



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

CONVENTION

CONVENTION POUR L'ACCOMPAGNEMENT A LA E-ADMINISTRATION

Entre

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais, ci-après désignée par le sigle « CDG 62 », dont le siège est situé à la Cité de la Fonction Publique Territoriale Pierre Mauroy, Allée du Château LABUISSIERE – BP 67 - 62702 BRUAY-LA-BUISSIERE Cedex, représenté par son Président Monsieur Joël DUQUENOY, dûment autorisé par délibération du _____

Et

La collectivité de _____, ci-après dénommée « la collectivité », dont le siège est situé _____, représentée par _____, dûment autorisé(e) par délibération en date du _____

Vu l'alinéa 3 des articles L. 2131-1, L. 3131-1 et L. 4141-1 du 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

Vu le Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié, relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale

Il est convenu les dispositions ci-après :

Préambule

Le CDG 62 dans sa politique d'accompagnement des collectivités territoriales du Pas-de-Calais souhaite aider ces dernières dans la mise en place de la e-administration.

Cette prestation est nouvelle pour le CDG 62, et fait suite à une période d'expérimentation.

.../

/...

Cette expérimentation a permis de définir trois types de prestations :

- « Paramétrage et Dématérialisation » il s'agit de la dématérialisation de l'envoi au contrôle de légalité et /ou à la perception sans mise en place d'un parapheur électronique.
- « Paramétrage, Organisation et dématérialisation » il s'agit de la dématérialisation de l'envoi au contrôle de légalité et /ou à la perception, avec mise en place d'un parapheur électronique.
- La mise en place de IDELIBRE afin de dématérialiser l'envoi des consultations.

La collectivité devra faire le choix de la prestation en fonction de ses besoins.

Article 1^{er} : OBJET

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le CDG 62 et la collectivité collaboreront pour la mise en œuvre de la prestation de e-administration, comprenant la mise en place du transfert à la préfecture, a la perception et l'envoi des convocations aux différentes instances.

Article 2 : DUREE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention est pour une durée de 5 ans du au
La convention est renouvelable 1 fois par reconduction expresse

Article 3: ENGAGEMENTS DU CDG 62

Dans le cadre de la présente convention, le CDG 62 s'engage auprès de la collectivité à assurer les prestations suivantes :

3-1 Réalisation de l'étude du projet

- Définition des besoins en lien avec la collectivité
- Définition des chemins de validation et de signature en lien avec la collectivité
- Rédaction des procédures de validation
- Rédaction du cahier des fonctionnalités attendues

3-2 Réalisation du projet

Le CDG 62 assurera les prestations suivantes auprès de la collectivité dans la réalisation du projet :

- Paramétrage de la solution logicielle choisie.
- Sensibilisation des agents / aide aux changements
- Formation des agents et des élus à l'application
- Suivi et assistance
- Rapport de mise en place et bilan

3-3 Assistance

Le CDG 62 assurera l'assistance de la collectivité dans la gestion de la e-administration. Le CDG62 devra assurer au minimum 2 heures par an à l'assistance et à la maintenance préventive du système de la collectivité.

.../

/...

Article 4 : ENGAGEMENTS DE LA COLLECTIVITE

La collectivité s'engage à :

- Signer une convention avec la Préfecture du Pas-de-Calais
 - Mettre à disposition du CDG 62 les ressources matérielles et humaines nécessaires à l'expérimentation
 - Acquérir les certificats nécessaires à l'envoi et éventuellement à la signature électronique
-

Article 5 : TARIFICATION

La prestation est comprise dans la cotisation additionnelle.

Article 6 : GARANTIE - RESPONSABILITE

Le CDG 62, n'assurant qu'une mission d'aide et de conseil, se dégage de toute responsabilité concernant les décisions retenues par la collectivité.

Article 6 : RESILIATION

Cette convention pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties en cas de non-respect des engagements prévus par la convention. La dénonciation sera réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception. La convention prendra dès lors fin le 1^{er} jour du mois suivant la notification.

Dans tous les cas, aucune indemnisation ne sera effectuée en cas de résiliation.

Article 7 : LITIGES

Toute contestation née de l'interprétation ou de l'exécution de la présente convention donnera lieu à une tentative de règlement amiable entre le CDG 62 et la collectivité. A défaut d'accord amiable, le litige sera porté devant le Tribunal Administratif de Lille.

Fait en 2 exemplaires,

A Bruay-la-Buissière le _____

Pour la collectivité,
Le Maire,

Pour le Centre de Gestion,
Le Président,

Joël DUQUENOY

PAYS
d'OPALE
Communauté de communes

Le vert, le vrai, la vie

Plan d'action
« Égalité professionnelle
entre les femmes et les
hommes »
2024-2026

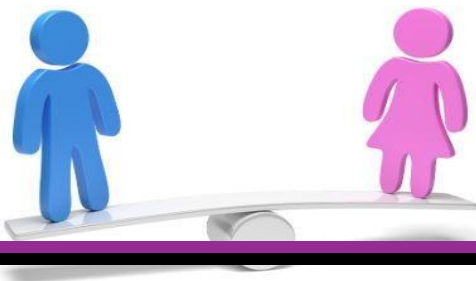


Table des matières

INTRODUCTION.....	3
LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL.....	5
LA SITUATION DE LA CCPO.....	6
I) LES EFFECTIFS ET TAUX DE FEMINISATION	6
A) Effectifs au 31/12/2023.....	6
B) Effectifs permanents	7
C) Taux de féminisation	8
II) ÂGES MOYENS FEMMES/HOMMES	9
A) Âge moyen par sexe	9
B) Pyramide des âges – Effectifs globaux	9
C) Âge moyen par catégorie hiérarchique et par sexe	10
III) REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE.....	11
IV) REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE.....	12
A) Catégorie hiérarchique.....	12
B) Poste avec encadrement.....	13
V) REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL.....	14
VI) ANALYSE DES REMUNERATIONS	15
A) CCPO - OM.....	15
B) Ecole Intercommunale de Musique	16
V) SYNTHESE	16
ACTIONS MENEES 2021-2023 A DESTINATION DES AGENTS.....	17
ACTIONS A MENER EN 2024-2026 A DESTINATION DES AGENTS	18

INTRODUCTION

La loi n°2014-873 du 04/08/2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

Le 30/11/2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique. Cet accord porte sur 5 axes :

- ✓ Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- ✓ Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- ✓ Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- ✓ Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- ✓ Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Prévues par cet accord, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6/08/2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n°86-33 du 09/01/1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- ✓ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ✓ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, gardes et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de garde
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'élaboration de ce plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes. Les principaux indicateurs étudiés pour alimenter le diagnostic sont les suivants :

- ✓ Les effectifs et l'âge moyen
- ✓ La répartition par catégorie hiérarchique, filière, secteur d'emploi, quotité de travail...
- ✓ Les rémunérations brutes

Dans le but de réaliser ce diagnostic, toutes nos statistiques sont arrêtées au 31/12/2023, ne prenant pas en compte les départs et les arrivées au-delà, ni les changements de situation.

Les chiffres proviennent de Cosoluce-Parme, du logiciel de paye et de gestion administrative.

Certaines données sont basées sur les effectifs permanents et non-permanents, d'autres uniquement sur les effectifs permanents, ou encore d'autres sur seulement les titulaires, selon la cohérence des propos.

LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL

La fonction publique dans son ensemble représente un emploi sur cinq emplois en France. Et la fonction publique territoriale représente 34% de l'emploi public en France.¹

Quelques chiffres nationaux :

- ✓ 2022 : 24% des femmes travaillant dans la fonction publique occupent un poste à temps partiel, contre 8% des hommes
- ✓ 2021 : 11% des femmes de la fonction publique territoriale ont moins de 30 ans, 42% ont 50 ans ou plus
- ✓ 2021 : 53% des emplois de catégorie A+ de la fonction publique territoriale sont des femmes
- ✓ 2021 : le salaire net mensuel d'une femme de la fonction publique territoriale est d'une moyenne de 1967€ contre 2145€ pour un homme, celui-ci a baissé de 0,4% pour les femmes et de 0,6% pour les hommes
- ✓ 2020 : dans la fonction publique territoriale, 61% des effectifs sont des femmes (on verra qu'à la CCPO, c'est 56%)

Source : Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2023

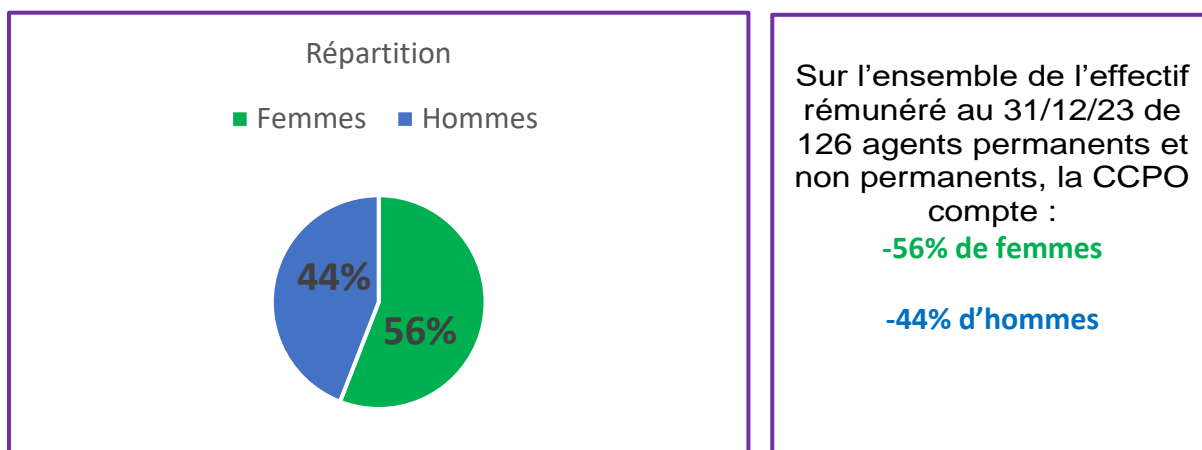
¹ L'essentiel des chiffres clés de la fonction publique – Portail de la fonction publique

LA SITUATION DE LA CCPO

I) LES EFFECTIFS ET TAUX DE FEMINISATION

A) Effectifs au 31/12/2023

Effectifs globaux	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	53	37 ²	90
Contractuels permanents	7	5	12
Contractuels non permanents	8	14	24
Hors catégorie	2 ³	-	-
Total effectif	70	56	126



² Dont 1 en disposition

³ Dont 2 apprenties

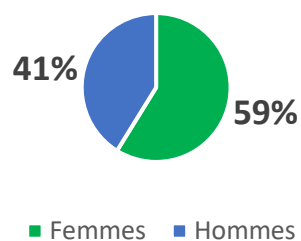
B) Effectifs permanents

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	53	37	90
Contractuels permanents	7	5	12
Total effectif	60	42	102

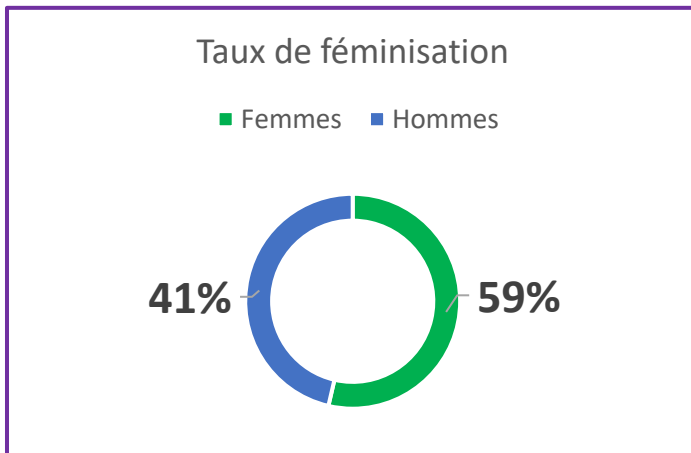
A titre de comparaison, en 2021, la CCPO avait pour effectif permanent 51 femmes et 32 hommes. La collectivité a donc recruté 9 femmes et 10 hommes sur poste permanent.

On observe qu'il y a davantage de femmes occupant un poste permanent que d'hommes, cela peut s'expliquer par le secteur de la Petite Enfance, majoritairement féminin.

Répartition - permanents



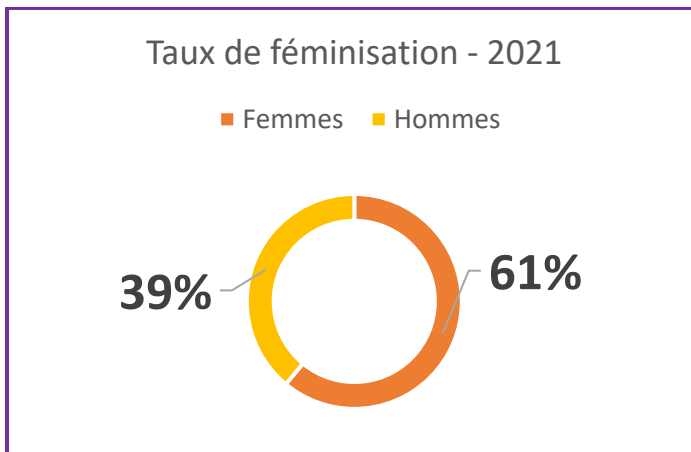
C) Taux de féminisation



Le taux de féminisation permet d'observer la part des femmes occupant un emploi permanent au sein de la collectivité.

Au 31/12/2023, il est de 59%, il était de 61% en 2021.

A titre de comparaison, voici la répartition en 2021 :



On observe une progression vers l'égalité des postes permanents en termes de répartition femmes/hommes.

II) ÂGES MOYENS FEMMES/HOMMES

A) Âge moyen par sexe

*Arrondi à 0,5 près (6 mois près)

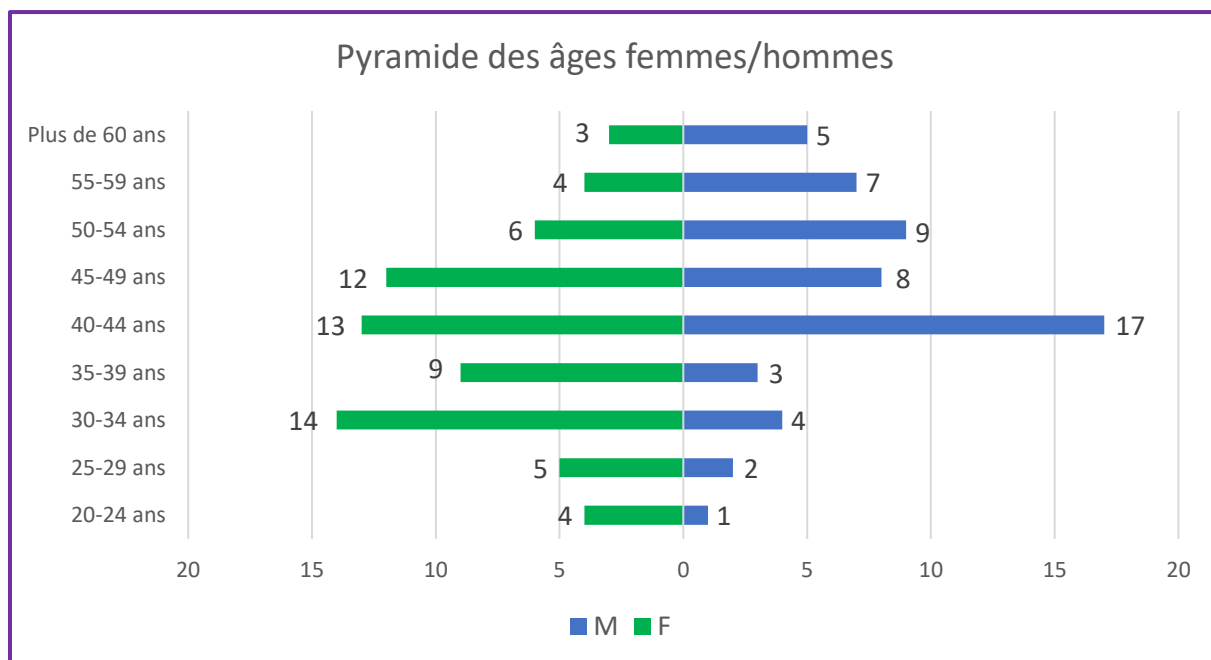
Effectifs globaux	Femmes	Hommes	Ensemble
Fonctionnaires	43	48	45,5
Contractuels permanents	37	40	38,5
Contractuels non permanents	32	43	37,5
Ensemble	37	44	40,5

Pour l'ensemble des effectifs (agents permanents et non permanents) au 31/12/23, l'âge moyen est de 40 ans et demi ; pour les femmes, il est de 37 ans, et pour les hommes de 44 ans.

Pour uniquement les emplois permanents, l'âge moyen est de 42 ans, pour les femmes qui occupent un poste permanent 40 ans et pour les hommes occupant un poste permanent 44 ans.

En comparaison des indicateurs nationaux, dans la fonction publique territoriale pour les postes permanents, les hommes comme les femmes sont plus jeunes à la CCPO. En effet, l'âge moyen (F/H) est de 46 ans et 11 mois pour les intercommunalités de même strate.

B) Pyramide des âges – Effectifs globaux

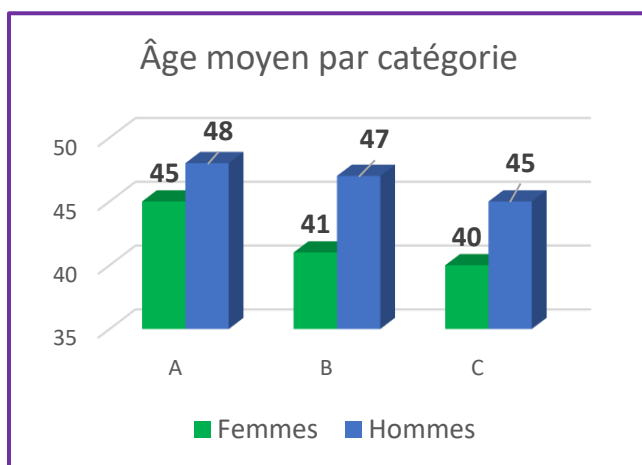


La répartition par tranche d'âge entre les hommes et les femmes montre que les femmes sont significativement plus nombreuses dans la tranche 30-49 ans.

C) Âge moyen par catégorie hiérarchique et par sexe

La répartition par catégorie hiérarchique pour les emplois permanents indique que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, toutes catégories confondues.

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
A	45	48	46
B	41	46	44
C	40	45	42



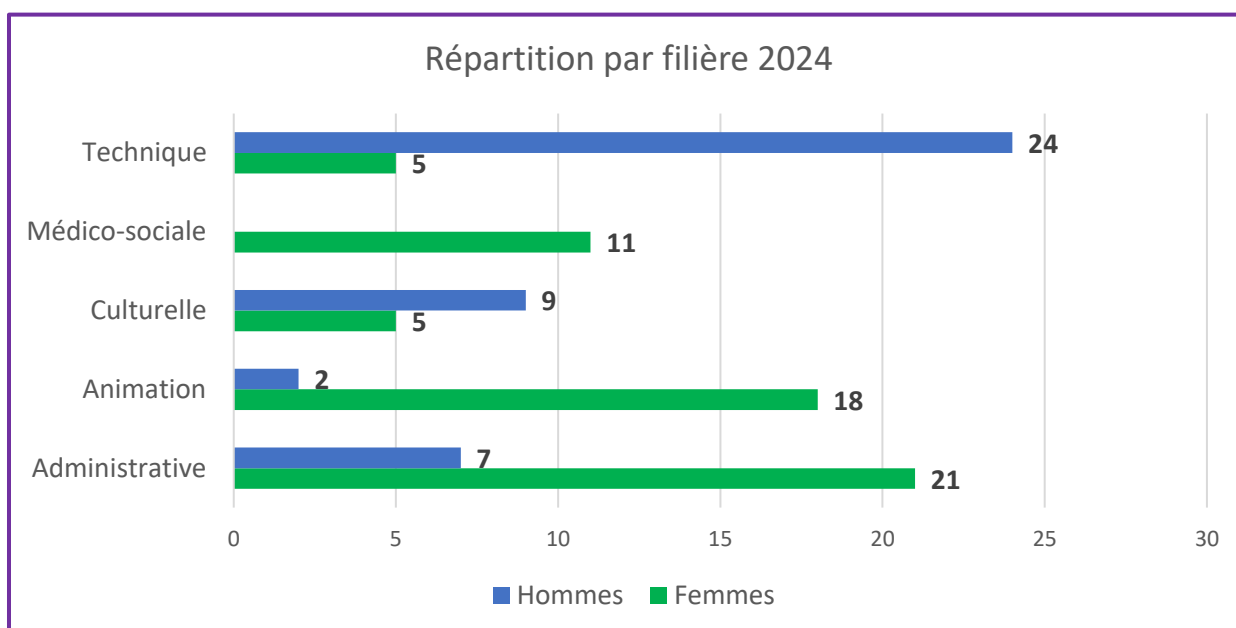
On observe une progression vers l'égalité des postes permanents en termes de répartition femmes/hommes.

III) REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE

La filière technique est la plus représentée à la CCPO, compte tenu de la gestion des déchets ménagers. La filière administrative arrive en seconde position.

De manière constante, les filières restent très genrées : les femmes sont employées en majorité dans les filières animation, médico-sociale et administrative. Inversement, les hommes sont majoritairement représentés dans la filière technique.

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	21	7	28
Animation	18	2	20
Culturelle	5	9	14
Médico-sociale	11		11
Technique	5	24	29
Ensemble	60	42	102



L'inégale répartition femmes/hommes constatée au sein des filières se décline logiquement par filière : la filière technique (gestion des déchets ménagers, bâtiments/infrastructures) est occupée majoritairement par des hommes.

Les femmes occupent principalement leurs fonctions dans le secteur de la petite enfance (médico-sociale et animation) et dans les services du pôle ressources (administration générale, finances, ressources humaines...).

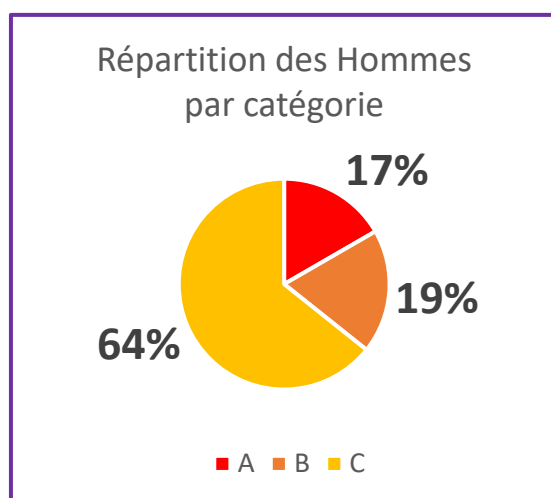
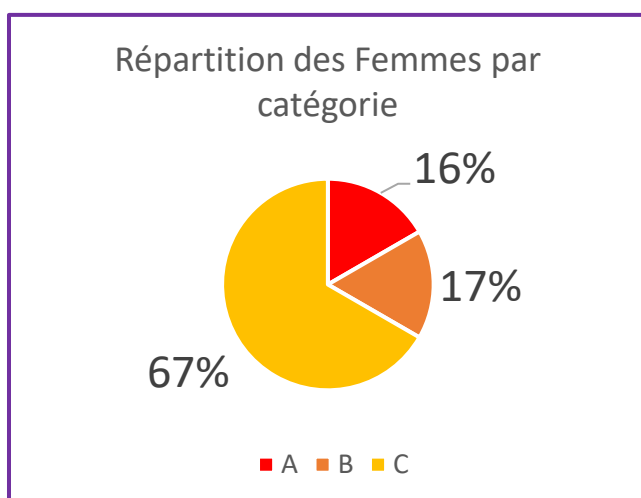
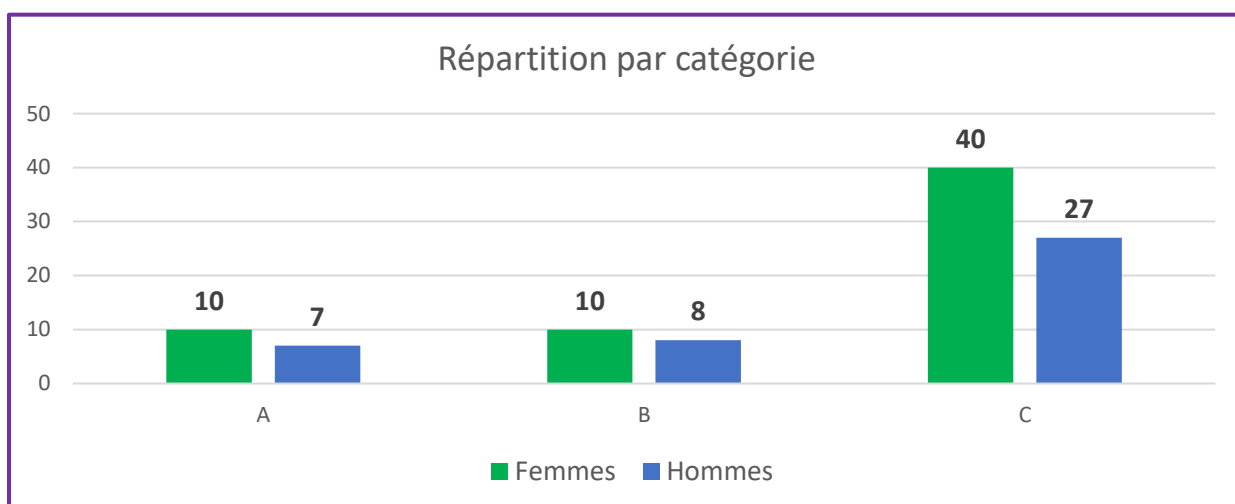
IV) REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

A) Catégorie hiérarchique

Les effectifs retenus sont les agents permanents et non permanents rémunérés au 31 décembre 2023.

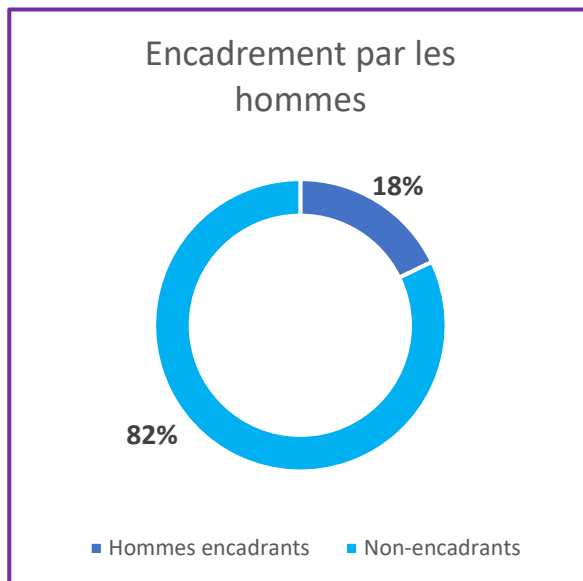
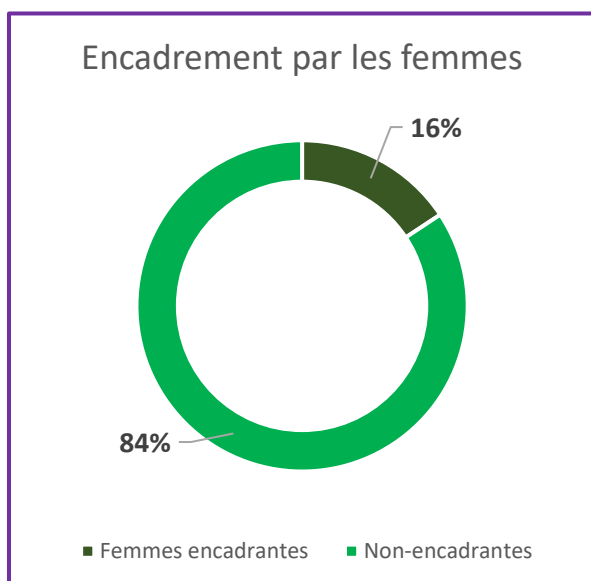
Les catégories hiérarchiques sont la catégorie A pour les cadres, la catégorie B pour les cadres intermédiaires et la catégorie C pour les agents.

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
A	10	7	17
B	10	8	18
C	40	27	67



B) Poste avec encadrement

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'encadrants	11 ⁴	10 ⁵	21
Part des encadrants	15,7%	17,9%	16,7%



La CCPO compte 21 emplois de cadre en englobant tous les niveaux d'encadrement (stratégique, intermédiaire et de proximité) et quelle que soit la taille du service, soit un taux d'encadrement de 16,7% .

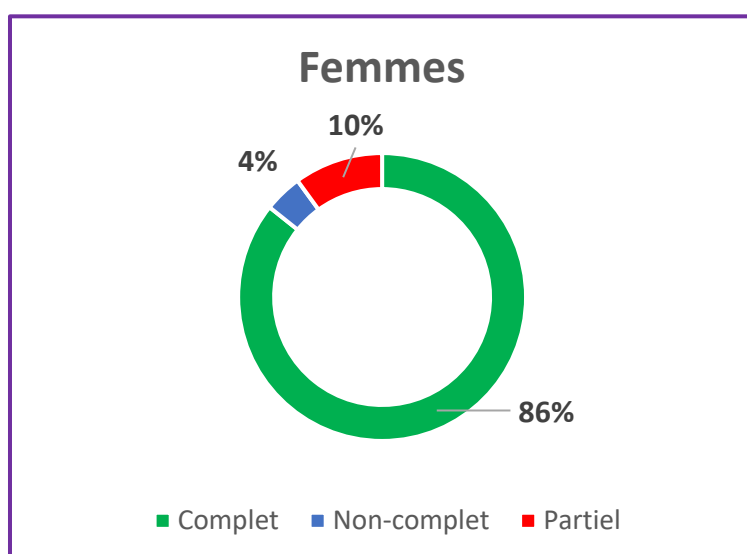
Il est à noter que l'équipe de Direction Générale occupant un emploi fonctionnel comportant le DGS et la DGAS permet une égalité parfaite entre les Femmes et les Hommes.

⁴ 7 en A, 2 en B et 2 en C

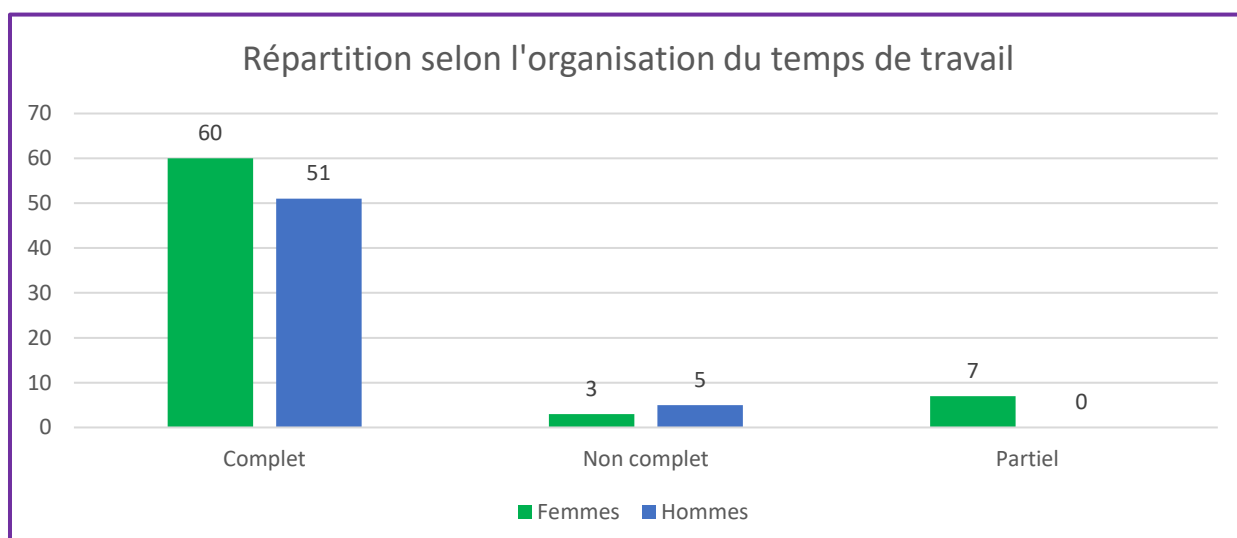
⁵ 5 en A, 2 en B et 3 en C

V) REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Effectifs globaux	Femmes	Hommes	Ensemble
Complet	60	51	111
Non-complet	3	5	8
Partiel	7	0	7
Total	70	56	126



10% des femmes de la CCPO travaillent sur un poste à temps partiel contre 33% au niveau national.



La majorité des femmes en temps partiel sur **poste permanent** travaillent sur une quotité comprise entre 50% et 80%, souvent pour élever un enfant et concilier vie privée et vie professionnelle.

VI) ANALYSE DES REMUNERATIONS

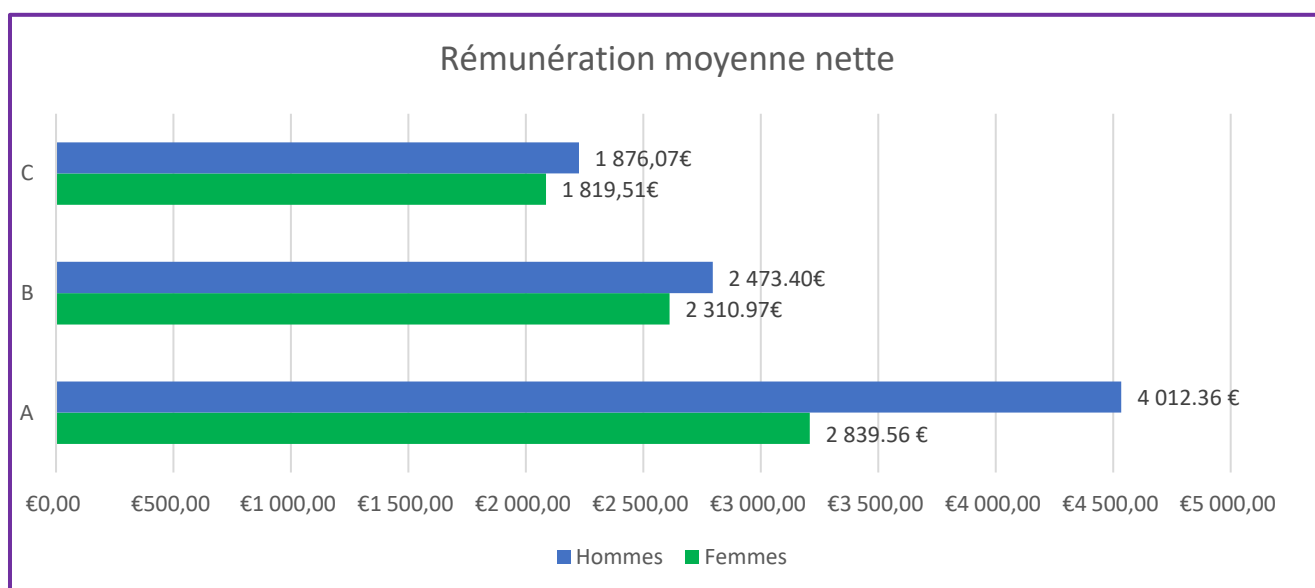
A) CCPO - OM

L'étude a été réalisée sur la base des traitements bruts afin de neutraliser l'impact du prélèvement à la source. Les salaires retenus sont les salaires moyens sur l'année et ils englobent les temps pleins ou non. Elle porte sur les emplois permanents et non permanents. Une analyse particulière pour les agents de l'école intercommunale de musique dont la rémunération basse est liée à des contrats avec un nombre d'heures très faible.

Catégorie	Femmes	Hommes	Ecart
A	2.839,56 €	4.012,36 €	- 1.172,80 €
B	2.310,97 €	2.473,40 €	- 161.43 €
C	1.819,51 €	1.876,07 €	- 56.56 €

Notons que les moyennes nationales en 2020 des salaires nets mensuels de la fonction publique territoriale étaient :

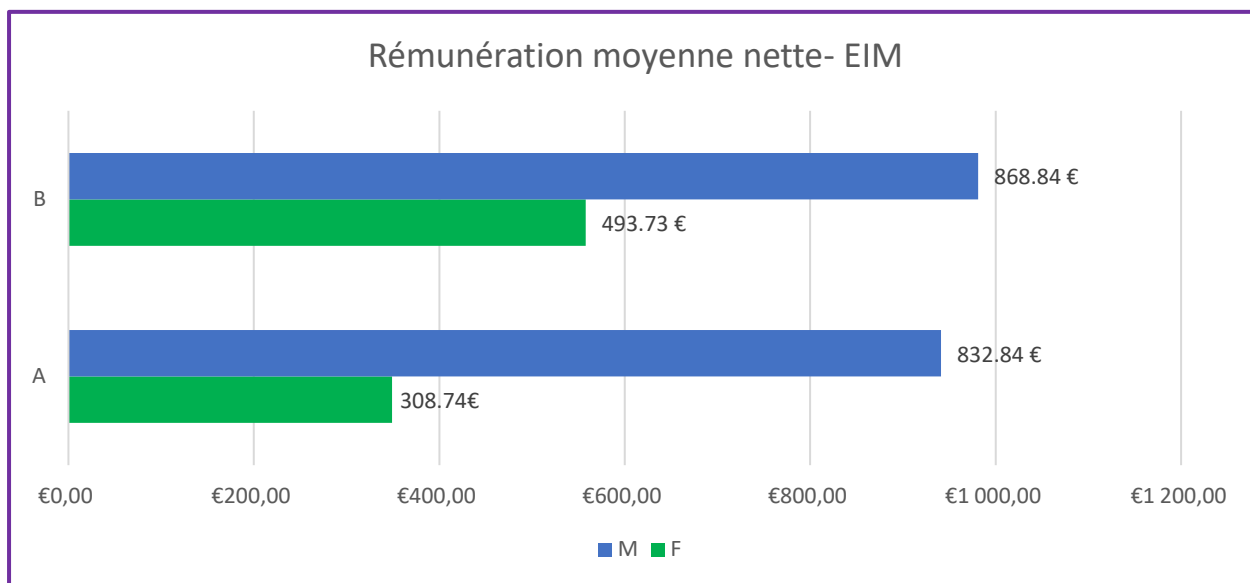
- ✓ Catégorie A : 3.245 €
- ✓ Catégorie B : 2.418 €
- ✓ Catégorie C : 1.851 €



Les agents sont rémunérés en fonction de leur grade et de leur échelon selon les mêmes règles que l'on soit une femme ou un homme. De la même manière, le régime indemnitaire est déterminé en fonction du poste occupé sans distinction de genre.

B) Ecole Intercommunale de Musique

Titulaires	Femmes	Hommes
A	308.74 €	832.84 €
B	493.73 €	868.24 €



V) SYNTHESE

Dans son intégralité, la Communauté de Communes Pays d'Opale est plutôt égalitaire-paritaire, même si les écarts se creusent au niveau de la rémunération. Dans l'ensemble de ses services, la CCPO applique de manière indifférenciée ses règlements, son programme de formation, les déroulés de carrière.

ACTIONS MENEES 2021-2023

A DESTINATION DES AGENTS

Diverses actions ont été menées en vue de viser la parité femmes/hommes au maximum, comme :

- ✓ Signature d'une convention au dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel auprès du CDG62
- ✓ Formations SST proposées à l'ensemble du personnel
- ✓ Diffusion du plan d'action à l'ensemble du personnel
- ✓ Révision de la trame de l'entretien professionnel
- ✓ Communication des nouvelles formations et préparations concours
- ✓ Favoriser l'accès des formations en délocalisées ou à distance
- ✓ Le processus de recrutement se fonde sur des critères identiques et objectifs pour les hommes et les femmes. Les offres d'emploi ne font pas référence au genre.
- ✓ Mise en place des horaires d'arrivée ou départ variables dans le cadre d'une continuité de service
- ✓ Mise en place d'une campagne de vaccination contre le COVID 19 et la grippe saisonnière

ACTIONS A MENER EN 2024-2026

A DESTINATION DES AGENTS

- ✓ Revalorisation de l'IFSE en fonction du grade et métier
- ✓ Mise en place du télétravail pour les missions qui le permettent à compter du 01/01/2024 L'objectif du télétravail est d'améliorer la qualité de vie au travail en assurant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en limitant le nombre de déplacements domicile-travail afin de réduire leur impact sur l'environnement.
- ✓ Mise en place d'une fiche pédagogique concernant la lecture du bulletin de paie
- ✓ Mise en place d'une page intranet à destination des agents
- ✓ Affichage de prévention dans tous les sites luttant contre le harcèlement
- ✓ Mobilité en interne
- ✓ Poursuite des formations SST



Avenant à la Convention

Développement économique et soutien aux entreprises Sur le territoire de la Communauté de Communes Pays d'Opale

Entre :

La **Communauté de Communes Pays d'Opale** (ci-après désignée CCPO), dont le siège se situe 9 avenue de la Libération à Guînes (62340), représentée par Monsieur Ludovic LOQUET, son Président, habilité aux fins des présentes par délibération du Conseil Communautaire en date du 9 décembre 2021,

Et

La **Chambre de Commerce et d'Industrie Littoral Hauts-de-France** (ci-après désignée CCI), établissement de la CCI de Région Hauts-de-France, dont le siège se situe 24 boulevard des Alliés à Calais (62100), représentée par

- François LAVALLEE, son Président, habilité aux fins des présentes par délégation de signature du Président de la CCI Hauts-de-France en date du 10 décembre 2021,
- Eric LELIEUR, Vice-Président, habilité aux fins des présentes par délégation de signature du Préfet des Hauts-de-France en date du 24 mars 2023

Ci-après désignées ensemble « les parties ».

Préambule

La CCPO et la CCI ont signé le 14 mars 2022 une convention de partenariat pour le développement économique et le soutien aux entreprises du territoire communautaire.

L'article 2 de la convention stipule que « la présente convention est établie pour une durée de 12 mois... » et qu'elle « est renouvelable deux fois pour la même durée ». La convention précise également que « A l'issue de chaque période de 12 mois à compter de la date de signature, après établissement d'un bilan du partenariat, les parties confirmeront sa poursuite par avenant, lequel précisera le programme annuel assorti d'un budget ».

Un bilan de l'année 2023 a été réalisé avec la Direction de la CCPO le 26 octobre 2023.

Pour les deux actions inscrites au plan d'action, et faisant l'objet d'une contribution financière de la CCPO :

- Axe B « Soutenir les entreprises du territoire » - Mise à disposition d'un conseiller entreprises sur le territoire : l'action a été pleinement réalisée. Au-delà des accompagnements financés par le Conseil Régional et par l'Etat, les conseillers de la CCI ont réalisé des entretiens avec 22 entreprises, notamment sur la transition numérique et sur la transition écologique ;
- Axe D « Visibilité numérique du territoire » : l'action n'a pas été réalisée, dans l'attente de la mise en service du tiers lieu numérique de la CCPO.

Sur la base de ce bilan, la CCPO et la CCI décident de reconduire leur partenariat en 2024, par le présent avenant.

Les modifications apportées aux articles de la convention sont les suivantes :

Article 3 : Engagements des parties

❖ B - Soutenir les entreprises du territoire

B2 – Prospection, diagnostic et analyse du besoin de l'entreprise Diagnostic du commerce dans les bourgs-centres (Cf. fiche-action en annexe à la convention)

Les commerces des 3 bourgs-centres du territoire de la CCPO (Guînes, Ardres et Licques) connaissent pour certains d'entre eux des difficultés.

La CCPO et la CCI conviennent de concentrer les actions de diagnostic d'entreprises sur ces 3 bourgs-centres, en complément des missions habituelles financées par ailleurs. Ce diagnostic, réalisé par un conseiller de la CCI, est destiné à évaluer la vitalité des commerces ; il sera complété par la commune d'Hardinghen. A partir de ce diagnostic, le dirigeant et la CCI évalueront ensemble l'accompagnement à déployer si nécessaire pour développer l'activité de l'entreprise, ou accompagner sa transmission.

Les entretiens avec les dirigeants permettront également d'identifier leurs attentes par rapport à la collectivité.

La CCI s'engage à remettre à la CCPO la liste des entreprises accompagnées dans ce cadre, ainsi que, sur demande, les comptes-rendus de diagnostics réalisés sur l'outil DIGIPILOTE.

La CCPO contribuera financièrement à cette étape de prospection et de diagnostic sur la base d'un nombre de jours d'intervention des conseillers CCI.

B2 - Accompagnement en ingénierie

A la date de signature de la convention, les principaux dispositifs financés pour tout ou partie sont :

- Booster TPE, soutenu par l'Europe et la Région Hauts-de-France
- Les dispositifs de France Relance
- Les programmes locaux et régionaux destinés à accompagner l'investissement des entreprises
- Les aides thématiques spécifiques de la Région et de l'Etat (numérique, RH, transition écologique...)

La CCI accompagne les entreprises dans le montage de leurs dossiers de subvention, avec des prises en charge en fonction de leur éligibilité aux dispositifs existants

❖ **C - Favoriser l'entrepreneuriat et la transmission d'entreprise**

C1 – Accompagnement des porteurs de projets

Pour l'accompagnement des porteurs de projets, la CCI s'engage à mobiliser les dispositifs existants, dont le programme Maison des Entrepreneurs porté par le Conseil Régional. En complément, la CCPO et la CCI proposeront au cas par cas un accompagnement complémentaire aux projets ayant un impact sur le territoire, notamment :

- Les activités qui contribuent à maintenir le « dernier commerce » dans les communes rurales
- A l'échelle de la CCPO, les projets qui contribuent à maintenir une offre commerciale complète, ou qui participent de l'attractivité du territoire

Pour cet accompagnement complémentaire, les compétences de la CCI pourront être mobilisées sur les thématiques suivantes :

- Concepts innovants (boutiques éphémères, concept stores, boutiques à l'essai...)
- Numérique
- Recherche de locaux
- Etude de marché
- Mise en réseau
- Etc.

Dans le cadre des accompagnements des porteurs de projet, la CCI assurera la promotion des dispositifs financiers spécifiques au territoire dont le programme Leader.

C2 – Accompagnement des communes

La CCI pourra également accompagner les communes propriétaires de locaux commerciaux, pour identifier les activités à potentiel et sélectionner les candidats. Les modalités de ces accompagnements seront définies au cas par cas.

❖ **D – Stratégie commerciale et études**

Sur demande de la collectivité, la CCI Hauts-de-France (via sa direction des études) et la CCI Littoral Hauts-de-France accompagneront la CCPO dans la définition d'une stratégie commerciale et d'un plan d'action en faveur du commerce local.

La méthodologie préconisée est la suivante :

- Analyse de l'attractivité commerciale du territoire
- Animation d'ateliers pour élaborer une stratégie commerciale sa déclinaison en plan d'action, en association avec les bourgs-centres (Ardres, Guînes et Licques)

Par ailleurs, la CCI pourra également réaliser des études sur mesure en concertation avec la CCPO.

La CCPO et la CCI définiront ensemble les modalités techniques et financières de ces missions d'ingénierie, qui pourront être intégrées aux plans d'action annuels.

Par ailleurs la CCI pourra apporter son expertise sur le volet numérique, pour améliorer la visibilité et l'attractivité du territoire de la CCPO. Des actions pourront être engagées en ce sens avec l'Office de Tourisme Communautaire ou avec le Tiers-Lieu numérique. Une action spécifique sera menée en ce sens en 2024, sous forme d'un accompagnement en ingénierie pour optimiser les outils d'attractivité du territoire (voir fiche-action correspondante en annexe de l'avenant).

Article 5 : suivi de la convention

Les parties conviennent d'échanger régulièrement sur la situation et le développement économique du territoire. Ces échanges se traduiront par :

- Deux réunions techniques annuelles, dont une à mi-parcours, pour faire le point sur la mise en œuvre de la convention et échanger sur les sujets économiques concernant le territoire.

Le partenariat sera suivi par :

- ✓ La Directrice Générale Adjointe de la CCPO,
- ✓ Le Responsable des relations avec les collectivités à la CCI, en relation avec la Direction de l'appui aux entreprises.

Au terme de chaque année, la CCPO et la CCI dresseront un bilan de la mise en œuvre du plan d'action.

Article 6 : autres clauses

Toutes les autres conditions de la convention principale restent valables et de rigueur.

ANNEXES :

- Fiches actions

Fait en deux exemplaires à Guînes

Le

Eric LELIEUR

Vice-Président

Chambre de Commerce et d'Industrie
Littoral Hauts-de-France, par délégation
spéciale de signature

Ludovic LOQUET

Président

Communauté de Communes Pays d'Opale



Référence	Convention 2022-2024 Plan d'action 2024
Intitulé de l'action	Diagnostic du commerce dans les bourgs-centres
Thématique – axe stratégique	Soutenir les entreprises du territoire de la CCPO
Contexte et besoin du territoire	Les commerces des 3 bourgs-centres (Guînes, Ardres et Licques) connaissent pour certains d'entre eux des difficultés. La CCPO souhaite disposer d'une analyse de la vitalité des commerces, complété par la commune d'Hardinghen.
Descriptif de l'action	30 jours d'intervention de conseillers auprès des commerces des centres-bourgs du territoire, en complément de leurs missions habituelles financées par ailleurs
Objectifs	Réalisation d'entretiens et de diagnostics généralistes, avec un focus sur la transition écologique. Remontées d'information à la CCPO
Périmètre d'intervention	Commerces des 3 centres-bourgs + Hardinghen
Intervenants	Conseillers entreprises CCI. Conseillère référente : Sarah Devin
Calendrier	2024
Livrables et indicateurs	Nombre d'entreprises contactées Nombre d'entreprises rencontrées Compte-rendu de diagnostic remis à l'entreprise Livrables : sur demande, comptes-rendus de diagnostics réalisés sur l'outil DIGIPILOTE.
Budget de l'action	12 000 €TTC Selon le principe de fongibilité des actions, des ajustements pourront être opérés avec la fiche-action numérique.
Partenariats / financement	Financement 100 % CCPO
Bilan	




Référence	Convention 2022-2024 Plan d'action 2024
Intitulé de l'action	Améliorer la visibilité numérique du territoire
Thématique – axe stratégique	Stratégie commerciale et études
Contexte et besoin du territoire	Le territoire souhaite améliorer son attractivité, en agissant sur sa visibilité numérique ainsi que celle des entreprises, tant auprès des habitants que des clientèles touristiques.
Descriptif de l'action	5 jours d'ingénierie de la CCI auprès de la CCPO ou de l'office de tourisme communautaire.
Objectifs	Aide à la définition des objectifs poursuivis par la CCPO Aide à la rédaction d'une fiche-action opérationnelle pour la mise en place d'un outil ou l'optimisation des outils existants Aide au choix éventuel d'un prestataire Valorisation du tiers-lieu (ouverture mars 2024)
Périmètre d'intervention	Territoire de la CCPO
Intervenants	Conseiller numérique de la CCI
Calendrier	2024
Livrables et indicateurs	Formalisation d'un diagnostic, des objectifs, de la fiche-action et d'un cahier des charges.
Budget de l'action	3 000 €TTC Selon le principe de fongibilité des actions, des ajustements pourront être opérés avec la fiche-action diagnostic du commerce
Partenariats / financement	Financement 100 % CCPO Des financements complémentaires pourront être recherchés par la CCPO
Bilan	

CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE : avenant n°2

Nom de l'action	Permanences CMA dans les territoires
Axe de rattachement	Développement territorial
Date de signature	
Description générale	La CMA doit être au plus proche des acteurs économiques du territoire. A ce titre, elle accompagne les entreprises de la CCPO soit à l'occasion de permanences sur rendez-vous dans les locaux de France Services, soit directement dans les locaux de l'entreprise selon les situations. Ex : 2 journées /mois
Objectifs	La CMA sera présente pour l'accueil et l'accompagnement des porteurs de projet (accompagnement au montage financier et dossiers de demande de subvention), le conseil aux entreprises et l'accompagnement nécessaire des entreprises en difficultés et elle fera le lien avec les services économiques de la collectivité.
Intervenants	Un agent de l'antenne CMA-Calais

🔗 BUDGET.

Opérations		Description	Calendrier		Budget	
Référence	Nom		Début	Fin	Coûts (€ TTC)	Financement (€ TTC)
	Agent CMA	Prise de rdv par le biais de France active mais également de l'agent de la CMA pendant les permanences . Les rendez-vous pourront également se faire au sein des entreprises artisanales (entreprises en difficultés) Ce qui représente 3 demi-journées de présence territoire par mois.	1/4	31/12	250€ x 4 x9	9000 €

 **SIGNATURES** (uniquement la commune et/ou porteur de l'action et les cofinanceurs de l'action)

Représentant EPCI

Représentant CMA HDF

Signature

Signature

CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE – Avenant n°2 (suite)

Nom de l'action	Permanences CMA dans les territoires
Axe de rattachement	Développement territorial
Date de signature	
Description générale	La CMA doit être au plus proche des acteurs économiques du territoire. A ce titre, elle accompagne les entreprises de la CCPO soit à l'occasion de permanences sur rendez-vous dans les locaux de France Services, soit directement dans les locaux de l'entreprise selon les situations. Ex : 2 journées /mois
Objectifs	La CMA sera présente pour l'accueil et l'accompagnement des porteurs de projet (accompagnement au montage financier et dossiers de demande de subvention), le conseil aux entreprises et l'accompagnement nécessaire des entreprises en difficultés et elle fera le lien avec les services économiques de la collectivité.
Intervenants	Un agent de l'antenne CMA-Calais

🔗 BUDGET.

Opérations		Description	Calendrier		Budget	
Référence	Nom		Début	Fin	Coûts (€ TTC)	Financement (€ TTC)
	Agent CMA	Prise de rdv par le biais de France active mais également de l'agent de la CMA pendant les permanences . Les rendez-vous pourront également se faire au sein des entreprises artisanales (entreprises en difficultés) Ce qui représente 3 demi-journées de présence territoire par mois.	1/4	31/12	250€ x 4 x9	9000 €

➤ **SIGNATURES** (uniquement la commune et/ou porteur de l'action et les cofinanceurs de l'action)

Représentant EPCI	Représentant CMA HDF
Signature	Signature

Convention de mise à disposition de moyens en vue de la mise en place de permanences de la FABRIQUE DEFI

ENTRE,

La Communauté de Communes Pays d'Opale pour des bureaux communautaires situés au 9 Avenue de la Libération à Guines et avenue Fernand Buscot à Ardres, ainsi que dans les Mairies de Licques et Hardingham (permanences FABRIQUE DEFI), représenté par son Président M. Ludovic LOQUET

d'une part,

ET

La FABRIQUE DEFI du Calaisis représentée par son Président M. Ezedine KARA, 21 rue Mollien - 62100 CALAIS.

d'autre part,

Préambule

Afin d'assurer un **traitement identique** des bénéficiaires du territoire, l'accueil du public est assuré aussi bien dans les locaux des deux **antennes** de la structure que dans les **permanences** régulières mises en place sur l'ensemble du territoire qu'elle couvre. Afin de favoriser ou d'inciter la mobilité des publics, certains rendez-vous pourront aussi être programmés sur l'antenne de Calais. De la même façon, certains jeunes du territoire de l'agglomération pourront être accueillis dans l'une des antennes de la CCPO.

Dans cette optique, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET

Les bureaux situés dans ces structures sont mis à disposition de la FABRIQUE DEFI afin d'organiser la réception des jeunes en entretien individuel ou collectif. A noter que seules les actions entrant dans le périmètre d'activité de l'ex-Mission Locale du Calaisis sont concernées par cette convention.

ARTICLE 2 : MISE A DISPOSITION DU MOBILIER

Le détail du matériel mis à disposition figure dans les tableaux joints en annexe. Ce matériel ne pourra sortir de celle-ci sans autorisation officielle de Mme Isabelle Prud'homme. Le matériel, apporté par la FABRIQUE DEFI, est placé sous la responsabilité de celle-ci.

ARTICLE 3 : CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION

L'ouverture et la fermeture des bureaux seront faites par l'agent d'accueil de la structure aux heures indiquées dans le tableau en annexe, correspondant aux horaires de présence du salarié(e) de la FABRIQUE DEFI.

La FABRIQUE DEFI certifie avoir pris connaissance du règlement intérieur de la salle et s'engage à se conformer strictement aux dispositions et réglementations qui y sont énoncées.

A noter que le règlement intérieur de la FABRIQUE DEFI s'applique à ses salariés intervenant chez ses partenaires, comme le stipule l'article suivant : « 1-2 - Le présent règlement est applicable non seulement dans l'établissement proprement dit, mais également dans ses dépendances. On entend par dépendances : tout local ou espace accessoire à l'établissement tel qu'antennes, lieux de stage de la Mission Locale, salles de réunion extérieures.

Il s'applique également quand la personne est chez un partenaire, pour y exercer ses activités au nom de la FABRIQUE DEFI. » Il pourra être mis à la disposition des salariés de la FABRIQUE DEFI à leur demande, si nécessaire.

Le/la salarié(e) de la FABRIQUE DEFI ne doit pas être seul(e) dans les locaux mis à disposition, pour des raisons de sécurité. Cela suppose qu'il y ait bien un des membres de l'équipe de l'une des structures qui travaille les jours et heures de permanence de la FABRIQUE DEFI. La FABRIQUE DEFI s'engage à prévenir l'agent d'accueil de la structure en cas d'absence de la personne affectée à cette permanence, et des solutions apportées pour pallier cette absence.

ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE, DEPLOIEMENT DES ACTIVITES :

L'activité principale des salariés de la FABRIQUE DEFI sera l'accompagnement et le suivi individualisé des jeunes de 16 à 25 ans de la CCPO vers l'autonomie, la formation et/ou l'emploi. D'autres activités, projets et collaborations sont à valoriser dans le cadre de cette convention.

De nouvelles perspectives et de nouveaux axes de travail seront mobilisés et développés à partir de l'année 2023 :

- Déployer l'offre de services globale de la FABRIQUE DEFI auprès des publics possibles sur le territoire de la CCPO :
 - o L'accompagnement des jeunes de 16-25 ans par la mobilisation des dispositifs d'accompagnement visant à l'autonomie et l'insertion durable des 16-25 ans. Il s'agira majoritairement du Contrat Engagement Jeunes (CEJ) et du Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA).
 - o L'accompagnement des entreprises et la mise en relation jeune/employeur et le suivi de ceux-ci avec la mobilisation d'un Chargé de Relation Entreprises
 - o La mise en œuvre d'ateliers collectifs autour des différentes thématiques suivantes :
 - Emploi
 - Formation
 - Citoyenneté
 - Santé
 - Logement
 - Mobilité
 - Sport, Culture et loisirs
 - o Des modules spécifiques de communication seront mis en place pour accompagner les jeunes (gestion du stress, aisance verbale, confiance en soi, valorisation de l'image de soi...).
 - o Le dispositif « coach jeunesse » développé sous un format « d'aller vers » vise à repérer puis réorienter des jeunes hors dispositifs. Ainsi, son déploiement sera articulé avec le territoire de la CCPO puisque la ruralité est une zone géographique prioritaire dans le projet initial. D'autres dispositifs « d'aller vers » pourront aussi être mobilisés (ex : services civiques).

- En accompagnement spécifique, la prévention des sorties sèches de l'Aide Sociale à l'Enfance est travaillée avec un conseiller dédié travaillant avec des structures et publics de la CCPO.
 - En accompagnant les jeunes de la CCPO dans le montage de leur création d'entreprise dans le cadre du Comité Local d'aide aux projets (CLAP). Un représentant de la CCPO participe aux jurys d'attribution de bourses aux projets de jeunes mis en place par la Fabrique DEFI.
 - L'agrément Service Civique de la FABRIQUE DEFI peut être mobilisé pour développer des missions sur le territoire de la CCPO. Les jeunes du territoire pourront également en bénéficier et même vers des offres plus larges.
 - La mobilité et les relations internationales sont développées avec de nombreuses offres de services civiques, de volontariat ou encore de stages professionnels. Il s'agira d'en faire une large communication et promotion auprès des jeunes de la CCPO.
 - La Boutique DEFI pourra être également une ressource mobilisable. Il s'agit d'une Entreprise Solidaire d'Entraînement Pédagogique (ESEP) rendant acteurs les bénéficiaires de cet accompagnement par la pratique du commerce. Elle sera aussi utilisable pour les prêts, dons de vêtements ou de produits d'hygiène nécessaires à la bonne tenue favorisant l'insertion.
 - L'accès aux services du Proch'info formation qui vise à informer, accompagner et favoriser l'accès à la formation professionnelle. Celui-ci peut informer différents publics : demandeurs d'emploi, salariés ou même employeurs.
- La FABRIQUE DEFI mobilisera les projets structurants du territoire de la CCPO pour compléter et adapter son offre de services auprès du public accompagné (exemple du Contrat Local d'Education Artistique – CLEA ; Résidences d'artistes, etc.). Sur le même principe, les associations locales pourront être sollicitées afin de construire des partenariats au bénéfice des publics, sur les différentes thématiques possibles.
 - La FABRIQUE DEFI et la CCPO travailleront en étroite collaboration pour optimiser les campagnes de communication respectives sur des projets communs ou proches (mobilisation des réseaux sociaux ou des outils de communication spécifiques).
 - Des projets spécifiques pourront également se créer en cours d'année afin de répondre à des besoins précis et qui ne seraient pas encore connus au moment de l'écriture de la présente convention.

ARTICLE 5 : SUIVI ET EVALUATION

Un bilan de l'activité développée au sein du territoire de la CCPO sera établi trimestriellement entre les techniciens des 2 institutions et l' élu(e) communautaire en charge de la jeunesse et de l'emploi. Il fera notamment apparaître le nombre de jeunes reçus, la typologie du public, les problématiques rencontrées ainsi que les solutions apportées. Il fera également l'état d'avancement des différents projets développés au cours de l'année. Un bilan de l'action de la FABRIQUE DEFI sur le territoire sera adressé en fin d'année civile à l'ensemble du Conseil Communautaire

ARTICLE 6 : RESPONSABILITE CIVILE - ASSURANCE

La FABRIQUE DEFI déclare avoir contracté une assurance visant les accidents de son ou ses salariés dans les locaux de ces structures, ainsi que ceux des jeunes accueillis lors des entretiens ou des ateliers.

ARTICLE 7 : CONDITIONS FINANCIERES

La participation financière de la Communauté de Communes Pays d'Opale demandée pour l'année 2024 est de **38 000 €**.

La présente convention prend effet à compter du 01/01/2024 jusqu'au 31/12/2024.

Fait à Calais le 18/03/2024

Pour la Communauté de Communes
Pays d'Opale

**Le Président Monsieur Ludovic LOQUET,
ou son représentant**

Pour la FABRIQUE DEFI

**Le Président,
Monsieur Ezedine KARA**