

Envoyé en préfecture le 03/10/2022

Reçu en préfecture le 03/10/2022

Affiché le

03/10/2022

ID : 025-493901102-20220921-DEL\_2022\_58\_CA-DE

**ETABLISSEMENT PUBLIC FONCIER DOUBS BFC**  
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**Le Directeur,**  
**C. MOUGEOT**

**Séance du 21 septembre 2022**

**Délibération n°58**

Nombre de membres en exercice : 30

Nombre de membres présents ou représentés : 23

Nombre de votants : 23

Vote pour : 23

Vote contre :

Abstention :

Date de convocation : 26 août 2022

**Membres présents :**

**Président : M. ALPY**

**Conseil Départemental du Doubs /Jura : M. DALLAVALLE – Mme TISSOT-TRULLARD**

**Communautés d'agglomération, urbaines : Mme BARTHELET – M. FROEHLI – M. GUY - M. LIME– M. MICHAUD – Mme PRESSE - Mme SAUMIER**

**Communautés de communes : M. ALPY – M. BOUVERET – M. BRAND - M. FAIVRE-PIERRET – M. FRIGO – M. JOUVIN – M. PETIT**

**Membres excusés et représentés :**

**Conseil Départemental du Doubs : M. BEAUDREY (pouvoir à M. ALPY) – Mme GUYEN (pouvoir à Mme TISSOT-TRULLARD) – Mme ROGEOZ (pouvoir à Mme VOIDEY)**

**Communautés d'agglomération, urbaines : M. BODIN (pouvoir à M. LIME) – M. BOURQUIN (pouvoir à M. FROEHLI) – M. MOLIN (pouvoir à Mme BRAND)**

**OBJET : POINT SUR LE PERSONNEL**

L'EPF Doubs BFC, issu de l'Agence Foncière, est un établissement public créé en 2007 en plein développement de ses activités. Son organisation a traversé de nombreux changements en termes d'identité, de culture, de collaborateurs et de compétences.

L'EPF a souhaité être accompagné pour mettre à plat la structure et l'organisation de son équipe afin de co-construire une équipe soudée autour d'un projet commun et des valeurs communes. C'est pourquoi l'EPF a mandaté un cabinet spécialisé, le cabinet RH Inlé. L'objectif de cet audit était également de prendre un temps pour partager en équipe les modes de fonctionnement et d'organisation afin de définir des règles de vie en entreprise. Les prochains défis de l'équipe de l'EPF résidaient notamment dans le développement de l'Organisme de Foncier Solidaire.

La création de ce nouvel outil exigeait l'adhésion de tous et le développement des compétences pour permettre de faire face à de nouvelles missions et de nouvelles activités. Il s'agissait également de dresser un diagnostic RH et d'interviewer les membres de l'équipe pour recueillir leur ressenti sur la clarté du projet de l'EPF, de leur poste, de leurs missions, de leur périmètre d'action de leur place dans l'équipe et leur bien-être au travail. D'autres changements étaient également susceptibles d'influencer le développement de l'EPF, les FONCIERES et les opérations d'ingénierie technique (démolitions, dépollutions) dont le nombre augmente chaque année ; ils ont également été pris en compte dans la future organisation qui mise en place.

Du fait de l'accroissement des dossiers et des effectifs de l'EPF, le premier objectif visé était de mettre en place, à court terme, un encadrement intermédiaire avec Madame Adeline COULON sur un pôle « – Finances - Etudes - Administration » qui regroupe l'administration générale, le secrétariat, l'accueil, le suivi des dossiers, le juridique, la gestion, la comptabilité, la communication, les moyens ... ; et avec Monsieur Nicolas PLASSON sur un pôle « Foncier – Ingénierie – Locations » qui regroupe les acquisitions foncières, les estimations, les conventions réseaux, les travaux, la maintenance, l'OFS. Ce schéma a été adapté en fonction des entretiens réalisés avec les salariés mais également les responsables de pôle concernés au premier chef.

Les hypothèses à anticiper étaient :

- 1) Une montée en charge des projets OFS ;

Il s'agissait de vérifier si l'organisation cible supporterait l'activité ainsi générée sachant que chaque chargé d'opération est susceptible de développer cette activité avec l'appui des juristes (analyse des BRS), du gestionnaire immobilier locatif (encaissement et suivi des redevances) qui a fait l'objet d'un appui supplémentaire avec un profil juridique

- 2) Un développement potentiel de nos participations dans les FONCIERES

Cette option impliquerait la mobilisation accrue du gestionnaire immobilier et locatif (encaissement et suivi des loyers) et des juristes (Validation des baux).

- 3) Un développement des adhésions à l'EPF

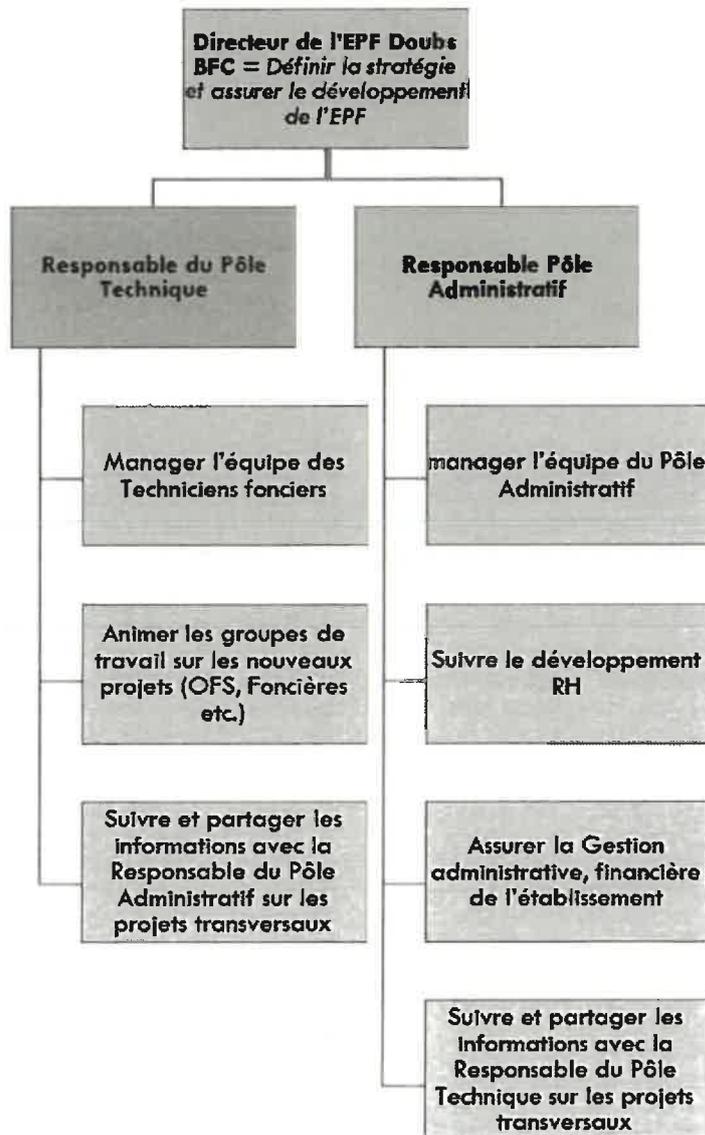
Cette hypothèse peut conduire à la création d'une ou plusieurs agences- relais sur les territoires les plus éloignés ou les plus marqués en termes de volume d'acquisition.

Sur ces trois hypothèses, les évolutions organisationnelles pourront conduire, ultérieurement, à concerter avec l'équipe sur des sujets comme la création, à terme, d'un pôle OFS, d'Agences relais et de leur supervision, d'un pôle FONCIERES au sein de l'EPF ou d'une filiale à constituer.

Sur les règles de vie en équipes, il importait de formaliser, après concertation, les valeurs de l'entreprise, de rappeler ou définir les règles qui définissent la collaboration et les interactions ; il s'agit de bâtir une culture d'entreprise clairement identifiée, de définir les normes en matière de collaboration fonctionnelle, d'encourager l'adhésion des personnels, de donner un sens au travail de chacun, de renforcer et sécuriser la prise de décision et de favoriser un meilleur travail d'équipe. Les mots clefs à mettre en avant étaient : PROBITE, MISSION, EXCELLENCE, FIABILITE, CONFIANCE, RESPONSABILITE, CONSCIENCE, INNOVATION, AUDACE, REACTIVITE, QUALITE, BIEN-ETRE, EXEMPLARITE, TRANSPARENCE, PASSION, ACCOMPLISSEMENT, RESPECT, REUSSITE, EGALITE, COURAGE, AGILITE...

L'audit aujourd'hui finalisé, a permis d'échanger sur le fonctionnement de l'EPF, partager les visions et les besoins pour bien travailler ensemble, se mettre d'accord sur les modalités de coopération dans le travail (entre les pôles et au sein de chaque pôle), définir le bilan des forces de l'équipe, ses valeurs, ses compétences, ses besoins pour développer la cohésion, les points à valider etc...

Ce travail réalisé de janvier à juin 2022 a abouti sur un nouvel organigramme :



Il a également permis d'étudier la question de la rémunération du personnel dans un domaine très spécifique, le foncier, dans un contexte de raréfaction des candidats sur les postes les plus spécialisés et d'une attente plus forte des salariés vis-à-vis de leurs employeurs.

Afin d'encourager l'esprit d'équipe et l'intéressement aux résultats de l'établissement, il est proposé de favoriser un dispositif de rémunération complémentaire et équitable plutôt qu'un traitement individualisé des collaborateurs ; c'est pourquoi, l'avis du Conseil d'administration est sollicité sur la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et pour une durée limitée à trois ans, d'un accord d'intéressement présenté comme suit.

Envoyé en préfecture le 03/10/2022

Reçu en préfecture le 03/10/2022

Affiché le



ID : 025-493901102-20220921-DEL\_2022\_58\_CA-DE

L'accord est établi en lien avec le cabinet social et en concertation du CSE pour définir les conditions de mise en place et son fonctionnement.

Il indique notamment les motifs de l'accord, le choix du mode de calcul de l'intéressement et la justification des critères de répartition, la période pour laquelle l'accord est conclu et la date de versement.

La DDETS (Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités) et les services de recouvrement disposent de délais légaux pour effectuer les contrôles au bon fonctionnement de l'accord.

L'accord sera négocié et signé avant le 30 juin 2023, pour un dépôt avant le 15 juillet 2023. Il sera donc effectif pour un versement en 2024 sur la base des chiffres obtenus du compte administratif 2023.

L'intéressement est un plan d'épargne salariale qui permet de verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

Il pourrait être défini un mode de calcul en fonction des frais de portage, des frais de structure corrélés à un pourcentage des frais de personnel selon échanges avec le CSE.

Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'EPF.

L'EPF sera exonérée de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement. Les sommes reçues dans le cadre de l'intéressement sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS). Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si elles sont affectées à un PEE (Plan d'épargne d'entreprise) dans les 15 jours de leur versement.

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**après en avoir délibéré**

### **PREND ACTE**

- **de l'audit RH présenté et de la nouvelle organisation mise en œuvre**

### **AUTORISE LE DIRECTEUR**

- **à élaborer, négocier et signer tous documents pour la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et pour une durée de trois ans, un plan d'intéressement du personnel sur la base des éléments ci-avant présentés.**

Pour extrait conforme,

Le Président,

Philippe ALPY

