

**CST 5 décembre 2023**

**Point 11 D– réorganisation CGP**

Comme à l'accoutumée, la présentation des organigrammes est incomplète, aucun effectif cible n'est présenté. Certes, nous voyons bien les effectifs dans l'organigramme actuel et encore **c'est plutôt erroné car ces effectifs ne montrent pas les arrêts maladie de longues durées non remplacés** : 1 ETP non remplacé au Val de Marque, 1 ETP en arrêt non remplacé au Val de Lys, 2 ETP non remplacés au Parc de la Deûle. 1 élagueur arrêté et non remplacé dans une équipe qui compte seulement 3 agents normalement.

Pourtant, votre constat initial est exact il y a bien accroissement des espaces naturels métropolitains à gérer.

La MEL reprend constamment de nouveaux sites, ou est sur le point d'ouvrir de nouvelles voies vertes et de nouveaux parcs ; pour n'en citer que quelques-uns : le parc Meillassoux à Hem, les 11 km de voie verte du Ferrain, le parc du Mont du Ferrain à Halluin, le bois de la chanterelle à Verlinghem, le corridor de la branche de Croix, l'île de Don, la voie verte du parc de la Ramie à Seclin.

Et force est de constater que les effectifs ne suivent pas.

À l'heure de l'urgence climatique, c'est une impérieuse nécessité que d'étoffer et de prendre soin de notre patrimoine vert, or l'organisation proposée n'est pas à la hauteur des enjeux et n'est qu'un pansement sur une jambe de bois.

Ce qu'il faut c'est une cohérence de méthode et de moyens.

La MEL a encore tendance à considérer les agents CGP comme de simples pousseurs de tondeuses facilement remplaçables par des prestations externalisées mais c'est sans comprendre leurs rôles de gestionnaires de milieux naturels, d'experts de l'arbre et des écosystèmes. Les RIFSEEP pour la majorité des agents est au 2.2. On est franchement loin de la reconnaissance.

Aujourd'hui ces femmes et ces hommes en sous-effectifs sont obligés de renier les travaux écologiques pour se concentrer sur les entretiens courants. C'est donc beaucoup de frustration pour eux et un péril pour la biodiversité de nos espaces.

Nos collègues parent au plus pressé et quand le climat complètement déréglé s'en mêle, c'est encore le plan de gestion écologique qui en prend un coup. Les effets des tempêtes récurrentes conjugués à ceux des canicules rendent la tâche ardue. Les plans de charges initiaux sont décalés et alourdis par les imprévus et les urgences.

La CGT le sentiment que la MEL n'a pas encore compris son rôle et ne voit dans sa politique environnementale qu'un affichage ou faire-valoir de l'attractivité du territoire. Ouvrir de nouveaux espaces de nature est une bonne chose mais se demander comment et avec quels moyens on l'entretient c'est mieux et ce travail d'anticipation n'est malheureusement jamais abordé en amont.

Il est urgent de repenser nos actions et notre organisation à l'aune des enjeux environnementaux et de renforcer les équipes qui réalisent un travail monumental, bien souvent sans moyens matériels digne de ce nom.

Combien de collègues nous font part de leurs soucis de véhicules, vieillissants, inadaptés ou des petites économies faites sur leurs dos pour des harnais ou des manchettes de moins bonne qualité.

Ce qu'il faut donc pour ce service ce n'est pas en premier lieu une réorganisation Nord Sud, c'est d'abord des moyens matériels et le recrutement de personnels supplémentaires pour prendre soin comme il se doit de notre patrimoine.

---

Par ailleurs, quand nous constatons dans la notice explicative que vous indiquez au champ « modalités de concertations avec les services » : Aucun impact.

Permettez-nous d'en douter. Aucune concertation n'a été engagée en amont avec la direction Nature Agriculture Environnement qui pilote les parcs dits fermés à entrée payante. Les collègues ont appris votre réorganisation et leurs impacts par des bruits de couloir et une proposition de rendez-vous en urgence a été faite il y a seulement 5 jours...

Votre nouvelle organisation n'est pas qu'un simple ajustement, vous retirez purement et simplement l'équipe du Musée de Plein Air de son site.

On dénombre aujourd'hui 2 agents à temps plein sur ce site et un renfort saisonnier de 7 mois payé en haute saison par la direction nature agriculture environnement pour venir soutenir cette petite équipe qualifiée qui participe au succès du Musée de Plein Air.

Demain l'un des deux partira sur le territoire Sud et le second se retrouvera dans l'équipe de jardiniers affectée à Lille au Jardin des Géants.

L'équipe ENM du Musée et les deux agents CGP travaillaient jusqu'ici de concert au bon entretien de cet établissement recevant du public. Ce site fleuron des espaces naturels de la MEL s'inscrit d'ailleurs dans une labellisation tourisme et handicap très pointue et pour laquelle un travail et une vigilance quotidienne est nécessaire.

Vous trouverez la comparaison peut être poussée mais comment imaginer le Jardin de Giverny sans la présence en son sein de son équipe de jardiniers ? Ils participent autant à la conservation du lieu qu'à sa vie en racontant l'histoire du Musée de Plein Air et leur travail journalier aux visiteurs qui les questionnent.

Au musée de plein Air il doit en être pareil.

Malheureusement, le projet que vous présentez viendra fragiliser les objectifs de labellisation du Musée.

En postant cette équipe fusionnée aux jardins des géants à Lille, vous faites en sorte de rompre le dialogue intelligent entre l'équipe ENM et l'équipe CGP. Vous forcez des équipes à prendre la route aux heures de pointe, sans considérer la somme des tâches à exécuter avant l'ouverture au public. Public qui d'ailleurs paie son entrée au Musée, contrairement au jardin des géants.

Avec cette organisation prévue au 1<sup>er</sup> mars, vous allez mettre en difficultés l'équipe CGP qui prendra connaissance de l'ampleur des missions 1 mois avant l'ouverture des sites, sans temps d'adaptation préalable. Vous mettrez en difficultés l'équipe ENM qui ne pourra compter sur personne après 15h45 car les agents auront déjà repris la route.

Vous avez parlé de régie forte aux agents mais une régie forte ce n'est pas seulement donner aux agents des perspectives d'évolution c'est maintenir et renforcer les équipes sur les sites qui en ont besoin.

C'est reconnaître, les risques, les spécificités métiers et les expertises de nos collègues, c'est faire comprendre à l'établissement qu'on ne peut pas s'affubler du titre de métropole turquoise avec une politique de bouts de ficelles.