

Remaniement parcellaire contractuel / 8 Résolution des conflits

Situations critiques et mesures de prévention

Lorsque des individus travaillent ensemble, des problèmes de toutes sortes peuvent se présenter: des erreurs sont commises et des accords enfreints, des divergences de vues et des malentendus surviennent, etc. Ces choses arrivent et ne doivent pas forcément inquiéter, mais il est capital de réagir correctement pour éviter qu'un incident mineur ne se solde au final par un dysfonctionnement coûteux, ou qu'une dispute au sujet de telle ou telle situation s'éternise.

L'essentiel est une bonne culture de la discussion, autrement dit la capacité d'aborder même des sujets délicats de manière objective et respectueuse d'autrui et la volonté de s'écouter mutuellement avec sérieux. Une telle culture est importante aussi bien entre les participants au projet qu'entre les participants à un organe institué pour mettre en œuvre le projet (la commission d'exécution d'un syndicat, la commune, etc.).

Il vaut la peine en outre de s'attaquer aux conflits potentiels à la source et de convenir à l'avance des mesures à prendre pour gérer les crises. Dans le cadre d'un projet de regroupement des terres, les **risques d'escalade typiques** concernent les sujets suivants:

- **Franchise:** les participants à un remaniement parcellaire contractuel doivent émettre leurs souhaits et leurs avis de manière franche et compréhensible.

Potentiel de conflit:

- (impression d'inégalité de traitement par rapport à la nouvelle répartition des terres;
 - nouvelle répartition pas ou pas assez adaptée aux besoins d'exploitation
 - nouvel état pas de même qualité que l'ancien
- (impression d'inégalité de traitement par rapport à la taxation des sols;
 - mauvaise taxation pour ses propres terres – bonne taxation pour les terres des autres
- (impression de) manque de possibilité de participation;
 - souhaits et besoins pas ou pas assez pris en compte
 - critiques concernant la procédure pas ou pas assez prises en compte

Mesures:

- implication précoce et intensive des participants dans la procédure;
- consignation par écrit des principes élaborés en commun concernant la procédure → critères d'évaluation des sols, critères de nouvelle répartition des terres, etc.;
- de manière générale: bonne culture du dialogue (voir aussi → [Site web: Théorie du conflit \(→ Lien\)](#))

- **Participation à bien plaisir:** tant la participation à la procédure de RPC que la prise des nouvelles terres affectées se font sur une base volontaire – personne ne peut y être contraint.

Potentiel de conflit:

- refus de prendre les surfaces attribuées – abandon de participants et donc, automatiquement, solution plus mauvaise pour les participants restants;
- essai de certains d'imposer des revendications personnelles comme prix de leur accord.

Mesures:

- implication précoce et intensive des participants dans l'élaboration du projet de nouvelle répartition;
- élaboration commune d'une convention de droit privé pour régler les étapes successives de la procédure, et plus particulièrement celle de l'acceptation du nouvel état;
- exclusion des participants non coopératifs en faveur d'une solution partielle mais bonne.

- **Durée de la procédure:** pour qu'un RPC puisse aboutir, il faut que tous les propriétaires fonciers acceptent la nouvelle répartition et l'officialisent en signant un contrat de droit privé.

Potentiel de conflit:

- insatisfaction: la procédure tire en longueur à cause de plusieurs moutures et ajustements du projet de nouvelle répartition;
- difficulté de planifier les futurs modes d'exploitation.

Mesures:

- information au début de la procédure au sujet du calendrier et des échéances prévues;
- discussion avec les participants pour éviter de remettre l'ouvrage sur le métier inutilement;
- mise en avant de l'avantage de solutions de compromis et des conséquences de nouveaux ajustements.

- et bien d'autres encore.

Plusieurs points de discorde peuvent se manifester simultanément. Une fois que la confiance a été altérée, d'autres motifs de crise se font jour rapidement et les choses s'enveniment. Corollaire: toujours aborder les conflits dès qu'ils apparaissent et les résoudre le plus rapidement et le plus complètement possible.

Pour en savoir plus sur la gestion de conflits: → [Site web: Théorie du conflit \(→ Lien\)](#)

Offres de conseil pour la gestion de conflits dans le cadre d'un RPC: → [Contacts et adresses \(→ Lien\)](#)