

SYNDICAT MIXTE DE GESTION
DU PARC NATUREL REGIONAL SCARPE-ESCAUT

COMITE SYNDICAL DU PNR SCARPE-ESCAUT
Du lundi 30 septembre 2019 à 18h30

Procès-verbal

MEMBRES PRESENTS A LA SEANCE du 30/09/19 :

Au titre du Conseil Régional : MM. BOJANEK Chantal – COLSON Aurore - DUJARDIN Jean Marc - LELONG Grégory – PHILIPPE Gérard

Au titre du Conseil Départemental : MM. DETAVERNIER Jean Luc - RENAUD Eric

Au titre des EPCI : MM. DELECLUSE Marc – DEVAUX Christian - ZINGRAFF Raymond

Au titre des communes : MM. MORTELETTE Jean Paul – DUBOIS Elisabeth – CACHOIR Bruno - ANZALONE Nadine - DEWITTE Michel - LONGUEPEE Jean - DUPONT Michelle – LANNOY Bernard – DUPRIEZ Michel – POPULIN Agostino – LECERF Hubert – LEMOINE Solange - KONIUSZ Michel - BULTE Audrey – DOVERGNE Annie - BOUKLA Jacques – LESUR Simon - SCHNEIDER Jacques – SERRURIER Yvon – FONTAINE Jean Paul – DEHAENE Bernadette - BOUGUERRA Emmanuelle - LEFEBVRE Michel – DUFERNEZ Géry – PETIT Françoise – PLUQUE André – BURNY Marcel – DOCHEZ Vincent – CHARPY Thérèse – ATMEARE Elisabeth - GRUSON Bernard – HERBOMMEZ Monique – COLLINET Patricia – DELOMMEZ Christelle – LAZIER René - SAEGERMAN Chantal – PENNEQUIN Michel

MEMBRES ABSENTS EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR :

Mme Hortense DE MEREUIL donne pouvoir à Mme Chantal BOJANEK - Mme Laurence SZYMONIAK donne pouvoir à M. Marc DELECLUSE – M. Jean Luc HALLE donne pouvoir à M. Raymond ZINGRAFF – M. Frédéric LEMAY donne pouvoir à Mme Michelle DUPONT – Mme Colette FAUVEAUX donne pouvoir à M. Simon LESUR – Mme Murielle SCHERER donne pouvoir à M. Yvon SERRURIER - M. Jean Claude MESSAGER donne pouvoir à Mme Bernadette DEHAENE – M. Tanguy DEPELCHIN donne pouvoir à M. Géry DUFERNEZ – M. Jean Pierre DONNET donne pouvoir à M. André PLUQUE – Mme Caroline BIENCOURT donne pouvoir à M. Vincent DOCHEZ – M. David MORTREUX donne pouvoir à M. Marcel BURNY – M. Ghislain BERTRAND donne pouvoir à M. Bernard GRUSON – M. Patrick ROUSSIES donne pouvoir à M. Agostino POPULIN

MEMBRES ABSENTS EXCUSES : MM. CASTIGLIONE Salvatore – GRANATO-BRICOUT Sophie – HUON Monique - BOISSEAUX Anne Sophie – BRIDOUX Josyane – CLERC-CUVELIER Sylvie – DELANNOY Frédéric - DESCAMPS-MARQUILLY Béatrice – DUSART Yves – VERFAILLIE Jean Noël – BLAISE Michel – CHOTEAU Marie Andrée – HEMEZ Marc - ROBIN Aymeric – HENIN Daniel – DEREIGNAUCOURT Laurence – SARAIS Antoine – JACQUART Nathalie – SZATNY Jean Michel – VERDIERE Andy – PLANTIN Marie Françoise – HUBAUT Monique – VERBRUGGHE Stéphanie – HUE Alain – BUFALO Christophe – FROMONT Fabienne – SCRIVE-THIEBAUT Anne France – DEVROUX Maryse – DE NEVE Franc – DUBRULLE José – MAKSYMOWICZ Thadée – DELASSUS Grégory

Assistaient également à la réunion

MM. ANIERE Mickaël (Mairie de Saint-Aybert), ANCELET Christophe (Association ADEPSE)

MM. Fabien CAPPELLE, Stéphane COUTEAU, Sylvie DELLETTRE, Gérald DUHAYON, Aurélie GAUCHERON, Christelle PARMENTIER, Isabelle ZARLENGA du Parc naturel régional Scarpe-Escaut.

L'an deux mille dix-neuf, le 30 septembre à 18h30, s'est réuni en la salle du Conseil municipal de la Commune de Rieulay, le Comité syndical du Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escout, dûment convoqué par courrier individuel en date du 10 septembre 2019.

Un dossier de séance présentant les différents points soumis à l'ordre du jour a été transmis à chacun des membres préalablement à cette réunion. Une feuille de présence a été élargée en entrant en séance.

Monsieur Marc **DELECLUSE**, Maire de Rieulay, est heureux d'accueillir le Parc dans sa commune et remercie M. **LELONG** d'avoir réuni le Comité syndical ce jour. Il souligne que le Parc et la Commune de Rieulay entretiennent des liens historiques et particuliers depuis de nombreuses années, notamment au travers de la personne de M. Daniel **MIO** qui en fût l'émérite Président durant plusieurs mandats. Il souhaite à chacun de bons travaux.

M. Grégory **LELONG** le remercie et ouvre la séance, le quorum étant atteint.

Sont ensuite étudiés les différents points figurant à l'ordre du jour.

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE SYNDICAL DU 09 MAI 2019

M. Grégory **LELONG** soumet le procès-verbal de la réunion de comité syndical du 09 mai 2019.

Le procès-verbal est accepté à l'unanimité (194 voix).

2. ADHESION AU SYNDICAT MIXTE DU PARC DE LA COMMUNE DE SAINT-AYBERT

Le Président laisse la parole à M.**ANIERE**, Maire de Saint Aybert.

Celui-ci rappelle que M. **J.GODIN** serait très heureux de participer à ce moment, le Parc ayant pour lui une grande importance. Après 25 ans d'absence, le Conseil municipal de Saint-Aybert a délibéré à l'unanimité pour solliciter l'adhésion de la commune au Parc en qualité de commune associée.

Le Parc naturel régional est un support pour le paysage et la biodiversité ; Saint-Aybert, avec ses zones humides, ses prairies, ses saules têtards, s'inscrit pleinement dans la dynamique du Parc. La commune souhaite ainsi être épaulée par le Parc et ses services dans les projets qu'elle développe.

Il est demandé au Comité syndical,

Considérant la volonté de la Commune de Saint-Aybert de préserver et de valoriser ses patrimoines dans un objectif de développement durable,

Considérant la demande d'adhésion de la Commune de Saint-Aybert par délibération du 12 avril 2019 qui se situe en dehors du périmètre actuel du Parc naturel régional Scarpe-Escout (Charte 2010-2025),

Considérant que l'adhésion d'une nouvelle commune au Syndicat mixte du Parc est possible pendant le classement de ce dernier et étant entendu que l'adhésion d'une commune non classée du Syndicat mixte n'entraîne pas le classement de son territoire,

Conformément au Code Général des Collectivités Territoriales,

D'AUTORISER la Commune de Saint-Aybert à adhérer au Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escout, en qualité de commune associée,

Au sujet de la situation financière, et pour rappel, le résultat 2017 était de - 69 231 € avec une absence de trésorerie et des fonds propres négatifs à hauteur de 22 513 €.

En 2018, un résultat positif a été constaté : 34 793 €

Des dépenses en baisse : - 15,9 %

Des recettes stables : + 1,3 % avec une progression des recettes propres (+ 15 %)

+ 14, 5 % à Amaury ; importance de deux appels à projet – Tepcv 2 et Appel à projet scolaire de la CAPH (32760€)

+ 19,1 % à la Maison de la Forêt (augmentation sensible avec les ACM : + 90,7 %)

En 2019, le DASESS par Nord-Actif a accompagné l'association afin :

- D'apporter un regard extérieur sur les outils commerciaux et de communication mis en œuvre,
- De concevoir des actions commerciales et élaborer la feuille de route commerciale/marketing et formalisation du plan d'actions commerciales.
 - Définition de cibles/produits sur des périodes spécifiques : clubs sportifs, formations (BTS GPN, Agricoles), IME/IMPro.
 - Premiers effets attendus sous 15 à 18 mois.

En parallèle, les activités de diversification se sont poursuivies :

- Natural Training avec Val Métropole et journée de découverte et d'échange (DRJSCS)
- Organisation d'un stage « *Valeurs éducatives des sports de nature* » pour responsables d'Accueils Collectifs de Mineurs (DDJSCS)
- Test de nouvelles prestations avec l'OT de Val Métropole et le Festival de l'oiseau
- Poursuite de prestations pour l'OT de la CAPH.

Fréquentation des équipements en 2019 :

Centre d'éducation à l'environnement d'Amaury :

Hausse des nuitées +/- 4100 (3718 en 2018)

Hausse des ACM en séjour l'été + 78 % des nuitées

Maison de la Forêt : stabilité globale

Au niveau de la situation financière, la projection au 31 décembre donne un résultat positif : 52 359 €

+ 18 % de produits d'exploitation, dont la reprise des fonds propres négatifs de 2017 par le Parc (22 513 €), les appels à projets : scolaire de la CAPH (36 000 €) et maquettes de l'Agence de l'eau (20 000€).

+ 12 % des ventes de biens et services (progression notamment des séjours centre de loisirs).

Néanmoins, pour 2020, une vigilance financière s'impose :

- Diminution des appels à projets (dernière ½ année pour la CAPH 17 000 € contre 36 000 € en 2019, pas de nouvel appel à projet).
- Premiers effets espérés des démarches de communication et commerciales entreprises avec l'objectif de progresser sur l'automne.

Les équipements ont besoin de partenaires pour monter des projets et répondre à des appels à projets.

M. **ANCELET** rappelle que les communes du Parc peuvent faciliter la venue de groupes en séjour au Centre d'éducation à l'environnement d'Amaury.

M. **SCHNEIDER** se réjouit de voir l'activité de l'association se diversifier et s'ouvrir aux adultes, aux familles tout en restant sur sa cible scolaire. Il souligne qu'il faut franchir une seconde étape et améliorer les infrastructures

d'accueil, le confort des chambres pour répondre à l'accueil de famille. Pour cela, il faut travailler avec les agglomérations.

Pour M. **RENAUD**, le Parc porte à bout de bras cet équipement. Or Amaury est un bijou dans un écrin de verdure qui ne demande qu'à se développer. Il faut trouver les moyens de ses ambitions et pour cela, il faut une volonté affirmée des agglomérations car l'équipement doit faire référence pour la population en termes d'accueil de scolaires mais aussi en termes de développement touristique.

Pour sa part, M. **DETAVERNIER** salue les efforts réalisés et l'approche marketing de l'activité. Les élus doivent en être les prescripteurs. Il souhaite montrer l'exemple et s'engage à valoriser Amaury au travers du soutien de la Communauté de commune aux centres de loisirs.

M **LELONG** appuie ces propos. Quelle ambition partagée faisons-nous valoir ? La fête du Parc a permis aux habitants, partenaires, élus de redécouvrir ce site. La volonté du Département a été réaffirmée de valoriser le site Chabaud/Amaury. Valenciennes Métropole y voit aussi un intérêt au travers des potentialités de développement du tourisme de nature. Les initiatives convergent, il est indispensable d'en débattre et de définir une ambition collective.

M **FONTAINE** s'interroge : que veut-on pour le territoire et comment collectivement porter ce projet ? Il faut un engagement citoyen de chacun, créer des passerelles entre les richesses de nos communes et Amaury, construire un projet pédagogique et effectivement y envoyer nos centres de loisirs.

4. PROJET DE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DU NORD

La convention proposée formalise et renforce le partenariat financier et technique existant par :

- Une augmentation de la visibilité des actions communes en cours et à venir,
- Un renforcement des partenariats existants (agriculture, environnement, randonnée, social...),
- Des partenariats sur d'autres thématiques communes (voirie, insertion...).

D'une durée de 3 ans renouvelable, elle prévoit un prévisionnel d'actions annuelles révisable et adaptable chaque année pour des thématiques prioritaires partagées que sont l'agriculture et la ruralité ; l'environnement et les Espaces naturels sensibles ; les sports de nature et le tourisme.

Il est proposé au Comité syndical :

DE VALIDER le projet de convention de partenariat avec le Conseil départemental du Nord tel que présenté en séance,

D'AUTORISER le Président du Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escaut à prendre toutes mesures utiles pour mettre en œuvre cette décision.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------------|---------------------|
| - | Nombre d'inscrits : | 92 membres | (380 voix) | |
| - | Nombre de présents : | 47 membres | Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs | |
| - | Nombre de votants : | 194 voix | Majorité absolue : 98 voix | |
| - | Pour : | 194 voix | Contre : 0 voix | Abstention : 0 voix |

5. PROJETS DE DELIBERATIONS, LETTRES DE COMMANDE ET CONVENTIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D' ACTIONS DU SYNDICAT MIXTE DU PARC

5.1 RESTITUTION DE L' ETUDE PRE-OPERATIONNELLE A LA REALISATION DE TRAVAUX POUR LA MAISON DU PARC

Une étude pré-opérationnelle visant à la réalisation de travaux pour la maison du Parc a été lancée au courant de l'année 2019

Les objectifs étaient d'améliorer le cadre de travail des agents et la prise en compte de la sécurité en intervenant sur le bâtiment principal et en transformant l'ancien gîte en salles de réunion et en bureaux.

Les propositions diverses ont été les suivantes : travaux d'amélioration de la sécurité pour la Maison du PNR (issues de secours, escaliers, etc.), d'aménagement de l'étage de l'ancien gîte de groupe en bureaux (cloisons, électricité, fibre, etc.), optimisation du rez-de chaussée pour l'accueil de réunions (maintien ou réduction de l'espace sanitaire, etc.), amélioration de l'enveloppe énergétique et mise en place d'une chaudière bois alimentant l'ensemble pour un coût estimatif de 542 500 euros.

Une autre option a été étudiée par le Bureau : un partenariat avec la ville de Saint Amand pour une relocalisation de la Maison du Parc à la Ferme de l'Empire permettant une meilleure visibilité, la construction d'un nouveau projet/positionnement du Parc ; proposition est donc faite par le Bureau syndical : réaliser des travaux à minima au Luron et solliciter la ville de Saint Amand pour lancer une étude de programmation technique et fonctionnelle sur le site dit de la Ferme de l'Empire.

Pour M. **RENAUD**, le Parc naturel ne pourra pas acquérir un tel bien qui une fois rénové, pourrait atteindre 10 millions d'euros. Il doit s'inscrire dans un projet collectif.

M. **LEFEBVRE** relève l'intérêt pour le Parc de s'installer dans un lieu plus visible, la ferme de l'Empire offrant de belles possibilités de raccordement via des cheminements doux vers le centre, la Scarpe, la piscine... Il regrette par ailleurs que le gîte du Luron ne soit plus ouvert au public.

5.2 MODIFICATION DE BAIL DANS LE CADRE D'UNE REPRISE D'ACTIVITE AGRICOLE – PARCELLE C 1435 A FLINES LEZ MORTAGNE – PROPRIETE DU PARC NATUREL REGIONAL

Exposé de Monsieur le Président :

Dans le cadre de la délibération du 30 juin 2000, le Syndicat mixte du Parc a fait l'acquisition d'une prairie permanente (Parcelle C 1435 de Flines-lez-Mortagne (lieu-dit « au chêne »)) d'une surface de 1ha67a95ca, à proximité du Vivier de Rodignies, site à enjeu prioritaire du Parc.

Un bail à ferme (bail de 9 ans reconductible) a ainsi été signé le 7 juin 2004 entre le GAEC des Coriaux (Messieurs Philippe et Jean-Yves CORNU) de Château l'Abbaye et le Syndicat mixte du Parc.

Par courrier du 10 février 2017, la SAFER Flandres Artois nous informe qu'elle a été missionnée par Philippe et Jean-Yves CORNU, éleveurs à Château l'Abbaye pour la recherche d'un successeur.

En 2019, leur mission s'achève. Le successeur est un éleveur Monsieur ERNOULD Rémi, jeune agriculteur, qui s'installe dans la société GAEC HUART. Il est ainsi proposé de signer un nouveau bail entre ce successeur, et le Syndicat mixte du Parc dans lequel sera spécifié qu'aucun changement de destination des sols n'est autorisé sans accord écrit du bailleur.

Aussi Il est proposé au comité syndical :

D'AUTORISER le Président à signer tout document administratif relatif à ce dossier et notamment :

- la demande d'accord préalable de Rémi ERNOULD pour la mise à disposition du bien alloué,
- la convention de résiliation amiable du bail rural avec le GAEC des Coriaux,
- le bail entre Rémi ERNOULD (GAEC HUART) et le Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escaut.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- | | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------------|--------------|--------|
| - | Nombre d'inscrits : | 92 membres | (380 voix) | | |
| - | Nombre de présents : | 47 membres | Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs | | |
| - | Nombre de votants : | 194 voix | Majorité absolue : 98 voix | | |
| - | Pour : | 194 voix | Contre : 0 voix | Abstention : | 0 voix |

5.3 CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE SYNDICAT MIXTE DE GESTION DU PARC NATUREL REGIONAL SCARPE-ESCAUT ET ESPACES NATURELS REGIONAUX POUR LA MISE A DISPOSITION DU RESEAU COLLABORATIF DES ACTEURS ET PROJETS TERRITORIAUX : RECOLTE©

Dans le cadre de la mission bois énergie du Parc, il est proposé de mutualiser avec les autres territoires certaines démarches afin de gagner en efficacité et en visibilité. Dans le cadre de ce projet, il est proposé la mise en place d'une « plateforme collaborative » dématérialisée permettant aux différents animateurs de la filière bois énergie un échange d'information efficace.

La mise en place d'une communauté « bois énergie en Hauts-de-France » permettra la centralisation de différentes données et informations accessibles, permise par la création de différentes rubriques et sous rubriques thématiques (communication, études, veille juridique et technique, calendrier, données gisements...).

La mise à disposition de cet outil collaboratif nécessite la signature d'une convention de partenariat entre le Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escaut et le Syndicat mixte Espaces Naturels Régionaux, et l'acquiescement d'une contribution financière de 150.00 euros correspondant à l'échelon 2 et permettant l'inscription de 10 à 24 utilisateurs.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Président,

Il est demandé au Comité Syndical :

D'AUTORISER le Président à signer la convention de partenariat entre le Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escaut et Espaces Naturels Régionaux pour la mise à disposition du réseau collaboratif des acteurs et projets territoriaux : Récolte© ;

D'AUTORISER le Président à acquiescer la cotisation annuelle de 150.00 €.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- | | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------------|--------------|--------|
| - | Nombre d'inscrits : | 92 membres | (380 voix) | | |
| - | Nombre de présents : | 47 membres | Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs | | |
| - | Nombre de votants : | 194 voix | Majorité absolue : 98 voix | | |
| - | Pour : | 194 voix | Contre : 0 voix | Abstention : | 0 voix |

5.4 SAGE SCARPE-AVAL : RENOUELEMENT DES CONVENTIONS DE PARTENARIAT AVEC LES COMMUNAUTES DE COMMUNES ET D'AGGLOMERATION DU SAGE SCARPE-AVAL 2020-2022

Exposé de Monsieur le Président :

Le dossier préliminaire au Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE) Scarpe aval a été réalisé en 1995. La maîtrise d'ouvrage du SAGE (animation de la Commission Locale de l'Eau (CLE) et élaboration et mise en œuvre du document SAGE) est assurée par le Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escout depuis 2000.

La mise en œuvre du SAGE fait l'objet depuis 2004 d'un partenariat associant le Parc naturel régional Scarpe-Escout et les Communautés de communes et d'agglomération du bassin-versant. Ce partenariat a été formalisé à travers des conventions successives dont les dernières arrivent à échéance au 31 décembre 2019.

Ainsi, afin d'assurer la continuité de ce mode de financement, il est nécessaire de réaliser de nouvelles conventions de partenariat entre chaque Communauté de communes et d'agglomération du SAGE Scarpe aval et le Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escout.

Le partenariat financier retenu permet le financement de :

- conseils techniques auprès des collectivités ou partenaires, conformément aux attentes et actions validées par la CLE ;
- la mise en œuvre des actions de communication et sensibilisation, ou d'amélioration de la connaissance du SAGE décidées en CLE ;
- la réalisation de prestations de service utiles à la mise en œuvre ou à la révision du SAGE (expertise complémentaire, études et conseils...).

La participation financière des Communautés de communes et d'agglomération contribue à la mise en œuvre et à la révision du SAGE en complément des aides et subventions possibles. La clé de répartition financière entre EPCI est calculée :

- pour moitié au prorata de la surface de chaque structure intercommunale incluse dans le territoire du SAGE Scarpe aval,
- pour moitié au prorata du potentiel fiscal de chaque structure intercommunale par rapport à la population du territoire du SAGE.

Le montant annuel total de la part locale financée par les Communautés de communes et d'agglomération, toutes participations confondues, est plafonné à 50 000.00 €.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Président,

Considérant que la Charte du Parc naturel régional est un projet de territoire à 12 ans – 2010-2022 – (loi 2005-157 du 23/02/2005) qui fixe les objectifs de travail et des résultats attendus dans les différentes missions confirmées par le décret n°94-765 modifié,

Vu le décret 2010–1021 du 30/08/2010 portant classement du Parc naturel régional Scarpe-Escout,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et les statuts du Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escout,

Sept sites naturels des vallées de la Scarpe et de l'Escaut partageant des enjeux et problématiques communs (agricoles, urbains et patrimoniaux) ont été identifiés.

La réalisation de plans d'actions de paysage sur l'ensemble de ces sites répondra de manière cohérente à ces enjeux paysagers, ainsi qu'à la problématique de la cohabitation entre l'agriculture, les pratiques de loisirs (randonnée, vélo, chasse, pêche...) et la préservation des milieux naturels.

Des outils fonciers, réglementaires et agricoles existent mais ne peuvent être mis en place sans l'adhésion et la mobilisation des acteurs concernés.

Il s'agira pour l'animateur de sensibiliser et mobiliser les nombreux publics propriétaires fonciers et usagers (notamment les agriculteurs, les élus des communes, les habitants riverains, les chasseurs, pêcheurs, randonneurs, le Département), et de coordonner l'élaboration des diagnostics, des plans d'actions et leur mise en œuvre.

Missions : Sous l'autorité hiérarchique du responsable du pôle aménagement du territoire – paysage et en lien direct avec les différents chargés de mission du Parc, l'animateur aura en charge les missions suivantes :

- contribution à la définition du programme de mobilisation,
- prises de contact avec les acteurs du territoire et activation des partenariats déjà existants des chargés de mission,
- organisation et animation des réunions d'information et de concertation auprès des différents acteurs (agriculteurs, randonneurs, pêcheurs, chasseurs...), participation à l'élaboration de diagnostics partagés avec les acteurs,
- animation de diagnostics participatifs avec les habitants,
- contribution à l'analyse paysagère de chacun des sites,
- organisation, animation et contribution aux comités techniques,
- contribution aux comités de pilotage,
- participation à la conception des plans d'actions de chacun des sites, ainsi qu'à la hiérarchisation des sites et actions à mener,
- conception et réalisation des documents de communication afférents au programme.

L'animateur sera également désigné comme le référent auprès des partenaires et mobilisera les chargés de mission de l'équipe du Parc au fil des besoins.

Profil requis :

Formation : bac + 5 dans le domaine du paysage ou dans le domaine de la concertation / mobilisation d'acteurs (si expérience de concertation sur des sujets proches).

Il est demandé au Comité syndical, après en avoir délibéré :

DE DECIDER le recrutement d'un agent non titulaire sur un emploi non permanent de catégorie A dans le grade d'attaché, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité dans la limite de douze mois maximum ;

DE DECIDER que cet agent assurera les fonctions d'animateur « plans d'actions de paysage » à temps complet ;

DE DECIDER qu'il devra justifier au minimum d'un niveau BAC + 5 dans le domaine du paysage ou de la concertation – mobilisation d'acteurs ;

DE DECIDER que la rémunération sera calculée en référence de l'échelle du grade de recrutement ;

D'IMPUTER les dépenses à la section de fonctionnement du budget en cours ;

D'AUTORISER le Président à négocier et à signer tous les actes afférents à la présente décision.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- | | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------------|--------|---------------------|
| - | Nombre d'inscrits : | 92 membres | (380 voix) | | |
| - | Nombre de présents : | 47 membres | Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs | | |
| - | Nombre de votants : | 194 voix | Majorité absolue : 98 voix | | |
| | | | | | |
| - | Pour : | 194 voix | Contre : | 0 voix | Abstention : 0 voix |

5.5.2 PROJET LIFE + NATURE - RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL – Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (en application de l'article 3-3-1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984)

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-3-1° ;

Après avoir défini le contenu de la mission à mener qui consiste en la coordination de la mise en œuvre du projet Life + Nature « Anthropofens - Restaurer les habitats de marais tourbeux alcalins du Nord de la France et de la Belgique dans l'Anthropocène » sur le Parc naturel, considérant qu'il s'agit d'un programme d'actions spécifiques bénéficiant d'un financement particulier (Europe, Etat, Agence de l'Eau Artois-Picardie), il est proposé de recruter un agent non titulaire dont les principales attributions seront les suivantes :

- Participation au pilotage global du projet au sein du groupement des 10 partenaires,
- Coordination locale et mise en œuvre des actions du projet pour le territoire du Parc naturel.

Il est demandé au Comité syndical, après en avoir délibéré :

DE DECIDER la création à compter du 1^{er} janvier 2020 d'un emploi de chargé de mission contractuel relevant de la catégorie hiérarchique A, à temps complet pour exercer les missions ou fonctions suivantes :

- Coordination et participation à la mise en œuvre partagée des actions du projet Life+ Anthropofens pour le territoire du Parc naturel, à savoir :
 - Rédaction de dossiers d'autorisation, de mise en concurrence ;
 - Suivis d'indicateurs et évaluation ;
 - Mise en œuvre de travaux de restauration ;
 - Mise en œuvre d'études ;
 - Réalisation de supports de communication ;
- Participation à la gestion administrative et budgétaire du projet en lien avec le chef de file
- Participation au pilotage des actions du projet au sein du groupement des 10 partenaires
- Représentation du Parc naturel auprès des institutions soutenant le projet, tant nationalement qu'à l'échelle européenne.

DE DIRE que cet emploi sera occupé par un agent recruté par voie de contrats à durée déterminée de 3 ans maximum selon les dispositions de l'article 3-3-1°, ceci compte tenu d'une part du caractère particulier des modalités du financement relatif au projet Life et d'autre part de l'absence de cadre d'emplois de

fonctionnaires susceptibles d'assurer les missions spécifiques correspondantes liées à la mise en œuvre de la Charte du Parc naturel régional.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pouvant excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

DE DECIDER qu'il devra justifier de la possession d'un diplôme de niveau bac+5 en écologie et gestion des écosystèmes et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans et sa rémunération sera calculée, suivant la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie A, par référence à la grille indiciaire des ingénieurs territoriaux.

D'AUTORISER le Président à négocier et à signer tous les actes afférents à la présente décision.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- Nombre d'inscrits : 92 membres (380 voix)
- Nombre de présents : 47 membres Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs
- Nombre de votants : 194 voix Majorité absolue : 98 voix
- Pour : 194 voix Contre : 0 voix Abstention : 0 voix

5.5.3 DELIBERATION INSTAURANT LE TELETRAVAIL AU SYNDICAT MIXTE DE GESTION DU PARC NATUREL REGIONAL SCARPE-ESCAUT

Monsieur le Président rappelle que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ; précise que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 16 mai 2019 ;

CONSIDERANT QUE les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

CONSIDERANT QUE l'employeur prend en charge selon les situations, les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

Suite à l'exposé de Monsieur le Président relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escaut et à la charte définie comme suit :

Le télétravail fait partie des nouveaux modes d'organisation du travail qui font exploser les notions de lieux et parfois aussi de temps : *«Le travail n'est plus un lieu où l'on se rend mais quelque chose que l'on fait, peu importe le lieu ou le moment» (Matthieu Scherrer, 2012).*

En 2017, Le télétravail concerne environ 15% de la population active contre 9% en 2010. Sur près de 400 accords cadre signés, 64 % concernent les grandes entreprises privées et 36% la fonction publique d'Etat et territoriale.

Le développement du télétravail est lié à plusieurs facteurs :

- La péri urbanisation entraîne une augmentation des distances entre le domicile et le lieu de travail des salariés et congestionne les centres urbains, avec pour conséquence de fortes émissions de gaz à effets de serre ;
- L'accroissement des demandes individuelles pour changer les rythmes de vie et mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- Une volonté de limiter les déplacements pendulaire domicile/travail.

Le télétravail bénéficie d'un cadre juridique complet depuis 2016, et d'un plan national de déploiement initié par l'Etat en 2015.

Les agents sont parfois éloignés de leur domicile, ce qui induit des déplacements pendulaires « domicile-travail » importants, parfois même de près de 2 heures A/R par jour. Considérant que le télétravail offre des conditions favorables à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'efficacité professionnelle et une meilleure articulation des temps (transport, travail, vie personnelle), il est souhaitable du point de vue des élus et du personnel de mettre en place le télétravail. Une approche collective et sociale a été privilégiée. Il s'agit de concilier les réponses à des demandes individuelles d'agents, mais également de donner un cadre au télétravail, commun et équitable pour les agents.

On peut en évoquer l'aspect :

– Social : le télétravail permet un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Il favorise l'amélioration des conditions de vie pour des personnes en situation de handicap. Il permet également de limiter, de réduire les pertes de temps dans les transports, la fatigue et les risques inhérents aux déplacements (accidents, stress,..). Enfin, par l'apport de nouvelles manières de manager, il favorise l'autonomie et la prise d'initiative.

– Économique : en limitant les déplacements, le télétravail permet aux agents d'économiser sur le carburant et de mieux gérer leur temps.

– Environnemental : le télétravail réduit les trajets et donc l'émission de gaz à effet de serre. À ce titre, il participe aux enjeux de l'éco-mobilité.

– Managérial : le télétravail peut concourir à la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail et à l'efficacité du service public, par une meilleure définition des objectifs de travail, indicateurs d'évaluation, partage régulier

sur l'avancée des missions entre encadrants et agents. Enfin, l'agent pourra trouver dans cette nouvelle approche de ses missions des facteurs de motivation et d'intérêt pour son travail et également de confiance et de responsabilité au sein des équipes.

La confiance mutuelle entre l'agent et son supérieur hiérarchique repose sur l'objectivité dans la fixation des objectifs de travail et la mesure des résultats, lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Le cadre juridique

L'article 133 de la Loi du 12 mars 2012 autorise l'exercice des fonctions des agents publics en télétravail.

Le décret 2016-151 du 11 février 2016 précise les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique territoriale.

Les modalités opérationnelles de la mise en place du télétravail sont définies au sein de la présente charte.

Ce document de cadrage vient compléter le protocole individuel (annexé à la charte) que chaque agent télétravailleur signera avec le SMPNRSE.

Définition et principes généraux du télétravail

Article 1 : Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions, qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur, sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il est à distinguer :

*du travail en tiers lieu statutaire, exercé par des agents dotés d'un statut particulier et jouissant d'une forte autonomie (ex : les magistrats),

*du nomadisme, exercé par les agents dont les activités s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (ex : les activités de contrôle),

*du travail en réseau ou en site distant, ainsi désigné car l'agent exerce ses activités dans des locaux relevant de l'autorité de son employeur mais sur un site distinct de celui d'une partie de sa hiérarchie et de ses collègues,

*du travail à distance dans le cadre du plan de continuité des activités, qui répond au besoin de maintenir un niveau minimal d'activité en cas de survenance d'événements exceptionnels (ex : intempéries)

*de l'astreinte.

Article 2 : Principes généraux

– Volontariat : le télétravail revêt un caractère volontaire. Il ne peut être imposé à l'agent par l'employeur. De même, il ne peut pas être obtenu par l'agent sans l'accord de son supérieur hiérarchique.

– Réversibilité : la situation de télétravail est réversible. À tout moment, chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve du respect d'un délai de préavis.

– Maintien des droits et obligations : le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux que ceux applicables à ses collègues en situation comparable travaillant dans leur bureau. Il est soumis aux mêmes obligations.

– Protection des données : il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

– Respect de la vie privée : l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. À cet effet, il fixe en concertation avec celui-ci les plages horaires pendant lesquelles il peut le contacter.

Modalités du télétravail

Article 3 : Entrée en vigueur

Les agents intéressés pourront demander à bénéficier du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2020. Par principe, le télétravailleur s'engage sur la durée d'un an.

Toutefois, chaque partie peut mettre fin à sa participation. L'abandon du télétravail, qu'il soit le fait de l'agent ou du supérieur hiérarchique, doit être formulé par note aux deux autres parties signataires, en respectant un délai d'un mois avant le terme souhaité. Il est applicable sans autre délai ni formalité. Ce préavis pourra être supprimé si l'intérêt du service exige une cessation immédiate de l'activité en télétravail.

Article 4 : Contractualisation

Les conditions individuelles du télétravail sont fixées par un protocole individuel entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Ce protocole sera validé par la signature du Président du SMPNRSE.

Il porte, notamment, sur les missions, activités ou tâches à réaliser, le jour télétravaillé, le lieu de télétravail, les plages horaires...

Une fiche de suivi permettra de faire le lien entre le télétravailleur et son encadrant, supérieur hiérarchique direct. Cette fiche détaillera les objectifs précis, qui seront fixés pour une période donnée, ainsi que les tâches et missions que l'agent devra réaliser. Pour chaque objectif, mission, tâche, une date de début et une date de fin seront fixées conjointement par l'encadrant et l'agent. Chaque objectif, mission, tâche fera l'objet d'une évaluation, l'encadrant devant préciser s'il a été réalisé dans les temps et conformément aux attendus.

Article 5 : Descriptif de la procédure de candidature

Une information auprès de l'ensemble des agents sera réalisée sur la mise en place et les modalités du télétravail.

Les agents intéressés devront demander la fiche de candidature auprès du responsable administratif et financier.

La fiche devra être remplie par l'agent, complétée par son encadrant (responsable de l'entretien annuel d'évaluation), la décision finale sera prise par le Président du SMPNRSE.

En cas d'accord, le chargé des ressources humaines prendra contact avec l'agent et l'encadrant pour leur indiquer la procédure de mise en place.

En cas de refus, le responsable administratif et financier prendra contact avec l'agent pour indiquer les motifs du refus. En cas de désaccord, un recours sera possible auprès du Président.

Article 6 : Champ d'application du télétravail

Il appartient aux responsables hiérarchiques directs (n+1), saisis par un agent d'une demande, de définir et expliquer quelles sont les tâches non « télétravaillables »,

Pour mémoire, il a été retenu parmi les activités non télétravaillables, indispensables à réalisation de la mission d'un agent :

- Celles qui nécessitent une présence physique continue sur le lieu de travail (traitement du courrier, accueil des visiteurs...),
- Celles qui sont effectuées sur terrain,
- Celles relatives à la gestion de données confidentielles et sensibles (gestion des paies,...).

L'agent doit être apte au travail durant les périodes de télétravail.

Article 7 : Critères d'éligibilité des candidats au télétravail

Critères d'accès :

La possibilité de candidater à l'expérimentation est ouverte à tous les agents, dès lors qu'ils ont plus d'un an d'ancienneté au sein du SMPNRSE, quels que soient leur cadre d'emplois, leur grade, leur statut.

Le lieu de résidence de l'agent, le rapport distance/temps de transport et le mode de transport font partie des critères d'accès.

Critères techniques :

Pour l'expérimentation du télétravail, deux possibilités sont ouvertes en fonction du lieu de télétravail choisi :

- soit l'agent choisit de télétravailler dans un tiers-lieu de coworking. Celui-ci devra se situer à moins de 15 minutes de son domicile, offrir un service d'accès à internet. Le coût de journée ne devra pas dépasser 15€ TTC,
- soit l'agent choisit de télétravailler à domicile, il doit disposer d'une connexion ADSL d'au moins 1 mégabit de débit aux heures de bureau, fournir une attestation sur l'honneur de la conformité des installations électriques de son domicile et disposer d'un espace de travail ergonomique adapté au télétravail.

Critères concernant les capacités de l'Agent :

La capacité de l'agent à travailler à distance, en particulier sa démarche volontaire, sa conscience des implications (questionnaire d'auto-évaluation) seront prise en compte.

Son autonomie et sa capacité à organiser son travail seront également appréciées par son encadrant direct.

Article 8 : Forme du télétravail

La forme « pendulaire » du télétravail est retenue. Il s'agit d'une alternance entre une période de télétravail et une période de travail dans les locaux habituels.

Le nombre de jour de télétravail par semaine est de :

- 1 jour maximum pour un temps plein ou un temps partiel de 80%.

À titre exceptionnel, le télétravail pourra être effectué 2 jours par semaine, pour les personnes handicapées, dans le cas où la mobilité est réduite.

Une journée de télétravail est d'une durée de 8 heures. Les jours télétravaillés ne peuvent faire l'objet d'acquisition d'heures supplémentaires au titre du régime de RTT.

Les jours de télétravail sont fixes ; le cas échéant, en cas d'obligation de service et en accord avec la hiérarchie, ils peuvent être fixés un autre jour.

En cas d'impossibilité de télétravailler le jour prévu, l'agent doit se rendre sur son lieu de travail.

Article 9 : Lieu du télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile de l'agent ou dans un tiers-lieu de télétravail.

L'agent conserve sa résidence administrative actuelle pour les jours non télétravaillés.

Pour les périodes de télétravail, la résidence administrative est celle de la commune d'implantation du lieu de télétravail.

L'agent n'effectuera pas de déplacement le jour où il télétravaille à son domicile.

Article 10 : Horaires de travail

Les horaires de travail de l'agent sont précisés dans le protocole individuel. Ils sont identiques aux horaires de travail sur son poste et déterminés dans la fiche horaire annuelle. Si l'agent choisit le télétravail à domicile, il ne peut être contacté pour son activité en dehors de ces horaires fixés.

L'agent doit être joignable sur une plage fixe de 8 heures dans la journée de télétravail, en fonction des modalités fixées dans le protocole.

L'agent n'a pas d'activités personnelles et/ou familiales dans les créneaux horaires de télétravail. Il se consacre exclusivement à son activité professionnelle.

Article 11 : Équipement du télétravailleur

1 – Informatique

Le SMPNRSE met à disposition du télétravailleur à domicile ou en tiers-lieu un ordinateur portable, paramétré par le service de maintenance informatique, qui se substitue à son poste informatique habituel (excepté s'il dispose d'un ordinateur portable).

L'agent télétravailleur est responsable du matériel mis à sa disposition.

2 – Téléphonie

Plusieurs options sont envisageables :

*soit le télétravailleur a la possibilité d'un transfert de sa ligne professionnelle sur sa ligne privée. Le télétravailleur continue ainsi d'être joignable sur son numéro professionnel pendant son temps de travail.

*soit le télétravailleur a à sa disposition un téléphone mobile professionnel. Il sera joignable au numéro de ce dernier.

*Dans tous les cas, le télétravailleur est joignable par son employeur sur sa ligne personnelle pendant les heures de travail.

Article 12 : Formation du télétravailleur et de son supérieur hiérarchique

Le télétravailleur et son encadrant suivront conjointement un entretien de formation assurée par le chargé des ressources humaines du SMPNRSE qui leur permettra d'appréhender la démarche et les spécificités du télétravail.

Article 13 : Organisation du télétravail

Les missions, activités ou tâches qui sont effectuées dans les périodes de télétravail, ainsi que les modalités de liaison, sont définies par le supérieur hiérarchique, après échange avec l'agent. Elles sont inscrites dans la fiche de poste de l'agent, actées dans le protocole individuel et font l'objet d'un bilan inscrit dans le compte rendu annuel et individuel d'évaluation de l'agent.

Article 14 : Maintien des droits et obligations

Le télétravailleur bénéficie des mêmes garanties et droits que tout autre agent :

*Il conserve son régime de rémunération ;

*L'ensemble des droits liés à son statut (titulaires, non-titulaires) est maintenu : déroulement de carrière, congés, formation, représentation syndicale, évaluation...

Toutefois, il ne peut prétendre aux tickets restaurants pour les jours télétravaillés.

Il est également soumis aux mêmes obligations.

Il doit également respecter le règlement intérieur de la collectivité.

Article 15 : Accidents liés au travail

La collectivité prend en charge les accidents de service et du travail du télétravailleur, dans les mêmes conditions réglementaires que celles qui s'appliquent aux autres agents.

Dans ce cadre, il appartient au télétravailleur d'apporter la preuve de l'accident et de sa relation avec le service. Sur la base de la déclaration de l'accident (lieu, heure, activité, circonstances), l'employeur juge de l'imputabilité ou non au service.

Article 16 : Assurances

Le SMPNRSE prend en charge les dommages subis par les biens de toute nature mis à disposition du télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle.

Les dommages causés aux tiers sont pris en charge par la collectivité s'ils résultent directement de l'exercice du travail ou s'ils sont causés par les biens qu'elle met à la disposition du télétravailleur.

Si les dommages résultent d'une faute personnelle détachable du service, la responsabilité du SMPNRSE n'est pas engagée ou si la responsabilité de la collectivité est recherchée, cette dernière peut se retourner contre le télétravailleur.

Par ailleurs, le télétravailleur à domicile s'engage à signaler sa situation à son assureur.

Article 17 : Indemnisation

Afin de compenser les frais occasionnés par le télétravailleur dans le cadre de l'utilisation d'un tiers-lieu de télétravail (hors domicile), une indemnité maximale de 15€/jour télétravaillé pourra être versée à l'agent, sur présentation d'un justificatif.

Article 18 : Suivi

Un groupe de travail «Télétravail» sera mis en place afin de suivre la mise en place et l'application du dispositif.

Il est demandé au Comité syndical :

DE DECIDER l'instauration du télétravail au sein de la collectivité à compter du 1^{er} janvier 2020 ;

DE DECIDER la validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus;

DE DIRE que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------------|---------------------|
| - | Nombre d'inscrits : | 92 membres | (380 voix) | |
| - | Nombre de présents : | 47 membres | Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs | |
| - | Nombre de votants : | 194 voix | Majorité absolue : 98 voix | |
| - | Pour : | 194 voix | Contre : 0 voix | Abstention : 0 voix |

5.5.4 INDEMNITE DE CONSEIL ALLOUEE AU RECEVEUR DU SYNDICAT MIXTE DE GESTION DU PARC NATUREL REGIONAL SCARPE-ESCAUT POUR L'EXERCICE 2019

Il est proposé au Comité Syndical,

- Considérant que le Comptable du trésor de Saint-Amand-les-Eaux, exerçant les fonctions de receveur du Syndicat mixte, est autorisé à fournir des prestations de conseil et d'assistance en matière budgétaire, économique, financière et comptable, définies à l'article 1 de l'arrêté du 16 décembre 1983 ;

- Considérant que ces prestations à caractère facultatif, donnent lieu, lorsque le comptable a acquiescé à la demande de la collectivité, au versement d'une indemnité de conseil dont le montant est fixé en application de l'article 4 de l'arrêté interministériel du 16/12/1983 ;
- Considérant la gestion de M. Jean-Marie BIERME du 1^{er} janvier au 30 septembre 2019 d'une part et la gestion de M. Jean-Michel MOYNAC du 1^{er} octobre au 31 décembre 2019 d'autre part ;

De décider :

D'ATTRIBUER au taux de 100% l'indemnité de conseil 2019 sollicitée par le receveur du Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional Scarpe-Escaut à raison de 9/12^{ème} à M. Jean-Marie BIERME et à raison de 3/12^{ème} à M. Jean-Michel MOYNAC.

D'INSCRIRE les crédits correspondants à l'article 6225 du budget en cours du Syndicat Mixte.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- | | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------------|--------|---------------------|
| - | Nombre d'inscrits : | 92 membres | (380 voix) | | |
| - | Nombre de présents : | 47 membres | Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs | | |
| - | Nombre de votants : | 194 voix | Majorité absolue : 98 voix | | |
| - | Pour : | 194 voix | Contre : | 0 voix | Abstention : 0 voix |

5.5.5 DELIBERATION ANNUELLE AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS POUR FAIRE FACE A DES BESOINS LIES A DES ACCROISSEMENTS SAISONNIERS D'ACTIVITES – ANNEE 2020 (EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3-2 DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984)

Il est demandé au Comité Syndical,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3 – 2° ;

Considérant qu'en prévision de la saison de gestion des sites d'intérêt écologique et d'inventaire d'espèces particulières, il est nécessaire de renforcer les services de l'équipe technique pour différentes périodes de l'année.

Considérant qu'il sera peut-être nécessaire de recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à des accroissements saisonniers d'activité dans les domaines de l'environnement ; l'aménagement du territoire ; l'agriculture ; la préservation des ressources naturelles et l'eau ; pour sensibiliser des acteurs et savoir-faire ; pour aider à l'activité des équipements du Syndicat mixte ; pour accueillir, animer, susciter et soutenir les initiatives éducatives et culturelles locales ;

Considérant qu'il peut être fait appel à du personnel recruté en qualité d'agent contractuel pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité en application de l'article 3 – 2° de la loi 84-53 précitée ;

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Président,

D'AUTORISER le Président à recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité pour une période de 6 mois (6 mois maximum pendant une même période de 12 mois) en application de l'article 3 – 2° de la loi n°84-53 précitée. Pourront être recrutés : des adjoints techniques ou administratifs (grades de catégorie C), des techniciens (grades de catégorie B), des chargés de mission (grades de catégorie A) pour une durée totale maximale correspondant à 48 mois temps plein pour l'année 2020 ;

DE CHARGER le Président de constater les besoins concernés et de déterminer les niveaux de recrutement et de rémunération selon la nature des fonctions, l'expérience et le profil des candidats. La rémunération sera limitée à l'indice terminal du grade de référence ;

DE DIRE que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois ainsi créés seront inscrits au budget de l'exercice en cours.

Cette délibération, mise aux voix, est acceptée à l'unanimité.

- Nombre d'inscrits : 92 membres (380 voix)
- Nombre de présents : 47 membres Nombre de pouvoirs : 13 pouvoirs
- Nombre de votants : 194 voix Majorité absolue : 98 voix

- Pour : 194 voix Contre : 0 voix Abstention : 0 voix

5.5.6 DELIBERATION ANNUELLE AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS POUR FAIRE FACE A DES BESOINS LIES A DES ACCROISSEMENTS TEMPORAIRES D'ACTIVITES – ANNEE 2020 (EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3-1 DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984)

Il est demandé au Comité Syndical,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3 – 1° ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à des accroissements temporaires d'activité à savoir pour : le pilotage et suivi de la charte ; la sensibilisation des acteurs et faire-savoir ; l'aménagement du territoire et paysages ; préserver les ressources naturelles et l'eau ; soutenir l'activité en cohérence avec les ressources et valeurs du territoire ; accueillir, animer, susciter et soutenir les initiatives éducatives et culturelles locales ; aider à l'activité des équipements du Syndicat mixte ;

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Président,

D'AUTORISER le Président à recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 12 mois (12 mois maximum pendant une même période de 18 mois) en application de l'article 3 – 1° de la loi n°84-53 précitée. Pourront être recrutés : des adjoints techniques ou administratifs (grades de catégorie C), des techniciens (grades de catégorie B), des chargés de mission (grades de catégorie A) pour une durée totale maximale correspondant à 72 mois temps plein pour l'année 2020 ;

6. QUESTIONS DIVERSES

M. LELONG revient sur la présentation de la charte d'intention de valorisation touristique de la Scarpe qui a précédé le Comité syndical. Les partenaires (VNF, les EPCI, la Mission Bassin Minier) sont appelés à parapher ce document. La démarche confiée au PNR était d'animer la réflexion en vue de valoriser la Scarpe. Ce projet vise un périmètre plus large d'Arras à Tournai et s'inscrit dans une destination encore plus vaste qui est celle du Louvre Lens. Outre les ambitions affichées, des actions sont ciblées, certaines ayant déjà eu lieu comme « Embarquement pour la Scarpe », le 19 mai dernier avec plusieurs activités proposées. Il convient désormais que chacun s'en saisisse.

M. ZINGRAFF ajoute que certains territoires ont fait le choix de créer une structure pour porter de telle dynamique. Le choix a été fait que le Parc en soit le coordonnateur et il est tout à fait légitime pour cela. Toutefois tout ne pourra pas être porté par le Parc. Sans moyen supplémentaire, il sera nécessaire que chaque partenaire s'investisse.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h30.

Fait à Saint-Amand-les-Eaux, le 30 septembre 2019

Le Président,

M. Grégory LELONG