

**CONSEIL
COMMUNAUTAIRE
DU 10/09/2024**

ANNEXES

ANNEXE
DU RAPPORT
N°4

Modification du RIFSEEP

CRITERES D'EVALUATION ENTRETIEN PROFESSIONNEL à compter de l'année 2024

Critères	A acquérir (0 point)	A conforter (0,5 point)	Conforme aux attentes (1 point)	Supérieur aux attentes (1,5 points)	Précisions sur ce qui est entendus par le critère
Résultats					
Réaliser un travail de qualité dans les temps impartis	Travail non fait	Travail fait mais hors délai ou travail mal réalisé dans les délais	Travail conforme	Travail réalisé de qualité et sait anticiper	<i>Qualité = Respect des normes et des procédures liées au poste - Connaissance des savoir-faire techniques - Gestion du temps</i>
Atteindre au moins 1 objectif annuel individuel ou collectif	Aucun objectif atteint	1 Objectif partiellement atteint	1 Objectif atteint	Plusieurs objectifs atteints	Il s'agit des objectifs définis dans l'entretien annuel d'évaluation de l'année N-1
Faire des propositions cohérentes pour l'amélioration du fonctionnement du service	Aucune proposition d'amélioration du service	Au moins une proposition d'amélioration du service dans l'année mais non réalisable ou cohérente	Au moins une proposition dans l'année pertinente et réaliste	Plus d'une proposition pertinente et réaliste dans l'année	<i>Etre force de proposition (pour toute amélioration par ex des outils ou supports de travail ...) et/ou prises d'initiatives pertinentes</i>
Etre autonome et savoir rendre compte	Doit être accompagné	Autonomie sans rendre compte régulièrement	Autonome et rend compte régulièrement	Prend des initiatives pertinentes et rend compte à sa hiérarchie	<i>Apte à travailler seul sans avoir besoin du soutien ou de supervision en permanence</i>
Engagement					
Se donner les moyens de monter en compétences (formations, concours, examens...)	Aucune formation ou préparation de concours ou examen	Inscription à au moins une formation ou préparation de concours / examen	Suivi d'une formation au moins et mise en application ou préparation d'un concours/examen	Validation d'un concours ou examen	Les formations comprennent les webinaires, journées d'actualité, MOOC...avec attestation de formation.
Exercice de mission supplémentaire de façon ponctuelle ou remplacement d'un collègue	Aucune mission supplémentaire ponctuellement	A réalisé une mission supplémentaire mais au détriment de ses missions principales sans alerter son responsable	A réalisé une mission supplémentaire ponctuellement tout en réalisant ses missions principales	A réalisé plusieurs missions supplémentaires ou a réalisé un remplacement ou une mission supplémentaire de 3 mois minimum	
Savoir être					
Sens de l'écoute et du dialogue : comprendre et se faire comprendre	Ne comprend pas et ne cherche pas à comprendre ou à demander	Ne comprend pas et cherche à comprendre	Comprend et sait exprimer ses difficultés	Comprend et s'exprime aisément et explique aux autres	
Capacité à collaborer et à travailler en équipe	Ne collabore pas avec les autres ou difficilement	Collabore de façon irrégulière	Collabore régulièrement avec les autres	Collabore régulièrement et facilite le travail d'équipe	
Capacité à s'adapter et à être réactif	Ne s'adapte pas et n'est pas réactif	S'adapte ou est réactif de façon inadaptée	S'adapte facilement et est réactif	Anticipe les missions qui nécessitent de s'adapter et d'être réactif, accepte une mobilité interne	
Encadrant :					
Capacité à fixer des objectifs précis, évaluable et atteignables qu'ils soient individuels ou collectifs (SMART*)	Objectifs non définis ou pas de Compte Rendu d'entretien professionnel	Des objectifs définis non SMART	Des objectifs SMART suivis	Des objectifs SMART impactant l'organisation et évaluable tout au long de l'année	SMART* : Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et avec un délai Temps
Capacité à contribuer à une vision stratégique et à la partager	Pas de proposition, pas de projets	Propositions non efficaces ou manquant de cohérence	Propositions cohérentes et efficaces	Propositions accompagnant le changement et l'innovation dans la collectivité, avec anticipation et adhésion du politique	<i>Efficient = résultat rapporté aux moyens</i>
Capacité à détecter et désamorcer les conflits	Identifie le conflit mais ne le gère pas	Identifie le conflit et met en place une gestion du conflit	Anticipe le conflit et passe par le dialogue avant que naisse celui-ci	Le management de l'équipe ne génère pas de conflit	

(Mise à jour du 10/09/2024)

R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et C.I.A.) pour la Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale

Le régime indemnitaire se compose de deux éléments,

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) qui est facultatif et lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

A. Le principe réglementaire

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 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.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) sera instaurée pour :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant une ancienneté de 1 an minimum.

C. La détermination des groupes de fonctions, des critères et des montants maxima

Groupes sur la base des groupes définis pour la fonction publique d'Etat :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

L'I.F.S.E. est composée d'un montant de base applicable aux agents de la collectivité, fixé dans la limite des plafonds de la fonction d'Etat.

Critères (sur la base du CDG26) :

Critère 1	Critère 2	Critère 3
Fonction 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
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Responsabilité de projet ou d'opération - Responsabilité de formation d'autrui - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur) - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) <ul style="list-style-type: none"> - Complexité - Niveau de qualification - Temps d'adaptation - Difficulté d'exécution simple ou interprétation) <ul style="list-style-type: none"> - Autonomie - Initiative - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets - Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilance - Risques d'accident - Risque de maladie - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Valeur des dommages - Responsabilité financière <ul style="list-style-type: none"> - Effort physique - Tension mentale, nerveuse <ul style="list-style-type: none"> - Confidentialité - Relations internes - Relations externes - Facteur de perturbation

Montants d'IFSE sur la base des plafonds de la fonction publique d'Etat:

Filière administrative

ATTACHES TERRITORIAUX et ATTACHES HORS CLASSE			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une collectivité</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, de projet ou d'opération, niveau d'encadrement dans la hiérarchie, ampleur du champ d'action, influence primordiale du poste sur les résultats</p> <p>Critère 2 : complexité, niveau de qualification, difficulté, autonomie, initiative, diversité et simultanéité des projets</p> <p>Critère 3 : responsabilité financière, tension morale et nerveuse, relations internes et externes</p>	36 210 € (soit 3 017€/mois)	22 310 € (soit 1 859€/mois)
Groupe 3	<i>Responsable d'un service, ...</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, de projet ou d'opération, influence partagée du poste sur les résultats, ampleur du champ d'action</p> <p>Critère 2 : connaissances élevées, niveau de qualification, initiative, influence et motivation d'autrui, diversités des projets et des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, responsabilité financière, tension nerveuse et morale, confidentialité</p>	25 500 € (soit 2 125€/mois)	14 320 € (soit 1 193€/mois)
Groupe 4	<i>Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, ...</i>	<p>Critère 2 : niveau de qualification, autonomie, initiative, complexité et diversité des projets et simultanéité des missions, diversité des domaines de compétence</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, confidentialité,</p>	20 400 € (soit 1 700€/mois)	11 160 € (soit 930€/mois)

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

REDACTEURS TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, ampleur du champ d'action, responsabilité de projet ou d'opération, influence du poste sur les résultats</p> <p>Critère 2 : complexité, niveau de qualification, initiative, diversité et simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui, difficulté d'exécution, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : vigilance, relation interne et externe, confidentialité, tension morale et nerveuse</p>	17 480 € (soit 1 456€/mois)	8 030 € (soit 669€/mois)
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, ...</i>	<p>Critère 2 : Niveau de connaissance autonomie, initiative, diversité des dossiers, complexité, simultanéité des dossiers</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, tension nerveuse et morale, responsabilité financière, confidentialité</p>	16 015 € (soit 1 334€/mois)	7 220 € (soit 602€/mois)
Groupe 3	<i>Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...</i>	<p>Critère 2 : Complexité, niveau de qualification, de connaissances, autonomie, diversité des dossiers</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, vigilance et confidentialité</p>	14 650 € (soit 1 220€/mois)	6 670 € (soit 556€/mois)

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...</i>	<p>Critère 2 : connaissances élevées, initiative, autonomie, diversité des tâches, simultanéité des tâches, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, confidentialité, tension nerveuse et morale, responsabilité financière, vigilance</p>	11 340 € (soit 945€/mois)	7 090 € (soit 591€/mois)
Groupe 2	<i>Agent d'exécution, agent d'accueil, ...</i>	<p>Critère 2 : autonomie, initiative, diversité des tâches, simultanéité des tâches, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, vigilance, tension nerveuse et morale, confidentialité</p>	10 800 € (soit 900€/mois)	6 750 € (soit 563€/mois)

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique

INGENIEURS TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'un service, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, de projet, ampleur du champ d'action</p> <p>Critère 2 : connaissances élevées, initiative, autonomie, diversité des tâches, complexité, difficulté d'exécution</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, responsabilité de sécurité d'autrui, responsabilité financière</p>	46 920 € (soit 3 910€/mois)	32 850 € (soit 2 737.50€/mois)

Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure, expertise, ...</i>	<p>Critère 2 : Connaissances, niveau de qualification requis, difficulté, diversité des tâches, des dossiers ou des projets, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : Vigilance, risques d'accident, responsabilité matérielle, responsabilité pour la sécurité d'autrui, effort physique, relations internes, externes, facteurs de perturbation</p>	40 290€ (soit 3 357.50€/mois)	28 200 € (soit 2 350€/mois)
Groupe 3	<i>Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements ...</i>	<p>Critère 2 : Connaissances, complexité, niveau de qualification, difficulté d'exécution, autonomie, diversité des tâches, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : Vigilance, risques d'accident, responsabilité matérielle, responsabilité de la sécurité d'autrui, effort physique, relations internes, externes, facteurs de perturbation</p>	36 000 € (soit 3 000€/mois)	25 190 € (soit 2 099.15€/mois)

Taux des Ingénieurs suivants les bases des corps transitoires équivalents avec la fonction publique d'Etat (arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

TECHNICIENS TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'un service, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, de projet, ampleur du champ d'action</p> <p>Critère 2 : connaissances élevées, initiative, autonomie, diversité des tâches, complexité, difficulté d'exécution</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes, responsabilité de sécurité d'autrui, responsabilité financière</p>	19 660 € (soit 1 638€/mois)	13 760 € (soit 1 146€/mois)
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure, expertise, ...</i>	<p>Critère 2 : Connaissances, niveau de qualification requis, difficulté, diversité des tâches, des dossiers ou des projets, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : Vigilance, risques d'accident, responsabilité matérielle, responsabilité pour la sécurité d'autrui, effort physique, relations internes, externes, facteurs de perturbation</p>	18 580 € (soit 1 547€/mois)	13 005 € (soit 1 083€/mois)

Groupe 3	<i>Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements ...</i>	<p>Critère 2 : Connaissances, complexité, niveau de qualification, difficulté d'exécution, autonomie, diversité des tâches, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : Vigilance, risques d'accident, responsabilité matérielle, responsabilité de la sécurité d'autrui, effort physique, relations internes, externes, facteurs de perturbation</p>	17 500 € (soit 1 458€/mois)	12 250 € (soit 1 020€/mois)
----------	--	--	--------------------------------	--------------------------------

Arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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.

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique ...</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement et de coordination</p> <p>Critère 2 : complexité, initiative</p> <p>Critère 3 : vigilance, responsabilité pour la sécurité d'autrui</p>	11 340 € (soit 945€/mois)	7 090 € (soit 591€/mois)
Groupe 2	<i>Agent d'exécution, ...</i>	<p>Critère 2 : Connaissance, autonomie, diversité des tâches</p> <p>Critère 3 : vigilance, risques d'accidents, de maladie, valeur du matériel utilisé, effort physique</p>	10 800 € (soit 900€/mois)	6 750 € (soit 563€/mois)

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité ...</i>	<p>Critère 2 : autonomie, diversité des tâches, difficulté d'exécution,</p> <p>Critère 3 : vigilance, risques d'accidents, de maladie, valeur du matériel utilisé, effort physique, facteur de perturbation</p>	11 340 € (soit 945€/mois)	7 090 € (soit 591€/mois)
Groupe 2	<i>Agent d'exécution...</i>	<p>Critère 2 : autonomie, diversité des tâches</p> <p>Critère 3 : vigilance, risques d'accidents, de maladie, valeur du matériel utilisé, effort physique, facteur de perturbation</p>	10 800 € (soit 900€/mois)	6 750 € (soit 563€/mois)

Arrêté du 16 juin 2017 paru au JO du 12/08/2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps d'agent de maîtrise territoriaux et d'adjoints techniques territoriaux.

Filière animation

ANIMATEURS TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, ampleur du champ d'action</p> <p>Critère 2 : niveau de qualification, initiative, diversité et simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : relation intérieur et extérieur, responsabilité financière</p>	17 480 € (soit 1 456€/mois)	8 030 € (soit 669€/mois)
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,...</i>	<p>Critère 2 : niveau de qualification, autonomie, initiative, complexité et diversité des projets</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes</p>	16 015 € (soit 1 334€/mois)	7 220 € (soit 602€/mois)
Groupe 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers, ...</i>	<p>Critère 2 : autonomie, initiative, diversité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : confidentialité, responsable pour la sécurité d'autrui, relations internes et externes</p>	14 650 € (soit 1 220€/mois)	6 670 € (soit 556€/mois)

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	<p>Critère 1 : Responsabilité d'encadrement, de coordination, de projet, ampleur du champ d'action</p> <p>Critère 2 : autonomie, initiative, diversité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : confidentialité, responsable pour la sécurité d'autrui, relations internes et externes</p>	11 340 € (soit 945€/mois)	7 090 € (soit 591€/mois)

Groupe 2	Agent d'exécution, ...	<p>Critère 2 : Connaissance, autonomie, diversité des tâches, niveau de qualification, influence et motivation d'autrui, diversité des domaines de compétences</p> <p>Critère 3 : vigilance, responsabilité pour la sécurité d'autrui, relations internes et externes, risque d'accident, risque de maladie, valeur du matériel utilisé, effort physique, confidentialité, facteur de perturbation</p>	10 800 € (soit 900€/mois)	6 750 € (soit 563€/mois)
----------	------------------------	--	------------------------------	-----------------------------

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Filière médico-sociale

EDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...</i>	<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, ampleur du champ d'action,</p> <p>Critère 2 : complexité, niveau de qualification, initiative, diversité et simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : vigilance, relation interne et externe</p>	14 000 € (soit 1 166€/mois)	/
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,...</i>	<p>Critère 2 : autonomie, initiative, diversité des dossiers</p> <p>Critère 3 : relations internes et externes</p>	13 500 € (soit 1 125€/mois)	/
Groupe 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers, ...</i>	<p>Critère 2 : complexité, autonomie, initiative, diversité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : confidentialité, responsable pour la sécurité d'autrui, relations internes et externes</p>	13 000 € (soit 1 083€/mois)	/

Référence selon l'annexe 2 du décret n°2020-182 des éducateurs de la protection judiciaire et de la jeunesse- arrêté provisoire du 17/12/2018

PUERICULTRICES TERRITORIALES			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...</i>	Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, ampleur du champ d'action, Critère 2 : complexité, niveau de qualification, initiative, diversité et simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui Critère 3 : vigilance, relation interne et externe	19 480 € (soit 1 623€/mois)	/
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,...</i>	Critère 2 : autonomie, initiative, diversité des dossiers Critère 3 : relations internes et externes	15 300€ (soit 1 275€/mois)	/

Référence selon l'annexe 2 du décret n°2020-182 en attente assistants de service sociaux administratifs de l'Etat (service déconcentrés)

ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO EDUCATIFS			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 2	Assistants socio-éducateurs	Critère 2 : Connaissance, niveau de qualification, autonomie, simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui Critère 3 : Vigilance, responsabilité pour la sécurité d'autrui, tension mentale, nerveuse, relations externes, facteur de perturbation	15 300 € (soit 1 275€/mois)	/

Arrêté du 23/12/2019 – annexe arrêté du 17/12/2015 – mise en œuvre fonction publique territoriale le 01/01/2016.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 2	ATSEM	<p>Critère 2 : Connaissance, niveau de qualification, diversité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : Vigilance, risque d'accident, risque de maladie, responsabilité pour la sécurité d'autrui, effort physique, tension mentale, nerveuse, relations internes, relations externes, facteur de perturbation</p>	10 800 € (soit 900€/mois)	6 750 € (soit 563€/mois)

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

AUXILIAIRES DE PUERICULTURE TERRITORIAUX			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1		<p>Critère 1 : responsabilité d'encadrement, de coordination, ampleur du champ d'action,</p> <p>Critère 2 : complexité, niveau de qualification, initiative, diversité et simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : vigilance, relations internes et externes, responsabilité pour la sécurité d'autrui, effort physique, tension mentale, nerveuse, relations internes, relations externes, facteur de perturbation</p>	9 000 € (soit 750€/mois)	5 150€ (soit 429€/mois)
Groupe 2		<p>Critère 2 : Connaissance, niveau de qualification, autonomie, simultanéité des tâches, influence et motivation d'autrui</p> <p>Critère 3 : Vigilance, responsabilité pour la sécurité d'autrui, tension mentale, nerveuse, relations externes, facteur de perturbation</p>	8 010 € (soit 667.50€/mois)	4 860€ (soit 405€/mois)

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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

Filière Culturelle

Adjointes territoriales du patrimoine			I.F.S.E.	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Critères	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 2	Archiviste	Critère 2 : Connaissance, complexité, difficulté d'exécution, autonomie Critère 3 : Vigilance, responsabilité valeur des dommages, effort physique, confidentialité, relations internes, relations externes, facteur de perturbation	10 800 € (soit 900€/mois)	6 750€ (soit 563€/mois)

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Adjointes territoriales du patrimoine.

D. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les 2 ans et demi, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (exemples : 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 à la suite d'une promotion.

E. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement ;
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

F. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Préciser la périodicité de versement : **mensuelle.**

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuel.

G. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Préciser la périodicité de versement : **mensuelle**.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuel.

Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

A. Le principe réglementaire

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera instauré pour :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant une ancienneté de 1 an minimum.

C. La détermination des groupes de fonctions, des critères et des montants maxima

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction du groupe de fonctions (fixés par la collectivité pour l'IFSE) et de la valeur professionnelle dont les critères retenus par la collectivité sont les suivants après avis favorable du CST pour les entretiens à compter de 2024 :

- Réaliser un travail de qualité dans les temps impartis
- Atteindre au moins 1 objectif annuel individuel ou collectif
- Faire des propositions cohérentes pour l'amélioration du fonctionnement du service
- Être autonome et savoir rendre compte
- Se donner les moyens de monter en compétences (formations, concours, examens...)
- Exercice de mission supplémentaire de façon ponctuelle ou remplacement d'un collègue
- Sens de l'écoute et du dialogue : comprendre et se faire comprendre
- Capacité à collaborer et à travailler en équipe
- Capacité à s'adapter et à être réactif
- Capacité à fixer des objectifs précis, évaluables et atteignables qu'ils soient individuels ou collectifs (SMART)
- Capacité à contribuer à une vision stratégique et à la partager
- Capacité à détecter et désamorcer les conflits

Les montants maxima du CIA sont les suivants :

Montant par catégorie :

A= 1 000€

B = 700€

C = 500€

Répartition de la prime : (non encadrant 9 critères -13.5 points maxi)

33% du montant = 1,5 à 4,5 points

66% du montant = 5 à 9 points

100% du montant = 9,5 à 13,5 points

Répartition de la prime : (encadrant 12 critères -18 points maxi)

33% du montant = 2 à 9 points

66% du montant = 9.5 à 13.5 points

100% du montant = 14 à 18 points

D. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), le C.I.A. suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A. sera maintenu intégralement ;
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du C.I.A. est suspendu.
- En cas d'avertissement ou de tout autre mesures disciplinaires au cours de l'année de référence, le versement sera suspendu.

E. Périodicité de versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement **annuel sur le mois de décembre** après les entretiens professionnels et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuel.

3/ Les règles de cumul réglementaire :

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler notamment avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

- L'indemnité de sujétions spéciales

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnité d'horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), IFSE Régie
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération définis par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité, avant l'entrée en vigueur de la loi précitée).

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au R.I.S.F.E.E.P.

COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2024

Collectivité : **Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale**

Nom, prénom :

Statut : titulaire / non titulaire

Catégorie :

Grade :

Echelon :

Service :

Fonction :

Temps de travail :

- Temps complet
- Temps partiel : ... %
- Temps non complet : ... heures

Date de l'entretien :

EVALUATEUR (nom, prénom, qualité) :

L'entretien professionnel annuel contribue à :

- ✓ Favoriser l'évolution professionnelle de chaque agent et le dialogue avec son responsable en contribuant au développement du service et des missions de service public.
- ✓ Analyser l'année écoulée pour projeter l'année à venir et donner du sens.
- ✓ Mettre à jour la fiche de poste de l'agent.
- ✓ Fixer des objectifs individuels partagés entre l'agent et son responsable.
- ✓ Définir les besoins en formation et contribuer à l'élaboration du plan de formation de la structure.

Ce document doit être communiqué au service RH afin de :

- vérifier la réalisation des entretiens,
- valider les mises à jour des fiches de poste,
- recueillir les demandes de formation,
- traiter les demandes de mobilité.

Une copie doit être transmise à l'agent et une copie au responsable hiérarchique direct

Rappel :

- ✓ Chaque agent doit avoir copie de son entretien annuel.
- ✓ L'original est conservé dans les dossiers du personnel au sein du service Ressources Humaines

I – BILAN DE L'ANNEE ECOULEE

A – LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

Quels éléments ont marqué votre année professionnelle ?

B – LES RESULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS AU VU DES OBJECTIFS FIXES

Objectif fixé pour l'année	Atteint	Partiellement atteint	Non atteint	Observations liées aux résultats (<i>analyse des causes, obstacles rencontrés, compétences restant à acquérir ou consolider ...</i>)

C – LES FORMATIONS EFFECTUEES

Intitulé	Compétences acquises	Compétences restant à acquérir ou consolider

D – LES POINTS FORTS ET AXES DE PROGRES

A partir de la fiche de poste et au regard du bilan de l'année (auto-évaluation et évaluation du responsable).

Points forts	Axes de progrès

II – APPRECIATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE POUR L'ANNEE

Selon les critères définis en Comité Technique

Critères	A acquérir (0 point)	A conforter (0.5 points)	Conforme aux attentes (1 point)	Supérieur aux attentes (1.5 points)	Précisions sur ce qui est entendu par le critère
Résultats					
Réaliser un travail de qualité dans les temps impartis					Qualité = Respect des normes et des procédures liées au poste – connaissance des savoir-faire techniques – Gestion du temps
Atteindre au moins 1 objectif annuel individuel ou collectif					Il s'agit des objectifs définis dans l'entretien annuel d'évaluation de l'année N-1
Faire des propositions cohérentes pour l'amélioration du fonctionnement du service					Être force de proposition (pour toute amélioration par ex. des outils ou supports de travail...) et/ou prises d'initiatives pertinentes
Être autonome et savoir rendre compte					Apte à travailler seul sans avoir besoin du soutien ou de supervision en permanence
Engagement					
Se donner les moyens de monter en compétences (formations, concours, examens...)					Les formations comprennent les webinaires, journées d'actualité, MOOC... avec attestation de formation
Exercice de mission supplémentaire de façon ponctuelle ou remplacement d'un collègue					
Savoir être					
Sens de l'écoute et du dialogue : comprendre et se faire comprendre					
Capacité à collaborer et à travailler en équipe					
Capacité à s'adapter et à être réactif					
Encadrant					
Capacité à fixer des objectifs précis, évaluables et atteignables qu'ils soient individuels ou collectifs (SMART*)					SMART* = Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et avec un délai Temps
Capacité à contribuer à une vision stratégique et à la partager					Efficient = résultat rapporté aux moyens
Capacité à détecter et désamorcer les conflits					
TOTAL DE POINTS					Somme total des points

Montant par catégorie :

A = 1 000 €
 B = 700 €
 C = 500 €

Répartition de la prime : (non encadrant 9 critères – 13.5 points maxi)

33 % du montant = 1.5 à 4.5 points
 66 % du montant = 5 à 9 points
 100 % du montant = 9.5 à 13.5 points

Répartition de la prime : (encadrant 12 critères – 18 points maxi)

33 % du montant = 2 à 9 points
 66 % du montant = 9.5 à 13.5 points
 100 % du montant = 14 à 18 points

<i>Rappel :</i>
✓ Chaque agent doit avoir copie de son entretien annuel.
✓ L'original est conservé dans les dossiers du personnel au sein du service Ressources Humaines

III – PREPARONS ENSEMBLE L'ANNEE A VENIR

A – ACTUALISATION DU POSTE

Missions / activités nouvelles ou en évolution :

Missions / activités supprimées :

Ces évolutions sont-elles susceptibles de faire évoluer le poste ? Oui Non

B – LES OBJECTIFS FIXES POUR L'ANNEE A VENIR

Rappel des objectifs de service :

Objectifs individuels :

Objectif 1 :

- Résultats attendus :
- Echéance :
- Moyens mis à disposition :

Objectif 2 :

- Résultats attendus :
- Echéance :
- Moyens mis à disposition :

Objectif 3 :

- Résultats attendus :
- Echéance :
- Moyens mis à disposition :

B – PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

- En termes de carrière :
- En termes de mobilité (interne ou externe) :

B – LES BESOINS DE FORMATION

- Formations (obligatoires ou nécessaires au regard des objectifs à atteindre) :

A classer selon l'ordre de priorité

Formation	Demandée par le Responsable	Demandée par l'agent

Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale
Fiche d'entretien annuel 2024

- Rappel :*
- ✓ Chaque agent doit avoir copie de son entretien annuel.
 - ✓ L'original est conservé dans les dossiers du personnel au sein du service Ressources Humaines

D – AUTRES POINTS ET VŒUX DE L'AGENT

CONCLUSION SUR LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Avez-vous, chacun, des remarques à faire ? (Vous avez la possibilité d'annexer un commentaire)
Sur la fiche de poste, l'entretien, les objectifs fixés, l'environnement de travail...

Agent	Responsable

IV – APPRECIATION LITTERALE

APPRECIATION GENERALE LITTERALE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE DIRECT EXPRIMANT LA VALEUR PROFESSIONNELLE :

Date :

Signature :

EVENTUELLES OBSERVATIONS DE L'AGENT :

Date :

Signature :

Signature de l'autorité territoriale
Date et cachet

1) Voies de recours :

Le présent compte rendu est notifié dans un délai de 15 jours au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours franc suivant la notification de celui-ci pour demander la révision du compte-rendu. L'autorité territoriale devra lui notifier sa réponse dans un délai de 15 jours.

En cas de désaccord sur la révision ou de non-réponse de l'autorité territoriale dans le délai de 15 jours, **l'agent peut saisir la Commission Administrative Paritaire dans le délai d'un mois à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale** formulée dans le cadre de la demande de révision. Le compte rendu de l'entretien peut être contesté par l'agent devant le Tribunal Administratif de GRENOBLE dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale
Fiche d'entretien annuel 2024

Rappel :

- ✓ Chaque agent doit avoir copie de son entretien annuel.
- ✓ L'original est conservé dans les dossiers du personnel au sein du service Ressources Humaines

ANNEXE
DU RAPPORT
N°6

*Aide à l'acquisition
d'un VAE*

Liste 2024 – Bénéficiaires AIDE VELO BONUS CCBDP – Conseil communautaire du 10 septembre 2024

COMMUNE DE RESDENCE	NOM BENEFICIAIRE	MONTANT DE L'AIDE – en euros €
AUBRES	JXXXX	200 €
AUBRES	JXXXX	200 €
AUBRES	MXXXX	200 €
BALLONS	BXXXX	200 €
BUIS LES BARONNIES	DXXXX	200 €
BUIS LES BARONNIES	BXXXX	200 €
BUIS LES BARONNIES	AXXXX	200 €
BUIS LES BARONNIES	GXXXX	200 €
BUIS LES BARONNIES	PXXXX	200 €
BUIS LES BARONNIES	MXXXX	200 €
CHAUDEBONNE	NXXXX	200 €
CORNILLON SUR L'OULE	CXXXX	200 €
CURNIER	CXXXX	200 €
LA ROCHE SUR LE BUIS	JXXXX	200 €
LA ROCHE SUR LE BUIS	BXXXX	200 €
LA ROCHE SUR LE BUIS	BXXXX	200€
LA ROCHE SUR LE BUIS	VXXXX	200€
LA ROCHE SUR LE BUIS	MXXXX	200 €
LE POET SIGILLA	BXXXX	200 €
MEVOUILLON	BXXXX	200€
MIRABEL AUX BARONNIES	AXXXX	200 €
MIRABEL AUX BARONNIES	AXXXX	200 €
MIRABEL AUX BARONNIES	AXXXX	200 €
MONTBRUN-LES-BAINS	HXXXX	200 €
MONTBRUN-LES-BAINS	HXXXX	200 €
NYONS	RXXXX	200 €
NYONS	CXXXX	200 €
NYONS	FXXXX	200 €
NYONS	LXXXX	200€
NYONS	CXXXX	200 €
NYONS	AXXXX	200 €
NYONS	CXXXX	200 €
NYONS	BXXXX	200 €
NYONS	RXXXX	200 €
NYONS	BXXXX	200 €
NYONS	BXXXX	200 €
NYONS	AXXXX	200 €
NYONS	GXXXX	200 €
NYONS	VXXXX	200 €
NYONS	BXXXX	200 €
SAHUNE	RXXXX	200 €
SAHUNE	RXXXX	200 €

COMMUNE DE RESDENCE	NOM BENEFICIAIRE	MONTANT DE L'AIDE – en euros €
SAHUNE	HXXXX	200 €
SAINT EUPHEMIE SUR OUVEZE	BXXXX	200 €
SAINTE JALLE	BXXXX	200 €
ST MAURICE SUR EYGUES	TXXXX	200 €
ST MAURICE SUR EYGUES	TXXXX	200 €
ST SAUVEUR GOUVERNET	RXXXX	200 €
VERCOIRAN	RXXXX	200 €
VINSOBRES	CXXXX	200 €
	Nombre dossiers : 50	Montant total : 10 000 €

ANNEXE
DU RAPPORT
N°18

*Avenant n°2 convention
avec l'association EUREKA*

Avenant n°2
Convention de partenariat entre l'association EUREKA et la CCBDP
Pour la période 2024 - 2025

La présente convention règle les rapports entre,

D'une part,

LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DES BARONNIES EN DRÔME PROVENCALE (CC-BDP)

Adresse : ZA Les Laurons – 26110 NYONS
N° Siret : 200 068 229 00018 / Code APE : 8411Z
Représentée par : M. Thierry DAYRE
En sa qualité de : Président
Ci-après dénommé : **La collectivité**

Et d'autre part,

L'ASSOCIATION EURÉKA

Adresse : C/CCO – 39 Rue Georges Courteline – 69100 VILLEUBANNE
N° Siret : 412 074 007 00029 / Code APE : 9001Z
Représentée par : M. Pierre DUFOREAU
En sa qualité de : Président
Ci-après dénommé : **L'association**

ARTICLE 1 : OBJET

Cet avenant a pour objet la poursuite la convention de partenariat 2022/2025, signée entre la Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale et l'association Eureka, dans le cadre de la CTEAC pout l'accueil de la résidence-mission de la Compagnie KXKM. Cet avenant couvre la période de septembre 2024 à juin 2025.

Cet avenant vient donc modifier les articles suivants, de la convention 2022/2025.

L'ARTICLE 3 : MOYENS TEMPORELS

Le plan de charge annuel, annexé à l'avenant, est réalisé à chaque début de saison artistique en concertation entre les équipes de la Cie KXKM et la CTEAC.

Ce plan de charge actualise le calendrier et précise l'ensemble des modalités techniques, logistiques, et financières en lien avec la mise en œuvre du projet artistique.

L'ARTICLE 4 : MOYENS FINANCIERS

La collectivité s'engage à verser à l'association :

- Une subvention annuelle de **40 000 €** octroyée pour l'exercice après le vote du budget par délibération n°156-2024 du Conseil Communautaire, en date du 9 juillet 2024.
Ce montant contribue à la rémunération des artistes et techniciens, au temps de coordination de **l'association**, au suivi du projet et aux frais liés au programme d'intervention et de création artistiques (restauration et frais administratifs, techniques, ...) pour le projet conduit sur le territoire de la CCBDP.
- Et une subvention complémentaire de **5 000 €** pour la saison 2024-25, soumise au vote du budget intercommunal, afin d'associer les artistes locaux à la mise en œuvre du projet artistique.

Le versement de cette subvention se fera comme suit :

- 20 000 euros : novembre 2024 ;
- 15 000 euros : avril 2025 ;
- 10 000 euros : juin 2025 - sur présentation du bilan artistique et financier des actions réalisées.

Fait à Nyons, le.....

Le Président de l'association EURÊKA,
Pierre DUFOREAU.

Le président de la CCBDP,
Thierry DAYRE.

Convention Territoriale d'Education aux Arts et à la Culture Plan de charges 2024-25 / Le Très Grand Film

Dans le cadre de la CTEAC, **le plan de charges** a pour objectif de planifier la mise en œuvre des résidences artistiques de la saison 2024-25 ; il s'établit entre la compagnie KompleX Kapharnaüm, désignée comme **l'association EUREKA** et la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale, désignée comme **la collectivité**.

Le présent document détaille les éléments suivants :

- Subvention et budget
- Rôles et missions respectives
- Modalités d'intervention
- Calendrier prévisionnel
- Conditions logistiques

A propos de la résidence

Dans le cadre de la convention en cours, la résidence-mission s'échelonne sur trois années afin de permettre à l'ensemble du territoire de rencontrer, d'expérimenter et de pratiquer des objets artistiques.

S'appuyant sur les piliers EAC visant à renforcer les droits culturels, elle porte une attention particulière aux publics enfance et jeunesse, seniors et personnes éloignées de l'action culturelle (secteurs agricole et tertiaire, collectivités et habitants des villages isolés).

La résidence-mission a également pour objectif d'encourager la coopération territoriale, et s'inscrit donc dans une dynamique de partenariat avec le tissu associatif et culturel, en lien avec les collectivités locales.

Les actions menées par **l'association** s'engagent dans une démarche participative de découverte artistique au travers d'ateliers EAC et de temps forts gratuits et accessibles à tous les habitants.

De 2022 à 2025, le projet du Très Grand Film prend racine sur un territoire rural et fait du médium cinéma un prétexte artistique rassembleur et universel. Son format, sur trois années et en itinérance, permet de créer un véritable imaginaire collectif liant les diversités des Baronnies.

La première année du projet s'attachait à amorcer un dialogue avec les habitants et les ressources locales, au moyen de castings et de collectages. Elle a donné lieu à la réalisation de quatre scénarii produits au cœur des communes-relais de Buis-les-Baronnies, Rémuzat, Mirabel-aux-Baronnies et Montbrun-les-Bains.

La deuxième année a donné lieu à des tournages collectifs sur ces mêmes communes, ainsi qu'à des productions artistiques et culturelles, dans le cadre de collaborations avec des structures du territoire.

Pour cette troisième année, l'enjeu est de construire un film-spectacle restituant la matière de ces trois années de résidence.

Les objectifs définis en concertation pour l'année 3 sont les suivants :

- Poursuite du travail partenarial et renforcement du maillage territorial ;
- Mise en place du projet scolaire de Très Grande Eloquence ;
- Diffusion du film-spectacle LTGF ;

ELEMENTS FINANCIERS

Subvention annuelle

Sur présentation des justificatifs, le versement par **la collectivité** de la subvention annuelle de 45 000 € à **l'association** est réparti de la manière suivante :

- 40 000 € - Organisation des résidences ;
- 5 000 € - Subvention complémentaire – Artistes locaux associés ;

La collectivité accorde à **l'association** une subvention complémentaire de 5 000 €, soumise au vote du budget intercommunal, afin d'associer les acteurs locaux à la mise en œuvre du projet artistique de manière équitable – et ce en lien avec les besoins du projet artistique.

	Subvention résidence – 40 000 €	Subvention artistes associés – 5000 €
Novembre 2024	15 000 €	5000 €
Documents à fournir	- La collectivité : avenant 2024-25 ; - L'association : frais de restauration ;	- La collectivité : délibération subvention CTEAC 2024-25 ; - L'association : factures enveloppe artistes associés 2023-24 ; fiche technique 2024-25 ;
Avril 2025	15 000 €	
Documents à fournir	- L'association : état récapitulatif enveloppe artistes associés 2024-25 ; frais de restauration ;	- Etat récapitulatif utilisation enveloppe artistes associés 2024-25
Juin 2025	10 000 €	
Documents à fournir	- L'association : bilan artistique ; budget réalisé et frais de restauration ;	- L'association : factures enveloppe artistes associés 2024-25

Répartition envisagée – 2024-2025

- Drone
- Ecole de musique
- Costumes scène finale

Budget de l'association

Le versement de la dotation annuelle par **la collectivité** doit permettre à **l'association** de couvrir :

- Rémunérations comprenant les charges sociales et fiscales comprises de son personnel attaché aux interventions en lien avec le projet artistique, durant les temps de résidence et d'écriture ;
- Dépenses techniques et artistiques liées au projet (sur et hors territoire d'intervention) ;
- Frais de déplacements au titre de la résidence ;
- Repas et hébergements (hors prise en charge de la collectivité) ;
- Frais d'animation, d'accueil et de temps de convivialité, dans la mesure du possible : à préciser avec la collectivité.

Rôles et missions respectives

Ressources humaines de la collectivité

La médiatrice culturelle, en lien avec la coordinatrice CTEAC, a pour mission l'accompagnement des résidences et la communication :

- Planification, suivi et accueil, en lien avec les partenaires et le référent de **l'association** ;
 - Recherche, réservation et organisation logistique des résidences (lieux de travail, hébergement et interventions) ;
 - Reporting et suivi régulier avec le service CTEAC ;
 - Gestion des relations entre l'association, les partenaires et les structures du territoire ;
 - Accueil du public sur les temps forts ;
 - Réalisation, impression et diffusion des contenus de communication et de valorisation ;
 - Aide à la rédaction d'appels à projet, en lien avec le projet artistique ;
- Présence sur les temps de résidence, en fonction des besoins du projet, des possibilités du service et de la disponibilité de l'agent.

La coordinatrice culturelle supervise la mise en œuvre des résidences :

- Suivi administratif, budgétaire et institutionnel de la CTEAC ;
 - Développement et accompagnement la politique d'action culturelle sur le territoire ;
 - Reporting et suivi régulier avec le service CTEAC ;
 - Référente du dossier auprès des partenaires institutionnels et de **l'association**.
- Présence ponctuelle sur les temps de résidence, en fonction des besoins du projet et du service.

Responsable de Pôle

- Supervision du service CTEAC ;
- Garantie du travail engagé par **la collectivité** et de sa qualité ;
- Interface entre le projet, les élus et la direction générale ;
- Contrôle du respect du budget alloué ;

Pôle communication

- Communication interne ;
- Elaboration de supports de communication institutionnelle ;
- Couverture presse ;
- Communication numérique ;

Ressources humaines de l'association

- Direction artistique : Stéphane Bonnard / Pierre Duforeau
- Administration : Fabienne Marien
- Production - coordination : Vaitiaré Juarez
- Equipe artistique : Clément Rossi, Julien Penichost, Stéphane Bonnard, Jérôme Coffy, Doriane Roche

Modalités d'intervention et de coopération

Pour rappel, la résidence-mission s'inscrit dans une durée de trois années au cours desquelles la présence de l'équipe artistique sur le territoire est intrinsèque au projet.

Pour le bon déroulement du projet, les sessions de résidences sont organisées régulièrement de septembre à juin, en fonction des **critères d'interventions suivants** :

- Régularité et continuité de la présence artistique : est entendu que l'action culturelle s'inscrit essentiellement dans une proximité effective continue ;
- Cohérence avec les possibilités du territoire (structures, communes, artistes associés et lieux) ;
- Equité territoriale ;

Composition de l'équipe

- 5 personnes maximum

Présence artistique

- 39 jours de présence artistique à minima, à répartir mensuellement entre septembre 2024 et juin 2025 ;

Délai de prévenance

- Tout changement dans le déroulement des actions prévues devra être communiqué au plus vite, pour permettre à chacun d'anticiper au mieux l'organisation effective des temps de résidence.

Calendrier prévisionnel

	Résidence - ateliers EAC/ temps forts	CTEAC / KXKM	Administratif
Septembre		Réunion de coordination	(10/09) Délibération subvention + avenant 2024-25
Octobre	Tournage final		
Novembre	Dernière prise/Penser le futur		Présentation des factures Artistes associés 2023-24 / Fiche technique 2024-25 / frais de restauration
Décembre			
Janvier	Dernière prise/ penser le futur-	Point d'étape – retours d'expériences (partenaires) – Préparation restitution	
Février	Pt d'étape		
Mars			
Avril	Semaine collège Prépa Spectacle	Réunion de coordination	Etat récapitulatif – Artistes associés 2024- 25 / frais de restauration
Mai	Pt d'étape		
Juin	Répétitions et diffusion spectacle	Copil	Bilan artistique + bilan 3°CTEAC ; Factures Artistes associés 2024-25 / frais de restauration

Conditions logistiques

Hébergement

Dans le cadre d'une résidence longue, l'hébergement fait partie intégrante de la construction du projet. Il permet de développer une présence quotidienne nourrissant à la fois le territoire et le projet artistique. Les lieux à privilégier doivent disposer d'un espace de travail dédié, fermé et sécurisé sur place ou accessible facilement, avec possibilité de stockage de matériel technique.

Contributions de la collectivité

Le choix d'hébergement est réalisé en cohérence avec les possibilités du territoire.

La collectivité privilégie l'hébergement de l'**association** dans structures publiques ou lieux ancrés sur le territoire (établissements scolaires, municipaux et socio-culturels...).

La collectivité s'engage à prendre en charge les frais d'hébergement au regard des critères suivants :

- De 5 personnes maximum par session de résidence ;
- En adéquation avec les fondamentaux EAC (lieu municipal, accueil collectif ou en lien avec le projet) ;
- Avec un maximum de prise en charge de 550 €

Tout surplus reste à la charge de l'association.

Conditions de l'association

- Respect de la mixité au sein de l'équipe (chambres séparées) ;
- Un lit par personne ;
- Un espace cuisine ;
- Un espace de travail ;
- Un stationnement dédié pour le véhicule-cabine ;
- 2 personnes max par chambre. 2 lits séparés (pas de lit superposés). Taille minimale 12m2.

Restauration

Contributions de la collectivité

Prise en charge par **la collectivité** des modalités de restauration, en fonction des possibilités du territoire et au regard des critères suivants :

- Un repas par jour et par personne ;
- Etablissements publics, scolaires, EPHAD, A.L.S.H en priorité ;

Dans la mesure où ce repas ne pourrait être pris en charge directement par **la collectivité**, il est convenu que l'**association** facture un montant maximal de 7 euros TTC par repas et par personne.

Les factures sont présentées en novembre 2024, avril et juillet 2025.

Transports

Contributions de la collectivité

Un mini-bus de **la collectivité** peut être mis à disposition de **l'association** en fonction des disponibilités (hors mercredis scolaires et périodes de vacances scolaires) ; charge à **l'association** de le récupérer et de le ramener avec le plein au siège **de la collectivité** (Nyons).

L'association s'engage à fournir l'ensemble des documents nécessaires en début de saison.

Accueil du public

La résidence-mission s'inscrit dans une dynamique d'animation territoriale au sein de laquelle **la collectivité** et **l'association** s'associent.

Les temps forts constituent un enjeu clef dont la mise en place logistique est assurée conjointement par les deux parties.

Diffusion du Très Grand Film

La clôture des trois années de résidence-mission se fait par une restitution à grande échelle dont la spécificité nécessite d'être précisée par une fiche technique permettant d'identifier et d'organiser au mieux les apports contributifs respectifs.

L'association s'engage à fournir cette fiche technique qui devra contenir les informations relatives à l'organisation de l'espace, les moyens humains et matériels déployés ainsi que le déroulé des actions envisagées. Elle sera mise à jour en fonction de la construction du projet.

La collectivité s'engage à apporter son soutien en se faisant lien avec le territoire et ses possibilités et en déployant les moyens en ingénierie dont elle dispose pour garantir la mise en œuvre de cette restitution.