

« Le chênnon manquant » : de la naissance d'un journal au cœur du confinement.

Parmi toutes les initiatives qui ont vu le jour pendant le confinement, l'une d'entre elles nous a particulièrement intéressée par son originalité, au sein d'un établissement public qui lui-même n'en est pas complètement dénué.

Le Centre National de la Propriété Forestière, dont l'origine remonte à une loi du 6 août 1963, est un établissement public chargé d'accompagner les propriétaires privés de forêts dans leur gestion. Cela concerne 3,5 millions de propriétaires et représente environ 12,6 millions d'hectares. Le CNPF est constitué de onze délégations régionales (CRPF) ainsi que d'un service consacré à la recherche et à l'innovation (IDF). L'essentiel des agents est constitué de techniciens forestiers et d'ingénieurs spécialisés dans le domaine forestier. Les propriétaires forestiers sont essentiellement en contact avec les techniciens qui les conseillent, les forment ou les informent.

Historiquement, ce sont les CRPF qui ont d'abord vu le jour avant d'être réunis, il y a 10 ans, au sein du CNPF. La mise en place du confinement le 17 mars 2020 a contraint l'établissement à la mise en place de télétravail pour des équipes, réparties sur l'ensemble du territoire. La capacité de travailler en autonomie des personnels du CNPF du fait de leur grande dispersion géographique et la pratique pour un certain nombre du télétravail ont grandement favorisé la généralisation de cette modalité d'organisation du travail.

Pour lutter contre le sentiment d'isolement, maintenir le moral des troupes, la Direction des ressources humaines et de la communication a diffusé le premier numéro d'une courte publication, « Le Chênnon manquant » ou « Comment un virus a conduit le forestier des bois au salon » au cours de la seconde quinzaine du mois de mars, soit dans un délai extrêmement court. Le principe de celle-ci était de permettre aux agents et salariés de proposer librement leurs contributions, la Direction des ressources humaines et de la communication jouant le rôle de rédactrice en chef, tout cela avec un ton décalé. Le premier numéro traitait de thématiques RH, notamment le travail à domicile. Les contributeurs étaient bien évidemment mentionnés. Le ton décalé, assez léger, de l'ensemble était associé à des informations à la fois pertinentes et utiles (comment occuper les enfants avec des fonds de cartes IGN à compléter, les visites des expositions sur les sites internet des grands musées nationaux, des informations sur la maladie de Lyme, comment faire du sport à la maison, etc...).

Le succès s'est mesuré non seulement par le nombre croissant et très important de propositions de contributions émanant de tous les niveaux hiérarchiques, de dessins, mais aussi par l'attente de chaque numéro par le personnel. Hebdomadaire pendant le confinement puis bimensuelle jusqu'à la mi-juin, la publication connaît maintenant une seconde vie au travers d'un journal interne, trimestriel, dont le premier numéro est paru début juillet.

Même si les effets n'ont pas été mesurés de façon formelle, ils dépassent de très loin ceux d'une simple publication d'un journal interne. En effet, la valorisation des personnels au travers de la mention des contributeurs, le partage d'informations ou de solutions entre les personnes isolées chez elles et de régions très différentes, l'humour sous-jacent de la publication ont non seulement permis de soutenir le moral des salariés et agents, de renforcer le sentiment d'appartenance à un établissement national mais aussi probablement de maintenir une cohésion et un niveau de motivation plus élevés.

A la fin du confinement, seulement 0,6 % des techniciens déclaraient ne plus supporter cette situation, et 2,5 % ne plus se sentir bien du tout, ce qui, au vu de la typologie de la fonction est extrêmement faible.

Pour conclure, le confinement déclenché par l'épidémie de Covid-19 aura non seulement démontré l'efficacité du télétravail dès lors que certaines conditions étaient remplies, mais aussi la capacité d'imagination, d'adaptation, le dynamisme de nos organisations. La capacité de mobilisation des équipes sur des projets porteurs est toujours restée présente, quel qu'en soit le support.

Propos recueillis par
Raphaël RAMETTE

