des actualités locales (régionales ou de votre service) ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Pensez-vous être suffisamment informés des actualités locales (régionales ou de votre service) ?	Tout à fait	36	24%	35	29%	1	4%	24	20%	12	35%
	Plutôt	87	57%	62	52%	15	66%	70	59%	17	50%
	Plutôt pas	27	18%	20	17%	7	30%	22	18%	5	15%
	Pas du tout	3	1%	3	2%	0	0%	3	3%	0	0%
	<b>Total réponses</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>120</b>	<b>78%</b>	<b>23</b>	<b>15%</b>	<b>119</b>	<b>78%</b>	<b>34</b>	<b>22%</b>

Globalement les collègues sont satisfaits des informations de niveau régional.

Les points d'amélioration ou de vigilance sont :

- La crise liée au Covid a fortement dégradé la communication régionale.
- Les informations locales (départementales) sont meilleures qu'au niveau régional.
- Les informations au niveau des ingénieurs circulent bien mais leur diffusion aux techniciens d'antenne est plus difficile notamment du fait de la quantité des informations à traiter.
- Risques d'engorgement liés à trop d'infos. Des synthèses sont demandées.

## 17- Pensez-vous être suffisamment informés des décisions prises au CNPF ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Pensez-vous être suffisamment informés des décisions prises au CNPF ?	Tout à fait	3	2%	3	2%	0	0%	2	2%	1	3%
	Plutôt	65	42%	50	39%	15	58%	45	38%	20	56%
	Plutôt pas	68	44%	58	45%	10	38%	54	46%	14	39%
	Pas du tout	18	12%	17	13%	1	4%	17	14%	1	3%
	<b>Total réponses</b>	<b>154</b>	<b>100%</b>	<b>128</b>	<b>83%</b>	<b>26</b>	<b>17%</b>	<b>118</b>	<b>77%</b>	<b>36</b>	<b>23%</b>

L'information du niveau national vers le niveau local semble se faire généralement via les réunions de service. Les agents évoquent le fait qu'ils n'ont pas toujours le réflexe de se rendre sur l'intranet pour se tenir informés.

On constate un **pourcentage d'insatisfaits plus important**, par rapport aux personnes satisfaites (56 % contre 44 %). Dans le détail, les administratifs et les CDD sont moins concernés par cette tendance.

Les raisons de cette insatisfaction sont les suivantes :

- Informations et compte-rendu qui redescendent trop tardivement (dont ceux du Comité Technique)

- Absence de relevés de décisions prises en CODIR national
- Absence de communication sur certains dossiers (ex. : statut des personnels)
- Manque de clarté et de compréhension des directives et de leurs conséquences sur le travail au quotidien

Il est fait mention d'un manque d'écoute, d'une prise de décision sans réelle consultation ou avec des calendriers trop serrés. Des exemples sont cités : GIEEF, PSG non seul tenant, objectifs difficiles à mettre en œuvre sur le terrain mais qui restent affichés comme une priorité nationale.

Les sondés remercient le canal syndical et leurs représentants qui contribuent à informer le personnel.

## 18- Pensez-vous être suffisamment informés des décisions prises au niveau local (région ou service) ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Pensez-vous être suffisamment informés des décisions prises au niveau local ?	Tout à fait	35	23%	33	26%	2	8%	22	19%	13	38%
	Plutôt	84	56%	69	54%	15	63%	69	59%	15	44%
	Plutôt pas	29	19%	22	17%	7	29%	23	20%	6	18%
	Pas du tout	3	2%	3	3%		0%	3	3%		0%
	<b>Total réponses</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>84%</b>	<b>24</b>	<b>16%</b>	<b>117</b>	<b>77%</b>	<b>34</b>	<b>23%</b>

Les **personnels satisfaits du niveau d'informations locales** sont majoritaires (79 % contre 21 %) avec quasi un quart des sondés tout à fait satisfaits.

Ingénieurs et directeurs semblent être les vecteurs de l'information en région. La proximité et le travail dans une région de petite taille est appréciée et permet une meilleure diffusion des informations. La relation avec le responsable direct paraît être la clé d'une communication réussie.

En piste d'amélioration :

- Communiquer aux équipes en amont des demandes de financement,
- Prévoir une représentation du personnel en CODIR ou diffuser les comptes rendus,
- Eviter la surcharge de travail de l'ingénieur pour lui permettre de mieux communiquer.

## 19- Votre rémunération est-elle juste ? Pourquoi ?

		Tendance générale		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Votre rémunération est-elle juste ?	Tout à fait	38	25%	38	30%	0	0%	24	20%	14	40%
	Plutôt	66	43%	52	41%	14	56%	51	43%	15	43%
	Plutôt pas	44	29%	33	26%	11	44%	38	32%	6	17%
	Pas du tout	5	3%	5	3%	0	0%	5	4%	0	0%
	<b>Total réponses</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>128</b>	<b>84%</b>	<b>25</b>	<b>26%</b>	<b>118</b>	<b>77%</b>	<b>35</b>	<b>23%</b>

Le **pourcentage de personnes satisfaites est plus important**, que le pourcentage de personnes insatisfaites (68 % contre 32 %) avec un quart des sondés ayant répondu « tout à fait » à la question.

Les personnes satisfaites estiment qu'elles n'ont « pas à se plaindre », que « la rémunération est correcte par rapport aux autres organismes forestiers » et que « l'adéquation entre niveau d'étude et salaire » est respectée.

Cette affirmation est à accentuer chez les CDD qui semblent très satisfaits de leur rémunération, et à atténuer chez les administratifs où la différence entre satisfaits et insatisfaits est bien moins marquée.

Pour cette dernière catégorie (administratifs), il est évoqué de fortes disparités en termes de niveau de responsabilité, mais également en termes de salaire liées par exemple à des débuts de carrière en CDD ou à des reprises d'ancienneté qui pénalisent les agents venant du privé.

D'un point de vue général, les points identifiés en commentaire pour les agents non satisfaits sont les suivants :

- De nombreux techniciens sont bloqués en sommet de classe.
- Le salaire est correct mais ne l'est plus au regard du nombre d'heures de travail réalisées par certains. Les missions confiées et le niveau de responsabilité ne sont parfois pas rémunérés à leur juste valeur.
- Il est mis en avant une disparité de traitement entre les agents et le fait que l'investissement personnel n'est pas assez récompensé.
- Les règles de reprise de l'ancienneté peuvent pénaliser les agents.
- Les grilles et le point d'indice n'ont pas été revalorisés depuis trop longtemps.
- Certains plaident également pour une revalorisation des salaires dans les régions où le coût de la vie est plus élevé.

## 20- Comment jugez-vous la gestion des carrières au sein de l'établissement ?

### Pourquoi ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Comment jugez-vous la gestion des carrières au sein de l'établissement ?	Satisfaisante	8	5%	7	6%	1	4%	8	7%	0	0%
	Plutôt satisfaisante	37	25%	28	23%	9	34%	31	26%	6	21%
	Plutôt insatisfaisante	72	49%	59	48%	13	50%	59	49%	13	45%
	Très insatisfaisante	31	21%	28	23%	3	12%	21	18%	10	34%
	Total réponses	148	100%	122	82%	26	18%	119	80%	29	20%

Si les sondés semblent d'une manière générale satisfaits de leur rémunération, les résultats sont bien différents concernant le déroulement de leurs carrières (**70 % de non satisfaits contre 30 % de satisfaits**).

A noter que plus de 20 % sont très insatisfaits et que la tendance est accentuée chez les CDD (79%/21%) pour qui aucune réponse « satisfait » n'est à relever, et à modérer chez les administratifs (62%/38%).

Après analyse des commentaires, il ressort que :

- Les personnels, notamment T2, sont bloqués en sommet de grille ou de classe. Les évolutions peuvent être très lentes et la gestion de fin de carrière est peu motivante. Les examens internes n'existent plus.
- La comparaison du CNPF et de l'ONF est reprochée à la direction : on ne peut pas appliquer les mêmes règles internes de mutation dans un « petit établissement », le nombre d'offres n'est pas le même. L'exigence de mobilité pour des évolutions de poste est dénoncée, elle est facteur empêchant l'évolution au niveau régional et générant des vacances de poste qui augmentent la charge de travail des personnels.
- Le traitement des personnels CDD est également largement évoqué, tant par les CDI que par les CDD eux-mêmes : des missions intéressantes, parfois essentielles, mais aucune perspective à moyen terme n'est offerte à ces derniers, ce qui ne leur donne parfois pas envie de s'impliquer dans la vie de l'établissement.

- « Des postes CDD en réduction », un discours d'accueil « inadmissible », on parle même de « chargé de mission jetable ». On se questionne : quelle entreprise se séparerait des personnels pour lesquels elle a autant investi dans le développement des compétences ? Les CRPF deviennent des centres de formation.
- La perte de compétence est affirmée, il n'existe pas de réelle volonté de développer et transmettre les compétences.

Pour les administratifs, la perspective de carrière est peut-être moins importante mais c'est le non remplacement des postes administratifs qui fait entrevoir une fin de carrière compliquée, avec une augmentation de la charge de travail.

En conclusion, les perspectives qui s'offrent aux agents semblent « se résumer à muter ou partir ». La politique RH d'encouragement à quitter l'établissement génère de l'incompréhension.

Les personnels satisfaits font remarquer que les changements de classe sont plus fréquents depuis la création de l'établissement, mais limitent cette satisfaction au fait qu'ils ne sont « pas préoccupés par ce sujet » ou qu'ils ne sont « présents que depuis peu ».

La priorité donnée à l'interne dans les recrutements est quant à elle appréciée.

## 21- D'une manière générale, quel est votre ressenti au travail à ce jour ? Pourquoi ?

		Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
D'une manière générale, quel est votre ressenti au travail à ce jour ?	Très positif	7	5%	6	5%	1	4%	4	3%	3	9%
	Plutôt positif	79	53%	71	57%	8	31%	52	45%	27	77%
	Plutôt négatif	52	35%	41	33%	11	42%	48	42%	4	11%
	Très négatif	12	7%	6	5%	6	23%	11	10%	1	3%
	Total réponses	150	100%	124	83%	26	17%	115	77%	35	23%

D'une manière générale, les sondés expriment **un ressenti majoritairement positif** (58 % contre 42 %), exprimé de façon plus accentuée chez les CDD. **Les administratifs ne partagent pas ce ressenti avec une majorité de retours négatifs.**

Nombreux sont les commentaires où les agents déclarent aimer ce qu'ils font, les relations humaines, le partage avec les propriétaires... Cependant, la plupart des mentions positives sont assorties d'un bémol. « Malgré la charge de travail » (travail bâclé, manque de temps, trop d'activité, positif mais à cent à l'heure...), « malgré la précarité » (statut de CDD, manque de moyens...), malgré la politique de l'établissement...

Sur ce dernier point, la remarque d'un « décalage entre le niveau national et le terrain », d'un « manque de considération du Ministère », et même de la Direction générale est souvent évoqué ; certains agents se sentant « victimes » de l'évolution du CNPF qu'ils ne cautionnent pas (perte de sens).

Pour le moment, des agents affirment qu'ils choisissent de « voir le verre à moitié plein » ou de « prendre de la distance avec les injonctions contradictoires ».

Le constat positif semble donc relatif, comme si une limite allait bientôt être franchie.

Des attentes en termes de lignes directrices claires et de mise en place d'une politique de consensus entre les différents acteurs de la forêt privée sont émises.

**Pour les personnels administratifs, la limite semble franchie, on parle de démotivation, ou de nécessité de tirer la sonnette d'alarme.** Dans cette catégorie, les sondés font part d'un ressenti au travail majoritairement négatif à hauteur de 65 %, très négatif pour quasi un quart. Les raisons tiennent principalement aux suppressions de postes, à la charge de travail, à « la transformation d'un métier passionnant en un métier d'exécutant ».

## 22- Comment estimez-vous l'impact que tient la situation sanitaire actuelle sur votre ressenti au travail ?

	Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Très important	15	10%	13	10%	2	7%	7	6%	6	17%
Important	63	40%	49	38%	14	52%	46	38%	19	54%
Peu important	62	40%	56	43%	6	22%	54	45%	9	26%
Pas du tout important	16	10%	11	9%	5	19%	14	12%	1	3%
Total réponses	156	100%	129	83%	27	17%	121	77%	35	23%

Les **réponses des sondés sont partagées**. Les administratifs et surtout CDD semblent plus impactés par la situation sanitaire. Les CDD mettent en avant des difficultés d'apprentissage ou encore d'intégration aux équipes.

Les problèmes décrits portent sur les éléments suivants : sentiment d'isolement, manque de contact et impact sur le développement forestier. La réorganisation et la nécessaire adaptation demandent du temps.

Les plus optimistes accueillent favorablement le fait que le travail en forêt n'ait pas été tant impacté même si les contacts avec les propriétaires, public âgé, sont plus difficiles à établir.

La gestion de la situation sanitaire par l'établissement est appréciée. Cette période a eu le mérite d'ouvrir l'accès au télétravail.

En conclusion, la situation sanitaire a donc bien eu un impact sur le ressenti au travail mais, pas au point de lui attribuer les problématiques décrites dans la question précédente.

## 23- Avez-vous confiance en l'avenir du CNPF ? Que faut-il faire pour renforcer cette confiance ?

	Tendance		Techniques		Administratifs		CDI		CDD	
Tout à fait	3	2%	3	2%	0	0%	1	1%	2	6%
Plutôt	43	28%	33	25%	10	38%	36	30%	7	20%
Plutôt pas	80	51%	68	52%	12	47%	63	52%	17	49%
Pas du tout	30	19%	26	21%	4	15%	21	17%	9	24%
Total réponses	156	100%	130	83%	26	17%	121	77%	35	23%

D'une manière générale, **les sondés n'ont pas confiance en l'avenir du CNPF (70%/30%)** et notamment les CDD.

Le manque de moyens humains et de soutien du Ministère contribue à cette crainte de l'avenir. Certains, parmi les administratifs, allant même jusqu'à parler de malaise.

Il n'existe pas de réelle volonté politique de faire avancer les choses.

Les agents sont attachés à l'établissement et croient en ses valeurs de neutralité, en sa technicité (R et D, outils) et à sa proximité du terrain. Ils ont conscience que la question forestière est au centre des préoccupations sociétales.

La fusion (ONF, DDT, chambres d'agricultures...) est généralement perçue comme une crainte mais est parfois évoquée comme une issue.

**Les pistes maintes fois évoquées sont les suivantes :**

- Disposer d'un vrai soutien politique du Ministère en mettant fin aux réductions de moyens, voire en augmentant les moyens pour se doter d'une véritable politique forestière,
- Communiquer pour être plus visibles et mieux identifiés,
- Transformer en profondeur le pilotage au niveau de la Direction générale,
- Laisser plus de place à l'autonomie régionale ou les disparités de territoire ne doivent pas être ignorés,
- Disposer de lignes directrices claires, d'un cap franc et affiché.

## L'UNSA, le syndicat des solutions concrètes



Rédaction : septembre 2021 par vos représentants nationaux en comité technique et au conseil d'administration et vos représentants régionaux au plus proche de vous.