



Conseil
de Développement
Durable



Conseil
de Développement
Durable

REGLEMENT INTERIEUR

Ce règlement intérieur, qui est évolutif au cours du mandat, présente le Conseil de Développement Durable (CDD) de la Métropole et ses principes de composition, de gouvernance et de fonctionnement.

Il pourra être adapté et complété en fonction de l'évolution de ce Conseil installé le 25 novembre 2021 pour une période de cinq ans.

Article 1 - Introduction

En application de l'article 43 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, la Métropole Rouen Normandie doit consulter un conseil de développement durable composé de représentants des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques et associatifs de la métropole.

La création de cette instance consultative marque la volonté de la Métropole d'établir un dialogue permanent avec les composantes de la société civile en pérennisant un espace de concertation à l'échelle métropolitaine.

Le CDD est composé d'acteurs sociaux, économiques, environnementaux, culturels, associatifs, partenaires et acteurs de la vie et du développement de la métropole. Ce Conseil est une instance participative tournée vers le développement durable du territoire.

Article 2 - Les missions du Conseil de Développement Durable - CDD

Le CDD est un organe consultatif. Le pouvoir décisionnel relève des élus du Conseil Communautaire de la Métropole Rouen Normandie.

Le CDD représente une force de propositions, ses missions sont les suivantes :





Conseil de Développement Durable

- Contribuer à la réflexion des élus métropolitains sur les projets concernant le territoire ;
- Relayer auprès des élus de la Métropole les points de vue de la société civile sur les grands thèmes qui fondent le développement durable et l'attractivité du territoire ;
- Être un relais auprès de la population des politiques menées par la Métropole ;
- Établir un rapport d'activités qui devra être débattu par les élus du conseil métropolitain.

Le CDD a une vocation de rencontre, de dialogue et de débat. Il permet d'éclairer la décision publique, avec les points de vue, les idées, les propositions, l'expérience d'une diversité d'acteurs. Il permet aussi de donner une dimension prospective à l'action publique. Il participe au développement du sentiment d'appartenance et d'identité métropolitaine.

Le CDD est notamment sollicité pour avis sur les grandes orientations métropolitaines, sur les documents de prospective et de planification (Projet de territoire, Contrat d'agglomération, Plan de mobilité, Programme Local de l'Habitat, SCoT, Plan Climat Énergie Air Territorial, PLUi, grands projets urbains, ...) et sur la conception et l'évaluation des politiques locales de promotion du développement durable du territoire.

Il peut également se saisir de toute autre question relative à la métropole afin de faire émerger des propositions.

Les contributions, avis et recommandations du CDD sont élaborés au sein de comités thématiques et validés en séance plénière.

Le conseil de développement durable est une instance de consultation, un outil de concertation avec la société civile qui renforce l'exercice de la démocratie participative locale.

Le CDD est une instance collective. C'est pourquoi, si les réflexions du CDD s'appuient sur des débats d'idées individuelles ou représentatives d'une structure, ses propositions doivent faire l'objet d'un consensus avant transmission aux élus de la Métropole.

Article 3 - Composition du Conseil de Développement durable et statut des membres

Le Conseil de développement durable devant atteindre la parité femmes-hommes et refléter la diversité générationnelle et territoriale de la population métropolitaine, la Métropole a lancé un large appel à candidatures visant à mobiliser les acteurs de la société civile. Il était ouvert aux structures, et leurs membres, participant à la vie du territoire et souhaitant prendre part à l'élaboration des politiques publiques locales (transition sociale





Conseil de Développement Durable

écologique, mobilité, environnement/biodiversité, aménagement urbain, développement économique, attractivité, culture, sport, solidarité, autre...).

Le Conseil de développement durable est paritaire et compte près de 90 membres titulaires et 90 membres suppléants, répartis en trois catégories d'acteurs :

- Institutionnels, organismes publics et assimilés
- Associatifs, initiatives citoyennes, collectifs
- Economiques, organisations socio-professionnelles et syndicales

La composition du CDD reflète la volonté de représenter l'ensemble des forces vives du territoire, en respectant les objectifs de parité, d'équilibre territorial, économique, sociologique...

Le modèle de gouvernance du Conseil de développement a été choisi par ses propres membres, il est constitué d'un directoire collégial dont le fonctionnement est détaillé en article 4 de ce règlement.

Le directoire collégial peut, par un vote à la majorité qualifiée organisé en plénière, accepter en cours de mandat des candidatures nouvelles au CDD, non désignées en début de mandat. Le directoire peut aussi solliciter des nouvelles structures repérées afin de les inciter à présenter leurs candidatures, notamment dans un objectif d'équilibre des catégories d'acteurs, toujours dans le respect de la parité et jusqu'à concurrence de 100 personnes morales.

Les membres du CDD, en début de mandat, ont été désignés par le pouvoir exécutif de la Métropole Rouen Normandie à la suite d'un appel à candidatures et participent à titre personnel et/ou en représentation de leurs structures. En devenant membres du CDD, les structures et les personnes physiques s'engagent à :

- Débattre avec tolérance, dans le respect de chaque individu, en privilégiant la qualité d'écoute ;
- Siéger aux séances plénières et participer activement aux travaux du CDD. Un principe de présence ou représentation est institué : à partir de trois absences consécutives non justifiées et sans représentation aux séances plénières, il est possible de décider le remplacement du membre absent ;
- S'intéresser et s'investir y compris au-delà des thématiques de l'organisation qu'elles représentent ;
- Relayer régulièrement l'actualité et les travaux du Conseil auprès de leur organisation et de leur réseau ;
- Respecter les règles de fonctionnement du Conseil de Développement Durable.

Dans le cadre des comités thématiques, les membres du CDD peuvent demander la participation de représentants pouvant contribuer de manière pertinente aux réflexions en cours.





Le Conseil de développement durable, construit sa légitimité en fonction :

- De la participation et du niveau d'implication de ses membres ou suppléants aux comités thématiques ;
- De la qualité de sa réflexion, de ses propositions et de ses avis.

Il ne constitue pas une tribune ou un lieu d'enjeux partisans. Chaque membre, indépendamment de son statut, de sa catégorie de structure d'origine, et des conditions de sa désignation, contribue, de façon constructive, au débat collectif, recherche l'intérêt communautaire et vise le consensus.

Le mandat des membres est de cinq ans, renouvelable. La liste des membres est susceptible d'ajustements et peut être modifiée, sans toutefois dépasser 200 membres au total (soit 100 titulaires et 100 suppléants).

Les membres du CDD devront adhérer aux valeurs communes de liberté d'expression, de respect mutuel, d'éthique du débat et de recherche de l'intérêt général.

Article 4 - Gouvernance et fonctionnement du Conseil de développement durable

La gouvernance du CDD

La gouvernance du CDD a été définie par ses membres. Elle sera constituée d'un directoire collégial composé des 3 coordonnateurs des comités thématiques complété par le choix de membres du CDD.

Le nombre maximum de membres du directoire collégial, choisit par la plénière du CDD a été fixé à 12 personnes (4 sièges paritaires par catégorie précisée à l'article 3), chaque personne morale du CDD ne pouvant prétendre qu'à 1 siège.

Aux fins de :

- Représenter collégalement mais organiser efficacement la coordination du CDD et de ses comités ;
- Respecter l'égale représentation des 3 catégories d'acteurs ;
- Respecter la parité.

La désignation des membres a été réalisée par tirage au sort parmi un vivier de volontaires. Le directoire collégial est ainsi composé de :





LE DIRECTOIRE	
Acteurs institutionnels, organismes publics et assimilés	Josette CHEVAL et Annie JEANNE Lucien BOLLOTTE (1 seule candidature masculine pour cette catégorie d'acteurs)
Acteurs associatifs, initiatives citoyennes, collectifs	Caroline DEGRAVE et Réjane TANGUY Flavien MOUSSET et Pierre-Emmanuel BRUNET
Acteurs économiques, organisations socio- professionnelles et syndicales	Christelle OGHIA et Gwenaëlle MEBARKI Eric DE FALCO et Gaetan DUBOIS

Chaque membre du collège peut être suppléé par son binôme dans l'exercice de ses fonctions. Il est néanmoins précisé ici qu'il est attendu par l'ensemble des membres du CDD une implication forte et dévouée du titulaire désigné au directoire collégial.

Le mandat de ce collège sera de 2 ans et demi. Au printemps 2024 et au plus tard le 25 juin 2024, le directoire collégial proposera en plénière un vote de confiance pour reconduction du mandat ou renouvellement partiel ou total de ses membres.

Le directoire collégial peut renouveler un de ses membres qui en a fait la demande pour convenance personnelle ou qui serait exclu pour manquement grave au respect de la présente charte. Le directoire organise à cette fin une désignation en plénière respectant les règles de la désignation initiale du directoire collégial (équilibre des catégories d'acteurs, parité et mode de désignation).

Fonctionnement du CDD

Il convient de structurer, d'organiser les échanges et les travaux du Conseil de développement durable.

Les assemblées plénières et les comités thématiques constituent les instances d'action du CDD, animées par le directoire collégial du CDD.

Le directoire collégial a un rôle d'animation du CDD :

- Il convoque, définit les ordres du jour et anime les assemblées plénières ;
- Il veille au respect du règlement intérieur ;
- Il assure la diffusion des travaux du CDD auprès des élus de la Métropole ;
- Il établit le rapport annuel d'activités afin qu'il soit débattu par les élus du conseil communautaire de la Métropole.





L'assemblée plénière

Réunie selon une fréquence au moins trimestrielle, elle est le lieu de débat, de présentation des orientations du CDD et de ses travaux.

Elle constitue également une occasion d'échanges entre le CDD et les élus de la Métropole, qui peuvent y présenter les grands projets métropolitains et les soumettre au débat.

Les débats de l'assemblée plénière font l'objet d'un compte-rendu diffusé aux membres du CDD.

L'assemblée plénière est constituée des deux membres titulaire et suppléant, pouvant déléguer, en cas d'impossibilité de présence, ponctuellement leur représentation au CDD par un membre de leur structure, de la personne morale (association, institution, syndicats, entreprises...) qui ont le droit de prise de parole et de vote.

Les comités thématiques du CDD

Les principes qui régissent les réunions des comités sont les suivants :

- la liberté d'expression ;
- le respect des autres ;
- la prise en compte de l'intérêt collectif ;
- la recherche d'un consensus.

Les comités sont constitués à partir d'un sujet de réflexion. A l'exception du comité des partenaires mobilité (obligation introduite par la loi LOM, article 15), les comités du CDD sont non permanents, pour davantage de souplesse et de transversalité.

Les thématiques des comités sont arrêtés par le directoire collégial, sur proposition des membres du CDD (auto-saisine) ou du Président de la Métropole (saisine).

Les comités sont investis d'une mission précise, détaillée dans une feuille de route qui définit son objet, son échéance et le contexte de sa réflexion.

En fonction de la feuille de route et des objectifs fixés, chaque comité se réunit entre une fois tous les deux mois et deux fois par mois.

Les travaux en comité doivent être coordonnés par un membre du directoire collégial.

Les coordinateurs des comités ont un rôle d'animation et de conduite des travaux :

- Ils sont chargés d'opérer la synthèse des propositions du comité et de les présenter en assemblée plénière ou à l'occasion de toute autre réunion du CDD, avec les élus, les services de la Métropole, des partenaires extérieurs ...





Conseil de Développement Durable

- Ils assurent l'animation du comité : en tant que modérateurs ils veillent au respect des principes exprimés ci-dessus.
- Ils doivent assurer également la synthèse des activités des comités pour la réalisation du rapport annuel d'activités.

Chaque réunion fait l'objet d'une feuille de présence et d'un compte-rendu.

Chaque comité peut inviter, à la demande de son animateur et ses participants, toute personne (élu, services de la Métropole, intervenant extérieure ...) jugée compétente sur les sujets abordés.

Chaque personne morale, ayant été volontaire pour participer aux comités thématiques, (association, institution, syndicats, entreprises...) peut identifier jusqu'à deux membres paritaires H/F à la place des membres titulaires pour participer aux comités du CDD. Cette possibilité permet d'associer plus largement aux travaux techniques du CDD et de permettre à des citoyen.ne.s plus « spécialisées » d'apporter leurs compétences. Les services de la Métropole devront être prévenus, 48h avant la réunion du comité, des personnes physiques représentant les personnes morales.

Trois comités thématiques sont initialement proposés par la Métropole :

- Comité des partenaires mobilité
- Comité d'évaluation de la transition sociale écologique
- Comité changement climatique et aménagement du territoire

Chaque personne morale (association, institution, syndicats, entreprises...) et physique peut siéger dans tous les comités.

[Le rapport d'activités](#)

En application de l'article L 5211-10-1 du Code général des collectivités territoriales, créé par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 - art. 88 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, le conseil de développement se doit de produire un rapport d'activités qui doit être discuté au sein du conseil d'élus de la Métropole.

Chaque comité thématique doit établir un rapport de ses travaux qui sera ensuite synthétisé dans un document global qui sera réalisé par le directoire en intégrant également la synthèse des travaux menés en plénière. Ce projet de rapport des travaux du CDD, sera communiqué à l'ensemble de membres du CDD pour commentaires avant son émission officielle et présentation aux élus de la Métropole pour débat en Conseil métropolitain.





Article 5 - Animation du Conseil de développement durable

L'équipe d'animation du CDD au sein des services de la Métropole

Le directoire collégial et les membres du CDD sont appuyés par une équipe d'animation relevant de la Métropole. L'équipe d'animation apporte un appui organisationnel, logistique et méthodologique aux travaux du CDD.

Elle l'assiste dans l'ingénierie d'animation et de production. Elle veille à la dynamique de l'instance consultative, à la motivation de chacun de ses membres et au respect du présent règlement intérieur.

Cette équipe assure la transversalité de la démarche. Elle fait le lien entre les propositions issues du CDD et les travaux menés par les élus et les services de la Métropole.

L'assistance technique du Conseil de développement durable

La Métropole met à disposition du CDD les moyens nécessaires à son bon fonctionnement (locaux, secrétariat, organisation des réunions, réalisation des comptes-rendus...).

Une page Internet du site <https://jeparticipe.metropole-rouen-normandie.fr/> est dédiée à la présentation du CDD et de ses travaux.

À des fins d'économie durable, de simplicité et d'efficacité, les supports dématérialisés sont privilégiés dans le fonctionnement du CDD et de ses comités.

L'animation doit privilégier l'utilisation de l'écrit pour les membres participants afin de clarifier les positions de chaque personne morale, de permettre la construction d'une « mémoire archivable » et de permettre une meilleure transmission aux élus.

Un Annuaire de tous les membres physiques, de tous les membres moraux, et de tous les services métropolitains afférents du CDD sera constitué avec une diffusion à tous.

Article 6 - Les travaux du Conseil de développement durable

Procédure d'auto-saisine

Tout membre du CDD peut adresser des propositions de thèmes de travail au directoire du CDD qui les examine pour validation.

Saisine par le Président de la Métropole





Conseil de Développement Durable

Le Président de la Métropole peut saisir le CDD, soit d'une demande d'avis sur toute thématique relative à l'aménagement et au développement durable de la Métropole, soit d'une demande de réflexion sur un sujet donné.

Diffusion des travaux du Conseil de Développement

La diffusion des travaux du Conseil de Développement est un facteur important de la dynamique de concertation.

Les propositions des comités thématiques sont analysées et validées par le directoire du CDD puis présentées en assemblée plénière. En fonction des décisions de l'assemblée plénière, les avis et contributions sont diffusés aux élus et services de la Métropole.

Ils devront également être publiés page Internet du site <https://jeparticipe.metropole-rouennormandie.fr/> est dédiée à la présentation du CDD et de ses travaux.

De plus, en application de l'article L 5211-10-1 du Code général des collectivités territoriales, créé par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 - art. 88 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, le CDD se doit de produire un rapport d'activités qui doit être discuté au sein du conseil d'élus de la Métropole et qui sera rendu public.

Article 7 - Evolution du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur est évolutif et amendable sur proposition des membres du CDD, après validation du directoire collégial, puis voté en assemblée plénière du CDD.

Chaque membre du CDD peut proposer en plénière la modification du présent règlement. Pour ce faire, il prépare un amendement écrit et correctement rédigé (et pas une simple proposition non aboutie) et recueille un accord d'au moins 15% des membres de la plénière. La modification est ensuite proposée au vote de la plénière et la modification est actée par le directoire collégial en cas de majorité qualifiée.

