



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département des Bouches du Rhône

DÉLIBÉRATION DU COMITE SYNDICAL « COLLINES-DURANCE »

Séance du 02.10.2025

Nombre de conseillers
En exercice : 13
Présents : 9
Votants : 9

A 18h30, le Comité Syndical du SIVU « Collines-Durance » s'est réuni dans la salle de la Maison du Temps Libre de la commune de Lamanon sur deuxième convocation en date du 26 septembre 2025 suite à l'absence de quorum lors de la séance initiale du 25 septembre 2025.

Date de la convocation
26/09/2025

Présents : BRONDOLIN Christian, CHANU Jessica, GENTE Hélène, GRANGE Philippe, GUEZOU Eric, INSERGUET Thierry, NERVI Christian, REYBAUD Anne et WIGT Yves.

Absents excusés : ADRAGNA Sandrine, FAURE Nathalie et GUY Ghislaine.

Absents donnant pouvoir : /

Secrétaire de séance : REYBAUD Anne

OBJET : Approbation charte mutualisation des locaux Ecole Frédéric Mistral année 2025/2026 dite « Bien vivre ensemble ! »

2025_23

Monsieur le Président du SIVU Collines Durance soumet au Comité Syndical le rapport suivant :

Les travaux d'agrandissement de l'école maternelle l'Espélido nécessitent un déménagement temporaire dans les locaux de l'école élémentaire Frédéric mistral pour l'année scolaire 2025/2026 ainsi que de l'accueil périscolaire (matin, pause méridienne et soir).

La présente charte, proposée par la commune de Mallemort en sa qualité d'exploitant des locaux, sera signée par tous les acteurs éducatifs à savoir l'école maternelle l'Espélido, l'école élémentaire Frédéric Mistral, l'association Vivons Ensemble pour les accueils périscolaires et le SIVU Collines Durance pour les accueils de loisirs.

Elle a pour objet de définir les règles sur l'utilisation partagée des locaux entre enseignants, directeurs, animateurs, intervenants extérieurs, ATSEM, et agents d'entretien dans le cadre de l'organisation des parcours proposés.

Elle vise également à responsabiliser et engager tous les acteurs participant à la mise en œuvre de cette mutualisation, ainsi tous doivent s'entendre sur une bonne utilisation des locaux en se donnant les 4 objectifs suivants :

- Fixer les règles d'utilisation des locaux,
- Responsabiliser les acteurs et les usagers,
- Permettre une mutualisation des locaux et du matériel,
- Respecter les dispositions relatives à la sécurité.

Considérant que l'organisation des accueils de loisirs pour les enfants de 3 à 14 ans est d'un intérêt intercommunal,

Considérant la convention de mise à disposition de locaux scolaires et communaux établie avec la commune de Mallemort pour l'année 2025.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Comité Syndical du SIVU Collines Durance de prendre la délibération ci-après :

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance »,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code de l'Action Sociale et des Familles.

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance » après avoir entendu les explications du Président et en avoir débattu à l'unanimité des membres présents ou représentés :

- **APPROUVE** la charte de mutualisation des locaux de l'Ecole Frédéric Mistral pour l'année 2025/2026 dite « Bien vivre ensemble ! » proposée par la commune de Mallemort ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président du SIVU Collines Durance à signer la charte.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le Représentant de l'Etat.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Le Président,
Philippe GRANGE





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département des Bouches du Rhône

DÉLIBÉRATION DU COMITE SYNDICAL « COLLINES-DURANCE »

Séance du 02.10.2025

Nombre de conseillers A 18h30, le Comité Syndical du SIVU « Collines-Durance » s'est réuni dans la
En exercice : 13 salle de la Maison du Temps Libre de la commune de Lamanon sur deuxième
Présents : 9 convocation en date du 26 septembre 2025 suite à l'absence de quorum lors
Votants : 9 de la séance initiale du 25 septembre 2025.

Date de la convocation Présents : BRONDOLIN Christian, CHANU Jessica, GENTE Hélène, GRANGE
Philippe, GUEZOU Eric, INSERGUET Thierry, NERVI Christian, REYBAUD Anne
et WIGT Yves.
26/09/2025

Absents excusés : ADRAGNA Sandrine, FAURE Nathalie et GUY Ghislaine.

Absents donnant pouvoir : /

Secrétaire de séance : REYBAUD Anne

OBJET : Modification de la délibération 2025_11 portant sur la création des critères d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents du SIVU Collines Durance

2025_24

Monsieur le Président du SIVU Collines Durance soumet au Comité Syndical le rapport suivant :

Considérant la nécessité de modifier la délibération N°2025_11 portant sur la modification de la délibération relative à la création des critères d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Encadrement Professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents du SIVU Collines compte tenu du recours gracieux déposé par le contrôle de légalité,

Considérant qu'il convient d'actualiser l'article 8 relatif à l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes afin de respecter la limite maximale imposée par le corps de référence de la fonction publique d'état pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale,

Considérant que l'indemnité de responsabilités des régisseurs d'avance et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du CGCT fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière et a vocation à intégrer la part IFSE du RIFSEEP qui se fonde sur la nature des fonctions,

Considérant que le tableau de l'arrêté du 28 mai 1993, modifié par l'arrêté du 03 septembre 2001, déterminant le versement de la part « IFSE régie » en fonction du montant de l'avance et des recettes géré par l'agent n'ont plus lieu d'être depuis l'intégration de cette indemnité au RIFSEEP,

Considérant que les spécificités relatives aux fonctions exercées, notamment en raison du niveau de responsabilité qui y est associé, doivent être prise en compte dans la définition des groupes de fonctions,

Il convient d'actualiser la délibération instaurant le RIFSEEP en intégrant les agents en charge des régies d'avances et de recettes à un groupe de fonction supérieur préexistant ou à créer un groupe de fonction spécifique pour ce type de missions, dans le respect du plafond maximal applicable aux corps homologues de l'Etat, de la façon suivante :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF RIFSEEP (IFSE et CIA)

Les bénéficiaires :

Le régime indemnitaire est applicable aux :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents exclus :

Sont exclus les agents recrutés :

- Pour un acte déterminé (les vacataires) ;
- Sur la base d'un contrat aidé (exemple CAE, PEC) ;
- Sur la base d'un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes et selon les groupes de fonction définis par 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.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Les agents sur poste permanent logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants spécifiques.

ARTICLE 3 : CUMULS

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités.

Toutefois, **l'arrêté en date du 27 août 2015** pris en application de l'article 5 du 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 **précise que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail** tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP (IFSE) est cumulable avec :

- La nouvelle bonification indiciaire – NBI ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
 - L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires - IHTS,
 - L'indemnité d'astreinte,
 - L'indemnité d'intervention,
 - L'indemnité de permanence,
 - L'indemnité forfaitaire complémentaires pour élections - IFCE,
 - L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
 - L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, supplément familial de traitement, etc.) ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les frais de représentation des emplois fonctionnels ;
- L'indemnité de responsabilité du Directeur Général des Services.

ARTICLE 4 : CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2104, le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours),
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

ARTICLE 5 : MODALITES DE MAINTIEN, RETENUE OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

1) Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'IFSE suivra le sort identique du traitement de base à savoir 90% dès le second jour d'arrêt. En cas de CMO au-delà de 90 jours l'IFSE sera supprimé.

2) Autres situations

Les primes cessent d'être versées pour :

- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office,
- Les agents en congé parental,
- Les agents exclus temporairement de leurs fonctions.

Les primes sont maintenues pour :

- Les agents en congés annuels,
- Les agents en congé de maternité, de paternité, congés d'adoption,
- Les agents en congé d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- Les agents en temps partiel thérapeutique.

Une retenue d'1/30ème du montant d'IFSE sera opérée pour chaque jour de carence décomptée à un agent au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finance. Modifié par la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 – art. 9 (V).

L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances, modifié par la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 - art. 9 (V), ne s'applique pas :

Lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

-) Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;
-) Au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé prévu à l'article L. 4138-3-1 du code de la défense, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;
-) Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie ;
-) Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ;
-) Au premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

ARTICLE 6 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Les agents :

- admis à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- occupant un emploi à temps non complet,



- quittant l'établissement,
- recrutés en cours d'année,

sur poste permanent ou non permanent sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 7 : DEFINITION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES CRITERES DE CLASSEMENT

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
Définition	Définition	Définition
Tenir 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 bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critères professionnels

La constitution de l'IFSE s'évalue à la lumière de critères professionnels définis comme suit :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

Niveau d'encadrement :

- Aucun encadrement,
- Nombre d'agents encadrés (de 1 à 10).
- Nombre d'agents encadrés (de 10 à 25),
- Nombre d'agents encadrés (+ de 25).

Coordination, pilotage ou conception :

- Aucune coordination, pilotage ou conception.
- Coordination de différents services ou projets.

- Coordination d'une équipe, d'un projet.

Technicité et Expertise nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Aucune expertise et technicité particulière,
- Spécialisation (paie, prévention, finances, communication...),
- Expert / référent dans plusieurs domaines,
- Forte expertise exigée sur le poste.

Niveau de qualification attendue par poste :

- Sans diplôme,
- De BEP à niveau Bac,
- De Bac à Bac+2,
- Bac+3 et plus,
- Certification ou qualification spécifique.

Niveau d'expérience professionnelle attendue sur le poste :

- Faible expérience exigée sur le poste,
- Expérience intermédiaire,
- Forte expérience exigée sur le poste.

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Aucune sujétion particulière,
- Impact sur l'image de la collectivité,
- Risque d'agression verbale ou physique,
- Formations suivies,
- Capacité à exploiter l'expérience acquise.
- Obligation d'assister aux instances,
- Intervention ponctuelle hors temps de travail,
- Collaboration étroite avec les Élus,
- Nombreuses relations externes (partenaires institutionnelles, extérieures),
- Engagement de la responsabilité Juridique ou financière de la collectivité.

Détermination des groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions pour le SIVU :

- Catégorie A : 2 groupes d'emplois,
- Catégorie B : 3 groupes d'emplois,
- Catégorie C : 2 groupes d'emplois.

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE (plafonds)	Montants max annuels IFSE (plafonds) agents logés par nécessité de service
A	A1	Attachés	Direction générale	36 210 €	
		Educateurs des jeunes enfants	Animatrice du relais de la petite enfance	14 000 €	
	A2	Educateurs des jeunes enfants	Animatrice du relais de la petite enfance	13 000 €	

B	B1		Direction générale	17 480 €	
	B2	Animateurs Rédacteurs	Responsable du pôle Enfance - jeunesse / Chargée de coopération CTG	16 015 €	
			Responsable du pôle administratif / Régisseuse titulaire de la régie « Enfance & Jeunesse »		
B3		Responsable Développement territorial / Chef de projet CTG	14 650 €		
C	C1	Adjoints administratifs	Adjoints administratifs avec spécialisation	11 340 €	
		Adjoints d'animation	Directeurs ACM	11 340 €	7 090 €
			Directeurs ACM adjoints		
	Adjoints techniques	Cuisinière Cytises	11 340 €		
		Chauffeur de bus			
	C2	Adjoints administratifs	Assistants administratives polyvalentes	10 800 €	
Adjoints techniques		Agents des services de restauration	10 800 €	6 750 €	
		Agents d'entretien			
Adjoints d'animation	Adjoints d'animation référents	10 800 €			
		Adjoints d'animation			

ARTICLE 8 : INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES

La part « régie de l'IFSE » peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Cette part majore le montant d'IFSE prévu pour le groupe de fonction de l'agent régisseur dans la limite des plafonds prévus pour ce groupe.

ARTICLE 9 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1. Principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

L'engagement professionnel,

La manière de servir,

Les objectifs,

Les résultats.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

2. Parts et plafonds annuels réglementaires

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes et selon les groupes de fonction définis par 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.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas dépasser les montants suivants :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels CIA (plafonds)	Montants max annuels CIA (plafonds) agents logés par nécessité de service
A	A1	Attachés	Direction générale	6 390 €	
		Educateurs des jeunes enfants	Animatrice du relais de la petite enfance	1 680 €	
	A2	Educateurs des jeunes enfants	Animatrice du relais de la petite enfance	1 560 €	
B	B1	Animateurs Rédacteurs	Direction générale	2 380 €	
	B2		Responsable du pôle Enfance - Jeunesse / Chargée de coopération CTG	2 185 €	
			Responsable du pôle administratif / Régisseuse titulaire de la régie « Enfance & Jeunesse »		
B3	Responsable Développement territorial / Chef de projet CTG	1 995 €			
C	C1	Adjoints administratifs	Adjoints administratifs avec spécialisation	1 260 €	
		Adjoints d'animation	Directeurs ACM	1 260 €	1 260 €
			Directeurs ACM adjoints		
Adjoints techniques	Cuisinière Cytises Chauffeur de bus	1 260 €			

C2	Adjoins administratifs	Assistantes administratives polyvalentes	1 200 €	
	Adjoins techniques	Agents des services de restauration Agents d'entretien	1 200 €	1 200 €
	Adjoins d'animation	Adjoins d'animation référents Adjoins d'animation	1 200 €	

3. Déclinaison

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Comité Syndical.

4. Attribution

L'attribution du montant est fixée par un outil précisant les critères, sous critères et cotations de points. En fonction du nombre de points, l'agent se verra attribuer le montant du CIA.

ARTICLE 10 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel versé au mois de juin de l'année N en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent de l'année N-1.

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

- La réalisation des objectifs individuel ;
- Le respect des délais d'exécution ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La disponibilité, l'adaptabilité et l'investissement personnel ;
- La capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail ;
- La démarche écologique.

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

ARTICLE 11 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent pourront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement du CIA. Ainsi, le CIA sera alors calculé au prorata des mois travaillés sur la période de référence.

Par ailleurs, la circulaire du 22 mars 2011 prise pour l'application du décret n°2010-997 précité prévoit que « il appartient au chef de service d'apprécier si **l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement** à la baisse l'année suivante.

Aussi, les modalités du versement tiendront compte de la circulaire.

ARTICLE 12 : ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CIA

Pour permettre la déclinaison opérationnelle du CIA, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de d'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagés par tous.

ARTICLE 13 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 26 septembre 2025.

ARTICLE 14 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Comité Syndical du SIVU Collines Durance de prendre la délibération ci-après :

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance »,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code Général de la Fonction Publique,
- L'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents modifié par l'arrêté du 03 septembre 2001,
- Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
- 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,
- Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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,

- Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat,
- La délibération du Comité Syndical du 8 janvier 2018 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1er janvier 2018,
- La délibération du Comité Syndical du 17 mai 2022 instaurant la création des critères d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et intégration du groupe de fonction à la catégorie A au SIVU « Collines Durance »,
- La délibération du Comité Syndical du 17 décembre 2024 modifiant la délibération 2022_08 portant sur la création des critères d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents du SIVU Collines Durance,
- La délibération du Comité Syndical du 15 avril 2025 modifiant la délibération 2024_58 portant sur la création des critères d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents du SIVU Collines Durance,
- Le recours gracieux dirigé contre la délibération n°2025_11 du 15 avril 2025 actualisant la délibération n°2024_58 instaurant le RIFSEEP du contrôle de légalité en date du 23 juin 2025,
- L'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 16 septembre 2025.

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance » après avoir entendu les explications du Président et en avoir débattu à l'unanimité des membres présents ou représentés :

- **APPROUVE** la modification de la délibération 2025_11 portant sur la création des critères d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents du SIVU Collines Durance ;
- **AUTORISE** le Président à signer tout acte et à prendre toute disposition concourant à la bonne exécution de la présente délibération.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le Représentant de l'Etat.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Le Président,
Philippe GRANGE



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département des Bouches du Rhône

DÉLIBÉRATION DU COMITE SYNDICAL « COLLINES-DURANCE »

Séance du 02.10.2025

Nombre de conseillers A 18h30, le Comité Syndical du SIVU « Collines-Durance » s'est réuni dans la
En exercice : 13 salle de la Maison du Temps Libre de la commune de Lamanon sur deuxième
Présents : 9 convocation en date du 26 septembre 2025 suite à l'absence de quorum lors
Votants : 9 de la séance initiale du 25 septembre 2025.

Date de la convocation Présents : BRONDOLIN Christian, CHANU Jessica, GENTE Hélène, GRANGE
26/09/2025 Philippe, GUEZOU Eric, INSERGUET Thierry, NERVI Christian, REYBAUD Anne
et WIGT Yves.

Absents excusés : ADRAGNA Sandrine, FAURE Nathalie et GUY Ghislaine.

Absents donnant pouvoir : /

Secrétaire de séance : REYBAUD Anne

OBJET : Actualisation de l'organigramme fonctionnel des services du SIVU Collines
Durance

2025_25

Monsieur le Président du SIVU Collines Durance soumet au Comité Syndical le rapport
suivant :

Monsieur le Président rappelle que l'organisation des services passe par la formalisation
d'un organigramme fonctionnel qui permette de donner une vue d'ensemble de la
répartition des postes et fonctions.

Cet outil de gestion des ressources humaines est fondamental et permet une représentation
schématique des postes de travail ainsi que des liens fonctionnels, organisationnels et
hiérarchiques.

L'organigramme est amené à évoluer en fonction des changements organisationnels
majeurs en sein des services du SIVU Collines Durance. A ce titre, et conformément aux
dispositions des articles L.351-1 à L.351-3 du Code Général de la Fonction Publique, le
Comité Social Territorial sera automatiquement et préalablement consulté puisqu'il donne

un avis sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions de l'administration ayant un impact sur les personnels eau aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences.

Considérant la nécessité de réorganiser hiérarchiquement l'organisation des services du SIVU Collines Durance, impliquant la création de trois pôles : administratif, enfance - jeunesse et relais petite enfance,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 16 septembre 2025,

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Comité Syndical du SIVU Collines Durance de prendre la délibération ci-après :

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance »,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code de l'Action Sociale et des Familles,
- L'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 16 septembre 2025.

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance » après avoir entendu les explications du Président et en avoir débattu à l'unanimité des membres présents ou représentés :

- **PREND CONNAISSANCE ET VALIDE** l'actualisation de l'organigramme fonctionnel des services du SIVU Collines Durance présenté en annexe.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le Représentant de l'Etat.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Le Président,
Philippe GRANGE





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département des Bouches du Rhône

DÉLIBÉRATION DU COMITE SYNDICAL « COLLINES-DURANCE »

Séance du 02.10.2025

Nombre de conseillers
En exercice : 13
Présents : 9
Votants : 9

A 18h30, le Comité Syndical du SIVU « Collines-Durance » s'est réuni dans la salle de la Maison du Temps Libre de la commune de Lamanon sur deuxième convocation en date du 26 septembre 2025 suite à l'absence de quorum lors de la séance initiale du 25 septembre 2025.

Date de la convocation
26/09/2025

Présents : BRONDOLIN Christian, CHANU Jessica, GENTE Hélène, GRANGE Philippe, GUEZOU Eric, INSERGUET Thierry, NERVI Christian, REYBAUD Anne et WIGT Yves.

Absents excusés : ADRAGNA Sandrine, FAURE Nathalie et GUY Ghislaine.

Absents donnant pouvoir : /

Secrétaire de séance : REYBAUD Anne

OBJET : Attribution d'une subvention au profit du LAEP « Les Matins Câlines » pour l'année 2025

2025_26

Monsieur le Président du SIVU Collines Durance soumet au Comité Syndical le rapport suivant :

Le LAEP Intercommunal « Les Matins Câlines » a pour but de faire rencontrer les familles dans un espace convivial. C'est un lieu d'échange, de partage et de socialisation pour les enfants de 0 à 6 ans.

Géré par l'association « Vivons Ensemble » de la commune de Mallemort, et partenaire de différents organismes (CD13 – MSA – PMI – Crèches – Ecoles – Assistantes Maternelles – RPE...), il est agréé par le CAF pour l'accueil de 10 enfants maximum par séance.

Ce lieu est ouvert, gratuitement et sans inscription, à toutes les familles du territoire du SIVU Collines Durance, le jeudi matin à la Maison des associations sur la Commune de Mallemort et, depuis octobre 2022, le lundi matin en itinérance dans les autres communes du SIVU afin d'élargir les possibilités d'accueil pour les familles du territoire.

Suite au dépôt de demande de subvention de l'association « Vivons Ensemble » dans le cadre du LAEP œuvrant sur le territoire du SIVU Collines Durance, il est proposé le versement d'une subvention de 4 000 € pour contribuer à son fonctionnement au titre de l'année 2025.

L'attribution de cette subvention fera l'objet d'une convention de partenariat signée entre l'association « Vivons Ensemble » et le SIVU Collines Durance.

La subvention sera versée au cours du deuxième semestre 2025. En contrepartie, l'association devra fournir un bilan des actions LAEP de l'année N-1. A défaut de transmission des éléments demandés, le versement de la subvention ne sera pas réalisé.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Comité Syndical du SIVU Collines Durance de prendre la délibération ci-après :

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance »,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- La demande subvention déposée par l'association « Vivons ensemble ».

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance » après avoir entendu les explications du Président et en avoir débattu à l'unanimité des membres présents ou représentés :

- **AUTORISE** Monsieur le Président à verser une subvention de fonctionnement correspondant à 4 000 € au titre de l'année 2025 au LAEP « Les Matins Câlines » géré par l'association « Vivons Ensemble » ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer la convention de partenariat conclue avec l'association « Vivons Ensemble » pour l'année 2025.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le Représentant de l'Etat.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Le Président,
Philippe GRANGE





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département des Bouches du Rhône

DÉLIBÉRATION DU COMITE SYNDICAL « COLLINES-DURANCE »

Séance du 02.10.2025

Nombre de conseillers
En exercice : 13
Présents : 9
Votants : 9

A 18h30, le Comité Syndical du SIVU « Collines-Durance » s'est réuni dans la salle de la Maison du Temps Libre de la commune de Lamanon sur deuxième convocation en date du 26 septembre 2025 suite à l'absence de quorum lors de la séance initiale du 25 septembre 2025.

Date de la convocation
26/09/2025

Présents : BRONDOLIN Christian, CHANU Jessica, GENTE Hélène, GRANGE Philippe, GUEZOU Eric, INSERGUET Thierry, NERVI Christian, REYBAUD Anne et WIGT Yves.

Absents excusés : ADRAGNA Sandrine, FAURE Nathalie et GUY Ghislaine.

Absents donnant pouvoir : /

Secrétaire de séance : REYBAUD Anne

OBJET : Approbation des conventions de mise à disposition de locaux municipaux pour l'année scolaire 2025/2026 entre le SIVU « Collines Durance » et les communes de Charleval, Lamanon, Mallemort et Vernègues pour le Relais Intercommunal Petite Enfance (RPE) « Le Petit Prince »

2025_27

Monsieur le Président du SIVU Collines Durance soumet au Comité Syndical le rapport suivant :

Monsieur le Président du SIVU Collines Durance rappelle au Comité Syndical que le Relais Petite Enfance "Le Petit Prince" est un lieu de ressource gratuit qui s'adresse aux parents, futurs parents, assistants maternels et gardes d'enfants à domicile, ainsi qu'à toute personne intéressée par les métiers de la Petite Enfance.

Le Relais de la Petite Enfance constitue sur le territoire le service de référence de l'accueil du jeune enfant à la fois pour les parents et les professionnels.



Le Relais Petite Enfance « Le Petit Prince » sollicite l'utilisation de salles ainsi que la mise à disposition de matériel et mobilier nécessaire à la réalisation d'ateliers collectifs et éducatifs gratuits à destination des enfants accompagnés de leur assistante maternelle ou garde à domicile.

A cet effet, des conventions d'utilisation de locaux municipaux doivent être signées entre le SIVU « Collines Durance » et les communes membres à savoir Charleval, Lamanon, Mallemort et Vernègues.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer au Comité Syndical du SIVU Collines Durance de prendre la délibération ci-après :

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance »,

Vu

- Le Code Général des Collectivités Territoriales.

Le Comité Syndical du SIVU « Collines Durance » après avoir entendu les explications du Président et en avoir débattu à l'unanimité des membres présents ou représentés :

- **APPROUVE** les projets de conventions de mise à disposition de locaux municipaux annexés entre le SIVU « Collines Durance » et les communes de Charleval, Lamanon, Mallemort et Vernègues,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer les conventions définitives avec les communes de Charleval, Lamanon, Mallemort et Vernègues.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le Représentant de l'Etat.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Le Président,
Philippe GRANGE