

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-224 :

CONVENTION RELATIVE A L'ATTRIBUTION D'UNE AIDE FINANCIERE AUX COVOITUREURS ET CONVENTION DE PRESTATION DE SERVICES

- ✓ Axe 2 du projet de territoire : préserver les ressources, le capital environnemental et la qualité de vie du territoire.

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

Le rapporteur expose

La communauté de communes Bugey-Sud (CCBS) a approuvé, en conseil communautaire du 19 octobre 2023, la stratégie mobilité de Bugey-Sud avec un plan d'actions visant à développer un bouquet de services de mobilités adapté autour du développement d'une offre de transports réguliers (expérimentation d'une navette urbaine à Belley), de la refonte du transport à la demande, de la mise en œuvre du schéma directeur des mobilités actives et du développement des mobilités partagées (covoiturage organisé, covoiturage spontané, autopartage...).

Dans ce cadre, la CCBS souhaite développer le covoiturage notamment pour les trajets domicile-travail.

Au regard des expérimentations mises en place sur les territoires limitrophes, l'incitation financière aux covoituteurs apparaît comme un levier important pour augmenter les trajets réalisés en covoiturage et la CCBS souhaite s'appuyer sur ce dispositif selon les modalités suivantes :

1/ Choix d'un opérateur par la CCBS en charge de :

- Signaler l'ensemble des trajets réalisés au Registre de preuve de covoiturage ;
- Assurer la mise en relation entre les conducteurs et les passagers ;
- Reverser la totalité des incitations financières versées par la collectivité aux covoituteurs éligibles à l'opération ;

Il est proposé de retenir l'opération la société COMUTO SA gestionnaire de la plateforme BlaBlacarDaily au regard de son expertise sur la mise en place du dispositif d'incitation financière : accompagnement des collectivités, des employeurs, appui communication, plateforme et communauté de covoituteurs avec mécanismes de vérification (identité des covoituteurs, trajets...), mise en avant des points de rencontre covoiturage du territoire.

2/ Définition des trajets éligibles à l'incitation :

Il est proposé que les trajets incités répondent aux critères cumulatifs suivants :

- Trajets avec origine et/ou destination la CCBS ;
- Trajets inscrits dans le Registre de preuve de covoiturage avec des niveaux de classe de type B ou C tels que définis par le Registre de preuve de covoiturage.

(nb : classe B = la plateforme certifie la mise en relation et le trajet d'un occupant du véhicule qu'il soit conducteur ou passager / classe C = la plateforme certifie la mise en relation, les trajets des occupants et une identité distincte des occupants).

Les restrictions suivantes seront appliquées :

- 6 Trajets maximum pour le conducteur par jour (équivalent à 2 voyages avec 3 passagers à bord par jour) ;
- Une distance minimale de 4 km par Trajet ;
- Une distance maximale de 80 km par Trajet ;
- Une incitation maximum mensuelle (du premier au dernier jour du mois) de 150 € pour les Conducteurs.

3/ Modalités de l'incitation

- Pour les six premiers mois :

	Trajets de 4 à 15 km	De 15 à 50 km	De 50 à 60 km	De 60 à 80 km
Gain Conducteur [GC]	1,50€ par Passager transporté	1,50€ + 0,10€ par km		
=				
Incitation de Daily	1€ par Passager transporté	1€ + 0,10€ par km par Passager transporté	3,50€ par Passager transporté	3,50€-0,20€ par km par Passager transporté
+				
Incitation de Collectivité [IC]	0,50€ par Passager transporté			
+				
Reste à charge pour le Passager [= GC - IC]	0€	1€ + 0,10€ par km	2€ + 0,30€ par km	

BlaBlaCar Daily versera les incitatifs ci-après, permettant à la CCBS de ne verser que 0,50 cts par trajet pour les 6 six premiers mois suivant la date de démarrage de l'opération.

- A partir du septième mois de l'opération :

	Trajets de 4 à 15 km	De 15 à 50 km	De 50 à 60 km	De 60 à 80 km
Gain Conducteur [GC]	1,5€ par Passager transporté	1,5€ + 0,10€ par km		
=				
Incitation de Collectivité [IC]	1,50€ par Passager transporté	1,50€ + 0,10€ par km par Passager transporté	4€ par Passager transporté	4€ -0,20€ par km par Passager transporté
+				
Reste à charge pour le Passager [= GC - IC]	0€	1€ + 0,10€ par km	2€ + 0,30€ par km	

4/ Montant de l'opération

Le montant de l'opération est de 18 000 € TTC pour un objectif de 15 000 trajets par an (environ 300 trajets mensuels aujourd'hui).

Etant précisé que :

- L'opérateur tiendra à jour pendant toute la durée de l'opération un fichier présentant au premier euro, l'ensemble des trajets réalisés, les incitations versées aux Covoitureurs ainsi que la consommation du montant de l'opération.
- Qu'il adressera des appels de fonds intermédiaires à hauteur du montant total des incitations versées sur la période passée considérée selon la périodicité suivante : Semestrielle.

5/ Durée de l'opération

La mise en place de l'incitation financière démarrera au 2 décembre 2024 pour une expérimentation d'une année, soit une fin de l'opération au 1^{er} décembre 2025.

6/ Prestation de services assurée par BlaBlacarDaily

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'incitation financière, BlaBlacarDaily assurera les prestations techniques suivantes :

- Le paramétrage de l'Application et outils associés de BlaBlaCar Daily pour le Territoire ;
- La formation et l'accompagnement projet de la Collectivité dans le suivi et la pérennisation d'un système de covoiturage efficace pour le Territoire
- La promotion du covoiturage auprès des principaux employeurs du Territoire et du grand public afin d'amener un maximum d'habitants vers la pratique.

Le coût total est de 13 316 euros HT, soit 15 979,20 euros TTC et se décompose comme suit :

Prestations	Prix
1. Paramétrage et Reporting	2 000,00 €HT
2. Accompagnement Projet	950,00 € HT
3. Promotion du covoiturage	2 866,00 € HT
4. Commission au Trajet	0,50 € HT / Trajet prévisionnel sur le Territoire Le montant total pour la durée de la Convention est de 7 500 € HT

VU l'avis favorable de la commission mobilités du 17/09/2024,

CONSIDERANT que la mise en place d'une incitation financière au covoiturage constitue un levier important pour le développement des mobilités partagées ;

VU l'exposé du rapporteur, il est demandé au bureau exécutif de bien vouloir se prononcer :

- Sur la mise en place d'une incitation financière au covoiturage telle que décrite ci-dessus à compter du 2 décembre 2024 pour une expérimentation d'une année ;
- La signature de la convention relative à l'attribution d'une aide financière aux covoitureurs avec la société COMUTO SA (BlaBlaCardaily) ci-jointe à la présente délibération ;
- La signature de la convention de prestations de services avec la société COMUTO SA (BlaBlaCardaily) jointe à la présente délibération.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **APPROUVE** la mise en place d'une incitation financière au covoiturage telle que décrite ci-dessus à compter du 2 décembre 2024 pour une expérimentation d'une année ;

- **APPROUVE** la signature de la convention relative à l'attribution d'une aide financière aux covoitureurs avec la société COMUTO SA (BlaBlaCardaily) ci-jointe à la présente délibération ;
- **APPROUVE** la signature de la convention de prestations de services avec la société COMUTO SA (BlaBlaCardaily) jointe à la présente délibération ;
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024.

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**





***DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE QUOTIDIEN SUR LE TERRITOIRE DE LA
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES BUGEY SUD***

-

Convention relative à l'attribution d'une aide financière aux covoitureurs

ENTRE :

La Communauté de communes Bugey Sud, Communauté de communes, dont le siège est situé au 34 GRANDE RUE 01300 BELLEY, SIRET n° 20004035000015,

Représentée par **Pauline GODET**, en sa qualité de **présidente de la communauté de communes Bugey-Sud** dûment habilité à cet effet.

Ci-après dénommée la « **Collectivité** »,

D'UNE PART,

ET :

La **société COMUTO SA**, société anonyme au capital de 161,152.43 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 491 904 546 et ayant son siège social sis 84, avenue de la République, 75011 à Paris,

Représentée par Monsieur Adrien Tahon, Vice-Président covoiturage - courte distance

Ci-après dénommée l'« **Opérateur** »,

D'AUTRE PART,

La Collectivité et l'Opérateur étant ci-après dénommées, individuellement ou collectivement, la ou les « **Partie(s)** ».

PRÉAMBULE

Considérant la politique publique portée par la Collectivité consistant à organiser la mobilité ;

Considérant que les services de covoiturage représentent des nouvelles solutions de mobilité, complémentaires aux dispositifs traditionnels de transport ;

Compte tenu de la publication de la Loi d'Orientation des Mobilités au Journal Officiel le 24 décembre 2019 et plus particulièrement son article 35, et la publication de ses décrets d'application relatifs à la pratique du covoiturage, à savoir le décret n°2020-678 du 5 juin 2020 relatif à la nature des frais de covoiturage et aux conditions de versement d'une allocation par les autorités organisatrices et le décret n°2020-679 du 5 juin 2020 portant définition du seuil de distance applicable aux très courts trajets de covoiturage ;

Considérant le « Registre de preuve de covoiturage » porté par la Direction Générale des Infrastructures des Transports et de la Mer (« **DGITM** », Ministère de la Transition Écologique), permettant de faire converger et d'attester des trajets effectués en Covoiturage ;

Considérant que l'Opérateur est implanté sur le Territoire de la Collectivité et qu'il :

- A su développer un réel savoir-faire en matière d'accompagnement des collectivités, des employeurs et de communication terrain auprès du grand public lui permettant ainsi de bénéficier d'une forte communauté de Covoitureurs ;
- Met en avant sur son application les points de rencontre Covoiturage spécifiques à la Collectivité ;
- A mis en place des mécanismes spécifiques de vérification d'identité des Covoitureurs, de confirmation de leurs trajets et de leur conformité afin d'offrir des garanties suffisantes sur la bonne utilisation de l'incitation financière aux Covoitureurs.

Dans ce contexte, la Collectivité souhaite encourager et développer la pratique du covoiturage sur son Territoire par l'intermédiaire de la plateforme BlaBlaCar Daily (ci-après, le « **Projet** »).

Il est ainsi décidé de conclure une convention afin d'organiser les modalités du versement d'une incitation financière aux Covoitureurs dont le Trajet a été avéré (ci-après, la « **Convention** »).

EN CONSÉQUENCE LES PARTIES ONT CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 DÉFINITIONS

Dans le cadre de la Convention, les Parties conviennent que les termes et expressions commençant par une majuscule auront la signification suivante :

« **Covoiturage** » tel que défini par l'article L. 3132-1 du Code des transports est « *l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée à titre onéreux [...]* ». Il y a donc covoiturage dès le partage d'un Trajet entre un Conducteur et un Passager.

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention d'aide financière aux covoitureurs -

« **Conducteur** » désigne la personne mettant à disposition son véhicule à des fins de Covoiturage.

« **Covoitureur** » désigne aussi bien le conducteur que le passager formant un équipage de covoiturage.

« **Montant de l'Opération** » représente la somme allouée par la Collectivité à l'Opération, éventuellement complétée d'un reliquat d'une précédente Opération.

« **Opérateur** » désigne la société Comuto SA, personne morale opérant le service de covoiturage pour mettre en relation les covoitureurs et redistribuer la politique incitative.

« **Opération** » désigne le dispositif de soutien financier mis en place par la Collectivité et détaillé à l'Article 2 DESCRIPTION DE L'OPÉRATION. Cette Opération pourra faire l'objet de renouvellement.

« **Passager** » désigne la personne transportée par le conducteur à des fins de covoiturage.

« **Périmètre du Projet** » désigne la zone géographique sur laquelle se déroule le Projet, à savoir le Territoire de la Collectivité ainsi que tous les Trajets entrants et / ou sortants depuis ce Territoire.

« **Registre de preuve de covoiturage** » ou « **RPC** » désigne le système d'information porté par la DGITM (Ministère de la Transition Écologique), permettant à l'Opérateur d'y faire converger ses preuves de covoiturage.

« **Classe B** » : la plateforme certifie la mise en relation et le trajet d'un occupant du véhicule (conducteur ou passager).

« **Classe C** » : la plateforme certifie la mise en relation, les trajets des occupants du véhicule et une identité distincte des occupants.

« **Utilisateur** » désigne un covoitureur utilisant l'application BlaBlaCar Daily.

« **Territoire** » désigne la zone géographique sur laquelle la Collectivité exerce sa compétence administrative.

« **Trajet** » désigne le trajet en covoiturage d'un Conducteur avec un Passager en Covoiturage réalisé par le biais de l'Opérateur. Un Trajet est comptabilisé par Passager. Deux Passagers transportés en même temps par le même Conducteur équivaut donc à deux Trajets.

Article 2 OBJET, MONTANT, ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

La Convention a pour objet de définir les conditions et modalités de (i) l'Opération de la Collectivité visant à la distribution d'une politique incitative en faveur du Covoiturage, (ii) de sa réactualisation ou (iii) du lancement d'une Nouvelle Opération.

Par la présente, l'Opérateur s'engage :

- à signaler l'ensemble des Trajets réalisés via son service au Registre de preuve de covoiturage et ;

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention d'aide financière aux covoitureurs -

- à reverser la totalité des incitations versées par la Collectivité aux Covoitureurs éligibles à l'Opération
- à respecter strictement les conditions générales d'utilisation du Registre de preuve de covoiturage.

Les différentes fournitures et prestations éventuellement commandées par la Collectivité à l'Opérateur ne sont pas couvertes par la présente Convention, mais feront l'objet d'un contrat dédié.

Les modalités de l'Opération sont les suivantes :

Le Montant de l'Opération est de :	18 000€
L'Opération ici subventionnée est mise en œuvre à compter du :	02/12/2024 (ci-après, la « Date de démarrage de l'Opération »)
L'Opération ici subventionnée est mise en œuvre jusqu'au :	01/12/2025 (ci-après, la « Date de fin de l'Opération »).

La Convention entre en vigueur à la Date de démarrage de l'Opération et prend fin le dernier jour du troisième mois complet suivant la Date de fin de l'Opération.

En cas de fin anticipée de l'Opération en raison (i) de la consommation totale du Montant de l'Opération ou (ii) d'une résiliation anticipée, la Convention prend fin le dernier jour du troisième mois suivant cette fin anticipée.

En cas de non-renouvellement de l'Opération et de consommation totale du Montant de l'Opération avant la Date de fin de l'Opération, l'Opérateur devra informer les Covoitureurs de la fin anticipée de l'Opération.

En cas de renouvellement de l'Opération, d'augmentation de son Montant ou de prolongation de sa durée, un avenant de prorogation à la présente Convention pourra être conclu. Les Parties pourront également décider de conclure une nouvelle Convention.

Article 3 DESCRIPTION DE L'OPÉRATION

3.1 Éligibilité à l'incitation

Les Trajets incités dans le cadre de l'Opération sont les Trajets répondant aux critères cumulatifs suivants :

- les Trajets à l'origine et/ou à destination du territoire de la communauté de communes Bugey-Sud; et les
- Trajets inscrits dans le Registre de preuve de covoiturage avec des niveaux de classe de type B ou C tels que définis par le Registre de preuve de covoiturage.

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention d'aide financière aux covoitureurs -

Les restrictions suivantes seront appliquées :

- 6 Trajets maximum pour le conducteur par jour (équivalent à 2 voyages avec 3 passagers à bord par jour) ;
- Une distance minimale de 4 km par Trajet ;
- Une distance maximale de 80 km par Trajet ;
- Une incitation maximum mensuelle (du premier au dernier jour du mois) de 150 € pour les Conducteurs.

3.2 Modalités de l'incitation

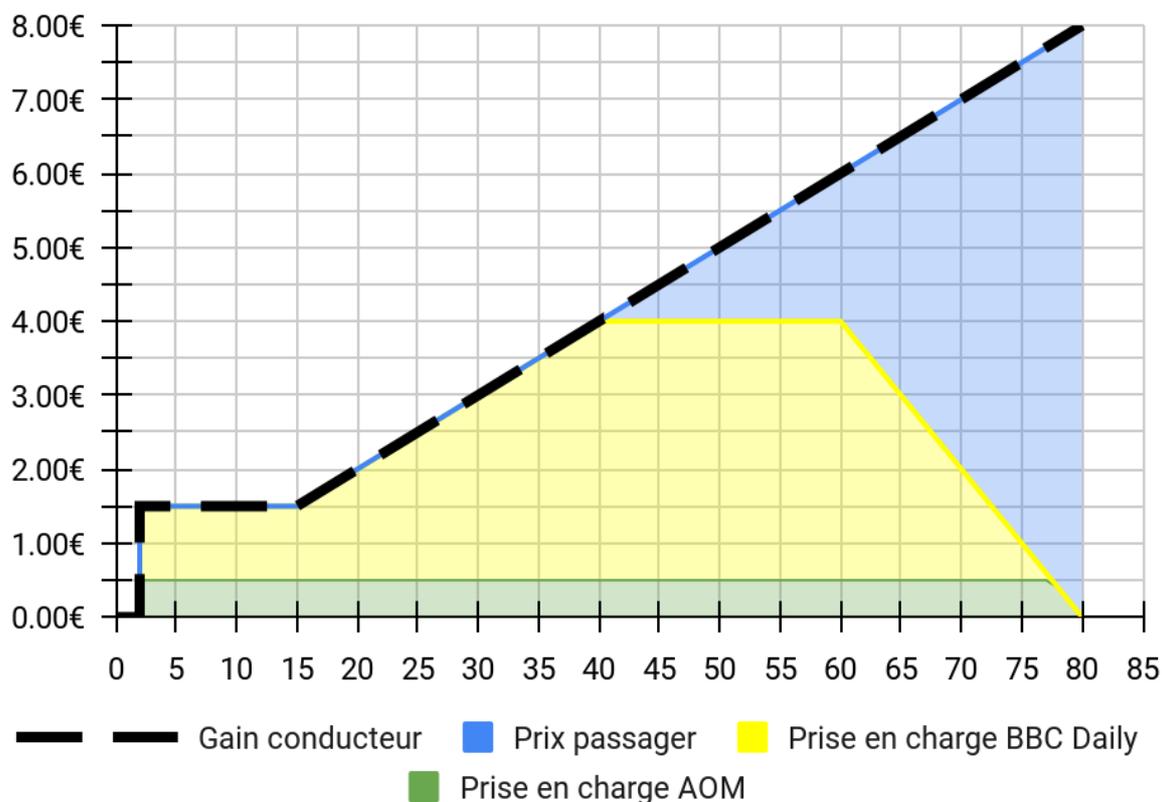
Offre exceptionnelle : Modalités les six premiers mois de l'Opération

Afin d'accompagner la Collectivité dans la promotion du Covoiturage sur son Territoire, BlaBlaCar Daily versera les incitatifs ci-après, permettant à la Collectivité de ne verser que 0,50cts par trajet pour les 6 (six) premiers mois suivant la Date de démarrage de l'Opération.

	Trajets de 4 à 15 km	De 15 à 50 km	De 50 à 60 km	De 60 à 80 km
Gain Conducteur [GC]	1,50€ par Passager transporté	1,50€ + 0,10€ par km		
=				
Incitation de Daily	1€ par Passager transporté	1€ + 0,10€ par km par Passager transporté	3,50€ par Passager transporté	3,50€-0,20€ par km par Passager transporté
+				
Incitation de Collectivité [IC]	0,50€ par Passager transporté			
+				
Reste à charge pour le Passager [= GC - IC]	0€	1€ + 0,10€ par km	2€ + 0,30€ par km	

L'Opérateur s'engage à reverser les sommes conformément au présent article et les éventuels changements de subventionnement devront faire l'objet d'un accord écrit entre les deux Parties.

Vision schématique de la ventilation du gain conducteur

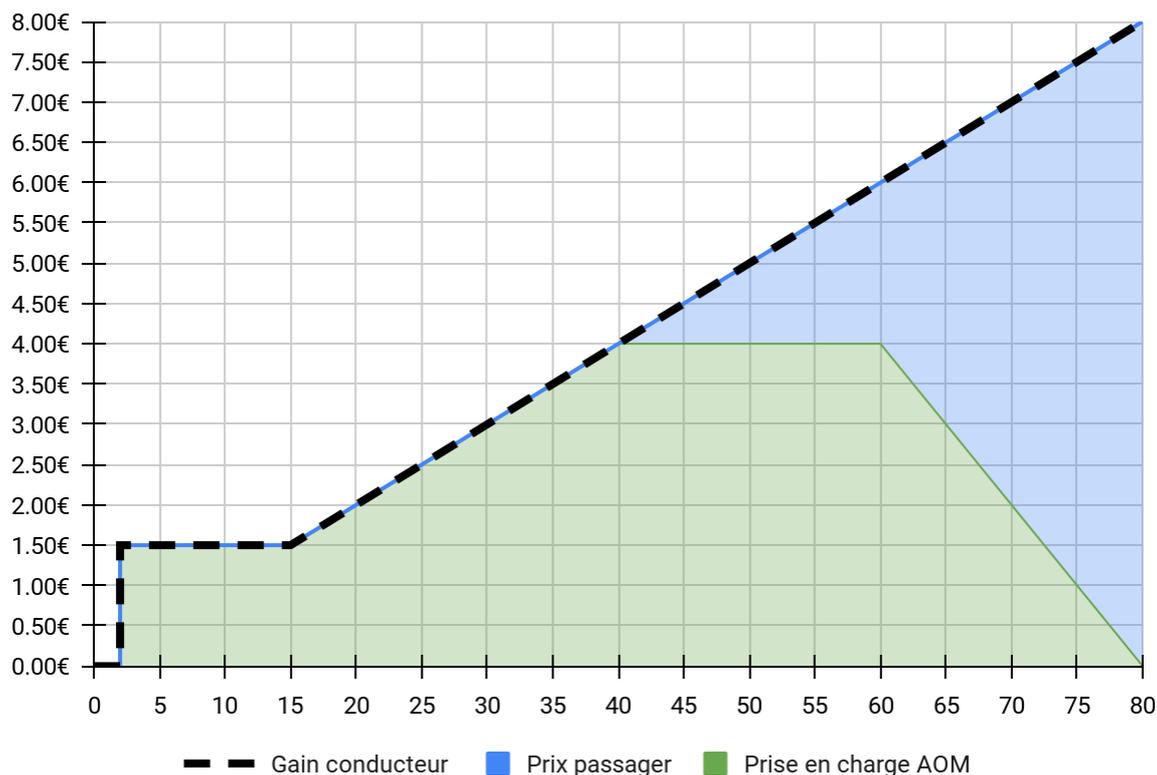


Modalités à partir du septième mois de l'Opération

	Trajets de 4 à 15 km	De 15 à 50 km	De 50 à 60 km	De 60 à 80 km
Gain Conducteur [GC]	1,5€ par Passager transporté	1,5€ + 0,10€ par km		
=				
Incitation de Collectivité [IC]	1,50€ par Passager transporté	1,50€ + 0,10€ par km par Passager transporté	4€ par Passager transporté	4€-0,20€ par km par Passager transporté
+				
Reste à charge pour le Passager [= GC - IC]	0€		1€ + 0,10€ par km	2€ + 0,30€ par km

L'Opérateur s'engage à reverser les sommes conformément au présent article et les éventuels changements de subventionnement devront faire l'objet d'un accord écrit entre les deux Parties.

Vision schématique de la ventilation du gain conducteur



L'Opérateur s'engage à reverser les sommes conformément au présent article et les éventuels changements de subventionnement devront faire l'objet d'un accord écrit entre les deux Parties.

Article 4 MODALITÉS DE VERSEMENT

4.1 Appels de fonds intermédiaires

L'Opérateur tient à jour pendant toute la durée de la présente Convention, un fichier présentant au premier euro, l'ensemble des Trajets réalisés, les incitations versées aux Covoitureurs ainsi que la consommation du Montant de l'Opération.

L'Opérateur adresse à l'attention de la Collectivité des appels de fonds intermédiaires, à hauteur du montant total des incitations versées sur la période passée considérée selon la périodicité suivante : Semestrielle.

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention d'aide financière aux covoitureurs -

Pour chaque appel de fonds seront mentionnés par l'Opérateur les éléments suivants :

- La période visée par la demande (date de début et date de fin) ;
- Le nombre de Trajets éligibles au financement effectués durant cette période ;
- Le calcul du montant du versement.

Toutefois, l'Opérateur se réserve le droit de facturer la Collectivité dès la consommation intégrale du Montant de l'Opération le cas échéant.

4.2 Solde

A la Date de fin de l'Opération, éventuellement prolongée ou à la date de résiliation de la Convention, l'Opérateur adressera sous 45 jours ouvrés un état de solde, signé par son représentant dûment habilité, à l'attention de la Collectivité, dans lequel il présentera un récapitulatif des sommes versées par la Collectivité comprenant (i) le total des sommes perçues par l'Opérateur sur la durée de l'Opération et (ii) le total des sommes reversées aux Covoitureurs au titre des Trajets éligibles sur cette même période.

4.3 Délais de paiement

Les versements correspondant aux appels de fonds intermédiaires sont effectués par la Collectivité au profit de l'Opérateur dès la réception de l'appel de fonds, par virement bancaire aux coordonnées indiquées en Annexe 1 de la présente Convention.

En cas de retard de paiement, des intérêts moratoires s'appliquent avec un taux égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque centrale européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage.

4.4 Contacts comptabilité

Les contacts concernant la comptabilité (y compris pour les appels de fonds intermédiaires) sont :

		Nom	Titre	Courriel	Téléphone
Opérateur	Contact projet	François FANTIN	Directeur régional Développement	francois.fantin@blablablacar.com	06 86 16 85 62
	Contact comptabilité	Hiba HAFIANE	Comptable	hiba.hafiane@blablablacar.com	01 84 17 64 49
	Responsable du service comptabilité	Olivier ANTOINE	Directeur comptabilité	olivier.antoine@blablablacar.com	01 84 17 64 49
Collectivité	Contact projet	Martin NICOLLEAU	Chargé de mission	m.nicolleau@ccbugeysud.com	06 17 10 27 86

			mobilités partagées		
	Contact comptabilité				
	Responsable du service comptabilité				

Article 5 CONTRÔLE

En cas d'audit diligenté par le RPC, l'Opérateur s'engage à répondre aux questions de l'auditeur dans la plus grande transparence. Le RPC s'engage à respecter le caractère confidentiel des données transmises par l'Opérateur.

En cas de non-respect avéré de cette Convention, la Collectivité, après demande de mise en conformité, pourra résilier de plein droit la présente convention dans les conditions prévues à l'Article 7.

Article 6 COMMUNICATION

Chacune des Parties autorise l'autre Partie à utiliser son ou ses nom(s), marque(s) et/ou logo(s) afin de communiquer sur l'Opération dans les conditions précisées ci-dessous.

Toute utilisation devra respecter la charte graphique de la Partie titulaire du ou des nom(s), marque(s) et/ou logo(s) concernés. (la "Charte Graphique")

A cet effet, toute communication de la Collectivité mentionnant les raisons sociales ou les marques et logos dont l'Opérateur est titulaire, ou d'une façon plus générale portant sur l'Opérateur sera préalablement soumise à l'accord de l'Opérateur qui disposera d'un délai de deux jours ouvrés pour faire part de ses observations. A défaut de commentaires dans ce délai, et à condition que la Charte Graphique de l'Opérateur soit respectée, la communication sera considérée comme validée.

Il est précisé que l'Opérateur pourra librement utiliser les logos de la Collectivité en tant que référence commerciale.

La Collectivité et l'Opérateur s'engagent réciproquement à ne pas dénigrer l'autre partie ou à communiquer sur celle-ci de façon malveillante.

L'Opérateur s'engage à ne faire aucune utilisation ou diffusion qui puisse porter atteinte à l'image de la Collectivité ou à l'ordre public.

Article 7 ASSISTANCE TECHNIQUE

L'Opérateur prendra en charge toute assistance technique sollicitée par les Covoitureurs dans le respect de ses conditions générales d'utilisation.

L'Opérateur se tient à la disposition de la Collectivité pour répondre à toute question que celle-ci pourrait se poser ou qui lui serait posée par les participants à l'Opération, ou tout autre acteur ou partenaire.

Article 8 RÉSILIATION DE LA CONVENTION

À la demande expresse et motivée de l'une des parties, la Convention peut être résiliée en cas d'inexécution par l'autre partie d'une ou plusieurs des obligations essentielles à la réalisation de l'Opération.

La résiliation est effective à l'issue d'un préavis de trente (30) jours démarrant à compter de la notification de la mise en demeure, expédiée en recommandé avec demande d'avis de réception, sauf :

- si dans ce délai les obligations citées dans la mise en demeure ont été exécutées ou ont fait l'objet d'un début d'exécution ;
- si l'inexécution des prestations requises est consécutive à un cas de force majeure, telle que définie par la jurisprudence administrative.

Dans tous les cas, les parties sont tenues d'exécuter les obligations résultant de la présente Convention jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation. A cette date, il est procédé à état de solde tel que défini à l'Article 3.2. La résiliation prononcée en application du présent article n'ouvre droit à aucune indemnisation de l'Opérateur.

Article 9 RÈGLEMENT DES LITIGES

La Convention est régie par le droit français.

Les Parties s'engagent à tenter de résoudre à l'amiable tout différend qui pourrait intervenir à l'occasion de l'exécution ou de l'interprétation de la Convention. A défaut de règlement amiable, dans un délai de trois mois courant à compter de l'envoi par la partie la plus diligente d'une lettre recommandée avec accusé de réception, le différend sera porté devant le Tribunal Administratif de Paris.

Article 10 DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les pièces constitutives de la Convention sont les suivantes :

- La présente Convention datée et signée ;
- en Annexe 1: Les coordonnées bancaires de COMUTO SA ;

Article 11 ELECTION DE DOMICILE

Les Parties élisent domicile en leur siège respectif.

Article 12 SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

Les Parties conviennent expressément que la Convention signée par voie électronique constitue l'original du document et fait foi entre les Parties.

Les Parties s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante de la Convention sur le fondement de sa nature électronique. En conséquence, les Parties reconnaissent expressément que la Convention pourra valablement leur être opposée.

Ces stipulations sont valables pour tout avenant à la Convention que les Parties seraient amenés à signer.

La présente Convention est établie en un exemplaire électronique.

Fait le [A COMPLÉTER], à [A COMPLÉTER],

Pour la Collectivité,

[A COMPLÉTER]

En qualité de [A COMPLÉTER]

Pour L'Opérateur,

Monsieur Adrien Tahon, Vice-Président Carpool
- short distance

ANNEXE 1 – COORDONNÉES BANCAIRES DE L'OPERATEUR

-

CONFIDENTIEL

Article L. 311-6 du Code des relations entre le public et l'administration

Les Coordonnées bancaire de BlaBlaCar Daily sont les suivantes :

Établissement	Guichet	Numéro de compte	Clé RIB	Domiciliation
10207	00013	21213582415	02	CA RIVES INNOVATION (00333)

TITULAIRE DU COMPTE : **COMUTO, 84 avenue de la République, 75011 PARIS**



***DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE QUOTIDIEN SUR LE TERRITOIRE DE LA
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES BUGÉY SUD***

-

Convention de prestations de services

ENTRE :

La Communauté de communes Bugey Sud, Communauté de communes, dont le siège est situé au 34 GRANDE RUE 01300 BELLEY, SIRET n° 20004035000015,

Représentée par **Pauline GODET**, en sa qualité de **présidente de la communauté de communes Bugey-Sud**, dûment habilité à cet effet par une délibération du bureau exécutif en date du 7 octobre 2024 N° **D-2024-X**

Ci-après dénommée **la « Collectivité »**,

D'UNE PART,

ET :

La **société COMUTO SA**, société anonyme au capital de 167,131.077 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 491 904 546 et ayant son siège social sis 84, avenue de la République, 75011 à Paris,

Représentée par Monsieur Adrien Tahon, Directeur BlaBlaCar Daily

Ci-après dénommée **« BlaBlaCar Daily »** ou l'« **Opérateur** »,

D'AUTRE PART,

La Collectivité et BlaBlaCar Daily étant ci-après dénommées, individuellement ou collectivement, la ou les **« Partie(s) »**.

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

CONDITIONS PARTICULIERES

1. Objet

Dans le cadre de sa politique de mobilité respectueuse d'un développement durable, la Collectivité souhaite développer et encourager la pratique du covoiturage « domicile-travail » sur son territoire (ci-après, le "Projet") et a choisi BlaBlaCar Daily notamment en raison de son expertise dédiée dans ce domaine pour l'accompagner de cette démarche.

2. Durée

La Convention est conclue pour une durée de 12 mois à compter du 02/12/2024, soit un terme au 01/12/2025.

3. Prestations

Le Projet porte sur le déploiement d'un système de covoiturage courte-distance sur le territoire de la Collectivité. Il comprend les prestations suivantes et telles que détaillées en Annexe 1 - Mémoire technique :

- 1 – Le paramétrage de l'Application et outils associés de BlaBlaCar Daily pour le Territoire;
- 2 – La formation et l'accompagnement projet de la Collectivité dans le suivi et la pérennisation d'un système de covoiturage efficace pour le Territoire
- 3 – La promotion du covoiturage auprès des principaux employeurs du Territoire et du grand public afin d'amener un maximum d'habitants vers la pratique.

4. Conditions Financières

Le prix de la Convention vise à couvrir l'ensemble des prestations visées au mémoire technique. Son coût total est de 13 316 euros HT, soit 15 979,20 euros TTC.

La prise en charge du subventionnement des trajets en covoiturage par la Collectivité fait l'objet d'une convention dédiée (« Convention relative à l'attribution d'une aide financière aux covoitureurs »).

Le prix se décompose comme suit :

Prestations	Prix
1. Paramétrage et Reporting	2 000,00 € HT
2. Accompagnement Projet	950,00 € HT
3. Promotion du covoiturage	2 866,00 € HT
4. Commission au Trajet	0,50 € HT / Trajet prévisionnel sur le Territoire Le montant total pour la durée de la Convention est de 7 500 € HT

La commission au Trajet permet de couvrir les prestations liées à la gestion et maintenance de l'infrastructure informatique de contrôle et paiement des Trajets. Son montant total est défini par les Parties sur la base des budgets d'incitatifs financiers actuellement prévus par la Collectivité dans le cadre de la « Convention Relative à l'Attribution d'une Aide Financière aux Covoitureurs ».

Aucun frais de gestion de commission au Trajet ne pourra être facturé par BlaBlaCar Daily aux Utilisateurs, tant que la commission au Trajet sera prise en charge par la Collectivité au titre de la Convention relative à l'attribution d'une aide financière susvisée.

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

5. Interlocuteurs privilégiés

Chacune des Parties désigne un interlocuteur privilégié aux fins du suivi du Projet et de la résolution rapide des éventuels dysfonctionnements. Tout changement d'interlocuteur privilégié fera l'objet d'une information préalable auprès de l'autre Partie.

BlaBlaCar Daily désigne comme interlocuteur privilégié :
François FANTIN (Responsable Clients Collectivités)
E-mail : francois.fantin@blablacar.com
Assisté de Salomé PARTOUCHE (Responsable Développement Collectivités)

La Collectivité désigne comme interlocuteur privilégié :
Martin NICOLLEAU (chargé de mission mobilités partagées)
Tel : 06 17 10 27 86
E-mail : m.nicolleau@cbugeysud.com

Assisté de 

CONDITIONS GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

Le Projet a pour objectif d'obtenir des résultats chiffrés afin de :

- Développer la pratique du Covoiturage quotidien sur les zones ciblées en atteignant une masse critique d'inscrits pour offrir un service souple et attrayant ;
- Améliorer la connaissance de la Collectivité relativement aux usages des Utilisateurs afin d'optimiser le service rendu aux habitants dans les différentes politiques publiques exercées ;
- Analyser l'importance des incitatifs financiers dans le développement du Covoiturage quotidien, ses impacts, et son paramétrage en fonction des objectifs et ambitions de la Collectivité ;
- Estimer le coût de pérennisation d'un système de Covoiturage quotidien sur le Territoire en fonction des objectifs définis par la Collectivité.

Les conditions de réalisation de ce Projet sont définies par la présente Convention de prestations de services (ci-après, la "**Convention**"). Cette Convention a la nature juridique d'un marché public de services au sens des articles L. 1111-1 et L. 1111-4 du Code de la commande publique qui, à raison de son montant inférieur à 40 000 euros HT, est passé sans procédure préalable de publicité et de mise en concurrence conformément à l'article R. 2122-8 du même Code.

Les documents contractuels permettant de mettre en œuvre le Projet sont (i) la présente Convention de prestation de services et (ii) ses annexes notamment technique et financière (confidentielle) ainsi que (iii) la Convention incitative financière qui détermine les modalités de la subvention nécessaire à sa réussite.

EN CONSÉQUENCE LES PARTIES ONT CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 DÉFINITIONS

Dans le cadre de la présente Convention, les Parties conviennent que les termes et expressions commençant par une majuscule auront la signification suivante :

« **Covoiturage** » tel que défini par l'article L. 3132-1 du code des transports est « *l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée à titre onéreux [...]* ». Il y a donc covoiturage dès le partage d'un Trajet entre un Conducteur et un Passager.

« **Conducteur** » désigne la personne mettant à disposition son véhicule à des fins de covoiturage.

« **Covoitureur** » désigne aussi bien le conducteur que le passager formant un équipage de covoiturage.

« **Passager** » désigne la personne transportée par le conducteur à des fins de covoiturage.

« **Périmètre du Projet** » désigne la zone géographique sur laquelle se déroule le Projet, à savoir le Territoire de la Collectivité et tous les trajets entrants dans et / ou sortants depuis le Territoire de cette Collectivité.

« **Utilisateur** » désigne un covoitureur utilisant l'application BlaBlaCar Daily (ci-après l'"Application")

« **Territoire** » désigne la zone géographique sur laquelle la Collectivité exerce sa compétence administrative.

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

« **Trajet** » désigne le trajet en covoiturage d'un Conducteur avec un Passager en Covoiturage réalisé par le biais de l'Opérateur. Un Trajet est comptabilisé par Passager. Deux Passagers transportés en même temps par le même Conducteur équivaut donc à deux Trajets.

Article 2 FACTURATION

Les prestations seront facturées selon l'échéancier suivant :

- Paramétrage de l'Application et du coût au trajet lors la signature de la Convention ;
- Accompagnement projet et promotion du service au fur et à mesure de la réalisation des prestations liées.

La Collectivité effectue le paiement de la facture dans un délai de 30 jours à compter de sa réception.

En cas de retard de paiement, des intérêts moratoires s'appliquent avec un taux égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque centrale européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage conformément à l'article R. 2192-31 du Code de la commande publique.

Les Coordonnées bancaires de BlaBlaCar Daily sont les suivantes :

Établissement	Guichet	Numéro de compte	Clé RIB	Domiciliation
10207	00013	21213582415	02	CA RIVES INNOVATION (00333)
TITULAIRE DU COMPTE : COMUTO, 84 avenue de la République, 75011 PARIS				

Article 3 DURÉE DE LA CONVENTION ET MODALITÉS DE RÉSILIATION

La Convention est conclue pour la durée convenue aux Conditions particulières.

À la demande expresse et motivée de l'une des Parties, la Convention peut être résiliée en cas d'inexécution par l'autre Partie d'une ou plusieurs des obligations essentielles à la réalisation du Projet. La résiliation est effective à l'issue d'un préavis de trente (30) jours démarrant à compter de la notification d'une mise en demeure précisant (i) le manquement invoqué et (ii) la résiliation encourue (iii) expédiée en recommandé avec demande d'avis de réception, sauf :

- si dans ce délai les obligations citées dans la mise en demeure ont été exécutées ou ont fait l'objet d'un début d'exécution,
- si l'inexécution des prestations requises est consécutive à un cas de circonstances exceptionnelles telles que défini à l'article L. 2711-1 du Code de la commande publique ou à un cas force majeure telle que définie par la jurisprudence administrative.

La résiliation pour faute prononcée en application du présent article n'ouvre droit à aucune indemnisation de l'une ou l'autre des Parties.

De plus, et conformément aux règles de la commande publique, la Collectivité peut résilier de manière unilatérale la présente Convention (i) pour motif d'intérêt général, (ii) en cas de force majeure qui perdure et (iii) si l'Opérateur entre dans les cas d'exclusion des marchés publics. En cas de résiliation pour motif d'intérêt

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

général, l'Opérateur sera indemnisé des frais engagés et de son manque à gagner. Toute résiliation unilatérale sera précédée d'un écrit informant l'Opérateur du motif retenu et de la date prévue d'effet de la résiliation.

Dans tous les cas, les Parties sont tenues d'exécuter les obligations résultant de la Convention jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation. A cette date, il est procédé à un arrêté définitif des comptes.

Article 4 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La présente Convention ne vaut pas cession au sens des dispositions du code de la propriété intellectuelle. Chaque Partie conserve la propriété corporelle et incorporelle des informations et autres éléments communiqués à l'autre Partie dans le cadre du Contrat, quelle que soit leur nature et quel qu'en soit le support.

Les données d'usage générées par le service de covoiturage restent la propriété de la société BlaBlaCar Daily, qui s'engage à les partager avec la collectivité dans le cadre de la présente Convention.

Article 5 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Les termes « Responsable de traitement », « Sous-traitant », « Traitement », et « Données personnelles » utilisés dans le présent article auront le sens défini dans les « Lois applicables en matière de protection des données ».

L'expression « Lois applicables en matière de protection des données » désigne :

- le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (Règlement général sur la protection des données) abrogeant la directive 95/46/CE ;
- le cas échéant, les textes adoptés par l'Union Européenne et les lois locales pouvant s'appliquer aux Données personnelles traitées dans le cadre de la Convention.

Dans le cadre des traitements qu'elle effectue pour son propre compte, chaque Partie s'engage à respecter les Lois applicables en matière de protection des données.

Les Parties reconnaissent que la société BlaBlaCar Daily est le « Responsable de traitement » du ou des Traitement(s) de Données personnelles mis en œuvre dans le cadre de l'exécution du Service de Covoiturage. A ce titre, la société BlaBlaCar Daily s'engage à respecter en tant que Responsable de traitement l'ensemble des Lois applicables en matière de protection des données.

La Collectivité ne traite aucune Donnée à caractère personnel dans le cadre du Contrat et que le Prestataire ne traite aucune Donnée à caractère personnel pour le compte du Client en qualité de sous-traitant. Les Parties reconnaissent et conviennent qu'aucun transfert, partage ou communication de données à caractère personnel n'est prévu au titre de la Convention.

Article 6 COMMUNICATION

Chacune des Parties autorise l'autre Partie à utiliser son ou ses nom(s), marque(s) et/ou logo(s) afin de communiquer sur le Projet dans les conditions précisées ci-dessous.

Toute utilisation devra respecter la charte graphique annexée de la Partie titulaire du ou des nom(s), marque(s) et/ou logo(s) concernés ("Charte Graphique").

A cet effet, toute communication de la Collectivité mentionnant les raisons sociales ou les marques et logos dont l'Opérateur est titulaire, ou d'une façon plus générale portant sur l'Opérateur, sera préalablement soumise à l'accord de BlaBlaCar Daily qui disposera d'un délai de deux jours ouvrés pour faire part de ses observations. A

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

défaut de commentaires dans ce délai, et à condition que la Charte Graphique de l'Opérateur soit respectée, la communication sera considérée comme validée.

Il est précisé que BlaBlaCar Daily pourra librement utiliser les logos de la Collectivité en tant que référence commerciale.

BlaBlaCar Daily s'engage à mentionner le nom de la Collectivité et/ou son logotype :

- sur les kits fournis par BlaBlaCar Daily à la collectivité dans le cadre des prestations prévues,
- sur l'Application en faisant apparaître le montant de participation financière de la Collectivité sur les Trajets incités.

La Collectivité et BlaBlaCar Daily s'engagent réciproquement à ne pas dénigrer l'autre partie ou à communiquer sur celle-ci de façon malveillante.

BlaBlaCar Daily s'engage à ne faire aucune utilisation ou diffusion qui puisse porter atteinte à l'image de la Collectivité ou à l'ordre public.

Article 7 RÈGLEMENT DES LITIGES

Les Parties s'engagent à tenter de résoudre à l'amiable tout différend qui pourrait intervenir à l'occasion de l'exécution ou de l'interprétation de la Convention. Elles privilégient le recours à un comité consultatif de règlement à l'amiable, à la conciliation, à la médiation notamment auprès du médiateur des entreprises.

A défaut de règlement amiable, dans un délai de 3 mois courant à compter de l'envoi par la partie la plus diligente d'une lettre recommandée avec accusé de réception, le différend sera porté devant le Tribunal Administratif de Paris.

Article 8 SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

Les Parties conviennent expressément que la Convention signée par voie électronique constitue l'original du document et fait foi entre les Parties.

Les Parties s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante de la Convention sur le fondement de sa nature électronique.

En conséquence, les Parties reconnaissent expressément que la Convention pourra valablement leur être opposée.

Ces stipulations sont valables pour tout avenant à la Convention que les Parties seraient amenés à signer.

Article 9 ANNEXES A LA CONVENTION

La Convention comprend les annexes suivantes :

- Annexe 1 - Le Mémoire Technique *[confidentiel]*
- Annexe 2 - Les chartes graphiques des Parties

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

Fait le [A COMPLÉTER], à [A COMPLÉTER],

Pour la Collectivité,

Pauline Godet,
En qualité de présidente de la communauté de
communes Bugey-Sud

Pour BlaBlaCar Daily,

Adrien Tahon,
Directeur BlaBlaCar Daily

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

ANNEXE 1 - MÉMOIRE TECHNIQUE

-

CONFIDENTIEL

Article L. 311-6 du Code des relations entre le public et l'administration

Le présent Mémoire Technique a pour objet de présenter les procédés techniques et le savoir-faire de BlaBlaCar Daily qui seront mis au service de la Collectivité. Il est en conséquence confidentiel au sens des dispositions du Code des Relations entre le Public et l'Administration et des décisions de la Commission d'Accès aux Documents Administratifs et cette annexe n'est donc pas communicable à toute personne qui en ferait la demande.

L'ensemble des prestations mentionnées à l'article 2 de la Convention seront réalisées selon la méthodologie suivante :

1. Paramétrage et Reporting

1.1 Paramétrage de l'application

- paramétrage du service en fonction des conditions du partenariat effectué par une ressource interne à BlaBlaCar
- Garantie retour maison : permettant aux Utilisateurs de bénéficier d'une solution de retour à leur domicile dans les conditions définies sur le site internet de BlaBlaCar Daily directement accessible via ce lien:
<https://blablalines-support.zendesk.com/hc/fr/articles/13981340923037?lid=itrffavr94q6>

1.2 Reporting

- Accès au tableau de bord Daily Insights (disposant d'indicateurs relatifs à la pratique du covoiturage)
- reporting général des trajets (disposant de la somme des trajets effectués sur le Territoire)

1.3 Personnalisation de l'application

- Pack Visibilité AOM/Entreprise : Visibilité de la Collectivité et des Entreprises du Territoire dans l'application

2. Accompagnement dans la mise en place du Projet

2.1 Suivi de Projet :

- Une annonce du lancement en visio regroupant un représentant BlaBlaCar Daily, les équipes de la Collectivité (équipe projet, communication, élu), la presse et les employeurs afin d'informer du déploiement opérationnel de BlaBlaCar Daily sur le Territoire et de lancer la communication ;
- 1 réunion de lancement en visio animé et programmé par BlaBlaCar Daily
- Tout au long du Projet, la Collectivité est assistée par BlaBlaCar Daily afin d'accompagner et de suivre le développement de la pratique du covoiturage « domicile-travail ».

2.2 Bilan du Projet

- 1 réunion de Comité de Pilotage en distanciel : Un Comité de Pilotage (COPIL, en ligne) : analyse et restitution des résultats, définition commune des prochaines actions à mener sur le Territoire, étude des tarifications en place (subventionnement) et recommandations stratégiques pour l'après Projet.

3. Promotion du Covoiturage

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
BUGEY SUD

- Convention de prestations de services -

3.1. Accompagnement employeurs du Territoire

- Formation de référents : sur comment promouvoir le covoiturage et la prise en main de l'application BlaBlaCar Daily jusqu'à 11 par an ;
- Boîte à outils de communication accessible aux référents
- Un pack événementiel pour trois interventions ponctuelles sur site, telle que convenue entre les Parties.
- Kit de communication Employeur personnalisé avec le logo de la Collectivité.

3.2 Accompagnement communication Grand public

- Kit de communication Grand Public personnalisé avec le logo de la Collectivité;
- Activation de la communauté:
 - Notification de l'application pour le lancement de l'Opération;
 - Courriel de bienvenue à destination des utilisateurs.

3.3 Matériel de communication

- Flyers et Goodies en vue de l'Accompagnement tel que décrit ci-dessus;
- 2 Kakémonos envoyés à la Collectivité pour le lancement de l'Opération.

4. Commission au Trajet

Afin de permettre une pratique régulière du Covoiturage du quotidien, il est essentiel de permettre aux Covoitureurs de s'appuyer sur un service robuste et fiable en toute circonstance tant sur les aspects techniques que financiers.

Ainsi, BlaBlaCar Daily offre un service incluant :

- La gestion des transactions bancaires sur les paiements (Conducteur / Passager / Collectivité) ;
- Le support Utilisateur lié aux paiements (refus de paiement, cartes bancaires débitrices, soupçons de fraudes, etc.) ;
- Les opérations liées au contrôle automatique et manuel de preuves de Covoiturage ;
- L'envoi de SMS en complément / remplacement des notifications PUSH (pour rappeler à l'Utilisateur d'activer son application au moment du Trajet et pouvoir ainsi bénéficier du financement).

L'ensemble de ces services repose sur des infrastructures informatiques solides (serveurs, évolutions technologiques si nécessaires).

ANNEXE 3 - CHARTES GRAPHIQUES

Charte Graphique de BlaBlaCar Daily

39 Master guidelines

Brand architecture
Logo
Colour
Typography
Photography
Illustration

BlaBlaCar Daily

- Overview
- Logo versions
- Colourways
- Logo
 - Positioning don'ts
 - Minimum size & Clear space
 - Don'ts
- Colour
 - Primary and accents palettes
 - Combinations
- In a sentence

Contact

BlaBlaCar Daily
Logo versions

We have two logo versions to choose from: Horizontal (Primary) and Vertical (Secondary).

[DOWNLOAD OUR LOGOS](#)



Horizontal (Primary)

Vertical (Secondary)

[Insérer Charte Graphique de la Collectivité]

DÉVELOPPEMENT DU COVOITURAGE SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES BUGEY SUD
- Convention de prestations de services -

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N°D-2024-225 :

DECLARATION D'INTERET GENERAL DANS LE CADRE DES TRAVAUX DE REHABILITATION ENVIRONNEMENTALE DE LA ZONE HUMIDE DE L'OUSSON (BELLEY- MAGNIEU)

- ✓ **Axe 2 du projet de territoire : préserver les ressources, le capital environnemental et la qualité de vie du territoire.**
- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

La communauté de communes Bugey-Sud (CCBS) est en charge de la compétence « Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations (GEMAPI) » sur l'ensemble de son territoire, sauf la partie « Rhône », transférée au Syndicat du Haut Rhône.

Un diagnostic écologique mené en 2010 et complété en 2022-2023 sur le marais de l'Ousson (Belley-Magnieu) indique une modification de l'équilibre écologique principalement dû à un assèchement en lien avec les nombreux aménagements passés (route départementale, zone d'activités, remblais, drainage, etc.), nécessitant des travaux de réhabilitation.

Le site est par ailleurs identifié comme prioritaire dans le cadre du Plan de Gestion Stratégique des Zones Humides de Bugey Sud.

Dans ce cadre, la CCBS prévoit la réalisation de travaux de réhabilitation environnementale :

- Création d'un nouveau lit de l'Ousson méandrique au sein du marais, d'une longueur d'environ 2 km en lieu et place du tracé actuel ayant un effet drainant (1.2 km) ;
- Condamnation de l'alimentation du lit actuel et comblement ;
- Traitement des végétaux exotiques envahissants dans l'emprise des travaux.

Ces travaux ont pour objectif de réhabiliter les services écologiques rendus par le cours d'eau et son marais : maintien de la biodiversité, épuration de l'eau, expansion des crues, soutien d'étiage, etc.

Les travaux nécessitent d'intervenir sur des terrains privés. A ce titre, le lancement d'une procédure de Déclaration d'Intérêt Général (DIG) des travaux est un préalable indispensable à l'intervention de la CCBS. Cette procédure a pour but de :

- Fixer par arrêté préfectoral le caractère d'intérêt général des travaux ;
- Légitimer l'intervention de la CCBS sur des propriétés privées au moyen de deniers publics ;
- Donner le droit d'accès aux parcelles privées pour la réalisation des travaux.

En parallèle, la CCBS, fixera par convention avec chaque propriétaire, les modalités d'intervention sur leur parcelle.

Les travaux sont planifiés pour 2025.

Une enveloppe prévisionnelle moyenne de 350 000 € TTC est allouée au projet.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **APPROUVE** le lancement de la procédure de Déclaration d'Intérêt Général ;
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**



DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N°D-2024-226 :

DEMANDE DE SUBVENTIONS COMPLEMENTAIRES AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'AIN DANS LE CADRE DU PROGRAMME DE TRAVAUX ET CREATIONS DE GOYAS (MARE A ENJEUX AGRICOLES/BIODIVERSITE) 2024-2026

- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

La communauté de communes Bugey-Sud (CCBS) est en charge de la compétence « Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations (GEMAPI).

Les goyas (mares) sont encore aujourd'hui utilisés dans 90% des cas pour l'abreuvement du bétail dans les pâturages, et 10% comme mares d'agrément. Cependant, face à la déprise agricole, le nombre de goyas était sans cesse en diminution (2 à 3 goyas étaient perdus annuellement en moyenne depuis les années 90) avant la mise en œuvre des premières actions.

Les goyas sont des zones humides créées de la « main de l'homme », remarquables notamment car :

- Ils permettent aux agriculteurs de récolter les eaux de ruissellement et les précipitations (pluie, neige) de manière directe, sans passer par le captage d'une source, la dérivation ou interception d'un cours d'eau qui demande la mise en place d'un système spécifique, ni d'avoir à charrier de l'eau depuis les réseaux d'alimentation en eau potable (souvent lointains en distance) ;
- Ils sont des réservoirs de biodiversité, abritant une faune et une flore remarquable.

Dans le cadre de la mise en œuvre du contrat de rivière du bassin versant du Séran entre 2014 et 2019, l'ex-Syndicat Mixte SERAN puis la communauté de communes Bugey Sud (après intégration du SM SERAN au 01/01/2017) ont été maîtres d'ouvrage de travaux de réhabilitation et de création de multiples goyas, en lien étroit et direct avec la profession agricole. Ainsi ce sont plus de 250 000 € HT qui ont été investis sur cette thématique, au-delà des budgets initialement prévus pour ce type d'action, avec le soutien financier du Conseil Départemental de l'Ain et de la Région Auvergne Rhône-Alpes.

Les travaux se sont poursuivis en 2021/22/23 sur un rythme régulier d'environ 100 000 € HT d'investissement /an, faisant face à une demande croissante de la profession agricole du territoire (la sécheresse 2022 a fortement marqué les consciences).

Au titre d'un Appel à Projets Biodiversité 2024, la CCBS a déposé un dossier de candidature en avril 2024 à l'Agence de l'Eau RMC, pour 375 000 € HT de projets de travaux, concertés en amont avec la profession agricole volontaire. Le jury de l'Agence de l'Eau a donné un accord favorable en septembre 2024, pour un taux de 35% sur le montant projet (en € TTC). La Compagnie Nationale du Rhône devrait également participer *a minima* sur une base de 10% des coûts TTC.

Au titre de sa politique de l'eau et de l'environnement, le Conseil Départemental de l'Ain est susceptible d'apporter un soutien financier aux dépenses liées à ce projet, à hauteur de 40% sur un montant HT de travaux de 225 000 €, pour compléter sa subvention de 60 000 € déjà votée (dossier 2024-00551) à un taux de 40% de 150 000 € HT.

Il est proposé aux membres du bureau exécutif de solliciter le concours financier du conseil départemental de l'Ain pour sa prochaine assemblée départementale en décembre 2024, un lien étroit préalable ayant été établi avec le service environnement du département.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **AUTORISE** la sollicitation auprès du Conseil Départementale de l'Ain, d'une demande de subventions complémentaires au titre de sa politique en faveur de l'eau et des milieux aquatiques, afin de mener à bien le programme de travaux de création de goyas 2024-2026 ;
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**



A blue circular stamp of the Communauté de Communes Bugey Sud (Ain) is overlaid on a handwritten signature in black ink.

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-227 :

CANDIDATURE A LA LABELISATION 'PROJET ALIMENTAIRE TERRITORIAL DE NIVEAU2' ET DEMANDE DE SUBVENTION A L'ETAT POUR LA MISE EN OEUVRE DE LA PHASE OPERATIONNELLE DU PROJET AGRICOLE ET ALIMENTAIRE TERRITORIAL 2025-2028

- ✓ Axe 1 du projet de territoire : redynamiser le territoire et renforcer son attractivité résidentielle, économique et touristique.
- ✓ Axe 2 du projet de territoire : préserver les ressources, le capital environnemental et la qualité de vie du territoire.

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

VU la délibération n° D-2023-247 du conseil communautaire du 14 décembre 2023 par laquelle le conseil communautaire a délégué pouvoir au bureau exécutif pour autoriser les demandes de subventions et de participations auprès de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'organismes divers pour le financement en section de fonctionnement ou d'investissement de projets communautaires, et approuver les plans de financement correspondant en conformité avec les autorisations budgétaires ;

VU l'instruction technique DGAL/SDATAA/2024-306 du 29/05/2024 précisant les nouvelles modalités de reconnaissance officielle des Projets Alimentaires Territoriaux (PAT) ;

CONSIDERANT l'avis favorable du comité de pilotage du Projet Agricole et Alimentaire Territorial Bugey Sud du 4 juillet 2024 sur le passage à un PAT de niveau 2 et sur la gouvernance et le plan d'action 2025 - 2028 ;

Il est proposé de déposer une demande de labélisation de niveau 2 pour le Projet Agricole et Alimentaire Territorial Bugey-Sud, labélisé de niveau 1 en mars 2024.

La phase d'émergence (2022 - 2024) a permis au PAAT Bugey Sud de satisfaire aux exigences pour un PAT de niveau 2.

Le niveau 2 correspond aux projets dont le degré d'avancement permet la mise en œuvre d'actions opérationnelles, systémiques, pilotées par une instance de gouvernance établie, à l'aide de moyens humains et financiers associés.

Le plan d'action est structuré autour de 4 axes thématiques et 13 fiches actions :

1 Consolider l'offre de produits en quantité, qualité, diversité

- 1.1 Développer de nouvelles productions
- 1.2 Créer des espaces d'échanges entre producteurs
- 1.3 Accompagner producteurs et transformateurs pour satisfaire les besoins de main d'œuvre
- 1.4 Accompagner le maintien et l'adoption de pratiques agroécologiques

2 Développer des outils intermédiaires qui favorisent les relations amont - aval

- 2.1 Communiquer l'offre de produits locaux dans différents circuits de distribution
- 2.2 Améliorer la logistique des produits locaux
- 2.3 Créer des outils de transformation

3. Renforcer la consommation de produits locaux, de qualité et certifiés

- 3.1 Valoriser les produits locaux à travers les lieux et expériences touristiques
- 3.2 Sensibiliser la jeunesse
- 3.3 Sensibiliser les habitants
- 3.4 Développer les produits de qualité et durables en restauration collective et lutter contre le gaspillage alimentaire
- 3.5 Développer la consommation de produits de qualité et durables auprès des publics en situation de précarité

4. Coordonner le PAAT

4.1 Animation, suivi et évaluation

Une évolution de la gouvernance est proposée avec la création de groupes de travail thématiques pour nourrir les propositions du comité de pilotage (éducation alimentaire, justice sociale et santé, transformation/distribution, restauration collective et gaspillage alimentaire, production agricoles).

Le plan d'action et la gouvernance ont reçu un avis favorable du comité de pilotage du PAT réuni le 4 juillet 2024.

Il est également proposé, dans le cadre de l'appel à candidature « Soutien à la structuration des projets alimentaires territoriaux (PAT) de niveau 2 organisé par le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire dans le cadre du volet agricole de la planification écologique, de demander un financement pérenne pour :

- L'animation et la coordination du PAT pour la période 2025 - 2028,
- La mise en œuvre d'actions selon le plan d'actions précisé.

L'ensemble du projet est évalué à 391 488 € sur 3 ans. Le plan de financement suivant est proposé, sous réserve d'obtention des financements :

Etat - D(R)AAF	187 973,00 €
ADEME	85 194,00 € (Contrat d'Objectifs Territorial)
ARS (AAC annuels)	9 000,00 €
CNR (demande en cours)	31 868,00 €
CCBS	77 453 € soit 25 818 € par an

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **APPROUVE** le plan d'action, la gouvernance et le plan de financement tels que présentés.
- **SOLLICITE** la labélisation de son PAT comme « PAT de niveau 2 ».
- **AUTORISE** Madame la présidente à solliciter une subvention de de tous les financeurs potentiels.
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-228 :

DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES DU FONDS VERT DE L'ÉTAT POUR LE CO-FINANCEMENT DE LA MISSION DU CHEF DE PROJET CRTE (CONTRAT POUR LA REUSSITE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE) POUR LA PERIODE ALLANT DU 01/07/2024 AU 30/06/2025 (ANNEE 2)

- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

La communauté de communes Bugey-Sud (CCBS) s'est engagée depuis plusieurs années dans une politique active pour préserver son riche patrimoine naturel tout en maintenant la qualité de vie de ses habitants et en renforçant son attractivité.

Le projet de territoire de la CCBS adopté en 2022 définit l'ambition du territoire, notamment en matière de transition écologique, et permet de disposer d'un cadre d'actions pour les 10 prochaines années.

Le CRTE signé le 20/12/2021 avec l'État décline le projet de territoire en un programme d'actions opérationnelles.

Il est rappelé que la CCBS a été retenue par l'État (MTECT et le CGDD) comme territoire pilote pour travailler sur la nouvelle génération de CRTE (améliorer et accélérer la transition écologique) en particulier pour élaborer les indicateurs territoriaux de la transition écologique (boussole de la transition écologique).

Pour ce faire la collectivité affecte un de ses agents pour la recherche de financements, principalement via le CRTE mais aussi pour des sources de financement complémentaires : programme européen LEADER 2023-2027, commissariat de massif du Jura, Région et Département (ingénierie financière). Par ailleurs, cet agent peut être amené à épauler les communes dans leur recherche de financements.

A noter que la CCBS a signé le 16/09/2024 un contrat d'objectifs territorial avec l'ADEME (COT) qui définit les ambitions écologiques du territoire et ses marges de progrès.

Le Fonds vert, qui a déjà co-financé la période 2023-2024, permet de demander une subvention auprès de l'État **pour le co-financement de la mission du chef de projet CRTE pour une seconde année (du 01/07/2024 au 30/06/2025).**

Coût salarial total annuel du chef de projet CRTE : 55 700 €

Il est donc proposé au Bureau décisionnel de formaliser une demande de subvention auprès du Fonds vert sur 12 mois (volet ingénierie) pour un montant de 44 560 € (80%) et un autofinancement de 11 140 € (20%).

La CCBS s'engage à financer la totalité de ce poste en cas de refus du Fonds vert.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **AUTORISE** la demande de subvention, telle que présentée ci-dessus, auprès du Fonds Vert pour le co-financement du poste chef de projet CRTE.
- **S'ENGAGE** à financer la totalité du poste en cas de refus du Fonds Vert.
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024.

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**



DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

**DELIBERATION N ° D-2024-229 :
MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS**

- ✓ Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n ° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

VU le Code général des collectivités territoriales (CGCT) ;

VU la loi n ° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 4, 6 et 34 ;

VU les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application des articles 4 et 6 de la loi n ° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;

VU la délibération n ° D-2024-197 du 9 septembre 2024 portant tableau des effectifs des emplois permanents.

CONSIDERANT le besoin de la communauté de communes Bugey-Sud (CCBS) de disposer d'un tableau des effectifs des emplois permanents à jour ;

CONSIDERANT, qu'aux termes de l'article 34 de la loi n ° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'assemblée délibérante qui détermine ainsi l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaire au fonctionnement des services ;

VU la délibération n ° D-2023-247 en date du 14 décembre 2023 par laquelle le conseil communautaire a délégué pouvoir au bureau exécutif pour modifier le tableau des emplois ;

Il est présenté au bureau exécutif la création de l'emploi suivant au tableau des emplois :

CREATION D'EMPLOIS					
DIRECTION/ SERVICE	CADRES EMPLOIS/ GRADES	NATURE DES FONCTIONS	TC/TNC	DUREE HEBDO	MOTIVATION
Direction développement, aménagement et promotion du territoire - service urbanisme et planification	Attaché	Instructeur d'autorisation d'occupation des sols chargé de la planification	TC	35h	Création du poste d'Instructeur d'autorisation d'occupation des sols chargé de la planification afin d'être en appui de la direction de ce service qui porte la responsabilité de cette mission - il

					s'agit de mettre en œuvre et suivre les démarches de planification stratégique intercommunale (ex : SCOT)
--	--	--	--	--	---

VU l'exposé du rapporteur, il est demandé à l'assemblée de bien vouloir se prononcer.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **APPROUVE** la modification apportée au tableau des emplois permanents de la CCBS, annexé à la présente délibération ;
- **DIT** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois créés seront inscrits au budget principal ;
- **AUTORISE** madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Belley, le 7 octobre 2024.

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Lyon dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-230 :

RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL POUR LE POSTE DE RESPONSABLE DE LA POLITIQUE SOCIALE (QVT/CTG/POLITIQUE SANTE TERRITORIALE)

- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

VU l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique qui stipule que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

VU la délibération n° D2023-266 du 14 décembre 2023 créant le poste de responsable de la politique sociale (QVT/CTG/politique santé territoriale),

Il appartient au bureau de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial.

CONSIDERANT que le poste de responsable de la politique sociale (QVT/CTG/politique santé territoriale) (soit 35 heures) est vacant depuis sa création par délibération, une consultation a été lancée (DVE 001240828001046).

Conformément à l'article L. 332-8-2 du Code général de la fonction publique, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, cet emploi était susceptible d'être pourvu par un agent contractuel de droit public, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

Le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de 6 mois. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

CONSIDERANT qu'à l'issue de l'analyse des candidatures reçues, il n'y avait pas de candidatures de fonctionnaires correspondant aux compétences attendues et au salaire brut annuel défini pour ce poste. Cependant, un agent contractuel actuellement en poste à la CCBS détient les compétences attendues pour ce poste et a candidaté sur ce poste.

L'agent a justifié de son niveau scolaire par la possession d'un ou des diplômes ainsi que les conditions d'expérience professionnelle correspondent au poste de responsable de la politique sociale (QVT/CTG/politique santé territoriale).

Il est proposé au bureau décisionnel d'autoriser le recrutement d'un agent contractuel sur l'emploi permanent du grade d'attaché, échelon 5^{ème}, relevant de la catégorie hiérarchique A.

Sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement soit d'attaché territorial - 5eme échelon.

Il sera employé à temps complet soit 35h, pour une durée déterminée de 6 mois à compter du 15 octobre 2024.

Cette durée pourra être renouvelée jusqu'à une durée maximum de 6 ans.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **AUTORISE** le recrutement d'un agent contractuel sur l'emploi permanent du grade d'attaché territorial, échelon 5eme, relevant de la catégorie hiérarchique A, pour effectuer les missions suivantes :
 - Encadrement du service ;
 - Animation et coordination de la convention territoriale globale (CTG) en lien avec les communes, la CAF et les structures petite enfance, enfance, jeunesse, vie sociale et accès aux droits ;
 - Définition et mise en œuvre des politiques sociales (CTG, politique de la ville, subventions aux associations...) et de santé (contrat local de santé mentale)
 - Réponse, suivi et coordination de projets au niveau territorial (prévention des addictions, santé-environnement, français langue étrangère...)
 - Participation à l'animation des réseaux d'acteurs dans les domaines solidarités et santé (ex. CPTS), développement et suivi de partenariats
 - Suivi de diagnostics territoriaux
 - Suivi des maisons de santé intercommunales
 - Demandes de financements
 - Liens avec les élus, aide à la décision
 - Gestion budgétaire du service
 - Rédaction des actes administratifs
 - Transversalité avec les autres services et thématiques (ex. PAT, culture, dispositif social d'accès à l'eau...)

- **DECIDE** qu'il sera employé à temps complet 35h, pour une durée déterminée de 6 mois à compter du 15 octobre 2024.

- **DIT** que la dépense correspondante sera inscrite au chapitre 012 du budget primitif 2024.

- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Lyon dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-231 :

MISE A JOUR DE LA DELIBERATION N° D-2016-164 DU 24/11/2016 RELATIVE A L'INSTAURATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

VU le code général de la fonction publique, notamment les articles L621-4 et L621-5 ;

VU le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale ;

VU l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

VU l'arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

VU la délibération n° D-2016-164 du 24/11/2016 relative à l'instauration du compte épargne temps pour les agents de la CCBS ;

VU la délibération n° D-2023-16 du 26/01/2023 relative à l'application du compte épargne temps pour les agents sous statuts de droit privé des régies eau et assainissement ;

VU l'avis du comité social en date du 24/09/2024,

CONSIDERANT que le compte épargne-temps (CET) permet aux agents d'épargner des congés non pris durant l'année civile en cours, en vue d'une utilisation ultérieure dans les conditions définies par la présente délibération ;

CONSIDERANT que l'instauration du compte épargne-temps est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics et qu'il revient à l'organe délibérant de déterminer les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture ainsi que les modalités d'utilisation des droits ;

Le rapporteur rappelle ci-dessous les modalités d'application de la délibération n° D2016-16 complétées par les dispositions dérogatoires pour 2024 de l'arrêté du 9/01/2024 pris pour l'application du décret n° 2004-876 du 26/08/2004 :

➤ **Bénéficiaires du CET :**

Pour bénéficier d'un CET, l'agent doit réunir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir la qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel de droit public

- Être employé à temps complet ou non complet et exercer ses fonctions à temps plein ou partiel au sein de la CCBS
- Les agents sous le statut de droit privé de la régie des eaux et assainissement

➤ **Ouverture du CET :**

Le CET est ouvert de plein droit à la demande expresse de l'agent, s'il remplit les conditions cumulatives pour en être bénéficiaire.

L'ouverture de ce compte peut être demandée à tout moment de l'année.

Aucun agent ne peut être contraint de demander le bénéfice de l'ouverture d'un CET.

➤ **Garanties :**

L'autorité territoriale peut refuser l'ouverture d'un CET si l'agent demandeur ne remplit pas les conditions pour y ouvrir droit. Cette décision de refus d'ouverture du CET est toutefois motivée.

L'autorité territoriale informe annuellement les agents des droits épargnés et consommés au titre du CET.

➤ **Alimentation du CET :**

L'agent doit faire parvenir la demande d'alimentation du CET au service gestionnaire au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Le CET est alimenté dans la limite de soixante jours.

Par dérogation, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à soixante-dix jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global des 60 jours prévus peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004 susvisé.

L'unité d'alimentation du CET est la durée effective d'une journée de travail soit 7h donc l'alimentation par demi-journée n'est pas possible.

L'alimentation peut se faire par :

- **Les congés annuels :**

Les jours de congés annuels, ainsi que les jours de fractionnement acquis au titre des jours de congés annuels pris hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peuvent alimenter le CET.

Le nombre des jours de congés annuels pris dans l'année par l'agent ne peut être inférieur à vingt. Cette durée minimale de congés annuels à prendre sont à proratiser en fonction de la quotité de travail de l'agent à temps non complet ou à temps partiel.

Les jours de congés annuels non pris au-delà de ce seuil peuvent être épargnés sur le CET.

- **Les jours d'ARTT :**

Les jours acquis au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) peuvent alimenter le CET, sans limitation du nombre de jours pouvant y être déposés.

- **Les jours de repos compensateur :**

Le CET peut être alimenté par une partie des jours de repos compensateur (sans toutefois que ce report puisse conduire à déroger aux garanties minimales de durée et d'amplitude du temps de travail).

Une heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation, les heures ainsi indemnisées ne peuvent donc pas être épargnées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs seront transformés en jours s'ils sont exprimés en heures (journée de travail soit 7heures), par référence à la durée moyenne quotidienne de travail et ne pourront être placés sur le compte que par journée complète acquise.

➤ **Modalités d'utilisation du CET :**

L'agent peut utiliser les jours de congés épargnés sur son CET sous forme de congés ordinaires, sous réserve des nécessités du service. Tout refus opposé par l'autorité territoriale doit être motivé. En ce cas, l'agent peut former un recours devant sa collectivité, qui doit alors statuer après avoir consulté l'avis de la commission administrative ou consultative paritaire.

Les congés pris sous forme de congés ordinaires au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite et le droit aux congés prévus par le code général de la fonction publique. Ces

jours de congés pris au titre du CET, s'inscrivent dans le calendrier des congés annuels de la CCBS. Pour utiliser les jours épargnés, l'agent doit formuler une demande de congés auprès de l'autorité territoriale.

Les nécessités de service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé du proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

L'agent peut utiliser les jours excédant les quinze premiers jours épargnés sur son CET, en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi celles qui suivent :

- La prise en compte de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP - uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL),
- L'indemnisation de ces jours selon la réglementation en vigueur,
- Le maintien des jours sur son CET,
- L'utilisation des jours sous forme de congé ordinaire.

L'agent doit faire part de son droit d'option à compter du seizième jour épargné au service gestionnaire du CET avant le 31 janvier de l'année suivante.

➤ Conséquences de la mobilité et fermeture du CET

Lorsque le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, les droits sont ouverts et la gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant d'une autre fonction publique, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, conformément aux règles applicables dans cette administration ou établissement d'accueil. L'autorité territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre deux employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent qui change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement

En cas de disponibilité ou de congé parental, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale représentative, la collectivité ou l'établissement d'affectation assure l'ouverture des droits et la gestion du compte.

Dans le cas de la mise à disposition, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

En cas de décès de l'agent, ses ayants droits peuvent prétendre à l'indemnisation forfaitaire des congés non pris au titre du CET.

La présente délibération corrige simplement les jours au-dessus desquels l'indemnisation est possible, soit à partir de 16^{ème} jour afin de se conformer au décret n°2018-1305 du 27/12/2018 abaissant le seuil à partir duquel la monétisation est possible.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **ADOPTE** la modification concernant l'évolution du seuil à partir duquel la monétisation est possible.
- **DIT** que la dépense correspondante sera inscrite au chapitre 012 du budget eau 2024 ;
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**



Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Lyon dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-232 :

RAPPORT D'ANALYSE DU DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

VU l'article L811-1 du Code Général de la Fonction Publique portant dispositions générales relatives à l'hygiène et la sécurité ;

VU l'article L.4121-1 du Code du Travail concernant les obligations de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;

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 l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

VU l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;

VU la circulaire ministérielle du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 dans la fonction publique territoriale ;

VU l'avis favorable rendu par le Comité Social Territorial relatif à la présentation du diagnostic des risques psychosociaux en date du 25 juin 2024 ;

Depuis 2014, il appartient à chaque employeur territorial de réaliser un diagnostic des Risques Psycho Sociaux (RPS) au sein de sa structure. Cette étude a été menée à la CCBS en ce début d'année par le cabinet CERFOS.

Les conclusions issues du rapport annexé à la présente délibération ont été restituées au personnel le mardi 02 juillet.

VU l'exposé du rapporteur, il est demandé au bureau exécutif de bien vouloir se prononcer.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **PREND ACTE** du rapport d'analyse du diagnostic des RPS au sein de la CCBS, étant précisé que celui-ci est à intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et qu'il sera consultable par l'ensemble des agents.
- **CHARGE** l'autorité territoriale de garantir la mise en œuvre et le suivi d'un plan d'actions issues du diagnostic des RPS.

- **S'ENGAGE** à mettre des moyens humains et financiers afin de mener à bien les actions de prévention.
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**



A handwritten signature in black ink is written over a blue circular stamp. The stamp contains the text "COMMUNAUTÉ de BUGEY SUD (Ain)" in a circular arrangement.

RAPPORT

DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNE DE BUGEY SUD



Date démarrage projet : 25 janvier 2024

Date rapport : juillet 2024



Société CERFOS

9 rue des écoles, 63720 CHAVAROUX

Tél : 04 73 33 25 28

www.cerfos.fr

Sommaire

Objet du rapport	Page 5
1- Présentation de la démarche	Page 6
2- Présentation des indicateurs projet	Page 8
3- Présentation de la méthodologie questionnaire	Page 9
4- Analyse du questionnaire	Page 10
5- Présentation de la méthodologie des entretiens	Page 26
6- Analyse des entretiens	Page 27
7- Analyse globale	Page 38
8- La cotation	Page 39
9- Les préconisations	Page 41
10- Conclusion	Page 48
Annexe 1 : Gantt du projet	Page 49
Annexe 2 : Questionnaire diagnostic RPS	Page 50

OBJET DU RAPPORT

La communauté de communes de Bugey Sud a souhaité être accompagnée dans la mise en œuvre d'une évaluation des risques psychosociaux (RPS) auxquels sont potentiellement soumis l'ensemble des agents de l'établissement afin d'établir un plan d'actions adapté et d'intégrer l'ensemble des informations dans son document unique d'évaluation des risques professionnels volet RPS qui sera à créer.

Ce projet répond à la réglementation de l'accord cadre 2013 où il est demandé à l'ensemble des employeurs de la fonction publique de réaliser un diagnostic des risques psycho-sociaux et d'établir un plan d'actions afin d'améliorer les conditions de travail en son sein. Il répond également à l'obligation de l'employeur d'identifier les risques au sein de sa structure et de les prévenir en mettant en place des actions de prévention ou, si le risque est déjà présent, des actions correctives.

Cette méthodologie préconisée par l'**INRS** ainsi que par le **Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique** a été choisie afin de faciliter l'intégration des éléments dans le document unique de la communauté de communes de Bugey Sud. Elle se base sur trois grandes étapes :

- Une partie questionnaire basée sur les 6 dimensions de Michel GOLLAC ;
- Une partie entretien réalisée en semi-directif suivant un guide précis présenté et validé lors de la réunion de lancement le 25 janvier 2024. L'ensemble des entretiens a été réalisé par une psychologue ;
- Une partie dépouillement et regroupement des résultats qui permet de présenter ce rapport.

Ce rapport a pour but de mettre en avant les points sensibles et de proposer des pistes d'amélioration afin qu'au niveau de la communauté de communes de Bugey Sud, une réflexion soit lancée.

1. PRESENTATION DE LA DEMARCHE

La communauté de communes de Bugey Sud a souhaité réaliser un diagnostic RPS pour tendre vers une amélioration des conditions de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. La CCBS¹ a sollicité le cabinet CERFOS fin d'année 2023 afin de répondre à sa demande.

Ce dernier reprend aux trois enjeux de la prévention et y répond :

- **Humain** : le but étant de développer une qualité de vie au travail, de favoriser le lien social et de préserver la bonne santé des agents (physique et mentale) ;
- **Réglementaire** : le diagnostic répond à l'obligation de réalisation d'un diagnostic RPS au sein des différents établissements de la fonction publique (accord-cadre de 2013). Il répond également à l'obligation de l'employeur vis-à-vis du code du travail (L.4121-1) ;
- **Financier** : le but étant de fidéliser les agents, d'anticiper des changements sur la performance et l'engagement dans l'organisation, de diminuer le taux des accidents du travail/service et maladie professionnelle et d'améliorer l'image de la collectivité.

Afin de mener à bien le projet, un comité de pilotage (COFIL) a été mis en place, il est composé de deux consultants du CERFOS et de la DRH et de l'assistant de prévention de la communauté de communes de Bugey Sud. L'ensemble du travail est réalisé avec une forte participation des agents de la collectivité tant pour la réponse aux questionnaires que pour la réalisation des entretiens.

Le projet a été décomposé en plusieurs étapes :

1. Le cadrage et lancement du projet qui a eu lieu le 11 janvier 2024 avec le COFIL et le 25 janvier 2024 avec le CODIR et au CST.
2. La communication a été réalisée par les agents internes du COFIL lors de la semaine 7/2024. Cette étape permet de détailler les différents stades du projet aux agents.
3. Le diagnostic qui s'est scindé en deux phases : les questionnaires et les entretiens. Le diagnostic a pour but de répertorier les ressentis des agents au sein de la collectivité tout en préservant leurs anonymats. La partie « questionnaires » a eu lieu de la semaine 10 à 13 inclus, la partie « entretiens » a eu lieu de la semaine 12 à 14 inclus.
4. Le dépouillement et l'analyse se fait, pour la partie questionnaire, par analyse statistique et croisée avec les données extraites du rapport social unique. Pour la partie entretien, l'analyse se réalise par thématique, c'est-à-dire qu'elle séquence le discours par thème et calcule leur fréquence d'apparition et leur interaction.

¹ Communauté de communes de Bugey Sud

-
5. Les livrables sont le présent rapport avec le détail des analyses, les points de vigilance et les éléments prioritaires à traiter. Des préconisations, des actions de prévention sont également annotées en fin de ce rapport. Une restitution est prévue le 25 juin 2024 aux membres du CST et du CODIR ainsi que le 02 juillet à l'ensemble des agents (support PPT conçu pour la circonstance).

Le projet prend fin le 02 juillet 2024, lors de la présentation des éléments du diagnostic RPS. Les actions préconisées par le cabinet CERFOS seront menées en autonomie par la CCBS et ses pilotes.

L'intégration des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques est à la charge de la CCBS.

Le cabinet CERFOS reste en appui en cas de difficulté ou pour réaliser des actions complémentaires ou de prévention au besoin.

2. PRESENTATION DES INDICATEURS PROJET

Les indicateurs présentés ci-dessous permettent de mesurer les écarts entre le projet initial et final.

1. Temps sur le projet :

Temps réel - Temps prévu = 31,5 jours - 26,5 jours = 5 jours en plus sur le projet.

2. Retard sur le projet :

Date de fin réelle - Date de fin prévue = 11/07/2024 - 11/07/2024 = 0 jour de retard.

3. Les étapes du projet :

Nombre d'étapes réalisées - Nombre d'étapes prévues = 24 - 21 = 3 étapes supplémentaires.

4. Réponses au questionnaire :

Nombre de réponses / Nombre d'agents x 100 = 78/100x100 = 78% de taux de réponse.

5. Taux de réalisation d'entretien :

Nombre de personne reçue en entretien / Nombre d'agents x 100 = 63/100x100 = 63% d'agents reçus en entretien

2. PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire utilisé pour l'étude se base sur les 6 dimensions d'analyse de Michel GOLLAC². Il a été retravaillé afin de répondre aux particularités de la fonction publique territoriale.

Ces 6 dimensions d'analyse, d'après le sociologue, permettent de couvrir l'ensemble des problématiques entraînant des difficultés dans le monde du travail :

- Exigences du travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie et marge de manœuvre
- Rapports sociaux et reconnaissance
- Conflits de valeurs
- Insécurité socio-économique

Dans le questionnaire, le cabinet CERFOS a souhaité distinguer les horaires de travail. Cet aspect des conditions de travail étant apparu « critique » dans d'autres études, il nous semblait important de le détacher des autres critères d'analyse.

Le questionnaire qui a été envoyé à l'ensemble des agents est présenté en annexe 1 de ce présent rapport. Ce dernier est constitué d'une trentaine de questions, il permet d'éclairer l'analyse des entretiens et du diagnostic final.

Afin d'obtenir un nombre suffisant de réponses, une durée de 3 semaines avait été accordée aux répondants. Le taux de réponses était alors de 65%, le COPIL a décidé de le laisser une semaine supplémentaire pour arriver **à un taux de 78%**. En comparaison le taux de réponses obtenues aux enquêtes sociales nationales est de 77%. Le cabinet CERFOS considère que le taux de réponses est très positif. Concernant le **taux de réponses aux parties « commentaires »** du questionnaire, le CERFOS relève que **50% des agents** y ont répondu, ce pourcentage est exceptionnellement élevé, il se situe généralement entre 10 et 30%. Le cabinet CERFOS considère que les personnes sont très engagées dans la démarche, ce qui laisse à penser que les actions proposées et mises en place seront suivies positivement.

Lors de l'étude des différents entretiens, il s'est avéré que l'identité des agents étaient facilement reconnaissable. Afin de garantir cet anonymat principe auquel le cabinet CERFOS ne dérogera pas, il a été décidé d'exploiter les résultats en regroupant l'ensemble des pôles et donc de réaliser l'étude sur l'ensemble de la collectivité.

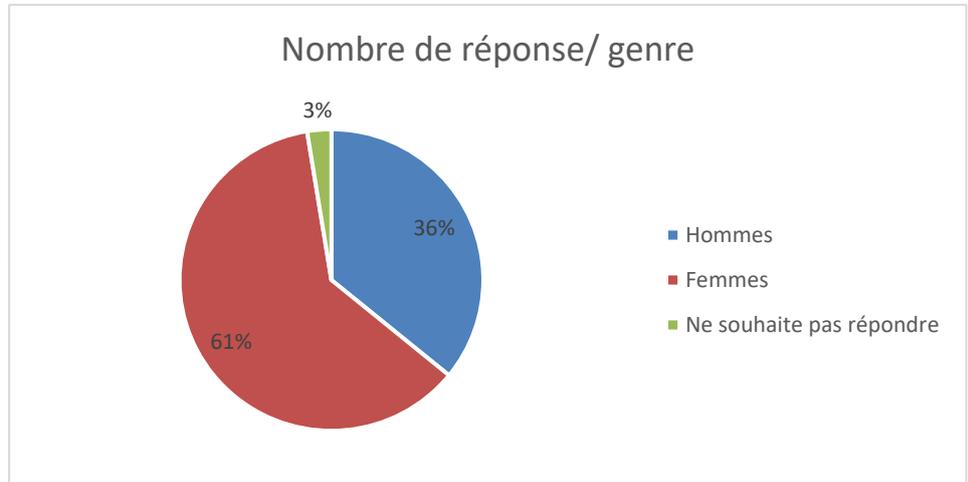
² Sociologue français missionné pour établir un diagnostic et des préconisations pour les risques psychosociaux.

3. ANALYSE DES DONNEES DU QUESTIONNAIRE

3.1. Profil des répondants :

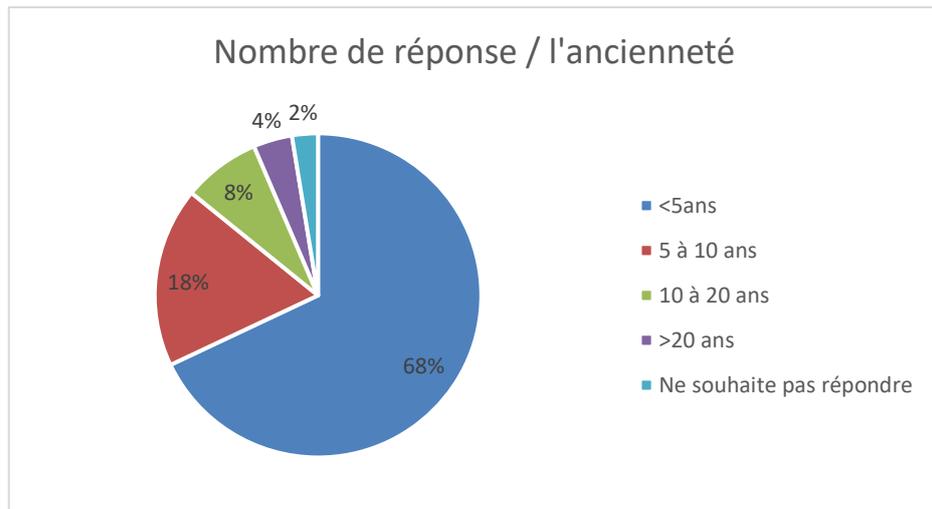
Au niveau du genre :

Femmes	48
Hommes	28
Ne souhaite pas répondre	2



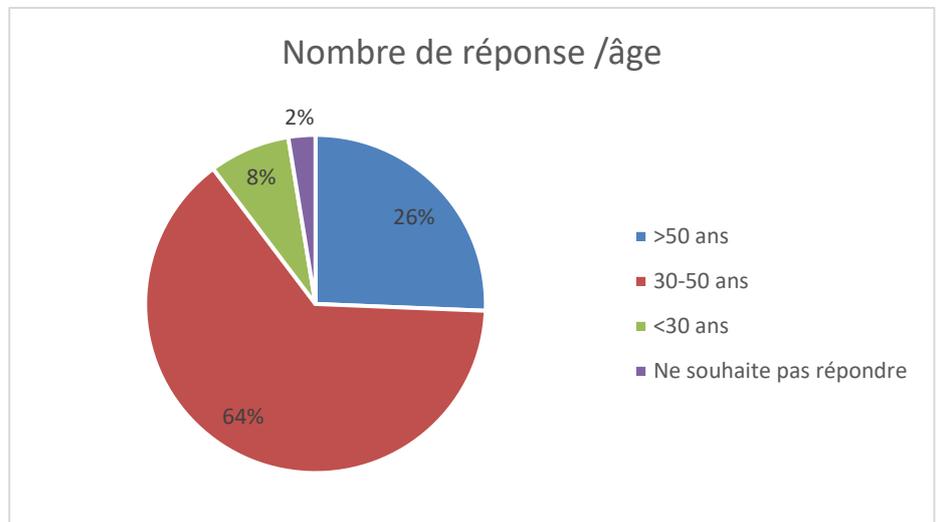
Au niveau de l'ancienneté :

< 5 ans	53
> 20 ans	3
10 - 20 ans	6
5 - 10 ans	14
Ne souhaite pas répondre	2



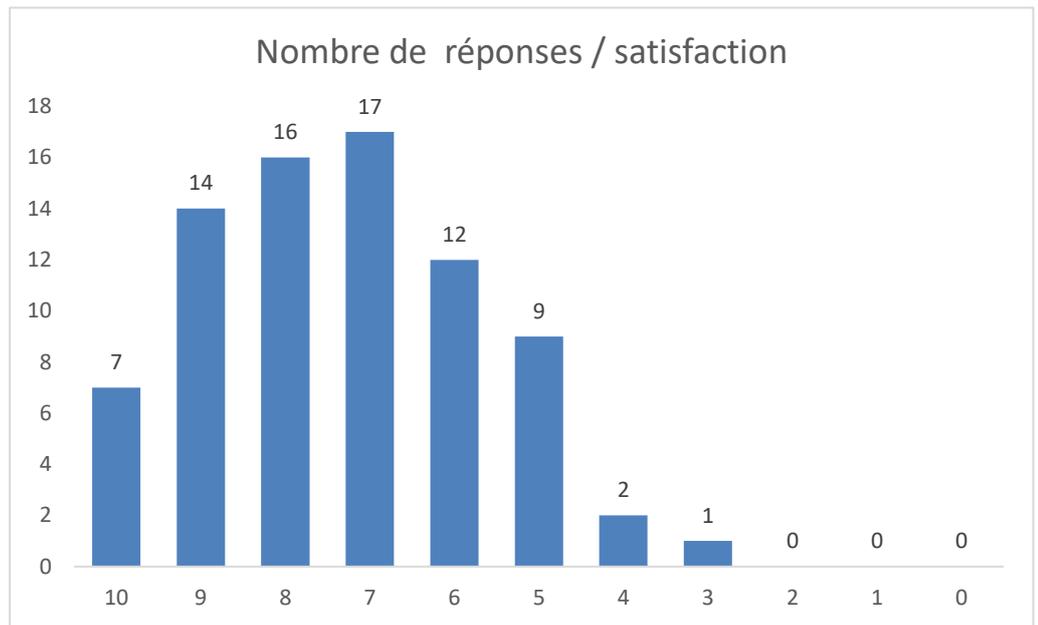
Au niveau de la tranche d'âge :

<30ans	6
> 50 ans	20
30 - 50 ans	50
Ne souhaite pas répondre	2



Au niveau de la satisfaction à travailler dans la collectivité :

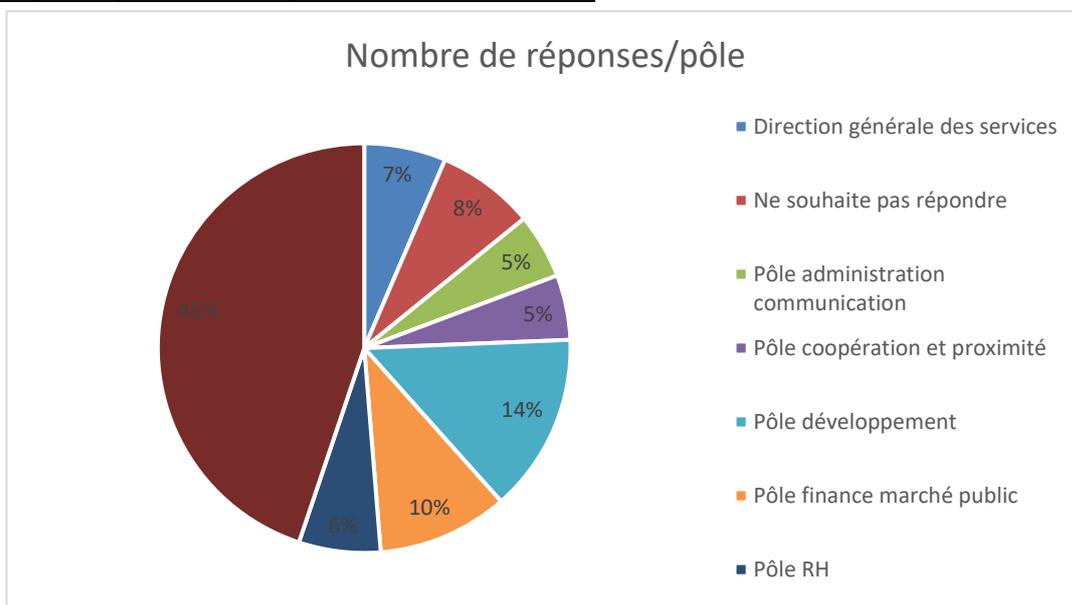
Note satisfaction	Nombre de réponses
10	7
9	14
8	16
7	17
6	12
5	9
4	2
3	1
2	0
1	0
0	0



La population est satisfaite, la majorité des réponses se situe entre une note 6 à 9 sur 10.

Au niveau du nombre de réponses par pôle :

Nom du pôle	Nombre de réponses
Direction générale des services	1
Pôle administration communication	4
Pôle coopération et proximité	5
Pôle développement	12
Pôle finance marché public	8
Pôle RH	5
Pôle technique environnement	37
Ne souhaite pas répondre	6

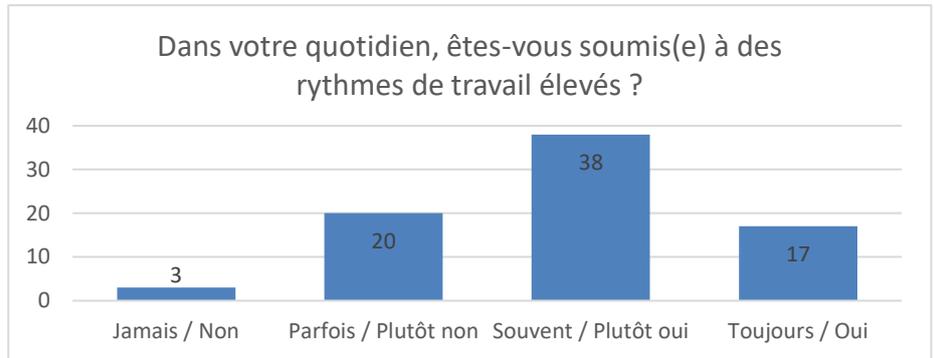


3.2. Réponses par question :

1. Intensité et complexité du travail

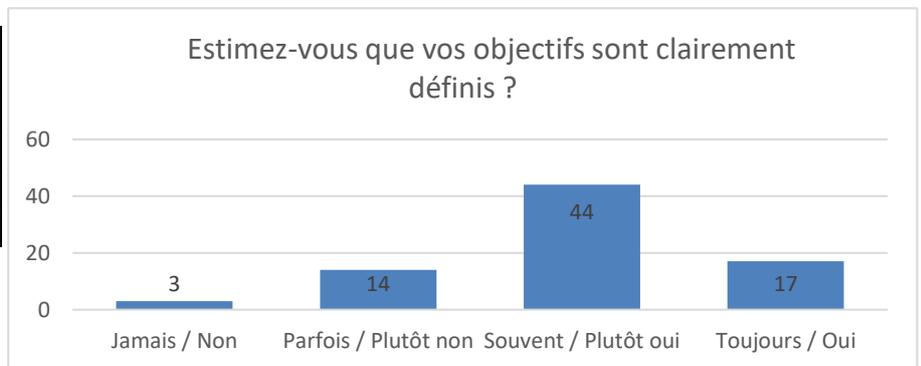
1.1. Dans votre quotidien, êtes-vous soumis(e) à des rythmes de travail élevés ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	3
Parfois / Plutôt non	20
Souvent / Plutôt oui	38
Toujours / Oui	17



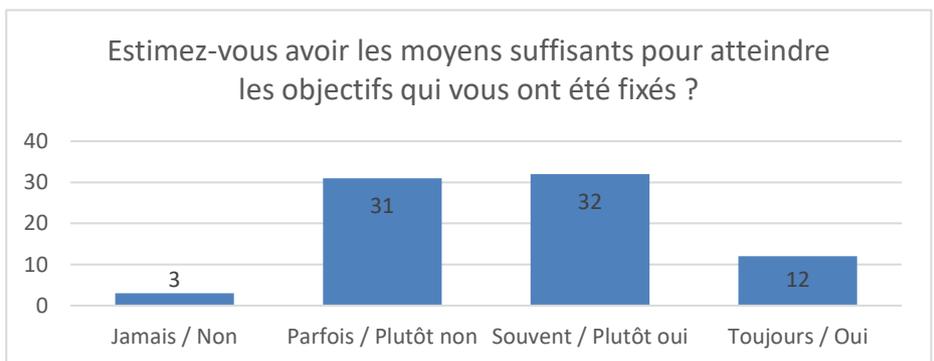
1.2. Estimez-vous que vos objectifs sont clairement définis ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	3
Parfois / Plutôt non	14
Souvent / Plutôt oui	44
Toujours / Oui	17



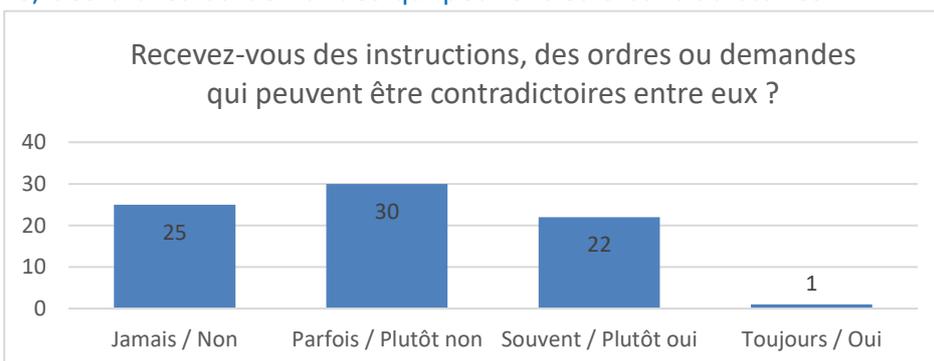
1.3. Estimez-vous avoir les moyens suffisants pour atteindre les objectifs qui vous ont été fixés ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	3
Parfois / Plutôt non	31
Souvent / Plutôt oui	32
Toujours / Oui	12



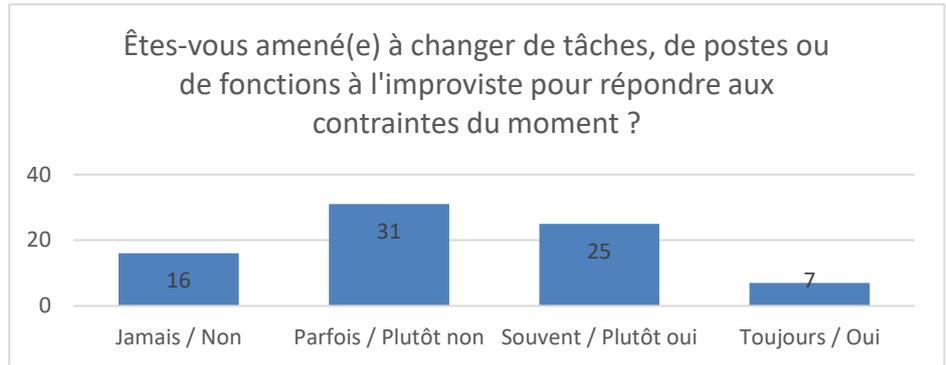
1.4. Recevez-vous des instructions, des ordres ou demandes qui peuvent être contradictoires entre eux ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	25
Parfois / Plutôt non	30
Souvent / Plutôt oui	22
Toujours / Oui	1



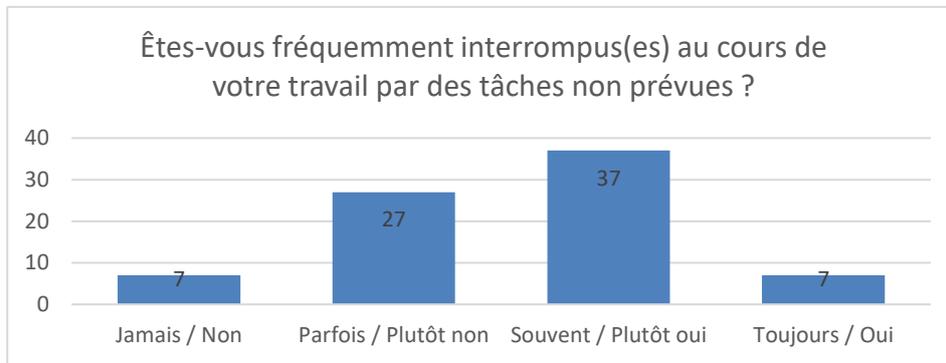
1.5. Êtes-vous amené(e) à changer de tâches, de postes ou de fonctions à l'improviste pour répondre aux contraintes du moment ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	16
Parfois / Plutôt non	31
Souvent / Plutôt oui	25
Toujours / Oui	6



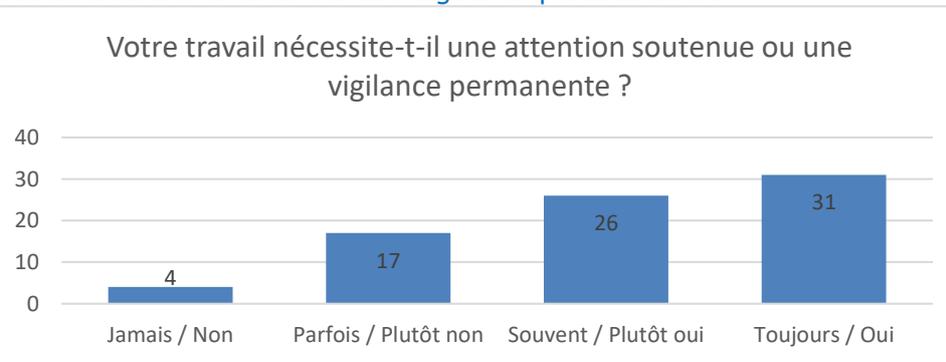
1.6. Êtes-vous fréquemment interrompus(es) au cours de votre travail par des tâches non prévues ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	7
Parfois / Plutôt non	27
Souvent / Plutôt oui	37
Toujours / Oui	7



1.7. Votre travail nécessite-t-il une attention soutenue ou une vigilance permanente ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	4
Parfois / Plutôt non	17
Souvent / Plutôt oui	26
Toujours / Oui	31



Conclusion sur ce domaine :

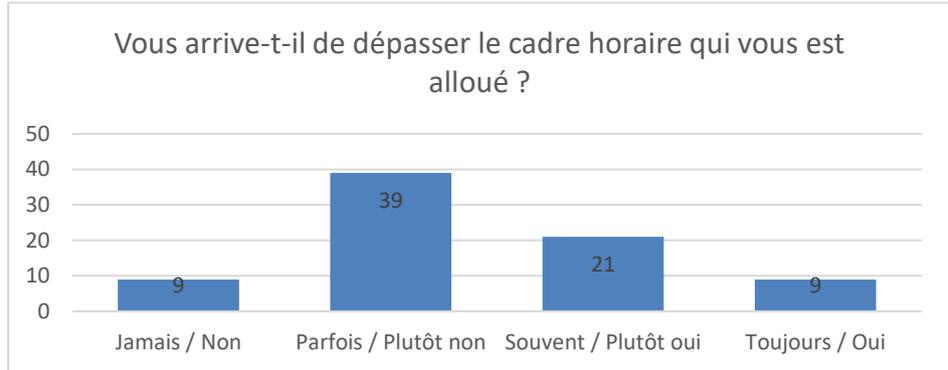
Les agents de la communauté de communes de Bugey Sud ont des objectifs bien précis qui leur permettent de prioriser les tâches.

Cependant, les agents font majoritairement remonter que le rythme de travail est assez élevé, et qu'ils n'ont pas tout le temps les moyens suffisants pour atteindre les objectifs fixés. De plus, il est fréquent que les salariés soient interrompus par des usagers dans leur travail, ils sont conscients que cela fait partie du service qu'ils ont à rendre.

2. Horaires de travail

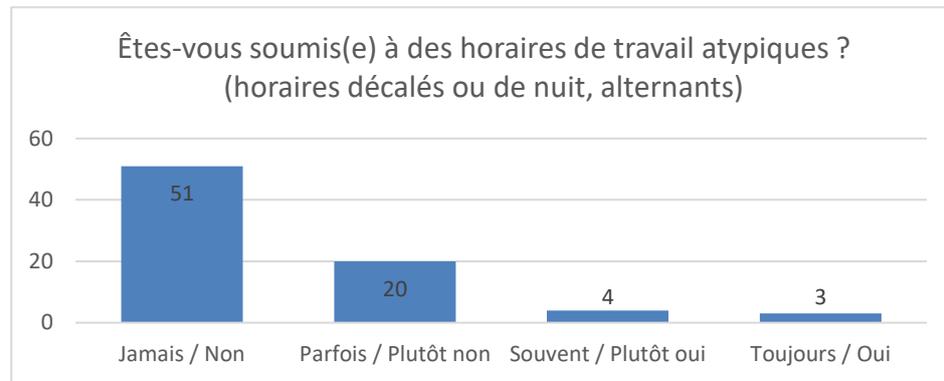
2.1. Vous arrive-t-il de dépasser le cadre horaire qui vous est alloué ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	9
Parfois / Plutôt non	39
Souvent / Plutôt oui	21
Toujours / Oui	9



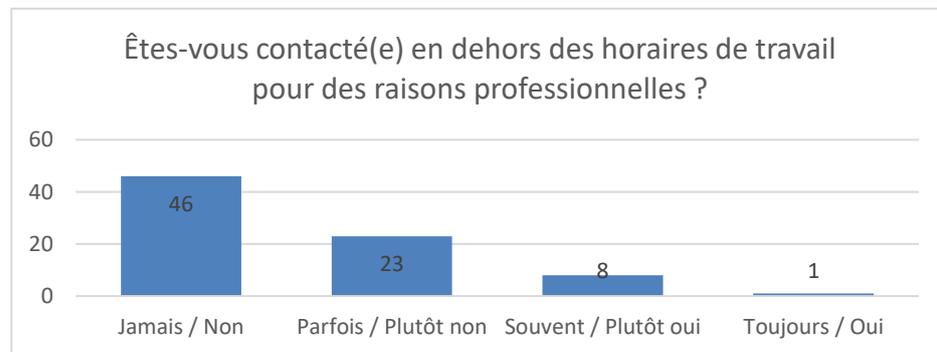
2.2. Êtes-vous soumis(e) à des horaires de travail atypiques ? (horaires décalés ou de nuit, alternants)

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	51
Parfois / Plutôt non	20
Souvent / Plutôt oui	4
Toujours / Oui	3



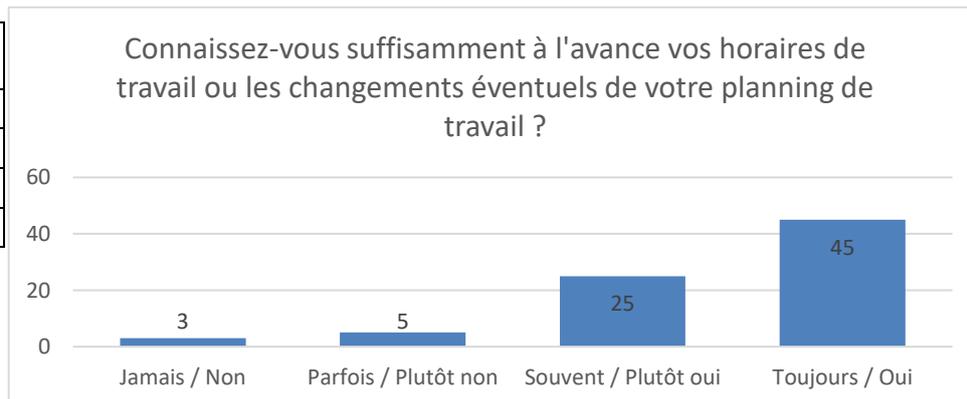
2.3. Êtes-vous contacté(e) en dehors des horaires de travail pour des raisons professionnelles ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	46
Parfois / Plutôt non	23
Souvent / Plutôt oui	8
Toujours / Oui	1



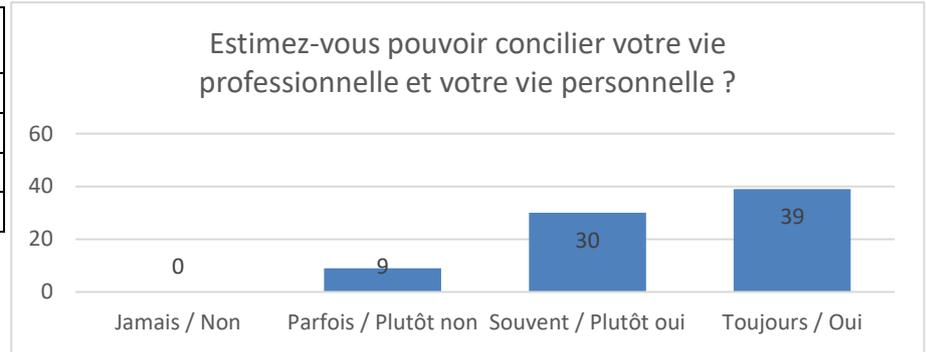
2.4. Connaissez-vous suffisamment à l'avance vos horaires de travail ou les changements éventuels de votre planning de travail ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	3
Parfois / Plutôt non	5
Souvent / Plutôt oui	25
Toujours / Oui	45



2.5. Estimez-vous pouvoir concilier votre vie professionnelle et votre vie personnelle ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	0
Parfois / Plutôt non	9
Souvent / Plutôt oui	30
Toujours / Oui	39



Conclusion sur ce domaine :

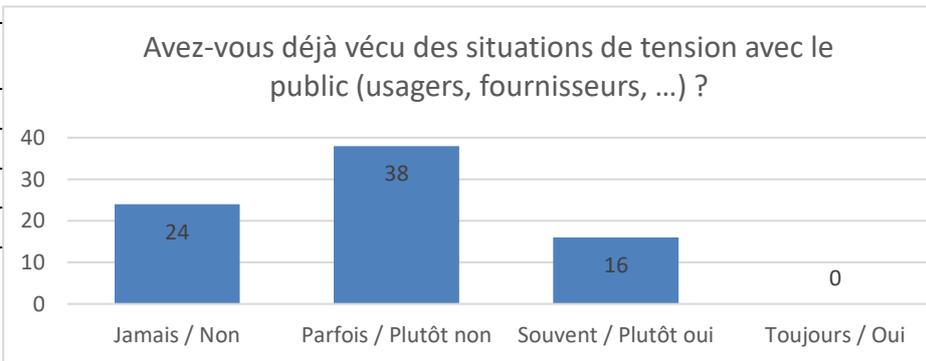
Dans la majorité des cas, les horaires de travail sont respectés et conviennent aux agents. Pour les personnes en poste, les agents sont satisfaits de recevoir en avance les horaires de travail.

La gestion des horaires de travail permet aux agents d'avoir un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

3. Exigences émotionnelles

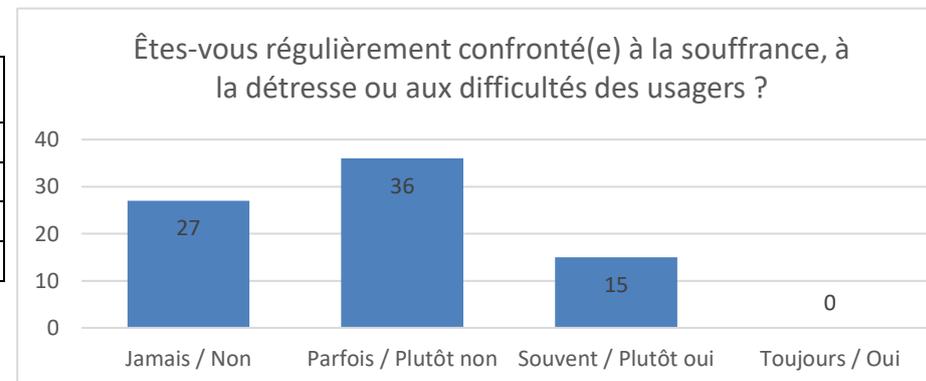
3.1. Avez-vous déjà vécu des situations de tension avec le public (usagers, fournisseurs, ...) ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	24
Parfois / Plutôt non	38
Souvent / Plutôt oui	16
Toujours / Oui	0



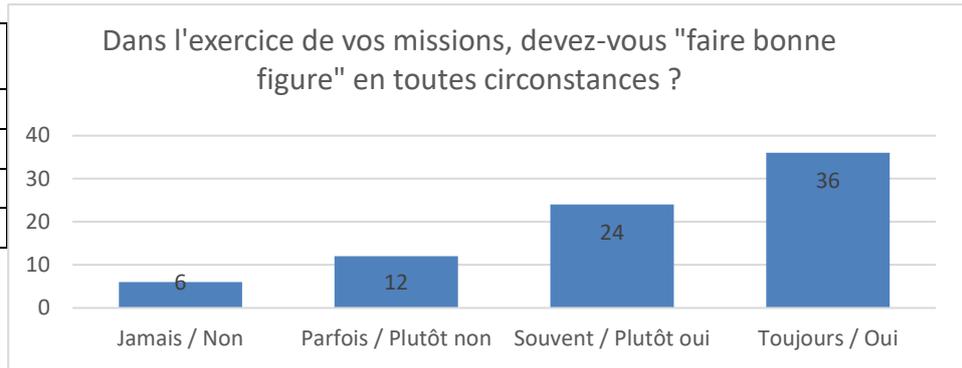
3.2. Êtes-vous régulièrement confronté(e) à la souffrance, à la détresse ou aux difficultés des usagers ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	27
Parfois / Plutôt non	36
Souvent / Plutôt oui	15
Toujours / Oui	0



3.3. Dans l'exercice de vos missions, devez-vous "faire bonne figure" en toutes circonstances ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	6
Parfois / Plutôt non	12
Souvent / Plutôt oui	24
Toujours / Oui	36



Conclusion sur ce domaine :

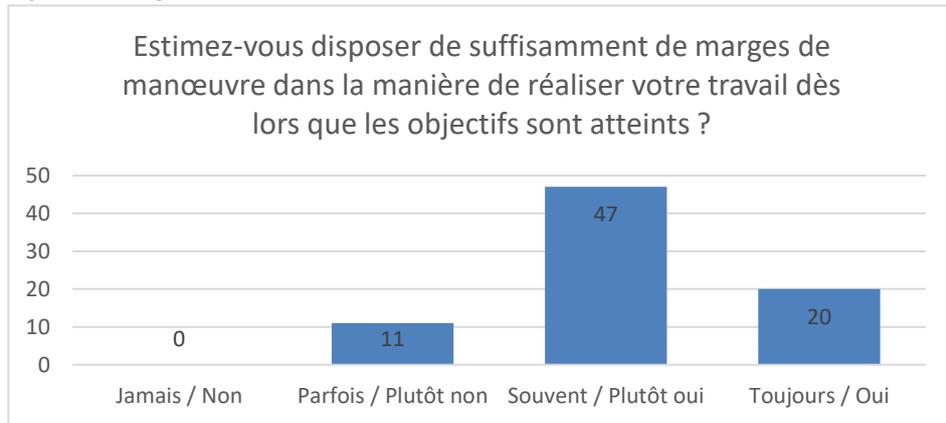
Les relations avec le public sont généralement de bonne qualité, il n'y a pas eu d'évènement à souligner et le ressenti par rapport aux difficultés que les usagers peuvent avoir n'est pas perçu comme négatif.

Les agents soulignent tout de même qu'ils doivent faire régulièrement « bonne figure » car ils sont en relation avec la population de la communauté de communes.

4. Autonomie au travail

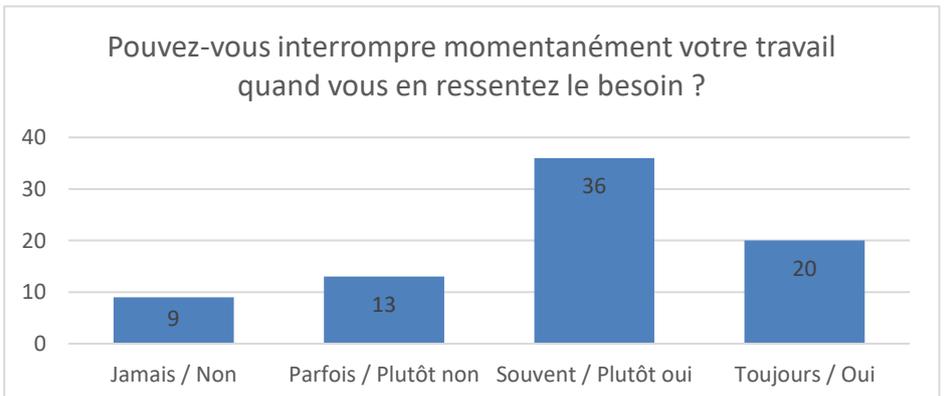
4.1. Estimez-vous disposer de suffisamment de marges de manœuvre dans la manière de réaliser votre travail dès lors que les objectifs sont atteints ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	0
Parfois / Plutôt non	11
Souvent / Plutôt oui	47
Toujours / Oui	20



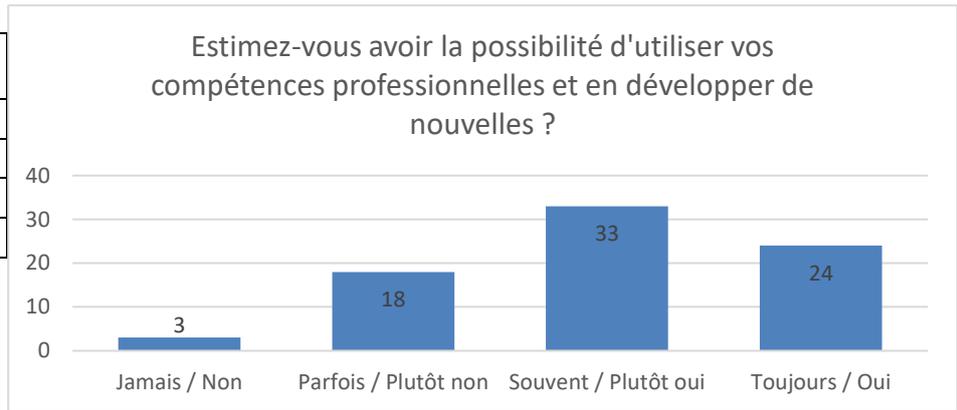
4.2. Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous en ressentez le besoin ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	9
Parfois / Plutôt non	13
Souvent / Plutôt oui	36
Toujours / Oui	20



4.3. Estimez-vous avoir la possibilité d'utiliser vos compétences professionnelles et en développer de nouvelles ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	3
Parfois / Plutôt non	18
Souvent / Plutôt oui	33
Toujours / Oui	24



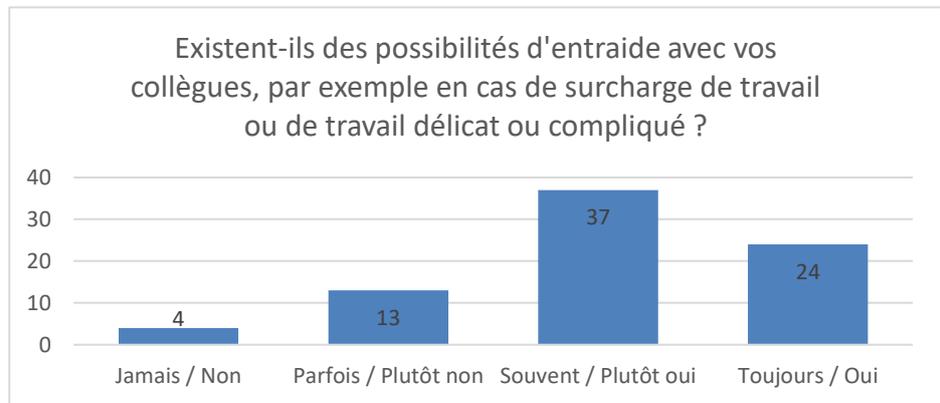
Conclusion sur ce domaine :

Les agents se sentent autonomes à leur poste et peuvent se permettre d'interrompre leur travail quand ils le souhaitent. De plus, les agents peuvent utiliser leurs compétences professionnelles ou en développer d'autres.

5. Rapports sociaux au travail

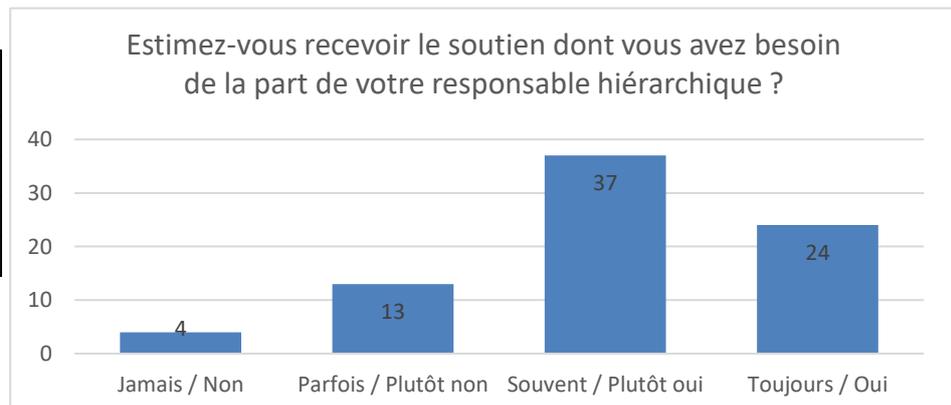
5.1. Existent-ils des possibilités d'entraide avec vos collègues, par exemple en cas de surcharge de travail ou de travail délicat ou compliqué ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	4
Parfois / Plutôt non	13
Souvent / Plutôt oui	37
Toujours / Oui	24



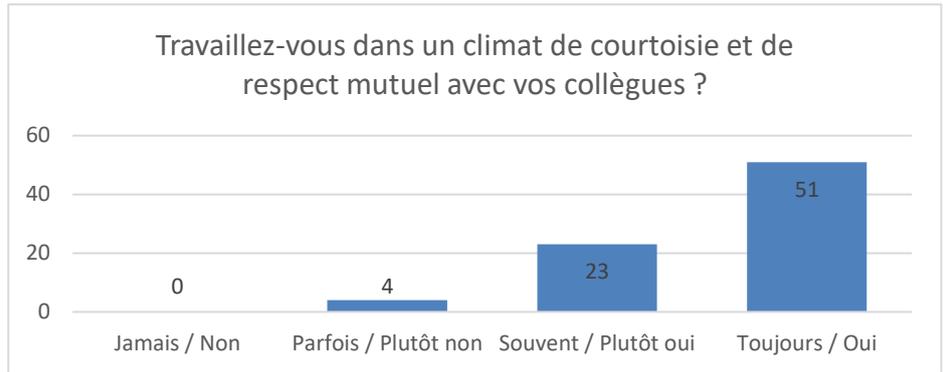
5.2. Estimez-vous recevoir le soutien dont vous avez besoin de la part de votre responsable hiérarchique ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	4
Parfois / Plutôt non	13
Souvent / Plutôt oui	37
Toujours / Oui	24



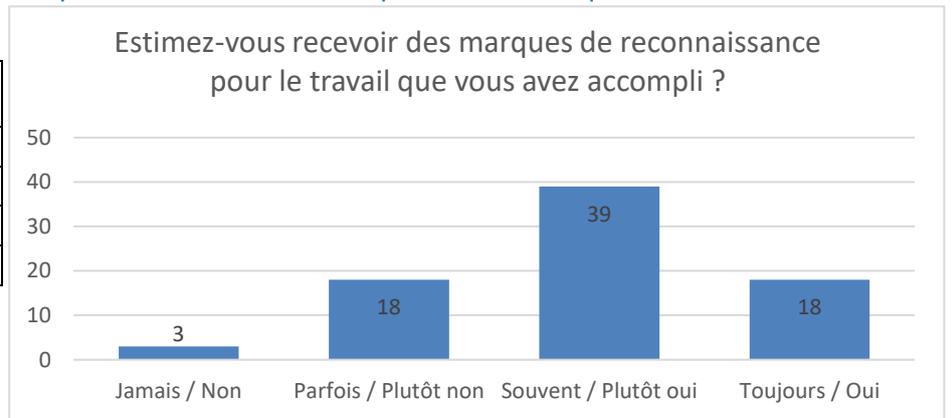
5.3. Travaillez-vous dans un climat de courtoisie et de respect mutuel avec vos collègues ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	0
Parfois / Plutôt non	4
Souvent / Plutôt oui	23
Toujours / Oui	51



5.4. Estimez-vous recevoir des marques de reconnaissance pour le travail que vous avez accompli ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	3
Parfois / Plutôt non	18
Souvent / Plutôt oui	39
Toujours / Oui	18



Conclusion sur ce domaine :

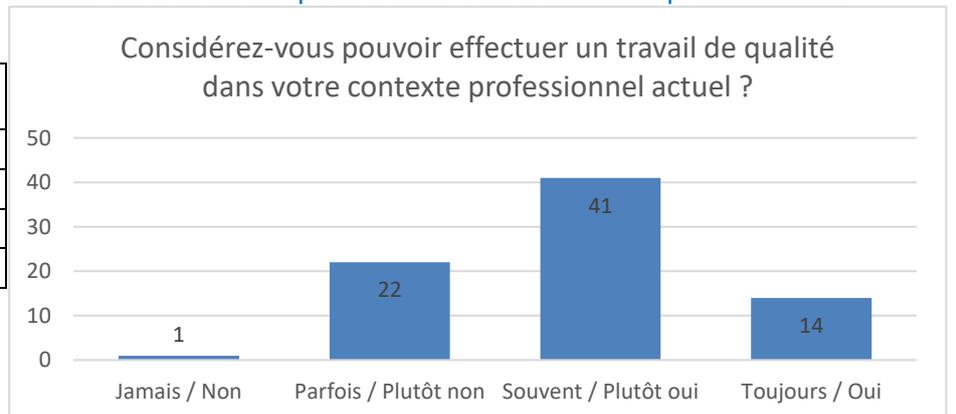
Les relations au travail dans la communauté de communes de Bugey sud entre agents se passent bien. Un esprit d'entraide est présent en cas de surcharge de travail et les responsables hiérarchiques soutiennent leurs agents.

Les agents sont respectueux les uns envers les autres.

6. Conflits de valeurs

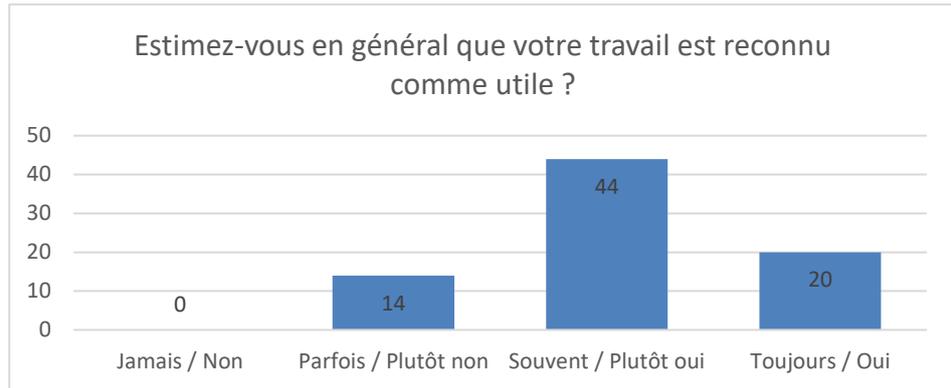
6.1. Considérez-vous pouvoir effectuer un travail de qualité dans votre contexte professionnel actuel ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	1
Parfois / Plutôt non	22
Souvent / Plutôt oui	41
Toujours / Oui	14



6.2. Estimez-vous en général que votre travail est reconnu comme utile ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	0
Parfois / Plutôt non	14
Souvent / Plutôt oui	44
Toujours / Oui	20



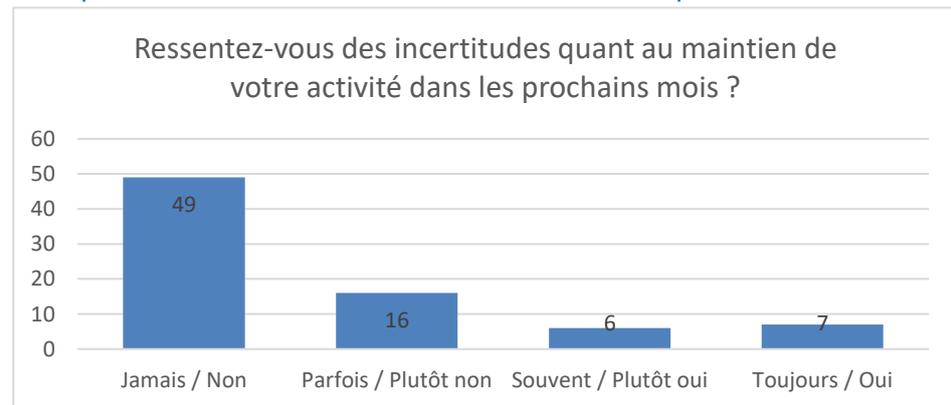
Conclusion sur ce domaine :

Les agents perçoivent leur travail comme utile à la communauté de communes de Bugey Sud. Cependant, ils ne sont pas, tout le temps satisfaits du travail rendu.

7. Insécurité de l'emploi et du travail

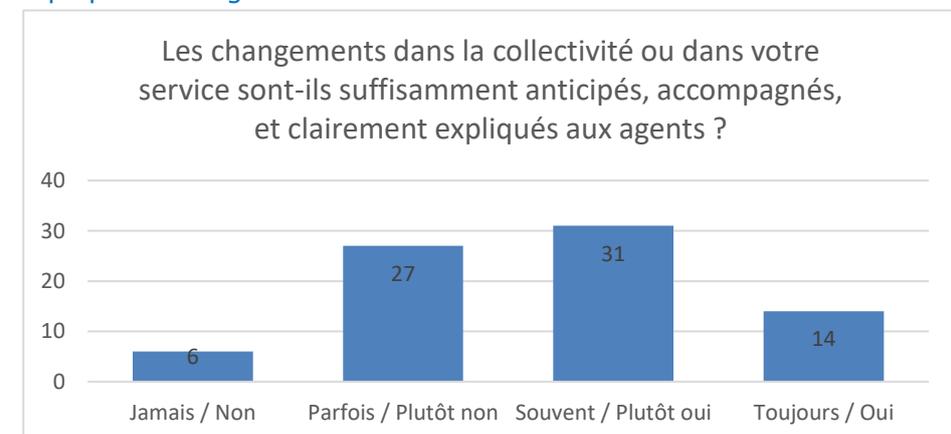
7.1. Ressentez-vous des incertitudes quant au maintien de votre activité dans les prochains mois ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	49
Parfois / Plutôt non	16
Souvent / Plutôt oui	6
Toujours / Oui	7



7.2. Les changements dans la collectivité ou dans votre service sont-ils suffisamment anticipés, accompagnés, et clairement expliqués aux agents ?

Réponse possible	Nb de réponses
Jamais / Non	6
Parfois / Plutôt non	27
Souvent / Plutôt oui	31
Toujours / Oui	14



Conclusion sur ce domaine :

Les agents se sentent en sécurité par rapport à leur activité dans la communauté de communes pour les prochains mois. Cependant, les changements dans la collectivité ne sont pas tout le temps bien anticipés/explicites ou accompagnés.

Analyse des commentaires du questionnaire par thématique :

1. Concernant les commentaires relatifs à l'intensité et la complexité du travail :

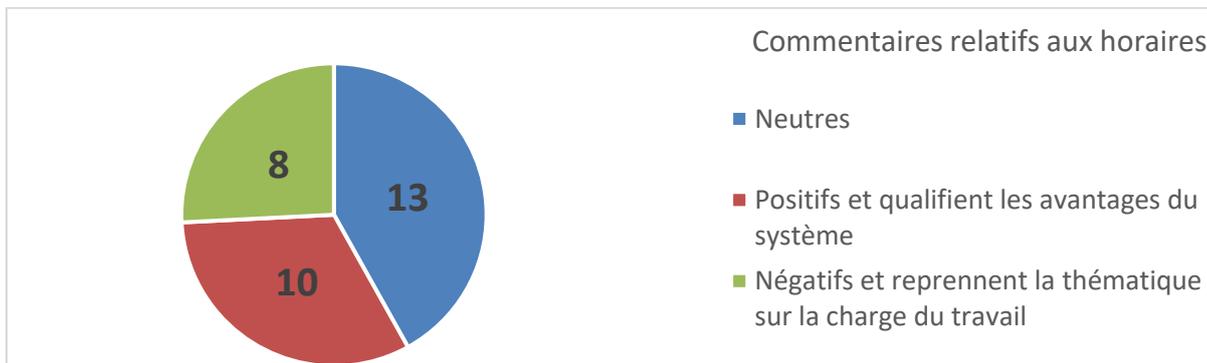
Sur les 78 questionnaires, 37 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une famille. Trois catégories se sont alors définies :



Les agents de la collectivité expriment un dysfonctionnement sur le plan de l'organisation du travail. Ce point là revient également à plusieurs reprises lors des entretiens.

2. Concernant les commentaires relatifs aux horaires (vie privée/vie professionnelle) :

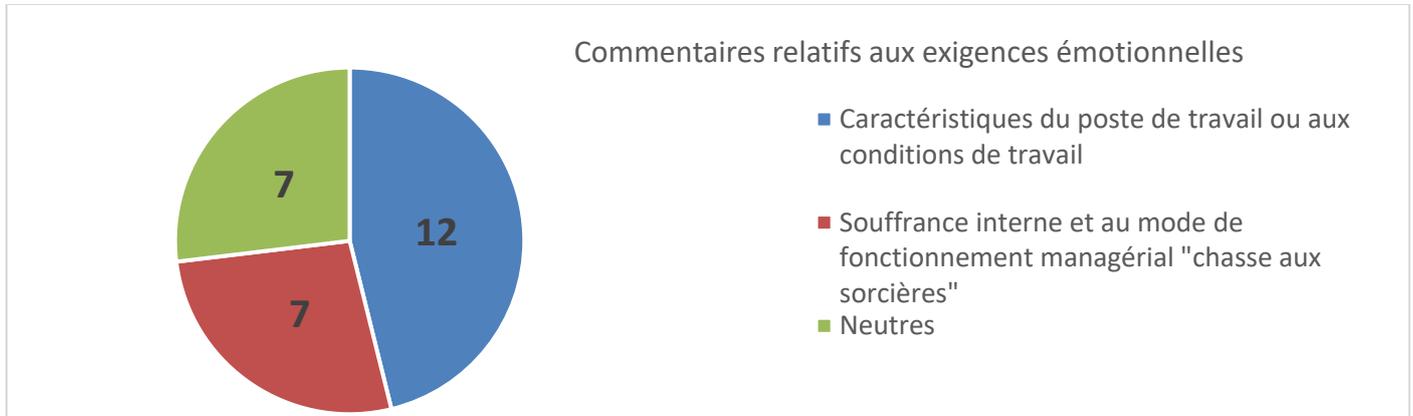
Sur les 78 questionnaires, 31 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une famille. Trois catégories se sont alors définies :



Concernant cette thématique, on remarque que la « surcharge de travail » revient régulièrement en évocation. Le fait de signaler à nouveau ce point est une alerte pour la collectivité. Il sera évoqué en préconisation à la fin de ce rapport. Pour contrebalancer, 10 agents soulignent les points positifs du système et de leur équilibre vie privée/ vie professionnelle.

3. Concernant les commentaires relatifs aux exigences émotionnelles

Sur les 78 questionnaires, 26 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une famille. Trois catégories se sont alors définies :

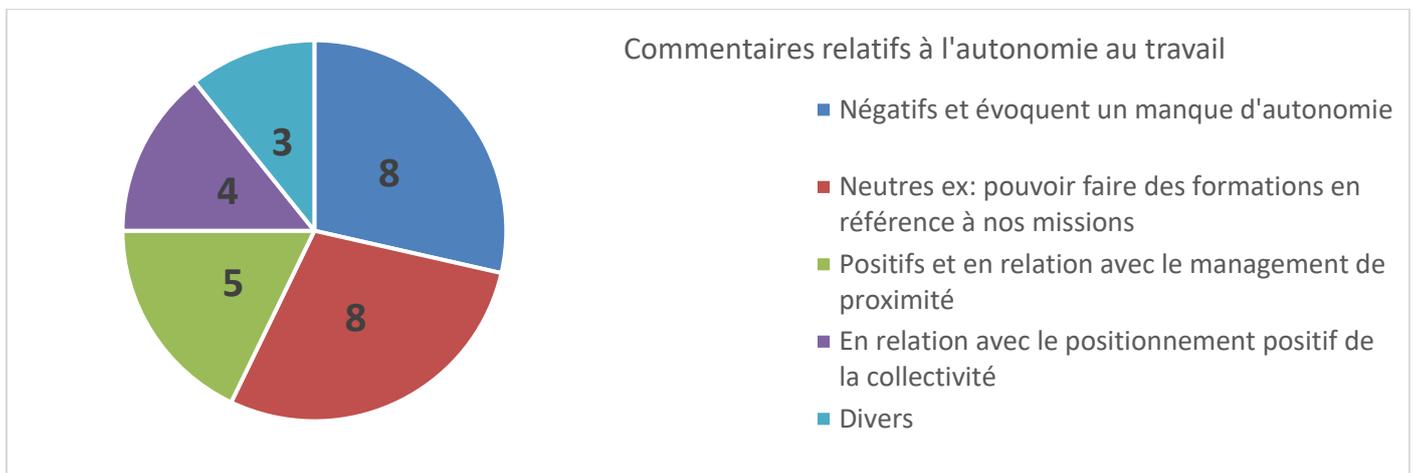


12 agents ont souhaité s'exprimer sur leurs conditions de travail qui ne sont pas toujours optimales.

7 agents expriment une souffrance interne due aux fonctionnements managériaux et au fait de toujours devoir trouver un coupable : « la chasse aux sorcières ».

4. Concernant les commentaires relatifs à l'autonomie au travail :

Sur les 78 questionnaires, 28 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une seule et même famille. Cinq catégories se sont alors distinguées :

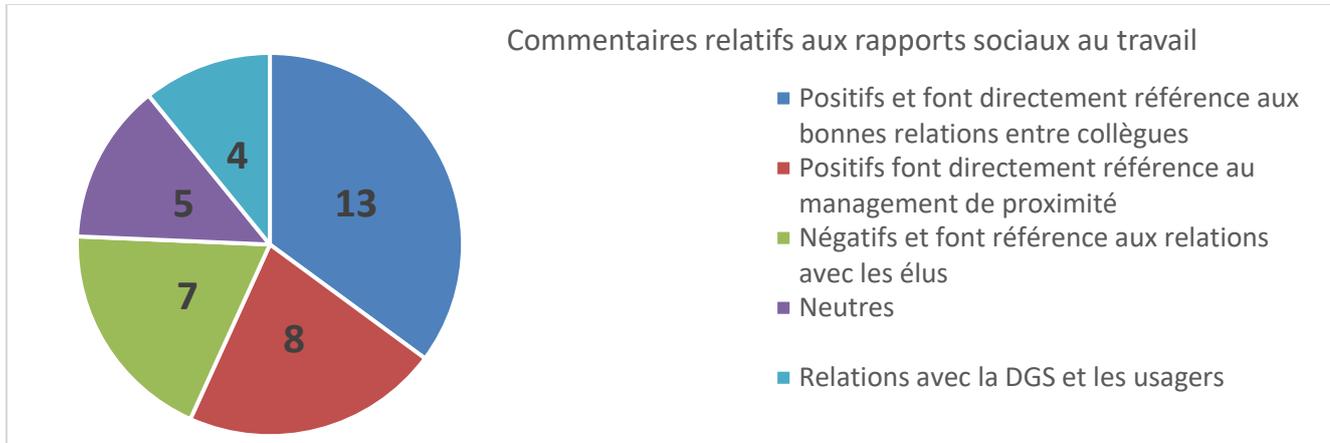


8 agents expriment un manque d'autonomie à leur poste de travail. 5 agents soulignent les points positifs de la relation qu'ils peuvent avoir avec leur management de proximité. En lien avec ce dernier point, 4 évoquent le positionnement positif de la collectivité.

La relation positive avec le management de proximité est également soulignée à plusieurs reprises lors des entretiens. La qualité des managers est un point positif pour la communauté de communes de Bugey Sud.

5. Concernant les commentaires relatifs aux rapports sociaux au travail :

Sur les 78 questionnaires, 37 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une famille. Cinq catégories se sont alors distinguées :



13 agents ont souhaité mettre en avant les relations positives qu'ils ont avec leurs collègues, 8 ont précisé leur relations positives avec leur manager de proximité.

Des agents ont souhaité évoquer les relations avec les élus et la DGS. 7 agents ne sont pas satisfaits de la relation avec les élus. 4 évoquent une relation négative entre la DGS et les usagers.

6. Concernant les commentaires relatifs à l'insécurité socio-économique :

Sur les 78 questionnaires, 16 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une famille. Trois catégories se sont alors définies :



6 agents ne se sentent pas en insécurité au sein de la collectivité. 6 agents expriment une insécurité en lien avec les problèmes de pilotage de la communauté de communes de Bugey Sud. 4 agents expriment une insécurité car ils sont en CDD.

7. Concernant les commentaires relatifs aux commentaires généraux :

a) Ce qu'il faut faire remonter

Sur les 78 questionnaires, 17 ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires similaires en une seule famille. Quatre catégories se sont alors différenciées :



Les agents ont souhaité faire remonter les éléments clés suivants selon leur point de vue :

Les points positifs :

- Les bonnes relations entre collègues. Encore une fois, les relations sont positives et c'est un point qui sera mis en avant lors de la synthèse de ce rapport.

Les points à améliorer :

- Les difficultés rencontrées dans les relations agents/exécutifs et DGS. Ce point de l'analyse se distingue lors de l'analyse des questionnaires mais également lors de l'analyse des entretiens.
- L'organisation du travail est aussi requestionnée lors des commentaires des questionnaires, ainsi que dans les entretiens.
- Le manque de vision politique perçu inquiète également les agents de la collectivité.

b) Les attentes des agents

Sur les 78 questionnaires, 22 agents ont souhaité détailler leurs réponses. Pour cela, le cabinet CERFOS a regroupé les commentaires ressemblants en une famille. Plusieurs thématiques ressortent quasiment une par agent (pour 13 d'entre eux). Une seule thématique se distingue réellement avec 9 agents : le manque de communication interne de l'exécutif et de la direction.

Conclusion sur les commentaires des questionnaires :

Les résultats de cette analyse sont en parfaite cohérence avec les thématiques abordées lors des entretiens. Il n'apparaît aucune discordance dans les expressions des agents.

- Ce que les agents relèvent comme **positif**, ce sont les aspects de la communication entre collègues et la cohésion d'équipe qui s'en dégage, mais aussi la qualité du management de proximité (N+1, N+2, Directeurs de Pôle).

- Concernant les aspects **à améliorer**, trois apparaissent :
 - L'organisation générale de la structure (notamment le fonctionnement en silo et pas en transversalité),
 - Les difficultés relationnelles avec la DGS et l'exécutif,
 - Le manque de vision politique et la lenteur dans la prise de décision.

Conclusion sur l'étude des questionnaires :

Afin de prendre connaissance du contexte général de la collectivité, la synthèse de cette partie va reposer sur les statistiques par dimension d'analyse :

a) Intensité et complexité du travail

- Le changement de tâche/poste/fonction à l'improviste, 40,0 % des agents répondants se sentent peu concernés et **60,0 %** se sentent plutôt concernés.
- Le rythme de travail élevé, **70,5 %** des agents répondants trouvent qu'ils ont un rythme de travail régulièrement élevé, voir tout le temps élevé et 29,5 % des agents considèrent qu'il n'est pas tout le temps élevé.
- L'interruption du travail par des tâches imprévues, **56,4 %** des agents répondants sont régulièrement interrompus et 43,5 % des agents sont moins interrompus.
- La définition des objectifs de travail, **78,2 %** des agents répondants considèrent qu'ils sont plutôt bien définis voir parfaitement définis et 21,8 % des agents considèrent ne pas avoir d'objectifs définis.
- Les moyens suffisants pour atteindre les objectifs, **56,4 %** des agents répondants considèrent avoir des moyens suffisants, et 43,6 % considèrent ne pas avoir les moyens nécessaires.
- Concernant la vigilance au travail, **73,1%** des agents répondants considèrent avoir besoin d'une vigilance importante lors de leur travail et 26,9 % considèrent ne pas avoir besoin d'une vigilance importante pour réaliser leur mission.

b) Horaires de travail

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, **88,5%** trouvent un bon équilibre et 11,5% ont parfois du mal à trouver un équilibre.
- Concernant le dépassement du cadre horaire, **38,5 %** des agents répondants dépassent le cadre horaire et 61,5% considèrent ne pas dépasser les horaires.
- Le travail avec des horaires atypiques, **91,0 %** des agents répondants ne se sentent pas forcément concernés et 8,9 % des agents considèrent être soumis à ce cadre.
- Les agents contactés en dehors de leurs horaires de travail pour des raisons professionnelles, 11,5% des agents se sentent concernés, et **88,5 %** des agents ne se sentent pas concernés par ce facteur.
- La communication des horaires de travail en avance, **89,7 %** des agents sont satisfaits de les détenir par avance et 10,3 % considèrent ne pas les avoir suffisamment dans les temps.

c) Exigences émotionnelles

- Les agents ayant vécu des situations de tension avec le public, **79,5 %** ne se sentent pas concernés par cet item et **20,5 %** ont souvent ou régulièrement des confrontations avec le public.
- Les agents ayant été confrontés à la souffrance du public, **80,8 %** des agents ne se sentent pas concernés et **19,2 %** ont déjà été confrontés à la détresse des usagers.

- Le fait de « faire bonne figure » durant le travail, **76,9 %** des agents répondants se sentent concernés et 23,08 % des agents ne se sentent pas concernés.

d) Autonomie au travail

- La marge de manœuvre dans le travail, **78,2 %** des agents pensent « être libres » dans leur façon de travailler et 14,1 % n'ont pas tout le temps le choix dans la mise en œuvre de leur activité.
- Le fait d'interrompre son travail au besoin, **71,8 %** des agents ont cette possibilité et 28,2 % des agents n'ont pas cette possibilité.
- La possibilité d'utiliser les compétences professionnelles et d'en développer de nouvelles, **73,1%** considèrent avoir cette possibilité, et 26,9 % ne considèrent pas avoir cette possibilité.

e) Rapports sociaux au travail

- Les marques de reconnaissance pour le travail accompli, **73,1 %** des agents sont satisfaits, et 26,9 % ne sont pas satisfaits.
- L'entraide entre collègues, **78,2 %** des agents sont satisfaits, et 21,8 % des agents ne sont pas satisfaits.
- Le soutien de la part de son supérieur hiérarchique, **78,2 %** des agents répondants considèrent l'avoir et 21,8 % des agents considèrent ne pas l'avoir.
- Le respect entre collègues, **98,8 %** considèrent avoir un respect mutuel entre collègues et 5,1 % considèrent ne pas l'avoir.

f) Conflits de valeurs

- La possibilité de réaliser un travail de qualité, **70,5 %** considèrent être en capacité de l'accomplir et **29,5 %** considèrent que ce n'est pas possible.
- Le fait que le travail de l'agent est utile, **82,1 %** considèrent que oui, le travail réalisé est utile et **17,9 %** considèrent que parfois leur travail ne paraît pas utile.

g) Insécurité de l'emploi et du travail

- L'incertitude du maintien dans l'activité, **82,1 %** considèrent ne pas être inquiets pour les prochains mois et 16,7 % sont inquiets.
- Concernant les explications/anticipations/accompagnements aux changements, **57,7 %** considèrent qu'il y a des explications et **42,3 %** considèrent que les explications ne sont pas systématiquement fournies.

Les agents se sentent bien en général au sein de la collectivité, malgré une intensité de travail importante au poste, ils peuvent compter sur le soutien de leurs collègues ou de leur responsable hiérarchique. Les agents s'expriment sur le manque de moyens pour pouvoir réaliser plus qualitativement leur travail.

Les agents rencontrent des difficultés à suivre les changements au sein de la collectivité.

4. PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE ENTRETIEN

Afin d'interroger un maximum d'agents, il a été prévu de regrouper les salariés de même catégorie et du même service ensemble tout en ne dépassant pas un nombre de 6 personnes par groupe. Les encadrants ont été interrogés individuellement. Les entretiens se déroulent de manière semi-directive en évoquant plusieurs thèmes et de la façon suivante :

- Présentation de la personne interrogée :
 - o Fonction/poste de la personne
 - o Secteur/service
 - o Ancienneté au sein de la collectivité ou de la fonction publique
- Présentation de l'activité de la personne interrogée :
 - o Quel est votre travail ?
- Questionnement sur l'intérêt de la personne par rapport à son travail
 - o Dans votre travail qu'est-ce qu'il vous plaît ?
 - o Dans votre travail qu'est-ce qu'il vous aide ?
- Situations de travail (y compris relationnelles) :
 - o Irritantes ou agaçantes
 - o Positives ou apaisantes
 - o Qu'est-ce qui a posé ou pose problème (stress, conflits, tensions...) ?
 - o Quelles issues à l'ensemble de ces situations rencontrées ?
 - o Autres situations à évoquer ?

L'objectif des entretiens est de faire un travail de recueil d'informations, d'analyse des représentations et de propositions d'amélioration.

L'ensemble des entretiens se déroulent dans le cadre d'une démarche de confidentialité. L'anonymat est donc garanti et la validation des propos est réalisée entre le groupe et la psychologue, Mme Patricia BUISSON, en fin d'entretien.

Au total, **63 entretiens** ont été réalisés et étudiés en recensant les thématiques récurrentes. Ces dernières ont été sélectionnées par rapport à leur répétition autrement dit leur fréquence d'apparition lors des entretiens.

Après étude et analyse de ces derniers, il n'a pas été possible de réaliser une étude par service ou pôle car les agents étaient assez facilement identifiables. Le cabinet CERFOS s'était engagé à garantir l'anonymat des agents, en conséquence l'étude des entretiens sera retranscrite pour l'ensemble de la collectivité.

5. ANALYSE DES ENTRETIENS

Lors de l'étude des entretiens, plusieurs thématiques ont été mises en avant par les agents :

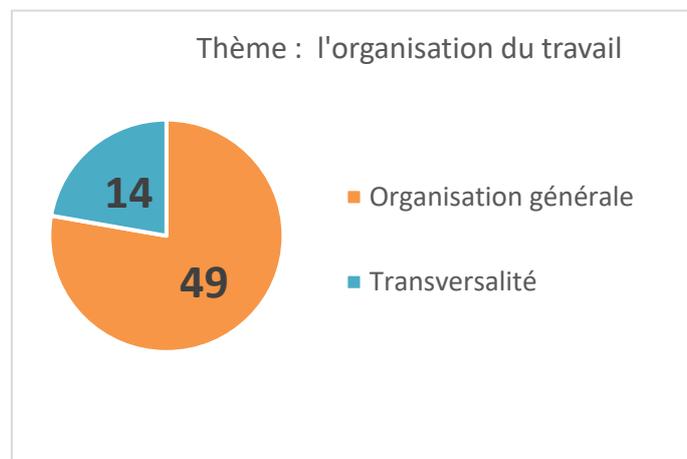
- 1) Organisation de travail
 - Organisation générale
 - Transversalité
- 2) Communication et Information
- 3) Management réalisé par les hiérarchiques (N+1 et N+2)
- 4) Conditions de travail
- 5) Relations avec la DGS et les élus
- 6) Prise de décision et vision politique
- 7) Changements et avenir

Les résultats pour chaque thématique vont être détaillés avec le nombre d'évocations de la thématique et la valence de ces dernières (positive ou négative). Afin d'illustrer au mieux les évocations, des exemples de phrases citées en entretien vont être inscrits. Ces exemples ont été choisis pour leur caractère représentatif des mentions réalisées durant les entretiens. Cette méthode permet de préserver l'anonymat des personnes tout en illustrant les données recueillies.

1) L'organisation du travail

Sur les 63 entretiens menés, 63 évocations de cette thématique, elle se décompose en deux sous-catégories :

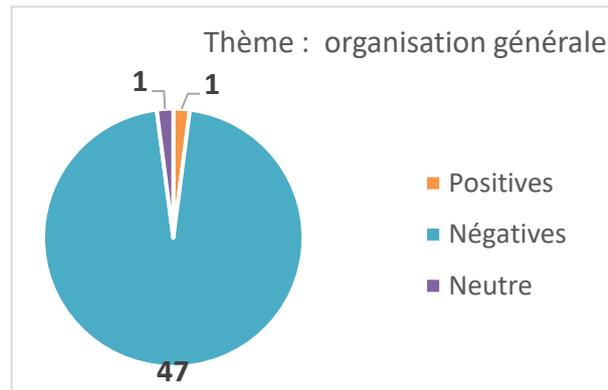
- L'organisation générale : 14 évocations
- La transversalité : 49 évocations



a) Organisation générale

Sur les 49 évocations de cette sous-thématique :

- 1 est positive ;
- 1 est neutre ;
- 47 sont négatives.



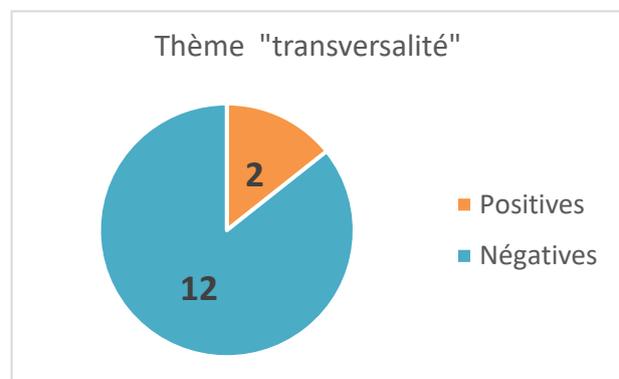
Une majorité des agents s'est exprimée sur le thème de l'organisation générale. La quasi-totalité s'exprime de manière négative à ce sujet. Voici quelques exemples des mentions exprimées en entretiens et qui illustrent le ressenti des agents :

- « Certaines procédures nous tuent, ex de la procédure des courriers »
- « Quand l'organisation n'est pas calée cela génère du stress »
- « L'organigramme change tout le temps, on n'est pas capable de stabiliser l'organisation »
- « Il y a des retards, nous sommes en défaut d'organisation et d'anticipation »

b) La transversalité

Dans cette thématique : 14 évocations.

- 2 sont positives ;
- 12 sont négatives.



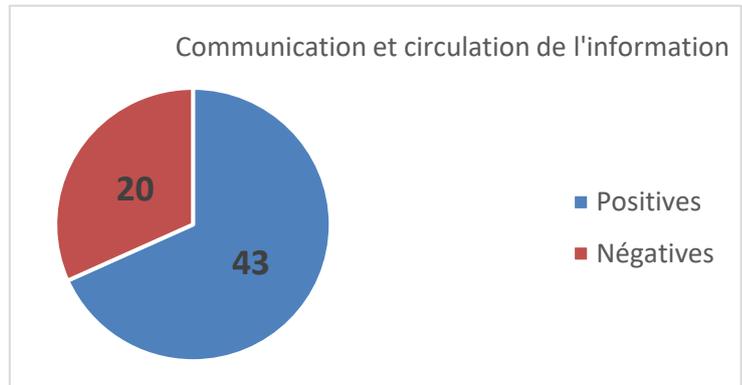
Cette thématique a été retenue considérant, après maints échanges avec les agents, que des formations et actions de sensibilisation à la transversalité avaient été menées en interne de la collectivité, nous avons donc considéré cette question de la transversalité comme stratégique pour l'organisation. Afin d'illustrer les propos et les résultats, voici quelques exemples de phrases évoquées en entretien :

- « On n'arrive pas à passer à la transversalité »
- « Le fait de travailler en silo n'est pas une méthode de travail moderne »
- « On est supposé travailler en transversalité mais il y a des cloisonnements »

2) Communication et circulation de l'information

Sur les 63 entretiens, 63 mentions concernent le thème de la « communication et la circulation de l'information » :

- 43 de façon positive
- 20 de façon négative.



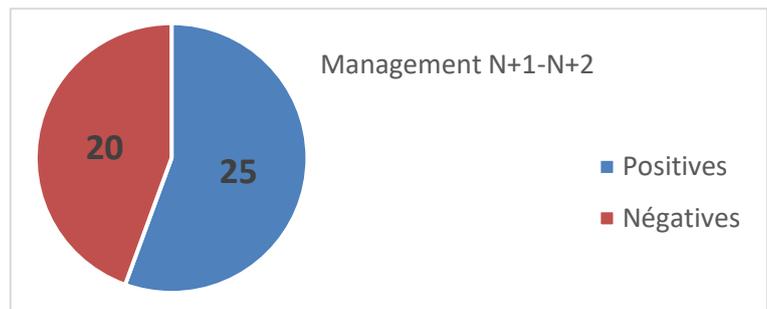
Une très importante proportion des interviewés (environ 70%) évoque dans ce thème les relations entre collègues d'un même service et/ou d'autres services. Des relations qui sont majoritairement positives.

- « *J'essaie de maintenir une bonne ambiance* »
- « *Ce qui est positif c'est la bienveillance des collègues* »
- « *Dans le service il y a une très bonne ambiance* »
- « *Il n'y a pas de tension au sein des équipes* »

3) Management réalisé par les N+1 et N+2 jusqu'aux directeurs de pôle

Sur les 63 entretiens, 45 agents ont évoqué le management réalisé par les encadrants de proximité et les directeurs de pôle. Sur ces 45 évocations :

- 25 sont à valence positive
- 20 sont à valence négative



Parmi les évocations positives :

- « *C'est le directeur qui se met en paravent contre les élus* »
- « *Mon N+1 est très disponible* »
- « *Les points positifs c'est l'ambiance avec les N+1 et N+2* »
- « *Cela fonctionne bien avec mon N+1, il assume pleinement sa fonction* »

Parmi les négatives : pour 10 d'entre elles, les agents évoquent les départs de leurs responsables et les vivent comme une perte, pour les 10 autres sont réellement des remarques négatives (reproches).

Parmi les évocations négatives dans **le sens des regrets ou des inquiétudes** :

- « Le directeur on s'inquiète pour lui »
- « Ceux qui partent sont les plus compétents »
- « Le départ du directeur de Pôle est symptomatique »
- « Le nouveau responsable arrive dans deux mois, c'est une source d'inquiétude »

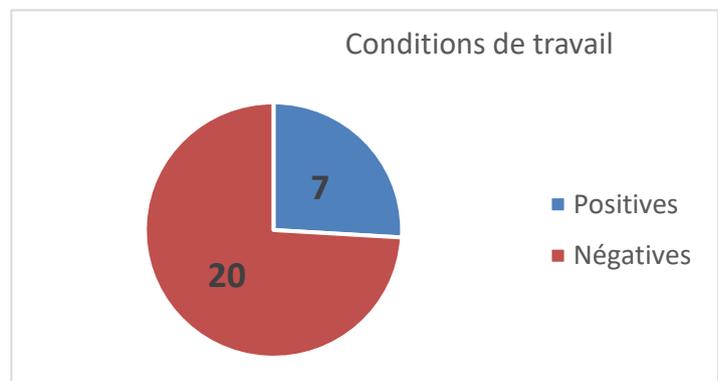
Parmi les évocations négatives sous **l'angle du reproche** :

- « Pas de soutien de la hiérarchie »
- « Différences de traitement entre les services »

4) Conditions de travail : charge de travail, liberté d'action

Sur les 63 entretiens, 27 ont parlé des conditions de travail au sens de la charge de travail et de la liberté d'action. Sur ces 27 évocations :

- 7 sont positives.
- 20 sont négatives.



Les agents évoquent la surcharge de travail et la difficulté de se faire entendre sur les moyens nécessaires à un bon fonctionnement. Malgré les alertes émises, les agents ont l'impression de ne pas être entendus. Voici des commentaires qui illustrent les avis :

Parmi les positives :

- « Ce qui est positif ce sont les horaires de travail »
- « Je me sens bien, je suis bien occupée »
- « Je suis arrivé à un niveau d'autonomie qui me convient »

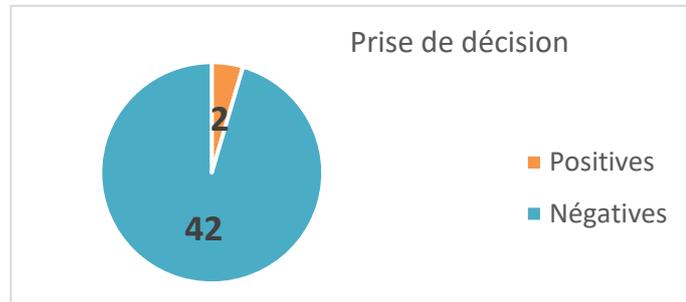
Parmi les négatives :

- « Je suis régulièrement livré à moi-même »
- « Il y a une surcharge de travail on a des outils, mais il y a des dysfonctionnements »
- « La charge de travail est trop lourde, on a l'impression de ne pas être entendu »

5) Prise de décision / vision politique

Sur les 63 entretiens, 44 évoquent les prises de décisions et la vision politique de la collectivité. Parmi ces 44 mentions :

- 2 sont positives
- 42 sont négatives



La déclinaison des objectifs politiques en actions opérationnelles paraît peu claire pour les agents et les changements fréquents au sein de l'organisation de travail les insécurisent. Ci-dessous, des commentaires pour illustrer les propos :

- « *La commande politique n'est pas claire* »
- « *Les changements de commandes sont fréquents, c'est faire et défaire et refaire* »
- « *On a le sentiment d'un pilotage à vue* »
- « *L'attente des décisions nous fait perdre beaucoup de temps* »

6) Relations Présidente-Elus-DGS/agents

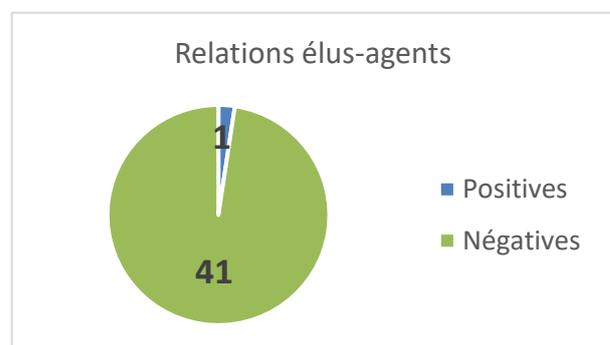
Cette thématique a été évoquée 78 fois sur 63 entretiens, elle se distingue ici en deux sous-thématiques :

- Les relations Elus-agents : 42 évocations
- Les relations Présidente /DGS et les agents : 36 évocations

a) Relations Elus-agents

Sur les 42 évocations lors des entretiens :

- 1 est positive
- 41 sont négatives.



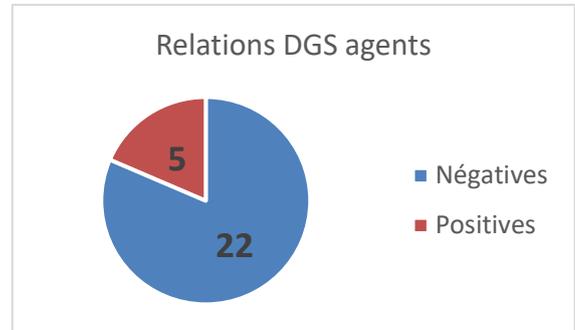
Les agents s'expriment sur des aspects qu'ils considèrent négatifs dans la relation qu'ils entretiennent avec les élus :

- « *Il faut être exemplaire lorsque l'on est élu : politesse, confiance...* »
- « *Avec les élus parfois nous n'avons pas de bonjour* »
- « *On a ressenti une grande méfiance de la part des élus/ à la masse salariale.* »
- « *Attention au respect manifesté par les élus* »

b) Relations Présidente-DGS et les agents

Sur les 36 évocations, 27 concernent la DGS et 9 concernent la Présidente.

- Pour la relation Directrice Générale des Service avec les agents :
 - 5 sont connotés positivement
 - 22 sont connotés négativement.



Afin d'illustrer les propos des agents, le cabinet rappelle certaines mentions citées en entretiens :

- « Le séminaire sur les valeurs, attention à la bienveillance quand on ne l'applique pas soi-même »
- « La DGS est en décalage avec la réalité »
- « On n'a pas de DGS, je ne la vois pas »

- Pour ce qui concerne la relation Présidente avec les agents :
 - 2 sont connotés positivement
 - 7 sont connotés négativement.



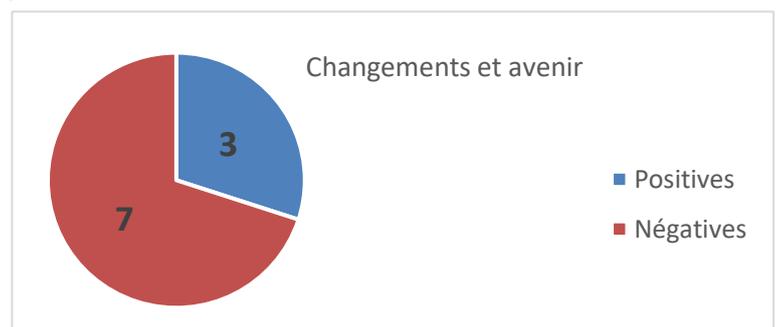
Afin d'illustrer les propos des agents, le cabinet a retranscrit des éléments des entretiens :

- « La Présidente s'impose, elle est DG »
- « Elle a du mal à recadrer les élus »

7) Changements et avenir

Cette rubrique est sous-représentée par rapport à l'ensemble des autres thématiques. Sur les 63 entretiens, seulement 10 évoquent cette partie :

- 7 sont connotés positivement
- 3 sont connotés négativement



Vous trouverez ci-dessous quelques éléments tirés des entretiens :

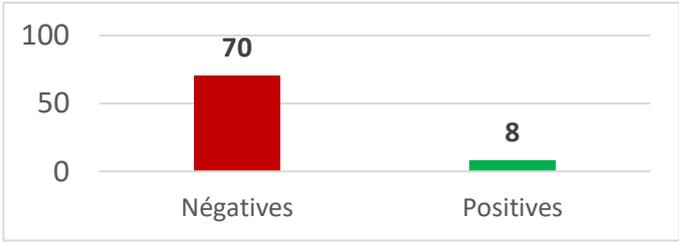
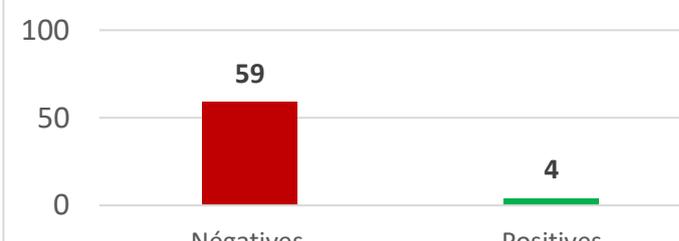
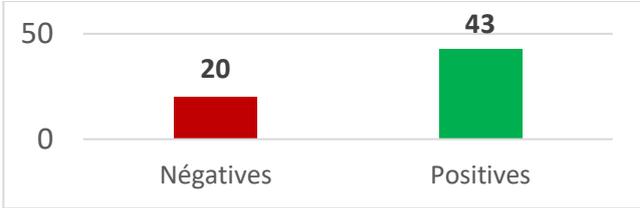
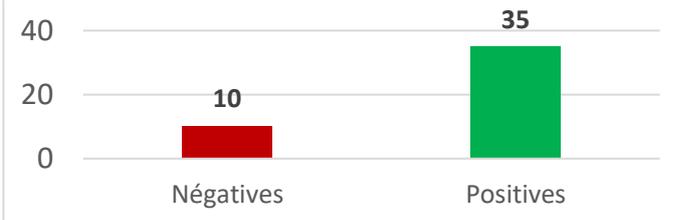
- « Il n'y a pas de visibilité, on navigue à vue »
- « La situation est un peu stressante. Où va-t-on aller ? »

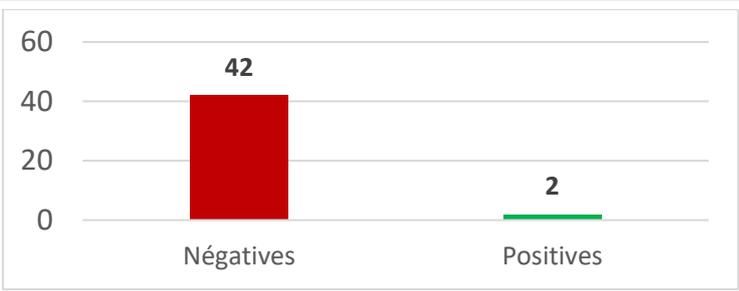
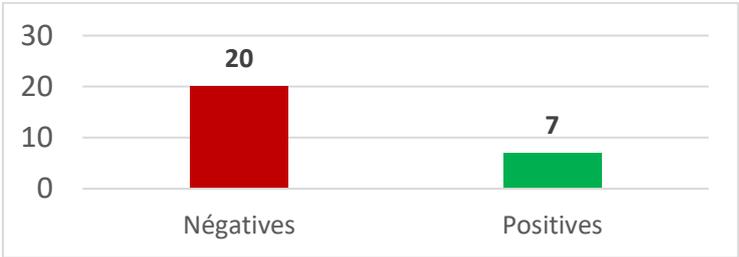
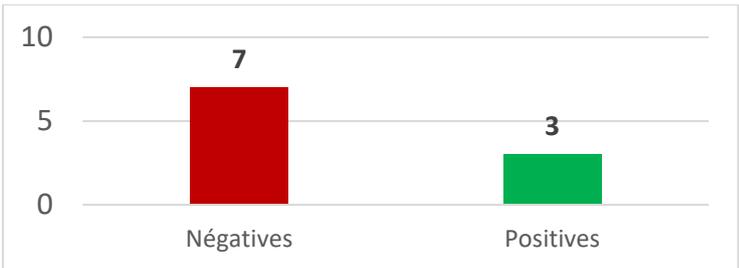
Il semble étonnant que l'avenir ne soit pas ou peu représenté dans l'expression des participants.

Hypothèse : les préoccupations actuelles de pilotage de la structure, d'organisation, de stabilisation de l'environnement de travail sont une préoccupation majeure et catalysent les attentions et les préoccupations.

Le cabinet CERFOS attire l'attention de la collectivité sur le fait que l'incapacité ou la non-projection dans l'avenir est tout aussi préoccupante qu'une projection négative.

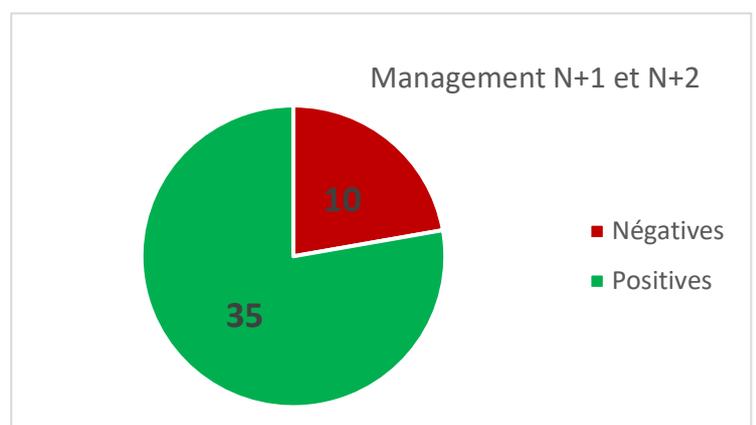
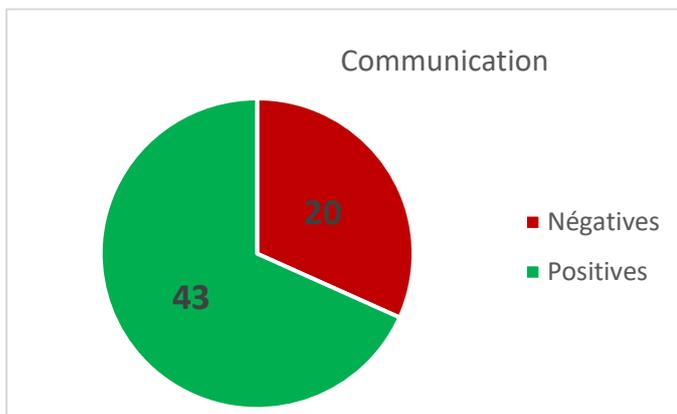
Conclusion sur les entretiens par thématique :

THEMATIQUES	NOMBRE D'ÉVOCATIONS	NOMBRE D'ÉVOCATIONS POSITIVES OU NÉGATIVES
La communication Elus-Présidente-DGS	78 évocations	 <p>A bar chart showing the distribution of evocations for 'La communication Elus-Présidente-DGS'. The y-axis ranges from 0 to 100. There are two bars: a red bar for 'Négatives' with a value of 70, and a green bar for 'Positives' with a value of 8.</p>
L'organisation du travail	63 évocations	 <p>A bar chart showing the distribution of evocations for 'L'organisation du travail'. The y-axis ranges from 0 to 100. There are two bars: a red bar for 'Négatives' with a value of 59, and a green bar for 'Positives' with a value of 4.</p>
La communication (entre collègues)	63 évocations	 <p>A bar chart showing the distribution of evocations for 'La communication (entre collègues)'. The y-axis ranges from 0 to 50. There are two bars: a red bar for 'Négatives' with a value of 20, and a green bar for 'Positives' with a value of 43.</p>
Management N+1,N+2, Directeurs de Pôle	45 évocations	 <p>A bar chart showing the distribution of evocations for 'Management N+1,N+2, Directeurs de Pôle'. The y-axis ranges from 0 to 40. There are two bars: a red bar for 'Négatives' with a value of 10, and a green bar for 'Positives' with a value of 35.</p>

THEMATIQUES	NOMBRE D'ÉVOCATIONS	NOMBRE D'ÉVOCATIONS POSITIVES OU NÉGATIVES
Prise de décision (Elus/Direction)	44 évocations	 <p>42 2 Négatives Positives</p>
Conditions de travail	27 évocations	 <p>20 7 Négatives Positives</p>
Changements et Avenir	10 évocations	 <p>7 3 Négatives Positives</p>

Conclusion sur les points forts de la communauté de communes de Bugey Sud :

La communication entre collègues et le management de proximité (N+1 et N+2) sont deux points essentiels dans les propos des agents de la collectivité, d'une part cette thématique est fortement représentée, d'autre part elle est transversale à l'ensemble de l'étude : questionnaires (questions fermées et ouvertes) et entretiens.



Points d'analyse :

- Concernant la communication, elle est forte entre les collègues et le management de proximité. Elle améliore la productivité, renforce la cohésion d'équipe, augmente l'engagement des agents, facilite le développement personnel, stimule l'innovation, et assure un environnement de travail sain et satisfaisant.
- La qualité des managers de proximité assure une garantie à la collectivité de tenir les engagements et génère un climat social favorable pour l'ensemble des agents.
- Les relations positives entre les membres des équipes protègent ces derniers et maintiennent la cohérence interne.

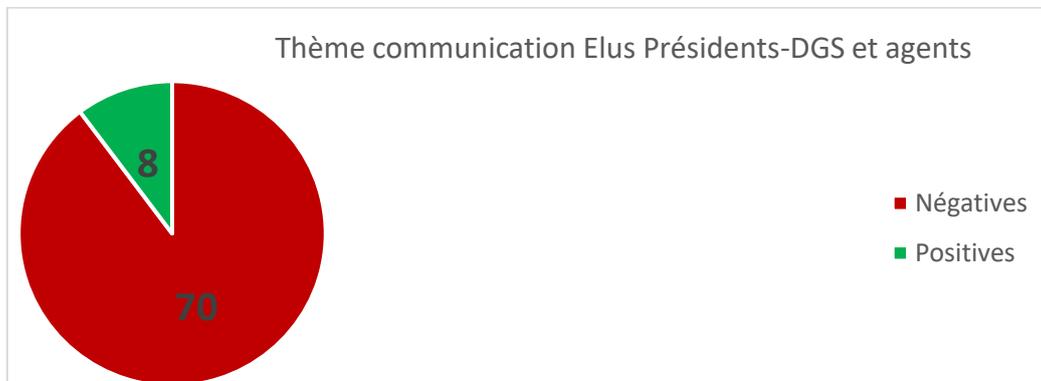
Conclusion sur les axes d'amélioration au sein de la Communauté de Communes :

Plusieurs points doivent attirer l'attention de la communauté de communes de Bugey Sud :

- La communication Elus-Présidente-DGS et agents ;
- Les prises de décisions au niveau des élus et de la direction ;
- L'organisation du travail ;
- Les conditions de travail.

Chaque point va être détaillé ci-après.

a) La communication Elus-Présidente-DGS et les agents

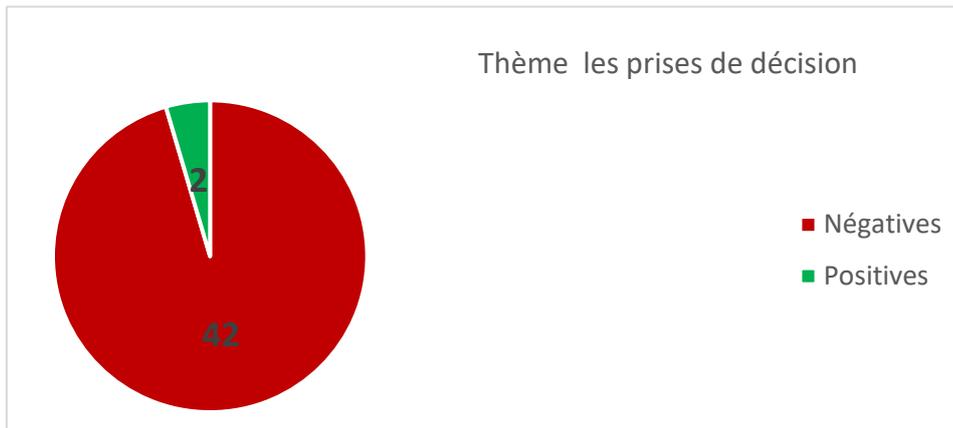


Les dysfonctionnements dans la relation entre dirigeants et agents peuvent avoir des impacts profonds sur une organisation.

Les signes de méfiance, de communication inefficace, de distance hiérarchique, de manque de reconnaissance, et d'incohérence décisionnelle sont autant de symptômes de ces problèmes.

Pour une collectivité, il est fondamental d'identifier et de comprendre ces dysfonctionnements pour pouvoir y remédier efficacement.

b) Les prises de décisions Elus/direction



Un défaut de prise de décision ou des retours en arrière fréquents de la part des dirigeants peuvent être interprétés comme des signes de manque de vision stratégique (évoqués sous les vocables de vision politique), de leadership faible, de problèmes de gouvernance, de culture organisationnelle défavorable.

Les conséquences sont non négligeables, allant de la démotivation des agents à la perte de confiance des parties prenantes.

Comprendre ces éléments d'interprétation peut aider à identifier les causes sous-jacentes et à formuler des stratégies pour remédier à ces dysfonctionnements.

c) L'organisation du travail

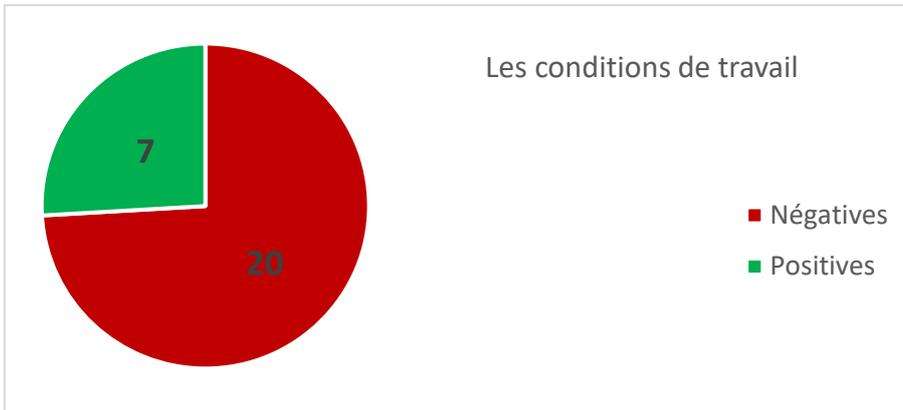


Un défaut d'organisation et un fonctionnement en silo peuvent entraîner une multitude de conséquences négatives pour un établissement.

De la baisse de la productivité et de l'efficacité à la dégradation de la qualité des services, en passant par une mauvaise communication et une diminution de la satisfaction des agents, les impacts sont vastes et variés.

À long terme, ces problèmes peuvent nuire à la réputation de la collectivité, rendant impératif pour les dirigeants de s'attaquer à ces dysfonctionnements pour assurer une organisation cohérente, efficace et **collaborative**.

d) Les conditions de travail



Les mauvaises conditions de travail et notamment une charge trop importante de travail peuvent entraîner des répercussions sur :

- La santé et le bien-être des agents,
- La productivité et la qualité des services publics,
- La motivation et la satisfaction des agents.

Les services rendus aux citoyens peuvent en souffrir, avec une diminution de la qualité, des retards, et des inefficacités accrues.

→ **Il est essentiel de mettre en place des mesures** (ex : pesage de postes) **pour améliorer l'environnement de travail, soutenir le bien-être des agents, et maintenir un niveau élevé de qualité dans les services publics.**

6. ANALYSE GLOBALE

Ce projet a été entièrement conçu dans une démarche de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Cette étude a pour but de mettre en avant les points positifs que les agents identifient mais également les axes de progrès. Afin que les préconisations identifiées au point 9 soient réalisables et conduisent à des résultats, il est important que l'ensemble des agents, les membres du CODIR, les représentants du personnel, les élus, s'investissent dans la définition et l'accomplissement des actions.

Le cabinet rappelle les éléments marquants de cette étude portant sur l'analyse des questionnaires et des entretiens :

Les éléments positifs de la communauté de communes de Bugey Sud :

- La qualité de la relation/communication entre agents de la collectivité,
- Un management de proximité qui encourage et soutient les équipes,
- Une cohésion d'équipe forte.

Les éléments à requestionner en vue d'une amélioration de la situation de la communauté de communes de Bugey Sud :

- L'organisation du travail,
- Le manque de visibilité du poste de DGS,
- Le manque de vision politique de la collectivité,
- Les relations entre les élus-Présidente-DGS et les agents.

Lors de la restitution du mardi 02 juillet 2024, certains agents ont évoqué la crainte du futur aménagement, de ne plus se retrouver, de manquer d'autonomie... Nous préconisons de bien accompagner ce futur projet et de rassurer les agents sur leur avenir de travail.

Afin d'accompagner la collectivité dans l'amélioration des « ressentis », des « représentations » des agents et de diminuer les risques psychosociaux, des préconisations sont réalisées en fonction de la cotation des risques. Chaque thématique identifiée est insérée dans une dimension d'analyse de Michel GOLLAC. Cette méthodologie préconisée par l'**INRS** ainsi que par le **Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique** a été choisie afin de faciliter l'intégration des éléments dans le document unique de la communauté de communes de Bugey Sud.

7. PRESENTATION DE L'ECHELLE DE COTATION

Afin d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux, le cabinet CERFOS a fait le choix de la méthodologie de Michel Gollac et de ses 6 dimensions :

- Exigences du travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie et marge de manœuvre
- Rapports sociaux et reconnaissance
- Conflits de valeurs
- Insécurité socio-économique

Pour les évaluer, le cabinet a choisi la cotation suivante :

FREQUENCE	1- faible	Exposition 1x/an
	2 - moyenne	Exposition 1x/mois
	3- fréquente	Exposition 1x/semaine
	4- très fréquente	Exposition 1x/jour

GRAVITE	1	Travail	Aucune conséquence visible sur le travail
		Collectifs	Possibilité de tensions entre les collaborateurs
		Individus	Atteintes légères (irritations, agacement.) sans arrêt
	2	Travail	Perturbation de l'activité rattrapée dans le service
		Collectifs	Tensions visibles entre collaborateurs

		Individus	Possibilités d'effets irréversibles sur la santé, arrêt de travail
GRAVITE	3	Travail	Perturbation de l'activité qui impacte plusieurs services
		Collectifs	Dysfonctionnements importants, qui s'installent dans le temps
		Individus	Possibilités d'effets irréversibles sur la santé, IPP
	4	Travail	Dégradation de l'activité et perte de qualité, impacts sur l'image
		Collectifs	Mode dégradé constant, la régulation collective ne fonctionne plus
		Individus	Décès ou maladie professionnelle

Pour calculer la note finale du risque, la matrice suivante est utilisée :

Le niveau de risque étant calculé de la façon suivante : **Risque = Fréquence x Gravité**

Les scores obtenus avec une couleur rouge, seront à traiter en priorité car ils représentent un niveau de risque élevé pour les agents et pour la collectivité.

A l'inverse, les scores obtenus avec une couleur verte, seront à traiter dans un second temps car ils présentent un niveau de risque moins important.

Fréquence				
4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
Gravité	1	2	3	4

8. LES PRECONISATIONS ET LA COTATION

L'engagement de la collectivité doit s'effectuer dans la durée, nous proposons en conséquence la mise en place d'un baromètre QVCT chaque année. Ce baromètre a pour but de mesurer le niveau de satisfaction des agents en fonction des 6 dimensions d'analyse de Michel Gollac.

Afin de réinstaurer un climat de travail collectif et de confiance, nous préconisons que les actions soient réalisées en transversalité (élus, membres du CODIR, agents) et qui doit être collaboratif.

Les actions mises en œuvre devraient porter leurs fruits sur le bien-être et la qualité de vie au travail pour l'ensemble des agents.

Les actions notées en **vert** sont celles qui ont été proposées par la collectivité :

Num. d'action	Risques : Dimension GOLLAC	Fréquence	Gravité	Cotation	Thématiques d'action	Actions	Détails de l'action
1	Rapports sociaux et reconnaissance au travail	4	2	8	Relations élus et agents	Rétablir la relation entre les élus et les agents	<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les missions des élus, Trouver la place des élus au sein des équipes des agents Donner du sens aux actions et être contributeurs Savoir piloter par la bienveillance (ex: valoriser les managers et les équipes) → Formation à la bienveillance Réaliser des séminaires, temps-off avec les élus
2	Rapports sociaux et reconnaissance au travail	4	2	8	Fonction Présidente	Redonner une visibilité à la fonction de Présidente et identifier clairement ses missions.	<ul style="list-style-type: none"> Définir la fonction et les missions de la Présidente pour les agents et pour la direction Traduire la vision politique. Déléguer au CODIR les décisions de pilotage

Num. d'action	Dimension GOLLAC	Fréquence	Gravité	Cotation	Thématiques	Actions	Détails de l'action
3	Rapports sociaux et reconnaissance au travail	4	2	8	Fonction pilotage (DGS)	Dissiper les zones d'incompréhension et développer les actions de management	<ul style="list-style-type: none"> Dissiper les zones d'incompréhension : attention au flou généré par la double fonction Directrice de cabinet et DGS qui est, sur certains aspects, ambivalente et qui prend du temps Développer des actions de management transversal, de management collectif ancré sur le principe de la délégation.

Num. d'action	Dimension GOLLAC	Fréquence	Gravité	Cotation	Thématiques	Actions	Détails de l'action
4	Autonomie et marge de manœuvre	2	3	6	Stabiliser l'organisation	Diminuer le turn-over au niveau du CODIR	<ul style="list-style-type: none"> • Penser l'organisation (éviter la « gestion au fil de l'eau ») • Elargir au CODIR les prises de décisions de pilotage (délégation plus importante), • Décentrer les réflexions stratégiques, • Développer le collectif (séminaire, « journée-off », repas de la collectivité...) • Développer des actions de management transversal • Développer <u>les relations</u> avec les agents dans les différents services. • Anticiper : <ul style="list-style-type: none"> ○ A ce jour toutes les orientations sont communiquées au CODIR et retracées dans les maps qui doivent servir de support pour retransmission aux services => voir si une autre méthode serait plus efficace ou redonner le mode d'emploi ? ○ Contexte des intercos instable : adaptation constante nécessaire • Délégations : arrêtés pris. • Réflexions stratégiques : <ul style="list-style-type: none"> ○ Réunion du CODIR et de l'exécutif + présence aux réunions du lundi : changer le format, réduire le nombre, moins enchaîner ? ○ Sanctuariser les bilatérales hebdo Présidente : DGS pour qu'il soit bien la courroie de distribution de l'information ○ Séminaire de formation bureau/CODIR sur les modes décisionnels ○ Revoir les modes de travail Vice-Présidents/Directeurs ?

							<ul style="list-style-type: none">○ Trouver une nouvelle dynamique avec les nouveaux membres du CODIR, en profiter pour moderniser et simplifier les process (axe du projet d'administration : aller encore plus loin ?)○ D'autres modalités d'alignement stratégique ?○ Séminaires : réunions d'encadrement, séminaires agents, journée du personnel, soirée de fin d'année : revoir les formats ? récurrence ? contenus○ Relations avec les agents :○ Difficulté des différents sites : intensification présence du DG dans les sites ? Remplacement des directeurs : une occasion de se rapprocher plus des services○ Présence DG à des réunions de direction ? (voir régularité ?)○ Expliquer rôle Président et rôle DG, expliquer situation particulière DG qui le place aussi en directeur ? Expliquer rôle directeur de cabinet○ Perception de la bienveillance : à travailler (s'inspirer des travaux de Julia De Funès ?)• Créer un amical du personnel
--	--	--	--	--	--	--	--

Num. d'action	Dimension GOLLAC	Fréquence	Gravité	Cotation	Thématiques	Actions	Détails de l'action
5	Intensité et temps de travail	4	2	8	Charge de travail	Effectuer une analyse de la charge de travail par services et par postes	<ul style="list-style-type: none"> Prêter attention à la charge de travail au sein de certains services et sur certains postes Analyse sur le plan organisationnel et matériel puis sur le plan des moyens humains. Charge de travail : <ul style="list-style-type: none"> Analyse globale pour la structure à réaliser par le service RH (au-delà des réorganisations en cours et des demandes faites par les services) ? Changer la perception des agents sur le fait que nous sommes conscients et vigilent mais limités en moyens. Revoir encore plus la commande (à calibrer en fonction des moyens à disposition) ? Faire en sorte que lorsque des moyens sont acceptés, ils soient déployés plus rapidement (humains, presta externe, outils...)
6	Rapports sociaux et reconnaissance au travail	3	2	6	Communication	Améliorer la communication interne	<ul style="list-style-type: none"> Développer la communication interne : réunions interservices et mise en place de moyens supplémentaires de communication (ex : journal interne, assemblée générale) ... Prévoir des temps de « rencontres » entre élus-agents, entre les différents acteurs de la collectivité (temps informels)

							<ul style="list-style-type: none">• Newsletter interne en cours d'élaboration (avant les vacances) : c'était un projet depuis le début du projet d'administration, mais les moyens n'étaient pas suffisants. Mission confiée à la référente administrative de la Présidente/DG/Coopération et proximité qui vient d'être recrutée• Temps de rencontres existents (invitation à moments conviviaux, fin d'année, journée du personnel...) : revoir le format ? Expliquer que les élus ne sont pas toujours en mesure de venir saluer tous les agents (enchaînement de réunions...)
--	--	--	--	--	--	--	--

Lors de la restitution du diagnostic auprès des agents, une autre action a été citée : **mettre en place un groupe de travail sur la réalisation et le suivi des actions suite au diagnostic des risques psychosociaux**. Ce groupe de travail pourrait comprendre notamment : un élu, un encadrant, un agent, un membre du CST.

Il convient de définir pour chaque action :

- Un pilote
- Des ressources mises en place par la collectivité
- Un délai
- Un suivi (potentiel)

Chaque action fera l'objet également d'un suivi en CST.

9. CONCLUSION GENERALE

La communauté de communes de Bugey Sud étant soucieuse du bien-être de ses agents, elle s'est engagée dans un diagnostic des risques psychosociaux. Ce projet répond également au contexte réglementaire en vigueur dans la fonction publique territoriale.

L'étude, sa méthodologie a rassuré et convaincu les agents, ce qui a entraîné une forte participation de leur part et a permis d'obtenir des résultats en quantité et de qualité. Nous pouvons évoquer le taux de 78% de réponses aux questionnaires (en général, pour ce type d'enquête, le taux de réponses est aux alentours de 70%) et 63 entretiens réalisés.

Ce diagnostic a eu pour objectifs d'identifier des axes de travail afin d'améliorer les conditions de travail des agents et une meilleure compréhension de l'organisation de la collectivité. Pour cela, le cabinet CERFOS a utilisé deux moyens pour identifier les problématiques de la structure :

- Une méthode quantitative/statistique : le questionnaire basé sur les 6 dimensions d'analyse de Michel GOLLAC
- Une méthode qualitative : des entretiens semi-directifs réalisés par une psychologue. Cette méthode permet d'identifier plusieurs thématiques en fonction du nombre d'évocations lors des entretiens.

Ces deux méthodes ont permis de mettre en avant les points positifs et les problématiques de la communauté de communes de Bugey Sud :

- Les points positifs :
 - Une bonne relation/communication entre agents de la collectivité,
 - Un management de proximité qui encourage et soutient les équipes,
 - Une cohésion d'équipe forte.
- Les éléments à améliorer de la communauté de communes de Bugey Sud :
 - L'organisation du travail
 - Le manque de vision sur le poste de DGS
 - Le manque de vision politique de la collectivité
 - Les relations entre les élus-DGS-Présidente et les agents.

Afin d'accompagner au mieux la collectivité par rapport aux éléments identifiés, le cabinet CERFOS a réalisé un listing de préconisations en fonction de la problématique identifiée.

Pour poursuivre cette démarche d'amélioration des conditions de travail au sein de la collectivité, il serait opportun que la communauté de communes de Bugey Sud, réalise chaque année un baromètre QVCT. Ce baromètre peut être réalisé en concevant un questionnaire d'une vingtaine d'items auxquels les agents pourraient répondre. Cette action permettrait à la structure de mesurer l'efficacité des actions mises en place.

ANNEXE 1 : DIAGRAMME DE GANTT

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE DU DIAGNOSTIC

DELIBERATION DU BUREAU EXECUTIF EN DATE DU 7 OCTOBRE 2024

DELIBERATION N° D-2024-233 :

MANDAT SPECIAL AUX ELUS PARTICIPANT AU CONGRES DES MAIRES 2024 ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT LIES

- ✓ **Axe 3 du projet de territoire : organiser et coordonner l'action publique au service de la mise en œuvre du projet commun.**

PRÉSENTS : Pauline GODET, Régis CASTIN, Franck ANDRÉ-MASSE (Arrivé à la délibération n° 4), Marcel BANDET, Michel-Charles RIERA, Jean-Michel BERTHET, Francine MARTINAT, Sylvie SCHREIBER, Thierry VERGAIN

EXCUSES : Pierre ROUX, Myriam KELLER, Pierre COCHONAT

VU les articles L2123-18 et R2123 du Code général des collectivités territoriales ;

VU le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié par le décret n°2019-139 du 26 février 2019, fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'État ;

VU la délibération D-2019-202 du 19 décembre 2019 concernant les modalités de prise en charge des frais de missions et stages des agents et élus.

VU la délibération D-2020-153 du 19 novembre 2020 concernant le remboursement de frais de déplacements liés à l'exercice du mandat communautaire 2020-2026.

VU l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la délibération D-2023-247 du 14 décembre 2023 attribuant au bureau exécutif l'octroi de mandats spéciaux aux conseillers communautaires et le remboursement des frais occasionnés dans l'exercice de ces mandats ;

VU la délibération D-2023-194 du 9 septembre 2024 du bureau exécutif autorisant l'octroi d'un mandat spécial à Marcel BANDET, Jean-Michel BERTHET, Pierre COCHONAT, Pauline GODET, Myriam KELLER, Michel-Charles RIERA, Pierre ROUX et Thierry VERGAIN qui se rendront au Congrès des Maires organisé à Paris du 20 au 21 novembre 2024 ;

Il est proposé au bureau exécutif d'autoriser l'octroi d'un mandat spécial pour Dimitri LAHUERTA et Annie MEURIAU qui se rendront également au Congrès des Maires 2024.

Il est rappelé que le mandat spécial correspond à une mission qui doit être accomplie, dans l'intérêt de la communauté de communes, par un ou plusieurs membres du conseil communautaire. La notion de mandat spécial exclut toutes les activités courantes de l'élu et doit correspondre à une opération déterminée de façon précise quant à son objet et limitée dans sa durée. Le mandat spécial doit entraîner des déplacements inhabituels.

Les frais de participation à ces événements peuvent faire l'objet d'une prise en charge de la CCBS sur présentation d'un état de frais et remboursement selon le barème en vigueur pour les collectivités territoriales, ou directement par la CCBS :

1. Les frais de séjour (hébergement et restauration),
2. Les frais de transport (train, péage, parc de stationnement, frais d'essence, indemnités kilométriques).

Tous les autres frais des élus à l'occasion d'un mandat spécial peuvent également donner lieu à remboursement, dès lors qu'ils apparaissent comme nécessaires au bon accomplissement du mandat, et qu'il peut en être justifié.

Après en avoir délibéré, le bureau exécutif à l'unanimité :

- **AUTORISE** l'octroi d'un mandat spécial pour Dimitri LAHUERTA et Annie MEURIAU qui se rendront au Congrès des Maires 2024.
- **AUTORISE** la prise en charge de leurs frais de missions afférents aux évènements cités.
- **AUTORISE** Madame la présidente à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conformément aux textes visés ci-dessus, il sera rendu compte de la présente délibération lors de la prochaine réunion du conseil communautaire.

Belley, le 7 octobre 2024

**Pour le bureau exécutif,
La présidente,
Pauline GODET**

