

EXTRAIT DÉLIBÉRATION

DÉPARTEMENT DE L'ISÈRE

SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE MUSIQUE JEAN-WIENER

N°: 1

OBJET : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Nombre de délégués en exercice : 6

Séance du : 25 NOVEMBRE 2024

Le Comité Syndical du Syndicat Intercommunal de Musique Jean-Wiéner, dûment convoqué par Madame la Présidente, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Jacqueline MADRENNES.

Présent-es : Mmes Nathalie BOUSBOA, Delphine CHERMERY, Jacqueline MADRENNES, Danièle ROBIN, M. Aurélien FARGE

Excusé : Sam TOSCANO

Conformément à l'article L.2121-15 du code général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un(e) secrétaire pris au sein du Comité :

Madame Danièle ROBIN ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il (elle) a acceptées. Conformément à l'article L.2121-18 du même code, la séance a été publique.

Madame la Présidente informe les membres du comité syndical, qu'après la mise en place du RIFSEEP par délibération n° 4 du 22 mars 2022, il convient de procéder à des réajustements de ce dispositif au sein du SIM Jean-Wiéner.

Il est rappelé que la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, oblige toutes les collectivités territoriales à définir des lignes directrices de gestion. Dans ce cadre, le SIM Jean-Wiéner s'est fixé pour objectif d'instaurer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter de l'année 2022.

Vu le code général des collectivités territoriales,

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 et notamment les articles 87 et 88,

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,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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,

Considérant la délibération n° 4 du 22 mars 2022, concernant le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 novembre 2024 relatif au régime indemnitare,

Madame la Présidente propose à l'assemblée délibérante de réajuster le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution suivant :

Article 1 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), appréciée lors de l'entretien professionnel annuel, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 2 : les bénéficiaires

Le Régime indemnitaire sera versé aux agents stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent, à l'exclusion des vacataires.

Le RIFSEEP est applicable notamment aux cadres d'emplois suivants :

- Directeur d'établissement d'enseignement artistique
- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Agent de Maîtrise
- Adjoint technique

Article 3 : modalités de versement

L'attribution individuelle du régime indemnitaire (IFSE+CIA) sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, L'intégralité du régime indemnitaire (IFSE et CIA) sera maintenu dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupérations de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés de maternité-paternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Temps partiel Thérapeutique (TPT)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le CIA sera maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.

Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État, l'IFSE sera maintenue pendant les périodes de Congé Longue Maladie et de Congé Grave Maladie à hauteur de 33 % de la rémunération indemnitaire la première année, 60 % la deuxième et troisième année.

Il est noté que le Congé Longue Durée n'est pas concerné par le maintien de l'IFSE.

Article 4 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 5 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à l'organisation
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer par la collectivité territoriale (déterminant, fort, modéré, faible, ...)

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : habilitation électrique, habilitation...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Régie	Gestion d'une régie

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent;

L'IFSE qui valorise la nature des fonctions des agents est versée mensuellement.

L'IFSE qui valorise l'expérience professionnelle des agents est versée annuellement au mois de décembre de chaque année.

L'IFSE total est compris entre le montant plancher et le montant plafond prévu par la collectivité (article 7 de la présente délibération).



Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un Complément Indemnitaire Annuel, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel, pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Attribution individuelle

Le CIA sera versé en corrélation avec les groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE.

Modalités de versement

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel au mois de décembre de chaque année, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- sa contribution au collectif de travail.
- réalisation d'objectif

	critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques Cotation 10%*	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
Qualités relationnelles Cotation 10%*	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur Cotation 10%*	Animer une équipe ou un secteur	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe ou de son secteur
	Appliquer et prendre des décisions	Capacité appliquer des décisions et être force de proposition
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs individuels du service et évaluer les résultats
Sujétions particulières Cotation 70%*	Continuité du service public	Mission accomplie dans le cadre d'une absence prolongée pour raison de santé d'un agent (supérieur à 30 jours)

*Cotation sur la base du montant maximum annuel retenu par la collectivité

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Catégorie et Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Part Fixe (IFSE) Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part Variable (CIA) Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA) : Montants annuels retenus par la collectivité	
				Montants planchers	Montants Plafonds		Montants planchers	Montants Plafonds
A Groupe 1	Directeur d'établ d'enseignant artistique	Directeur d'établ.	36210	7200	36210	6390	250	1260
A Groupe 2	Attaché	Responsable administratif Direction-Adjointe	32130	6000	32130	5670	250	1260
B Groupe 1	Rédacteur	Responsable d'un pôle avec encadrement	17480	4800	17480	2380	250	1260
B Groupe 2	Rédacteur	poste d'instruction avec expertise sans encadrement	16015	3600	16015	2185	250	1260
C Groupe 1	Adj admin. Adj techn. Agent de Maîtrise	Gestionnaire d'un secteur en autonomie	11340	2400	11340	1260	250	1260

Article 8 : CONDITIONS DE CUMUL :

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, il ne peut pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

L'IFSE est cumulable avec :

- -La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).
- -L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement).
- -Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et le GIPA.
- -Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, de dimanche ou des jours fériés).
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)

Les élus du Comité Syndical, Après en avoir délibéré,

AL'UNANIMITE

Décide :

- **d'abroger** la délibération n° 4 du 22 mars 2022
- **d'adopter** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- **d'autoriser** la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **de maintenir** les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire (délibérations n° 4 du 25/05/2011 - n° 6 du 29/03/2004 – n° 1 du 23/09/2024) pour les cadres d'emploi n'étant pas éligible au RIFSEEP ;
- **de prévoir et d'inscrire** les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} décembre 2024.

Certifie le caractère exécutoire de l'acte, compte tenu de sa réception en Préfecture le

de la publication le

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus et ont signé les membres présents.

**La Présidente,
Jacqueline MADRENNES**



EXTRAIT DÉLIBÉRATION

DÉPARTEMENT DE L'ISÈRE

SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE MUSIQUE JEAN-WIENER

N°: 2

OBJET : Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPCS)

Nombre de délégués en exercice : 6

Séance du : 25 NOVEMBRE 2024

Le Comité Syndical du Syndicat Intercommunal de Musique Jean-Wiener, dûment convoqué par Madame la Présidente, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Jacqueline MADRENNES.

Présent-es : Mmes Nathalie BOUSBOA, Delphine CHEMERY, Jacqueline MADRENNES, Danièle ROBIN, M. Aurélien FARGE

Excusé : Sam TOSCANO

Conformément à l'article L.2121-15 du code général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un(e) secrétaire pris au sein du Comité :

Madame Danièle ROBIN ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il (elle) a acceptées. Conformément à l'article L.2121-18 du même code, la séance a été publique.

Madame la Présidente rappelle que la Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPCS) est prévue par l'article L714-7 du Code général de la fonction publique et les décrets n° 2012- 624 et 2012-625 du 3 mai 2012, qu'elle est attribuée à l'ensemble des agents fonctionnaires, et contractuels de droit public ou privé composant les services pour lesquels elle est instituée, sans considération de grade.

Madame la Présidente indique qu'il revient au Comité Syndical de décider de mettre en place cette prime. Dans ce cas, il doit cibler le ou les services ou groupes de services concernés, fixer pour chacun d'eux les conditions d'évaluation de la performance collective à travers un « dispositif d'intéressement à la performance collective » et déterminer le montant maximum qui peut être attribué à chaque agent.

Le dispositif d'intéressement à la performance collective doit établir pour chaque service les objectifs à remplir par le service sur une période de six ou douze mois consécutifs, les indicateurs de mesures correspondant et le montant individuel annuel maximal de la prime dans la limite d'un plafond de 600 euros bruts attribué à chaque agent du service.

Le crédit global est calculé en multipliant pour chaque service concerné, le montant individuel annuel plafond par le nombre de bénéficiaires. Le montant est identique pour chaque agent composant le service (pour les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet, la prime est cependant soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération et son montant est proratisée selon la quotité de travail accompli). Il est attribué en fonction des résultats atteints par le service.

Pour apprécier l'atteinte des résultats, les résultats à atteindre pour la période de six ou douze mois et les indicateurs de mesure retenus sont déterminés en fonction du dispositif d'intéressement fixé pour chaque service par la délibération, et après avis du Comité Social Territorial.

Chaque agent doit justifier d'une présence effective dans le service d'au moins la moitié de la période de référence. Les agents, en raison de manquements répétés dans la manière de servir constatés au titre de la même année au vu notamment de l'entretien professionnel, sont exclus du bénéfice de la prime au titre d'une année. Les objectifs de service seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent. La prime d'intéressement concerne l'ensemble des agents du service ayant atteint les objectifs fixés pour la période de référence.

Afin de mobiliser collectivement, et dans la concertation, les agents autour d'un projet de service, de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies, et de renforcer la motivation du personnel, Madame la Présidente propose de mettre en place la Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services listés ci-après selon les dispositifs d'intéressement suivants :

SERVICE : DIRECTION ET COORDINATIONS

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le 1/12/2024 et le 31/05/2025.
Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts.

Objectifs du service	Indicateurs de mesure
Mise en œuvre du projet d'établissement 2024-2028	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bilan des réunions départements : nombre et propositions ✓ Évaluation de l'avancée des 3 axes du projet d'établissement
Organisation du calendrier pédagogique de l'année 2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mise en place des examens FM, de la date limite des examens instruments ✓ Organisation de la « Semaine découverte » ✓ Mise en place des conseils de classe

SERVICE : ENSEIGNEMENT CORDES ET VENT

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le 1/12/2024 et le 31/05/2025.
Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts.

Objectifs du service	Indicateurs de mesure
Intégration des classes instrumentales concernées dans les parcours de formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation des classes concernées aux pratiques collectives de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> o Nombre d'élèves concernés
Participation des classes instrumentales concernées à la diffusion du Conservatoire et implication dans le territoire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de spectacles ✓ Bilan artistique, pédagogique et « territorial » des spectacles

SERVICE : ENSEIGNEMENT MUSIQUES ACTUELLES ET JAZZ

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le 1/12/2024 et le 31/05/2025.
Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts.

Objectifs du service	Indicateurs de mesure
Intégration des musiques actuelles et du jazz dans les parcours de formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation des classes concernées aux pratiques collectives de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> o Nombre d'élèves concernés
Participation des classes Concernées à la diffusion du Conservatoire et implication dans le territoire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de spectacles ✓ Nombre et forme des partenariats ✓ Bilan artistique, pédagogique et « territorial » des spectacles

SERVICE : ENSEIGNEMENT VOIX ET INSTRUMENTS POLYPHONIQUES

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le 1/12/2024 et le 31/05/2025.
Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts.

Objectifs du service	Indicateurs de mesure
Intégration des classes instrumentales concernées dans les parcours de formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation des classes concernées aux pratiques collectives de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> o Nombre d'élèves concernés
Participation des classes instrumentales concernées à la diffusion du Conservatoire et implication dans le territoire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de spectacles (scolaires et extrascolaires) ✓ Bilan artistique, pédagogique et « territorial » des spectacles et projets scolaires ✓ Bilan des matinées de découverte instrumentale

Vu l'article L714-7 du Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 modifié pris en application de l'article 88 de la loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 modifié fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 19 NOVEMBRE 2024.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

A L'UNANIMITÉ

DÉCIDE QUE :

- La prime d'intéressement à la performance collective est mise en place dans les conditions exposées ci-dessus ;
- l'autorité territoriale fixe les montants individuels selon la procédure définie ci-dessus dans la limite du crédit global ainsi que des plafonds déterminés par la délibération ;
- le mode de versement est unique et s'effectue à l'issue de la période de référence prévue pour chacun des services concernés ;
- l'attribution de la prime fait l'objet d'un arrêté individuel ;
- les crédits prévus à cet effet sont inscrits au budget de la collectivité.

Certifie le caractère exécutoire de l'acte, compte tenu de sa réception en Préfecture le
de la publication le

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus et ont signé les membres présents.

**La Présidente,
Jacqueline MADRENNES**



EXTRAIT DÉLIBÉRATION

DÉPARTEMENT DE L'ISÈRE

SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE MUSIQUE JEAN-WIENER

N°: 3

OBJET : Règlement de formation

Nombre de délégués en exercice : 6

Séance du : 25 NOVEMBRE 2024

Le Comité Syndical du Syndicat Intercommunal de Musique Jean-Wiéner, dûment convoqué par Madame la Présidente, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Jacqueline MADRENNES.

Présent-es : Mmes Nathalie BOUSBOA, Delphine CHEMERY, Jacqueline MADRENNES, Danièle ROBIN, M. Aurélien FARGE

Excusé : Sam TOSCANO

Conformément à l'article L.2121-15 du code général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un(e) secrétaire pris au sein du Comité :

Madame Danièle ROBIN ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il (elle) a acceptées. Conformément à l'article L.2121-18 du même code, la séance a été publique.

Madame la Présidente informe les membres du Comité Syndical que le règlement de la formation définit les droits et obligations des agents de la collectivité, dans le respect de la loi. Ce document tend à être consulté par chacun au sein de la collectivité, afin de connaître la réglementation relative à la formation professionnelle dans la fonction publique territoriale et ses modalités d'application dans la collectivité.

Vu les articles L421-1 et suivants, L22-1 à L422-19 et L422-21 à 35 du Code général de la fonction publique;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2008-512 du 29/05/2008 modifié relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux;

Vu le décret n°2015-1385 du 29/10/2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de 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° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;

Vu le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant 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 l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;

Vu l'arrêté n° 31/2021 du 30 juillet 2021 instaurant les lignes directrices de gestions notamment la mise en place d'un règlement de formation

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de l'Isère en date du 19 novembre 2024 relatif au règlement de formation ;

Considérant que le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale, il est garanti à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut titulaire, stagiaire et contractuel ;

Considérant qu'elle doit également favoriser le développement des compétences, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification existants, permettre l'adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à l'intégration des agents et à leur promotion sociale. La formation professionnelle a aussi pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des usagers et du plein accomplissement des missions du service ;

Considérant qu'elle doit favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois ;

Considérant que la formation recouvre :

- Les formations statutaires obligatoires ;
- Les préparations aux concours et examens de la fonction publique territoriale ;
- Les formations personnelles ;
- Les stages proposés par le CNFPT ;
- Les éventuelles actions de formation organisées en interne par la commune pour ses agents, sur des thèmes spécifiques ;
- Les actions de formation organisées en partenariat avec d'autres collectivités sur des thèmes spécifiques choisis par la collectivité territoriale ou auxquels peut adhérer la commune dans l'intérêt de ses agents ;
- La participation des agents de la commune à des formations proposées par des organismes privés qui peuvent, le cas échéant, être diplômants ou certifiants.

Considérant dès lors l'opportunité, d'adopter un règlement interne fixant les modalités de mise en œuvre de la formation des agents du Syndicat Intercommunal de Musique Jean-Wiéner, dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale, et décliné de façon opérationnelle au sein de la collectivité ;

Considérant que l'organisation des départs en formation relève de la responsabilité de l'autorité territoriale et de la hiérarchie, garante du bon fonctionnement du service, sachant que l'agent doit être acteur de son parcours de formation, tout au long de sa carrière ;

Le comité syndical, Après en avoir délibéré,

A L'UNANIMITÉ

Approuve le règlement de formation tel que présenté et annexé à la présente délibération.

Certifie le caractère exécutoire de l'acte, compte tenu de sa réception en Préfecture le
de la publication le

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus et ont signé les membres présents.

**La Présidente,
Jacqueline MADRENNES**

