



Syndicat National de l'Environnement
Fédération Syndicale Unitaire

Syndicat National de l'Environnement

Section Parc national des Cévennes



FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ÉQUIPEMENT ET DE
L'ENVIRONNEMENT

Lettre ouverte à Mesdames et Messieurs les Administrateurs du Conseil d'Administration du Parc National des Cévennes,

La nouvelle loi de 2006 sur les Parcs nationaux a instauré un souffle d'ouverture participative et de modernisation, au Parc national des Cévennes comme dans les autres Parcs Nationaux.

Depuis lors, les personnels de l'établissement ont participé activement à la déclinaison de ce nouveau mode de fonctionnement, en particulier en s'investissant à tous les niveaux du processus d'élaboration de la future charte du territoire.

Pour accompagner la mise en œuvre de cette nouvelle charte, il est nécessaire de faire évoluer l'organisation de l'établissement et les missions dévolues au personnel. Ce dernier ne s'est jamais opposé au principe de cette évolution et a toujours voulu en être acteur. C'était la feuille de route du groupe « Réflexion sur l'Evolution des Métiers et Missions » (groupe REMM), piloté par M. Delord, vice-président du Conseil d'Administration.

Malgré tous les efforts de chacun, il n'a pas été possible de trouver un compromis satisfaisant entre les différents acteurs. Même le processus de médiation n'a permis que de poser une nouvelle fois les points de dissension, sans trouver de position commune.

Aujourd'hui, la direction revient vers vous avec le scénario qu'elle avait déjà proposé au début du processus et pour lequel le personnel, dans son ensemble, a continuellement marqué son opposition. Certes, des avancées indéniables ont été réalisées sur différents points de sa mise en œuvre opérationnelle, mais le fond et l'esprit restent les mêmes aujourd'hui qu'il y a deux ans. Au-delà des aspects matériels de sa mise en œuvre, c'est véritablement le fond même de cette réorganisation que les personnels, quel que soit leur statut, remettent en cause.

La finalité d'un Parc National est de s'appuyer sur la protection d'un patrimoine, qu'il soit naturel ou culturel, pour assurer un développement harmonieux d'un territoire. Cet équilibre ne peut être atteint que si, à tous les niveaux de l'établissement, l'ensemble des agents partagent cette dualité.

Or, l'organisation que propose la direction remet en cause ce partage à tous les niveaux, en instaurant un cloisonnement des missions et des métiers. Associé à une spécialisation à outrance des agents, sous couvert d'apporter les compétences au plus près du territoire (et le terme de « territoire » n'est absolument pas synonyme « d'habitants » ni « d'usagers »), cette architecture ne pourra conduire qu'à une

opposition continuelle entre objectifs de protection et objectifs d'aménagement durable.

Si l'équilibre est rompu entre ces objectifs, que restera-t-il au territoire pour faire valoir ses spécificités et les différents classements qui en découlent : Parc National, Réserve de biosphère, Patrimoine mondial de l'UNESCO ? Pour ce qui concerne la classement en Parc National, comment la société, où le poids des enjeux environnementaux prend de plus en plus d'ampleur, pourra accepter de continuer à investir des moyens humains et financiers pour de piètres résultats ?

Aujourd'hui, la structure de l'établissement Parc national des Cévennes tient compte de cet équilibre, construit au fil de 40 ans d'existence. S'il est nécessaire de la faire de nouveau évoluer pour l'adapter à la mise en œuvre des objectifs de la charte, il n'est pas pour autant nécessaire d'en rompre les équilibres.

La direction se sert aujourd'hui de la mission de police, et des agents qui sont censés seuls la porter comme d'un épouvantail à moineaux alors qu'elle est indissociable des missions de tout le personnel.

De grâce Mesdames et Messieurs les Administrateurs, ne vous comportez pas comme tels et réfléchissez posément aux changements profonds que va induire l'esprit de la réforme de l'établissement.

D'un point de vue pratique, demandez-vous notamment quelles seront les conséquences, pour les habitants et les usagers du territoire :

- d'une diminution drastique du nombre de personnels directement à leur écoute et à leur contact : avoir des compétences techniques à faire valoir auprès des acteurs (communes, organismes divers) répond-il à leurs attentes ?
- d'une perte de vision transversale et partagée de l'ensemble des missions de l'établissement : pourront-ils avoir une réponse globale à leur demande ou seront-ils ballottés entre des personnels aux objectifs différents et parfois contradictoires ?
- d'une mise en œuvre des missions de veille réglementaire et de contrôle déconnectée de toutes les autres : les agents en charge de leur mise en œuvre feront-ils preuve d'autant de discernement et de volonté de compromis qu'aujourd'hui ?

Enfin, dans un contexte de restrictions de moyens de l'état, cette réorientation de l'établissement porte en elle les germes d'un désengagement de l'état en termes de mise à disposition de moyens humains et financiers.

Les fonctionnaires passent peut-être pour des privilégiés, mais ils représentent une force de revendication auprès de l'Etat qui ne devrait peut-être pas être négligée par le territoire en ces temps incertains et de recul des services publics...