



CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 8 NOVEMBRE 2024

Étaient présent·es

Damien Malinas, président de l'ESAA,
Anne Gagniard, vice-présidente de l'ESAA, déléguée à l'enseignement supérieur,
Claude Nahoum, 1er adjoint au Maire, délégué à la vie culturelle,
Ghislaine Persia, conseillère municipale,
Marc Simelière, conseiller municipal
Réjane Perret, personnalité qualifiée désignée par la ville,
Hervé Giocanti, professeur d'enseignement artistique, conservation-restauration
Benoit Broisat, professeur d'enseignement artistique, création,
Laetitia Herbette, représentante des personnels administratifs et technique,
Lou Grégoire, représentante des étudiant·es CR,
Dalia Messara, conseillère Enseignement supérieur, représentante de la DRAC PACA

Procurations

Cécile Helle, Maire d'Avignon en faveur d'Anne Gagniard,
Frédéric Corcoral, conseiller municipal en faveur de Marc Simelière

Invité.es

Corinne Ramelly, conseillère représentant le cabinet de Madame le Maire d'Avignon.
Raphaëlle Mancini, secrétaire générale,
Émilie Cosme, ressources humaines et comptabilité
Marion Botter, chargée de mission Partenariat et soutien aux acteurs culturels

Excusé :

Thierry Suquet, Préfet de Vaucluse
Bruno Portet, directeur du service Culture, Ville d'Avignon



Ecole
Supérieure
Art
Avignon

École supérieure d'art Avignon
500 chemin de Baigne-Pieds
84000 Avignon
Tel : 04 90 27 04 23

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 8 NOVEMBRE 2024

DÉLIBÉRATION N°8

Mise en place du RIFSEEP (IFSE et CIA)

Étaient présent.es

Étaient absent.e.s excusé.es

Procurations

Dans le cadre du contrôle des comptes 2016-2024, la Chambre régionale des comptes a invité les services de l'ESAA à rendre plus lisible le régime mis en œuvre pour le versement du RIFSEEP et d'actualiser les arrêtés des agents en bénéficiant.

Préconisation n°2 du Rapport CRC d'août 2024 :

2.4.2 La mise en place du Rifseep pour le personnel administratif et technique

Le Rifseep est un régime indemnitaire composé d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui tient compte des fonctions occupées par l'agent, et d'un complément indemnitaire annuel (CIA) qui prend en compte les résultats de l'entretien professionnel.

Ce régime indemnitaire, instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 avec une mise en œuvre progressive et échelonnée au profit des différents corps de l'État, est transposable aux agents de la fonction publique territoriale dans la mesure où ils relèvent d'un cadre d'emplois dont le corps de l'État de référence en bénéficie.

Il appartient à chaque collectivité territoriale ou établissement public de le transposer et de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans toutefois que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficiaient les fonctionnaires de l'État d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux, et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'État²³.

L'ESAA a mis en œuvre le Rifseep au profit de ses agents, fonctionnaires et contractuels, par trois délibérations du conseil d'administration des 4 juillet 2019, 10 décembre 2021 et 21 octobre 2022. Les enseignants sont toutefois exclus du dispositif, à défaut de corps équivalent éligible. L'existence de trois délibérations, censées se compléter dès

La délibération du 4 juillet 2019 prévoit que l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes de temps partiel thérapeutique. Or, dans cette situation, et alors même que le fonctionnaire peut prétendre au maintien de son traitement à taux plein, aucune disposition législative ou réglementaire ne lui permet de prétendre au maintien de son régime indemnitaire à taux plein si celui-ci est lié à l'exercice effectif des fonctions²⁴. Il existe donc une insécurité juridique pour les agents susceptibles d'être concernés par cette situation.

D'autre part, la délibération du 4 juillet 2019 précise que trois critères sont pris en compte pour répartir les emplois de l'établissement dans les différents groupes de fonctions qui ouvre droit à l'IFSE : les fonctions d'encadrement, de pilotage, de coordination, de conception, les fonctions qui requièrent technicité, expérience, expertise ou qualifications spécifiques et les fonctions impliquant des sujétions particulières et un certain degré d'exposition.

En revanche, les délibérations précitées ne répartissent pas les emplois de l'établissement dans les différents groupes de fonctions et les arrêtés individuels d'attribution de l'IFSE, qui ne visent au demeurant pas toujours les délibérations, sont également silencieux sur ce point, ne mettant pas les agents en situation de connaître le groupe de fonctions auquel ils appartiennent, ni même de comprendre le dispositif indemnitaire mis en œuvre au sein de l'établissement.

Par ailleurs, l'ESAA a fait le choix de ne pas mettre en œuvre le CIA. Or, lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments sont tenues de prévoir également une part correspondant au second élément²⁵. Si l'établissement a la liberté de fixer un plafond de CIA relativement bas²⁶, il doit cependant instaurer la composante CIA du Rifseep.

Recommandation n° 2. : Adopter, dans le cadre de la mise en œuvre du Rifseep, une délibération qui met en place de manière effective la composante CIA et qui répartit les emplois de l'établissement au sein des différents groupes de fonctions, et reprendre les arrêtés individuels d'attribution en conformité avec cette délibération.

Il convient donc d'actualiser le document de référence du RIFSEEP notamment en abrogeant les 3 délibérations le mettant en place et de présenter au Conseil d'Administration un document unique, de mettre en place le versement du CIA (complément indemnitaire annuel) en tenant compte des contraintes financières de l'établissement et de communiquer sur le tableau de fonctions de l'établissement.

Cadre juridique de référence :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'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'État ;
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
« Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé, »,
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 l'avis du comité social territorial ;
Vu les délibérations du 4 juillet 2019, du 21 octobre 2021 et du 10 décembre 2021 du Conseil d'Administration relatives à la mise en place du RIFSEEP pour les personnels administratifs et techniques de l'ESAA ;
Considérant la préconisation n°2 du rapport de la Chambre régionale des comptes de PACA d'août 2024 ;
Considérant qu'il appartient au Conseil d'Administration de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;
Considérant qu'il appartient au Conseil d'Administration de mettre en place le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ;

Le Conseil d'Administration, réuni le 8 novembre 2024 ; après en avoir échangé, approuve :

ARTICLE 1 : les délibérations du 4 juillet 2019 ; du 21 octobre 2021 et du 10 décembre 2021 sont abrogées.

ARTICLE 2 : La mise en place du RIFSEEP (IFSE et CIA) est fixée comme suit :

1. Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,



- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

2. Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

3. Définition des groupes de fonctions et des critères 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 ;
- 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 :

Critère professionnel	Critère professionnel	Critère professionnel
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
Défini(e)	Défini(e)	Défini(e)
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	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, ...



bien encore de conduite de projets.		
-------------------------------------	--	--

Le montant individuel de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences, etc.),

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

- > Catégorie A : 3 groupes
- > Catégorie B : 3 groupes
- > Catégorie C : 2 groupe

4. Classification des emplois et plafonds

CATEGORIE A

Groupes de fonctions	Emplois Fonctions	Critère 1 : Encadrement Coordination	Critère 2 : Technique Expertise	Critère 3 : Sujétions particulières	Grades	PLAFON D Montant annuel maximum IFSE En €
----------------------	-------------------	--------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	--------	--

A1	Directeur de l'EPCC Secrétaire général de l'EPCC	- Encadrement supérieur	- Expertise - Complexité - Interprétation	- Tension mentale, nerveuse - Relations internes - Relations externes	Directeur territorial	36 210
		- Coordination - Responsabilité de projet/d'opération - Influence primordiale du poste sur les résultats	- Autonomie - Initiative - Diversité des projets - Simultanéité des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences		Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	38 021
A2	Responsable de Pôle	- Encadrement intermédiaire - Coordination - Responsabilité de projet/d'opération	- Expertise - Complexité - Interprétation - Autonomie - Initiative - Diversité des projets - Simultanéité des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences	- Relations internes - Relations externes	Attaché principal	32 130
		- Responsabilité de formation d'autrui - Influence partagée du poste sur les résultats			Attaché	32 130
A3	Chef de service Coordinateur Chargé de mission Adjoint responsable de pôle	- Responsabilité de formation d'autrui - Influence contributive du poste sur les résultats - Ampleur du champ d'action	- Expertise - Complexité - Interprétation - Autonomie - Initiative - Diversité des projets - Simultanéité des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences	- Relations internes - Relations externes	Attaché principal	25 500
					Attaché	25 500

Catégorie B

Groupes de fonctions	Emplois Fonctions	Critère 1 : encadrement	Critère 2 : technicité	Critère 3 : sujétions particulières	Grades	Plafond Montant en €
B1	Adjoint Responsable de Pôle Chef de Service Coordinateur	- Responsabilité de formation d'autrui - Influence contributive du poste sur les résultats - Ampleur du champ d'action - Possibilité d'encadrement	- Expertise - Complexité - Interprétation - Autonomie - Initiative - Diversité des projets - Simultanéité des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences	- Relations internes - Relations externes	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	17 480
					Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	17 480
					Rédacteur	17 480
					Technicien principal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	19 660
B2	Gestionnaire avec expertise particulière Coordinateur Responsable technique	- Niveau de connaissance d'expertise, qualification - Influence contributive du poste sur les résultats - Pas d'encadrement	- Expertise - Autonomie - Initiative	- Relations internes - Relations externes	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	16 015
					Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	16 015
					Rédacteur	16 015
					Technicien et technicien principal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	18 580
B3	Régisseur technique et pédagogique	- Responsabilité de formation d'autrui	- Expertise - Autonomie - Initiative	- Relations internes - Relations externes	Technicien et Technicien principal 2 ^{ème} classe	17 500

	Chargé d'étude Instruction avec expertise				Rédacteur	14 650
--	---	--	--	--	-----------	--------

Catégorie C

Groupes de fonctions	Emplois Fonctions	Critère 1 : Encadrement Coordination	Critère 2 : Technique Expertise	Critère 3 : Sujétions particulières	Grades	Montant IFSE Plafond en € annuel
C1	Gestionnaire avec expertise particulière	- Responsabilité de formation d'autrui	- Expertise - Autonomie - Initiative	- Relations internes - Relations externes	Agent de maîtrise ppal	11 340
					Adjoint technique ppal de 1 ^{ere} et 2 ^{eme} classe	11 340
					Adj. adm. ppal 1 ^{er} classe	11 340
					Adj. adm. ppal 2 ^{er} classe	11 340
					Adj. adm.	11 340
C2	Agent d'accueil, agent d'exécution Agent de bibliothèque	- Responsabilité de formation d'autrui	- Connaissances de niveau élémentaire	- Relations internes - Relations externes	Agent de maîtrise	10 800
					Adjoint technique	10 800

	Agent en charge des bâtiments Agent en charge des ateliers				Adj. adm. ppal 1 ^e classe	10 800
					Adj. adm. ppal 2 ^e classe	10 800
					Adj. adm.	10 800

5. Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

Le versement de la prime IFSE sera maintenu pendant les périodes :

- de temps partiel thérapeutique.

Dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle),

Le versement de la prime IFSE sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle,
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

6. Gestion des primes en cas d'absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

Suivra le sort du traitement notamment pour :

- les congés annuels;
- les congés de maladie ordinaire et les congés de maladie;
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie,
- le congé de longue durée.
- grave maladie

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de maladie de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce 1^{er} congé de maladie lui demeurent acquises.

7. Mise en place du CIA

● LE PRINCIPE

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Son versement est conditionné aux contraintes financières de l'établissement.

● ATTRIBUTION INDIVIDUELE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale dans le cadre des contraintes financières de l'établissement.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Son sens du service public ;
- Capacité d'encadrement ou de travail en équipe ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, 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

● PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel au mois de décembre.

8. Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans le paragraphe 7 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus).

ARTICLE 3 : Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de l'établissement.

Membres	
Nombre de votants	13
Pour	11 + 2 (13)
Contre	0
Abstention	0

Damien Malinas

Président de l'ESAA



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères – CS 88010 – 30941 Nîmes CEDEX 09 – Tél. : 04 66 27 37 00 – Fax : 04 66 36 27 86 – greffe.ta-nimes@juradm.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le tribunal Administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet : www.telerecours.fr

ANNEXE - CIA

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS

MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA en €
Attachés	
A1	6 390 €
A2	5 670 €
A3	4 500 €
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	
A1	6 710 €
A2	5 954 €

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA en €
A3	4 725 €
Techniciens	
B1	2 680 €
B2	2 535 €
B3	2 385 €
Rédacteurs	
B1	2 380 €
B2	2 185 €
B3	1 995 €
Adjoint administratifs / Adjoint d'animation / Adjoint techniques / Agents de maîtrise	
C1	1 260 €
C2	1 200 €