

INSEAMM CA 14/10/2022  
Délibération n° DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

**INS EA MM**

Institut national supérieur  
d'enseignement artistique  
Marseille Méditerranée

**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE  
INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE  
MARSEILLE MÉDITERRANÉE**

Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

**Conseil d'Administration  
Séance du 14 Octobre 2022**

**RÉGIME INDEMNITAIRE**

Délibération n° DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

**L'an deux mille vingt-deux, le quatorze octobre,**

Le Conseil d'Administration s'est réuni, en la salle du conseil au Conservatoire Pierre Barbizet de Marseille, à l'invitation de Monsieur le Président en date du 30 septembre 2022.

**VU**

- le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1 et suivants et L714-4 et suivants ;
- Le décret n° 61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- le décret n° 76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif ;
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'état et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- 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 ;
- le décret n° 2014-1007 du 4 septembre 2014 modifiant le décret n° 2008-926 du 12 septembre 2008 instituant une prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation ;
- le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

- le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- l'arrêté ministériel du 19 août 1975 instituant une Indemnité horaire pour le travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux ;
- l'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 ;
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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 ;
- l'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 ;
- l'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 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 ;
- l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 ;
- l'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 ;
- l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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 ;
- l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret no 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;
- l'arrêté du 05 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe 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 ;
- l'arrêté du 05 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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 ;
- la circulaire NOR : RDEF1427139C 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 ;
- la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale.

#### CONSIDÉRANT

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

L'avis du Comité Technique du 22 septembre 2022,

**Le Président,**

### EXPOSE

Il appartient au Conseil d'administration de fixer, dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de l'INSEAMM, après avis du Comité technique.

La délibération d'application du régime indemnitaire est modifiée pour intégrer les observations formulées par le contrôle de légalité en date du 25/04/2022.

En effet, conformément à la circulaire du 5 décembre 2014, les primes suivantes sont retirées de la délibération :

- Pour la filière administrative :
  - o L'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires (page 28),
- Pour la filière technique :
  - o L'indemnité de performance et de fonctions (page 30),
  - o L'indemnité de sujétions horaires (page 31),
- Pour la filière culturelle :
  - o L'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires (page 32),
  - o L'indemnité scientifiques des conservateurs du patrimoine et de bibliothèque (page 32),
  - o L'indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine (page 33),

Il est à noter que si ces primes apparaissent par erreur sur la délibération, aucun agent ne les perçoit plus depuis la mise en place du RIFSEEP le 1<sup>er</sup> août 2018.

Concernant l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres incommodes ou salissants (page 37), il est incontestable que les agents de la filière technique ne peuvent plus y prétendre. Une hausse de leur IFSE compensera prochainement cette perte d'indemnités. Toutefois, cette prime a été maintenue pour les assistants d'enseignement artistiques, qui ne peuvent prétendre au RIFSEEP.

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances est également supprimée et intégrée dans le RIFSEEP (page 40).

Au vu de ces éléments, il est ajouté (page 1) que le RIFSEEP est exclusif de tout autres primes :

*« En application du décret 2014-513 du 20 avril 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 d'état, le RIFSEEP, composé de l'IFSE et du CIA, est exclusif de toutes autres primes et indemnités de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret de 2014-513. »*

Quant aux montants de référence du RIFSEEP pour les ingénieurs (page 18 et 25) et les techniciens (page 20 et 25), il convient de modifier la délibération au vu de deux arrêtés du 5 novembre 2021 :

INSEAMM CA 14/10/2022  
Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

**- IFSE :**  
**- Ingénieurs :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux		Montants annuels		
Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	2 500€	<del>36 210€</del> 46 920 €	<del>22 310 €</del> 32 850€
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement	2 500€	<del>32 130 €</del> 40 290 €	<del>17 205 €</del> 28 200 €
Groupe 3	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 400€	<del>25 500 €</del> 36 000 € s	<del>14 320 €</del> 25 190 €

**- Techniciens :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux		Montants annuels		
Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	1 650€	<del>17 480 €</del> 19 660 €	<del>8 030 €</del> 13 760 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement	1 550€	<del>16 015 €</del> 18 580 €	<del>7 220 €</del> 13 005 €
Groupe 3	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 450€	<del>14 650 €</del> 17 500 €	<del>6 670 €</del> 12 250 € s

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

- **CIA :**

### 1) Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des Ingénieurs territoriaux	Montant maximums du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1 Responsable de service avec encadrement	6 390 € 8280€
Groupe 2 Responsable de service sans encadrement	5 670 € 7110€
Groupe 3 Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	4 500 € 6350€

### 2) Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux	Montant maximums du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1 Responsable de service avec encadrement	2 380 € 2680€
Groupe 2 Responsable de service sans encadrement	2 185 € 2535€
Groupe 3 Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 995 € 2385€

Il est également précisé que :

- Le taux de l'Indemnité de Suivi et d'Orientation (ISO), créé par le décret n°93-55 du 15 janvier 1993, est indexé sur le point d'indice de la fonction publique. L'ISO a donc été revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2022 suite à la hausse du point d'indice de 3,5%. Les modifications sont les suivants (page 35) :
  - « Cette indemnité comporte deux parts (Montants annuels de référence au 1er février 2017) :
    - une part fixe (liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évolution des élèves) dont le taux annuel = ~~1256,03€~~ **1 213,56 €**
    - une part modulable (liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves) dont le taux maximum = ~~1475,74~~ **1 425,91 €**
- Les modalités d'application du régime indemnitaire (page 1)
  - « Le présent régime est appliqué au profit :
    - o des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, non complet et temps partiel ;
    - o des agents non titulaires de droit public à temps complet, non complet et temps partiel ; recrutés à titre permanent (sous réserve qu'ils soient de même niveau que les agents ci-dessus ou qu'ils exercent les fonctions de même nature) occupant un emploi au sein de l'Etablissement. »
- Le RIFSEEP ne concernent pas certains types d'emploi, comme les vacataires ... (Page 3).
  - « Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP, les agents recrutés :
    - Pour un acte déterminé (vacataires) ;
    - Sur la base d'un contrat de droit privé tel que les contrats aidés (CUI-CAE, PEC ...), contrats d'apprentissage » ;
- Le CIA est versé une fois par an (page 5).

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

- Au vu de la prise en compte des cadres d'emploi des techniciens et ingénieurs dans le RIFSEEP, il est ajouté la détermination des critères professionnels pour :
  - les ingénieurs (page 8)

**- Ingénieurs :**

Les agents du cadre d'emploi des ingénieurs sont repartis au sein de 4 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte des	Critères pris en compte	Indicateurs à titre indicatif (non exhaustifs)
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (+50 / entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/ intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Directeur / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés ...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Nombre de services encadrés, Conception / exécution / conseil / complexité
	Niveau de responsabilité	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/simultanéité des missions/polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / conseils
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés
	Diversité des domaines de compétences	Nombre de services encadrés
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services et agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nb de postes occupés autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

Critères tenant compte des	Critères pris en compte	Indicateurs à titre indicatif (non exhaustifs)
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week-end...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
	Risque de blessures	Rare / fréquent
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Établissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- les techniciens (page 11).
- **- Techniciens :**
- Les agents de ce cadre d'emploi sont repartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants

Critères tenant compte de(s)	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'encadrement	Nb agents encadrés (entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nb agents évalués en direct Nb objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Part (en %) de dossiers d'exécution et/ou saisie / dossiers de fond Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe Conception / exécution / conseils / complexité
	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

Critères tenant compte des	Critères pris en compte	Indicateurs à titre indicatif (non exhaustifs)	
Technicités, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité (exécution simple ou interprétation) /simultanéité des missions/polyvalence	Conception / Exécution / conseils Nombre d'agent encadrés Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe	
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large	
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Participation à des projets transversaux Participation à des réunions interservices Participation à des réunions d'équipe Participation à des événements particulier de l'établissement (JPO, concours ...)	
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes Niveau de diplôme	
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise	
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nombre de postes occupés dans d'autres domaines	
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise / notions	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants	
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique	
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, weekend...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare Nombre d'évènement particulier obligatoire (bilans, diplômes ...) par mois	
	Risque de blessures	Rare / fréquente	
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais	
	Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect	

Telles sont les raisons pour lesquelles je demande au Conseil d'administration d'adopter ma proposition.

INSEAMM CA 14/10/2022

Délibération n°DELIB\_06\_RH\_22\_10\_14\_REG\_INDEMNITAIRE

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,**

**DÉCIDE**

**Article 1 :** d'approuver le régime indemnitaire de l'INSEAMM, conformément à la pièce jointe n°1, à compter du 1/11/2022.

**Article 2 :** d'inscrire les crédits prévus à cet effet sur les articles correspondants du budget.

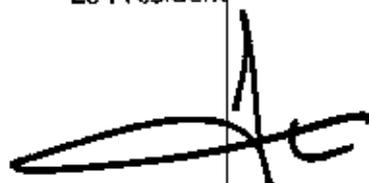
Nombre de membres en exercice	27
Nombre de membres présents	19
Nombre de suffrage exprimés	23
Votes pour	4
Votes contre	3
Abstentions	16

**La présente délibération mise aux voix est :**

- **Adoptée**
- ~~Rejetée~~

Fait à Marseille, le 14 Octobre 2022

Le Président



Jean-Marc Coppola

**Transmise au représentant de l'État le .....**

Monsieur le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal Administratif de Marseille dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'état.

**Publiée le :** .....

Accusé de réception en préfecture  
013-200029205-20221014-06RI221014-DE  
Reçu le 14/10/2022

