



Dossier de presse

Le 30 janvier 2018

L'Agence française pour la biodiversité, référence pour la protection de la biodiversité : après un an d'hésitation et de dysfonctionnement, mirage ou réalité ?

Un manque criant d'ambition !

La Loi Biodiversité, adoptée en août 2016, a confié tout un champ de missions ambitieuses nouvelles aux quatre établissements fusionnés (Office national de l'eau et des milieux aquatiques, Agence des aires marines protégées, Atelier des espaces naturels, Parcs nationaux de France – structure de 44 personnes qui appuie les 10 parcs nationaux non intégrés). Jamais un nouvel établissement public (un des plus importants en effectif du Ministère de l'environnement, après l'Ademe et l'ONCFS) n'avait été installé en lui ajoutant de telles compétences, mais en maintenant ses moyens constants. Et jamais une telle création n'avait suscité aussi peu de soutien de la part du gouvernement ! Mais il est vrai que la politique environnementale actuelle se résume à la transition énergétique et à la croissance bleue ou verte. L'impasse est donc faite sur la préservation de la biodiversité, alors même que la planète rentre dans sa 6^{ème} extinction de masse des espèces. Tant pis pour la biodiversité, celle des Outre-mers en particulier, et ceux qui la défendent ...

Un an après la création de l'AFB, force est de constater que les missions historiques (gestion des milieux d'eau douce et du milieu marin pour l'essentiel), qui étaient assurées tant bien que mal par les anciens établissements, soit n'ont reçu aucun appui supplémentaire là où les équipes étaient sous-dimensionnées, soit sont aujourd'hui affaiblies, amputées et parfois, abandonnées. Les nouvelles missions comme l'atténuation des effets du changement climatique, la protection de 75% de récifs coralliens et 55 000 hectares de mangroves, la solidarité écologique avec les Outre-mer, la mise en œuvre de la doctrine « Eviter, réduire, compenser », l'accès aux ressources génétiques et le partage de ses avantages, la mise en place d'agences régionales de la biodiversité, la protection des

paysages, la sensibilisation aux enjeux de la biodiversité envers les citoyens, les décideurs et les entreprises ..., font l'objet de bricolages ou bien restent orphelines, faute de moyens et d'effectifs supplémentaires .

Un fonctionnement et un management inefficace

L'installation de ce nouvel établissement public que l'on annonçait « exemplaire, moderne, agile et ouvert sur la société » a été confiée à un état-major tétanisé par la Cour des comptes, suite en particulier à deux rapports à charge contre l'ex-Onema, le plus gros des établissements fusionnés dans l'AFB. Ainsi, on a constaté au fil de 2017 que le Directeur général de l'AFB a moins de poids dans les décisions importantes pour l'établissement que le Contrôleur budgétaire¹, éminence grise du Ministère des Finances, dont les décisions ont conduit à de nombreux blocages des missions et à un climat social délétère. Depuis plus d'un an, les personnels ne se voient offrir en lieu et place de vision stratégique et d'innovation qu'un management et un fonctionnement corseté en profond décalage avec le discours officiel, qui prône la modernité, la transversalité et la créativité. Ce constat se fait malheureusement au détriment d'une ambition forte en faveur de l'Environnement et des missions confiées par la Loi Biodiversité.

Alors, où en est-il, ce fameux « bras armé » de la protection de la biodiversité, inauguré en grandes pompes il y a un an par Ségolène Royal, alors ministre en charge de l'Environnement ?

L'état réel de l'AFB

A l'heure où les médias sont conviés par l'AFB le 29 janvier 2018, à Paris, à célébrer sa première année d'existence et ses perspectives, voici quelques exemples et chiffres clefs dont vous avez peu de chance d'entendre parler publiquement :

Gestion d'espaces protégés : l'AFB a la particularité de gérer en propre des espaces naturels, essentiellement en milieu marin (parcs naturels marins, sites N2000 en mer).

- ✓ 9 parcs naturels marins ont été créés depuis 2007, mais deux seulement (mer d'Iroise et Mayotte) disposent d'une équipe complète, quoique déjà en érosion. L'ensemble des PNM est pourvu d'environ 90 postes aujourd'hui : on est bien loin de la cible de 30 agents par parc qui avait été annoncée il y a quelques années.
- ✓ Une délégation de présidents de parc naturels marins a été reçue par le Ministre Nicolas Hulot en janvier pour récupérer leur seul pouvoir réglementaire : l'avis conforme sur les autorisations de projets ou d'activités. Peine perdue, semble-t-il : un gigantesque parc éolien en mer risque d'être autorisé prochainement, contre l'avis du conseil de gestion du PNM « estuaires picards et mer d'Opale » où il sera implanté. Les présidents de PNM ont aussi manifesté leur mécontentement

¹ Bien que le contrôleur budgétaire qu'il fasse partie du Ministère du Budget, sont soumis à son approbation : les contrats de travail, les recrutements, les règles de gestion de l'établissement (concernant les fonctionnaires et les contractuels), les rémunérations, et même le temps de travail.

depuis l'intégration dans l'AFB (inadéquation de l'AFB avec la gouvernance des parcs, paralysie administrative, manque de moyens ...).

- ✓ Natura 2000 en mer : certains agents de l'AFB doivent gérer jusqu'à 20 sites à eux tous seuls. Le réseau continue de s'agrandir, notamment au large fin 2017, mais sans moyens humains supplémentaires pour assurer l'animation et la gestion des 213 sites désignés en mer par l'Etat français.

Appui aux politiques publiques : l'AFB est théoriquement un établissement fortement décentralisé, car ses missions requièrent des implantations dans chaque territoire, au plus près des sites naturels et des acteurs de la biodiversité. Pourtant, son fonctionnement reste exclusivement piloté par le pôle de Vincennes et la répartition territoriale des effectifs se résume à une gestion de la pénurie.

- ✓ Les directions régionales et services départementaux sont en sous-effectif chronique. En effet, ces entités concentrant une bonne partie de l'expertise française pour la mise en œuvre des décisions de l'Etat en matière de gestion et de protection des milieux aquatiques d'eau douce, n'ont vu aucune amélioration à leur situation depuis la création de l'AFB. Certains services départementaux, dotés de seulement 3 ou 4 agents pour surveiller des milliers de kilomètres de linéaire de cours d'eau, doivent partager des demi-postes entre eux ou avec leur direction régionale. Si on ajoute à cela que la grande majorité des agents des SD sont encore statutairement assimilés à de simple « agents techniques de l'environnement » (catégorie C de la Fonction Publique), malgré une montée en compétence reconnue et les missions complexes menées (avis techniques, auditions, verbalisation, etc.) ... on comprend aisément qu'avec l'arrivée des nouvelles missions liées à la création de l'AFB, la motivation et l'état d'esprit de ces agents se soient encore dégradés depuis un an.
- ✓ Les antennes de façade maritime : elles gèrent ou animent les sites Natura 2000 en mer, assurent la contribution de l'AFB à la planification des usages professionnels dans le domaine maritime et à l'application des directives européennes, rendent des avis sur les demandes d'autorisation d'aménagements et d'activités ... le tout avec une poignée de postes et sans assistance administrative sur site, puisque celle-ci était assurée par des agents en Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), lesquels ont été quasiment supprimés depuis cette année.
- ✓ Pour compenser le déficit de postes, les services travaillant sur le milieu marin avait pris le pli de monter des projets pour obtenir des financements de l'Europe et les renforts humains (temporaires) qui vont avec. Mais les procédures de partenariat mises en place à l'AFB sont tellement inadaptées et les règles de recrutement tellement contre-productives, qu'il faudra probablement bientôt renoncer à ce palliatif (voir « projets européens et internationaux »).

Les Outre-mers : les Outre-mers représentent la plus grande part de la biodiversité française et 97% de nos espaces marins, mais l'implication de l'AFB sur ces territoires est proportionnée à l'inverse :

- ✓ Les antennes ultramarines de l'AFB sont pourvues de seulement 3 postes pérennes et quelques bouts de chandelles de poste, pour la représentation de l'AFB en Polynésie Française, en Nouvelle-Calédonie et aux Antilles françaises, qui représentent plus de 60% des eaux françaises.

Malgré l'énorme domaine maritime qui entoure ces archipels, seuls les postes de responsable d'antenne sont pérennes, les autres agents étant au mieux en CDD sur projet, le plus souvent des volontaires du service civique (VSC).

- ✓ Quant aux agents des services départementaux d'Outre-mer, en contradiction avec leurs nouvelles missions, aucun moyen supplémentaire n'est mis à leur disposition pour monter en compétence sur la biodiversité terrestre.
- ✓ Le sanctuaire AGOA pour la préservation des mammifères marins dans les Antilles, couvre 14 millions d'hectares (143 256 km²), mais se trouve aujourd'hui sans directeur et sans équipe. C'est un véritable affront aux acteurs locaux censés siéger au conseil de gestion de ce sanctuaire.
- ✓ Le projet [CARI'MAM](#) (*Caribbean Marine Mammals Preservation Network*), essentiel pour la connaissance et la protection des mammifères marins dans la Caraïbe, est en panne (voir ci-dessous).

Les projets européens et internationaux :

- ✓ [MARHA](#), le premier projet LIFE intégré jamais attribué à la France, a été confié à l'AFB en 2017. Dédié aux habitats d'intérêts communautaires de Natura 2000 en mer, ce projet de huit ans et 22 millions d'euros est en panne. Pourquoi ? Parce que l'établissement se refuse de recruter, même en CDD, les agents compétents, mais contractuels, qui ont monté le dossier avec succès, de crainte de devoir les céder. La situation devient ubuesque puisque les règles administratives appliquées par l'AFB ne permettent pas non plus d'employer des fonctionnaires sur ces projets européens. La solution retenue est purement administrative : recruter des contractuels qu'on changera au bout de deux ou quatre ans, au détriment de l'efficacité du projet et des personnes concernées.
- ✓ CARI'MAM, projet financé à hauteur de 4 millions d'euros par le fonds européen Interreg, pourrait ne jamais démarrer si l'AFB tarde encore à mettre en place une équipe projet, l'Europe commençant à s'inquiéter de ses dysfonctionnements administratifs. L'Union Européenne risque à présent de mener un audit sur l'AFB pour vérifier si l'établissement est encore en mesure de porter des projets reposant sur des financements européens.

La gestion de personnels et le climat social : ils sont marqués à vif par l'entreprise de démolition rapide sans plan de reconstruction, par l'absence d'accompagnement et de vision stratégique, par le manque de postes dédiés et l'amateurisme dans la gestion des personnels, de leurs missions et de leurs compétences.

- ✓ Une proportion inquiétante du personnel s'est déclarée officiellement en situation de risques psycho-sociaux au cours de l'année 2017 (bien que le nombre de signalements formels soit très difficile à obtenir), y compris parmi les agents des ressources humaines censés gérer ces situations ! Les services supports croulent sous les dossiers. Malgré la création de l'AFB début 2017 et toutes les procédures nouvelles qui en découlent, leurs effectifs n'ont été renforcés qu'à coup de CDD courts ou de contrats aidés (CUI-CAE), aujourd'hui tous « remerciés ». Dans les services des RH, les agents n'ont pas le temps de répondre aux sollicitations de leurs collègues et les retards de traitement s'accumulent. Pas moyen de réaliser une simulation de carrière en cas

de concours ou de mutation ; pas le temps de préparer convenablement les dossiers individuels pour les promotions ; pas possible de rectifier les erreurs de paie avant de devoir demander aux agents de rembourser plusieurs mois de trop-perçu, etc. Dès lors, pas étonnant que les agents de ces services supports détiennent le record de problèmes psycho-sociaux.

- ✓ La dotation du ministère en effectif étant bien inférieure aux besoins de l'AFB sur ses missions pérennes, l'établissement a largement recours à l'utilisation des contrats aidés, VSC, CUI-CAE. Non seulement ces personnels subissent de plein fouet la politique gouvernementale de réduction des services publics, mais ils sont sous-considérés par l'administration de l'Agence, n'ayant pas accès aux aides sociales, aménagement du temps de travail, dispositions en cas d'arrêt maladie, que tous leurs collègues.
- ✓ Au moins 107 personnes (près de 10% de l'effectif) ont quitté l'AFB lors de sa première année d'existence, dont quelques départs volontaires et une écrasante majorité de départs subis (d'après un recensement collectif réalisé par le personnel, le département des ressources humaines étant dans l'incapacité de le fournir et de suivre les mouvements ... faute de personnel.)
- ✓ Les renouvellements ou fins de contrat de travail sont systématiquement calamiteux : les durées de préavis réglementaire ne sont jamais respectées. Ainsi, un agent a été prévenu par un e-mail la veille de la fin de son CDD qu'il ne devait pas revenir travailler le lendemain, alors qu'il remplissait toutes les conditions pour être renouvelé. Le contrôleur budgétaire avait décidé unilatéralement que cet agent ne devait pas être repris ; il a tenté de réitérer ce type de diktat plusieurs fois depuis.
- ✓ Le traitement du personnel est par ailleurs inéquitable, de nombreuses inégalités de rémunération existent à fonctions équivalentes. Par exemple, la DRH a décidé de mettre en place des règles de calcul des rémunérations de certains contractuels, impliquant un salaire très inférieur si l'agent est âgé de moins de 40 ans. Cette règle rend pas compte de l'ancienneté ni de l'expérience professionnelle, et constitue une discrimination sur l'âge. De fait, les recours au tribunal administratif de la part des agents se multiplient.
- ✓ Les agents contractuels n'ont pas été traités de la même manière lors de leur intégration dans le « quasi-statut » (créé fin 2016 pour les personnels non-titulaires de l'Environnement) selon leur établissement d'origine. En effet, les directions de l'époque n'ont pas toutes fait le même effort auprès de la tutelle pour défendre « leurs » contractuels. Ainsi, leur reclassement implique un retard de plusieurs années en termes d'avancement. Une cinquantaine d'entre eux ont déposé une demande de recours à leur directeur, lequel les a balayés du revers de la main en rejetant la faute sur un récent décret réglementaire ... et sans proposer aucune piste pour rectifier ces injustices. L'affaire se poursuit à présent devant les tribunaux administratifs.
- ✓ Les inégalités ne se limitent pas aux rémunérations, puisqu'en termes de temps de travail, les agents n'ont pas tous accès aux mêmes options. Sur quels critères pratiques ? Aucun, juste suivant l'établissement d'origine des agents. Une décision arbitraire, qui est uniquement destinée à plaire à la Cour des comptes et qui laisse les agents dans l'incompréhension, la frustration, voire la jalousie envers leurs collègues mieux considérés.

- ✓ L'AFB avait l'occasion en 2017 de se doter d'un peu « d'agilité » dans ses recrutements, en définissant une liste des emplois dits « dérogatoires », i.e. qui peuvent être pourvus directement pas des agents contractuels, sans procéder d'abord à deux tours de mobilité réservés aux fonctionnaires. Occasion manquée, car sous la pression du Contrôle budgétaire, seule une quarantaine de postes ont pu être désignés comme dérogatoires (sur un effectif de 1200 postes, avant le rattachement d'agents du MNHN). Résultat : même pour un poste requérant des compétences scientifiques ou techniques rarissimes parmi les fonctionnaires, il faudra attendre le troisième tour de recrutement pour pouvoir embaucher des candidats contractuels, soit 6 mois de perdus.
- ✓ C'est ainsi qu'un des « projets phare » de l'AFB, les Aires Marines Educatives (AME) va se retrouver en 2018 sans pilote pendant plusieurs mois, qui-plus-est au milieu de l'année scolaire. Pas terrible pour une initiative qui vise à mobiliser les élèves pour la préservation du milieu marin ... Mais les règles de gestion à l'AFB sont telles qu'il va falloir chercher à recruter un fonctionnaire spécialiste de la sensibilisation à l'environnement marin, aussi répandu que le mouton à cinq pattes, avant de pouvoir enfin ouvrir le poste à des candidats contractuels.
- ✓ Pour les ex-agents qui se retrouvent au chômage, après avoir assuré un ou de multiples CDD à l'AFB et dans les établissements précédents, les galères ne sont pas terminées : des retards de versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) atteignant 6 mois ont été constatés. En effet, les services de gestion de carrière, submergés, ne parviennent pas à anticiper les fins de contrats ; et la gestion des ARE a été confiée à un prestataire privé qui semble dépassé par la diversité des statuts existants dans l'établissement et les nombreux cumuls de contrats courts.

L'organisation : un an et demi de préfiguration de l'AFB pour... caser les chefs.

- ✓ La construction de l'établissement, entamée mi-2015, a été basée sur la mise en place d'un organigramme visant principalement à créer des directions cloisonnées pour les cadres supérieurs des anciens établissements, sans égards à leurs compétences, au sens des missions confiées à l'AFB et à la transversalité nécessaire pour que son fonctionnement soit efficient. A force de tout découper en directions, sous-directions, départements, missions, services, pôles, ... on se retrouve avec près de 300 « chefs » pour un total de 1300 agents, soit un ratio de un encadrant pour trois encadrés. Est-ce là un modèle de « management » moderne ?
- ✓ Cette nouvelle administration, peu réactive et centralisatrice, évalue sa bonne organisation au nombre de procédures qu'elle génère, lesquelles se sont souvent révélées inadaptées et inefficaces. Ce qui débouche fatalement sur des situations de blocage et la démotivation des personnels.
- ✓ Depuis quelques années, la « managérialisation » est à l'œuvre, avec un *credo* répété à l'envi sur les vertus du « management », supposé implicitement résoudre des problèmes de fond liés en majorité à des effectifs insuffisants et à la dégradation des conditions de travail. C'est une source supplémentaire de tension pour certains agents ayant des fonctions d'encadrement, qui se trouvent investis de missions sur lesquelles ils ont bien peu de prise...quand ils n'aspirent pas légitimement à faire plus de travail technique, juridique, ou sur le terrain, plutôt qu'uniquement de « manager » des équipes réduites et exsangues.

- ✓ L'établissement dispose d'équipes réparties sur près de 140 sites et d'une organisation tripolaire (Vincennes, Montpellier et Brest), mais les décisions importantes sont systématiquement prises par l'état-major de Vincennes, sans la moindre consultation. Par conséquent, les procédures élaborées en huit-clos dans les bureaux franciliens ne prennent aucun compte des contraintes des services issus des différents établissements intégrés dans l'AFB. A titre d'exemple, des marchés publics de portée nationale sont passés, sans qu'aucune analyse des besoins n'ait été menée au-delà de Vincennes. Et il est bien-sûr interdit aux équipes « dissidentes » de recourir à d'autres fournisseurs que ceux qui ont été sélectionnés par « le Siège ». Il est aussi devenu impossible d'inviter un expert externe à une réunion, de participer à un colloque à l'étranger, etc.
- ✓ Incapable d'accompagner elle-même le changement, la direction a fait le choix d'externaliser « la conduite de l'accompagnement au changement » auprès d'un cabinet privé (Ernst & Young), qui lui a vendu une « prestation standard », fortement dosée en injonctions managériales. Cette sous-traitance s'est restreinte à des outils de com' interne, mais n'a débouché sur aucune action concrète, n'a fourni aucune réponse aux attentes des personnels. Cette « performance » aura quand même coûté 300 000 euros.
- ✓ La direction de l'AFB n'associe qu'à la marge son personnel à l'élaboration de son projet d'établissement et de son contrat d'objectifs. Cela passe par le filtre de multiples groupes de travail trustés par les directeurs et chefs divers, alors même que la Direction a organisé en fin d'année 2017 des ateliers centrés sur les citoyens.

Le budget :

- ✓ 5 millions d'euros non engagés fin 2017 ont aussitôt été ponctionnés par le Ministère des Finances. A ce nécessaire effort de « rigueur budgétaire », il faut ajouter le siphonage de 27 millions d'euros du fonds de roulement de l'établissement, sachant que celui de l'ex-Onema avait déjà été sérieusement entamé fin 2016. Le fonds de roulement a donc fondu comme neige au soleil et ne permet plus que de fonctionner pendant 3 mois : pas idéal pour lancer des projets sur le long terme.
- ✓ La situation ne risque guère de s'améliorer fin 2018 : compte-tenu du manque de personnel et des lourdeurs administratives, on peut d'ores-et-déjà prévoir une insuffisance d'engagement financier encore cette année. Malgré la pression mise sur les personnels dès fin 2017 pour dépenser à tour de bras, les freins administratifs - et, peut-être, la conscience professionnelle des agents ... - ne permettront probablement pas d'engager le budget sur beaucoup plus que les 80% de l'année 2017. Ce qui fournira un prétexte facile à Bercy pour rogner encore le budget de l'AFB, piocher dans son fonds de roulement et baisser son plafond d'emplois. La spirale infernale est lancée ...
- ✓ L'Etat se désengageant en masse du financement des actions liées à l'Environnement (programme 113), il fait désormais peser la « charge pour service public » sur les redevances versées par les usagers aux Agences de l'eau. L'AFB, comme ses partenaires les plus proches, se retrouve ainsi coupée de tout soutien financier direct de la part de l'Etat.

Les partenaires : la fameuse agence AFB, « cœur de réseau ».

- ✓ En 2017, les agents ont dû affronter des délais moyens de 6 à 10 mois pour faire aboutir des projets de partenariats, même avec partenaires historiques des anciens établissements fusionnés. Evidemment, cette congestion juridico-administrative est néfaste aux actions conduites en faveur de la biodiversité. De plus, cela conduit à l'asphyxie financière de certains acteurs, associatifs notamment, qui ne peuvent survivre longtemps sans les deniers publics ...
- ✓ Il est désormais impossible de passer une convention dans laquelle chaque partenaire est à la fois contributeur et bénéficiaire du projet, bien que cela ait été au cœur du fonctionnement de l'AAMP pendant 10 ans. Le financier et le juridique font désormais la loi à l'AFB. Les partenaires techniques s'en mordent les doigts, au détriment bien-sûr de projets indispensables à la réalisation des missions fixées par la législation.

Les prestataires :

- ✓ En 2017, des dizaines de prestataires et de fournisseurs des anciens établissements n'ont pas été payés sans de nombreux mois de retard, parfois plus d'un an. Cela s'est traduit par des demandes d'intérêts moratoires, voire des huissiers aux portes de l'établissement. Certains de ces prestataires refusent dorénavant de travailler pour l'AFB. On les comprend !

Conclusion : quel futur pour 2019 ?

Les prévisions budgétaires et la baisse annoncée des effectifs à l'horizon 2019, ne conduisent pas à l'optimisme. Pour preuve du manque de perspectives, il n'y a actuellement quasiment aucun programme engagé sur une durée pluriannuelle. De toute façon, c'est un avenir très incertain qui se profile quand on lit la lettre du Ministre Hulot adressée au CGEDD et à l'Inspection Générale des Finances, le 3 novembre 2017. Le schéma qui se dessine est une fusion probable de l'AFB avec l'ONCFS, ce qui permettrait de donner le change en doublant l'effectif global, et ainsi de dissimuler de nouvelles coupes dans les moyens alloués. Et à terme, les Agences de l'Eau pourraient aussi fusionner entre elles et avec l'AFB. Comme un signe prémonitoire, la Direction interrégionale Grand Est de l'AFB est contrainte de déménager dans les locaux de l'Agence de l'Eau Rhin-Meuse, contre la volonté de la totalité des agents (sauf leur directeur) qui dénoncent ces locaux moins adaptés, moins bien situés et trois fois plus chers.

En attendant, que fait l'AFB ? Elle parle, elle communique, elle réfléchit à sa stratégie. Pendant ce temps, en interne le fonctionnement est encore grippé, car les problèmes administratifs de 2017 ne sont toujours pas réglés : les conventions et les partenariats tardent à se concrétiser, les fournisseurs continuent d'envoyer des lettres recommandées pour être (enfin !) payés, les recrutements se font au compte-goutte, les postes vacants ne sont pas pourvus, les congés maternités ne sont pas toujours remplacés, etc.

La Direction de l'AFB abreuve les médias de beaux discours sur la mobilisation citoyenne, mais dans le même temps les conseils de gestion des Parcs naturels marins se sont vus retirer leur pouvoir d'avis conforme sans qu'elle ne lève le petit doigt et les aires marines éducatives vont sombrer dans l'oubli faute de personnels dédiés.

La semaine dernière, le Directeur général dévoilait devant plus de 250 cadres de l'AFB sa stratégie en cinq axes, sur laquelle sera basé le projet de l'établissement jusqu'à 2030. A ce stade, ces cinq axes sont tellement flous et sujets à interprétation qu'ils n'apportent aux agents, qui constituent le fondement de l'établissement grâce leurs compétences et leur technicité, aucune visibilité sur leurs missions à venir, ni sur la résolution des nombreux problèmes actuels.

L'AFB deviendra-t-elle alors un établissement purement administratif, qui distribue des chèques tout en ressassant des axes stratégiques et intentions aux vertus écologiques, sans ancrage ni impact sur le réel ? Notre établissement reste à ce jour dépourvu d'objectifs concrets et de visibilité quant à son futur, que la conjoncture actuelle rend de plus en plus inquiétant. Certes, son Directeur général nous a plusieurs fois rétorqués : « Ca va être dur, mais j'y crois ». Qu'on nous donne enfin les moyens d'y croire avec lui !

Ce communiqué a été rédigé par des agents de l'AFB investis mais exsangues, qui ploient sous le poids de leurs missions historiques et nouvelles et qui, pour beaucoup, ont le sentiment d'une régression sur de nombreux sujets (domaine marin, projets européens, police de l'Environnement, ...). Pour autant, ils souhaitent avec ce communiqué lancer une alerte pour que s'effectue rapidement un changement de cap, absolument nécessaire pour le bon fonctionnement de l'AFB et donc in fine pour la préservation de la biodiversité.

La biodiversité est notre capital pour l'avenir. Donnons-nous les moyens d'être ambitieux et d'abord efficaces !

Contacts :

CGT-Environnement : Sylvain Michel, tel : 06 45 69 96 25

FO-FEETS : Fabrice Morizur, tel : 02 98 33 35 00

SNAPE-FO : Philippe Vachet, tel : 06 72 08 10 40

SNE-FSU : Rémy Arseno, tel : 06 72 08 10 10