

## RELEVÉ DE DÉCISIONS DU COMITÉ SYNDICAL

du jeudi 18 février 2021

Séance 14h-16h (visioconférence)

7 Membres (avec voix délibérative) présents : Anne Claudius-Petit (CR), Béatrice Aliphath (CR), Richard Miron (CR), Jean-François Luc (CR), Christian Mounier (CD 84), Didier Réault (CD 13), Philippe Armengol (CA Grand Avignon)

2 Pouvoirs : Chantal Eymeoud (CR), excusée, donne pouvoir à Richard Miron (CR), Maud Fontenoy (CR), excusée, donne pouvoir à Christian Mounier (CD 84)

1 Membre (avec voix délibérative) excusé : François Cavallier (CD 83)

Participaient également (non votants) : Pacale Mazzocchi (Paierie), Céline Hayot (CR), Béatrice Orelle (CD13), Carole Toutain (CD84), Frédérique Gerbeaud (OFB), Guy Parrat (CESER), Annick Mièvre (AdE), Géraldine Biau (DREAL), Thomas Fourest, Stéphanie Puteri, Audrey Michel, Sandrine Halbedel, Audrey Glorian, Sylvie Toubas, Christel Desiderio, Stéphane Sebban (ARBE)

Membres titulaires présents ou représentés : 9 sur 10

Quorum atteint

### ORDRE DU JOUR

- 1 - ACCUEIL - Mot de bienvenue de la Présidente
- 2 - APPROBATION DU RELEVÉ DE DÉCISIONS de la séance du 27 janvier 2021
- 3 - FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT
  - Compte Administratif et Compte de Gestion 2020
  - Débat d'Orientation Budgétaire
    - Bilan 2020
    - Perspectives 2021
- 4 – ETUDES – PROJETS
  - Convention de subventions des associations AME-ATE (Aires Marines Educatives-Aires terrestres éducatives)
  - Conventions LIFE-HaCa
  - Convention PITEM-PS1
- 5 – RESSOURCES HUMAINES
  - Modification portant sur le RIFSEEP
  - Lignes Directrices de Gestion (LDG)
  - Créations de postes
  - Modification du tableau des effectifs
  - Fonctionnement de la Direction Générale
- 6 - QUESTIONS DIVERSES - ECHANGES



## 1 - ACCUEIL

➤ Mot de bienvenue de la Présidente

## 2 - APPROBATION DU RELEVÉ DE DÉCISIONS de la séance du 27 janvier 2021

Le relevé de décisions de la séance du 27 janvier 2021 était mis en annexe du dossier.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver le relevé de décisions de la séance du 27 janvier 2021.

**Approuvé à l'unanimité**

## 3 - FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

➤ 3.1 Compte Administratif et Compte de Gestion 2020

- Le Compte Administratif 2020 était mis en annexe du dossier.

Lors du vote du compte administratif 2020, la Présidente, Madame Anne CLAUDIUS-PETIT, a laissé la présidence à Monsieur Christian MOUNIER.

Le Compte Administratif et le Compte de Gestion (exercice miroir du Payeur) présentent la réalité comptable de l'exercice budgétaire 2020.

Le résultat 2020 du Compte Administratif est excédentaire, et s'élève à 342 414,06 €.

En intégrant les résultats 2020, et après prise en compte des restes à réaliser, le résultat cumulé global s'établit à 1 059 429,41 € dont 516 302,14 € en investissement et 543 127,27 € en fonctionnement.

Cet excédent global représente environ 5 mois de charges de fonctionnement de l'Agence. Ce socle est nécessaire pour son fonctionnement du fait des décalages entre la réalisation des missions et la production de décomptes financiers afin de prétendre aux versements de solde des participations et des subventions. Ils peuvent jouer sur les dates de versements, et notamment être reportés sur les exercices. L'ARPE-ARB reste donc très vigilante sur la mobilisation des ressources.

La seule marge de manœuvre est la mobilisation de l'excédent.

Il est nécessaire de rappeler que l'Agence est souvent dans un préfinancement des actions sur une durée supérieure à l'exercice, notamment sur les programmes européens, ce qui justifie une approche budgétaire prudente. Il est important d'avoir une prévision fiable afin d'anticiper les délais de paiement.

On constate que depuis 2017, l'Agence met en œuvre des pistes de réductions de charges afin de réduire ses dépenses de fonctionnement pour retrouver des marges de manœuvre au profit de la réalisation des missions et pour prendre en compte le retrait des Départements. Cette tendance est plus particulièrement marquée en 2020.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver les résultats du compte administratif 2020 (tableau ci-dessous) en les affectant pour la valeur spécifiée tant en investissement qu'en fonctionnement (un exemplaire du compte administratif 2020 est annexé à cette délibération) ;

	Résultat d'exécution du budget 2020		
	Résultat de clôture de l'exercice précédent	Solde d'exécution	Résultat de clôture
INVESTISSEMENT	686 358.61	-26 954.67	659 403.94
FONCTIONNEMENT	374 152.53	369 368.73	743 521.26
TOTAL	1 060 511.14	342 414.06	1 402 925.20

	Dépenses d'investissement	Dépenses de fonctionnement
RESTES A REALISER	143 101.80	200 393.99

- qu'en intégrant les résultats 2020, et après prise en compte des restes à réaliser, le résultat cumulé global s'établit à 1 059 429,41 € dont 516 302,14 € en investissement et en fonctionnement :
  - au financement de la section d'investissement c/1068 : 0,00 €
  - à la reprise de l'excédent de fonctionnement c/002 : 543 127,27 €

**Approuvé à l'unanimité**

- Le Compte de Gestion 2020 établi par le comptable public du Syndicat Mixte a été présenté.

Les résultats sont conformes à ceux du Compte Administratif 2020 établi par la Présidente de l'ARPE-ARB.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver le compte de gestion 2020 établi par le comptable public de l'ARPE-ARB.

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 3.2 Débat d'Orientation Budgétaire

### • Bilan sur l'exercice budgétaire 2020

L'année 2020 a été fortement marquée par la crise sanitaire. L'ARPE-ARB a su réagir rapidement et a pu mettre en place immédiatement une série de mesures pour assurer la continuité du travail et l'information régulière de ses agents.

L'ensemble des agents a été en position de télétravail à l'exception d'1 agent qui a été contraint de se mettre en position de garde d'enfants du fait de la gestion de ses 3 jeunes enfants. Chacun a pu bénéficier d'un ordinateur portable et d'outils de visioconférence.

La Présidente et les directrices ont renforcé l'information auprès des agents pour communiquer au fur et à mesure les directives nationales et régionales déployées tout au long des deux confinements, et surtout pour éviter l'isolement.

La crise sanitaire a fait évoluer les activités programmées de l'Agence. En effet, un certain nombre de réalisations ont été adaptées ou décalées dans le temps.

L'année 2020 a été également marquée par l'absence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre du Directeur Général dont la démarche de recrutement appuyée par le CDG lancée en janvier a été abandonnée en juillet. L'absence de la direction générale a généré une surcharge de travail importante pour les quatre directrices.

En octobre 2020, les missions du Directeur Général ont été réparties de manière plus formelle aux quatre Directrices. Cette répartition a permis d'avoir une directrice référente identifiée sur chacun des dossiers relevant de la direction générale. Pour l'ensemble des dossiers, les décisions d'ordre stratégique se sont prises en comité de direction et en présence de la Présidente.

Par ailleurs, en 2020, il est à noter l'entrée de la communauté du Grand Avignon dans le syndicat mixte. C'est la première intercommunalité à devenir membre plénier du syndicat mixte (10 000 € de cotisation statutaire). En effet, les nouveaux statuts de l'Agence voté en 2019 ont donné cette possibilité pour permettre aux intercommunalités d'intégrer le syndicat mixte.

De plus, en date du 6 janvier 2020, le Département du Var a informé l'ARPE-ARB de son souhait de sortir du syndicat mixte. Même si l'agence n'a pas encore délibéré sur ce retrait, le Département n'a pas honoré pour 2020 sa cotisation statutaire d'un montant de 50.000 €. Le départ du Département du Var repose la question de l'évolution des statuts du syndicat mixte qui, depuis deux ans, a perdu les deux Départements alpins. Le départ progressif des Départements fragilise fortement la gouvernance de la structure ainsi que la part cotisation.

**Conclusion** : L'ensemble des recettes et des dépenses directes liées à la réalisation des missions découle de l'exécution du programme d'actions 2020. Il a permis de soutenir la pérennité de la structure et d'équilibrer le budget.

En matière d'exécution budgétaire, le Budget Primitif 2020 avait été voté après intégration des résultats budgétaires 2019 en suréquilibre en section de fonctionnement et d'investissement. Aussi,

lors du vote du Budget Supplémentaire, il a été décidé de le voter en déséquilibre afin de restaurer les équilibres de la section de fonctionnement et d'utiliser partiellement l'excédent d'investissement cumulé.

Le renforcement conjoncturel de l'excédent prévisionnel montre la volonté de l'ARPE-ARB de maîtriser sa trajectoire budgétaire et de restaurer ses marges de manœuvre. Ces crédits de fonctionnement demeurent mobilisables, et ils permettront de faire face aux éventuelles contraintes de l'année 2021.

## • Perspectives 2021

Dans le prolongement de 2020, le plan d'actions 2021 a été construit autour de 4 grands axes d'interventions :

- Axe 1 : Accompagner les collectivités et les démarches territoriales
- Axe 2 : Améliorer et valoriser les connaissances sur la biodiversité
- Axe 3 : Informer, sensibiliser, éduquer et former les acteurs du territoire aux enjeux de la biodiversité et de la transition écologique
- Axe 4 : Se positionner en cœur de réseaux pour la montée en compétence des acteurs territoriaux

Un plan d'actions 2021 est formalisé chaque année en lien avec le COTECH ARB et les réunions bilatérales avec les services des membres pléniers. Pour 2021, ce sont 29 actions.

La stratégie et le plan d'actions de l'Agence sont stabilisés et s'intègrent au plan Climat régional Une COP d'avance. Le mode de partenariat avec les Départements et les intercommunalités restent à affiner. Il s'agira en 2021 d'assurer une cohérence et une concordance avec le nouveau Plan Climat régional qui sera voté en avril 2021 par la Région.

Dans cette perspective de travail, les prévisions budgétaires restent constantes en 2021, à savoir aux alentours de 3.340.000 €. Cependant, cette année est marquée par l'encaissement de subventions européennes dans le cadre des programmes européens Life Habitats Calanques « Gestion intégrée en Méditerranée des habitats littoraux remarquables péri-urbains des calanques » et FEDER PITEM BIODIV'ALP sur la préservation de la biodiversité transalpine et de ses habitats, et par des versements à des organismes délégataires liés à ces deux programmes. Ainsi, le budget 2021 s'établira sur l'ensemble de l'année aux alentours de 4.200.000 €.

Les prévisions budgétaires se décomposent pour l'année 2021 en cinq grands postes :

- |   |   |
|---|---|
| • Le personnel  | 2.355.000 €, soit 56 % du budget annuel |
| • Le versement au centre de gestion 13                  | 135.000 €, soit 3 %                     |
| • Le fonctionnement général                             | 310.000 €, soit 7 %                     |
| • Les dépenses directes sur les missions                | 540.000 €, soit 13 %                    |
| • Les versements dans le cadre des programmes européens | 860.000 €, soit 21 %                    |

Toujours dans une continuité de réduction des charges, l'agence souhaite retrouver des marges de manœuvre afin de privilégier la réalisation de son programme d'actions et pour éventuellement financer d'autres actions.

**Conclusion** : Travailler sur la consolidation de cette nouvelle agence, nous autorise à réfléchir durant l'année 2021 à l'organisation administrative et financière la plus efficace, en se servant de l'expérience des 8 autres ARB qui ont été créées en France. En s'appuyant sur la loi biodiversité, les Régions se sont positionnées sur des structures agiles pour porter la compétence biodiversité. En Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019, la Région, l'Etat (OFB, DREAL, Agence de l'Eau) et l'ARPE ont signé une convention partenariale désignant l'agence comme opérateur principal de la dynamique régionale biodiversité sur le territoire. L'ARPE est ainsi devenu l'ARPE-ARB et depuis mai 2020, l'ARBE. Il est important que l'ARBE s'inscrive dans cette dynamique afin de garantir la cohérence entre sa gouvernance et son modèle financier. C'est pour cela que le comité syndical a souhaité lancer fin 2020 une étude juridique pour travailler sur l'évolution des statuts de l'ARBE. Un marché a été lancé et obtenu 11 offres. Le changement de présidence a stoppé ce travail qui pourra être lancé en 2021.

Ce travail viendra dans le prolongement de la consolidation de l'Agence mise en place en 2019 au travers de :

- la création de l'ARB en 2019 avec comme principal opérateur l'ARBE avec une refonte du plan d'actions de l'Agence et une réorganisation des services ainsi que la mise en place d'un comité technique et d'un comité de pilotage,
- la reconnaissance au niveau national en étant partie prenante du réseau des ARB, du club Agir en Région pour la Biodiversité piloté par l'OFB national, de la stratégie sur les aires protégées, de l'observatoire national de la biodiversité, de l'organisation du congrès mondial de la Nature, ...
- son positionnement à l'échelle européenne et international, notamment avec la coordination ou la participation à des projets européens (LIFE Habitats Calanques, LIFE Nature for city LIFE, PITEM BIODIV'ALP) et des projets de coopération internationale tels que la signature de la lettre d'intention pour la mise en place d'une coopération avec le Système National des Aires de Conservation (SINAC) au Costa Rica, ...)

En 2021, il s'agira pour l'ARBE de continuer à s'inscrire dans la feuille de route Une COP d'avance et d'agir dans le plan de relance notamment dans le contrat d'avenir dont l'objectif premier est la transition écologique.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- de prendre acte de la tenue du débat portant sur les orientations budgétaires 2021 à retenir pour l'ARPE-ARB.

**Approuvé à l'unanimité**

## 4 – ETUDES – PROJETS

### ➤ 4.1 Convention de subventions des associations AME-ATE (Aires Marines Educatives - Aires terrestres éducatives), 4 aires éducatives en Provence Alpes Côte d'Azur

Les documents suivants étaient annexés au dossier : Convention ARBE/association Curieux de Nature, Convention ARBE/association Gap Sciences 05, Convention ARBE/association Chemin Faisan, Convention ARBE/association Naturdive

Le 17 décembre 2017 le comité syndical a voté l'acceptation du boni de liquidation de l'Agence Régionale de l'Energie. Le comité syndical s'était engagé à utiliser ce financement pour soutenir des actions de mobilisation et de sensibilisation citoyenne sur les sujets de la transition écologique et de la biodiversité.

L'ARBE avec l'appui de ses partenaires (Région, OFB, DREAL et les 2 académies) assure depuis fin 2019 l'animation du groupe régional des aires éducatives. Le dispositif des aires éducatives est un dispositif national lancé en 2018 qui permet à une classe de CM1, CM2 ou 6<sup>ème</sup> de gérer un petit espace naturel avec l'appui d'une association d'éducation à l'environnement. C'est un formidable outil de sensibilisation où les enfants deviennent acteurs de la préservation et de la gestion d'un petit bout de nature.

L'animation régionale de ce dispositif a donc été confiée à l'ARBE. Pour l'année 2020/2021, malgré la crise sanitaire, ce sont 45 dossiers qui ont été déposés en région.

Sur les 45 projets actifs de notre région, 5 projets ne pourront pas se faire sans un appui financier complémentaire. En effet, les associations avec l'appui de l'enseignant trouvent des financements auprès des collectivités, gestionnaires d'espaces naturels ... pour pouvoir mener les 10 interventions des associations spécialisées et les achats de matériels éventuels. Des financements devraient dans les années à venir être déployés par certaines intercommunalités ou l'OFB. En attendant pour ne pas perdre tout le travail de mobilisation :

#### **Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver les termes des 4 conventions annexées à la présente délibération :

- la convention entre l'ARPE-ARB et l'association Curieux de Nature concernant le soutien de l'ARPE-ARB à l'animation de l'aire éducative de Sospel (06),
- la convention entre l'ARPE-ARB et l'association Gap Sciences 05 concernant le soutien de l'ARPE-ARB à l'animation de l'aire éducative Rochebrune (05),
- la convention entre l'ARPE-ARB et l'association Chemin Faisan concernant le soutien de l'ARPE-ARB à l'animation de l'aire éducative La Barben (13),
- la convention entre l'ARPE-ARB et l'association Naturdive concernant le soutien de l'ARPE-ARB à l'animation de l'aire éducative de Cannes(06).

- d'autoriser le Présidente à signer les 4 conventions et à procéder au versement des subventions prévues dans les conventions.

### Approuvé à l'unanimité

## ➤ 4.2 Conventions de partenariat LIFE Habitats Calanques

Les documents suivants étaient annexés au dossier :

- Convention de partenariat LIFE Habitats Calanques ARPE-ARB/PNCAI/REVEEAL
- Convention de partenariat LIFE Habitats Calanques ARPE-ARB/LUMA

- **MISE EN ŒUVRE DE CONVENTIONS DE PARTENARIATS POUR LA REALISATIONS D' ACTIONS DE VALORISATIONS DANS LE CADRE DU LIFE HABITATS CALANQUES**

#### **ARPE-ARB/PNCAI/REVEEAL**

Afin de préserver ce littoral, l'ARPE-ARB, en association avec ses partenaires, pilote le projet européen LIFE Habitats Calanques LIFE16NAT/FR/000593 (2017 – 2022) qui a pour objectif de préserver la flore du littoral des Calanques. Une de ses actions est d'agir sur les espèces végétales exotiques envahissantes (EVEE) qui détériorent les milieux naturels des Calanques, à travers des opérations de gestion des EVEE.

REVEEAL s'est intéressée aux différents processus de revalorisation des EVEE parmi lesquels les cœurs d'agaves qui pourraient être éventuellement distillés. Inspirée du Mexique, la technique à expérimenter permettrait de produire une boisson alcoolisée à partir de cette plante, à travers un processus de fermentation et de distillation. REVEEAL souhaite réaliser cette expérimentation dans le cadre du projet LIFE Habitats Calanques. Pour cela, elle recherchera des partenaires ou des prestataires afin de conduire cette expérimentation, notamment faire appel occasionnellement à des prestataires pour le transport des rémanents d'EVEE.

A l'initiative de REVEEAL, l'ARPE-ARB, le PNCAI et REVEEAL ont décidé de s'associer à travers cette convention de partenariat pour l'expérimentation de la valorisation de rémanents issus des interventions réalisées dans le cadre du projet européen LIFE Habitats Calanques LIFE16NAT/FR/000593. Cette convention définit les modalités de mise en œuvre de cette action et notamment des droits à l'image et de communication autour des opérations de revalorisation d'agaves (notamment Agave americana), provenant des rémanents d'EVEE du projet LIFE Habitats Calanques, en boisson alcoolisée. Elle a pour objectif de garantir la bonne réalisation, valorisation et communication des opérations.

#### **ARPE-ARB/LUMA**

La SAS LUMA/Arles a mis en place, en collaboration avec le Fonds de Dotation LUMA/Arles et la Fondation LUMA & cetera, un projet intitulé « Atelier LUMA », consistant en un cercle de réflexion, une structure de production et un réseau d'apprentissage tendant à co-développer des usages innovants des ressources et des façons de dynamiser les activités de la bio-région en utilisant le design comme un outil pour la transition.

Dans le cadre de ce programme, l'atelier conduit des recherches avancées en vue d'approfondir sa connaissance sur tous les domaines associés à la conception, la mise au point et l'utilisation des produits qu'il développe.

Pour les besoins de ses activités de recherche dans le cadre de son projet « Atelier Luma », la SAS LUMA/Arles cherche à développer des voies de valorisation des espèces végétales

exotiques envahissantes (EVEE), qui font l'objet d'arrachages réguliers par différents acteurs du territoire. Cette recherche de matières et matériaux à partir des EVEE est conduite sous le nom de projet « The Uprooted » depuis l'automne 2018 et donnera lieu à la création de produits écoresponsables.

Fortes de leurs intérêts communs, les parties ont décidé de collaborer à travers la formalisation d'une convention de partenariat pour la récupération de rémanents issus des interventions réalisées dans le cadre du projet européen LIFE Habitats Calanques (LIFE16NAT/FR/000593) dans le but de les valoriser. La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'ARPE-ARB et la SAS LUMA/Arles ont convenu de collaborer pour la récupération des rémanents d'EVEE arrachées dans le cadre du projet LIFE, par SAS LUMA/Arles, dans le but de les valoriser dans le cadre du projet « The Uprooted ».

#### Il est proposé au Comité syndical :

- d'approuver les termes des 2 conventions annexées à la présente délibération :
  - la convention de partenariat entre l'ARPE-ARB, le Parc National des Calanques et l'association REVEEAL pour l'expérimentation de la valorisation de rémanents issus des interventions réalisées dans le cadre du projet européen LIFE Habitats Calanques LIFE16NAT/FR/000593,
  - la convention de partenariat entre l'ARPE-ARB et la SAS LUMA, pour la récupération de rémanents issus des interventions réalisées dans le cadre du projet européen LIFE Habitats Calanques (LIFE16NAT/FR/000593) dans le but de les valoriser.
  
- d'autoriser la Présidente à signer ces conventions et à engager toutes les démarches nécessaires à leur formalisation.

Approuvé à l'unanimité

### ➤ 4.3 Modification des conventions PITEM

Les documents suivants étaient annexés au dossier :

- Convention de Prestations Intégrées PS1
- Conventions de Prestations Intégrées PS4

- **MODIFICATION DES CONVENTIONS DE PRESTATIONS INTEGRES (CPI) POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS SIMPLES 1 ET 4 DU PITEM BIODIV'ALP**

Dans le cadre de la mise en œuvre du PITEM Biodiv'alp, il est prévu la réalisation de 5 projets simples (PS). Par délibération n°1753 du 16 décembre 2019, le Comité Syndical a autorisé la Présidente à signer une Convention de Prestations Intégrées pour le PS4, entre la Région et l'ARPE-ARB, notamment pour la mise en œuvre d'actions sur les continuités écologiques, et une CPI pour le PS1, pour la mise en œuvre de certaines actions de ce projet, notamment l'appui à la coordination du programme. Par délibération n°1798 du 12 octobre 2020, ces conventions ont été modifiées notamment pour intégrer une date d'éligibilité des dépenses

commençant à partir de la parution de l'appel à projet, à savoir, le 16 décembre 2016. L'ARPE-ARB ayant effectué des dépenses dès la fin de l'année 2018 pour la préparation et la réalisation des actions prévues, il a été convenu, en accord avec les services de la Région, d'indiquer la période de prise en compte. Par ailleurs, il a été convenu de préciser les éléments financiers.

Après échanges avec les services financiers et les services juridiques, il a été nécessaire de préciser quelques articles. Les conventions actualisées sont jointes au présent rapport.

### Il est proposé au Comité syndical :

- d'approuver les modifications des deux conventions annexées à la présente délibération :
  - la convention de prestation intégrée pour le PS1
  - la convention de prestation intégrée pour le PS4
- d'autoriser la Présidente à engager toutes les démarches nécessaires à la modification et à la formalisation de ces Conventions de Prestations Intégrées entre la Région et l'ARPE-ARB.

### Approuvé à l'unanimité

## 5 – RESSOURCES HUMAINES

### ➤ 5.1 Modification portant sur le RIFSEEP

Les documents suivants étaient annexés au dossier :

- IFSE
- CIA
- Fiche de réexamen de l'IFSE
- Méthodologie de cotation par critère

Par délibération n° 1693 du 20 décembre 2018, l'Agence a adopté la délibération cadre relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et a approuvé les ANNEXES 5.1.1 et 5.1.2.

Ce nouveau dispositif indemnitaires a été appliqué au 1er janvier 2019 pour les cadres d'emplois dont les arrêtés d'application avaient été publiés au JO. Il a été ensuite déployé au fur et à mesure, dès la parution des décrets afin de se substituer aux anciens dispositifs indemnitaires.

Compte tenu de l'évolution des missions et de la mise en place d'un nouvel organigramme répondant à l'enjeu pour l'Agence d'aller vers une organisation optimale permettant de répondre à ses nouvelles missions, la délibération n° 1738 du 25 juin 2019 a permis de mettre en adéquation le régime indemnitaires de l'Agence avec son nouvel organigramme. Cela a permis de donner plus de lisibilité dans les critères d'attribution de l'IFSE, notamment pour les catégories A, en apportant des précisions, et de revaloriser les groupes A1 et B1 correspondant au groupe « cadre de direction ».

Cette proposition de nouvelles modifications du RIFSEEP a pour but :

- D'intégrer le groupe de fonction « Directeur Général des Services » dans la catégorie A afin d'anticiper le recrutement du Directeur Général de l'ARPE-ARB,
- De modifier le montant plafond dans chaque groupe afin de permettre au sein d'un même groupe une évolution du régime indemnitaires en fixant des critères de réexamen annuel de l'IFSE,
- D'actualiser les groupes de fonctions par catégorie.

## REVALORISATION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Au titre de la délibération n° 1738 du 25 juin 2019, la mise en œuvre de l'IFSE repose sur les modalités décrites ci-dessous.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) repose sur :

- la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions,
- la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

L'ARPE-ARB a mis en place trois catégories réparties comme suit :

- 4 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie B
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie C

Aujourd'hui, le montant annuel plancher et le montant annuel plafond, pour chaque groupe de fonction et chaque catégorie, sont identiques et ne permettent pas la prise en compte d'éventuelles évolutions au sein d'un même groupe. A ce jour, la seule possibilité de réexamen de l'IFSE pour un agent est un changement de grade à la suite d'une promotion.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'Agence et son fonctionnement, il est proposé les modifications suivantes :

### 1. Intégration du groupe de fonctions « Directeur Général des Services » dans la catégorie A

CATEGORIE	GROUPE DE FONCTION	POSTES CONCERNES (non exhaustif)
Catégorie A	A1	Directeur Général des Services
	A2	Cadre de direction
	A3	Chargé de mission doté d'une responsabilité d'encadrement ou de tutorat
	A4	Chargé de mission détenant un niveau de technicité et d'expertise
	A5	Chargé de mission ou de gestion ou assistant
Catégorie B	B1	Cadre de direction
	B2	Chargé de mission ou de gestion ou assistant de Direction détenant une expérience avérée
	B3	Chargé de mission ou de gestion ou assistant
Catégorie C	C1	Chargé de mission opérationnelle avec sujétions particulières ou assistant de direction
	C2	Chargé de mission ou de gestion ou assistant détenant une expérience avérée
	C3	Assistant administratif ou technique

### 2. Modification du montant annuel plafond dans chaque groupe de fonctions

Afin de pouvoir évoluer au sein d'un même groupe de fonctions, il a été décidé de revaloriser le montant annuel plafond.

Le montant annuel plafond de chaque groupe a été fixé selon deux critères :

- Une revalorisation tous les deux ans par catégorie :
  - Pour la catégorie A par tranche de 500 €
  - Pour la catégorie B par tranche de 400 €
  - Pour la catégorie C par tranche de 300 €
- Une projection sur 20 ans permettant ainsi de fixer le montant plafond.

Ainsi, en l'absence de changement de fonctions ou de grade suite à une promotion et au vu de l'expérience acquise par l'agent, l'agent pourra tous les deux ans, c'est-à-dire à mi-parcours de ce que prévoit la loi, au moment de l'évaluation professionnelle, voir son IFSE réexaminé par son supérieur hiérarchique, et prétendre à une augmentation selon la tranche fixée dans sa catégorie.

Le réexamen de l'IFSE est basé sur trois notions :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Afin de garantir la transparence dans le réexamen de l'IFSE, la méthode dite « critérielle », c'est-à-dire de cotation est mise en œuvre.

Une fiche « réexamen annuel de l'IFSE » sera ainsi remplie conjointement et signée par l'agent et son supérieur hiérarchique au moment de l'évaluation professionnelle, et transmise au service des Ressources Humaines pour une mise en paie dès le mois de janvier de l'année suivante. Cette fiche est accompagnée d'une méthodologie afin de garantir en toute objectivité le réexamen de l'IFSE.

Lors de la réalisation d'un travail exceptionnel (changement significatif des missions) ou afin d'assurer un intérim, l'IFSE pourra être réexaminé pour faire face à cet événement exceptionnel. L'IFSE sera donc modifié seulement pendant la période. Un arrêté nominatif bordera le nouveau montant de l'IFSE.

## **AJUSTEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) EN FONCTION DE LA MODIFICATION DE L'IFSE**

Même si son instauration est obligatoire, son versement est facultatif. Ainsi, son appréciation de la manière de service se fonde essentiellement sur l'entretien professionnel N-1. Selon l'appréciation générale, l'agent pourra prétendre percevoir :

- Bien : 50 % du CIA,
- Très satisfaisante : 75 % du CIA,
- Excellente : 100 % du CIA.

Pour rappel, les agents dont l'appréciation de la manière générale de servir fera mention des appréciations « insatisfaisante » et « à améliorer », ne seront pas éligibles au CIA.

Il fait l'objet d'un versement annuel en juin à l'issue de l'évaluation professionnelle annuelle à intervenir au plus tard fin février de l'année en cours. Son montant est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre car il est fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Chaque cadre d'emplois comporte les mêmes groupes de fonctions que pour l'IFSE. Ainsi, le CIA est fixé selon le montant de l'IFSE, à savoir :

- 15 % du plafond de l'IFSE pour la catégorie A,
  - 12 % du plafond de l'IFSE pour la catégorie B,
  - 10 % du plafond de l'IFSE pour la catégorie C.
- l'appréciation de la manière de servir fixée par l'évaluation professionnelle.

### **Il est proposé au Comité syndical :**

- D'approuver les nouvelles modifications du RIFSEEP :
  - o En intégrant le groupe de fonction « Directeur Général des Services » dans la catégorie A afin d'anticiper le recrutement du Directeur Général de l'ARPE-ARB,
  - o En modifiant le montant plafond dans chaque groupe afin de permettre au sein d'un même groupe une évolution du régime indemnitaire en fixant des critères de réexamen de l'IFSE,
  - o En actualisant les groupes de fonctions par catégorie,
  - o En modifiant le montant plafond du CIA pour chaque groupe de fonctions par catégorie ;
  - o En appliquant pour chaque agent le pourcentage selon sa catégorie d'appartenance de son IFSE perçu pour l'année N et selon l'appréciation de la manière de servir fixée par l'évaluation professionnelle.
- D'approuver les modifications apportées sur les annexes 5.1.1 et 5.1.2 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions et des sujétions ;
- D'approuver, afin de garantir la transparence dans le réexamen de l'IFSE, la fiche « réexamen annuel de l'IFSE » (ANNEXE 5.1.3) qui sera ainsi remplie conjointement et signée par l'agent et son supérieur hiérarchique au moment de l'évaluation professionnelle et la méthodologie pour garantir en toute objectivité le réexamen de l'IFSE (ANNEXE 5.1.4) ;
- D'appliquer, dès le 1<sup>er</sup> mars 2021 et ensuite tous les deux ans, après transmission au service des Ressources Humaines des fiches nominatives de réexamen de l'IFSE afin de confirmer si l'agent a atteint le niveau requis soit au minimum 75 points sur la totalité des 150 points, la réévaluation financière de l'IFSE ;
- D'autoriser la Présidente lors de la réalisation d'un travail exceptionnel (changement significatif des missions) ou afin d'assurer un intérim, le réexamen de l'IFSE pour faire face à cet événement exceptionnel, seulement pendant la période concernée ;
- D'ouvrir les crédits correspondants au chapitre 012 du budget 2021 de l'ARPE-ARB.

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 5.2 Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Le document suivant était annexé au dossier : Lignes Directrices de Gestion (LDG)

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, oblige les collectivités et EPCI à déterminer des lignes directrices de gestion (LDG). Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Elles s'adressent à l'ensemble des agents. Elles doivent leur être rendues accessibles par voie numérique, par exemple le site intranet de la collectivité et le cas échéant, par tout autre moyen (affichage, courrier joint au bulletin de paie, réunions, ...).

L'agence étant affiliée au CDG13, les LDG doivent être soumises à l'avis du Comité Technique. Ces LDG sont ensuite définitivement arrêtées par l'autorité territoriale. Il ne s'agit pas forcément d'une délibération. Le document qui rappellera l'avis du comité technique, peut prendre la forme d'un arrêté, en précisant les délais et voies de recours.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années. En effet, il s'agit d'un document évolutif et compatible avec le cycle électoral. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Un bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnel est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport social Unique. Il est présenté au CST compétent (article 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Enfin, elles doivent être établies avant le 31 décembre 2020, ceci afin de permettre à l'autorité territoriale la prise de décisions individuelles au 1er janvier 2021 relatives aux ressources humaines (avancement de grade, mobilité interne, ...).

#### **Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver les Lignes Directrices de Gestion de l'ARPE-ARB pour une durée de 6 ans (document annexé à la présente délibération) ;
- d'autoriser la Présidente à signer les LDG de l'ARPE-ARB ;
- d'autoriser sa révision tous les trois ans et le cas échéant, une révision intermédiaire ; notamment dans le cadre de l'évolution de l'ARPE-ARB.

#### **Approuvé à l'unanimité**

### ➤ 5.3 Créations de postes

#### 5.3.1 Avancements de grade

L'évolution de la carrière d'un fonctionnaire s'effectue par les avancements d'échelons et par les avancements de grade dont il peut éventuellement bénéficier. Elle peut également se concrétiser par promotion interne entraînant un changement de corps ou de cadre d'emplois.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a instauré les lignes directrices de gestion (LDG).

Dans ce cadre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les avancements de grade ne sont plus soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP). Cette décision appartient à l'autorité territoriale en fonction de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires justifiant leur accès au grade supérieur.

L'ARBE a toujours affiché sa volonté de nommer les agents afin de ne pas bloquer l'évolution professionnelle de leur carrière, tout en veillant à ce que les fonctions exercées soient en adéquation avec les nouveaux grades. Ainsi, au titre des avancements de grades 2021, deux agents sont concernés par cette évolution, du grade d'attaché territorial au grade d'attaché principal territorial.

Il est proposé aux membres du Comité syndical de procéder à la transformation de ces deux postes afin de les nommer sur leurs nouveaux grades d'appartenance respectivement le premier le 1<sup>er</sup> mars 2021 et le deuxième le 15 août 2021.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser l'avancement de grade de deux agents de catégorie A, à savoir de deux attachés territoriaux promus au grade d'attaché principal territorial, un au 1<sup>er</sup> mars 2021 et l'autre au 15 août 2021 ;
- de modifier en conséquence le tableau des effectifs ;
- d'ouvrir au budget 2021, chapitre 012, les crédits nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

**Approuvé à l'unanimité**

### **5.3.2 Recrutement d'un agent en CDD de 6 mois en renfort pour la mission Stratégie régionale faune exotique envahissante**

Dans le cadre de l'animation de l'observatoire régional de la biodiversité, l'ARPE-ARB a été sollicitée pour participer à la préfiguration d'une stratégie régionale sur la faune exotique envahissante. Ce projet porté par le Conservatoire des Espaces Naturels de Provence Alpes Côte d'Azur a été cofinancé par la DREAL Provence Alpes Côte d'Azur et réalisé en lien étroit avec de nombreux partenaires dont, la Région, l'ONCFS, l'ARPE-ARB,...

En 2020, la DREAL Provence Alpes Côte d'Azur et l'OFB ont sollicité l'ARPE-ARB afin de poursuivre le travail sur le volet animation et communication, le volet scientifique étant réalisé par l'OFB.

A cette fin une demande de subvention a été formulée à la DREAL et a fait l'objet d'un arrêté attributif pour un montant de 30000€.

L'ARBPE-ARB doit se doter de moyens supplémentaires pour mener ce travail. Le choix de mener ce travail en interne plutôt que de faire appel à un prestataire est primordial. L'ARBE propose donc de faire appel à un recrutement temporaire en renfort dans la mise en œuvre de l'analyse. Il est proposé une embauche d'un CDD occasionnel de 6 mois, de profil Ecologie (post-doctorant ou Master 2) pour réaliser ce travail.

Ses missions seront notamment :

- animation du COPIL et lien avec les partenaires techniques et scientifiques,
- propositions méthodologiques et techniques,
- organisation et mise en œuvre de la communication sur le projet en lien avec la DIRCOM,
- participer au choix des espèces cibles,
- participer à la mise en œuvre de la stratégie.

### Il est proposé au Comité syndical :

- d'autoriser la Présidente à :
  - créer un emploi non permanent dans le grade d'ingénieur territorial (catégorie A) à temps complet, sur un poste d'animateur de la « stratégie régionale faune exotique envahissante ». Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée d'une durée de 6 mois (post-doctorant ou Master 2). La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement,
  - engager les démarches nécessaires au recrutement de cet agent et signer les éventuelles conventions de partenariat et les dossiers de cofinancements de ce projet,
  - ouvrir au budget de l'ARPE-ARB les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales de cet emploi.

### Approuvé à l'unanimité

#### **5.3.3 Recrutement d'un emploi occasionnel de 12 mois à temps plein sur un poste « Animation Formation des élus et Biodiv'tour » (Convention de prestation intégrée entre la Région et l'ARBE dans le cadre de la mise en œuvre de l'action « 3.2 Formation des élus » du projet Life Nature for City Life)**

Le document suivant était annexé au dossier : CPI ARBE Formation élus

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur a obtenu des financements dans le cadre du programme LIFE géré par la Commission européenne. Ce projet est coordonné par la Région en partenariat avec 7 autres bénéficiaires associés : les Métropoles d'Aix-Marseille-Provence, de Nice-Côte d'Azur et de Toulon Provence Métropole, la Ville de Marseille, l'Université d'Aix-Marseille et les associations AtmoSud et Bureau des Guides du GR2013. Il s'intitule Nature for City LIFE (acronyme NFCL). Ce programme Nature for City Life a été lancé le 1er septembre 2017. Il s'achèvera le 31 août 2022.

L'objectif stratégique du projet Nature for City LIFE est de développer et renforcer l'intégration des infrastructures vertes urbaines (ci-après IVB) dans les projets d'aménagement, en s'appuyant sur une gouvernance intégrée pour développer la résilience urbaine face au changement climatique. Le projet Nature for City LIFE répond à cette problématique par deux objectifs opérationnels visant à :

- informer et sensibiliser sur la multifonctionnalité des IVB en se basant sur des sites de démonstration situés dans les milieux urbains des métropoles ;
- mettre en place des outils de gouvernance auprès de différents publics et acteurs territoriaux afin de renforcer l'intégration des IVB dans les projets d'aménagements urbains.

Dans ce cadre, le projet Nature for City LIFE prévoit de mener des actions sur les trois territoires métropolitains (territoires d'Aix-Marseille-Provence, de Toulon-Provence-Méditerranée et de Nice Côte d'Azur), dont une action de formation des élus sur la thématique de la nature en ville et de l'adaptation au changement climatique (ci-après dénommée « formation NFCL des élus »). Cette action vise à compléter et renforcer la compétence des élus - communaux, communautaires, métropolitains, départementaux et régionaux - sur les questions de nature en ville et de services rendus par la nature dans un contexte d'adaptation au changement climatique.

Il est proposé par la Région que l'ARBE – dans le cadre des missions qu'elle conduit au titre de l'Agence Régionale pour la Biodiversité (ARB) – porte la mise en œuvre opérationnelle des actions de formations à destination des élus, tel que le prévoit le projet LIFE Nature For City. Déjà, un premier contrat de quasi régie (marché n°2019-370), adopté en 2019, a permis la conception et la réalisation, à destination des élus locaux de 10 fiches « retour d'expériences » présentant des actions favorisant la promotion de la nature en ville. Ce nouveau contrat vise à la définition et à la mise en œuvre d'un plan de formation à destination des élus locaux, articulé autour de quatre modules de formation sur les enjeux de la nature en ville. L'ARBE s'appuiera sur l'expérience des actions conduites depuis 2007, pour l'information et la formation des acteurs et notamment des élus sur les sujets de transition écologique et de la préservation de la biodiversité. Elle se servira, notamment du travail de capitalisation qu'elle réalise dans le cadre de ses accompagnements et de la reconnaissance « Territoire engagé pour la nature » et de son dispositif de formation « Biodiv'Tour » qui propose des journées d'information et d'échanges, des conférences et des visites d'études.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser la Présidente à :
  - o signer la convention de prestation intégrée avec la Région qui prévoit un financement de 100 000 euros pour la réalisation des actions de formation des élus tel que le prévoit le projet LIFE Nature for city life (Action3.2),
  - o créer un emploi non permanent dans le grade d'ingénieur territorial (catégorie A) à temps complet, sur un poste « Animation Formation des élus et Biodiv'tour». Cet emploi sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois. La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement,
  - o engager les démarches nécessaires au recrutement de cet agent et ouvrir au budget de l'ARPE-ARB les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales de cet emploi.

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 5.4 Modification du tableau des effectifs

Le document suivant était annexé au dossier : Tableau des effectifs

Entre 2019 et 2020, de nombreux mouvements de personnel sont intervenus. Il convient donc de modifier le tableau des emplois en prenant en considération les suppressions des emplois suivants suite à un avancement de grade, à un reclassement et à des départs :

- 1 poste de cadre de santé – catégorie A supprimé suite à un changement de filière
- 1 poste de rédacteur principal de 2ème classe – catégorie B supprimé pour être remplacé par un poste de rédacteur principal de 1ère classe – catégorie B suite à un avancement de grade
- 1 poste d'adjoint administratif de 2ème classe – catégorie C supprimé suite à une mutation
- 5 postes d'ingénieur – catégorie A :
  - o 1 poste supprimé suite à une mutation
  - o 4 postes supprimés pour être remplacés par 4 postes transformés en ingénieur principal – catégorie A suite à avancements de grade

- 1 poste d'ingénieur principal – catégorie A supprimé suite à une mutation
- 1 poste de technicien principal de 1ère classe – catégorie B supprimé suite à une mise en retraite pour invalidité
- 2 postes de technicien principal de 2ème classe – catégorie B supprimés pour être remplacés par 2 postes de technicien principal de 1ère classe – catégorie B suite à avancements de grade
- 1 poste d'agent de maîtrise principal – catégorie C vacant suite à un avancement au grade de technicien par promotion interne
- 1 poste d'agent de maîtrise – catégorie C supprimé suite à une mutation
- 1 poste d'agent de maîtrise – catégorie C supprimé suite à une mutation
- 3 postes d'adjoint technique principal de 2ème classe – catégorie C supprimés suite à 2 avancements de grade et à une mise en disponibilité pour création d'entreprise.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver les suppressions et modifications de postes ;
- de modifier en conséquence et de mettre à jour le tableau des effectifs joint en annexe.

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 5.5 Fonctionnement de la Direction Générale

L'Agence n'a plus de Directeur Général depuis le 1er janvier 2020, les 4 directrices d'unité supportent le poids de la direction générale depuis plus d'1 an qui plus est dans une période de crise sanitaire.

Consciente des difficultés que posent ce fonctionnement, la Présidente, après avoir fait un état des lieux en rencontrant les 4 directrices et les représentants du personnel, a rédigé et transmis une note à l'attention de Renaud Muselier. La réponse est attendue dans les prochains jours ou semaines.

Parallèlement, la Présidente précise qu'afin d'assurer le bon fonctionnement de l'Agence, des réunions hebdomadaires de CODIR seront tenues en sa présence tous les lundis.

## 8 QUESTIONS DIVERSES - ECHANGES

Pas de questions particulières soulevées.

Fin du Comité syndical à 16 h.