



## **BIODIVERSITE et PAYSAGE : Des espaces, des espèces et des Hommes !**

Le 4 mars 2022, le scénario « proposé » par l'exécutif et l'administration suite à l'étude Biodiversité et Paysages nous a été présenté. **Voici une synthèse de cette rencontre :**

### **Un scénario, des scénarios :**

Autant l'annoncer tout de suite, les Organisations Syndicales (OS) n'ont pas eu la chance d'avoir accès aux 4 scénarios possibles. Seul le scénario préfiguré par les élus (c'est joliment dit !) dans un document de 10 pages, nous a été présenté. Question dialogue social, c'est un peu court ; tout ça pour nous expliquer que l'ambition politique en matière de biodiversité et paysage est forte (avec le doublement des surfaces acquises chaque année, le mot est faible !), que la régie reste la « colonne vertébrale », mais qu'il n'était pas envisagé de renforcer les moyens humains!

Dans un contexte de recettes dynamiques de la taxe d'aménagement, avec un budget annexe consacré à la compétence Biodiversité et Paysages, on s'attendait à un projet ambitieux avec des créations de postes à la hauteur des extensions foncières prévues mais aussi, du développement programmé de l'ingénierie publique auprès des collectivités locales. Que Nenni !

Ce parti pris a été argumenté par 2 options : la naturalité et le partenariat.

### **La naturalité : Quésako ?**

La naturalité, c'est redonner un caractère sauvage à un milieu naturel, un concept sur lequel le Département s'appuie pour identifier des surfaces « en libre évolution », et donc, sans intervention d'agents. Bref, on touche à rien et on regarde alors ? Sauf que certains milieux, de par leur nature, ont besoin nécessairement d'interventions (fauche de prairies, coupe sélective d'arbres, lutte contre les plantes invasives...). D'autre part, la libre évolution nécessite malgré tout, un suivi par des inventaires naturalistes réalisés par les chargé-e-s d'études. La quête de naturalité est un absolu écologique louable, mais cela suppose que les surfaces soient adaptées à ce mode de gestion. Les professionnels ENS de terrain le savent, il faut surveiller les signes de perturbations possibles sur les espaces protégés, pour répondre aux enjeux écologiques spécifiques de chaque site.

Sans oublier que ces nouvelles acquisitions nécessiteront à l'évidence en amont, d'activer des procédures administratives pour préempter et réaliser les actes notariés. Une charge de travail qui n'est à aucun moment abordée et quantifiée dans le scénario alors que la tension est déjà présente sur certains postes (chargée d'acquisitions foncière et partenariats, chargés d'études techniciens travaux, équipes ENS...).

### **Un développement du partenariat à « petits bras » :**

Les élu-e-s Madame ROUSSET et Monsieur SOULABAILLE ont également acté plus de partenariat en direction des acteurs locaux (communes, EPCI, associations...).. Le Département se déclare prêt à leur déléguer certains sites ou certains sentiers/voies vertes et à les accompagner.

Pour SUD, les communes, les communautés de communes comme les associations, soumises à des budgets contraints, n'ont à ce jour, pas davantage de moyens dédiés et de postes pour assurer cette compétence. Surestimer leurs capacités d'intervention dans ce domaine risque d'hypothéquer fortement l'objectif.

### **Une nouvelle organisation bien adaptée aux réalités ?**

Si les pratiques des équipes sont jugées de qualité et adaptées au patrimoine actuel et aux objectifs de gestion, les élu-e-s, après avoir réaffirmé les grands principes (régie, maintien des chantiers d'insertion, organisation déconcentrée) s'accordent pour un scénario avec le concours des partenaires et une « optimisation des pratiques » pour prendre en charge l'extension des surfaces et le développement de l'ingénierie publique. Sont-ils bien inspirés ?

La naturalité et le partenariat sont donc présentés comme des gages au maintien de l'activité en régie sans moyens supplémentaires. On peut se raconter de belles histoires, mais pour SUD, conduire ce projet en se fixant d'emblée comme contrainte un périmètre RH constant n'est donc pas tenable.

En l'état actuel de l'organisation, l'équation à résoudre est impossible : soit on dégrade la qualité du service rendu (au nom de la naturalité), soit on accentue la charge de travail des équipes au risque d'une dégradation des conditions de travail des agents déjà exposés à une forte pénibilité sur le terrain, ou alors on externalise davantage l'entretien avec des prestataires comme c'est le cas avec des entreprises (donc, davantage de marchés publics) ou des agriculteurs par des conventions ou baux (le suivi actuel n'est déjà pas réalisé dans de bonnes conditions...) !

A notre grande surprise, l'administration nous a annoncé la création de 2 postes... dans un périmètre RH constant ! En réalité, l'un des postes est une internalisation de missions de conseil en milieu aquatique déléguées à la Fédération de pêche, avec des financements de l'Agence de l'eau. L'autre poste est suspendu aux conclusions de l'étude, alors que des bruits de couloir avaient fait état d'une « déprécarisation » du poste au siège dédié à la labellisation ENS de sites appartenant à des collectivités locales...

Pour les points positifs RH constatés, notons toutefois la fin des postes mutualisés de chefs d'équipe et le réajustement de la taille des équipes (minimum 1 chef d'équipe pour 5 agents).

### **La méthode du « chausse-pied » :**

SUD a questionné la méthode et l'absence de communication aux OS du diagnostic précis conduisant à ce scénario. Alors que la dernière rencontre avait permis de mettre en évidence la qualité de l'étude ESPELIA, la présentation du scénario de l'administration a fait totalement l'impasse sur l'essentiel, à savoir l'étude du travail réel et des problématiques existantes qui avaient été recensés lors de la consultation des agents ENS (charge de travail, investissement dans la spécificité insertion, articulation agence - service développement local - équipe ENS et Pôle métier – service patrimoine naturel pour le pilotage de l'activité, arbitrage des décisions et des missions prioritaires, pratiques professionnelles...).

Les groupes de travail de mars-avril sont censés compléter le diagnostic (sur le plan de la charge de travail notamment) par une représentation des différents métiers et territoires. A ce stade, les ateliers ont été constitués à la va-vite, de participants sélectionnés pour l'occasion. Espérons que cela ne présagera pas de nouveau, de positions très orientées pour coller avec le scénario retenu.

Cette méthode du « chausse-pied » consistant à faire rentrer les agents et les OS dans le seul scénario retenu en écartant d'emblée l'augmentation de la force de travail n'est pas acceptable, d'autant que notre demande de documents complémentaires est restée à ce jour sans réponse. Laurent COURTET, DGA du pôle Dynamiques territoriales nous promet pour nous rassurer, une réorganisation tout en douceur, avec des évolutions possibles, notamment avec un rajout de moyens humains si besoin.

A la demande des OS, l'administration doit également nous proposer un point sur les conclusions des groupes de travail du printemps, ce qui n'est toujours pas le cas aujourd'hui. Le calendrier du projet indique pourtant une restitution finale pour la fin du mois de mai...

A SUD, on compte bien être aux prochains rendez-vous pour infléchir les orientations.

***Agents des ENS et du service patrimoine Naturel, vous êtes plus que jamais concernés par les orientations politiques et l'organisation qui en découlera. C'est pourquoi nous avons fait le choix de recueillir vos avis pour définir une position cohérente dans l'intérêt de la mission et en faveur de conditions de travail soutenables.***

**« L'écologie est une urgence, donnons nous les moyens de nos ambitions ».**

