

## RELEVÉ DE DECISIONS DU COMITE SYNDICAL

du jeudi 07 octobre 2021

Séance 14h-16h30 (visioconférence)

5 Membres présents avec voix délibérative : Anne CLAUDIUS-PETIT (CR), Georges BOTELLA (CR), Véronique DELFAUX (CR), Christophe MADROLLE (CR), Marielle FABRE (CD 84)

2 Pouvoirs : Sophie VAGINAY RICOURT (CR), excusée, donne pouvoir à Véronique DELFAUX (CR), Didier REAULT (CD 13), excusé, donne pouvoir à Georges BOTELLA (CR)

2 Membres absents excusés : Nathalie CHEVILLARD (CR), Philippe ARMENGOL (CA Grand Avignon)

Participaient également (non votants) : Léa LOUARD (CD 84), Carole TOUTAIN (CD 84), Alexandre ABRY (CD 84), Béatrice ORELLE (CD 13), Blanche De LA CRUZ (CD 13), Géraldine POLLET (CR), Valérie RAIMONDINI (CR), Sylvie GAILLARD (CESER), Guy PARRAT (CESER), Karine CAZETTES (CESER), Annick MIEVRE (Agence de l'Eau), Philippe PIERRON (Agence de l'Eau), Valérie LEBRAS (NCA), Géraldine BIAU (DREAL), Pascale MAZZOCCHI (Paierie Régionale), Audrey MICHEL (ARBE), Stéphanie PUTERI (ARBE), Sandrine HALBEDEL (ARBE), Audrey GLORIAN (ARBE), Aurélie RUFFINATTI (ARBE), Agnès HENNEQUIN (ARBE), Christel DESIDERIO (ARBE)

Membres titulaires présents ou représentés : 7 sur 9

Quorum atteint

### ORDRE DU JOUR

#### 1 - ACCUEIL

- Mot de bienvenue de la Présidente
- Présentation de l'agence

#### 2 - COMPOSITION DU COMITE SYNDICAL

- Composition du comité syndical
- Election à la Présidence
- Composition du Bureau
- Délégation de signature
- Désignation du rapporteur au budget
- Accueil du nouveau représentant du CESER
- Renouvellement des représentants du personnel

#### 3- FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

- Retrait du Département du Var du syndicat mixte
- Information sur la démarche d'évolution de la gouvernance de l'ARPE-ARB
- Assimilation de l'ARPE-ARB à la strate démographique de 2.000 à 10.000 habitants
- Adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et gestion des amortissements des immobilisations

- Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de repas

#### ✚ 4- ETUDES-PROJETS

- Demande de subvention DREAL pour la conception d'une plaquette méthodologique " Utiliser les nudges autour des avaloirs pour limiter les pollutions plastiques dans les réseaux d'eau"
- Demandes de subvention pour la mission « Stratégie Faune exotique envahissante »
- Avenant au Grant Agreement LIFE16 NAT/FR/000593 - LIFE Habitats Calanques
- Avenant au Contrat de baie de la métropole Aix Marseille Provence – Phase 2
- Convention entre l'ARPE-ARB et la Tour du Valat pour la mise en œuvre de l'Indice Région Vivante
- Conventions de partenariat avec les 2 conservatoires botaniques nationaux dans le cadre de la réalisation du guide « plantons local » en Provence-Alpes-Côte d'Azur

#### ✚ 5- RESSOURCES HUMAINES

- Création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services de l'ARPE-ARB
- Création d'un poste de Gestionnaire Administratif et Financier
- Création d'un poste de chargé de communication polyvalent
- Création d'un poste de webmaster
- Création d'un emploi non permanent (CDD de 7 mois - renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984) sur le Projet simple 4 - BIODIV CONNECT DU PLAN INTEGRE THEMATIQUE BIODIV'ALP
- Création d'un emploi non permanent (CDD de 6 mois - renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984) sur la mission « Analyse et synthèse des données sur l'eau et milieux aquatiques »
- Création d'un emploi non permanent (CDD de 6 mois - renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984) sur la mission « Alimentation durable »
- Création d'un emploi non permanent (CDD de 6 mois - renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984) sur la mission « Stratégie régionale faune exotique envahissante »
- Renouvellement d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité sur la mission « Zones d'activités durables » (6 mois)

#### ✚ 6 - RELEVÉ DE DÉCISIONS DE LA SÉANCE DU 1ER JUIN 2021

## ✚ 1 - ACCUEIL

### ➤ Mot de bienvenue de la Présidente

- Madame Anne CLAUDIUS-PETIT présente les missions et l'équipe de l'ARBE.

### ➤ Présentation de l'Agence Régionale pour la Biodiversité et l'Environnement

- Madame Audrey Michel fait une présentation de l'agence avec le diaporama.  
Point discuté en séance pour envoi par courrier des documents évoqués et par mail du diaporama
- Madame Anne CLAUDIUS-PETIT rappelle l'ordre du jour.

## 2 – COMPOSITION DU COMITE SYNDICAL

### ➤ Composition du Comité syndical

**Madame Anne CLAUDIUS-PETIT propose au Comité syndical :**

- d'acter la nouvelle composition du Comité syndical :

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur : 6 membres délégués et 6 suppléants, élus au sein de l'Assemblée Régionale	
Titulaires	Suppléants
Anne CLAUDIUS-PETIT	Véronique BORRE
Christophe MADROLLE	Serge AMAR
Georges BOTELLA	Chantal EYMEOUD
Véronique DELFAUX	Nicolas ISNARD
Sophie VAGINAY RICOURT	Marie-Florence BULTEAU RAMBAUD
Nathalie CHEVILLARD	Emmanuel FOUQUART
Autres collectivités : un délégué, élu au sein de l'Assemblée délibérante de la collectivité, assisté d'un suppléant	
Titulaires	Suppléants
CD 13 : Didier REAULT (Vice-Président)	Amapola VENTRON
CD 84 : Marielle FABRE (Vice-Présidente)	Léa LOUARD
CA Grand Avignon : Philippe ARMENGOL	Jacques DEMANSE

**Approuvé à l'unanimité**

### ➤ Election à la Présidence

- Un rappel est fait sur les **modalités d'élection du Président** :

L'élection du Président de l'ARBE se fait selon les principes du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), précisés dans les statuts de l'Agence (en particulier Article 6 : Composition du comité syndical, Article 7 : Président et membres du bureau, Article 7.1 : Attributions du Bureau et Article 7.2 : Attributions du Président, Article 10 : Membres associés).

Le Président est choisi parmi les membres délégués du Conseil régional. L'élection se fait à la majorité absolue des suffrages exprimés aux deux premiers tours, et à la majorité relative au troisième.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'élire le (ou la) président(e) de l'ARBE :
  - o De me faire savoir qui est candidat à la présidence parmi les membres du conseil régional siégeant au comité syndical conformément à l'article 7 des statuts de l'agence
  - o De procéder au vote à main levée

Vote : Pour : 7      Contre : 0      Abstention : 0

▪ Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

- o D'élire Madame Anne CLAUDIUS-PETIT, Présidente de l'ARBE

**Madame Anne CLAUDIUS-PETIT est élue à la majorité absolue.**

Madame Anne CLAUDIUS-PETIT remercie l'assemblée de la confiance qui lui est apportée dans la réalisation de cette mission.

La Présidente de l'ARBE poursuit donc la séance.

**➤ Composition du Bureau**

Conformément à l'article 7 des statuts de l'ARBE

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'acter la composition du bureau :

La Présidente : **Anne CLAUDIUS-PETIT**

Les Vice-Présidents :

Titulaires	Suppléants
CD 13 : Didier REAULT (Vice-Président)	CD13 : Amapola VENTRON
CD 84 : Marielle FABRE (Vice-Présidente)	CD 84 : Léa LOUARD

Vote : Pour : 7      Contre : 0      Abstention : 0

▪ Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ Délégation du comité syndical au (à la) Président(e)

Considérant que le Code général des collectivités territoriales (art 2121-22 CGCT) et les statuts du syndicat mixte prévoient la possibilité de déléguer une partie des compétences du Comité syndical du président.

### Il est proposé au Comité syndical :

- de déléguer à la Présidente, pour la durée du mandat, en complément de ses attributions fixées par les statuts :
  - de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et accords-cadres ainsi que toute décision concernant leurs avenants lorsque les crédits sont inscrits au budget (article 2122-22 4° du CGCT),
  - de signer les contrats et conventions, ainsi que leurs avenants éventuels, affectant la structure et la réalisation des missions dès lors que les crédits sont inscrits au budget,
  - de signer les documents contractuels et leurs éventuels avenants relatifs à la passation de marchés à l'égard de tiers débiteurs (recettes),
  - de passer les contrats d'assurances ainsi que d'accepter les indemnités de sinistre y afférentes (article 2122-22 6° du CGCT),
  - d'autoriser le renouvellement de l'adhésion aux associations dont elle est membre (Article 2122-22 24° du CGCT).

La Présidente rend compte de l'exercice de ces diverses compétences à l'occasion de la réunion la plus proche du Comité Syndical.

Vote : Pour : 7    Contre : 0    Abstention : 0

- Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ Délégation de signature en cas d'empêchement ou d'absence du (de la) Président(e)

En cas d'empêchement ou d'absence de la Présidente, une délégation de signature à un membre du comité syndical est utile pour assurer la continuité du fonctionnement de l'ARBE.

### Il est proposé au Comité syndical :

- de donner à **Monsieur Christophe MADROLLE** une délégation de signature en cas d'empêchement ou d'absence de la Présidente pour tous les actes et documents ainsi que tous courriers et pièces administratives (notamment mandats de paiement, titres de recettes et autres pièces comptables) relevant de la délégation du Président.

Vote : Pour : 7    Contre : 0    Abstention : 0

- Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ Désignation du rapporteur au budget

Conformément au code général des collectivités, le rapporteur au budget assure la présidence de séance relative au vote du compte administratif.

### Il est proposé au Comité syndical :

- de me faire savoir qui est volontaire pour être rapporteur au budget
- de nommer **Monsieur Christophe MADROLLE, Rapporteur au Budget**

Vote : Pour : 7 Contre : 0 Abstention : 0

- Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ Accueil du nouveau représentant du CESER

### Il est proposé au Comité syndical :

d'acter la nomination des 3 représentants du CESER au comité syndical :

- Madame Sylvie GAILLARD
- Monsieur Guy PARRAT
- Madame Karine CAZETTES

Vote : Pour : 7 Contre : 0 Abstention : 0

- Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ Démarche de renouvellement des représentants du personnel

### Il est proposé au Comité syndical :

- d'acter la démarche de renouvellement des représentants du personnel.

Vote : Pour : 7 Contre : 0 Abstention : 0

- Nombre d'élus présents ou représentés : 7/9

**Approuvé à l'unanimité**

## 3 – FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

### ➤ 3.1 – Retrait du Département du Var du Syndicat mixte

Voir ANNEXE 3.1.1 : Délibération n° G3 du 18 Novembre 2019 du Département du Var

#### Il est proposé au Comité syndical :

- d'approuver le retrait du Département du Var au sein de la gouvernance du Syndicat Mixte de l'ARPE-ARB,
- de modifier les statuts du Syndicat Mixte de l'ARPE-ARB en conséquent,
- d'autoriser la présidente à effectuer les démarches nécessaires

Approuvé à l'unanimité

### ➤ 3.2 – Information sur la démarche d'évolution de la gouvernance de l'ARPE-ARB

L'ARBE a mené, avec l'appui du Cabinet Goutal, Alibert et associés, une analyse comparative de 4 statuts lui permettant de porter le projet (stratégie et plan d'actions actuels) validé par les partenaires actuels et futurs de l'ARB/ARBE. Les statuts comparés étaient les suivants :

- GIP ;
- Association loi 1901 ;
- Etablissement Public de Coopération Environnementale (EPCE) ;
- Syndicat mixte ouvert élargi.

Le statut d'Etablissement Public de Coopération Environnemental [EPCE] ressort comme étant celui qui permet de répondre le mieux au portage de l'ARB et des actions de l'ARBE.

Le Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur missionne donc la Présidente de l'ARPE-ARB en tant que conseillère régionale pour mener la concertation pour la création de l'EPCE dans une logique de transfert d'activités du syndicat mixte vers l'EPCE. Un courrier de la part du Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur devrait être adressé aux membres pléniers et associés du syndicat mixte dans ce sens.

Chacun des membres du syndicat mixte sera rencontré durant les mois d'octobre et novembre 2021 pour échanger sur la création de l'EPCE et sa gouvernance.

Parallèlement, des membres futurs seront rencontrés pour étudier leur intégration à la démarche.

Pour mener à bien cette démarche, il est nécessaire que la présidente de l'ARPE-ARB soit assistée des services de la Région (notamment les services juridiques et Développement durable) en étroite collaboration avec la Directrice Générale de l'ARPE-ARB.

### Il est proposé au comité syndical :

- de donner mandat à la Directrice Générale pour assister la Présidente de l'ARPE-ARB en lien étroit avec les services de la Région dans la démarche de concertation autour du projet de création de l'EPCE.

### Approuvé à l'unanimité

#### ➤ **3.3 - Assimilation de l'ARPE-ARB à la strate démographique de 2.000 à 10.000 habitants**

Par délibération n° 1771 du 6 mars 2020, l'ARPE-ARB a été assimilée à la strate démographique de 80.000 à 150.000 habitants.

En effet, ce choix de classement du Syndicat mixte par assimilation aux collectivités de la strate de 80.000 à 150.000 habitants permettait le recrutement d'un Directeur Général des Services :

- soit par voie de recrutement direct sur un poste de catégorie A+ de la filière technique ou administrative et à défaut par voie contractuelle,
- soit par voie de mise à disposition à titre onéreux d'un agent de catégorie A/A+ de la fonction publique,
- soit en application du décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la FPT, en application de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (emploi fonctionnel de directeur général des services).

Par suite d'un avis de la Préfecture, il convient d'assimiler l'ARPE-ARB à une commune de 2.000 à 10.000 habitants.

En effet, le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 fixe, dans son article 1er, les règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales : «Lorsque, pour la création de grades, les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux prévoient l'assimilation des établissements publics locaux à des communes, cette assimilation se fait, sous réserve des dispositions des articles 2 à 5, au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer ».

Il a été précisé dans une réponse ministérielle (quest. écr. S n°22920 du 1er oct. 1992) que l'appréciation de ces trois critères est de la compétence du conseil de l'établissement public sous le contrôle du juge administratif qui ne manque pas de sanctionner les erreurs d'appréciation en vérifiant la stricte adéquation entre la décision d'assimilation et les données matérielles qui la justifient (CE 6 oct. 1995 n°108600). Dans un arrêt du 28 juillet 1995, le Conseil d'État fait une application cumulative de ces critères.

L'ARPE-ARB ne répond pas aux critères pour être assimilée à une strate démographique de 80.000 à 150.000 habitants, mais à ceux relevant de la strate démographique de 2.000 à 10.000 habitants.

Au regard de la strate démographique d'une commune de 2.000 à 10.000 habitants, l'ARPE-ARB pourra recruter un Directeur Général des Services soit par voie de recrutement direct sur un poste de catégorie A de la filière technique ou administrative et à défaut par voie contractuelle, soit par voie de mise à disposition à titre onéreux d'un agent de catégorie A de la fonction publique.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- de retirer la délibération n° 1771 en date du 6 mars 2020 relative à l'assimilation de l'ARPE-ARB à la strate démographique de 80.000 à 150.000 habitants,
- d'assimiler le Syndicat mixte de l'ARPE-ARB à une collectivité de 2.000 à 10.000 habitants,
- d'autoriser la Présidente à procéder au recrutement d'un Directeur Général des Services correspondant à cette strate.

**Approuvé à l'unanimité**

➤ **3.4 - Adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et gestion des amortissements des immobilisations**

Madame Pascale MAZZOCCHI, payeur Régional, apporte des explications.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- D'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable de la M57 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- De fixer les durées d'amortissement par catégorie pour les biens de l'ARPE-ARB comme indiqué dans le tableau présenté dans le rapport.

**Approuvé à l'unanimité**

➤ **3.5 - Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de repas**

**Il est proposé au Comité syndical :**

- D'actualiser et de fixer les indemnités de missions pour les besoins du service à l'occasion d'une mission comme présenté dans le rapport.

**Approuvé à l'unanimité**

## 4 – ETUDES-PROJETS

### ➤ 4.1 - Demande de subvention DREAL pour la conception d'une plaquette méthodologique « utiliser les nudges autour des avaloirs pour limiter les pollutions plastiques dans les réseaux d'eau »

*Voir ANNEXE 4.1.1 : Demande de subvention DREAL (remis en séance)*

Depuis 2019, la Région Sud, l'ADEME et l'OFB ont confié à l'ARBE une mission d'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre d'actions de diminution des pollutions plastiques en milieux naturels. Pour cela, l'ARBE incite les collectivités à s'engager dans la charte régionale "zéro déchet plastique" pilotée par la Région Sud ainsi que dans la charte nationale "plages sans déchet plastique" pilotée par le Ministère de la transition écologique et l'ADEME.

A ce jour, plus de 70 collectivités sont engagées dans ces chartes. En analysant leurs plans d'actions, l'ARBE et ses partenaires ont pu identifier que plus de la moitié d'entre elles ont prévu des actions visant à diminuer le transfert des pollutions plastiques des voiries dans le réseau d'eau pluvial, notamment par des actions comme le flocage des avaloirs avec des messages "la mer commence ici" pour sensibiliser les usagers à la pollution des réseaux d'eau par les déchets plastiques.

Ces actions qualifiées de "petit geste" et appelées "nudge", ont pour objectif d'inciter quelqu'un à faire attention à ce qu'il va dire ou faire.

Des collectivités étant déjà en cours d'expérimentation de cette action, il apparaissait intéressant de capitaliser ces retours afin de proposer aux collectivités souhaitant s'engager **une plaquette méthodologique " Utiliser les nudges sur la voirie à proximité des avaloirs pour limiter les pollutions plastiques dans les réseaux d'eau"**.

Cette plaquette permettra de d'aborder les questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un nudge ? Quels objectifs ?
- Quel(s) message(s) pour inciter au changement de comportement ?
- Quels types de nudges utiliser ?
- Où et comment les installer ?
- Des exemples d'expérimentation

Cette plaquette sera réalisée en impliquant des collectivités signataires déjà engagées sur ces actions ainsi que des structures spécialisées dans les sciences comportementales. La sortie de la plaquette est prévue pour décembre 2022.

Pour la réalisation de cette plaquette, l'ARBE sollicite une aide financière de la DREAL à hauteur de 10 000 euros.

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

- d'autoriser la Présidente à déposer la demande de subvention pour cette année et de signer tous les documents relatifs à la mise en œuvre de ce projet.

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 4.2 - Demandes de subvention pour la mission « Stratégie Faune exotique envahissante »

*Voir ANNEXE 4.2.1 : Demande de subvention Région (remis en séance)*

*Voir ANNEXE 4.2.2 : Demande de subvention DREAL (remis en séance)*

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'ORF 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 €.

Par délibération n° 1813 en date du 18 février 2021, le Comité Syndical a donc accepté de procéder au recrutement d'un agent en CDD de 6 mois pour faire face un accroissement temporaire d'activité pour la mission stratégique régionale faune exotique envahissante.

Le travail consistait notamment à analyser et planifier les conditions de mise en œuvre de la stratégie, la gouvernance et certains groupes de travail selon les espèces retenues.

Le résultat de ce travail a notamment permis d'acter une durée de réalisation totale pour la définition, le plan d'action et la mise en œuvre de 3 ans. Ce travail est découpé en 4 phases :

- La phase 1, qui a fait l'objet de la première mission de 6 mois du 1er avril au 30 septembre 2021, citée ci-dessus
- La phase 2 : du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 30 avril 2022
- La phase 3 : du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 31 octobre 2022
- La phase 4 : du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 décembre 2023

Afin de poursuivre le travail, notamment la prise en charge d'un emploi sur cette mission pour la phase 2, il est proposé que l'ARPE-ARB effectue une demande de subvention auprès de la Région pour un montant de 30 000 € et pour la phase 3 auprès de la DREAL pour un montant de 30 000 €.

**Pour la phase 2, (novembre 2021 - avril 2022), le travail serait le suivant :**

- Constitution des groupes de travail pour la faune invertébrée à la suite du recensement des experts
- Analyse de la faisabilité de constituer un comité d'éthique
- Lancement des groupes d'experts et validation de la méthodologie pour la faune invertébrée
- Finalisation de la catégorisation des espèces animales exotiques envahissantes ou potentiellement envahissantes selon la Méthodologie pour l'élaboration de la stratégie régionale relative aux espèces animales exotiques envahissantes en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) cohérente avec l'actuelle stratégie flore (Terrin et al., 2014) (Cottaz et al., 2020) pour les 8 groupes de travail et formalisation d'un document de synthèse :
  - Mammifères
  - Poissons
  - Amphibiens/Reptiles
  - Oiseaux
  - Mollusques
  - Arthropodes sans crustacées

- Crustacées
- Autres
- Travail par groupes de travail avec sollicitation des experts sur les espèces concernés
- Analyse de l'opportunité et de la faisabilité d'intégrer le volet marin suite à l'avis du Conseil Scientifique Régional du Patrimoine Naturel (CSRPN)
- Animation de la gouvernance et lien avec le CRSPN

**Pour la phase 3, mai 2021 - octobre 2022 (consécutif au contrat occasionnel de 6 mois, objet de la présente délibération), le travail serait le suivant :**

- validation des listes par :
  - le COTECH
  - le COTECH élargi
  - le COPIL
- recensement des experts pour constituer les GT nécessaires à la réalisation du plan d'actions de lutte par catégorie d'espèces
- constitution des GT
- démarrage du travail d'élaboration du plan d'actions de lutte par catégorie d'espèces

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser la Présidente à engager toutes les démarches nécessaires à la formalisation des demandes de subvention auprès de la DREAL et de la Région pour la mise en œuvre des phases 2 et 3 de la mission « Stratégie Faune exotique envahissante » et à signer tous les documents et conventions y afférent.

**Approuvé à l'unanimité**

**➤ 4.3 - Avenant au « Grant Agreement LIFE16 NAT/FR/000593 - LIFE Habitats Calanques »**

La mise en œuvre du projet LIFE16 NAT/FR/000593 LIFE HABITATS CALANQUES prévoyait la remise d'un rapport à mi-parcours permettant un paiement intermédiaire, après validation technique et financière de l'agence CINEA (L'Agence exécutive européenne pour le climat, les infrastructures et l'environnement), mandatée par la Commission Européenne pour le suivi des dossiers LIFE.

Ce rapport a été remis le 29 juin dernier.

Le 15 juillet dernier, l'équipe externe (le Bureau d'étude NEEMO), chargée du suivi du projet pour le compte de CINEA, a fait savoir à l'ARPE-ARB que CINEA accusait réception de la demande de paiement à mi-parcours relative à l'action LIFE16 NAT/FR/000593 - LIFE HABITATS CALANQUES, Ares(2021) 4584667 et que la demande ne pouvait être considérée comme recevable car le Conservatoire du Littoral ne faisait plus partie des bénéficiaires associés, mais des partenaires soutiens. Afin de prendre en compte cette modification, la formalisation d'un avenant est nécessaire.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser la Présidente à engager les démarches nécessaires à la formalisation et la signature de l'avenant au grant agreement du projet LIFE16 NAT/FR/000593 LIFE HABITATS CALANQUES.

**Approuvé à l'unanimité**

#### ➤ 4.4 - Avenant au contrat de baie de la métropole Aix-Marseille-Provence – phase 2

*Voir ANNEXE 4.4.1 : Avenant contrat de baie*

Signé en 2015 sous l'égide de l'Agence de l'Eau Rhône-Méditerranée-Corse et porté conjointement par la Ville de Marseille et la Métropole Aix-Marseille Provence, le contrat de baie est un plan d'actions qui vise à restaurer et préserver la qualité des eaux et des écosystèmes côtiers. D'une durée de 7 ans, le Contrat de Baie permet de consacrer 320 millions d'euros à la réalisation de plus de 160 opérations distinctes.

Par mail en date du 28 mai 2021, la Métropole Aix-Marseille-Provence a fait savoir à l'ARPE-ARB, qu'un avenant à la Convention d'engagement du Contrat de Baie Phase 2 était proposé. Cet avenant permet de valider le nouveau programme d'actions pour les années 2019-2022 et notamment d'intégrer l'extension du périmètre de ce contrat.

En tant que coordinateur du LIFE Habitats Calanques, l'ARPE-ARB est partie prenante du programme d'actions du contrat de baie à travers les actions qu'elle porte dans le cadre de ce programme. La signature de cet avenant permet de valoriser l'action portée par l'ARPE-ARB dans le cadre du Life Habitats Calanques et ne représente pas d'engagements financiers supplémentaires.

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

- d'autoriser la Présidente à engager les démarches nécessaires à la formalisation et la signature de l'avenant à la Convention d'engagement du Contrat de Baie Phase 2.

#### **Approuvé à l'unanimité**

#### ➤ 4.5 - Convention entre l'ARPE-ARB et la Tour du Valat pour la mise en œuvre de l'Indice Région Vivante

*Voir ANNEXE 4.5.1 : Convention ARPE-ARB/Tour du Valat (remis en séance)*

Par délibération n°1817 en date du 16 mars 2021, le Comité Syndical a validé le plan d'actions 2021 de l'ARPE-ARB, qui prévoit notamment le lancement du travail sur la nouvelle édition 2022, de l'Indice Région Vivante.

Pour rappel, ce travail est une déclinaison régionale de l'indicateur phare du WWF, intégré dans son Rapport Planète Vivante. Il s'agit d'« Une mesure de l'état de la biodiversité mondiale basée sur les tendances de populations de Vertébrés ». Etat de référence : 1970. Les données sont issues de milliers de suivis : dénombrements d'oiseaux d'eau ; comptage de nids; masse de poissons capturés; nombre de contacts le long d'un transect, densité etc. Cet indice est décliné par grands écosystèmes et par région biogéographique.

Une première déclinaison avait été réalisée par l'Observatoire des Zones Humides Méditerranéennes et coordonnée par la Tour du Valat (Suivi-évaluation à l'échelle de 27 pays) : l'indice Zones humides méditerranéennes Vivantes.

Afin de réaliser ces indices, on utilise des données de suivis d'abondance = « séries temporelles » ou « populations » d'espèces de Vertébrés. Le dénombrement est répété au moins 2 fois et il est calculé une tendance par espèce

(toutes les espèces ont donc le même poids dans l'analyse). Une tendance générale est ainsi produite (= « moyenne » des tendances de chacune des espèces incluses dans l'analyse).

En 2000-2015, il a été décidé sur cette même méthode, de mesurer l'état de la biodiversité régionale basée sur les tendances de populations de Vertébrés / impacts des pressions et réponses. En 2016/2017, le recueil des séries de données et les analyses, ont été réalisées et à cette fin, 3 groupes de travail, pilotés par l'ARPE-ARB avec l'accompagnement de la Tour du Valat ont été réunis. Ce travail a fait ensuite l'objet d'une présentation devant le CSRPN, puis la rédaction et l'impression du document, pour une diffusion en 2018.

Pour cette nouvelle édition il est nécessaire de mettre en œuvre la même méthodologie, avec notamment l'accompagnement de la Tour du Valat. A cette fin, il est proposé de signer une convention de partenariat entre l'ARPE-ARB et la Tour du Valat afin de préciser les actions à réaliser, le calendrier et les modalités financières.

Le projet de convention est joint en annexe du présent rapport.

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

- d'autoriser la Présidente à engager les démarches nécessaires à la formalisation et la signature de la convention de partenariat entre l'ARPE-ARB et la Tour du Valat pour le calcul de l'indice région vivante.

#### **Approuvé à l'unanimité**

### **➤ 4.6 - Conventions de partenariat avec les conservatoires botaniques nationaux dans le cadre de la réalisation du guide « plantons local » en Provence-Alpes-Côte d'Azur**

*Voir ANNEXE 4.6.1 : Convention de partenariat avec le CBNMed (remis en séance)*

*Voir ANNEXE 4.6.2 : Convention de partenariat avec le CBNA (remis en séance)*

Devant la demande croissante d'information, de pédagogie et de conseils sur les projets de végétalisation paysagère et écologique, il est apparu nécessaire de proposer un guide régional sur les palettes végétales locales adaptées aux différents territoires constituant la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'ARPE-ARB a été missionnée par la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la DREAL et l'OFB pour assurer la réalisation du guide régional « Plantons local en Provence-Alpes-Côte d'Azur » sur la végétalisation locale. Pour réaliser ce guide, l'ARPE-ARB assure la rédaction générale et coordonne un comité de rédaction pour bénéficier des savoirs de différents partenaires techniques.

La construction de ce guide se déroulera de mars 2021 à avril 2022 en associant différents partenaires institutionnels et techniques.

Au regard du projet, une collaboration très étroite entre l'ARPE-ARB et les 2 conservatoires botaniques nationaux est essentielle. La construction des listes d'espèces s'appuiera sur le travail engagé dans le cadre de la marque « Végétal local » animée par les deux Conservatoires Botaniques à l'échelle régionale, même si l'objectif de cet outil n'est pas de se limiter strictement aux espèces de la marque. La priorité dans la sélection des espèces sera donnée au regard de la valeur ajoutée en termes de biodiversité.

Pour formaliser le partenariat, 2 conventions de partenariats seront établies :

- Une convention entre l'ARPE-ARB et le Conservatoire Botanique National Méditerranéen (CBNMed) pour financer le CBNMed à hauteur de 4 000 € pour sa participation au comité de rédaction et la production de listes principales et complémentaires des espèces locales avec leurs caractéristiques, afin de construire les palettes végétales.
- Une convention entre l'ARPE-ARB et le Conservatoire Botanique National Alpin (CBNA) pour financer le CBNA à hauteur de 2 000 € pour sa participation au comité de rédaction et la production de listes principales et complémentaires des espèces locales avec leurs caractéristiques, afin de construire les palettes végétales.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser la Présidente à signer les 2 conventions de partenariat, l'une entre l'ARPE-ARB et le CBNMed et l'autre entre l'ARPE-ARB et le CBNA dans le cadre de la réalisation du guide « plantons local » en Provence-Alpes-Côte d'azur.

**Approuvé à l'unanimité**

## 5 – RESSOURCES HUMAINES

### ➤ 5.1 - Création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services de L'ARPE-ARB

Par délibération n° 1841 du 7 octobre 2021, l'ARPE-ARB a été assimilée à la strate démographique de 2.000 à 10.000 habitants.

Ce classement permet de recruter un Directeur Général des Services soit par voie de recrutement direct sur un poste de catégorie A de la filière technique ou administrative et à défaut par voie contractuelle, soit par voie de mise à disposition à titre onéreux d'un agent de catégorie A de la fonction publique.

Pour mémoire, l'année 2020 a été 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.

Dès le changement de présidence début 2021, il a été souhaité de nommer une directrice sur le poste du Directeur Général par intérim pour une période de 6 mois. Depuis le 16 mars 2021, la directrice de la Direction de la Transition Ecologique et des Territoires assure cet intérim.

Le 15 septembre 2021, la période d'intérim est arrivée à échéance. Grâce à cet intérim, l'agence a retrouvé une stabilité dans son fonctionnement. Il est donc proposé au comité syndical de conforter cette organisation et de nommer la Directrice de la Transition Ecologique et des Territoires sur le poste de Directeur Général des Services de l'agence.

Pour se faire, il convient de créer un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services assimilé à un emploi de Directeur Général des Services d'une collectivité de 2.000 à 10.000 habitants, à temps complet, à compter du 8 octobre 2021.

Cet emploi sera donc pourvu en interne par un agent de catégorie A relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

L'agent recruté par la voie de détachement sur l'emploi de directeur général des services percevra la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale de la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé.

Il bénéficiera de la prime de responsabilité des emplois de direction prévue par le décret 88-631 du 6 mai 1988, au taux défini par la Présidente et dans la limite du taux maximal de 15 %. Il bénéficiera également de la NBI et du RIFSEEP.

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

- De créer l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services de l'ARPE-ARB conformément à la délibération n° 1841 du 7 octobre 2021 qui assimile le Syndicat mixte de l'ARPE-ARB à une collectivité de 2.000 à 10.000 habitants,
- D'autoriser la Présidente à nommer le DGS par voie de détachement,
- D'adopter la prime de responsabilité pour l'emploi fonctionnel Directeur Général des Services d'une collectivité de 2.000 à 10.000 habitants,
- D'autoriser la Présidente à attribuer cette prime au DGS dans la limite du taux maximal de 15% du traitement soumis à retenue pour pension,
- D'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

#### **Approuvé à l'unanimité**

### **➤ 5.2 - Création d'un poste de Gestionnaire Administratif et Financier**

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Comité syndical de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement de l'Agence (modification du tableau des emplois pour des avancements de grade, création, suppression d'emplois).

Dans le cadre du positionnement de l'agence en tant que chef de file ou partenaire associé dans des programmes européens, les besoins en matière administratif et financier ne cessent d'augmenter. Par ailleurs, les dispositifs financiers de ses membres partenaires se multiplient et engendrent pour l'ARBE une gestion croissante des dossiers financiers.

Afin d'alléger les directions opérationnelles et de donner plus de moyens à cette mission, il est nécessaire de mutualiser et renforcer la gestion administrative et financière des programmes européens et des dossiers de subventions en la rattachant à la Direction des Affaires Générales qui est en charge la gestion budgétaire et financière de l'ensemble des missions de l'ARPE-ARB et en créant un poste dédié.

Il convient donc de créer un poste de gestionnaire administratif et financier au grade de rédacteur territorial (catégorie B). Ce poste permanent devra être pourvu par un titulaire avec possibilité d'ouverture à un contractuel de droit public, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires.

Dans ce cas, le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

Le gestionnaire administratif et financier aura pour missions principales :

- Constitution, suivi et contrôle des pièces internes liées aux programmes et des pièces communiquées par les partenaires bénéficiaires associés
- Elaboration et saisie des dépenses sur les différents logiciels de gestion ou annexes financières dédiés à chaque programme
- Vérification de l'éligibilité des dépenses
- Accompagnement des partenaires bénéficiaires associés dans le suivi de leur dossier
- Elaboration des procédures et des rapports financiers en collaboration avec la Directrice
- Participation aux comités de suivi et de pilotage
- Réalisation du suivi de l'ensemble des recettes de l'Agence :
  - Gestion et suivi des demandes de subventions
  - Saisie des recettes sur logiciel et tableau de bord
  - Relances si nécessaires auprès des financeurs
  - Réalisation des décomptes financiers

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

- De créer un emploi permanent de gestionnaire administratif et financier au grade rédacteur territorial à la Direction des Affaires Générales pour assurer la gestion administrative et financière des programmes européens et la réalisation de la gestion et du suivi de l'ensemble des recettes de l'Agence, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :
  - Filière : administrative
  - Cadre d'emploi : rédacteur territorial
  - Catégorie B
- D'engager la procédure de recrutement, conformément au profil de poste établi et aux conditions susmentionnées,
- En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie B de la filière administrative dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 372 du grade de recrutement.
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 5.3 – Création d'un poste de chargé de communication polyvalent

Depuis septembre 2019, l'ARBE s'est dotée d'une Direction de la communication en recrutant une Directrice et en mettant en place une stratégie de communication dans le but de renforcer l'image de l'agence et de ses partenaires, la valorisation des missions qui lui sont confiées et la réalisation d'outils et de supports liés aux missions.

Dans le même temps, l'équipe en charge de la communication a connu une forte évolution liée à plusieurs départs non remplacés du fait de l'absence de direction générale en 2020. Cette équipe a vu son effectif chuté de 4 agents jusqu'en 2019 à 2 agents en 2021.

Pour répondre aux besoins en matière de communication (site internet, réseaux sociaux et édition) générés par le programme d'actions actuel, il est nécessaire de renforcer l'effectif actuel et de doter la direction de la communication de compétences et moyens supplémentaires afin qu'elle puisse assurer ses missions et absorber la charge de travail, notamment après le départ du webmaster et des deux chargées de communication.

Il convient donc de créer un poste de chargé de communication au grade de rédacteur (catégorie B). Ce poste permanent devra être pourvu par un titulaire avec possibilité d'ouverture à un contractuel si l'on ne trouve pas de titulaire.

Suite à la démission de la chargée de communication en poste depuis 20 ans, la Direction de la communication a fait appel à des prestataires externes pour la conception des outils de communication. Cela nécessite la mise en œuvre de différentes tâches successives, allant de la consultation à la vérification du service fait.

Le chargé de communication polyvalent prendra en charge le suivi des relations avec l'ensemble des prestataires communication de l'ARBE : graphistes, imprimeurs, agences de communication, agences de relations presse. Il fera le suivi opérationnel des prestations en lien avec les chargés de missions et sous le pilotage stratégique de la Directrice de la communication.

Pour cela, il devra connaître parfaitement la chaîne graphique et savoir piloter plusieurs projets en simultanée.

Le chargé de communication polyvalent recherché devra également disposer d'une compétence technique : la capacité à réaliser des travaux d'exécution graphique sur suite Adobe (logiciels à maîtriser = Photoshop, InDesign, Illustrator).

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

- De créer un emploi permanent de chargé de communication polyvalent au grade rédacteur territorial à la Direction de la Communication à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :
  - o Filière : administrative
  - o Cadre d'emploi : rédacteur territorial
  - o Catégorie B
- D'engager la procédure de recrutement, conformément au profil de poste établi et aux conditions susmentionnées,
- En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie B de la filière administrative dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 372 du grade de recrutement.
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012

**Approuvé à l'unanimité**

## ➤ 5.4 - Création d'un poste de webmaster

Au regard du contexte indiqué au point 5.3, pour répondre aux besoins en matière de communication (site internet, réseaux sociaux et édition) générés par le programme d'actions actuel, il est nécessaire de renforcer l'effectif actuel et de doter la direction de la communication de compétences et moyens supplémentaires afin qu'elle puisse assurer ses missions et absorber la charge de travail, notamment après le départ du webmaster et des deux chargées de communication.

Il convient donc de créer un poste de webmaster au grade de rédacteur (catégorie B), afin de reconstituer un pool de communicants efficace. Ce poste permanent devra être pourvu par un titulaire avec possibilité d'ouverture à un contractuel si l'on ne trouve pas de titulaire.

Suite au lancement de son nouveau site [www.arbe-regionsud.org](http://www.arbe-regionsud.org) au 2e semestre 2020, l'agence a engagé une fusion de l'ensemble de ses sites internet (au nombre de 10) afin de créer un unique portail d'accès sur le web. Atteindre cet objectif nécessite une expertise technique en matière de sites internet, dont la Direction de la communication n'est actuellement pas dotée.

Le webmaster prendra en charge la finalisation de la fusion des sites (engagée depuis début 2021) et devra être force de propositions sur les aspects techniques (intégration des bases de données, moteurs de recherche, etc). Pour ce faire, il devra assurer un lien avec l'ensemble des prestataires web de l'ARBE d'une part et avec les chargés de missions animateurs de sites d'autre part, sous le pilotage stratégique de la Directrice de la communication. Pour cela, il devra connaître parfaitement tous les aspects techniques d'un site web et savoir piloter plusieurs projets en simultanée.

Le webmaster recherché devra également disposer d'une autre compétence technique : la capacité à réaliser de courtes vidéos sur suite Adobe Première, afin d'alimenter le site et les réseaux sociaux.

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

- De créer un emploi permanent de webmaster au grade rédacteur territorial à la Direction de la Communication à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :
  - Filière : administrative
  - Cadre d'emploi : rédacteur territorial
  - Catégorie B
- D'engager la procédure de recrutement, conformément au profil de poste établi et aux conditions susmentionnées,
- En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie B de la filière administrative dans les conditions fixées à l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 372 du grade de recrutement.
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

➤ **5.5 - Création d'un emploi non permanent (CDD de 7 mois – renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26 /01/1984) sur le Projet simple 4 – BIODIV CONNECT DU PLAN INTEGRE THEMATIQUE BIODIV'ALP**

Le projet Thématique intégré « PITEM » Biodiv'alp est financé par le FEDER dans le cadre du programme européen Alcotra qui réunit 31 partenaires et délégataires, est coordonné par la Région et se divise en 5 projets simples (PS). Dans ce cadre, l'ARBE est notamment chargée de l'action 4.1 « Améliorer la connaissance des connectivités écologiques en lien avec les enjeux clefs du territoire » du projet simple 4 « Biodiv'connect ».

L'objectif est de réaliser une analyse des continuités écologiques à l'échelle du massif des Alpes occidentales côté région Provence Alpes Côte d'Azur. L'ARBE souhaite déployer la méthode qu'elle a développée ces dernières années avec 2 laboratoires de recherche que sont l'IMBE et l'IRSTEA. Cette méthode d'analyse des continuités écologiques a permis dernièrement d'élaborer la trame verte et bleue du Parc naturel régional des Alpilles dans le cadre de la révision de sa charte. Elle sera aussi prochainement déclinée sur la métropole Aix-Marseille-Provence.

Pour réaliser l'analyse des continuités écologiques prévue dans le cadre de l'action 4.1 du PS 4 du PITEM, une convention de prestation intégrée (CPI) doit être signée avec la Région Sud à hauteur de 133 000 €, qui permettra à l'Agence de mettre en œuvre cette action.

Comme prévu dans le projet déposé, l'ARBE doit se doter de moyens supplémentaires pour mener ce travail. Afin de garder la maîtrise de la méthode, la capitalisation des données et de permettre une synergie avec les analyses réalisées ou en cours de réalisation sur les autres territoires de la région elle fait le choix de mener ce travail en interne plutôt que de faire appel à un prestataire.

L'ARBE propose donc de faire appel à un recrutement temporaire en renfort pour réaliser l'analyse des continuités écologiques et produire les cartographies.

**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 de chargé sur le projet simple 4 - Biodiv'connect du plan intégré thématique BIODIV'ALP ;
  - Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 7 mois, renouvelables ;
  - La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

➤ **5.6 - Création d'un contrat non permanent (CDD de 6 mois – renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984) sur la mission « Analyse et synthèse des données sur l'eau et milieux aquatiques »**

Le plan d'actions 2021 prévoit la réalisation de la mission d'analyse et de synthèse de données sur l'eau et les milieux aquatiques dont l'objectif est d'apporter des éléments de connaissance pour aider les acteurs publics à orienter leurs politiques dans le domaine des milieux aquatiques et des zones humides, ainsi que d'informer les utilisateurs de l'OREMA des données disponibles sur l'état de l'eau et des milieux aquatiques de la région.

Pour l'année 2021, il était prévu :

- l'animation de la gouvernance : COPIL et COTECH
- la réalisation du travail sur les 33 bassins versants prioritaires en 2020
- Au vu des résultats sur les 2 catégories de bassins versants analysés en 2020, l'analyse partagée, avec la Région et l'Agence de l'Eau, de l'opportunité d'intégration d'autres bassins versants sur les 128 présents en région : détermination du nombre de catégories à retenir in fine pour classer les bassins versants à analyser et calendrier de réalisation
- la définition des modalités de valorisation sur le site de l'OREMA
- la finalisation de Synthèse des données 2002 à 2018 du suivi sur la qualité des cours d'eau du Vaucluse réalisé par le Conseil départemental.

L'agent en charge de cette mission, à mi-temps, a informé la Présidente de son souhait d'être mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Afin de finaliser ce travail et en vue de la formalisation du plan d'action 2022 sur cette mission, qui devra définir le périmètre, les modalités de travail et le calendrier de réalisation, il est nécessaire de remplacer ce départ par le recrutement d'un agent en CDD de 6 mois pour faire face à un accroissement temporaire d'activité pour la mission « Analyse et synthèse de données sur l'eau et les milieux aquatiques ».

**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 de chargé de mission « Analyse et synthèse de données sur l'eau et les milieux aquatiques » ;
  - Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 6 mois, renouvelables (post-doctorant ou Master 1 ou 2) ;
  - La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement ;
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

➤ **5.7 - Création d'un emploi non permanent (CDD de 6 mois – renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26 /01/1984) sur la mission « Alimentation durable »**

Convaincue que l'alimentation durable est un véritable levier de transition écologique des territoires, l'ARBE a développé depuis 3 ans une mission "Alimentation durable" afin de conseiller et outiller les collectivités sur le sujet : lutte contre le gaspillage alimentaire, préservation du foncier agricole et naturel, approvisionnement en circuits courts, en produits frais de saison, issus de l'agriculture biologique et/ou labellisés, ...

Suite à la mutation de la chargée de mission "Alimentation durable" vers une autre collectivité, il est proposé de recruter un emploi non permanent sur la mission « Alimentation durable ».

Le choix s'est porté sur un contrat temporaire de courte durée en raison des incertitudes sur la poursuite de cette mission. En effet, bien que l'alimentation durable et la restauration collective restent un sujet fortement plébiscité par les collectivités, la présence de nombreux acteurs sur ces questions, le déploiement des Projets Alimentaires Territoriaux [PAT] et les attentes de nos partenaires orientées vers d'autres missions, questionnent la position de l'agence sur cette thématique. Une réflexion sera lancée avec différents partenaires durant cette période avant de renouveler la mission.

Ce recrutement permettra donc de finaliser les actions en cours :

- Coordination de l'accompagnement collectif « vers une restauration collective durable » : organisation et animation d'un à deux modules de formation et d'une journée de clôture
- Suivi et accompagnement des collectivités entre les modules de formation
- Transfert de savoirs et méthodes à des collectivités relais (PAT, PETR Arles et PNR Luberon) pour construire et animer des accompagnements collectifs "restauration collective durable" sur leur territoire
- Point info, veille informative et mise à disposition de ressources
- Création et diffusion de supports de communication et d'information
  - Réalisation d'un recueil de fiches recettes végétariennes "maison" à faible impact environnemental dans le cadre d'un groupe de travail à réactiver
  - Réalisation de clips vidéo pédagogiques

**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 de chargé de mission « Alimentation durable » ;
  - Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 6 mois, renouvelables ;
  - La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement ;
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

➤ **5.8 - Création d'un emploi non permanent (CDD de 6 mois – renouvelable) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (en application de l'article 3-I-1 de la loi n°84-53 du 26 /01/1984) sur la mission « Stratégie régionale faune exotique envahissante »**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mission « Stratégie Faune exotique envahissante » présentée au point 4 du présent Comité Syndical, par délibération n°1813 en date du 18 février 2021, le Comité Syndical a accepté de procéder au recrutement d'un agent en CDD de 6 mois pour faire face un accroissement temporaire d'activité pour la mission stratégie régionale faune exotique envahissante, pour la phase 1.

Afin de poursuivre le travail, notamment la prise en charge d'un emploi sur cette mission sur pour la phase 2, l'ARPE-ARB va effectuer une demande de subvention auprès de la Région pour un montant de 30 000 € et pour la phase 3 auprès de la DREAL pour un montant de 30 000 €.

A réception des réponses des financeurs, l'ARPE-ARB propose donc de faire appel à un recrutement temporaire en renfort dans la mise en œuvre la phase 2, un CDD occasionnel de 6 mois, de profil Ecologue (post-doctorant ou Master 2) pour réaliser ce travail.

**Ses missions pour la phase 2, seront notamment :**

- Constitution des groupes de travail pour la faune invertébrée suite au recensement des experts
- Analyse de la faisabilité de constituer un comité d'éthique
- Lancement des groupes d'experts et validation de la méthodologie pour la faune invertébrée
- Finalisation de la catégorisation des espèces animales exotiques envahissantes ou potentiellement envahissantes selon la Méthodologie pour l'élaboration de la stratégie régionale relative aux espèces animales exotiques envahissantes en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) cohérente avec l'actuelle stratégie flore (Terrin et al., 2014) ( Cottaz et al., 2020) pour les 8 groupes de travail et formalisation d'un document de synthèse :
  - Mammifères
  - Poissons
  - Amphibiens/Reptiles
  - Oiseaux
  - Mollusques
  - Arthropodes sans crustacées
  - Crustacées
  - Autres
- Travail par groupes de travail avec sollicitation des experts sur les espèces concernées
- Analyse de l'opportunité et de la faisabilité d'intégrer le volet marin suite à l'avis du CRSPN
- Animation de la gouvernance et lien avec le CRSPN

**Pour la phase 3, mai 2021 - octobre 2022 (consécutif au contrat occasionnel de 6 mois, objet de la présente délibération), le travail serait le suivant :**

- validation des listes par :
  - COTECH
  - COTECH élargi
  - COFIL
- recensement des experts pour constituer les GT nécessaires à la réalisation du plan d'actions de lutte par catégorie d'espèces
- constitution des GT
- démarrage du travail d'élaboration du plan d'actions de lutte par catégorie d'espèces

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser la Présidente à :
  - o 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 » ;
  - o Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 6 mois, renouvelables ;
  - o La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement ;
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

**➤ 5.9 - Renouvellement d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité sur la mission « Zones d'activités durables » (6 mois)**

La Directrice de la « Transition écologique des territoires » a assuré la direction générale par interim sur une période de 6 mois du 15 mars 2021 au 15 septembre 2021. Pour la remplacer, la chargée de mission "Zones d'activités durables" a assuré sur la même période la fonction de directrice « Transition Ecologique des Territoires » par intérim. Enfin pour remplacer cette dernière, l'ARBE a recruté un renfort temporaire sur 6 mois.

Suite à cette période d'intérim, la présidente a souhaité conforter cette organisation et nommer par arrêté la Directrice Générale et la Directrice de la transition écologique des territoires.

De ce fait, afin de poursuivre les actions prévues sur la mission "zones d'activités durables", il est proposé de renouveler le contrat pour une période de 6 mois, du renfort temporaire sur la mission "zones d'activités durables".

Dans le cadre de la mission « Zones d'activités durables » soutenue et financée par la Région, l'ADEME, la DREAL, l'Agence de l'eau et le Département du Vaucluse, les tâches du renfort temporaire seront de :

- Coordonner et animer le label PARC + dont la 4<sup>ème</sup> édition est en cours. Dans ce cadre, le chargé de projet devra :
  - o Analyser les dossiers de candidatures et procéder aux visites,
  - o Organiser et animer le jury de labellisation comprenant l'ensemble des partenaires,
  - o Organiser la cérémonie de remise des labels.
- Préparer le lancement de la nouvelle édition
- Animer le groupe d'échanges des Associations d'entreprises.
- Organiser le comité de suivi de cette mission.

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'autoriser la Présidente à :
  - o créer un emploi non permanent dans le grade d'ingénieur territorial (catégorie A) à temps complet, sur un poste de chargé de mission « Zones d'activités durables » ;

- Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 6 mois ;
  - La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 444 du grade de recrutement ;
- d'ouvrir les crédits nécessaires sur le chapitre 012.

**Approuvé à l'unanimité**

## 6 – RELEVÉ DE DECISIONS DE LA SEANCE DU 1<sup>er</sup> juin 2021

*Voir ANNEXE 6.1 : Relevé de décisions de la séance du 1<sup>er</sup> juin 2021*

**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'approuver le relevé de décisions de la séance du 1<sup>er</sup> juin 2021.

**Approuvé à l'unanimité**

