

# Journée d'échanges

## Gestion éco-responsable des collectivités : méthode et outils

- Mardi 27 avril 2010 – De 9h à 16h30 -

**Lancement d'une démarche éco-responsable**  
**Commune de Salon de Provence**  
1000 agents – 40000 hab.

### 1. Présentation de la démarche

*Béatrice HUERTAS, chargée de projet Agenda 21*

---

#### CARTE D'IDENTITE DE LA COMMUNE DE SALON DE PROVENCE

41 616 habitants au 1er janvier 2010 avec une croissance démographique rapide (+ 9% en 1990 et + 9% en 1999 et 11% de 1999 à 2007)

**Des atouts pour un territoire et un terreau propice et fertile au développement d'un agenda 21 local.**

.une position géographique stratégique à quasi équidistance de Marseille, Aix ou Avignon avec une bonne accessibilité routière (A54, A7...)

.un patrimoine naturel remarquable: les espaces naturels (les coussouls de la Crau-site natura2000, zones agricoles), couvrent près de 70% de la superficie totale de la commune (7030 hectares), de nombreuses surfaces végétalisées en ville, 5000 arbres et des arbustes, vivaces et annuelles adaptés au climat méditerranéen ornent la ville. Et un remarquable réseau de canaux d'irrigation (Adam de Craonne)

Tout cela contribue fortement à la naturalité et à la qualité de vie de la ville

.La commune c'est aussi 1000 employés municipaux et de nombreux équipements publics qui en font un pôle de services de référence dans les domaines de la santé, de la culture, du sport, de l'enseignement. Une politique active en matière de santé publique avec des réseaux d'acteurs très mobilisés et un engagement depuis le départ dans les politiques de la ville, contrat de ville, pact urbain et aujourd'hui le CUCS.

## **L'ENGAGEMENT DANS L'ELABORATION DE L'AGENDA 21, quelques étapes:**

Depuis plusieurs années, la commune a mené de nombreuses actions dans les domaines de l'environnement, du progrès social et développement économique sans qu'elles aient été identifiées comme relevant d'une démarche formelle de DD, de type agenda 21.

.Octobre 2008, la commune s'est officiellement engagée dans une démarche de DD et dans l'élaboration de l'agenda 21 local très marqué par un volet « transport, déplacement, mobilité » et un volet énergie (commune retenue dans le programme AGIR de la région)

. Avril 2009, démarrage de la démarche avec le cabinet ABCD Durable, l'accompagnement précieux de l'ARPE pour un processus de travail respectant les recommandations nationales en vue d'une reconnaissance nationale agenda 21

.Septembre 2009, engagement d'un large débat participatif avec la population et 1er forum de lancement « salon et le développement durable aujourd'hui », ce qui va, ce qui ne va pas

.Octobre 2009, les 1ers ateliers diagnostic s'appuyant sur les travaux du Forum et sur un état des lieux thématique qui ont permis d'aboutir à un diagnostic partagé nécessaire à la définition des enjeux et des objectifs pour l'élaboration de notre stratégie

.novembre 2009, phase stratégique avec le second forum « Salon et le DD demain » qui a permis aux habitants de réfléchir, en prospective aux changements souhaités pour leur territoire dans 20 ans et de proposer et prioriser les premières pistes d'action.

Mars 2010, 2<sup>nd</sup> ateliers action, pour aborder la mise en oeuvre et la déclinaison opérationnelle d'actions accompagnés par des personnes ressources mettant leur expérience et leur expertise professionnelle au service des citoyens.

Prochain rendez-vous, le 19 juin pour un forum de restitution des actions retenues sur le court terme.

## **LA CONCERTATION ET LE PROJET INTERNES: le parallélisme des formes**

Une ambition collective dont la clé de voûte est la concertation pour une co-construction d'une démarche de DD en interne.

Toutes les étapes de la méthodologie externe ont été « copiées » pour l'interne qui respecte aussi le même formalisme des outils (cf. fiches actions).: nous savions d'où nous partions (état des lieux interne, où en sommes nous dans nos pratiques de DD, Quels sont nos points forts, nos points faibles (AFOM, diagnostic), que pouvons nous faire pour améliorer et amplifier nos pratiques et comportements de DD? Partant de 2 constats:

. nous ne pouvons prétendre à l'élaboration d'un agenda 21 et préconiser le changement que si nous mêmes nous nous appliquons ces principes afin d'être exemplaires (fais ce que je fais et pas seulement ce que je dis ou demande)

.l'aspect fédérateur et collectif de la démarche ne peut se retrouver que dans un processus basé sur le volontariat, l'élaboration partagée et le suivi et le respect des engagements donc des allers-retours incessants entre acteurs et ce fut le cas avec la population, les élus et donc les agents municipaux. Nous devons disposer tous du\_ même niveau d'information et d'une culture d'entreprise commune. Depuis plusieurs mois, élus, agents, habitants participent à la réflexion, à l'analyse et sont force de proposition pour élaborer ensemble une vision concrète, réaliste, durable et stratégique de l'avenir du territoire sur lequel nous vivons et de nos propres fonctionnements et comportements....La ville durable est bien l'aboutissement d'un contrat entre l' élu, le citoyen et l'agent.

Pouvoir avancer et travailler ensemble nécessitait de partager les mêmes valeurs d'entreprise et d'avoir une connaissance commune du DD et de sa traduction concrète dans nos activités professionnelles, c'est ainsi que tout le personnel municipal, le CCAS et la Communauté d'Agglomération (1000 agents) a bénéficié d'une demi-journée de sensibilisation au DD (5 demi-journées en juin 2009): une opération d'ampleur inédite dont nous nous servons de tremplin pour « recruter » les bonnes volontés mais aussi pour enquêter (questionnaire distribué à chaque agent) sur les pratiques de déplacements et de mobilité des agents en vue de l'élaboration de notre Plan de Déplacement Administration.

Quant aux bonnes volontés, nous avons expliqué ce que devait être une collectivité éco-responsable et que cette ambition devait être portée par un groupe d'agents désireux de s'investir. Ceux qui le souhaitent ont rempli un questionnaire à la sortie des séances et le groupe interne pour « une collectivité exemplaire et éco-responsable dans la pratique », constitué de 55 agents (tous grades et tous services confondus) est né, piloté par un chef de projet qui anime la démarche, coordonnée par la Direction Générale des Services et avec l'assistance de l'ARPE.

Une réelle dynamique interne s'est donc mise en marche, basée sur la concertation, le travail en atelier afin de bénéficier des idées et des pratiques de tous au service d'un programme d'actions et de comportements écologiquement responsables pour un projet de DD conçu par et pour les agents (riche humainement). Un groupe qui doit répondre aux questions suivantes: quels nouveaux gestes et quelles nouvelles pratiques professionnelles puis-je mettre en place et adopter au quotidien dans mon métier pour participer au développement durable de mon entreprise, de ma mairie? Tout ceci selon une méthodologie on ne peut plus étroitement inspirée de celle de l'agenda 21 local global (cf. les gommettes et la priorisation des actions) que va vous présenter Lionel MOYNET, chef de projet de cette démarche, sachant qu'aujourd'hui nous en sommes à la validation de notre programme d'actions, résultat de plusieurs séances de travail.

## **2. Stratégie de mobilisation des agents de la collectivité en faveur du «Développement Durable»**

*Lionel MOYNET, chef de projet de la démarche « collectivité exemplaire »*

---

### **Introduction**

Décliner un Agenda 21 locale dans une collectivité, ne saurait être opérationnelle sans une mobilisation des agents à tous les niveaux.

Sensibiliser au développement durable dans le cadre professionnel permet de faire corps avec des valeurs souvent très présentes et convictions personnelles de chacun et la possibilité d'agir quotidiennement dans son activité professionnelle.

Cela explique probablement la mobilisation d'un grand nombre de collaborateurs, de chefs de service et directeurs pour la démarche d'un agenda 21 interne développé en parallèle de l'externe.

Au-delà de la simple sensibilisation, il s'agit d'accompagner une véritable transformation des métiers et une intégration dans les processus de management.

L'implication de la direction générale des services, est un facteur déterminant du développement de démarches participatives constituant le noyau moteur du changement.

Les enjeux de développement durable (crise énergétique, écologique, alimentaire, financière...) constituent en eux-mêmes des facteurs de mutation, lesquels impactent nos modes de fonctionnement, les repères traditionnels, mais aussi nos processus de prises de décision, nos modes de conception, de production, ou de consommation.

Très rapidement, l'ensemble des collègues investis dans le groupe collectivité exemplaire ou AG21 interne ont parfaitement saisi quelque soit le niveau de responsabilité ces enjeux, ces finalités.

### **Processus de la démarche**

L'élaboration d'un Agenda 21 collectivité exemplaire repose sur un processus d'élaboration et de concertation en continue qui nécessite dans un premier temps de rappeler :

- Articulation Agenda 21 concomitance des démarches internes/externes,
- Définir ce que l'on attend de cette mobilisation, des contours d'une stratégie locale de développement durable, ...
- il est nécessaire à partir d'un état des lieux interne d'examiner ce qui « s'est dit », avec ses forces et ses faiblesses, de définir la méthodologie d'organisation et de travail retenue ; des documents *sur lequel nous nous appuyons, les marches de progrès.*

*Dans un second temps, il convient de préciser :*

### **Les objectifs de la concertation et de la participation.**

- Faciliter une meilleure compréhension des phénomènes, des contextes et des enjeux ;
- Développer le débat sur les six thématiques et faire émerger des actions et des projets réalistes et réalisables à court, moyen et pourquoi pas long termes par les agents/citoyens.

### **Qui participe ?**

- Agents volontaires de la collectivité sans distinction de grade et d'emploi; les techniciens des cabinets sont là pour nous aider...
- Les participants s'inscrivent dans les six ateliers thématiques et participent aux débats ;

### **Faciliter la prise de parole : une règle du jeu acceptée et partagée !**

Les participants aux Ateliers de l'agenda 21 « collectivité exemplaire » s'engagent à respecter les principes suivants :

#### ***– L'animation des ateliers***

Chaque atelier est animé par 2 personnes (un technicien de la collectivité et un technicien du cabinet d'assistance). Un rapporteur est désigné au sein des participants. L'objectif sera tout d'abord de compléter, corriger l'état des lieux réalisé en amont (diagnostic du territoire), de valider l'analyse forces/faiblesses.

#### ***– La prise de parole***

- Respecter le rôle central de l'animateur qui attribue la parole, qui veille au respect de l'objet de l'atelier et à l'expression de tous ;
- Favoriser l'écoute mutuelle et ne pas monopoliser la parole ;

- N'aborder que les questions d'intérêt général ;
- Respecter les différents points de vue ;
- Rechercher les suggestions acceptables par le plus grand nombre.

*(Écrire en amont une charte de la concertation, la commenter, la donner aux personnels).*

– **La restitution des débats.**

Les débats sont restitués de façon synthétique, en séance plénière, par un rapporteur désigné en début d'atelier, au sein des participants.

De plus, un compte rendu des ateliers est rédigé.

Restitution par les rapporteurs du travail des sous-groupes.

– **Travail en 6 sous-groupes chacun sur les 5 ou 6 grands enjeux prédéfinis.**

Les Ateliers Agenda 21 « Collectivité exemplaire » sont un lieu de concertation avec les agents volontaires sur les axes de l'Agenda 21 et les *domaines visant prioritairement* :

1. *les déplacements (cadre de vie, les grands travaux, l'urbanisme) : réalisation d'un PDA,*
2. *les achats durables (procédures entre autre, mais pas uniquement),*
3. *l'énergie et les fluides (eau-électricité)*
4. *information, sensibilisation, diffusion et valorisation des bonnes pratiques (la citoyenneté, la solidarité, la participation à la formation, la vie scolaire , la petite enfance, le sport, la jeunesse, la culture.....),*
5. *déchets (air, terre, eau)*
6. *environnement de travail, relations sociales, hygiène et sécurité (les ressources humaines, les risques professionnels, la réglementation et les moyens opérationnels, les services au publics...).*

**- L'objectif des ateliers thématiques**

Dégager des orientations, des recommandations, des actions élaborées synthétiquement sous formes de fiches;

**Petit commentaire sur les règles d'organisation pour la suite...**

**Troisième temps** : Validation par les élus des grandes orientations, des recommandations et des actions proposés par les ateliers.

**Quatrième temps** : Validation technique par les « Têtes de réseaux », puis retour en atelier, déclinaisons techniques et opérationnelles des actions, programmation, mise en œuvre, recherche d'indicateurs pertinents, formations... Proposition de gouvernance et suivi des actions.

Pas de changement sans modification des comportements, l'idée n'est pas d'être le meilleure, mais d'être meilleur chaque jour !

**Cinquième temps** : Validation par les élus des fiches. Mise en place d'un processus de participation, d'un Observatoire des engagements, promotion et pérennisation à consolider ...