

LE HAVRE
NORMANDIE
**Congrès National
des Conservatoires
d'espaces naturels**
mercredi 3 au samedi 6
OCTOBRE 2018

Atelier N° 15

LES CEN, ACTEURS DANS LA GESTION DES RN

SYNTHESE

<u>Rapporteur :</u>	Gérard Clouet, Thierry Démarest, Camille Hélié
<u>Intervenants :</u>	Pas d'intervenants pour privilégier les échanges avec et entre les participants
<u>Contexte :</u>	Les CEN sont gestionnaires de 19 % des RNN et de 46 % des RNR, cependant, la gestion d'une réserve naturelle peut présenter certaines spécificités comparativement à un site CEN non labellisé. Cet atelier sera articulé autour des attentes des participants sur cette thématique, recueillies en amont de l'atelier.
<u>Exemples présentés</u>	/
<u>Principaux éléments débattus :</u>	<p><u>A - Partager et mutualiser les expérimentations sur les RN au sein du réseau CEN :</u></p> <p>Comment utiliser les RN comme sites d'expérimentation au bénéfice des sites CEN moins financés ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aspect financier : La « suprématie » financière des RN est une réalité mais elle n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire. Il y a des disparités selon les régions, certains sites CEN hors RN sont parfois plus facilement financés que certaines RN. - La répartition géographique des salariés sur le territoire et la taille de l'équipe jouent sur les échanges d'expériences : Il y a indéniablement des difficultés de communication et de partage entre salariés en charge des RN et hors RN qui sont plus ou moins liées à l'histoire de chaque site ainsi qu'à des habitudes et des modalités de travail différentes, à des localisations hors siège du CEN du bureau d'une RN . Mais il existe aussi des coopérations réussies (vs petite équipe de 3 salariés de l'équipe Sarthe du CEN PDL ou tout est partagé). Il peut aussi exister des effets de groupe de salariés de RN par rapport aux autres salariés CEN. - La méthodologie de travail des différentes équipes des CEN doit être réfléchiée pour favoriser cette mutualisation, notamment via la mission scientifique CEN qui doit centraliser ces questions.

- La désignation de référents au niveau du territoire régional pour faire des suivis à long terme sur certains groupes taxonomiques permet la mutualisation.
- Sur les RN, des rapports d'activités sont réalisés chaque année et permettent, dans certains CEN aux administrateurs et autres salariés d'être bien informés sur ce qui est entrepris sur les RN.
- Au sein des groupes spécifiques RNF, ne pas faire représenter exclusivement par les conservateurs de RN mais ouvrir aussi à des référents CEN spécialisés sur une question.

B - Mutualiser les outils et renforcer les liens entre les deux réseaux :

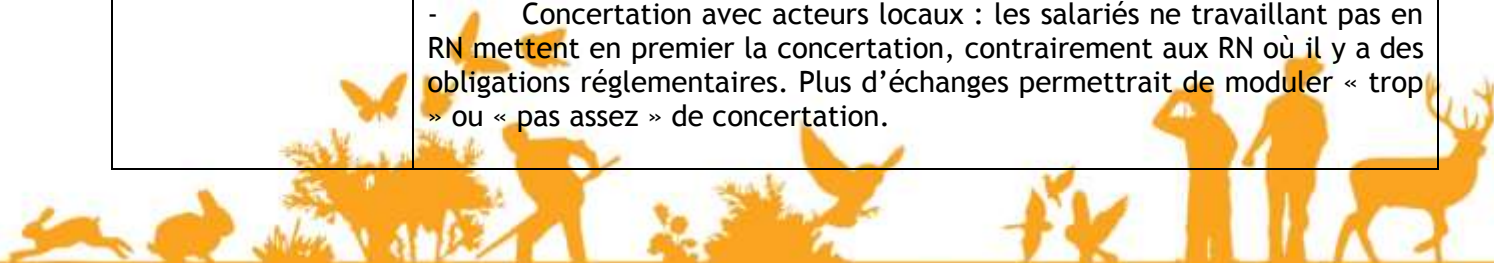
Comment construire des liens entre les deux réseaux, mutualiser les outils, les modes de travail, les protocoles et construire des indicateurs communs ?

- Constat : la gestion d'un site, RN ou pas, ne pose pas de problème de fond car la finalité est la même.
- Le réseau CEN souligne l'importance du travail réalisé à RNF sur les protocoles standardisés qui peut profiter aux sites CEN. Les CEN gérant beaucoup de sites, ont la capacité d'éprouver les outils produits, les éléments d'échanges intéressant entre les deux réseaux (ex : test nouvelle méthode DDG sur sites hors RN).
- Mutualisation des BDD : intéressant, mais difficile, toutes les RN n'utilisant pas SERENA et tous les CEN n'utilisant pas SICEN. Cette piste n'est pas la principale pour développer la mutualisation.
- Moyens de gestion et temps dédiés ne sont pas les mêmes : posent le problème des protocoles à mettre en œuvre.
- Conclusion : Poursuivre ce qui se fait déjà (contribution ateliers CEN à RNF) et inversement inviter gestionnaires de RN à des travaux menés sur des sites hors CEN et par des gestionnaires non CEN.
- Co-construire, hors des congrès, des ateliers qui intéressent les deux réseaux. Ex de l'atelier forêt de RNF.

C - Dichotomie entre salariés gestionnaires de RN ou non gestionnaires de RN

Quelles difficultés, quelles différences, quels impacts sur la mise en œuvre du plan de gestion ?

- Appropriation des territoires : meilleurs chez les salariés RN, notamment ceux qui travaillent à plein temps sur RN, car meilleure présence sur le territoire.
- Réglementation : différence d'appropriation entre salarié RN et salarié hors RN, par exemple sur la sensibilisation du public, faire comprendre aux salariés hors RN pourquoi on appuie sur la réglementation et vice versa.
- Financement des actions sensibilisation et connaissance : stabilité des plans de charges des RN est un point fort par rapport aux autres. Sur les sites hors RN, la connaissance est difficile à financer (suivis lourds, groupes taxonomiques peu connus).
- Mission de police : différences entre salariés RNR et RNN. Sur les sites RNR, les salariés sont peu présents et du fait ils font moins leur missions.
- Concertation avec acteurs locaux : les salariés ne travaillant pas en RN mettent en premier la concertation, contrairement aux RN où il y a des obligations réglementaires. Plus d'échanges permettrait de moduler « trop » ou « pas assez » de concertation.



D - Diversifier les ressources financières pour la mise en œuvre de la politique RN ?

Quels financeurs mobiliser ? quels retours d'expériences ?

- Les budgets octroyés ne sont pas toujours dimensionnés pour répondre aux besoins des RN, notamment des RNR de façon à accomplir les missions qui leur incombent.
- Les régions répugnent généralement à s'impliquer dans le fonctionnement y compris le soutien aux fonctions supports. Les RN et principalement les RNR pour bénéficier des crédits nécessaires à leurs missions doivent dans certaines régions présenter des dossiers via des appels à projets dont l'objet n'est pas nécessairement en lien avec leurs spécificités. Les RN doivent aussi recourir aux fonds européens avec les difficultés inhérentes engendrées par l'ingénierie financière spécifique et les différés de recette qui plombent les trésoreries.

Question transversale :

Souhaitez-vous une organisation spécifique des gestionnaires de RN au sein du réseau des CEN, et si oui laquelle et pour quels objectifs ?

- Groupe A : Pas nécessairement. Mieux vaut décloisonner, créer des lieux de rencontre entre salariés sur des thématiques (ouvrir les ateliers RNF aux salariés CEN). Pour avoir l'info de ce qui se passe en RN, mutualiser via les conservateurs de RN pour relayer à leurs collègues CEN

- Groupe B : Non ! Mais besoin de mutualiser à travers des groupes de travail conjoints sur les sujets sur lesquels on ressent un besoin d'échange, notamment sur les aspects scientifiques. Comment : co-construire des ateliers communs, proposer les congrès RNF aux salariés CEN non gestionnaires de RN.

- Groupe C : Pourquoi pas continuer : une CTT avec une thématique différente chaque année ?

- Groupe D : Pas d'avis tranché !

Témoignage de N. Debaive (RNF) : Aspects mutualisation existent déjà. Ex : groupe Syrphe est inter-réseau, animé par un salarié CEN au sein de RNF et ouvert à tous. Groupe forêt : une place réservée aux CEN hors RN, une place dédiée : finalement, 3 places sur 10 sont dédiées aux CEN. Renforcer ce qui existe déjà. S. Stauth : groupe cryptoflore qui se réunit fin octobre en Franche-Comté. Il est ouvert aux CEN, mais l'information n'est pas redescendue dans le réseau des CEN. Ne pas hésiter à diffuser l'information.

Recommandations et perspectives:

Conclusion : Revenir vers les participants sur la question de l'ouverture des réseaux. Une validation politique du travail inter-réseau RNF-CEN est nécessaire. Importance que chaque salarié RNF/CEN diffuse aussi à l'ensemble de ces collègues : la mutualisation commence dans chaque équipe !

