

Délibération n°25/03/2025-24 du mardi 25 mars 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-cinq mars à 17 heures 05, le conseil d'administration, dûment convoqué le 17 mars 2025, conformément au Code général des collectivités territoriales, s'est réuni à l'école supérieure d'art, sous la présidence de Dominique AUGÉY.

- Nombre de membres en exercice : 21
- Présents : Dominique AUGÉY, Odile BONTHOUX, Frédérique DUMICHEL, Arlette OLLIVIER, Fabienne VINCENTI, Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE, Pierre VASARELY, Antoine BOLLASINA, Florian GAITE, Elsa ESPENEL
- Présente en visioconférence : Kayané BIANCO, Sylvaine DI CARO-ANTONUCCI
- Procurations : Bruno CASSETTE (Odile BONTHOUX), Françoise COURANJOU (Sylvaine DI CARO), Brigitte DEVESA (Fabienne VINCENTI), Marc FERAUD (Arlette OLLIVIER), Daniel GAGNON (Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE), Carlos CASTELEIRA (Antoine BOLLASINA), Dimitri MOUDAR (Florian GAITE)
- Absents : Sophie JOISSAINS, Philippe CHARRIN

Madame la Présidente a constaté que le quorum était atteint pour tenir la séance.

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1 et L. 714-4 à L.714-8

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

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

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

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

Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

Vu les arrêtés ministériels pris pour les corps et services de l'Etat qui fixent les montants maximum relatifs aux RIFSEEP et qui s'imposent dans la fonction publique territoriale

57 rue Émile Tavan
Aix-en-Provence
04 65 40 05 00
contact@ecole-art-aix.fr
esaaix.fr

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

Vu la délibération n°12/06/2024-40 du 12 juin 2024 modifiant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le tableau des effectifs

Vu l'avis du Comité social territorial du 12 mars 2025

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités

En 2019, l'établissement a instauré le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place des postes dans l'organigramme et en reconnaître les spécificités
- susciter l'engagement des collaborateurs
- a minima maintenir les montants du régime indemnitaire actuel

L'article L253-5 du Code général de la fonction publique précise que les instances consultatives représentatives du personnel sont consultées pour avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant.

Le projet de délibération été soumis au comité social territorial de l'ESAAix et modifié à la suite de son avis.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, il a été proposé au conseil d'administration d'adopter les dispositions actualisées suivantes :

Article 1 : Les composantes du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et son expérience professionnelle (IFSE)
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des **fonctions occupées par les agents**. Chaque emploi ou cadre d'emplois peut être réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,



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

1.2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

Article 2 : Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est versé :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Les professeurs et assistants d'enseignement artistique, ainsi que les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

Article 3 : Détermination des critères et des montants plafonds de l'IFSE et du CIA

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de l'établissement sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maxima spécifiques.

3.1. Les critères de répartition au sein de groupes de fonction

Les agents sont répartis au sein de groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Encadrement (niveau d'encadrement et nombre de collaborateurs directement encadrés)
- Conduite de projet ou d'opération (entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini)
- Préparation et/ou animation de réunions
- Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, pédagogique...)



Critères tenant compte de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des missions :

- Technicité / niveau de difficulté (exécution, conseil / interprétation, arbitrage / décision)
- Champ d'action étendu (nombre de missions, tâches, diversité des domaines de compétence, métiers dit "plurimétiers")
- Pratique et maîtrise d'un outil métier (utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités)
- Diplôme (diplôme attendu sur le poste) et/ou habilitations réglementaires / certifications (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
- Autonomie (exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste)
- Connaissances (requis et nécessité d'actualisation)
(ex. requis : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus / maintien des connaissances à jour: pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

Critères tenant compte des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Exposition relationnelle dans l'exercice de la fonction
- Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail / travail du dimanche / travail jours fériés... (à condition de ne pas faire l'objet d'une indemnisation par le biais d'une autre prime)
- Obligation d'assister aux instances (conseils d'administration, conseils divers, CAPVE, CT, CHSCT, ...)
- Engagement de la responsabilité financière et/ou juridique de l'établissement (capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale)
- Pénibilité
- Gestion de matériel

3.2. Les critères d'évaluation pour l'attribution du CIA

Le CIA pourra être déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste
- Capacité à approfondir les compétences (formations, documentation, échanges avec d'autres structures...)
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience (réussite des objectifs, mobilisation des compétences, force de proposition, diffusion du savoir)

- Le cas échéant, capacité d'encadrement ou d'expertise

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

3.3. Les montants plafonds d'IFSE et de CIA

- Catégorie A

Directeurs territoriaux d'établissements d'enseignement artistique

Arrêté du 5 juillet 2024 pris pour l'application au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale 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.

DIRECTEURS TERRITORIAUX D'ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE		IFSE	CIA
Groupe de fonctions	Emploi	Montant maximum brut annuel	Montant maximum brut annuel
Groupe A1	Directeur	15 000€	2 250€

Attachés

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.

ATTACHES TERRITORIAUX		IFSE	CIA
Groupe de fonctions	Emploi	Montant maximum brut annuel	Montant maximum brut annuel
Groupe A2	Directeur adjoint	14 100€	2 025€
Groupe A3	Responsable de service encadrant	9 500€	1 425€
Groupe A4	Responsable de service	9 410€	1 275€



- **Catégorie B**

Rédacteurs

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.

REDACTEURS TERRITORIAUX		IFSE	CIA
Groupe de fonctions	Emploi	Montant maximum brut annuel	Montant maximum brut annuel
Groupe B1	Responsable de service encadrant	8 300€	996€
Groupe B2	Responsable de service	7 600€	852€
Groupe B3	Gestionnaire	6 300€	726€

- **Catégorie C**

Adjoint administratifs

Arrêté du 20 mai 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.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		IFSE	CIA
Groupe de fonctions	Emploi	Montant maximum brut annuel	Montant maximum brut annuel
Groupe C1	Responsable de service	7 500€	700€
Groupe C2	Gestionnaire	5 500€	550€
Groupe C3	Agent d'exécution	3 000€	300€

Agents de maîtrise

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques 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.

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		IFSE	CIA
Groupe de fonctions	Emploi	Montant maximum brut annuel	Montant maximum brut annuel
Groupe C1	Responsable de service	7 000€	700€
Groupe C2	Gestionnaire	5 000€	500€

Adjoints techniques

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques 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.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		IFSE	CIA
Groupe C3	Agent d'exécution	3 000€	300€

Adjoints du patrimoine

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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

ADJOINTS DU PATRIMOINE TERRITORIAUX		IFSE	CIA
Groupe C2	Gestionnaire	5 500€	550€
Groupe C3	Agent d'exécution	3 000€	300€

3.4. Les missions spécifiques

Les missions suivantes feront l'objet d'une revalorisation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite des plafonds détaillés à la partie 3.3. :

- Régisseur d'une régie d'avance et/ou de recettes : + 160€ bruts
- Mandataire suppléant d'une régie d'avance et/ou de recettes : + 80€ bruts
- Assistant de prévention : + 600€ bruts

Article 4 : Réexamen du montant du RIFSEEP

La part fonctionnelle (IFSE) peut varier selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

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

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- a minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de service (CIA) sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

- En cas de congés annuels et de jours d'ARTT :

Pendant les congés annuels et les jours d'ARTT, le RIFSEEP est maintenu intégralement.

- En cas de congé lié aux responsabilités parentales (maternité, adoption, paternité et accueil du jeune enfant) :

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil du jeune enfant (art 29 de la loi n° 2019-828).

- En cas de congé de maladie ordinaire :

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés pris en application des articles L.822-1 à 4 du Code général de la fonction publique et des articles 7 et 9 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires.

Une retenue d'1/30^{ème} du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour de carence décompté à un agent au titre des dispositions de la loi de finances.

S'agissant du CIA, son montant individuel étant fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé de maladie ordinaire sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée au-delà d'un mois d'absence.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

- En cas de congé longue durée :

Le versement de l'IFSE ne sera pas maintenu en cas de congé longue durée.

En cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO ou CLM) en CLD, l'agent



conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.

- En cas de congé longue maladie :

Le versement de l'IFSE ne sera pas maintenu en cas de congé longue maladie.

En cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO) en CLM, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.

S'agissant du CIA, son montant individuel étant fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé longue maladie sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée au-delà d'un mois d'absence.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

- En cas de congé grave maladie

Le versement de l'IFSE ne sera pas maintenu en cas de congé de grave maladie.

En cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO) en CGM, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.

S'agissant du CIA, son montant individuel étant fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé grave maladie sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée au-delà d'un mois d'absence.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et de maladie professionnelle :

Le versement de l'IFSE ne sera pas maintenu en cas de congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et de maladie professionnelle.

S'agissant du CIA, son montant individuel étant fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé grave maladie sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée au-delà d'un mois d'absence.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

- En cas de temps partiel pour raison thérapeutique :

Les agents à temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire au prorata de leur durée effective de service.

- En cas de période de préparation au reclassement :

Le versement de l'IFSE des agents en période de préparation au reclassement est maintenu à hauteur de 50% de son montant.



- En cas de grève ou absence ne donnant pas lieu à rémunération :

Une retenue sur le montant de l'IFSE sera opérée proportionnellement à la durée de la grève ou de l'absence ne donnant pas lieu à rémunération.

Dans les autres situations de congés pour inaptitude physique, une retenue d'1/30^{ème} du montant de l'IFSE et du CIA sera opérée pour chaque jour d'absence.

Article 6 : Modalités de versement

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est versé annuellement

Les montants de l'IFSE et du CIA sont proratisés en fonction du temps de travail.

Article 7 : Règles de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014.

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

Article 8 : Date d'effet

Le RIFSEEP est entré en vigueur le 01/01/2020.

Les dispositions modifiées ci-dessus entreront en vigueur à compter du 01/04/2025.

La ou les délibérations instaurant antérieurement le régime indemnitaire sont modifiées ou abrogées en conséquence.



Article 9 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 10 : Voies et délais de recours

La Présidente certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Marseille dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Après avoir entendu l'exposé de Madame la Présidente, le conseil d'administration, à la majorité des suffrages exprimés, par 15 voix pour et 4 abstentions (Antoine BOLLASINA, Carlos CASTELEIRA, Florian GAITE et Dimitri MOUDAR)

- MODIFIE le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 01/04/2025
- RAPPELLE que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le montant afférent à chaque composante du RIFSEEP
- DIT que les crédits relatifs audit régime indemnitaire sont inscrits au chapitre 012 - Charges de personnel du budget
- AUTORISE l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes

Fait à Aix en Provence, le 25 mars 2025.

La Présidente du conseil d'administration,

Dominique AUGÉY