



Pour sortir du marasme ambiant à l'AFB : les revendications de l'Intersyndicale CGT-FO-SNE-SNAPE

Le 20 juin 2017

Force est de constater que l'Etat et la Direction de l'AFB ne se sont pas donné les moyens humains et organisationnels nécessaire à notre nouvelle agence et à ses missions, et notamment dans ces six premiers mois d'existence, pour accompagner correctement les personnels dans l'exercice à risques de la fusion des établissements originels. Outre le grand nombre de services en sous-effectif, qui survivent plus ou moins bien, les dégâts sont particulièrement ressortis pour les fonctions support. Le choix de conserver les 3 pôles est pertinent et a été soutenu par les OS signataires. Cependant, il a été fait en l'absence totale d'aménagements permettant de partager les procédures administratives et de fluidifier la communication entre les pôles. De manière générale, les agents n'ont pas été suffisamment associés à la définition des objectifs et modalités de travail, et manquent de visibilité sur l'évolution des moyens de l'Agence.

Les problèmes globaux qui vont ressortir à court-moyen terme et ceux qui sont dès à présent apparu de manière aiguë conduisent aux revendications suivantes, portées par l'Intersyndicale de l'Environnement :

1. Une augmentation substantielle du plafond d'emploi de l'établissement, en garantissant suffisamment d'ETP pour les fonctions support, les parcs naturels marins, les services départementaux, les directions « métiers ».
2. Une reconnaissance des compétences et de l'expérience des agents, par des avancées statutaires pour chaque catégorie d'agents : résorption de la précarité (pérennisation des CDD courts, CAE/CUI, VSC), des rémunérations équitables basées sur les fonctions et l'expérience et non sur l'âge, le statut ou l'établissement d'origine (reclassement des contractuels dans le quasi-statut, homogénéisation par le haut des régimes indemnitaires, concrétisation des engagements pris envers les TE et ATE), la prise en compte de la cherté de la vie en Outre-mer ;
3. Une politique de gestion des détachements favorable au déroulement de carrière des agents et un droit à la mobilité choisie quel que soit le statut ;

4. La garantie de pérenniser les pôles de Montpellier et de Brest au-delà des 2 ans sans mobilité géographique imposée (courant à compter du 4 juillet 2016), avec de véritables services de proximité. Pour ce faire : des créations de postes et des possibilités de mobilité dans les différents services support de ces deux pôles, des lignes hiérarchiques lisibles, avec un coordinateur de pôle identifié possédant une autorité ;
5. Des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail et non les vagues objectifs du « plan d'actions » actuel, à définir conjointement entre responsables de l'Administration et représentants du personnel, pour aboutir à des résultats tangibles et durables, et allant au-delà du minimum réglementaire. En particulier, au audit RPS indépendant de l'ensemble de l'agence, car les problèmes ne sont pas, et de loin, limités aux trois pôles ;
6. Une gestion du personnel plus humaine, reposant sur des échanges personnalisés et des interlocuteurs bien identifiés. Cela inclut une prise en compte des problèmes psycho-sociaux qui soit transparente, efficace et conforme aux exigences réglementaires en la matière : transfert immédiat des signalements RPS au CSHCT, pas de transmission imposée par la voie hiérarchique, suivi précis des mesures prises, appui systématique de la médecine du travail ou d'un psychologue du travail ;
7. Privilégier la simplicité et la souplesse des procédures pour adapter les pratiques aux spécificités de chaque site, dans le respect des règles inhérentes à la gestion publique ;
8. Assumer le fait que l'Agence ait été paralysée pendant les 4 premiers mois de 2017 et prévoir un report budgétaire sur 2018, afin de préserver les agents de pressions à engager à tout prix des crédits inemployés en fin d'année 2017.

La définition des objectifs de l'Agence à court et à moyen-long termes doit se baser sur l'expérience acquise et le savoir-faire de tous les agents. Ce n'est qu'en pérennisant les missions préexistantes de chacun et en obtenant les moyens humains supplémentaires nécessaires que l'Agence pourra s'ouvrir aux nouvelles missions confiées par la Loi Biodiversité. C'est le prérequis pour donner du sens et de la cohésion à l'ensemble.

L'affirmation par la Direction que les débuts des nouveaux organismes sont toujours difficiles est de moins en moins tenable au fil du temps : elle doit prendre des mesures effectives et montrer une implication claire et crédible pour ses personnels et leurs conditions de travail. Faute de quoi, l'adhésion déjà fragile des agents au projet AFB fera place à une défiance durable.