
PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL SYNDICAL

DU 14 NOVEMBRE 2025

Le 14 novembre 2025, le Conseil Syndical du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence », dûment convoqué par lettres individuelles en date du vendredi 7 novembre 2025, s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Sandra FAURE, salle du Conseil Municipal à Vinon-sur-Verdon, dont les portes étaient restées ouvertes au public.

Présents : Madame Sandra FAURE, Madame Valérie PEISSON, Madame Brigitte DURAND, Madame fabienne KREBAZZA, Monsieur Jean-Luc QUEIRAS, Madame Chantal BOUSSARD, Madame Marie-Thérèse NOE.

Absents représentés : Monsieur Claude CHEILAN

Absents excusés : Monsieur Camille GALTIER et Madame Brigitte DEMPTON

Secrétaire de séance : Madame Valérie PEISSON

Madame Valérie Peisson est nommée secrétaire de séance et procède à l'appel.

Le quorum est atteint.

Madame Sandra FAURE ouvre la séance et propose d'approuver le procès-verbal de la séance du 24 avril 2025. Aucune observation n'étant formulée il est procédé au vote. Le procès-verbal de la séance du 24 avril 2025 est approuvé à l'unanimité.

Madame Sandra Faure informe le conseil de la tenue d'un bureau syndical le 2 juillet 2025 et rapporte les sujets et délibérations votées :

- Dans le cadre de la programmation théâtrale, une convention de parrainage commercial a été signée avec l'entreprise Aurélia - Hôtel Best Western le Sud. Ce partenariat permet d'avoir des tarifs avantageux sur les nuitées. En contreparties un encart publicitaire dans la brochure et des invitations au théâtre sont proposées. Le montant des remises accordées est estimé à 760 € pour la saison.
- Autre convention de parrainage commercial : le traiteur Gourmand du monde qui fournit une partie des repas des artistes et techniciens sur place. Le montant des remises accordées est estimé à 280 € pour la saison. Malheureusement cette entreprise a mis fin au partenariat dès le démarrage de la saison et n'a assuré la livraison des repas que sur le mois d'octobre.
- Convention avec l'association Cultures du Cœur 04 qui se place en interface entre les établissements culturels et les personnes en situation de précarité, suivies par les organismes sociaux partenaires. Un partenariat renouvelé depuis 3 saisons qui donne entière satisfaction. Les 10 invitations proposées sont très largement honorées et les bénéficiaires font toujours de très bons retours aux équipes.

- Convention avec l'association Le secours populaire. Même constat qu'avec Culture du cœur, une très bonne coordination et accompagnement faits par l'animatrice, une très bonne fréquentation auprès de jeunes et de femmes majoritairement.

Madame Sandra FAURE ouvre la séance du conseil syndical et informe les élus du retrait de la délibération n°13 inscrite à l'ordre du jour, relative à la participation employeur pour la prévoyance des agents, en raison d'un avis défavorable du CST. Le syndicat mixte a proposé, afin d'assurer une continuité aux agents transférés de DLVAgglo au syndicat mixte, des montants de participation identiques à ceux versés par DLVAgglo et tenant compte de la catégorie d'emploi des agents. Cette différenciation par catégorie d'emploi a été jugée non conforme à l'esprit de la loi par le CST. Une nouvelle proposition sera soumise au CST du 11 décembre 2025, et soumise au vote du prochain conseil syndical.

Sandra Faure présente la première délibération inscrite à l'ordre du jour, il s'agit de la décision modificative du budget principal dn°2 du syndicat mixte 2025.

CS-01-11-25 – DECISION MODIFICATIVE BUDGET PRINCIPAL N°2 SYNDICAT MIXTE

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L.5216-5,

VU les dispositions comptables et financières des articles L2311-1 et L1612-11 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le référentiel budgétaire et comptable M57 ;

VU l'arrêté préfectoral N° 2024-366.009 en date du 31 décembre 2024 création du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » avec prise d'effet au 1^{er} mars 2025 ;

VU la délibération N° CS-5-03-25 en date du 10 mars 2025 portant sur le vote du **budget principal 2025 du Syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence »** ;

VU la délibération N° CS-13-04-25 en date du 25 avril 2025 portant décision modificative budgétaire N°1 du budget principal 2025 du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence ;

CONSIDÉRANT que certains ajustements de crédits sont nécessaires ;

VU le tableau relatif à la décision modificative budgétaire N° 2 ci-annexé ;

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

APPROUVER la décision modificative budgétaire N° 2 du **budget principal 2025 du Syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence »**, annexée à la présente délibération.

Sandra Faure : Il s'agit d'une modification principalement technique, le budget prévu pour la refacturation à DLVAgglo des 2 agents mis à disposition (Mme Zahra et Mme Majois) et des services supports (Finances, RH, informatique) n'ayant pas été inscrits sur le bon chapitre.

Y-a-t-il questions ? Souhaitez-vous que la directrice expose plus en détail cette DM ?

Je vous propose de passer au vote

Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-02-11-25 – DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES D'ARSUD

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.5711-1 à L.5711-6,

VU le code général de la fonction publique territoriale,

VU l'arrêté préfectoral n° 2024-366-009 en date du 31 décembre 2024 portant création du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence,

CONSIDÉRANT le plan « Mieux produire, mieux diffuser », initié par le ministère de la Culture, la DRAC Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Région Sud visant à favoriser la diffusion des artistes sur l'ensemble du territoire régional et renforcer la durabilité des œuvres et leur ancrage local.

CONSIDÉRANT la mission confiée à Arsud pour mettre en œuvre un dispositif expérimental de soutien afin d'accompagner les compagnies régionales dans leurs enjeux de diffusion qui s'est concrétisé par un appel à projet en direction des équipes artistiques, porté par un lieu de diffusion ;

CONSIDÉRANT que Scènes de Haute-Provence remplit les conditions d'éligibilité à ce dispositif dans le cadre de sa programmation théâtrale 2026/2027 ;

CONSIDÉRANT les conditions d'attribution suivantes :

- Programmation d'artistes ou de compagnies de la région Provence Alpes-Côte d'Azur, toutes disciplines du spectacle vivant
- Priorité aux équipes artistiques n'ayant jamais fait l'objet d'une programmation ou non programmées au cours des trois dernières saisons par la structure
- Aide attribuée à partir de 2 représentations (et 4 maximum) d'un même spectacle, excepté pour les musiques actuelles
- Spectacles faisant l'objet d'un contrat de cession ou, exceptionnellement, d'un contrat d'engagement direct des artistes
- Mise en place d'une billetterie payante
- Période de programmation : janvier à décembre 2026
- Priorité donnée à la diffusion en territoire rural, aux initiatives intégrant des actions de RSE.

AU VU des éléments exposés ci-dessus, il est proposé de déposer auprès de l'agence ARSUD, un dossier de demande de subvention de 2000€ pour la programmation de 2 représentations d'un spectacle de la saison théâtrale 2026/2027 remplissant les conditions d'éligibilité,

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

AUTORISER Madame la Présidente à effectuer toutes les démarches nécessaires et à signer tout document afférent à ce dossier.

***Sandra Faure** : La ministre de la culture a lancé en 2024 un vaste plan en faveur de la culture en territoire rural. Parmi les mesures, l'une concerne le spectacle vivant et le soutien aux compagnies régionales. Le dispositif est porté par l'agence régionale. Le montant maximum est de 2000€ et porte sur le déficit constaté. Pour la saison 2026/2027 il est envisageable de programmer un spectacle répondant à l'ensemble des critères et de doubler la représentation si notre dossier est retenu. Cela permettrait de doubler une représentation pour un public scolaire sans coût supplémentaire.*

➤ Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote

➤ Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-03-11-25 – MISE A DISPOSITION GRATUITE DU THEATRE JEAN-LE-BLEU AU PROFIT DE L'UDE04

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.5711-1 à L.5711-6,

VU le code général de la fonction publique territoriale,

VU l'arrêté préfectoral n° 2024-366-009 en date du 31 décembre 2024 portant création du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence,

VU la délibération CS-16-04-25 fixant les tarifs de location des théâtres,

CONSIDÉRANT la demande de l'Union Départementale des Entreprises 04 de bénéficier à titre gratuit de la mise à disposition du théâtre Jean-le-bleu pour l'événement « L'entreprise fait son show » le 9 octobre 2025,

CONSIDÉRANT que cet événement, qui réunit plus de 600 entrepreneurs, est une occasion de valoriser notre offre culturelle auprès du secteur économique des Alpes-de-Haute-Provence,

CONSIDÉRANT qu'il sera rendu compte de cette décision à Monsieur le Trésorier Principal

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

ACCORDER la gratuité exceptionnelle de la mise à disposition du théâtre Jean-le-bleu auprès de l'Union départementale des entreprises du 04,

AUTORISER Madame la Présidente à signer une convention de mise à disposition gratuite de l'équipement pour cet événement.

Sandra Faure : Chaque année l'union départementale des entreprises du 04 organise son grand événement annuel à Manosque, au théâtre Jean le bleu, et l'agglomération avait pour habitude de voter une gratuité exceptionnelle de cette mise à disposition. Cette année il appartient au syndicat mixte de décider des modalités de cette mise à disposition. La date de l'événement est déjà passée mais nous n'avons pas pu l'anticiper. Cet événement est important pour notre territoire il me semble, il réunit chaque année plus de 600 personnes du monde entrepreneurial et avec votre accord et votre soutien je souhaite renouveler cette gratuité.

- Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote
- Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	---

CS-04-11-25 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

VU La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique prévoyant l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG). A compter du 1er janvier 2021, les décisions individuelles relatives à la gestion des ressources humaines pourront être prises légalement uniquement après l'adoption de ces lignes (critères, règles, orientations, procédures, ...).

CONSIDÉRANT qu'il convient de déterminer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, de fixer des orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours et de

favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement et de promotion,

CONSIDÉRANT que les lignes directrices de gestion sont arrêtées par la présidente du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence pour 6 ans maximum (*révisions possibles*),

VU l'avis favorable du comité social territorial du 13 novembre 2025,

Il est proposé pour les avancements de grade un ratio de 100% pour tous les cadres d'emplois.

Il est toutefois rappelé que les nominations ne sont pas automatiques : les fonctionnaires doivent réunir les conditions suivantes pour figurer sur le tableau d'avancement dont ils relèvent à savoir :

- **Le respect de l'adéquation grade/fonction/organigramme**
- **L'ancienneté au sein de Scènes de Haute-Provence** : l'agent doit être recruté au sein de Scènes de Haute-Provence depuis au minimum 2 ans pour pouvoir prétendre à un avancement de grade.
- **La cadence d'avancement (hors avancement d'échelon)** : un agent ayant bénéficié d'une promotion (promotion interne, avancement de grade ou nomination suite à concours) moins de 4 ans avant la campagne d'avancement de grade considérée, ne peut être inscrit sur le tableau d'avancement.
- **La priorité est donnée aux agents ayant obtenu un examen professionnel ou un concours** (attestation à produire) **ou fait l'effort de l'avoir passé** (relevé de note à produire).
- **La valeur professionnelle de l'agent** : l'ensemble des items contenus dans la partie "Évaluation professionnelle et Complément Indemnitaire Annuel (CIA)" du compte rendu d'entretien professionnel doit être coché satisfaisant et avoir obtenu l'avis favorable et motivé de l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

A compter du 1er janvier 2026, pour qu'un agent bénéficie d'un avancement de grade, il faudra :

- que l'agent remplisse les conditions statutaires,
- que l'autorité examine le tableau des promouvables (tableau qui recense les agents remplissant les conditions),
- que l'autorité adopte son tableau annuel d'avancement de grade,
- que le poste budgétaire soit créé par délibération,
- et que l'agent soit nommé par arrêté individuel.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

FIXER le ratio applicable aux fonctionnaires du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence à

– 100% de l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour être promus pour chacun des cadres d'emplois.

DIRE que la présente délibération prendra effet au 1er Janvier 2026.

***Sandra Faure** : Nous allons aborder maintenant un ensemble de délibérations structurant et cadrant notre gestion des ressources humaines. Nous avons décidé au démarrage du syndicat mixte de garantir au personnel transféré le maintien de l'organisation RH de l'agglomération et avons délibéré en ce sens pour que les mêmes règles continuent de s'appliquer. Mais il est néanmoins nécessaire que nous nous dotions désormais des délibérations et des règlements qui cadrent cette politique RH.*

La 1ère que je vous propose concerne les lignes directrices de gestion et en particulier les règles qui régissent les avancements de grade.

Nous devons voter les conditions de l'avancement, que je vous propose de reprendre celles de l'agglomération, conformément à notre engagement vis-à-vis des agents, à savoir :

- ☐ *Le respect de l'adéquation grade/fonction/organigramme*
- ☐ *Les 2 ans d'ancienneté au sein de Scènes de Haute-Provence.*
- ☐ *Le délai de 4 ans après une promotion pour bénéficier d'un avancement*
- ☐ *La valeur professionnelle de l'agent.*

Et de fixer le taux à 100% compte tenu du faible nombre d'agents et par conséquent des cas peu nombreux d'avancement.

- *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-05-11-25 - INSTAURATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU l'arrêté préfectoral n° 2024-366-009 en date du 31 décembre 2024 portant création du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence,

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

VU l'avis favorable du comité social territorial du CDG04 en date du 13 novembre 2025 approuvant le règlement du Compte Épargne Temps (CET)

CONSIDERANT que le compte épargne temps (CET) ouvre aux agents qui le souhaitent la possibilité de capitaliser du temps sur plusieurs années, qu'ils pourront utiliser dans les conditions définies par la présente délibération ;

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

CONSIDERANT qu'il est souhaité d'instituer le compte épargne-temps au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » et d'en fixer les modalités d'application de la façon suivante :

Bénéficiaires du CET :

Bénéficiaires du CET :

- Pour bénéficier d'un CET, l'agent doit réunir les conditions cumulatives suivantes :
 - Avoir la qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel de droit public.
 - Être employé à temps complet ou non complet et exercer ses fonctions à temps plein ou partiel au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence ».
 - Avoir été employé de manière continue au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » et avoir accompli au moins une année de service au jour où il formule sa demande. Une exception s'applique aux agents transférés au syndicat mixte le 1^{er} mars 2025 suite à la redéfinition de la compétence culture de Durance Luberon Verdon Agglomération (restitution de la compétence spectacle vivant).
- Ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps :
 - Les fonctionnaires stagiaires. Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre du CET en qualité de titulaire ou d'agent non titulaire ne peuvent ni les utiliser ni en cumuler de nouveaux durant cette période.
 - Les agents relevant du régime d'obligation de service défini dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois, dont notamment les professeurs et des assistants d'enseignement artistique.
 - Les agents contractuels de droit privé.

Ouverture du CET :

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

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

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

Garanties :

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

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

Alimentation du CET :

La demande d'alimentation du CET se fera une fois par an, uniquement pendant le mois de décembre et sur demande de l'agent et donc au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Le CET est alimenté dans la limite de soixante jours, sauf mesures transitoires pour les jours épargnés au-delà.

L'alimentation peut se faire au moyen de congés annuels et de jours de récupération de temps de travail :

- Les congés annuels :

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

Le nombre des jours de congés annuels pris dans l'année par l'agent ne peut être inférieur à vingt. Cette durée minimale de congés annuels à prendre sont à proratiser en fonction de la quotité de travail de l'agent à temps non complet ou à temps partiel. Les jours de congés annuels non pris au-delà de ce seuil peuvent être épargnés sur le CET.

Les jours de congés annuels qui ne sont pas pris dans l'année ni reportés sur l'année suivante et qui ne sont pas inscrits sur le CET sont définitivement perdus.

- Les jours d'ARTT :

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

Modalités d'utilisation du CET :

Le CET peut être utilisé sans limitation de durée.

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service. Les nécessités de service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé du proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

La règle selon laquelle un agent ne peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs ne s'applique pas à l'occasion de l'utilisation du compte épargne temps.

Tout refus opposé par l'autorité territoriale doit être motivé. En ce cas, l'agent peut former un recours auprès du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » qui doit alors statuer après avoir consulté l'avis de la commission administrative (si fonctionnaire) ou consultative paritaire (si contractuel).

Les congés pris sous forme de congés ordinaires au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite et le droit aux congés prévus par le code général de la fonction publique. Ces jours de congés pris au titre du CET, s'inscrivent dans le calendrier des congés annuels du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence ». Pour utiliser les jours épargnés, l'agent doit formuler une demande de congés auprès de l'autorité territoriale.

Les 15 premiers jours épargnés ne seront utilisés que sous la forme de congés.

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

- Leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL).
- Leur indemnisation – cette dernière se fera par le versement d'une indemnité compensatrice selon des taux fixés par arrêté ministériel et variables selon la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Les montants de l'indemnisation applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment de l'utilisation du CET.
- Leur maintien sur le C.E.T.
- Leur utilisation sous la forme de congés.

L'agent doit faire part de son choix d'utilisation au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

L'agent souhaitant utiliser des jours épargnés dans son CET sous forme de congés devra le demander selon les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité.

Conséquences de la mobilité et fermeture du CET

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

L'agent contractuel doit solder son CET avant la fin de son contrat. A défaut, les jours restant sur son CET seront perdus. Si le nombre de jours inscrits sur le CET de l'agent contractuel est inférieur ou égal à 15, l'intéressé ne peut utiliser ces droits que sous forme de congés. Si le nombre de jours inscrits sur le CET de l'agent contractuel est supérieur à 15, les jours excédant les 15 premiers jours sont indemnisés à la demande de l'agent.

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

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

En cas de mise à disposition, le fonctionnaire ne peut donc pas alimenter le compte épargne temps qu'il a ouvert dans sa collectivité d'origine. Il conserve les droits acquis au titre de son CET et ne peut les utiliser qu'avec l'accord des administrations d'origine et d'accueil. Le CET étant unique, il n'est pas possible de prévoir l'ouverture d'un second CET au sein de la collectivité ou de l'établissement d'accueil.

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

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur après transmission aux services de l'Etat et publication et/ou notification.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **INSTAURER** la mise en place du Compte Épargne Temps au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » dans les conditions de la présente délibération ;
- **AUTORISER** Madame la Présidente ou son représentant dûment habilité à cet effet, à signer les actes afférents à ce dossier.

Sandra Faure : *Il s'agit là aussi de vous proposer le même règlement d'ouverture, d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps qu'à l'agglomération. Les principales modalités étant les suivantes :*

60 jours épargnés maximum

20 jours minimum de congés pris dans l'année pour pouvoir épargner

Possibilité d'épargner des jours de congé et de RTT, soit au maximum 17 jours

Alimentation entre le 1er et le 31/12 de l'année.

Utilisation possible des jours épargnés en congés, indemnisation ou prise en compte CNRACL.

A ce jour les 11 agents ont un CET ouvert, ils ont cumulé en tout 157 jours. La tendance est à conserver ces jours sur le CET (pour 7 des 11 agents).

Mais il faut savoir que ces jours peuvent être indemnisés et donc générer une dépense représentant à ce jour, si l'ensemble des agents demandait la monétisation des jours, à 14 000 €.

➤ *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*

➤ *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-06-11-25 - MISE EN PLACE DES TEMPS PARTIELS

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.5711-1 à L5711-6,

VU le code général de la fonction publique territoriale,

VU l'arrêté préfectoral n° 2024-366-009 en date du 31 décembre 2024 portant création du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence,

VU les articles L.612-1 à L.612-8 du Code général de la fonction publique relatifs aux dispositions communes aux trois fonctions publiques sur le travail à temps partiel ;

VU les articles L.612-12 à L.612-14 du Code général de la fonction publique relatifs au temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

VU l'article L.352-4 du Code général de fonction publique relatif à l'embauche des personnes en situation de handicap ;

VU le décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 21 modifié par décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015) ;

VU le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 13 novembre 2025,

CONSIDERANT, conformément à l'article 612-12 du code général de la fonction publique (CGFP), qu'il revient à l'organe délibérant de fixer les modalités d'exercice du temps partiel et qu'il appartient à l'autorité territoriale, chargée d'exécuter les décisions du Conseil Syndical d'accorder les autorisations individuelles ;

CONSIDERANT que les personnels peuvent demander, sous certaines conditions, à exercer leurs fonctions à temps partiel. Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales et réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités du temps partiel. Selon les cas, le temps partiel est accordé de droit ou sous réserve de nécessité de service :

1) Le temps partiel accordé de droit

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels, à temps complet ou à temps non-complet pour les motifs suivants :

- A l'occasion d'une naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave
- En cas de handicap ou d'invalidité, après avis du médecin de prévention.

2) Le temps partiel sous réserve de nécessité de service

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé pour des raisons personnelles, sous réserve des nécessités du service, aux fonctionnaires titulaires (en activité ou en service détaché) et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non-complet.

Les fonctionnaires et les agents contractuels qui occupent un emploi à temps complet peuvent également, à leur demande, être autorisés par l'autorité hiérarchique dont ils relèvent à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du Comité social territorial, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier du travail à temps partiel dans les conditions sus-décrites.

En cas de refus par l'employeur, un entretien devra préalablement avoir lieu avec l'agent demandeur.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Le temps de travail à temps partiel de droit peut être organisé de façon quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en concertation avec l'agent.

Le temps partiel sous réserve de nécessité du service peut être organisé de façon quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

QUOTITÉS

Le temps partiel de droit est accordé en fonction de la demande de l'agent pour une quotité de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein. La réglementation exclut la quotité de 90% pour le temps partiel de droit.

Le temps partiel sur autorisation est accordé en fonction de la demande de l'agent selon son temps de travail :

- Pour les agents à temps complet : le temps partiel est accordé pour des quotités allant de 50 % à 90 %
- Pour les agents à temps non-complet : le temps partiel est accordé pour une quotité égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire de service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est accordé pour des quotités allant de 50 % à 90 %.

DEMANDE DE L'AGENT ET DURÉE D'AUTORISATION

Les demandes de temps partiel sur autorisation devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée. Les demandes de temps partiel de droit ne seront soumises à aucun délai de préavis.

La durée de l'autorisation est fixée à par arrêté, entre 6 mois et 1 an, renouvelable tacitement pour une durée identique dans la limite de 3 ans. Au-delà des 3 ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La durée d'autorisation pour le temps partiel pour création d'entreprise est de 3 ans, renouvelable pour une durée maximale d'un an.

RÉINTÉGRATION OU MODIFICATION EN COURS DE PÉRIODE

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution substantielle de revenus ou un changement de situation familiale (divorce, décès, etc.).

SUSPENSION DU TEMPS PARTIEL

L'agent placé en congé maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, voit son temps partiel suspendu, quel que soit le motif du temps partiel. L'agent est réintégré momentanément dans les droits des agents à temps plein.

RÉINTÉGRATION AU TERME DU TEMPS PARTIEL

L'agent public titulaire/stagiaire est réintégré de plein droit au terme du temps partiel, dans un emploi correspondant à son grade.

L'agent public contractuel retrouve son emploi à temps plein ou à défaut, un emploi analogue.

Les modalités définies ci-dessus prendront effet à compter du 1^{er} décembre 2025, après transmission aux services de l'Etat, publication et/ou notification, et seront applicables aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté.

Il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération et d'apprécier les modalités d'organisation du temps partiel demandé, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

En aucun cas, les agents autorisés à travailler à temps partiel ne pourront modifier librement la répartition de leur temps de travail sans l'accord préalable de l'autorité territoriale.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **INSTITUER** le temps partiel au sein du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence et d'en fixer les modalités d'application selon les conditions de la présente délibération ;
- **AUTORISER** Madame la Présidente ou son représentant dûment habilité à cet effet, à accorder les demandes de temps partiel, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des

services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

Sandra Faure : *Cette délibération permet de régulariser les temps partiels déjà en place et cadrer les éventuels à venir.*

1 agent bénéficie d'un temps partiel de droit et 2 d'un temps partiel pour convenance personnelle à hauteur de 90%.

- *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-07-11-25 - MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 133,

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifiant l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 susvisée,

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature tel que modifié par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020,

VU l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 13 novembre 2025 approuvant le règlement du télétravail de Scènes de Haute-Provence,

CONSIDERANT que le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...),

CONSIDERANT le règlement du télétravail annexé au présent rapport,

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **INSTAURER** la mise en place du télétravail dans les conditions du règlement du télétravail et ses annexes jointes à la présente délibération,

- **AUTORISER** Madame la Présidente ou son représentant dûment habilité à cet effet, à signer les actes afférents à ce dossier.

Sandra Faure : Il s'agit là aussi de vous proposer le même règlement qu'à DLVAgglo dont 2 agents bénéficient à ce jour. Le télétravail est limité à 2 jours par semaine pour les non encadrants, et 1 jour pour les encadrants. Parmi les activités compatibles, il y a les tâches administratives, la gestion des mails, l'analyse des fiches techniques, la planification, l'élaboration des contrats.

➤ Y-a-t-il questions ?

Jean-Luc Queiras : Il n'y a que 3 agents qui font du télétravail ?

Claire Zahra : Il y en a deux, il y a le directeur technique, notamment sur la question des fiches techniques et de tout ce qui relève de la gestion administrative budgétaire, planification des équipes, etc., à raison d'un jour par semaine le mercredi, notamment parce qu'il a son bureau juste à côté de la salle de batterie et à la MJC c'est compliqué de travailler le mercredi. Et Delphine Honde, qui est notre administratrice du spectacle vivant à raison d'un jour par semaine également. C'est celle qui gère toute la partie comptable du syndicat mixte et toute la partie contrat. Donc c'est vrai que ce sont des activités qui sont assez facilement télétravaillables et elle l'organise en deux demi-journées avec beaucoup de flexibilité si on a besoin et pareil pour Stéphane Gondran au théâtre, c'est des jours flexibles donc si les besoins de service nécessitent leur présence pour une réunion, il n'y a pas de difficulté à changer les jours. Les agents doivent remplir un formulaire, motiver leurs demandes. On peut refuser. On vérifie que les activités sont bien compatibles aussi avec le télétravail. On peut l'évaluer tous les ans aussi et y mettre fin si on estime que ce n'est pas adapté car derrière il y a un coût aussi : du matériel informatique mis à disposition pour le télétravail, c'est des licences aussi assez coûteuses en fait pour se connecter aux applications métiers à distance. Donc on évalue en général si l'agent l'utilise et qu'on n'a pas mis en place un protocole pour rien. On vérifie si les activités qui sont faites le sont bien, si les appels de leur ligne fixe sont bien transférés vers leur ligne portable, s'ils sont bien joignables etc. Pour l'instant avec ces deux agents, ça ne pose aucune difficulté, ça se passe bien. Il n'y a pas d'autres demandes et je doute qu'il y en ait d'autres parce que les autres agents ont des activités qui sont plus difficiles à télétravailler : par définition toute l'équipe des régisseurs. Donc à part Stéphane qui gère toute la partie planification, analyse technique, pour les autres, c'est quand même délicat. Et sur la programmation, Florie accueille les artistes, gère la billetterie.

Sandra Faure : S'il n'y a pas d'autres questions je vous propose de passer au vote

➤ Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	---

CS-08-11-25 - INSTAURATION DU RIFSEEP

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU la circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale.

VU l'avis du comité social territorial en date du 13 novembre 2025,

CONSIDERANT qu'il convient d'instaurer au sein de l'établissement, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L.714.4 et suivants du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

CONSIDERANT que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- D'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à la manière de servir de l'agent et non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

CONSIDERANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

CONSIDERANT que le RIFSEEP a été institué en 2014 dans la fonction publique d'Etat afin de supprimer les multiples primes et indemnités existantes pour devenir la principale prime des agents publics. Ainsi, ce dispositif constitue désormais le régime indemnitaire de base des agents. En vertu de l'article L. 712-1 du Code Général de la Fonction Publique, le régime indemnitaire est l'une des composantes de la rémunération des agents publics. Toutefois, sa mise en œuvre dans la fonction publique territoriale s'est échelonnée dans le temps.

CONSIDERANT qu'il est proposé de mettre en place une délibération globale sur le régime indemnitaire afin de clarifier et rassembler l'ensemble des éléments constitutifs du régime indemnitaire des agents du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » ;

Il est proposé à l'assemblée d'instaurer le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

INSTAURATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

BÉNÉFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ;

- Aux agents contractuels de droit public relevant du code général de la fonction publique.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés ;
- Les rédacteurs ;
- Les adjoints administratifs ;
- Les ingénieurs ;
- Les techniciens ;
- Les agents de maîtrise ;
- Les adjoints techniques ;
- Les conservateurs de bibliothèques ;
- Les bibliothécaires ;
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les adjoints du patrimoine ;
- Les éducateurs de jeunes enfants ;
- Les agents spécialisés des écoles maternelles ;
- Les animateurs ;
- Les adjoints d'animation.

Rappel : les assistants d'enseignement artistique ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dès lors, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Le RIFSEEP peut en revanche se cumuler avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés, ...),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (GIPA)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération. Une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et à la prise en compte de l'expérience accumulée.

Les fonctions sont classées par groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, sans pouvoir être inférieur à un, selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilités prononcées).

CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficient de l'IFSE les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 1 de la présente délibération.

L'IFSE sera versée mensuellement.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, l'IFSE est versée au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

CONDITIONS DE RÉEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...) ;
- En cas de changement de grade et de fonctions.

MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Épargne Temps ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes et indemnités suivent le sort du traitement ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;

- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Le temps partiel thérapeutique : les primes sont versées au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique ;
- L'autorisation spéciale d'absence ;
- La Période Préparatoire au Reclassement.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires ;
- Le congé de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) ;
- Le congé parental ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- La disponibilité ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- La suspension ;
- L'exclusion temporaire de fonctions ;
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Lorsqu'un agent est placé en congés de longue maladie, congés de longue durée ou congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

BÉNÉFICIAIRES

L'IFSE est attribué :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires faisant partie des effectifs au cours de l'année N-1
- Aux agents contractuels de droit public relevant du code général de la fonction publique
- Aux agents contractuels sur emplois non-permanents (hors en contrat de projet), qui devront justifier, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est versée le CIA d'au moins un an d'ancienneté au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » (continue ou discontinue).

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'attribution du CIA tient compte des critères d'ancienneté, de prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, de calcul de la quotité de son emploi (temps partiel, temps non-complet) et de l'assiduité de l'agent. Ces critères seront étudiés par la Direction des Ressources Humaines.

Ancienneté

- Les agents contractuels sur emplois permanents, fonctionnels, de cabinet, non-permanents en contrat de projet doivent faire partie des effectifs au cours de l'année N-1 ;

- Les agents contractuels sur emplois non-permanents (hors en contrat de projet) devront justifier, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est versée le CIA d'au moins un an d'ancienneté au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence (continue ou discontinuée) ».

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

valorisation de l'engagement des agents	
Réalisation des objectifs fixés (entre au-delà des attendus et non atteints)	/ 6 points
Qualité d'exécution des tâches confiées (adaptation, respect des consignes et délais...)	/ 4 points
Prise d'initiatives dans l'intérêt de la collectivité	/ 4 points
Capacité d'encadrement ou d'expertise (critère pour les agents de catégories A et B)	/ 3 points
Qualité de la coopération avec les partenaires et interlocuteurs	/ 3 points

A cette valorisation de l'engagement des agents s'appliquera une modularité dans l'attribution du CIA selon les grilles suivantes :

pour les agents de catégorie C	pour les agents de catégorie A et B
0 % = de 0 à 3 points	0 % = de 0 à 4 points
25 % = de 4 à 7 points	25 % = de 5 à 8 points
50 % = de 9 à 10 points	50 % = de 9 à 12 points
75 % = de 11 à 14 points	75 % = de 13 à 16 points
100 % = de 15 à 17 points	100 % = de 17 à 20 points

Ce critère est apprécié lors de l'entretien professionnel de l'année N-1 et est retranscrit dans le Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle (C.R.E.P) de l'année N-1.

Assiduité

L'enveloppe individuelle maximale en prenant en compte le temps de présence effective sur l'année de l'agent éligible au CIA est proratisée en fonction du nombre de jours de présence effectifs.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est calculée comme suit, étant précisé que ce chiffre sera celui retenu tous les ans, que les années soient bisextiles ou non et quel que soit le calendrier des jours fériés [ce chiffre servant de base au calcul des 1 607 heures annuelles obligatoires] :

Nombre de jour dans l'année : 365 jours - repos hebdomadaire (104 jours = 52 x 2) - congés annuels (25 jours) - jours fériés (forfait 8 jours) = 228 jours travaillés par an.

Sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail
- De congé de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- De congé pour formation syndicale, les autorisations spéciales d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;

- De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Pour la prise en compte du temps de présence effectif, les services à temps partiel et à temps non-complet sont considérés comme des services à temps plein.

Si l'agent n'a pas travaillé durant toute une année civile au sein de la collectivité ou de l'établissement, il n'y a pas lieu de verser un CIA.

Pour illustrer par l'exemple, un agent qui aura accumulé 20 jours d'arrêts maladie ou accident de service, se verra appliquer le ratio suivant : $[(228 - 20) \times 100] / 228 = 91 \%$ sur son CIA.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficient du CIA les cadres d'emplois et emplois énumérés à l'article 1 de la présente délibération.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de mars ou d'avril. Son montant n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le versement du montant annuel interviendra postérieurement à l'établissement du Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle (C.R.E.P) de l'année N-1 et de sa signature par l'Autorité Territoriale.

S'agissant des agents à temps non complet et à temps partiel, le CIA est versé au prorata du temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement.

Le versement tiendra également compte de la date d'arrivée et de départ de l'agent au sein du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » au cours de l'année N-1.

ARTICLE 4 : DÉTERMINATION DES MONTANTS PLAFONDS

Les montants maximaux de l'IFSE et du CIA applicables aux groupes de fonctions de chaque cadre d'emplois sont fixés dans les tableaux suivants, dans la limite des plafonds réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat. Ces plafonds évoluent au même rythme et selon les mêmes conditions que ceux arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

ARTICLE 5 : MAINTIEN DU MONTANT DU RÉGIME ANTÉRIEUR À TITRE INDIVIDUEL

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **INSTAURER** le RIFSEEP selon le dispositif exposé ;
- **AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel ;
- **DIRE** que les crédits sont inscrits au budget 2025.

Sandra Faure : *Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'applique conformément au décret qui le régit. C'est le système de calcul et versement des primes. Je vous propose les mêmes modalités de versement qu'à l'agglomération à savoir :*

Pour la partie IFSE :

- Versée mensuellement
- Calculée selon les fonctions d'encadrement, de technicité, et des sujétions particulières du poste.
- Plafonnée par catégorie d'emploi (A,B,C)
- Révisable chaque année

Pour la partie CIA :

- Versé annuellement
 - Apprécié lors d'entretien annuel d'évaluation
 - Versé à partir d'un an d'ancienneté
 - Calculé selon l'assiduité de l'agent
- Y-a-t-il questions ?

Jean-Luc Queiras : *Dans le RIFSEEP il y a l'IFSE et le CIA ?*

Sandra Faure : *oui c'est bien ça.*

Jean-Luc Queiras : *Et il y a aussi décote par rapport aux absences ?*

Claire Zahra : *Oui l'assiduité est prise en compte dans le calcul du CIA*

- *S'il n'y a pas d'autres questions je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	---

CS-09-11-25 Mise en place de l'IFSE Régie dans le cadre du RIFSEEP

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'État,

VU la délibération du conseil syndical Scènes de Haute-Provence relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire,

VU l'avis du Comité Social Territorial réuni en séance du 13 novembre 2025

CONSIDÉRANT que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

CONSIDÉRANT qu'une part « IFSE régie » est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur ;

CONSIDÉRANT que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonction;

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **METTRE** en place la part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP

Les bénéficiaires de la part IFSE régie : L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

L'IFSE régie fera l'objet d'un versement annuel qui sera proratisé en fonction de la date de nomination ou de fin de fonctions en qualité de régisseur. L'IFSE régie sera versée en totalité au mois de novembre de chaque année. L'IFSE régie fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions. L'attribution de l'IFSE régie fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent.

Les montants de la part IFSE régie :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part de l'IFSE régie (en euros)

Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1. 500 000

Il est rappelé que l'IFSE régie est cumulable avec :

- l'IFSE mensuelle correspondant à la part fixe du RIFSEEP ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...).

Sandra Faure : *Le RIFSEEP se compose de plusieurs type d'IFSE, et parmi elles l'IFSE Régie dont l'un des agents du syndicat est concerné. Il s'agit d'une indemnité de responsabilité pour l'encaissement des recettes. Elle calculée selon le montant de la régie d'avance et de recettes. C'est la chargée de billetterie qui touche une petite prime pour cela.*

Précision apportée par Claire Zahra suite à des remarques : confirmation que l'IFSE Régie se cumule à l'IFSE mensuelle du RIFSEEP.

- *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

CS-10-11-25 - Remboursement des frais de déplacement des agents du syndicat mixte

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991,

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

VU le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

VU l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat,

VU l'arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

VU l'arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité social technique en date du 13 novembre 2025,

CONSIDERANT que les agents territoriaux peuvent être amenés à se déplacer pour les besoins du service ou pour se rendre à des formations ou stages,

CONSIDERANT que les frais occasionnés par ces déplacements, sous certaines conditions, sont à la charge de la collectivité pour le compte de laquelle le déplacement est effectué. Dès lors que ces frais sont engagés, conformément aux dispositions réglementaires et autorisés par l'autorité territoriale, leur indemnisation constitue un droit pour les agents. Le remboursement des frais de déplacement est effectué à la fin du déplacement ou mensuellement, à terme échu. Le paiement des différentes indemnités de frais de déplacement, y compris l'indemnité de repas, est effectué sur présentation d'un état de frais et de toutes pièces justifiant de l'engagement de la dépense,

CONSIDERANT que l'assemblée délibérante fixe le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement dans la limite du taux prévu aux premier et deuxième alinéas de l'article 7 du décret du 3 juillet 2006 précité. Elle peut également fixer, pour une durée limitée, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage. Elle ne pourra, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée,

CONSIDERANT que les déplacements effectués entre le domicile et le lieu de travail ne sont pas considérés comme des déplacements temporaires pour les besoins du service. Ils ne peuvent donc pas donner lieu à indemnisation,

CONSIDERANT que les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent toutefois assurer une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement mensuels ou annuels souscrits par leur personnel pour les déplacements effectués, au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos, entre leur résidence familiale habituelle et leur lieu de travail,

CONSIDERANT qu'il y a lieu de préciser les conditions de remboursement des frais des agents :

1 – DISPOSITIONS GENERALES

A titre liminaire, l'agent qui se déplace pour l'exécution de son service ou de sa mission, hors de sa résidence administrative et familiale, doit être muni au préalable d'un ordre de mission signé par le Président ou le directeur ayant reçu délégation.

1/ Les bénéficiaires

Le bénéfice du remboursement des frais de déplacement est ouvert aux agents suivants :

- Titulaires et stagiaires (en activité, détachés ou mis à sa disposition),
- Contractuels de droit public,
- Agents de droit privé recrutés dans le cadre de contrats relevant du Code du travail, tels que les contrats Parcours Emploi Compétences (P.E.C.), contrats d'apprentissage, etc.
- Agents des collectivités territoriales et les autres personnes qui, bien qu'étrangères à la collectivité elle-même, collaborent aux commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs d'une collectivité ou qui leur apportent leur concours. Exemple : membres des CAP placés auprès du Centre de Gestion.
- les personnes, autres que celles qui reçoivent de la collectivité une rémunération au titre de leur activité principale.

La durée du travail des agents (temps complet, temps non complet) ou les aménagements de cette durée (temps partiel, cessation progressive d'activité, ...) est sans incidence sur les conditions et les modalités de calcul des remboursements de frais. Ainsi, les indemnités perçues à ce titre restent dues au taux plein sans proratisation.

2/ Résidence administrative et résidence familiale

La notion de résidence administrative est définie comme étant le siège du syndicat mixte sur lequel se situe, à titre principal, le service dans lequel l'agent est affecté.

En principe, lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service, pour une formation ou un stage, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, à l'occasion d'une mission, il peut prétendre à la prise en charge des frais engagés, à compter de sa résidence administrative.

A titre dérogatoire, le point de départ de l'indemnisation est la résidence familiale, dès lors que ce trajet est plus direct pour l'agent et plus économique pour lui et le syndicat mixte.

Le syndicat mixte veille à ces situations particulières, en tenant compte de la situation géographique, des horaires, de la durée du déplacement et du coût du transport.

Les frais engagés pour un stage ou une formation se déroulant à l'intérieur de la résidence administrative et de la résidence familiale ne font l'objet d'aucune prise en charge par le syndicat mixte.

3/ Différents types de déplacements pris en charge

Est considéré en déplacement, l'agent qui se déplace pour les besoins du service ou pour une formation validée par l'autorité territoriale. Etant ici précisé que la présente délibération ne s'applique qu'aux formations dont les frais de déplacement ne seraient pas pris en charge par l'organisme de formation.

Sont exclues de tout remboursement les formations personnelles : mise en disponibilité pour études et recherches d'intérêt général, congés de formation professionnelle, bilan de compétence, validation des acquis et de l'expérience (VAE).

Les frais de transport de l'agent amené à se déplacer pour passer un concours ou un examen professionnel peuvent être pris en charge. Cette prise en charge par la collectivité est valable uniquement pour les concours de la fonction publique territoriale et dans la limite d'un oral et d'un écrit par an.

2 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT OCCASIONNELS ET/OU TEMPORAIRES LIES A UNE MISSION OU A UNE FORMATION

Est considéré en déplacement, l'agent qui se déplace pour les besoins du service ou pour une formation ou stage validé par l'autorité territoriale, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. A cette occasion, l'agent peut prétendre à la prise en charge :

• De ses frais de transport sur production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur, lorsque l'agent n'aura pas emprunté un véhicule professionnel,

Tout déplacement sera indemnisé selon la voie la plus directe et la plus économique, en recourant au moyen de transport le mieux adapté à la nature du déplacement.

Il est recommandé d'utiliser les transports en communs dès que cela est possible. Lorsque la destination objet du déplacement est située à plus de 100 kms de la résidence administrative de l'agent, ce dernier s'oblige à utiliser les transports en commun.

Toutefois, l'utilisation d'un véhicule personnel peut donner lieu à un remboursement si :

- La destination objet du déplacement est située à moins de 100 kilomètres de la résidence administrative de l'agent, le covoiturage est à privilégier.

- Le transport en commun ne dessert pas de manière satisfaisante le lieu objet du déplacement (ex : trajet avec deux correspondances, temps de trajet en train supérieur au trajet effectué avec un véhicule personnel).

Les trajets en train sont remboursés en intégralité sur la base du transport ferroviaire économique 2^{ème} classe.

L'utilisation d'un véhicule personnel ne donne lieu au remboursement des frais de transport que si les conditions définies ci-dessus sont respectées, les transports en commun et /ou le covoiturage restant les modes de transports privilégiés.

Le remboursement des frais de déplacement dus à l'utilisation d'un véhicule s'effectue sur la base de l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 et à l'arrêté du 11 octobre 2019, modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

Ces arrêtés seront amenés à évoluer sans qu'il soit nécessaire de prendre une nouvelle délibération pour mettre à jour ces montants.

L'autorité territoriale peut aussi rembourser les frais d'utilisation de parcs de stationnement et de péage d'autoroute ou d'utilisation d'un taxi, d'un véhicule de location. Ce remboursement ne peut intervenir que sur présentation des pièces justificatives.

L'autorité territoriale autorise les agents à utiliser leur véhicule personnel, en l'absence de véhicule de service disponible, quand l'intérêt du service le justifie et s'ils ont préalablement souscrit une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de leur véhicule à des fins professionnelles.

• De ses frais de repas et d'hébergement.

La prise en charge de ces frais est assurée dans les conditions définies par le décret fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Le montant de l'indemnité journalière comprend l'indemnité de nuitée ainsi que l'indemnité de repas.

Les frais de repas font désormais l'objet d'un remboursement au réel, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire (à titre indicatif depuis le 1^{er} janvier 2020 : 17,50 €).

Le remboursement est conditionné par la production des justificatifs de paiement (*factures, tickets*) auprès de l'ordonnateur de l'établissement,

Pour rappel, aucune indemnité de repas et/ou d'hébergement ne peut être attribuée aux agents bénéficiant de la gratuité.

De même, les indemnités ne sont pas versées à l'agent qui effectue une formation ou un stage auprès du Centre National de la Fonction Publique Territoriale et qui bénéficie, à ce titre, d'une indemnisation particulière.

L'agent perçoit une indemnisation de ses repas pris dans le cadre de la mission sur justificatif et dans la limite des plafonds réglementaires s'il se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre 11 heures et 14 heures pour le déjeuner et entre 18 heures et 21 heures pour le dîner et si les repas ne lui sont pas fournis gratuitement. Aucun remboursement n'est possible pour les repas pris dans la résidence administrative ou familiale.

L'hébergement est assuré et/ou indemnisé la veille du stage dès lors que le trajet le plus court entre la résidence administrative et le lieu de stage est égal ou supérieur à 150 km.

En aucun cas la nuitée du dernier jour de formation ou de stage ne pourra être indemnisée, sauf à considérer que cette formation ou stage ait pris fin après 21h00.

Ces montants seront amenés à évoluer selon la réglementation en vigueur sans qu'il soit nécessaire de prendre une nouvelle délibération pour les mettre à jour.

- **Demande de remboursement**

Afin d'obtenir le remboursement de ses frais de déplacements, l'agent devra adresser à son employeur l'état des dépenses auquel sera joint l'ensemble des justificatifs ainsi que son ordre de mission.

- Devront y être joints, toutes les attestations de présence aux réunions/formations. **Ces documents sont des pièces comptables indispensables au paiement.**

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **DECIDER** du remboursement, en faveur des agents du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » des frais de déplacement pour les besoins du service ou pour une formation ou stage validé par l'autorité territoriale, hors de leurs résidences administrative et familiale, selon les conditions et modalités ci-dessus,
- **AUTORISER** Madame la Présidente à signer tout acte relatif au remboursement de frais de déplacement visés par la présente délibération,
- **DIRE** que les crédits sont inscrits au budget 2025.

***Sandra Faure** : Les agents sont amenés à se déplacer des formations, transporter les artistes, aller chercher du matériel scénique ou le faire réparer, aller voir des spectacles pour la programmation à venir.*

Ils utilisent les véhicules de DLVAgglo via la convention de mutualisation des services. Pour info les frais de déplacement pour 2025 s'élèvent à environ 900 €.

Cette délibération encadre et autorise le remboursement des frais.

- *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-11-11-25 - Mise en place d'un plan de formation 2026-2028

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et, notamment, son article 7 ;

VU le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

VU le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU l'avis favorable du Comité social territorial en date du 13 novembre 2025 relatif au plan de formation ;

CONSIDERANT que la formation, obligation légale, doit être au service du projet de l'établissement et rejoindre également les besoins de l'individu ;

CONSIDERANT l'obligation légale de tout employeur public d'établir un plan de formation annuel ou pluriannuel ;

CONSIDERANT qu'un plan de formation est un document qui prévoit, sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences et de les adapter aux besoins de la collectivité territoriale et à l'évolution du service public ;

CONSIDERANT que le plan de formation 2026-2028 recense l'ensemble des besoins collectifs et individuels de formation sur cette période,

CONSIDERANT que ces propositions d'actions pourront au cours de la période retenue faire l'objet d'adaptabilité en fonction des besoins plus spécifiques de certains de nos agents, il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition par adaptabilité des besoins de notre organisation et des sollicitations de nos personnels.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **APPROUVER** le plan de formation 2026-2028 tel que présenté et annexé à la présente délibération.

Sandra Faure : *Le plan de formation est devenu obligatoire dans toutes les collectivités territoriales quel que soit le nombre d'employés.*

Le plan de formation que nous allons vous présenter organise le programme des actions de formation orienté vers l'activité professionnelle et le déroulement de carrière des agents au sein du syndicat mixte ainsi que vers les besoins en formation du service. Je vous propose un plan de formation sur 3 ans mais qui peut être révisé annuellement en fonction des évolutions.

Je vais donner la parole à Claire Zahra pour vous le présenter.

Diaporama du plan de formation

- *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	---

CS-12-11-25 - Mise en place du compte personnel de formation

VU la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 22 ter,

VU la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,

VU le Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU le Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 13 novembre 2025,

CONSIDERANT que le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 précise les conditions de mise en œuvre du congé de transition professionnelle et notamment la prise en charge des frais de formation par l'établissement dans la limite d'un plafond défini par l'établissement,

Article 1 : Plafonds de prise en charge des frais de formation

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 6 mai 2017 susvisé, sont décidés, en vue de la prise en charge des frais qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation, les plafonds suivants :

- Prise en charge des frais pédagogiques par l'établissement :

Plafond par an et par agent : 1200 euros

La participation de l'établissement sera limitée à 80% du coût total de la formation, les 20% restants étant à la charge de l'agent.

Le budget annuel global consacré aux coûts pédagogiques des projets s'inscrivant dans le cadre du CPF représente au maximum 10% du budget formation.

Dans le cas où l'agent n'a pas suivi tout ou partie de sa formation, sans motif légitime, il devra rembourser les frais engagés par l'administration.

- Prise en charge des frais occasionnés par les déplacements des agents lors des formations :

L'établissement ne prendra pas en charge les frais occasionnés par les déplacements des agents lors des formations s'inscrivant dans le cadre du CPF. Ces frais seront à la charge de l'agent.

La participation aux frais occasionnés par les préparations aux concours et examens est régie par le règlement formation.

Article 2 : Demandes d'utilisation du CPF

L'utilisation du CPF peut porter sur toute action de formation sauf celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées. Ainsi, le CPF peut être mobilisé pour des formations ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, ou encore celles relatives au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

L'agent qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit remplir et adresser à l'autorité territoriale, le formulaire prévu à cet effet et joint en annexe.

Article 3 : Instruction des demandes

Les demandes seront instruites par l'autorité territoriale.

Les demandes devront obligatoirement être présentées entre le 15 décembre de l'année N-1 et le 15 mars de l'année N. Une dérogation pourra être accordée si la somme inscrite au budget au titre du CPF n'est pas épuisée.

Article 4 : Critères d'instruction et priorité des demandes

Lors de l'instruction des demandes, les requêtes suivantes sont prioritaires (article 8 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017):

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Les demandes présentées par des personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent faire l'objet d'un refus. La satisfaction de ces demandes peut uniquement être reportée d'une année en raison de nécessité de service (art. 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Chaque demande sera, ensuite, appréciée et priorisée en considération des critères suivants :

- Situation de l'agent (niveau de diplôme...)
- Nombre de formations déjà suivies par l'agent
- Ancienneté sur le poste
- Calendrier de la formation en considération des nécessités de service.

Article 5 : Réponse aux demandes de mobilisation du CPF

Une réponse à la demande de mobilisation du CPF sera adressée par écrit à l'agent dans un délai de 2 mois.

En cas de refus, celui-ci sera motivé.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **APPROUVER** les projets de conventions ci-annexés,
- **AUTORISER** Madame la Présidente à signer lesdites conventions selon les modalités qui lui ont été exposées et plus généralement, signer toutes pièces afférentes,
- **ADOPTER** les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation telles que présentées ci-dessus,
- **DIRE** que les crédits sont inscrits au budget 2025.

***Sandra Faure** : Le syndicat mixte est soumis aux obligations relatives à la mise en place du CPF. Je vous propose là aussi d'adopter le même modèle que celui connu par les agents auprès de leur précédent employeur.*

Les principales caractéristiques sont les suivantes :

Prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 1200 € par an et par agent dans la limite de 80% du coût total de la formation

*Réserver une part du budget formation au financement du CPF.
Les frais de déplacement sont à la charge de l'agent.*

Une priorité est donnée aux :

- formations permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;*
- formations en vue d'une VAE sanctionnée par un diplôme certifié ;*
- formation de préparation aux concours et examens.*

Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote

Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
-------------	--

CS-13-11-25 - Choix de la labellisation pour la participation au financement de la protection sociale complémentaire risque santé des agents

VU le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

VU l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

VU le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

VU l'avis du Comité Social Territorial réuni en séance du 13 novembre 2025 ;

CONSIDÉRANT que les décrets n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 et n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatifs aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement instaure la possibilité pour les collectivités et établissements publics de participer financièrement aux contrats santé de leurs agents, et leur obligation de choisir soit la labellisation soit une convention de participation et de participer financièrement à compter du 01 janvier 2026.

CONSIDÉRANT que dans le cadre de la protection santé, la modalité dite de labellisation offre à l'agent la liberté de choix de sa garantie, la liberté de choix du coût de l'assurance, la liberté de résiliation. Il apparaît donc que la modalité de labellisation paraît la plus adaptée au besoin des agents du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence.

Chaque agent, soit ayant déjà souscrit à une mutuelle appartenant à la liste labellisée, soit souhaitant y souscrire, pourra percevoir, sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par la mutuelle attestant de la labellisation du contrat souscrit, une participation de son employeur.

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **APPROUVER** la participation au financement des cotisations des agents du syndicat mixte « Scènes de Haute-Provence » pour le risque santé ;
 - **RETENIR** pour le risque santé : la labellisation ;
 - **FIXER** le montant de la participation financière pour tous les agents en position d'activité sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par la mutuelle attestant de la labellisation du contrat souscrit à 15 € brut mensuel ;
- Il est précisé que la participation du syndicat mixte ne peut en aucun cas être supérieure au coût réel de la cotisation.
- **VERSER** la participation financière aux agents titulaires et stagiaires du syndicat mixte, en position d'activité ou détachés auprès de celui-ci, travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité ;
 - **DIRE** que les crédits seront inscrits au budget 2026.

Sandra Faure : *L'obligation pour les employeurs publics territoriaux de mettre en œuvre une participation financière à protection sociale complémentaire de leurs agents entre en vigueur le 1er janvier 2026.*

Il y a 2 options : la labellisation ou la convention de participation.

La convention de participation est un contrat de groupe, comme pour la prévoyance.

La labellisation offre à l'agent la liberté de choix de sa garantie.

Chaque agent, soit ayant déjà souscrit à une mutuelle appartenant à la liste labellisée, soit souhaitant y souscrire, pourra percevoir, sur présentation annuelle d'une attestation délivrée par la mutuelle attestant de la labellisation du contrat souscrit, une participation de son employeur de 15 € bruts.

Je vous propose cette formule plus souple de la labellisation.

- *Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote*
- *Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?*

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	--

CS-14-11-25 - Instauration du recours à des agents contractuels de remplacement

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.5711-1 à L.5711-6,

VU le code général de la fonction publique territoriale,

VU l'arrêté préfectoral n° 2024-366-009 en date du 31 décembre 2024 portant création du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence,

VU le budget,

CONSIDERANT que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels indisponibles ;

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

- **AUTORISER** Madame la Présidente à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article L. 332-13 du Code général de la fonction publique pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles.
Madame la Présidente sera chargée de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil.
- **DIRE** que les crédits sont inscrits au budget.

Sandra Faure : En cas d'absence (maladie, mutation, mise en disponibilité...) d'un agent il faut pouvoir autoriser le syndicat mixte à avoir recours à des agents contractuels.

Pour le spectacle vivant nous pouvons avoir recours à des intermittents, sur des postes de régie, qui nous permettent d'être très réactifs, mais pour des besoins ponctuels et courts.

Je vous propose donc cette délibération autorisant le recours à de l'emploi contractuel.

➤ Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote

➤ Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	---

CS-15-11-25 - Instauration du recours à des agents vacataires

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU l'article premier du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2015-1869 du 30 décembre 2015 relatif à l'affiliation au régime général de sécurité sociale des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public,

VU l'arrêté préfectoral n° 2024-366-009 en date du 31 décembre 2024 portant création du syndicat mixte Scènes de Haute-Provence,

VU le budget,

CONSIDERANT que le vacataire n'est pas un contractuel de droit public mais une personne recrutée pour exercer un acte qui doit être déterminé, discontinu dans le temps et dont la rémunération est liée à cet acte.

Ainsi, trois conditions caractérisent cette notion :

- La spécificité dans l'exécution de l'acte : l'agent est engagé pour une mission précise, pour un acte déterminé.

- La discontinuité dans le temps : les missions concernées correspondent à un besoin ponctuel de la collectivité. Le besoin pour lequel est recruté le vacataire ne doit pas correspondre à un emploi permanent
- La rémunération est liée à l'acte pour lequel l'agent a été recruté. Cette rémunération est déterminée par délibération.

CONSIDERANT qu'il peut être nécessaire d'avoir recours à des vacataires pour participer à l'accueil et au placement des spectateurs dans les théâtres ;

Il est demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir :

AUTORISER le recrutement de vacataires pour l'accueil et le placement des spectateurs dans les théâtres. Chaque vacation sera rémunérée sur la base d'un forfait brut d'un montant de 30 euros pour l'accueil et le placement du public d'un spectacle programmé de la saison théâtrale des Scènes de Haute-Provence (durée de la vacation estimée à environ 1h15) ;

AUTORISER Madame la Présidente ou son représentant dûment habilité à cet effet à signer tout acte y afférent ;

DIRE que les crédits sont inscrits au budget.

Sandra Faure : Là encore je vous propose de doter le syndicat mixte d'un autre dispositif de recrutement possible.

Avant la création du syndicat mixte, des agents de DLVAgglo apportaient leur aide les soirs de spectacle pour l'accueil au théâtre, le placement en salle, lors des soirs à forte jauge notamment. Ces agents étaient rémunérés en heures supplémentaire.

Depuis la création du syndicat mixte, il n'est plus possible d'avoir recours à ce vivier, ce qui fait peser cette mission uniquement sur l'équipe du syndicat hors régisseurs (3 personnes).

Afin de pallier toute difficulté à venir, il est proposé d'instaurer des contrats de vacation pour cette mission.

Je vous propose une rémunération de 30 € brut par vacation, qui dure environ 1h15.

- Y-a-t-il questions ? Je vous propose de passer au vote
- Y-a-t-il des votes contre ? des abstentions ?

Vote	CETTE DELIBERATION EST ADOPTEE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES.
------	---

Madame Sandra Faure indique que l'examen des délibérations inscrites à l'ordre du jour est terminé.

En l'absence de question elle propose de clore la séance et remercie l'assemblée pour son attention.

La séance est levée à 10h43.

La secrétaire de séance

Madame Valérie Peisson

La Présidente

Madame Sandra FAURE

