

**CONSEIL
COMMUNAUTAIRE
DU 27/09/2022**

ANNEXES

**ANNEXE
DU RAPPORT
N°2**

REGLEMENT DE TRAVAIL EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Objet

Le présent règlement a pour objet de préciser les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de la collectivité.

Article 2 – Personnel concerné

Le respect de ce règlement s'impose à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut (fonctionnaire titulaire et stagiaire ou contractuel). Il s'applique également aux salariés des entreprises extérieures en matière d'hygiène et de sécurité dès lors qu'il a été porté à leur connaissance.

Les Responsables de Pôle sont tenus d'en assurer son application et de tenir informée l'autorité territoriale des difficultés rencontrées.

Les dispositions du présent règlement intérieur sont applicables dans tous les locaux de la collectivité ainsi qu'à l'extérieur, dans l'exercice des missions confiées aux agents.

Article 3 – Diffusion

Un exemplaire du présent règlement est affiché au sein de la Communauté de communes et dans tous les lieux de travail de la collectivité. Il sera également notifié à chaque agent et à tout nouvel arrivant (y compris saisonnier ou en renfort de courte durée). Chaque Responsable de Pôle disposera d'un exemplaire consultable par les agents de son service.

Un exemplaire du présent règlement sera affiché dans chacune des antennes de la collectivité : Nyons, Buis-les-Baronnies, Rémuzat et Séderon ainsi que dans les différents bâtiments.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 4 – Obligations de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale met en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour garantir la santé et l'intégrité physique et mentale des agents.

Article 5 – Connaissance et respect du règlement

Chaque agent doit avoir pris connaissance et respecter les règles d'hygiène et de sécurité du présent règlement ainsi que les consignes affichées et distribuées dans ce domaine.

Article 6 - Formations

Certaines activités nécessitent des formations spécifiques pour les agents afin d'assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues et celle des usagers. A ce titre, les agents sont tenus d'assister à ces formations.

Il est rappelé que le temps de formation (et de déplacement) est considéré comme temps de travail.

LES ACTEURS DE LA PREVENTION

Article 7 – La sécurité des personnes

Chaque agent doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées (collègues de travail, public, usagers ...).

Article 8 – Le Médecin de Prévention

Le médecin de prévention assure la surveillance médicale du personnel ainsi que différentes actions de prévention sur le milieu professionnel. Tout agent ayant des problèmes de santé en rapport avec son activité peut en faire part au médecin de prévention. La médecine de prévention est assurée par voie de convention avec le Centre de Gestion de la Drôme.

Article 9 – L'Assistant de Prévention

Tout agent ayant des remarques à formuler ou des questions relatives à la santé, la sécurité ou les conditions de travail peut en informer l'Assistant de Prévention de la collectivité, Monsieur Lionel AUMAGE, technicien bâtiments, joignable au 06 37 07 08 49 ou par mail : l.aumage@cc-bdp.fr

Cet agent est un référent en matière de prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, il ne dispose d'aucun pouvoir hiérarchique envers les agents dans le cadre de ses missions. Dans ce cadre, l'Assistant de Prévention travaillera en collaboration avec le Président du CHSCT de la collectivité.

Article 10 – L'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)

L'ACFI est chargé de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au sein des services, et propose toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail du personnel ainsi que la prévention des risques professionnels. Il est nommé par voie de convention avec le Centre de Gestion de la Drôme.

Article 11 – le CHSCT

Le CHSCT de la collectivité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail en étant associé au choix des méthodes et équipements de travail qui le nécessitent, aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments, aux mesures prises d'adoption ou d'aménagements des postes de travail, à l'analyse des risques professionnel auxquels sont exposés les agents, à l'analyse des accidents graves ou à caractère répété. En cas de besoin, les agents peuvent consulter leurs représentants siégeant dans cette instance. La liste de ceux-ci, avec leur lieu de travail, est affichée sur les panneaux d'affichage des différentes antennes de la collectivité.

DOCUMENT ET REGISTRES

Article 12 – Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Ce document concerne l'ensemble des unités de travail permanentes ou saisonnières de la collectivité, et l'ensemble des agents quelque soit leur statut. Il est mis à jour chaque année par le CHSCT et est consultable par chaque agent auprès de son Responsable de Pôle.

Le résultat de cette évaluation des risques débouche sur des actions de prévention, plus ou moins prioritaires, validées par l'autorité territoriale. Ces actions ne se substituent pas à un règlement ou consignes de sécurité valant droits et devoirs pour le personnel.

Article 13 – Registre Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Toute observation relative à des questions d'hygiène et de sécurité du travail seront inscrites dans le registre santé et sécurité au travail placé dans chaque lieu de travail :

- Au sein des locaux administratifs de Nyons, de Buis-les-Baronnies, de Rémuzat et de Séderon
- Au sein des locaux techniques de Nyons, de Buis-les-Baronnies, de Rémuzat et de Séderon
- Au sein des locaux du Centre de loisirs « les Guards » à Nyons
- Au sein des locaux de la « Maison Couleur » à Nyons

- Au sein de la crèche « Les Petits Lutins » à Nyons
- Au sein de la crèche « Côté Soleil » à Mirabel-aux-Baronnies
- Au sein de l'ALSH « Les Petits Bouts » à Nyons

Ces observations peuvent également être indiquées oralement à l'Assistant de Prévention qui se chargera de compléter le registre.

De même, toute dégradation ou toute anomalie constatée sur un équipement et pouvant affecter la sécurité ou les conditions de travail des agents doit être immédiatement signalée au Responsable de Pôle et à l'Assistant de Prévention, et, si nécessaire, inscrite dans le registre de santé et de sécurité au travail.

L'Assistant de Prévention a en charge de transmettre les remarques formulées à l'autorité territoriale, qui mettra en œuvre les mesures de prévention et de protection qu'il jugera nécessaires.

Article 14 – Registre des dangers graves et imminents

Tout agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (par exemple en cas de défectuosité dans les systèmes de protection), a le droit de se retirer de son poste après s'être assuré que ce retrait ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque imminent.

Il a le devoir de signaler immédiatement cette situation à son supérieur hiérarchique. Le signalement est par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent (détenu par le Directeur Général des Services de la collectivité)

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui avait un motif raisonnable d'user de ce droit.

USAGE DES LOCAUX DE LA COLLECTIVITE

Article 15 – Accès et usage des locaux

Les locaux de la collectivité sont réservés exclusivement aux activités professionnelles des agents.

Par conséquent, sauf autorisation expresse donnée par l'autorité territoriale, il est interdit :

- d'y accomplir des travaux personnels ;
- d'y introduire des personnes extérieures au service.

Les agents doivent conserver les locaux mis à leur disposition dans un bon état de propreté et d'hygiène, y compris les vestiaires et les douches pour les agents concernés.

Article 16 – Repas pris sur le lieu de travail

Il est interdit de manger dans les locaux réservés au travail.

Les repas doivent être pris dans les lieux prévus à cet effet.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel amené à réaliser des travaux et missions à l'extérieur.

Les agents veilleront à laisser les lieux en parfait état de propreté après leur passage.

Par ailleurs les agents sont responsables des denrées alimentaires qu'ils apportent et de leurs dates de péremption. Ils devront donc enlever avant la fin de chaque semaine les aliments qu'ils ont entamé.

Article 17 – Rangement et propreté des locaux

Le rangement des ateliers et des locaux de travail doit être réalisé régulièrement. Un soin particulier doit être apporté au stockage des produits chimiques ou dangereux.

Les agents doivent conserver les locaux mis à leur disposition, y compris les vestiaires et les douches, dans un bon état de propreté et d'hygiène. Ils devront maîtriser les dépenses en énergie et signaler sans tarder toute anomalie à leur hiérarchie.

Article 18 – Armoires à vestiaire

Les armoires individuelles verrouillées, mises à disposition du personnel pour y déposer les vêtements ne doivent être utilisées que pour cet usage. Il est interdit d'y déposer des

substances et préparations dangereuses. Elles doivent être maintenues propre par leurs détenteurs.

USAGE DU MATERIEL DE LA COLLECTIVITE

Article 19 – Usage du matériel

Tout agent et tout utilisateur est tenu de conserver en l'état tout le matériel qui lui est confié pour un usage normal en vue de l'exécution de son travail. Il est interdit de modifier ou d'enlever tout dispositif de protection.

Toute appropriation personnelle ou utilisation à titre personnel du matériel appartenant à la collectivité sans autorisation est strictement interdite.

L'utilisation de matériel personnel dans le cadre de l'activité professionnelle est soumise à autorisation expresse du responsable.

Les agents doivent veiller à maintenir en état de sécurité les valeurs, les matériels et les locaux placés sous leur responsabilité après leur départ.

Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de la collectivité.

Seul le matériel fourni par la collectivité peut être utilisé par l'agent.

Lors de sa cessation de fonctions, l'agent doit restituer tous les matériels (clés, badges, outils...) et documents en sa possession appartenant à la collectivité.

Article 20 – Autorisation de conduite

Les véhicules et engins de service ne peuvent être conduits que par les agents autorisés par l'autorité territoriale et titulaires des permis et des qualifications requis.

Il est interdit au personnel :

- D'utiliser pour le service son véhicule personnel, sauf avec l'accord de la collectivité, et si l'assurance individuelle couvre ce risque ;
- D'utiliser pour des besoins personnels un véhicule de service ou un engin de chantier, sauf avec l'accord de l'employeur. L'inobservation de cette clause pourra constituer une faute grave.

Article 21 – Visites techniques des véhicules et engins spéciaux

Les règles relatives aux visites et contrôles techniques des véhicules doivent être respectées. Leur suivi sera effectué par les Services Techniques.

Article 22 – Respect du Code de la Route

Le personnel est tenu de respecter les règles du Code de la Route. Toute infraction commise par un agent relève de sa propre responsabilité.

Toute contravention obtenue par l'agent sera à la charge du contrevenant.

Article 23 – Permis de conduire

Au moment de l'embauche et de manière annuelle, la présentation du permis de conduire sera demandée par l'autorité territoriale à chaque agent utilisateur d'un véhicule de service. Une copie sera effectuée et conservée dans le dossier personnel de l'agent.

Tout agent amené à conduire un véhicule de service dans le cadre de ses activités professionnelles est tenu d'informer la collectivité en cas de suspension de permis.

EQUIPEMENTS DE PROTECTION ET VETEMENTS DE TRAVAIL

Article 24 – Utilisation des moyens de protection

Les agents sont tenus d'utiliser les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition afin de prévenir leur santé et d'assurer leur sécurité. L'autorité territoriale devra obligatoirement former les agents à leurs usages.

Les équipements de protection individuelle (lunettes, chaussures, gants, harnais antichute, masque de protection respiratoires...), conformes aux normes en vigueur sont fournis gratuitement et autant que de besoin par la collectivité et sont maintenus en bon état.

Leurs achats, leurs fournitures, leurs aménagements ou leurs utilisations doivent correspondre à une exposition effective à des risques, évalués objectivement avec l'autorité territoriale et non en fonction d'appréciations personnelles.

En cas de contre-indication médicale au port d'un équipement de protection individuelle, celle-ci doit être prononcée par le médecin de prévention afin que d'autres modèles soient proposés. Le responsable hiérarchique doit s'assurer que cette obligation est respectée.

Tout agent qui s'abstient ou refuse d'utiliser les moyens de protection individuelle ou collective mis à sa disposition, engage sa responsabilité et s'expose à des sanctions disciplinaires.

Article 25 - Tenue de travail

Le personnel doit porter une tenue correcte et revenir, le cas échéant, la tenue mise à disposition pour certaines catégories de personnel par la collectivité. En aucun cas elle ne doit être utilisée à l'extérieur après les heures de travail.

Article 26 - Tenue de travail en restauration scolaire

Les agents affectés à la restauration scolaire doivent respecter des consignes strictes d'hygiène, en particulier :

- ne pas fumer dans les locaux ;
- se nettoyer soigneusement les mains, les ongles et les avant-bras avant chaque prise de poste ;
- porter une coiffe ou s'attacher les cheveux.

D'autres prescriptions d'hygiène alimentaire pourront évidemment s'appliquer pour l'ensemble du circuit de préparation des repas, de leurs services et de l'élimination des déchets.

Ces agents doivent porter :

- des vêtements de travail faciles d'entretien (à ne pas mélanger avec les vêtements personnels) ;
- une coiffe ;
- des chaussures de sécurité antidérapantes (coef. d'adhérence > 0,2).

Article 27 – Vêtements de travail sur voie publique

Tout agent intervenant sur la voie publique ou ses abords immédiats (rues, places, parkings, accotements, ronds points...) doit porter un vêtement de signalisation à Haute Visibilité au minimum de classe 2, en plus de la signalisation réglementaire sur la chaussée ou le véhicule, en cas de chantier fixe ou mobile (une tenue de classe 3 est fortement recommandée lors de travaux de nuit ou lors d'intempéries).

Article 28 – Vêtements de travail en extérieur

Pour la prévention des risques liés au rayonnement solaire, il est interdit à tout le personnel de travailler torse nu. Par ailleurs, les agents utilisant des machines en mouvement ou susceptibles d'entraîner des projections dangereuses, doivent porter au minimum un vêtement protecteur des parties du corps exposées et des chaussures de travail (projections de soudage, de débris lors de tonte ou débroussaillage, d'eau chaude, de produits chimiques.).

Article 29 - Travail en hauteur

Les travaux en hauteur doivent être réalisés à partir d'un plan de travail conçu, installé ou équipé de manière à garantir la sécurité des agents et leur santé.

Si cela n'est pas possible, des équipements de travail appropriés (plates formes de travail, échafaudages, plates formes élévatrices de personnes...) doivent être choisis pour assurer et maintenir des conditions de travail sûres. L'utilisation d'une plate-forme élévatrice de personne ne peut être réalisée que par du personnel formé et autorisé par l'autorité territoriale.

Les échelles, escabeaux et marchepieds ne sont pas des postes de travail. Ces derniers ne seront utilisés qu'en cas d'impossibilité technique de recourir à un autre équipement assurant la protection collective ou lorsque l'évaluation des risques a établi que le risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

Les échelles, escabeaux et marchepieds utilisés doivent porter la mention "conformes aux exigences de sécurité" (et pour les échelles portables être conformes à la norme NF EN 131 et à la norme NF EN 14183 pour les escabeaux).

Le montage et le démontage d'échafaudage ne peuvent être réalisés que par du personnel formé à cette fin. Aucun échafaudage ne peut être maintenu en service s'il n'a pas fait l'objet depuis moins de 3 mois d'un examen approfondi de son état de conservation.

Le recours à des systèmes d'arrêt de chute individuels ne peut être mis en œuvre que lorsque les dispositifs de protection collective ne sont pas possibles ou suffisants. Si du travail est réalisé avec un équipement de protection individuelle contre les chutes, l'agent doit être formé, le matériel vérifié semestriellement et l'agent ne doit pas demeurer seul.

Article 30 – Vêtement de travail pour le nettoyage des locaux

Les agents effectuant des tâches d'entretien des locaux doivent porter :

- des vêtements ou blouse de travail faciles d'entretien ;
- des gants adaptés aux produits d'entretien utilisés ;
- des chaussures de protection stables avec semelle antidérapante (coef. d'adhérence > 0,2) (les sabots portés sans bride ne peuvent être considérés comme stables).

Articles 31 – Vêtements de travail pour l'entretien des espaces verts

Les agents affectés à l'entretien des Espaces Verts doivent porter, selon les activités effectuées :

- des chaussures de sécurité,
- des vêtements de travail y compris à haute visibilité,
- des gants, lunettes et protections respiratoires adaptés aux produits de traitement (gants en nitrile, masque à cartouche... selon les instructions et recommandations fournies par l'étiquetage et la Fiche de Données de Sécurité).

Chaque applicateur et acheteur de produit de traitement chimique sera muni de son « Certiphyto » valide, adapté à l'emploi de produits PJT (pour Parcs Jardins et Trottoirs) à l'exclusion des produits agricoles.

Article 32 – Utilisation de la tronçonneuse

Les utilisateurs de la tronçonneuse doivent impérativement porter pantalons ou jambières anti-coupure.

Remarque : le Document Unique pourra éventuellement prévoir des équipements complémentaires (chaussures, gants ou vestes anticoupure).

Article 33 – Travailleurs isolés

Les situations de travail isolé considérées comme dangereuses suite à l'évaluation des risques (réalisée dans le cadre du Document Unique) ne peuvent être effectuées sans surveillance et/ou sans moyen de communication ou d'alerte adapté.

Article 34 – Responsable du service de collecte et déchèterie

Il est responsable des fiches de suivi des véhicules et doit signaler immédiatement toute anomalie grave à sa hiérarchie.

Il doit signaler à sa hiérarchie et noter toutes les anomalies rencontrées par les équipes de collecte.

Il coordonne les opérations de lavage et d'entretien des bacs avec les prestataires extérieurs.

Il est chargé de former tout intérimaire chauffeur ou ripeur.

Article 35 – Chauffeur

Il est responsable du véhicule utilisé et doit effectuer une ronde de sécurité avant chaque tournée. Il doit utiliser les fiches de suivi du véhicule. Il doit rendre compte et noter tout incident de collecte (containers défectueux ou non adaptés, passage difficile ou dangereux, points de collecte dangereux, containers trop lourds, déchets indésirables...).

Le chauffeur est responsable de la tournée et de la sécurité du ripeur.

Il ne doit pas rouler à plus de 30 kms/heure, ni reculer en présence d'un ripeur sur le marché pied. En cas de vitesse supérieure à 30 kms/heure, le ripeur doit rejoindre le chauffeur en cabine. Il est interdit de couper les sécurités.

A la fin de chaque tournée le chauffeur doit laver la benne du camion en utilisant le dispositif de blocage de la porte arrière. Il doit porter ses EPI et veiller à ce que les ripeurs les portent également. Il est vivement conseillé de prendre une douche après chaque tournée.

Article 36 – Ripeur

Le ripeur doit se conformer aux directives du chauffeur.

Il doit se tenir en vue du chauffeur lors de ses manœuvres, lors des marches arrière et jamais sur le marche pied. Il doit rejoindre le chauffeur dans la cabine en cas de vitesse supérieure à 30kms/heure. Il est interdit de se décaler de la cellule de sécurité pour permettre au chauffeur de rouler à plus de 30 kms/heures.

L est interdit de récupérer des objets dans la trémie.

Tout container d'ordures ménagères qui présente des contenus non considérés comme ordures ménagères (produits chimiques, gravats, déchets verts, métaux, déchets particulièrement nauséabond, déchets hospitaliers, abats de boucherie ...), les containers défectueux ou trop lourds doivent être laissés sur place. Ces anomalies doivent faire l'objet d'un signallement au chauffeur.

Le ripeur doit porter ses EPI.

Il est vivement conseillé de prendre une douche après chaque tournée.

Article 37 – Personnel de déchèterie

Il doit veiller au respect du règlement de la déchèterie affiché à la déchèterie.

Il doit porter ses EPI.

L'agent doit orienter le tri des déchets mais ne doit pas aider à la manutention des objets lourds.

Article 38 – animateurs centres de loisirs

L'utilisation des outils électriques présents sur le centre, et notamment dans l'atelier, se fera exclusivement sous la surveillance et la responsabilité d'un animateur. Les animateurs devront systématiquement veiller à arrêter et à débrancher les outils électriques après utilisation.

Les animateurs devront porter des tenues adaptées à leurs fonctions en permettant d'encadrer l'ensemble des activités proposées par le centre de loisirs.

Article 39 – Travaux électriques

Tout agent intervenant sur ou à proximité d'installations électriques présentant des pièces nues sous tension doit être titulaire d'une habilitation électrique délivrée par l'autorité territoriale suite à une formation au risque électrique et après avis du médecin du travail.

Le renouvellement du titre d'habilitation doit être réalisé tous les ans pour les agents autorisés à travailler sous tension. La périodicité de recyclage de la formation au risque électrique est recommandée tous les 3 ans.

Le suivi des formations et habilitations est effectué par le service Bâtiments.

Article 40 – Exposition au bruit

Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter les risques dus au bruit par d'autres moyens :

- des protecteurs auditifs individuels sont mis à disposition des agents lorsque le niveau d'exposition quotidienne est supérieur à 80 dB ;
- des protecteurs auditifs individuels mis à disposition doivent être obligatoirement portés lorsque le niveau d'exposition quotidienne est supérieur à 85 dB.

Article 41 – Matériels de secours

Les agents doivent prendre connaissance des consignes d'urgence et des consignes incendie (plan d'évacuation) qui sont affichés dans les lieux de travail. Ils doivent participer aux exercices d'évacuation et de secours.

Tout le personnel doit être informé de la localisation des matériels de secours (extincteurs, trappes de désenfumage, trousse de premiers soins...). Ils doivent être formés par l'autorité territoriale à l'utilisation de ces équipements.

L'ensemble de ces matériels doit être accessible en permanence. De même, toutes les issues de secours doivent être dégagées.

Il est interdit de manipuler les matériels de secours ou les systèmes de sécurité incendie en dehors de leur utilisation normale ainsi que d'en rendre leur accès difficile (extincteurs, Réseau d'Incendie Armé, issues de secours ...) et de neutraliser tout dispositif de sécurité.

SANTE ET HYGIENE

Article 42 – Visites médicales

Tout agent doit se conformer aux prescriptions légales ou réglementaires concernant la médecine du travail. Les visites médicales obligatoires (visite d'information et de prévention, examen médical d'aptitude à l'embauche, visites périodiques, examens complémentaires, visites de reprise, visites à la demande de l'employeur) se déroulent pendant le temps de

travail de l'agent (ou en dehors en cas d'empêchement) et la durée de celle-ci sera comptabilisée dans le temps de travail effectif.

Article 43 - Vaccinations

Chaque agent est tenu d'être à jour des vaccinations rendues obligatoires par le poste occupé. En cas de refus, la responsabilité de l'agent sera engagée.

Article 44 – Douches et rangement des vêtements de travail

Les agents affectés à des travaux insalubres et salissants (agents des services de collecte des ordures ménagères, agents des espaces verts utilisant des produits phytosanitaires, agents du SPANC ...) peuvent prendre une douche au retour de leur travail. Le temps nécessaire à la douche est pris sur le temps de travail sans toutefois dépasser 15 minutes par jour.

La tenue de travail souillée doit être rangée sur le lieu de travail à l'écart des vêtements propres (dans un vestiaire à double compartiment) puis nettoyée et changée aussi souvent que nécessaire.

Les agents des Services Techniques disposent d'un local spécifique dans lequel ils peuvent ...

Article 45 - Tabagisme

Il est interdit de fumer ou de vapoter (consommer une cigarette électronique):

- dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail (y compris les bureaux individuels) ou qui accueillent du public ;
- dans les véhicules de la collectivité ;
- dans les espaces non couverts des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

Afin de limiter les risques d'incendie et d'explosion, il est également interdit de fumer dans les locaux où sont stockées ou manipulées des substances et préparations dangereuses (carburants, peintures, solvants, colles, produits phytosanitaires, produits d'entretien...).

Article 46 - Alcoolisme

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer et de laisser pénétrer ou demeurer un agent dans l'enceinte des bâtiments de la collectivité, dans les véhicules de service ou sur les lieux de chantier de la collectivité, en état d'ivresses ou dans un état ne permettant pas l'exécution du travail en sécurité pour soi-même, le public ou l'entourage professionnel.

Lorsqu'un agent occupant un poste à risque (cf. Annexe 1) présente des signes permettant de supposer un état d'ébriété, l'autorité territoriale (ou ses délégataires) pourra procéder, pendant le temps du service, à un contrôle d'alcoolémie, afin de faire cesser une situation manifestement dangereuse.

Les personnes autorisées par l'autorité territoriale à proposer un alcooltest sont : le Directeur Général des Services, le Responsable des Services Techniques qui devront y recourir en cas de suspicion et en fonction des risques que représenterait une ébriété avérée pour l'agent ou pour autrui. En cas d'ébriété l'agent s'exposerait à des sanctions disciplinaires.

Le refus de se soumettre à un éthylotest alors que l'autorité territoriale a respecté toutes les dispositions précédentes, place l'agent, affecté à un poste de travail à risque, en situation de refus d'obéissance.

La procédure en cas de présence d'un agent présentant un état apparent d'ébriété est indiquée en Annexe 4 du présent règlement.

Il est également interdit d'introduire dans les locaux de travail des boissons alcoolisées. Pour des circonstances exceptionnelles (événement familial, départ à la retraite ...), un agent peut solliciter l'accord de l'autorité territoriale pour organiser un pot avec la présence d'alcool, en effectuant une demande écrite (cf. Annexe 3). Dans ce cas il sera fait application de l'article R.4228-20 du Code du travail qui prévoit que « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ». Par ailleurs, il devra être proposé au personnel en quantité au moins équivalente, des boissons non alcoolisées autre que l'eau ainsi qu'un minimum de denrées solides pour éviter les effets majorés à jeun.

De l'eau fraîche et potable est mise à disposition dans les services et dans les ateliers.

Article 47 – Substances illicites

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de substances classées stupéfiantes (notamment le cannabis, le LSD, la cocaïne, l'héroïne, les médicaments psycho actifs et les produits de synthèse dont fait partie l'ecstasy...).

Il est interdit d'introduire, de distribuer, de consommer ou d'inciter à consommer des substances classées stupéfiantes dans les locaux de travail.

Tout agent perturbé qui ne peut accomplir une tâche confiée ou qui est dangereux pour lui-même, ses collègues ou les usagers, soupçonnée d'être sous l'emprise de substances stupéfiantes, doit être retiré de son poste de travail. Un avis médical pourra être demandé.

Article 48 – Accident du travail

Après avoir déclenché les secours appropriés, tout accident de service (ou de travail), même bénin, doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique de l'intéressé et déclaré au service des Ressources Humaines de la collectivité. La déclaration peut-être faite par le témoin si l'agent est dans l'impossibilité d'accomplir cette formalité.

Un rapport de l'accident par le supérieur hiérarchique et l'Assistant de Prévention sera réalisée afin de déterminer les circonstances exactes de l'accident et de déterminer les mesures de prévention pour éviter un nouvel accident. Tout accident grave ou qui aurait pu entraîner de graves conséquences, ainsi que tout accident présentant un caractère répété, peut faire l'objet d'une enquête du CHSCT de la CCBDP.

FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

Article 49 - Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail est défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel de l'agent concerné.

Article 50 - Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme étant un comportement à connotation sexuel unilatéral et non désiré. Celui-ci consiste en une pression exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre le droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou le droit à la dignité de l'agent concerné.

Article 51 - Principe

Aucun agent ne doit subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel.

Article 52 - Procédure

Tout agent victime de harcèlement moral ou sexuel peut en aviser son supérieur hiérarchique, l'autorité territoriale ou le médecin de prévention. Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour les avoir relatés.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 53 - Réglementation

La non application des dispositions susvisées pourra donner lieu, le cas échéant, à des sanctions disciplinaires prévues :

- à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 pour les agents fonctionnaires ;
- à l'article 36 du décret n°88-145 du 15/02/1988 pour les agents non titulaires ;
- à l'article 6 du décret n°92-1194 du 04/11/1992 pour les agents stagiaires ;
- au titre III, livre 3 de la 1ère partie du code du travail pour les agents de droit privé.

La sanction envisagée devra être en adéquation avec la faute commise.

Article 54 - Procédure

Quelle que soit la sanction disciplinaire, l'agent dispose d'un délai suffisant pendant lequel il prend connaissance de son dossier individuel et peut organiser sa défense.

APPROBATION

Article 55 – Entrée en vigueur

Ce règlement a été approuvé lors de la séance du CHSCT de la CCBDP le 15 novembre 2018.

Il entre en vigueur le 15/11/2018.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES POSTES A RISQUES

Un contrôle d'alcoolémie ne peut pas être pratiqué systématiquement pour l'ensemble du personnel. Il est strictement limité à des circonstances et des situations de travail particulières.

Au sein de la collectivité, la liste des postes à risque pour lesquels le contrôle d'alcoolémie pourra être pratiqué est la suivante :

Sont considérés comme postes à risque, les postes susceptibles de mettre en cause l'intégrité corporelle de l'agent, de son entourage de travail ou du public :

- Conducteur de véhicule (même occasionnel)*
- Conducteur d'engin*
- Utilisateur de machines dangereuses (machines pouvant présenter des risques mécaniques ou thermiques susceptibles d'engendrer des dommages sur tout ou partie du corps humain)*
- Utilisateur de substances classées dangereuses (produits capables de provoquer intoxication, irritation, lésion, brûlure, incendie, explosion.)*
- Agent exposé à des contacts électriques*
- Agent travaillant en hauteur susceptible d'être exposé à un risque de chute de hauteur*
- Agent travaillant en tranchée*
- Agent travaillant sur la voie publique*
- Agent en contact avec des enfants*
- Agent en contact avec des personnes âgées*
- Agent exposé au risque noyade*
- Travailleur isolé*
- Agent en contact avec du public*

ANNEXE 2 : DEROULEMENT EN CAS D'ETAT APPARENT D'EBRIETE

L'état apparent d'ébriété se manifeste souvent par des troubles du comportement et des signes évocateurs comme par exemple : des propos incohérents, des troubles de l'équilibre, une attitude agressive, une excitation anormale, une somnolence, des nausées, une élocution difficile, une haleine alcoolisée, des pupilles dilatées, une diminution des réflexes ...

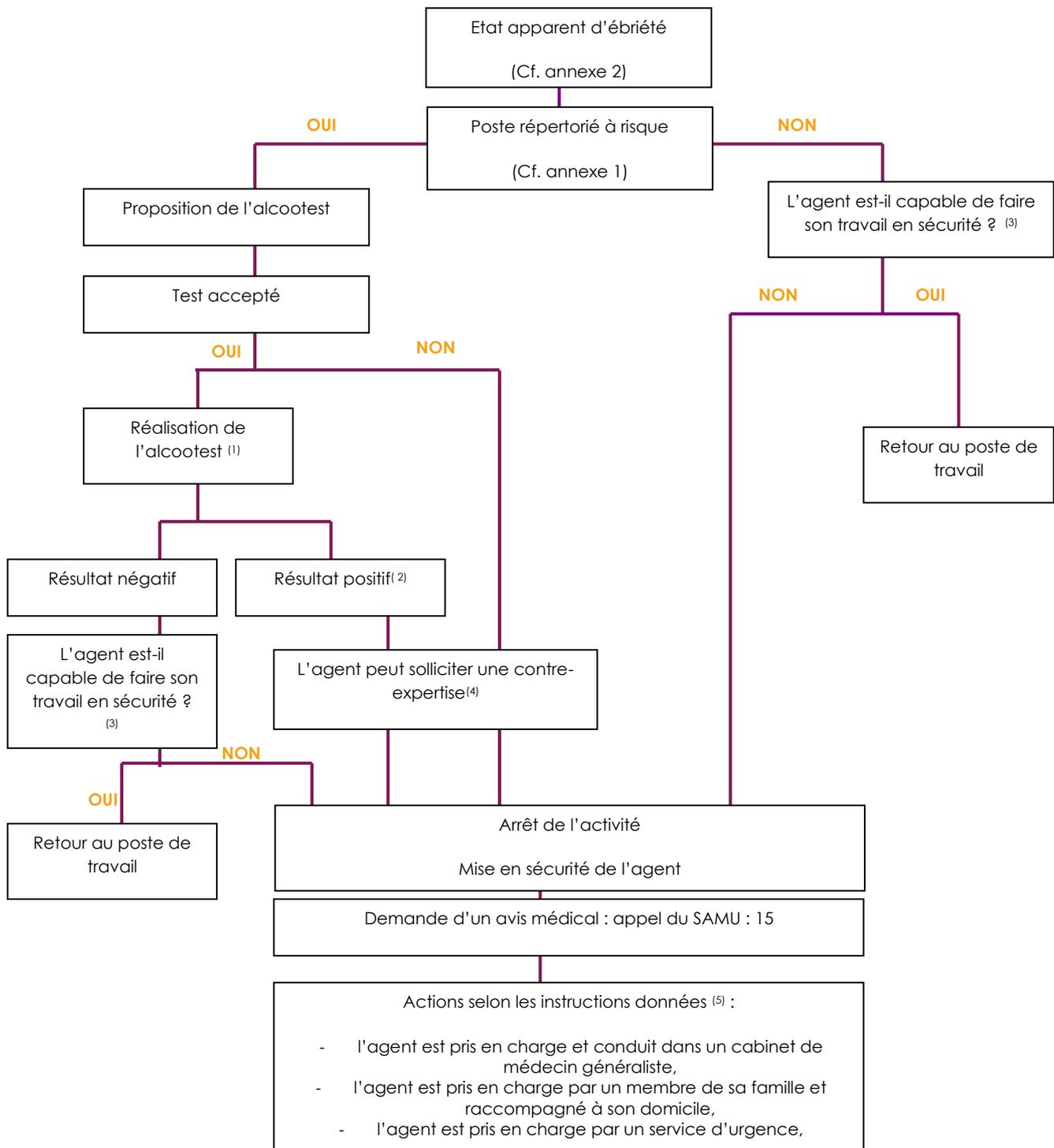
Cf. procédure page suivante

ANNEXE 3 : ORGANISATION D'UN POT DE SERVICE AVEC DE L'ALCOOL

Les règles suivantes devront être suivies :

- L'agent devra en faire la demande écrite d'autorisation auprès de l'autorité territoriale (courrier ou mail) ;
- Indiquer le lieu du pot de service (cuisine, patio, accueil ou salles de réunion) et les horaires;
- Ne pas apporter uniquement des boissons alcoolisées mais aussi des boissons sans alcools ;
- prévoir de la nourriture ;
- organiser le retrait des bouteilles du lieu de travail ;
- s'assurer que les personnes présentes sont en état de repartir.

ANNEXE 4 : PROCEDURE



⁽¹⁾ L'alcootest est réalisé par la personne désignée dans le présent règlement dès lors qu'il n'y a pas de contrôle par analyse médicale, clinique ou biologique. Le test doit être réalisé en toute confidentialité et en présence d'une tierce personne. En aucun cas, l'agent « contrôlé » ne sera laissé seul.

⁽²⁾ Le taux maximal d'alcoolémie autorisé correspond au taux légal autorisé pour conduire un véhicule sur la voie publique.

⁽³⁾ Le résultat de l'alcootest peut s'avérer négatif alors que le comportement de l'agent peut être dangereux du fait de l'inhalation de vapeurs de produits chimiques ou d'une prise de médicaments. Des témoignages écrits peuvent permettre d'établir que l'agent n'est pas en capacité de travailler.

**ANNEXE
DU RAPPORT
N°8**

Liste des communes en Zorcomir

Arpavon (26013)
Aubres (26016) ;
Aulan (26018) ;
Ballons (26022) ;
Barret-de-Lioure (26026) ;
Beauvoisin (26043) ;
Bellecombe-Tarendol (26046) ;
Bénivay-Ollon (26048) ;
Bésignan (26050) ;
La Charce (26075) ;
Châteauneuf-de-Bordette (26082) ;
Chaudebonne (26089) ;
Chauvac-Laux-Montaux (26091) ;
Cornillac (26104) ;
Cornillon-sur-l'Oule (26105) ;
Curnier (26112) ;
Eygalyes (26126) ;
Eygaliers (26127) ;
Eyroles (26130) ;
Izon-la-Bruisse (26150) ;
Lemps (26161) ;
Mérindol-les-Oliviers (26180) ;
Mévouillon (26181) ;
Montauban-sur-l'Ouvèze (26189) ;
Montaulieu (26190) ;
Montferrand-la-Fare (26199) ;
Montguers (26201) ;
Montréal-les-Sources (26209) ;
Pelonne (26227) ;
La Penne-sur-l'Ouvèze (26229) ;
Piégon (26233) ;
Pierrelongue (26236) ;
Les Pilles (26238) ;
Plaisians (26239) ;
Le Poët-en-Percip (26242) ;
Le Poët-Sigillat (26244) ;
Pommerol (26245) ;
Propiac (26256) ;
Reilhanette (26263) ;
Rémuzat (26264) ;
Rochebrune (26269)
La Roche-sur-le-Buis (26278) ;
Roussieux (26286) ;
Saint-Auban-sur-l'Ouvèze (26292) ;
Sainte-Euphémie-sur-Ouvèze (26303) ;
Saint-Ferréol-Trente-Pas (26304) ;
Saint-May (26318) ;
Saint-Sauveur-Gouvernet (26329) ;
Valouse (26363) ;
Verclause (26369) ;
Vercoiran (26370) ;
Vers-sur-Méouge (26372) ;
Villebois-les-Pins (26374) ;
Villefranche-le-Château (26375) ;
Villeperdrix (26376) ;

**ANNEXE
DU RAPPORT
N°16**



CONVENTION TERRITORIALE D'EDUCATION AUX ARTS ET A LA CULTURE TOUT AU LONG DE LA VIE *Vers un projet culturel de territoire*

Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale
2022-2023-2024-2025

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Préfecture du département de la Drôme,
Représentée par Madame Élodie DEGIOVANNI, Préfète de la Drôme,

Le Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports,
Représenté par Hélène INSEL, Rectrice de l'Académie de Grenoble,

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt,
Représentée par Bruno FERREIRA, Directeur Régional,

Ci-après désigné « l'État » ;

Le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes,
Représenté par son Président Laurent WAUQUIEZ, dûment habilité par délibération de la Commission permanente du 21/10/2022,

Ci-après dénommé « la Région » ;

Le Département de la Drôme,
Représenté par sa Présidente, Marie-Pierre MOUTON, mandatée par la délibération du 17/10/2022,

Ci-après désigné « le Département de la Drôme » ;

La Caisse d'Allocations Familiales de la Drôme,
Représentée par sa Directrice, Brigitte MEYSSIN,

La Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale,
Représentée par son Président, Thierry DAYRE,

Ci-après désigné « la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale » ;

Le Parc naturel Régional des Baronnies Provençales,
Représenté par sa Présidente, Nicole PELOUX,

Ci-après désigné « le Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales » ;

PRÉAMBULE

Il est préalablement exposé ce qui suit,

Pour l'État,

VU la loi N° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

VU la circulaire du 3 mai 2012 relative à la mise en œuvre de projets culturels destinés aux personnes sous-main de justice et aux mineurs sous protection judiciaire,

VU la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république,

VU le décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires,

VU la circulaire n° 2013-073 du 3 mai 2013 instituant « le parcours d'éducation artistique et culturelle »,

VU l'article 103 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (Loi NOTRe), rappelant que la politique culturelle doit faire référence aux droits culturels, et l'article 104 stipulant que les compétences en matière de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire sont partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier,

VU la directive nationale d'orientation de 2015 du ministère de la Culture et de la Communication qui prévoit la poursuite de la politique de contractualisation avec les collectivités territoriales par le biais de Contrats Territoire Lecture (CTL),

VU la loi N°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, stipulant la diversité culturelle et l'élargissement de l'accès à l'offre culturelle,

VU la Charte pour l'éducation artistique et culturelle présentée le 8 juillet 2016 par la Haut Conseil à l'éducation artistique et culturelle,

VU la Convention "Alimentation, Agri-Culture" du 23 septembre 2011, signée entre le Ministère de l'Agriculture et le Ministère de la Culture et de la Communication, réaffirmant notamment l'importance de l'éducation et des pratiques artistiques et culturelles vers les publics jeunes et adultes en milieu rural ;

Vu le protocole d'accord pour l'éveil artistique et culturel du jeune enfant signé le 20 mars 2017,

VU la Convention entre l'Etat, la Région Auvergne Rhône-Alpes et le Département pour le développement de l'éducation artistique et culturelle 2018-2022,

VU la circulaire n°2017-003 du 10 mai 2017 relative au développement d'une politique ambitieuse en matière d'éducation artistique et culturelle, dans tous les temps de la vie des enfants et des adolescents,

VU les conventions interministérielles passées avec le ministère de la culture,

La constitution de la République Française fait de la nation, depuis 1946, le garant de « l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». Cette responsabilité est partagée, dans un dialogue renforcé, par l'État et les collectivités territoriales (communes, intercommunalités, départements et région).

Rendre accessibles les œuvres capitales de l'Humanité au plus grand nombre possible d'habitants, assurer la plus vaste audience à ce patrimoine culturel, et favoriser la création des œuvres d'art et de l'esprit qui l'enrichissent, telles sont les objectifs en matière artistique et culturelle qui incombent aux services de l'État – au premier rang desquels le Ministère de la Culture. Depuis les lois de 2015 (NOTRe) et 2016 (LCAP), la culture constitue désormais une responsabilité partagée entre l'État et les collectivités territoriales (communes, intercommunalités, départements et région). Elle s'articule avec les opérations nationales portées conjointement par les Ministères en charge de la Culture, de l'Éducation ou de la Cohésion des Territoires.

Priorité arrêtée par le Président de la République, l'éducation artistique et culturelle tout au long de la vie permet au citoyen d'aller à la rencontre de lieux, d'œuvres et d'artistes de bénéficier de l'expérience sensible des pratiques artistiques, ainsi que d'acquérir, approfondir et mettre en perspective ses connaissances. Ce faisant, chaque individu construit une culture artistique propre, s'initie aux différents langages de l'art, diversifie et développe les moyens d'expression en créant des ponts entre les imaginaires. Elle constitue aussi un facteur déterminant de la construction épanouie d'une personne et de son inscription dans la vie sociale. Inscrite dans un projet culturel de territoire plus large, l'éducation artistique et culturelle tout au long de la vie donne sens et cohérence à l'expérience culturelle vécue par une personne sur son territoire. Elle doit d'ailleurs être mise en œuvre dans un environnement offrant des conditions favorables à la recherche scientifique ainsi qu'à la création artistique, à leur diffusion et à leur renouvellement. Elle nécessite également une attention soutenue quant à la préservation, la conservation et la valorisation, des collections muséales ainsi que du patrimoine matériel comme immatériel.

L'exigence de démocratisation culturelle est aujourd'hui augmentée et déplacée sous l'angle de la reconnaissance des droits culturels. Les droits culturels témoignent de la capacité des personnes à participer et contribuer à la vie artistique et culturelle dans le respect de l'égalité de chacun.

Constitutive de l'identité et de la richesse de chaque personne, la culture recouvre « les valeurs, les croyances, les convictions, les langues, les savoirs et les arts, les traditions, institutions et modes de vie par lesquels une personne ou un groupe exprime son humanité et les significations qu'il donne à son existence et à son développement » (Déclaration de Fribourg sur les droits culturels, art.2A). Intrinsèquement lié aux autres droits de l'Homme, le droit de participer à la vie culturelle touche à toutes les dimensions de la vie humaine. Il permet la reconnaissance et l'inclusion en valorisant les capacités de chacun, la diversité des personnes et de leurs savoirs. Il participe à l'émancipation de chacun, seul et collectivement, en élargissant l'exercice des libertés, mais aussi des responsabilités, dans la perspective citoyenne d'élaborer ensemble des communs. En effet, si la garantie des droits culturels de chaque personne assure la possibilité de vivre ses références culturelles, de participer aux espaces de coopérations et de décisions, elle suppose également un principe de réciprocité, une responsabilité partagée : celle de pouvoir aussi ouvrir largement les débats sur des valeurs qui s'opposent, ce qui est au fondement de la démocratie.

Pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes :

La Région soutient de manière plus volontaire les initiatives des territoires ruraux. Les conventions d'éducation artistique et culturelle permettent à ce titre de créer un espace de dialogue avec les élus locaux et les habitants.

Dans ce cadre, la Région accompagne les projets des territoires qui s'adressent aux publics relevant de sa compétence et qui s'inscrivent dans les priorités régionales. Elle veille notamment à la bonne articulation des projets conduits dans ces territoires avec l'appel à projets éducatifs « Arts et Culture en lycée, CFA et établissements spécialisés », et avec le programme « Culture et Santé », afin que les jeunes et les personnes vulnérables relevant du secteur du handicap ou du grand âge, soient au cœur de ces initiatives.

Elle mobilise par ailleurs l'ensemble des acteurs culturels qu'elle accompagne à travers les conventions d'objectifs et de moyens, et s'appuie sur le secteur de l'audiovisuel et du cinéma, qu'elle soutient et structure par ailleurs, pour privilégier les opérations d'éducation à l'image et aux médias.

Pour le Département de la Drôme :

Le Département de la Drôme est porteur d'une politique culturelle soucieuse du développement de l'ensemble des territoires qui le composent, en particulier les territoires ruraux.

Les territoires prioritaires au titre des conventions de développement de l'éducation aux arts et à la culture sont effectivement ceux qui sont sous-dotés, notamment au regard des moyens financiers attribués rapportés à leur population. Ainsi, le Département rejoint les signataires de la présente convention sur la nécessité d'initier une action volontariste et partagée.

L'engagement dans ce contrat est :

- Définir des orientations communes, lisibles et stratégiques, permettant de mettre en cohérence et de favoriser la complémentarité des politiques culturelles et des différents niveaux de collectivités et de l'Etat ;
- Articuler et décloisonner les champs d'intervention des différents niveaux de collectivités, aujourd'hui segmentés sous l'effet des compétences obligatoires, notamment en matière d'établissements scolaires ;
- Construire une intervention culturelle transversale, mobilisant l'ensemble de la Direction Culture ainsi que les autres politiques publiques menées sur le territoire, en particulier en matière sociale, éducative et économique ;
- Mettre en œuvre les principes de l'éducation artistique et culturelle pour tous et tout au long de la vie, afin d'inclure, notamment par la pratique, les forces vives du territoire, dans leur diversité (acteurs sociaux, éducatifs, culturels, jeunesse, habitants).

Ainsi le Département poursuivra :

- La priorisation de ses dispositifs culturels sur le territoire, le soutien aux acteurs culturels (aide aux projets, événement, fonctionnement), Schéma départemental des enseignements artistiques, Plan de lecture publique et ses médiathèques départementales ouvertes au public, Plan patrimoine,
- La construction d'une approche transversale et territorialisée en lien avec les Directions de l'Enseignement, des Solidarités et de la Culture du Département.
- Son implication, en accord avec les autres partenaires du contrat, dans le pilotage et l'animation de la démarche.

L'ensemble de ces interventions est guidé par le souci de la prise en compte du plus grand nombre, à travers l'accès à la pratique, la rencontre des œuvres et la connaissance partagée des mondes de chacun.

Fort de ses moyens d'intervention, le Département s'inscrit dans la dynamique de cette convention multipartite au profit du développement d'un projet culturel de territoire, soucieux des acteurs existants, au service de la population dans sa globalité.

La Convention Cadre d'Education aux Arts et à la Culture lie l'Etat, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, le Département de la Drôme, et la CAF, dans la construction d'une approche territoriale concertée. Dans ce cadre, le Département de la Drôme œuvrera à la coordination départementale des territoires engagés dans une convention territoriale d'éducation aux arts et à la culture.

Pour la CAF de la Drôme :

La Caf de la Drôme accompagne le développement d'actions favorisant l'accès à la culture pour tous dans une logique d'accompagnement renforcé à la parentalité, de promotion de l'égalité des chances et comme vecteur d'animation de la vie sociale et de lien social sur les territoires.

Le cadre des conventions territoriales de développement de l'accès aux arts et la culture constitue une clé d'entrée pour renforcer les synergies entre les acteurs, le rééquilibrage territorial et social et la co-construction d'actions culturelles adaptées aux réalités des territoires et aux besoins des familles et des habitants, au service d'un véritable projet culturel de territoire.

L'engagement de la Caisse d'Allocations Familiales dans cette convention confirme son ambition de :

Promouvoir l'accès à la culture pour tous, dans une logique de renforcement des liens intra-familiaux s'appuyant sur le partage de moments privilégiés en famille, à travers la découverte culturelle et artistique.

- Promouvoir l'accès partagé à la culture comme vecteur d'animation de la vie sociale et de lien social, en passant par des projets de territoires, qui sont des moteurs puissants pour motiver et remobiliser des habitants, véritables ambassadeurs d'une politique culturelle sur les quartiers et les territoires.
- Promouvoir l'accès à la culture dans les équipements et services financés par la CAF, dans une logique de promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté, par une sensibilisation des professionnels, des parents et des publics accueillis (structures d'accueil du jeune enfant, accueils de loisirs, centres sociaux et espaces de vie sociale) et la promotion d'actions diversifiées au service d'un projet culturel de territoire.

La CAF de la Drôme s'inscrit donc pleinement dans cette convention multi-partenariale, pour promouvoir l'accès à la culture sur les territoires, en réponse aux besoins des habitants et des acteurs locaux.

Pour la Communauté de Communes des Baronnie en Drôme Provençale :

VU la délibération n°.....2022 du conseil communautaire en date du 27 septembre 2022 autorisant Monsieur le Président à signer la présente convention,

La CTEAC initiée en 2015 est pilotée par la CCBDP, elle a d'abord concerné les deux anciennes communautés de communes du Val D'Eygues et du Pays de Buis, puis s'est étendue lors de la 2° CTEAC à l'ensemble du nouveau territoire de l'actuelle CCBDP. Elle a jusqu'ici pris la forme de résidences-mission d'une durée de 1 à 3 ans, avec l'intervention auprès de différents publics et particulièrement ceux éloignés des pratiques culturelles. Ces interventions prennent la forme d'une programmation annuelle : ateliers et rencontres en lien avec les structures locales (écoles, centres sociaux, EPHAD, acteurs culturels et socio-culturels...) et sur les manifestations grand public et autres lieux de rassemblement.

Parallèlement aux actions d'EAC, la CCBDP a mené différentes actions de développement culturel répondant aux objectifs de la CTEAC et visant à structurer les réseaux d'acteurs et de

communication. Une recherche-action comprenant un diagnostic culturel a été réalisée en 2020 grâce à des financements Leader. Cette démarche a permis l'animation de réseau via des réunions et des rencontres professionnelles, des formations, la mise en place d'un appel à projets visant à favoriser le développement de projets d'EAC sur le territoire, la création d'outils collaboratifs, etc.

Contexte artistique et culturel local

Au-delà des services gérés en direct par la CCBDP, de nombreuses actions portées par le secteur associatif participent à la dynamique artistique et culturelle locale. Les associations agréées Espace de Vie Sociale (AASHN) ou Centres Sociaux (Carrefour des Habitants, AFB) ainsi que les quelques structures culturelles professionnelles telles que Noonsi Productions, Rn7 ou encore les services culturels de Nyons et Buis-Les-Baronnies.

L'essentiel de l'action culturelle relève largement de la compétence des communes ou d'initiatives privées. Ainsi, à Nyons, la commune a créé, depuis plus de 10 ans, une programmation annuelle autour du spectacle vivant. A Buis-les-Baronnies, c'est la commune qui a financé les travaux de rénovation du cinéma « le Reg'arts », propriété de la commune et géré par une association. De même, des structures associatives, comme Noonsi Productions, Les Lointaines ou le festival « Contes et Rencontres, » assurent-elles une part de la programmation culturelle du territoire tout au long de l'année.

Le dynamisme réel des structures culturelles, largement associatives et principalement bénévoles, présentes sur un grand nombre de communes a pour corollaire un cloisonnement et une fragilité de celles-ci. Le renouvellement des bénévoles est un enjeu constant pour les associations. De même, la professionnalisation et la stabilisation économique de quelques-unes de ces structures restent aléatoires. Bien qu'un certain nombre d'artistes professionnels (arts visuels, arts plastiques, arts vivants, etc.) soient installés sur le territoire, ces derniers semblent relativement isolés et travaillent plus souvent en dehors du territoire que sur celui-ci. Dans les faits, le paysage culturel du territoire, en matière de spectacle vivant, par exemple, est principalement composé d'initiatives bénévoles. Le territoire dispose depuis peu de 3 équipements culturels dédiés en partie au spectacle vivant : les salles communales de Nyons et Buis-Les-Baronnies et la salle du Centre Léo Lagrange en convention avec Noonsi Productions. Les rares structures professionnelles (service culturel Mairie de Nyons, Noonsi Productions, Rn 7, La Bohême 4A) reposent sur des équipes composées d'un à deux postes. La rareté des locaux réservés aux activités culturelles et leur inadaptation à certaines pratiques fragilisent également l'ensemble des structures culturelles.

Depuis l'arrêt de l'activité salariée de La Cigale, les offres en matière de musiques actuelles se retrouvent uniquement développées par des équipes bénévoles, à l'exception d'une structure associative basée à Montbrun-Les-Bains, Noonsi Productions et des écoles de musique communales de Nyons et Buis-Les-Baronnies.

Enfin l'insuffisance sur le territoire, d'équipes professionnelles étoffées accentue le manque de coordination des acteurs associatifs et la dispersion des initiatives fragilisent les demandes de subventions réalisées auprès du Département, de la Région ou de l'Etat.

En termes de publics, cette fragilité ne permet pas toujours de travailler en direction de groupes géographiquement et socialement plus éloignés des activités culturelles présentes sur le territoire, et d'engager ainsi des initiatives qui permettraient de renouveler les modes d'intervention et les formes d'expression.

Au-delà de ces constats structurels, plusieurs secteurs semblent plus dynamiques et mieux structurés. La lecture publique bénéficie de l'implication de bibliothécaires du Conseil Départemental de la Drôme, grâce à la présence de la Médiathèque Départementale de la Drôme Provençale à Nyons. Elle peut s'appuyer sur un réseau de bibliothèques communales ou associatives, sur des manifestations et sur la présence de quelques auteurs.

La recherche-action menée par *Kaléido'Scop* en 2019-2020 a permis de dresser les éléments de diagnostic présentés ci-dessus et d'identifier des pistes d'actions visant à favoriser la pérennisation et le développement des dynamiques artistiques et culturelles sur le territoire :

- Accompagnement technique et financier des acteurs artistiques et culturels
- Aide à l'accueil et à l'installation de projets artistiques et culturels professionnels sur le territoire
- Accompagnement à la création d'un réseau de lieux non dédiés et à leur équipement afin qu'ils puissent accueillir des événements artistiques et culturels (Ex : aménagement de salles polyvalentes pour accueil de résidences et répétitions, etc.)
- Accompagnement à la création d'une structure de type Coopérative culturelle d'intérêt communautaire.

Les impacts des 6 années de CTEAC en matière de structuration du secteur artistique et culturel commencent à se faire sentir, avec notamment la formalisation d'un réseau d'acteurs de l'EAC et l'émergence d'un projet de Coopérative artistique et culturelle, découlant du travail réalisé au sein du Comité Coopératif (CoCoop). Extrait du rapport de *Kaléido'Scop*. 2020

Au regard de ces éléments et afin de mener à bien les objectifs généraux fixés par le Comité de Pilotage (CoPil), la CCBDP souhaiterait mettre en œuvre les pistes d'actions suivantes au cours de la 3^{ème} CTEAC : la mise en œuvre d'une dynamique de travail avec les élus sur l'intégration du projet culturel de territoire au projet de territoire, un renforcement du service et de nouvelles modalités d'organisation pour la prochaine CTEAC.

Pour le Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales :

VU la délibération n°..... du 30 septembre 2022 du Bureau syndical du Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales autorisant sa présidente à signer la convention,

Le Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales rassemble, au 1er janvier 2022, 97 communes, 1 commune associée (et 7 villes-porte), 6 intercommunalités, deux Départements et deux Régions autour d'un projet de développement durable d'un territoire de 1818 km² et 35 855 habitants.

Ce projet est articulé autour de trois ambitions :

- « Fonder l'évolution des Baronnies Provençales sur la préservation et la valorisation des différents atouts naturels et humains » ;

- « Relocaliser une économie fondée sur l'identité et la valorisation des ressources territoriales » ;
- « Concevoir un aménagement cohérent, solidaire et durable des Baronnie provençales ».

Dans le cadre de cette dernière ambition, un accent tout particulier a été accordé à la culture. Elle apparaît comme un élément d'attractivité du territoire et d'intégration de nouvelles populations, autour de trois mesures spécifiques qui visent à :

- « Favoriser une répartition géographique et saisonnière des activités culturelles » (III.3.1) ;
- « Conforter les acteurs culturels par le développement d'outils communs » (III.3.2) ;
- « Soutenir des actions culturelles par et pour les jeunes » (III.3.3).

Ces mesures cherchent à répondre aux difficultés que rencontrent les acteurs culturels pour conduire une activité pérenne et visent à pallier une partie des disparités des actions culturelles sur l'ensemble du territoire et à l'année. L'attention portée aux jeunes cherche à structurer un réseau d'acteurs culturels et sociaux qui interviennent dans ce domaine et à mieux reconnaître les actions culturelles menées en direction et par les jeunes.

Depuis 2008, le Parc Naturel Régional des Baronnie Provençales a mis en place une série d'actions visant à conforter les relations entre les acteurs culturels et leur reconnaissance sur le territoire. Depuis 2015, il accompagne notamment la mise en place de résidences artistiques de création et de médiation (action culturelle) qui permettent de répondre à une partie des enjeux pointés lors de l'écriture de la charte du Parc Naturel Régional. Dans le cadre des actions qu'il mène en faveur de l'éducation au territoire et à l'environnement, une part importante des interventions menées dans le cadre de projets sur le temps scolaire, péri ou extra-scolaire ont également une vocation culturelle. Le Parc Naturel Régional conduit enfin des actions dans le domaine de la connaissance, de la préservation et de la valorisation des patrimoines naturels et culturels qui constituent une part importante de son caractère. En participant aux deux précédentes conventions (stages sur la mutualisation, financement et mise en œuvre de projets scolaires, recensement des lieux de diffusion culturelle, animation du comité de pilotage et recherches de financements complémentaires), le Parc a pu participer à la mise en œuvre d'actions qui correspondait à ses objectifs stratégiques et opérationnels.

L'extension du périmètre d'intervention à l'ensemble du territoire de la Communauté de Communes des Baronnie en Drôme Provençale pour la présente convention représente une occasion de conforter une présence équitable des actions culturelles sur la plus grande partie des communes du territoire du Parc situées dans la Drôme. C'est aussi une opportunité pour réfléchir aux enjeux liés à l'aménagement culturel du territoire. Elle peut aussi être l'occasion de poser la question du lien entre les pratiques culturelles et les patrimoines du territoire.

L'association à la convention de développement de l'éducation artistique et culturelle, menée dans les territoires de la Communauté de Communes des Baronnie en Drôme Provençale, répond à la volonté de structuration des actions et des acteurs culturels, ainsi qu'à la volonté de favoriser des actions dans le domaine de la jeunesse. Dans ce cadre, le Parc se propose d'agir sur les enjeux associés à la mutualisation et sur la mise en place concrète des résidences, en lien avec les acteurs culturels locaux. Dans le cadre de la feuille de route 2022-2024, le syndicat mixte de gestion du Parc s'engage à porter une attention particulière aux

enjeux liés aux changements climatiques et aux changements globaux, à la fois dans les thématiques d'intervention proposées et dans la mise en œuvre des actions menées dans le cadre de la CTEAC. Faire de la culture un vecteur d'innovation est aussi un axe d'exploration que se donne le Parc dans ce cadre. Le renforcement de la place de la jeunesse continuera à être explorée via cette CTEAC et pourquoi pas via la stratégie espace valléen.

Forts des conventions territoriales d'éducation artistique et culturelle 2015-2017 et 2018-2021,

Les signataires conviennent de renouveler leur partenariat au travers des éléments suivants :

ARTICLE 1 : OBJECTIFS GÉNÉRAUX

La présente convention vise à faciliter et renforcer l'accès à la culture pour tous les habitants du territoire. Elle repose sur des objectifs généraux et des axes d'interventions partagés ainsi qu'une coopération territoriale renforcée. Elle ambitionne de construire sur la durée de la convention un projet culturel de territoire.

1.1 AMBITIONS PARTAGÉES

Les signataires s'engagent à poursuivre conjointement les ambitions suivantes :

- Soutenir un développement culturel équilibré du territoire, en favorisant l'inscription et la diffusion durables de ressources culturelles professionnalisées ;
- Renforcer l'attractivité des territoires, en favorisant les liens entre les ressources culturelles et patrimoniales, touristiques et économiques ;
- Développer la production de savoirs et la recherche scientifique sur l'art, la culture et le patrimoine local ;
- Favoriser la coopération et l'interconnaissance entre les acteurs culturels, les acteurs du champ social et du champ éducatif ;
- Faciliter l'accès pour les personnes les plus fragiles à une offre artistique et culturelle de qualité, en créant les conditions qui permettent de contribuer à sa définition ;
- Accompagner tout particulièrement les formes artistiques et les propositions de médiation en direction des jeunes ;
- Concourir à la transition écologique à travers l'écoconception de la création et de la diffusion, la relocalisation d'activités inscrites dans une temporalité plus longue et à des échelles plus réduites et donc plus soutenables.

1.2 PERSONNES CONCERNÉES

Si la politique culturelle concerne tous les habitants du territoire, les partenaires conviennent de la prioriser en direction des personnes qui sont ou se sentent les plus éloignées des pratiques artistiques et culturelles : jeunes, habitants des communes les moins denses et les plus excentrées géographiquement, confrontés à des difficultés spécifiques de mobilité, personnes en situation de précarité, âgées, en situation de handicap, hospitalisées, ...

Ils portent une attention spécifique aux enfants et aux jeunes dans tous leurs temps de vie, de l'enfance à l'âge adulte, avec l'objectif de généraliser et articuler les parcours d'éducation artistique et culturelle sur le temps scolaire, périscolaire et sur le temps de loisirs.

Afin de répondre à l'enjeu de mixité des personnes, les projets intergénérationnels ainsi que la rencontre entre projets sont favorisés.

1.3 L'EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

En s'inscrivant dans une démarche de démocratisation culturelle et de généralisation de l'éducation artistique et culturelle, la présente convention porte une attention particulière à la jeunesse.

Les actions développées se fondent sur trois champs d'actions qui constituent les trois piliers de l'éducation artistique et culturelle :

- Des rencontres avec des artistes, des scientifiques, des journalistes et des œuvres ;
- Des pratiques individuelles et collectives dans différents domaines artistiques et culturels ;
- Des connaissances qui permettent l'acquisition de repères culturels ainsi que le développement de la faculté de juger et de l'esprit critique.

Le parcours d'éducation artistique doit permettre à tout élève scolarisé de suivre un cursus de découverte et de pratique artistique et culturelle en fonction de son niveau. Les parcours proposés conjuguent à la fois une approche territoriale et la volonté d'aller vers une égalité d'accès aux pratiques artistiques et culturelles pour tous les enfants et jeunes scolarisés.

Les formes de travail privilégiées pour le montage de projets artistiques reposent sur une démarche de co-construction entre les partenaires, dans le respect des rôles de chacun : établissement scolaire, périscolaire ou social, structure culturelle du territoire et équipe artistique. Les projets prendront plusieurs formes : les actions interdisciplinaires, multi-partenariales et les résidences d'artistes sont particulièrement favorisées et peuvent faire intervenir un ou plusieurs artistes ou professionnels de la culture.

ARTICLE 2 : UNE COOPERATION TERRITORIALE RENFORCEE

2.1 COORDINATION DE LA CONVENTION

Cette démarche de contractualisation repose une mise en œuvre et évaluation continue d'une durée de 3 ans, qui implique notamment :

- Une identification des besoins par une analyse partagée du territoire ;
- La création et l'animation d'espaces d'échanges concertés ;

- Un programme d'actions annuel ;
- Une clause de revoyure à mi-parcours ;
- Un temps d'évaluation final de 6 mois au cours de la dernière année de convention ;

Une mission de coordination de la convention est identifiée par la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale pour assurer la construction d'un programme annuel cohérent d'actions à l'échelle du territoire. Elle décline les actions envisagées, leur calendrier et le plan de financement, validés par l'ensemble des signataires, tel que décrit dans l'article 5 « GOUVERNANCE ». Ce programme d'actions et de financements (financements liés à la convention et ceux issus des dispositifs de droit commun des différents partenaires) est annuellement annexé à la présente convention.

Cette mission de coordination élabore et anime aussi une démarche de concertation et de coopération territoriale, tel que décrit dans l'article 2.2.

2.2 CONSTRUCTION D'UN ESPACE D'ECHANGES CONCERTES

Les signataires conviennent d'une approche concertée à l'échelle du territoire de la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale, pour la définition et le développement d'actions culturelles en direction des personnes dont celles concernées prioritairement comme défini dans l'article 1. Cette politique concertée vise à recueillir et à répondre aux besoins et aux aspirations des habitants du territoire, et ce dans tous les domaines artistiques et culturels.

La convention territoriale d'éducation aux arts et à la culture tout au long de la vie, déclinée à l'échelle de la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale, constitue un cadre ouvert et modulable renforçant sur le territoire intercommunal les synergies et le dialogue entre acteurs culturels, éducatifs, médicaux et sociaux. Elle favorise la mise en réseau, la transversalité et ambitionne le renforcement de la coopération au sein d'espaces de concertation, appelés « Comités Coopératifs (CoCoop) ». Ces espaces de concertation impliquent une diversité de compétences et de personnes (habitants, acteurs, élus, partenaires tel que décrit dans l'article 5 « GOUVERNANCE ». Ils visent à créer des dynamiques d'intéressement aux projets et aux décisions qui concernent le territoire et à assurer le droit de chacun de participer à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de ces décisions. Ces espaces de concertation sont réunis plusieurs fois par an, selon les besoins et le calendrier de la convention. Ils peuvent aussi donner lieu à des formations et des travaux thématiques collectifs.

Cette convention tient compte des équipements et services existants reconnaissant ainsi leurs missions et renforçant leur rôle dans la construction du lien entre art, culture et population à l'échelle du territoire.

Cette convention reconnaît enfin que les acteurs socio-éducatifs et médico-sociaux (établissements scolaires, structures socioculturelles, médico-sociales, collectivités...) et les acteurs culturels, notamment conventionnés, en fonction de leurs missions et de leur périmètre, possèdent une connaissance des habitants et l'expérience du territoire. Afin de construire des projets de qualité, ceux-ci se mobilisent pour un partage de connaissance et des actions conjointes de découverte artistique et de pratiques amateurs. L'ambition est de

coordonner une approche globale de l'action culturelle en garantissant une cohérence et un équilibre territorial.

Afin de répondre à l'enjeu de mixité des personnes, les projets intergénérationnels ainsi que la rencontre entre projets sont favorisés.

ARTICLE 3 : AXES STRATÉGIQUES

La déclinaison opérationnelle de la présente convention peut revêtir des formes différentes en fonction des contextes et des territoires. Certains axes toutefois, dits stratégiques, sont des enjeux incontournables pour le territoire :

3.1 DEFINITION DES ACTIONS ET MISE EN OEUVRE

Au sein de la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale, sur la durée de la présente convention, une série d'orientations ont été déterminées :

- Poursuivre l'éveil artistique et culturel au sein des établissements scolaires, les ALSH et les accueils jeunes du territoire et l'ouvrir éventuellement à terme en direction des crèches en fonction des financements disponibles ;
- Favoriser et accompagner la montée en compétences des artistes du territoire en matière d'EAC (formations) ;
- Créer des espaces de rencontres entre équipe artistique et habitants les plus éloignés de l'offre artistique et culturelle en favorisant des modalités d'actions adaptées aux réalités locales ;
- Accompagner la pérennisation et favoriser le développement d'accueil de résidences artistiques professionnelles en lien avec les structures du territoire ;
- Accompagner la structuration des acteurs artistique et culturel du territoire et favoriser leur montée en compétences dans une perspective de développement de nouveaux partenariats et de contractualisations ;
- Tout cela en contribuant à l'élaboration du projet culturel de territoire dans l'objectif de l'articuler et de l'inscrire dans le projet de territoire.

La définition et les modalités de mise en œuvre de ces orientations seront précisées annuellement, et ce à travers les 3 axes ci-dessous :

A Un projet artistique CTEAC pour les 3 années à venir (2022/2025) avec la Cie KompleX Kapharnaüm (KXKM)

« Le très grand film »

Projet de réaliser un spectacle qui mêle projections vidéo, photos, musique, lumière et jeu en direct, avec les habitants (jeunes, familles, adultes, personnes âgées...).

- Année 1 : Casting / Co-écriture du scénario avec les publics / Collecte de témoignages : Un studio de cinéma éphémère et modulable, sillonnant le territoire et s'installant dans 4 lieux centraux, permettant à une équipe mobile d'aller à la rencontre des habitants des villages environnants ;

- Année 2 : Tournage / Création décors, costumes et accessoires : Faire converger les publics rencontrés en année 1 ;
- Année 3 : Tournage / Création d'une bande sonore / Répétition / Diffusion ;

B La poursuite du travail engagé avec *KXKM* :

- Tisser des liens et développer des modalités d'actions en direction des publics jeunes et « éloignés » ;
- Intervenir dans les communes n'ayant pas encore bénéficiées d'actions CTEAC ;
- Relocaliser les temps de création afin de permettre aux habitants de prendre part au processus de création ;
- Développer un projet artistique permettant de nourrir les enjeux du projet de territoire notamment en abordant la question des lieux de création, des lieux culturels et artistiques ;

C Le développement culturel dans le cadre d'un projet culturel de territoire :

- S'engager dans l'élaboration du projet culturel de territoire
- En lien avec nos partenaires financiers (DRAC, Région, Département), les acteurs culturels, et les élus du territoire ;
- Et s'inscrivant dans la démarche d'élaboration du projet de territoire pilotée par la collectivité ;

3.2 FORMATION

La formation est indispensable à la pérennité des actions culturelles. La convention doit permettre d'appriivoiser les disciplines artistiques et les formes culturelles et de faire dialoguer les partenaires. Toutes les structures culturelles concourent à l'organisation et à l'offre de formation artistique et culturelle des adultes : enseignants, animateurs, éducateurs, artistes, professionnels de la culture, parents. Les formations s'organisent avec les partenaires sociaux et éducatifs et peuvent s'appuyer sur les dispositifs de formation proposés par les services de l'État. Les formations croisées, mêlant des profils professionnels différents doivent être privilégiées.

3.3 VALORISATION

Conserver des traces des actions proposées sur le territoire dans une perspective de valorisation et de conscientisation du parcours d'EAC est un enjeu fort. Cette démarche engage la capacité des participants – et notamment des plus jeunes d'entre eux – à poser un regard sensible, à devenir critique et à constituer un continuum de leurs réalisations.

3.4 DISPOSITIF D'ÉVALUATION

Une évaluation des projets est mise en place annuellement pour tenir compte des objectifs définis à l'article 1, afin de réorienter les actions en fonction de l'évolution des réalités de terrain et des besoins nouveaux qui pourraient apparaître (cf. article 8).

ARTICLE 4 : VERS UN PROJET CULTUREL DE TERRITOIRE

La Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale travaille à l'élaboration de son projet culturel de territoire sur la durée de la convention.

4.1- LES GRANDS ENJEUX DU PROJET CULTUREL DE TERRITOIRE

Outil de cadrage et de référence pour conduire une politique en matière de culture sur son territoire, le projet culturel de territoire (PCT) ambitionne :

- **La réponse aux besoins du territoire et la prise en compte de la diversité de ses ressources :**
Le projet culturel de territoire s'inscrit dans la continuité du projet de territoire de la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale. Il concourt à la réussite de ce projet en fixant les objectifs à long terme de la politique culturelle de la Communauté de Communes. Le projet culturel de territoire est une réponse ajustée à la réalité et à la spécificité du territoire et de ses ressources (culturelles, naturelles, sociales, économiques). Il établit ainsi des liens avec les autres politiques publiques mises en œuvre : solidarités, éducation, petite enfance, jeunesse, sports, engagement citoyen, tourisme, transition écologique, développement économique, etc.
- **La formalisation d'une vision stratégique globale :**
Le projet culturel de territoire organise l'action collective en articulant le développement culturel, artistique et territorial. Il permet de réunir et d'intégrer toutes les composantes et interventions des partenaires signataires en matière de culture.
L'élaboration du projet culturel de territoire s'appuie sur l'observation des ressources qui le composent (culturelles, naturelles, sociales, économiques). Il permet de s'interroger collectivement sur la manière dont ces ressources sont reconnues ou insuffisamment explorées afin de créer de nouvelles dynamiques territoriales auxquelles le levier artistique et culturel contribue.
- **Le renforcement de la coopération culturelle :**
Le projet culturel de territoire engage enfin, depuis son élaboration, à des démarches consolidées de coopération culturelle. Il cherche à renforcer les instances de concertation en impliquant une diversité de compétences et de personnes (habitants, acteurs, élus, partenaires). L'élaboration du projet culturel de territoire et son suivi visent à créer des dynamiques d'intéressement aux décisions qui concernent le territoire et à assurer le droit de chacun de participer à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de ces décisions.

4.2 ELABORATION ET ACCOMPAGNEMENT DU PROJET CULTUREL DE TERRITOIRE

La présente convention engage également la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale à penser une stratégie d'élaboration et d'analyse partagée de son futur

projet culturel de territoire. Cette démarche correspond à la spécificité du territoire et à son organisation. Elle invite à la création d'espaces de dialogue entre les acteurs, les élus, les habitants et les différents partenaires pour questionner collectivement la manière dont les ressources du territoire sont vécues et partagés. Lorsqu'elle sera formalisée, cette méthode de travail du projet culturel de territoire fera l'objet d'une annexe à la présente convention.

Les partenaires de la convention accompagneront la collectivité tout au long de la formalisation de sa méthode de travail. Ils peuvent faire appel à des acteurs extérieurs pour nourrir, former et accompagner cette démarche.

ARTICLE 5 : GOUVERNANCE

La gouvernance de la présente convention est régie par quatre instances :

- Le Comité de pilotage (CoPil) ;
- Le Comité Coopératif (CoCoop) réunissant acteurs culturels, éducatifs, sociaux et éventuellement les habitants (pouvant également être nommé "rencontre de territoire") ;
- Le Comité Technique (CoTech) ;
- Le Comité de suivi Artistique (CoArt) ;

Ces instances sont pilotées techniquement par la coordination de la Convention qui en assurent le fonctionnement, en relation avec l'ensemble des acteurs impliqués dans les actions.

Pour les comités de pilotage, les documents nécessaires à l'étude des projets et des bilans seront fournis à ses membres au minimum une semaine avant la date de la rencontre.

Comité de Pilotage (CoPil)

Périodicité et période : 2 à 3 fois par an, sur toute la durée de la convention.

Objectif : le comité de pilotage, sous la présidence de l'élu en charge de la CTEAC, réunit les parties signataires et les partenaires impliqués, impulse la politique partenariale de territoire, définit les orientations en cohérence avec les objectifs généraux. Il dresse le bilan des actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre de la présente convention et définit les perspectives du programme d'actions de l'année suivante.

Composition :

- Un représentant de la Direction Régionale des Affaires Culturelles Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Un représentant de la Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale de la Drôme ;
- Un représentant de la Délégation aux Arts et à la Culture (DAAC) de l'Académie de Grenoble ;
- Un représentant de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) ;
- Un représentant de la Préfecture du Département ;
- Un représentant de la Région Auvergne-Rhône-Alpes ;

- Un représentant du Département de la Drôme, assisté par des techniciens en charge des dossiers ;
- Un représentant de la Caisse d'Allocation Familiales de la Drôme ;
- Un ou des représentants élus de la Communauté de Communes, assisté(s) par des agents en charge de ces dossiers ;
- Un représentant du Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales, assisté par le chargé de mission patrimoine et culture ;
- Un ou des représentant du comité coopératif sur demande de l'élu président le CoPil ;

Comité Coopératif (CoCoop)

Périodicité et période : 6 à 8 fois par an, sur toute la durée de la convention.

Objectif : Le comité coopératif réunit tous les acteurs impliqués dans les projets EAC. Il est chargé d'assurer la partie opérationnelle de la présente convention et de mettre en œuvre les orientations définies par le comité de pilotage, auquel il peut proposer des pistes d'actions. Il participe à la définition d'un projet pluriannuel pour le territoire et peut aborder des enjeux plus stratégiques à l'échelle du territoire, en lien avec la convention. Il est force de réflexion et de propositions pour maintenir une dynamique durable ; il veille à ce que les initiatives retenues concourent à l'accès de tous aux arts et à la culture. Il met en œuvre les objectifs à court et long termes. Il se réunit autant que nécessaire.

Composition : les acteurs éducatifs, sociaux, socio-culturels, artistiques et culturels, etc.

- Un représentant de chaque association/collectivité/structure culturelle ou socio-culturelle impliqués dans les projets CTEAC ;
- Les acteurs culturels et artistes impliqués ;
- Un ou plusieurs experts en tant que de besoin ;
- Des habitant.e.s peuvent éventuellement y participer si leur engagement apporte un plus au CoCoop ; ;

Comité Technique (CoTech)

Périodicité et période : une fois par an *a minima* et à la demande des partenaires.

Objectif : Le comité technique accompagne le travail du coordonnateur, notamment en ce qui concerne l'identification des besoins, l'élaboration du programme annuel d'actions et le budget prévisionnel correspondant. Il travaille aux différents enjeux du territoire et se porte garant de l'évaluation continue des actions comme de l'évaluation finale de la convention et des actions menées dans ce cadre.

Composition : il ressemble les techniciens, mettant en œuvre les orientations prises par les différents signataires de la présente convention.

- Un représentant de la Direction Régionale des Affaires Culturelles Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Un représentant de la Délégation aux Arts et à la Culture (DAAC) de l'Académie de Grenoble ;
- Un agent de la Région Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Un ou des agent.s du Département de la Drôme ;
- Un agent de la Caisse d'Allocation Familiales de la Drôme ;
- Un ou des agents de la Communauté de Communes, en charge des dossiers ;
- Un agent du Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales.

Comité de Suivi Artistique (CoArt)

Périodicité et période : une fois par mois *a minima*.

Objectif : Le comité de suivi artistique permet à la personne en charge de la coordination du projet de faire le lien entre le projet artistique et les besoins du territoire. Il permet d'élaboration du calendrier d'actions (temps de travail partagé, temps de création in situ, réunions partenaires, planning d'interventions...) et le suivi budgétaire. Il permet un travail cohérent entre l'équipe en charge du projet (coordinateur et médiateur), les artistes, les structures du territoire et les habitants / le public.

Composition : il se compose des agents en charge de la CTEAC au sein de la Communauté de Communes ainsi que l'équipe artistique investie sur le projet de résidence-mission (directeur artistique, chargée de production, coordinatrice, comptabilité, techniciens et artistes...), et dans la mesure du possible d'agents du Département.

ARTICLE 6 : PROGRAMMATION FINANCIERE ET MOYENS CONSACRÉS AUX ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES

Pour l'État :

La **DRAC** participe à l'élaboration du programme d'actions annuel et accompagne la démarche d'évaluation. Elle mobilise les structures culturelles, notamment celles qu'elle soutient pour renforcer l'axe transmission des savoirs. Elle accompagne la démarche d'analyse partagée du territoire en mobilisant des ressources dédiées.

Elle contribue financièrement à la réalisation des axes définis dans les articles 2 et 3 de la présente convention. Les actions seront précisées et chiffrées dans l'annexe jointe annuellement à la convention. Le montant annuel sera fixé par arrêté attributif, dans la limite des crédits disponibles sur présentation d'un dossier de demande de subvention. Le soutien financier aux actions fait l'objet d'un financement croisé par les différents partenaires de la convention.

L'Éducation nationale (Rectorat et DSDEN) participe à la mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève en contribuant à la mise en œuvre des actions décrites dans le programme annuel de la présente convention auprès des écoles et établissements scolaires de ce territoire.

Pour ce faire, elle mobilise ses ressources humaines d'ingénierie éducative et culturelle, dont le chargé de mission à l'action culturelle, les référents culture, les personnels d'encadrement (les IEN pour le premier degré et les personnels de direction pour le second degré), les conseillers pédagogiques de circonscription.

L'éducation nationale (Rectorat de Grenoble) répond à la demande de formations émanant des enseignants et des chefs d'établissement, dans le cadre de formations d'initiative territoriale, afin de découvrir les actions artistiques et culturelles proposées par les CTEAC et de pouvoir mettre en place, dans un esprit de co-construction, ces actions avec leurs élèves. Ces temps de formation représentent une participation financière importante dans le cadre de la mise en œuvre de la présente convention.

Ils contribueront autant que possible à la sensibilisation et la mobilisation des chefs d'établissements et des équipes éducatives pour développer la participation d'établissements et d'enseignants aux actions déployées dans le cadre de la CTEAC.

Les établissements scolaires sollicitent des aides financières suivant les modalités annuelles définies par le rectorat. Les chefs d'établissement peuvent également faire usage des crédits de la part collective du Pass Culture scolaire quand l'âge des élèves le leur permet.

Les projets et la politique culturelle choisis dans les établissements scolaires, articulés avec les actions de la convention sont des leviers stratégiques inscrits dans les contrats d'objectifs tripartites des établissements scolaires du second degré.

La DRAAF, autorité académique de l'Enseignement agricole, par le biais de son Service régional de la Formation et du Développement, accompagne les établissements d'Enseignement agricole publics et privés sous contrat dans la mise en œuvre de politiques publiques :

- Dans le champ de l'éducation et de la formation, de l'éducation artistique et culturelle et du développement citoyen des apprenants ;
- Dans la mission d'animation et de développement des territoires qui est confiée à ces établissements par le Code rural et de la Pêche maritime ;

Dans ces deux perspectives, la DRAAF mobilise ses ressources humaines internes d'ingénierie éducative, culturelle et scientifique. Elle porte à connaissance des établissements les actions, appels à projets, financements (dont le Pass Culture) et partenaires susceptibles d'aider les établissements dans le choix des activités pédagogiques participant au parcours artistique et culturel des apprenants, dans le cadre de l'éducation socioculturelle spécifique à l'enseignement agricole ou dans les projets pluridisciplinaires qui replacent l'ouverture culturelle dans la construction professionnelle et citoyenne des jeunes.

Elle mobilise également le programme national et le programme régional des formations des personnels de l'enseignement agricole public et assure le lien avec les fédérations des établissements agricoles privés sous contrat.

Enfin, la DRAAF invite les établissements d'enseignement agricole publics et privés à être des acteurs de l'animation des territoires en créant du lien avec les autres acteurs du territoire (autres établissements scolaires, partenaires socio-économiques et collectivités territoriales) pour participer à la construction d'une vie culturelle et scientifique au cœur de tous les territoires. Les établissements alimentent ainsi le PADC (projet d'animation et de développement culturel), partie intégrante de leur projet d'établissement.

Pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes

La Région Auvergne-Rhône-Alpes contribue financièrement à la réalisation des actions prévues dans la présente convention, par une subvention annuelle attribuée à la collectivité porteuse, et votée en Commission permanente régionale, sous réserve de l'inscription au budget régional des crédits nécessaires et dans les conditions prévues au règlement des subventions adopté par délibération de l'Assemblée plénière du 27 juin 2021. Un dossier de demande de subvention annuelle sera déposé par la collectivité, accompagné des perspectives d'interventions pour l'année suivante et du bilan de l'année précédente.

Les interventions financées dans le cadre de cette convention devront répondre à la fois à un critère d'exigence artistique et à la prise en compte des habitants dans leur diversité. Celles s'adressant spécifiquement à des publics pour lesquels la Région déploie des dispositifs en lien avec ses compétences et ses priorités, seront prioritairement accompagnées dans le cadre de ces dispositifs. Il s'agit notamment de « Arts et culture pour les lycées, CFA et établissements spécialisés » et « Culture et santé » pour les structures du champ sanitaire éligibles. Elles feront alors l'objet d'une demande de subvention déposée par la structure porteuse de l'action.

Pour le Département de la Drôme

Le Département de la Drôme s'engage à soutenir la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale, afin de lui permettre de poursuivre son action pour renforcer l'accès à la culture pour tous les habitants du territoire.

Ce soutien pourra prendre la forme d'une subvention qui sera acquise sous réserve :

- de l'inscription des crédits correspondants au budget,
- du respect par la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale de ses obligations contractuelles définies dans la présente convention
- des décisions du Département prises en application des articles 9, 10 et 11.

Pour l'année 2022, le Département contribuera financièrement pour un montant de euros.

Le Département étudiera pour les années suivantes la demande de subvention, après analyse des différents documents que lui présentera la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale.

La demande de subvention devra être formulée avant la date limite annuelle de dépôt des demandes de subvention, sur le portail en ligné dédié à cet effet (www.ladrome.fr >> Mes démarches en ligne).

L'aide annuelle sera attribuée selon la réglementation en vigueur sous forme de subvention, uniquement après validation de l'organe délibérant, du contrôle de légalité et sous réserve des crédits disponibles. Le Département de la Drôme n'en attend aucune contrepartie.

Le Département de la Drôme contribue, par ailleurs, à la réalisation des actions prévues dans la présente convention en apportant plus particulièrement son concours financier à des acteurs culturels et artistiques locaux structurants qui, en collaboration étroite avec la Communauté de Communes, mettront en œuvre des actions d'Education Artistique et Culturelle en lien avec le projet de la présente convention.

Le montant sera défini et attribué sous réserve de l'inscription au budget départemental des crédits nécessaires, sur présentation d'un dossier de demande de subventions, des perspectives d'interventions pour l'année suivante, le cas échéant, du bilan de l'année précédente et des comptes annuels certifiés conformes accompagnés du rapport du commissaire aux comptes et du rapport d'activité de l'association.

Par ailleurs, le Département de la Drôme s'attache à faire converger sur le territoire de la présente convention, une partie de ses financements fléchés sur les dispositifs mentionnés en préambule, cela en cohérence et en complément du travail déjà réalisé par les structures et acteurs de la Communauté de Communes. Dans ce sens, dans le cadre d'un Contrat Territoire Lecture, si une résidence d'auteur était proposée, la médiathèque départementale, et le réseau de lecture publique qu'elle anime, constitueraient alors des partenaires privilégiés pour faciliter le lien au territoire et la diffusion des formes d'écritures produites.

Les interventions financées dans le cadre de cette convention devront répondre à la fois à un critère d'exigence artistique et à la prise en compte des habitants dans leur diversité.

Pour la CAF de la Drôme

La CAF de la Drôme contribue au soutien technique des partenaires, en s'appuyant sur le conseiller en action sociale CAF du territoire qui accompagne les porteurs de projets potentiels, et au soutien financier des actions de promotion d'accès à la culture pour tous prévues dans la présente convention avec une attention particulière aux projets qui s'inscrivent dans une logique d'accompagnement à la parentalité, et qui contribuent au renforcement du lien social et du « vivre ensemble » sur les territoires.

La participation financière de la CAF est conditionnée à la présentation d'une demande de subvention s'inscrivant dans le cadre des orientations de la CAF en la matière, présentée pour validation en Commission d'action sociale.

Pour le PNR des Baronnies Provençales

Dans le cadre de son budget annuel, **le Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales** identifiera spécifiquement les crédits alloués à cette action (DRAC, Région, Département, etc.) obtenus et leur répartition entre les différentes actions. La participation du Parc pourra correspondre à un engagement financier spécifique, notamment dans le cadre de son programme d'action pédagogique, mais elle intégrera aussi la valorisation de temps de travail de ses agents. Les crédits qui pourraient être votés sur le budget du Parc pour le soutien direct aux actions seront également individualisés et feront l'objet de décisions particulières.

Pour la CCBDP

Dans le cadre de son budget annuel, **la Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale** identifiera spécifiquement les crédits alloués à cette action (DRAC, Région, Département, etc.) obtenus et leur répartition entre les différentes actions. Sa participation pourra inclure la valorisation de temps de travail de leurs agents. Les crédits qui pourraient être votés sur le budget de la Communauté de Communes pour le soutien direct aux actions seront également individualisés et feront l'objet de décisions particulières.

ARTICLE 7 : DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de trois années scolaires (2022-2023 ; 2023-2024 ; 2024-2025). Elle prendra effet à la date de la dernière signature. Elle prendra fin au mois d'août 2025.

ARTICLE 8 : PROCEDURES MODIFICATIVES

La présente convention peut être modifiée par avenant signé par les différents partenaires signataires. Ces avenants feront partie intégrante de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions qui la régissent. Les modifications ne peuvent en aucun cas remettre en cause les objectifs généraux définis dans la présente convention.

La contribution ultérieure d'éventuelles nouvelles parties à la convention donne lieu à conclusion d'une nouvelle convention.

ARTICLE 9 : EVALUATION ET SUIVI

Un dispositif d'évaluation sera mis en place en tenant compte des objectifs définis à l'article 1 afin de réorienter les actions en fonction de l'évolution, des réalités de terrain et des besoins nouveaux qui pourraient apparaître. Il comprendra des dossiers bilans, effectués par actions annuelles, une fiche bilan annuelle globalisée qui feront une place aux récits d'expérience, ainsi que des tableaux de suivi permettant de saisir un nombre restreint d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Les outils d'évaluation et les indicateurs de suivi sont établis à l'issue de la période d'analyse partagée du territoire. Une évaluation finale est attendue à l'issue des 3 années de conventionnement.

L'évaluation du cadre conventionnel sera également réalisée à l'aide des outils co-construits (dont la boussole d'auto-positionnement) par tous les signataires, les acteurs mobilisés par les actions sans oublier les habitants impliqués ou non dans les actions conduites. La démarche évaluative est donc *in itinere et in fine*.

ARTICLE 10 : COMMUNICATION ET INFORMATION

Chacun des supports de communication émanant du projet en lien avec la CTEAC devra mentionner le soutien des différents services de l'Etat, de la Région, du Département de la Drôme et fera apparaître les logos et mentions de tous les partenaires selon leurs modalités d'insertion respectives.

La Communauté de Communes des Baronnie en Drôme Provençale s'engage à mentionner les aides reçues des partenaires sur tous les documents relatifs à leurs activités et destinés à être diffusés et à faire figurer les logos des signataires sur tous les supports de communication ayant trait à cette activité. Elle s'engage en outre à mentionner le soutien des signataires dans l'ensemble de ses relations avec les médias et les partenaires professionnels.

ARTICLE 11 : RESILIATION ET RECONDUCTION

En cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties des engagements respectifs inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles.

En cas de non-exécution, de retard significatif ou de modification substantielle de la convention sans accord écrit, les partenaires peuvent demander le reversement de tout ou partie des subventions versées.

ARTICLE 12 : REGLEMENT DES LITIGES (contentieux et résiliation)

En cas de litige survenant dans l'interprétation ou l'exécution de la présente convention, les parties s'engagent à rechercher un accord amiable. A défaut, en cas de non-respect par l'une des parties des engagements respectifs inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

En cas de résiliation anticipée, un avenant règlera les conditions financières, les collectivités co-contractantes étant en droit de solliciter la restitution des sommes versées si les obligations auxquelles la Communauté de Communes des Baronnie en Drôme Provençale s'était engagée n'étaient pas exécutés en totalité.

En cas de litige pouvant intervenir entre les parties, celles-ci s'engagent à privilégier la conciliation.

A défaut le tribunal compétent est le tribunal administratif de Lyon, 110 rue Duguesclin, 69003 LYON

Fait à Nyons, en 8 exemplaires, le / /

Pour le Ministère de la Culture,
La Préfète de département,
Mme Élodie DEGIOVANNI

Pour le Ministère de l'Education
Nationale de la Jeunesse et des Sports,
La Rectrice d'Académie
Mme Hélène INSEL

Pour le Conseil Régional,
Le Président
M. Laurent WAUQUIEZ

Pour la Direction Régionale
de l'Alimentation, de l'Agriculture
et de la Forêt,
Le Directeur
M. Bruno FERREIRA

Pour le Département de la Drôme,
La Présidente
Mme Marie-Pierre MOUTON

Pour la CAF de la Drôme,
La Directrice
Mme Brigitte MEYSSIN

Pour la Communauté de Communes
Des Baronnie en Drôme Provençale,
Le Président
M. Thierry DAYRE

Pour le Parc Naturel Régional
Des Baronnie Provençales,
La Présidente
Mme Nicole PELOUX

**ANNEXE
DU RAPPORT
N°17**

CONVENTION RURALITE DE TERRITOIRE

ENTRE :

**Le Président de la Communauté de communes des Baronnies en Drôme provençale,
La Préfète de la Drôme,
L'Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'Education Nationale de la Drôme.**

PREAMBULE

La présente convention est adossée à la convention cadre pour un aménagement durable des territoires scolaires de la Drôme, signée le 26 janvier 2017 entre le Préfet de la Drôme, le Président de l'association des Maires de la Drôme, le Recteur de l'académie de Grenoble et l'Inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'Education nationale de la Drôme.

Celle-ci entend contribuer à « la lutte contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative » et cible « les territoires ruraux fragilisés », au sein desquels elle vise à « développer des synergies ».

Elle s'appuie sur les principes et les objectifs de la Loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance.

Elle s'inspire de la démarche de suivi et d'accompagnement du programme Territoires éducatifs ruraux. Cette démarche a pour objet de créer une convergence des politiques publiques autour des besoins des enfants et des jeunes en incitant les acteurs à passer du déploiement de politiques scolaires à celui des politiques éducatives et sociales prenant en compte une approche globale des temps de l'enfant et du jeune.

L'engagement des communes répond à celui de l'Education nationale en lien avec des dispositifs ou des actions pédagogiques et éducatives validées par Monsieur l'Inspecteur d'Académie.

La Communauté de communes, qui n'a pas la compétence scolaire, est signataire de la Convention au titre de son rôle de coordination, les maires et présidents de SIVOS restant décisionnaires dans le domaine scolaire.

Les caractéristiques éducatives du territoire

Dans le premier degré d'enseignement, le territoire s'inscrit dans la circonscription de Nyons (sous-Préfecture). Il comporte quelque 1 400 élèves soit moins d'un quart de l'effectif de la circonscription. Ces élèves sont issus de 67 communes (2/3 du total de la circonscription), répartis sur 62 classes (et 2 dispositifs d'inclusion ULIS) dans 24 écoles (21 publiques, 1 privée sous contrat, 1 privée hors contrat). Parmi elles, 6 sont à classe unique et 12 comportent 2 ou 3 classes. 9 appartiennent à un RPI (dont 2 en RPI concentré).

Elles dépendent des deux secteurs de collèges de Nyons et de Buis-les-Baronnies, hors Montbrun-les-Bains qui relève du collège de Sault en Vaucluse.

Nyons et Buis-les-Baronnies se présentent comme deux pôles comportant chacun un collège et le plus grand nombre de classes : 16 classes à Nyons et 1 dispositif ULIS dans 4 écoles publiques et 1 école privée à 3 classes ; 9 classes à Buis-les-Baronnies et 1 dispositif ULIS dans 2 écoles. Nyons dispose également d'un lycée et d'une section BTS. Les autres communes n'ont pas plus d'une école (hors le cas d'une commune avec deux écoles à classe unique), où les élèves sont répartis dans des classes à multiniveaux. Tout en permettant de riches interactions entre élèves d'âges différents, elles supposent pour l'enseignant la maîtrise de gestes professionnels très spécifiques, notamment dans la mise en œuvre de la différenciation des apprentissages pour chacun des niveaux. Par ailleurs, le nombre d'élèves d'un même niveau est souvent réduit ce qui limite la plus-value dans leurs interactions.

Au sein de ce territoire, les communes des Hautes-Baronnies (Saint-Auban, Montbrun-les-Bains et Séderon) font partie des communes rurales isolées et sont éloignées de l'influence des pôles identifiées dans la convention départementale. Elles sont les plus éloignées du siège de la circonscription, à plus d'une heure de trajet. Cet éloignement est une contrainte tant pour l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers que pour l'accompagnement des enseignants.

En dépit de besoins importants liés à ces caractéristiques, le territoire dispose de nombreux atouts éducatifs et pédagogiques.

Le cadre de vie attractif dans un milieu naturel est un point d'appui, valorisé par l'engagement des enseignants. Par ailleurs, les actions et les ressources des partenaires implantés tels que le Parc naturel régional des Baronnies provençales et les partenaires culturels sont à souligner.

L'action de l'Éducation nationale est caractérisée par la mise en place de projets innovants et ambitieux sur l'ensemble du territoire :

- Des projets ambitieux sur les langues vivantes sont développés très largement sur le territoire. Tel est le cas des dispositifs immersifs (à Mollans-sur-Ouvèze) et plus généralement du développement de l'enseignement des langues à travers les disciplines non linguistiques (collège Henri Barbusse et écoles du secteur du collège). Tel est le cas également de l'approche bi-langue anglais allemand sur le secteur du collège Barjavel de Nyons. L'enrichissement des cartes des langues des collèges du territoire est également à souligner.
- Par ailleurs, le projet PEGASE, pôle pilote de formation des enseignants et de recherche pour l'éducation, décennal, porté par l'Université de Grenoble-Alpes en lien avec le Rectorat de l'académie de Grenoble et en partenariat avec le Conseil départemental, permet de développer un lien avec des chercheurs inscrit sur le territoire grâce à la création d'un Educlab au collège de Buis-les-Baronnies. Cela se traduit par des rencontres avec des chercheurs, des formations et la mise en œuvre de recherches-action. Un groupe de travail composé d'enseignants des premier et second degrés autour d'une enseignante-chercheuse et d'un formateur se consacre depuis juin 2021 à une problématique didactique et pédagogique (production d'écrits). L'implantation de PEGASE contribue à la reconnaissance de l'excellence d'un territoire préfigurateur dans la mise en œuvre de dispositifs et de

pratiques innovantes adossés sur les apports de la recherche et entraînant à terme leur dissémination sur l'ensemble de la circonscription et du département. Cette implantation contribue également au rayonnement du territoire qui accueille des actions de formation pédagogiques largement ouvertes à l'ensemble du département et de l'académie (Mercredis de PEGASE, Ecole d'été, séminaires...).

- Le plan bibliothèque, déployé de façon privilégiée sur le territoire, a permis, en 4 ans, un enrichissement des fonds à travers 22 dotations auprès de 16 bibliothèques d'écoles.
- La labellisation Ecole ou établissement en démarche globale de développement durable (E3D) progresse sur le territoire, 3 écoles sont au niveau 1, 1 école au niveau 2, et 1 collège au niveau 1.
- L'intégration des écoles des Hautes Baronnies, soutenue par un poste de chargé de mission dédié à ce territoire, amène les cinq enseignants des trois écoles à travailler en équipe.

Pour développer ces projets ambitieux, **des moyens supplémentaires ont été priorités par l'IA-DASEN** sur le territoire et déclinés par l'IEN de la circonscription de Nyons au regard des spécificités de celui-ci :

- Ouverture de deux dispositifs ULIS en faveur des élèves en situation de handicap, au collège de Nyons en prolongement de l'ULIS-école et à l'école de Buis-les-Baronnies, avec une dimension inter-degrés.
- Maintien du poste d'EMALA (l'enseignant de l'équipe mobile de liaison et d'animation académique), dont l'action est centrée sur l'éducation au développement durable, contribuant à la coordination du déploiement de la convention.
- Implantation de 2 postes d'enseignantes chargées de mission ruralité, l'un autour des langues vivantes, l'autre dédié au territoire des Hautes Baronnies.
- Mobilisation spécifique de formateurs pour assurer la formation et le suivi des enseignants sur ce territoire : mise en place de stages spécifiques, adaptation du plan d'animations pédagogiques de circonscription aux besoins du terrain, arrimage à la recherche à travers le dispositif PEGASE.

L'intégration au sein de l'Education nationale et de la DSDEN de la Drôme du Service départemental de la jeunesse, de l'Engagement et des Sports constitue une opportunité nouvelle dans la prise en compte de tous les temps de l'enfants (scolaires, périscolaire et extrascolaires) dont il convient que tous les acteurs du territoire se saisissent.

Les nombreux acteurs du territoire partagent une vision éducative. Cette présente convention a pour objectif de mettre en synergie les différents partenaires. Tel est le cas du Parc naturel régional des Baronnies provençales, de différents acteurs culturels réunis autour de la Convention de territoire pour l'éducation aux arts et à la culture (CTEAC).

Ces constats et les premières réalisations amènent à envisager de façon prioritaire sur ce territoire le développement de projets de mutualisation visant à répondre à la dispersion des écoles et à l'isolement en permettant aux élèves et aux enseignants de travailler et de se former ensemble, à travers notamment des dispositifs pédagogiques d'appui et une utilisation privilégiée des outils numériques.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 : objet de la convention

Créer les conditions optimales de scolarisation des élèves dans le contexte d'écoles excentrées et /ou isolées en milieu rural, en contractualisant entre les autorités académiques, préfectorales et les élus locaux une démarche de mutualisation et d'accompagnement.

Article 2 : engagements de l'Education nationale

2-1 Soutenir les écoles et les établissements conventionnés à travers une mise en œuvre attentive de la carte scolaire.

2-2 Favoriser la prise en charge de la difficulté scolaire et des besoins particuliers des élèves et la personnalisation des parcours.

2-3 Accompagner et développer la professionnalité des enseignants en classes à multiniveaux pour faire de ce caractère particulier un levier dans le développement des compétences transversales des élèves (autonomie, responsabilité, initiative, collaboration) et des apprentissages.

2-4 Promouvoir la santé en faveur des élèves, en prévention comme dans le suivi, conformément au cadre de la politique académique de santé, en proximité, afin :

- d'apporter à chaque élève un accompagnement personnalisé en fonction de ses besoins et orienter les actions en faveur des élèves les plus vulnérables ;
- de favoriser le repérage précoce d'éventuelles difficultés d'apprentissage des élèves ;
- de contribuer à la prise en charge et à l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers, notamment dans le cadre du pôle inclusif d'accompagnement localisé Nyons-Est et du Pôle Ressource de circonscription
- de contribuer au repérage et au suivi de situations appelant à la protection de l'enfance.

2-5 Favoriser la fluidité des parcours des élèves, notamment en prêtant une attention particulière à la scolarisation des enfants de moins de trois ans dans la mesure des capacités d'accueil, en travaillant à l'articulation entre maternelle et élémentaire, entre écoles et leurs collèges de secteur. Anticiper la poursuite de la scolarisation au lycée dès le début du cycle 4 au collège afin de promouvoir l'ambition des parcours auprès de tous les élèves. Soutenir cette ambition scolaire auprès des élèves et des familles, en travaillant la coéducation, l'égalité filles/garçons, les cordées de la réussite, l'opportunité que représente l'offre d'internat en lycée...

2-6 Développer et prioriser la formation et l'accompagnement des professeurs des écoles sur le territoire, notamment dans le cadre du lien établi avec la recherche ; mobiliser en réseau les chargés de mission en lien avec l'équipe de circonscription ; mobiliser de façon privilégiée l'enseignant de l'EMALA dans la mise en œuvre des projets de mutualisation.

2-7 Développer et accompagner l'utilisation pédagogique des outils numériques.

L'enseignant référent pour les usages du numérique (ERUN) est particulièrement mobilisé pour suggérer les outils appropriés, y compris aux directeurs d'école pour l'exercice de leurs missions, accompagner individuellement et collectivement leur appropriation, assurer la formation, contribuer au maillage territorial en suivant les plans d'équipement successifs initiés par l'Etat, en relation avec les élus. Il contribue à la mutualisation des dispositifs et outils numériques qui apportent une plus-value pédagogique.

2-8 En prolongement du travail engagé dans le cadre de la convention précédente, inscrire les projets pédagogiques et éducatifs sur deux axes privilégiés, en lien avec des thématiques soutenues par l'ensemble des acteurs au niveau du territoire.

- L'enseignement des langues vivantes et l'ouverture internationale : ouverture de l'offre linguistique et promotion d'enseignements de disciplines non linguistiques en langue étrangère ; dispositifs linguistiques d'immersion ; éducation à l'Europe et partenariats internationaux tels ERASMUS...
- L'éducation au développement durable et la transition écologique

2-9 Promouvoir l'éducation artistique et culturelle et la pratique physique au sein du territoire : en développant des liens avec les partenaires, tels que l'USEP, et en s'engageant dans la convention territoriale de l'éducation artistique et culturelle. Par ailleurs, le déploiement de la labellisation Génération 2024, la généralisation de 30 minutes d'activités physiques quotidiennes ou du quart d'heure de lecture quotidien seront des priorités sur le territoire.

2-10 Promouvoir auprès des collectivités les politiques nationales d'égalité des chances : repas à 1 euro, Opération Petits déjeuners gratuits à l'école, Pass Sport...

2-11 : Etudier la faisabilité de tous nouveaux projets permettant la valorisation de l'offre scolaire locale et mobiliser les équipes pédagogiques pour leur mise en œuvre.

Article 3 : engagement de la Communauté de communes dans l'animation et le suivi de la convention :

3.1 La CCBDP n'étant pas compétente dans le domaine de l'éducation scolaire, c'est au titre du Développement territorial qu'elle s'engage dans la démarche en étant signataire de la convention. La collectivité est positionnée comme facilitatrice dans le dialogue entre l'Education nationale et les représentants des structures compétentes sur le territoire d'exercice de la convention (maires et présidents de SIVOS). La CCBDP copilote avec l'Education nationale un Comité de Pilotage, instance d'échanges et de suivi de la mise en œuvre de la convention.

3-2 Engager, en lien avec l'Inspecteur d'Académie, Directeur académique des Services de l'Education nationale ou son représentant, une démarche prospective de coordination et de dialogue avec les élus locaux compétents sur l'avenir des écoles et le maillage de l'offre de services scolaires, notamment dans le cadre du dispositif « projet de territoire », en cours d'élaboration, et des outils qui lui sont attachés.

3-3 Mobiliser le Service Enfance Jeunesse de la CCBDP pour développer les synergies avec les actions initiées par l'Education nationale (parcours des élèves) en cohérence avec les services communaux de l'éducation et de la jeunesse.

3-4 Valoriser dans la mesure du possible la CTEAC comme un instrument de mise en œuvre de la convention.

3-5 Contribuer à l'optimisation des rythmes, dans le cadre des PEDT et le cas échéant des « plans Mercredi ».

3-6 Impulser un contrat local de santé avec l'ARS incluant un volet sur la jeunesse et l'éducation scolaire.

3-7 Être force de proposition auprès de l'Education Nationale pour la mise en œuvre d'actions et dispositifs valorisant l'offre d'éducation scolaire.

Article 4 : engagement des communes

4-1 Sur la base des projets communs définis, engager et développer une concertation et une collaboration entre élus de l'ensemble des communes concernées au titre de leur compétence scolaire.

4-2 Renforcer en concertation intercommunale la cohérence entre temps scolaire et périscolaire, le cas échéant dans le cadre des Projets Educatifs Territorial (PEDT)

4-3 Conforter les conditions matérielles de mise en œuvre des apprentissages, quant aux locaux et au matériel, particulièrement dans le cadre des projets et dispositifs spécifiques permettant une mutualisation entre écoles, ainsi pour les différents outils numériques.

4-4 Contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité de l'enfant en garantissant l'accessibilité aux repas, en collaborant avec l'Education nationale dans le traitement des situations problématiques.

4-5 S'associer au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre de la convention, en lien avec l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription de Nyons et les instances départementales.

Article 5 : pilotage et communication

5-1 Pilotage : un comité de pilotage (COPIL) se réunit à chaque fois que les parties l'estiment nécessaire et à minima une fois par an afin de réaliser un état des lieux et une évaluation de la présente convention. Il est composé du président de la CCBDP, de l'IEN, du Sous-préfet et des élus des Communautés de communes et des communes concernées. Le COPIL est en mesure d'intégrer ponctuellement tout acteur dont l'expertise peut contribuer à l'objet de la convention selon les thèmes (EDD, LV, numérique, santé...) et ce, à la demande du Président de l'intercommunalité ou de l'IA-DASEN.

5-2 Communication, diffusion, promotion (dimensions interne/externe) : avec l'accord du COPIL, les parties s'engagent à communiquer et rendre compte des décisions actées dans le cadre de la présente convention via leurs outils de communication.

L'Education nationale diffuse auprès des élus comme des enseignants les actions menées dans les écoles dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention en utilisant les vecteurs pertinents, ainsi une lettre d'information numérique pluriannuelle ou le site de circonscription.

Article 6 : calendrier de mise en œuvre, évolution et extension de la convention

6-1 La convention entre en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023.

6-2 La convention, d'une durée maximale de trois années scolaires, est renouvelable annuellement par année scolaire, par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois avant la fin de l'année scolaire en cours.

6-3 Au terme des trois années et sur la base d'une évaluation menée par l'IEN de la circonscription en lien avec les contractants et les instances, notamment le comité de pilotage, la convention peut faire l'objet d'un nouvel accord.

6-4 Des modifications pourront être apportées par voie d'avenant et sur la base d'un commun accord, étant précisé que les textes à portée nationale, législatifs ou réglementaires, sont susceptibles de se substituer de plein droit à tout ou partie de la convention.

6-5 La convention bénéficie également aux communes et aux écoles périphériques de Mollans, Laborel, Montfroc, Ferrassières, Villebois, Lachau et reste ouverte, au-delà de l'expression initiale de leur accord, à l'ensemble des partenaires au sein de la Communauté de communes. Cela sans entraîner de modification du texte.

DATE

Le Président de la Communauté de communes des Baronnie en Drôme provençale

Le Préfet de la Drôme

L'Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'Education nationale