

## COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU MERCREDI 06 AVRIL 2022

*Le Conseil d'administration de l'École supérieure d'art et de design des Pyrénées s'est réuni à Pau le mercredi 06 avril 2022 sur convocation en date du 28 mars 2022 et sous la Présidence de Monsieur Jean Lacoste.*

### Point 1 – Approbation du compte de gestion 2021

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L.2121-31 relatif à l'adoption du compte administratif et du compte de gestion et son article R.1431-13 relatif aux missions du directeur en tant qu'ordonnateur des recettes et des dépenses,

Considérant la présentation du budget primitif de l'exercice 2021 et les décisions modificatives qui s'y rattachent, les titres définitifs des créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titres de recettes, les bordereaux des mandats, le compte de gestion dressé par le Receveur accompagné des états de développement des comptes de tiers, ainsi que l'état de l'actif et l'état du passif,

Considérant l'approbation du compte administratif de l'exercice 2021 lors de la même séance du conseil d'administration,

Considérant que le Receveur a bien repris dans ses écritures le montant de tous les titres de recettes émis et celui de tous les mandats de paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures,

Considérant que les opérations de recettes et de dépenses paraissent régulières et suffisamment justifiées,

1° Statuant sur l'ensemble des opérations effectuées du 1er janvier au 31 décembre 2021 y compris celles relatives à la journée complémentaire,

2° Statuant sur l'exécution du budget de l'exercice 2021 en ce qui concerne les différentes sections budgétaires,

3° Statuant sur la comptabilité des valeurs inactives,

Sur proposition de Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **DÉCLARE** que le compte de gestion pour l'exercice 2021 dressé par le Receveur, visé et certifié conforme par l'ordonnateur, n'appelle ni observation ni réserve de sa part sur la tenue des comptes.

### Point 2 – Approbation du compte administratif 2021 et affectation des résultats

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.1431-1 à L.1431-9 et R.1431-1 à R.1431-21 ;

Vu la loi 2002-6 du 4 janvier 2002, modifiée par la loi 2006-723 du 22 janvier 2006 relative à la création d'Établissements publics de coopération culturelle,

Vu l'arrêté préfectoral portant création de l'Établissement public de coopération culturelle (EPCC) en date du 16 décembre 2010,

Vu les statuts de l'EPCC ESA des Pyrénées ;

Considérant :

- Que les règles budgétaires applicables aux établissements publics de coopération culturelle sont celles des communes (1ère partie, Livre VI, Code général des collectivités territoriales) ;

- Que le directeur d'un EPCC est l'ordonnateur de l'établissement conformément à l'article R1431-13 du CGCT ;
- Que celui-ci participe au conseil d'administration avec voix consultative conformément à l'article R 1431-14 du CGCT, celui-ci se retire ;
- Que le conseil d'administration doit délibérer sur les comptes et l'affectation du résultat de l'exercice ;
- Que le compte administratif de l'EPCC présente l'exécution du budget d'un exercice et permet d'arrêter les résultats définitifs à la clôture de ce même exercice tant pour la section de fonctionnement que pour la section d'investissement qui peuvent faire apparaître un excédent ou un déficit ;
- Que le conseil d'administration doit se prononcer avant le 30 juin de l'année N+1 sur la comptabilité administrative tenue par le directeur ;
- Que le compte de gestion adopté préalablement fait ressortir une identité d'exécution d'écritures avec le compte administratif.

Monsieur le Président propose de voter le compte administratif 2021 faisant apparaître les résultats suivants :

#### **EXECUTION BUDGETAIRE 2021**

<b>SECTION DE FONCTIONNEMENT</b>	
Dépenses	2 952 059,92 €
Recettes	2 875 878,40 €
<b>Résultat de l'exercice 2021</b>	<b>-76 181,52 €</b>
<i>002 Excédent reporté 2020</i>	<i>876 118,65 €</i>
Résultat de fct cumulé 2021	799 937,13 €

<b>SECTION D'INVESTISSEMENT</b>	
Dépenses	31 558,62 €
Recettes	76 047,85 €
<b>Résultat de l'exercice 2021</b>	<b>44 489,23 €</b>
<i>001 Excédent reporté 2020</i>	<i>54 999,74 €</i>
Résultat d'invst cumulé 2021	<b>99 488,97 €</b>
<b>Résultat global 2021</b>	<b>899 426,10 €</b>

Il est proposé d'affecter les résultats cumulés de l'exercice 2021 de la manière suivante :

- L'affectation du solde excédentaire de la section de fonctionnement en section de fonctionnement, en report à nouveau chapitre 002, pour un montant de 799 937.13 €.
- L'affectation du solde excédentaire de la section d'investissement en report au chapitre 001 - reprise du résultat d'investissement, pour un montant de 99 488.97 €.

Sur proposition de Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **ADOpte** le compte administratif 2021 ;
- **ARRÊTE** les résultats au 31 décembre 2021 conformément aux éléments indiqués ci-dessus ;
- **AFFECTE** les résultats de clôture de l'exercice 2021 tel que :
  - « Excédent d'investissement » Chapitre 001 : 99 488,97 €
  - « Résultat de fonctionnement reporté » Chapitre 002 : 799 937,13 €
- **DÉCIDE** que l'excédent de fonctionnement 2021 d'un montant de 899 426,10 € sera affecté selon la répartition ci-dessus aux propositions nouvelles du budget primitif de l'exercice 2022.

### Point 3 – Vote du budget primitif 2022

Considérant que les règles budgétaires applicables aux établissements publics de coopération culturelle sont celles des communes (1ère partie, Livre VI, Code général des collectivités territoriales),

Considérant que le directeur est l'ordonnateur de l'établissement, qu'il prépare le budget et ses décisions modificatives et qu'il en assure l'exécution conformément à l'article R1431-13 du CGCT,

Vu les statuts de l'EPCC ESA des Pyrénées,

Vu le débat d'orientation budgétaire en date du 17 novembre 2021,

Monsieur le Président propose de voter le budget primitif 2022 de l'ÉSAD Pyrénées par chapitre pour les dépenses et recettes des sections de fonctionnement et d'investissement.

Le budget primitif de l'exercice 2022 s'élève à 3 838 000€ et s'équilibre par section de la manière suivante :

	<b>DÉPENSES</b>	<b>RECETTES</b>
<b>Investissement</b>	176 000 €	176 000 €
<b>Fonctionnement</b>	3 662 000 €	3 662 000 €
<b>Total</b>	3 838 000 €	3 838 000 €

Sur proposition de Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

**ADOpte** le budget primitif 2022, arrêté aux montants réels ci-dessus.

### Point 4 – Constitution d'une provision

En application de l'instruction M14 et du principe de prudence qu'elle préconise, le provisionnement vise à constater une dépréciation ou un risque. L'article L2321-2 du Code général des collectivités territoriales alinéa 29 stipule notamment qu'une provision doit obligatoirement être constituée :

- Lorsque le recouvrement des restes à recouvrer sur compte de tiers est compromis malgré les diligences faites par le comptable public.

Conformément au 29° de l'article L. 2321-2 du CGCT, une provision doit être constituée par délibération à hauteur du risque d'irrecouvrabilité estimé à partir des éléments d'informations communiqués par le comptable public. Le seuil minimal de l'estimation correspond à 15% des restes à recouvrer.

Il se traduit comptablement par la constatation d'une provision pour dépréciation des comptes de tiers contribuant à la sincérité du résultat de l'établissement. Le montant de la dépréciation (et son ajustement ultérieur) s'appuie sur l'état des restes à réaliser depuis plus de deux ans (au 31/12 de l'exercice).

Le comptable public a fait part du risque de non recouvrement d'un montant de 146€ correspondant à la mise en recouvrement des droits d'inscription et d'un avoir d'une entreprise. S'agissant d'une opération semi-budgétaire, elle sera prévue au compte 6817.

Il est donc demandé à l'assemblée délibérante de bien vouloir procéder dès 2022 à la constitution d'une provision pour le montant total de ces titres. Elle est inscrite au budget 2022.

Sur proposition de Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **ACCEPTÉ** la constitution d'une provision de 146€ pour risques et charges de fonctionnement courant et inscrite au budget primitif 2022
- **IMPUTE** ce montant à l'article 6817 « dotations aux provisions pour dépréciations d'actifs circulants du budget »
- **PRÉCISE** que la provision sera reprise partiellement ou totalement lorsque la provision n'aura plus lieu d'être
- **AUTORISE** le directeur général à passer toutes les écritures comptables relatives à cette provision et signer tout document nécessaire s'y rapportant.

## Point 5 – Tarifs enseignement supérieur et ateliers et cours publics 2022/2023

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts de l'EPCC ESA des Pyrénées,

Vu le débat d'orientation budgétaire en date du 17 novembre 2021,

Vu le budget primitif 2022,

Considérant qu'il convient de voter les droits d'inscription et les frais de scolarité relatifs à l'enseignement supérieur et les tarifs concernant les ateliers et cours publics pour l'année 2022/2023,

Il est proposé un maintien des frais de scolarité et des droits d'inscription au concours d'entrée et commissions d'équivalence pour l'année 2022/2023 concernant l'enseignement supérieur.

Comme annoncé dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, les ateliers et cours publics (ACP) – services des pratiques amateurs – ne feront pas l'objet en 2022/2023 d'évolution tarifaire.

Dans le cadre de la future rentrée 2022/2023, si les conditions sanitaires ne permettent pas de proposer des ACP sur site en présentiel, l'offre sera à nouveau proposée en distanciel. Les adhérents seront prévenus à l'avance et devront au préalable vérifié leurs modalités de connexion. Dans ce cadre, aucune modalité de remboursement ne sera envisagée.

### **Droits d'inscription et frais de scolarité – Enseignement supérieur – Année 2022/2023**

**Frais de scolarité : 550 €**

**Droit d'inscription au concours d'entrée : 35 €**

**Droit d'inscription aux commissions : 35 €**

### Modalités de règlement

Tout candidat doit s'acquitter des droits d'inscription pour le concours et les commissions d'équivalence. Le droit d'inscription au concours et aux commissions n'est pas remboursable même si l'étudiant n'est pas présent ou retenu.

L'inscription de l'étudiant est conditionnée par le règlement des frais de scolarité. Il s'effectue par un paiement unique avant le 1er octobre de l'année scolaire. Passé ce délai, l'étudiant(e) n'aura pas accès à l'établissement.

De manière dérogatoire, un fractionnement peut être étudié aux conditions suivantes : une demande écrite sera effectuée auprès de l'établissement avec production de justificatifs et après acceptation par le trésorier public, comptable de l'établissement public. Si le fractionnement est accepté, il s'échelonne aux dates suivantes : au 15 octobre, au 15 novembre et au 15 décembre de l'année scolaire afférente à l'inscription.

### Tarification des ateliers et cours publics – Année 2022/2023

La tarification des ateliers et cours publics s'appliquera à compter du 29 août 2022. La tarification est annuelle pour tous les ateliers ; une organisation semestrielle est toujours valable pour les cours « auditeurs libres ». La tarification différenciée en fonction de tranches-ressources s'appuie sur l'avis d'imposition ou de non-imposition sur les revenus de l'année précédente (*revenu fiscal de référence du foyer de l'année 2020/nbre de parts fiscales/12 mois*), la nature de l'atelier, le nombre d'heures, le nombre d'adhérent par famille ou le nombre d'inscription par adhérent.

La tarification des stages varie selon sa nature et son objet : thématique ou spécifique.

### Ateliers et cours publics –ADULTES – tarification annuelle

Tranches ressources	Fourchette mensuelle Quotient familial	Ateliers "classiques" **	Ateliers spéciaux*** Supplément de 30€ par atelier	Cours "auditeurs libres"
T1 *	< 850	120 €	150 €	- 120 € pour cours hebdomadaire - 60 € pour cours à la quinzaine
T2	851 - 1 100	190 €	220 €	- 150 € pour cours hebdomadaire - 75 € pour cours à la quinzaine
T3	1 101 - 1 400	250 €	280 €	- 180 € pour cours hebdomadaire - 90 € pour cours à la quinzaine
T4	> 1400	300 €	330 €	- 200 € pour cours hebdomadaire

				- 100 € pour cours à la quinzaine
--	--	--	--	-----------------------------------

\*: et étudiant(es) ou bénéficiaires des minimas sociaux ou personnes non imposables (un justificatif datant de moins de trois mois sera demandé)

\*\* peinture, dessin, couleur dessin, bandes dessinées, etc.

\*\*\*: Supplément de 30€ par atelier (demandant un équipement, des fournitures ou des ressources ou charges supplémentaires). Par exemple : gravure, sérigraphie, modèle vivant, prise de vue numérique ou argentique, peinture ou dessin expérimentés (cours de plus de 3h), céramique, etc.

Cours "auditeurs libres" : Histoire de l'art ; Culture graphique : une réduction de 50% est appliquée pour les cours ayant lieu une semaine sur deux.

Une réduction de 20% est appliqué à partir du 2ème atelier (et les suivants) sur la base du tarif le moins élevé pour les ACP suivants :

#### Ateliers et cours publics – ADULTES – tarification annuelle à partir du 2<sup>ème</sup> atelier

Tranches ressources	Fourchette mensuelle Quotient familial	Ateliers "classiques"*** <u>A partir du 2<sup>ème</sup> atelier</u>	Ateliers spéciaux*** <u>A partir du 2<sup>ème</sup> atelier</u>
T1 *	< 850	100 €	125 €
T2	851 - 1 100	160 €	180 €
T3	1 101 - 1 400	210 €	230 €
T4	> 1400	250 €	275 €

\*: et étudiant(es) ou bénéficiaires des minimas sociaux ou personnes non imposables (un justificatif datant de moins de trois mois sera demandé)

#### Ateliers et cours publics – ENFANTS ET ADOLESCENTS (jusqu'à 18 ans) – tarification annuelle

Tranches ressources	Fourchette mensuelle Quotient familial	Ateliers: peinture, dessin, bandes dessinées, etc.	A partir du 2 <sup>ème</sup> enfant ou 2 <sup>ème</sup> atelier
T1 *	< 850	120 €	108 €
T2	851 - 1 100	150 €	135 €
T3	1 101 - 1 400	200 €	180 €
T4	> 1400	220 €	198 €

\*: parents bénéficiaires des minimas sociaux ou personnes non imposables

Une réduction de 10% sur le tarif est appliqué à partir du 2ème enfant ou à partir du 2<sup>ème</sup> atelier.

## STAGES Ateliers et cours publics – ADULTES, ENFANTS ET ADOLESCENTS

Tranches ressources	Fourchette mensuelle Quotient familial	Stage Art à la demi-journée	Stage Art à la demi-journée par thématique ou spécifique **
T1 *	< 850	15 €	25 €
T2	851 - 1 100	18 €	30 €
T3	1 101 - 1 400	20 €	35 €
T4	> 1400	25 €	40 €

\*: et étudiant(es) ou bénéficiaires des minimas sociaux ou personnes non imposables (un justificatif datant de moins de trois mois sera demandé)

\*\*demandant une technicité ou un équipement et des fournitures plus conséquente)

Les stages auront lieu sous réserve d'un nombre suffisant de participants.

### Modalités d'inscription

Les inscriptions sont enregistrées par ordre d'arrivée et dans la limite des places disponibles (pas de pré-inscription). Les inscriptions sont annuelles (en dehors des stages). Tout dossier incomplet ne pourra être validé. Sans justificatifs (avis d'imposition ou de non-imposition, carte d'identité, etc.), le tarif de la tranche T4 sera appliqué. Une liste d'attente sera constituée.

Début des cours : mi-septembre

Vacances scolaires : deux semaines à la Toussaint, à Noël, aux vacances d'hiver et de printemps.

L'établissement ne propose pas d'ACP durant le pont de l'ascension – les jeudi et vendredi.

Toute inscription non réglée ne donnera pas accès aux cours. Un adhérent pourra être refusé si le règlement n'est pas effectué.

### Inscription en cours d'année

Dans la limite des places disponibles et selon les ateliers, de nouvelles inscriptions peuvent être effectuées en cours d'année. Pour une inscription au second trimestre (janvier-mars), le tarif sera déduit de 25% et pour une inscription au trimestre 3 (avril-juin), la réduction sera de 50%.

Trimestre 1 : Septembre-décembre

Trimestre 2 : janvier-mars

Trimestre 3 : avril-juin

### Modalités de règlement

Les usagers ont le choix d'opter pour un règlement unique ou fractionné en deux fois. Dans le deuxième cas, un premier versement de 50% intervient à la rentrée des ateliers et cours publics (mi-septembre) ; le solde intervient avant la fin du mois de novembre de l'année scolaire afférente à l'inscription.

### Résiliation

Les inscriptions aux ateliers et cours publics peuvent être résiliées par écrit impérativement avant le 2<sup>e</sup> cours de l'année uniquement. Passé ce délai, les droits d'inscription ne pourront pas faire l'objet d'un remboursement.

Aucun remboursement ne peut intervenir en cas de non suivi des cours pour raisons personnelles. De manière exceptionnelle et sur décision du directeur, un remboursement pourra être autorisé au motif d'un déménagement, pour raison professionnelle ou raison médicale après demande écrite de l'adhérent et sur présentation d'un justificatif. L'établissement se réserve le droit de ne pas rembourser si aucun justificatif n'est fourni ou estimé non valable. Le remboursement s'effectuera au prorata du trimestre en cours. Tout trimestre commencé est dû.

Sur proposition de Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré l'unanimité :

- **APPROUVE** les tarifications relatives aux droits d'inscription, aux frais de scolarité et des ateliers et cours publics telles que définies ci-dessus ;
- **APPLIQUE** les tarifs évoqués ci-dessus à compter du 29 août 2022 pour la durée de l'année scolaire 2022/2023.

## Point 6 – Partenariat Musée des beaux-arts de la ville de Pau et ÉSAD Pyrénées : définition d'un barème de rémunération pour intervenants artistiques occasionnels

Monsieur le directeur informe les membres du conseil d'administration que dans le cadre de la mise en place d'actions communes entre le Musée des Beaux-arts de la ville de Pau et l'ÉSAD Pyrénées, l'établissement sera amené à recruter des intervenants artistiques occasionnels (étudiants ou jeunes diplômés) en vue d'assurer l'encadrement et l'animation d'ateliers artistiques en lien avec les expositions du Musée. Ce premier projet prend la forme de quatre ateliers d'initiation à la sérigraphie d'une durée de trois heures se déroulant en juin et juillet 2022.

Dans le cadre de ce projet ou d'autres projets ultérieurs entre l'ÉSAD Pyrénées et le Musée des Beaux-arts de la ville de Pau, il est proposé un barème de rémunération des intervenants artistiques occasionnels suivant : 50€ brut par heure d'intervention.

À ce titre, la ville de Pau s'engage à rembourser auprès de l'ÉSAD Pyrénées les frais engagés sur la masse salariale chargée. Tout changement des modalités de rémunération sera soumis à l'approbation du conseil d'administration.

Sur proposition du Président et après en avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré l'unanimité :

- **APPROUVE** le barème de rémunération des intervenants occasionnels de dans le cadre du partenariat entre le Musée des Beaux-arts de la ville de Pau et l'ÉSAD Pyrénées à compter du 1er mai 2022 ;
- **AUTORISE** le directeur à effectuer toutes les démarches et signer les documents nécessaires à la mise en pratique de ces dispositions ;
- **PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice 2022.

## Point 7 – Répartition de la contribution de la vie étudiante et de campus 2022 : délégation au directeur

Cette délibération a fait l'objet d'un retrait lors de la séance.

## Point 8 – Régime indemnitaire et de mise en œuvre du RIFSEEP

Monsieur le Président rappelle au conseil d'administration que par délibérations n°6 du conseil d'administration en date du 9 novembre 2012 et n° un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de l'ÉSAD Pyrénées.

La présente délibération concerne l'actualisation du régime indemnitaire de l'ensemble du personnel à deux titres :

1. La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois concernés et pour lesquels les décrets d'application ont été publiés
2. Les décrets d'application n'étant pas encore publiés pour les cadres d'emploi des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique, la mise œuvre du RIFSEEP ne les concerne pas. Néanmoins, la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés entraîne une actualisation du régime indemnitaire pour l'ensemble des cadres d'emplois de l'établissement notamment concernant les primes annuelles héritées du transfert des villes de Pau et de Tarbes vers l'EPCC ÉSAD Pyrénées en 2011 et l'actualisation de primes qui n'ont plus de base légale, telles que la prime « heures de leçon ».
3. Un rapport a été présenté au groupe de travail du comité technique en date du 22 mars et au comité technique en date du 29 mars 2022 dont l'avis recueilli est favorable.

#### **4. LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP S'ADRESSANT SPECIFIQUEMENT AUX CADRES D'EMPLOI CONCERNES**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'État, par application du principe de parité.

Il revient au conseil d'administration de se prononcer sur :

- Les personnels bénéficiaires ;
- La nature des primes qui seront versées dans l'établissement ;
- Le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités et établissements ;
- Les critères d'attribution du régime indemnitaire ;
- La périodicité de versement.

Le RIFSEEP se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

L'ÉSAD Pyrénées refond le régime indemnitaire des agents et instaure le RIFSEEP avec pour objectifs :

- Mettre en conformité le régime indemnitaire de l'établissement avec la réglementation applicable à la fonction publique territoriale et notamment s'appuyer sur des primes ayant une base réglementaire légale ;
- Maintenir aux agents concernés le montant individuel du régime indemnitaire antérieur au RIFSEEP ;

- Harmoniser et simplifier les régimes indemnitaires existants entre les sites de Pau et de Tarbes ;
- Prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères définis par la réglementation (encadrement, expertise et sujétions) ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs à travers une prime liée à la valeur et l'engagement professionnel.
- Le RIFSEEP se substitue ainsi aux primes existantes suivantes qui n'ont plus de base légale :
  - L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ;
  - L'Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
  - L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) ;
  - La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) ;
  - L'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM) ;
  - L'Indemnité spécifique de service – ISS ;
  - La prime de service et de rendement ;
  - La prime de performance (versement en 1 fois) pour le site de Pau ;
  - La prime semestrielle (versement en 2 fois) pour le site de Pau ;
  - La prime de fin d'année (versement en 2 fois) pour le site de Tarbes.

#### **1. LES BÉNÉFICIAIRES DU RIFSEEP**

Au vu des dispositions réglementaires actuellement en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les adjoints techniques territoriaux ;
- Les agents de maîtrise territoriaux ;
- Les techniciens territoriaux ;
- Les adjoints administratifs territoriaux ;
- Les rédacteurs territoriaux ;
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les directeurs territoriaux d'établissement d'enseignement artistique ;
- Les attachés territoriaux.

Les cadres d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ne sont pas concernés à ce jour par la mise en œuvre du RIFSEEP.

Il est proposé de verser le RIFSEEP :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ;
- Aux agents contractuels de droit public de l'établissement occupant un emploi permanent et recrutés en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et de même niveau hiérarchique.

Les agents contractuels de droit public de l'établissement occupant un emploi non permanent et recrutés en application des articles 3 et 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pourront bénéficier de l'IFSE sur la base des montants définis par l'autorité territoriale. Pour les agents contractuels de droit public en application de l'article 3-1 qui assurent le remplacement temporaire

de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, l'autorité territoriale pourra s'appuyer sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et de même niveau hiérarchique.

Selon la réglementation, seuls les agents de droit public (fonctionnaires, stagiaires et contractuels) peuvent bénéficier du régime indemnitaire, les agents de droit privé en sont exclus.

## **2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE 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 de critères professionnels liés au poste – socle fixe de l'IFSE - et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle – socle variable de l'IFSE.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel – Cf. *Annexe 1 de la délibération*. Par principe de parité, les montants applicables aux agents de l'établissement sont fixés dans la limite de ces plafonds.

### **2.1 La formalisation de critères professionnels liés aux fonctions – IFSE socle fixe**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Pour chaque cadre d'emplois, la réglementation prévoit de définir des groupes de fonctions selon les critères 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.

### **2.2 La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent – IFSE socle variable**

L'expérience professionnelle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste.

La prise en compte de l'expérience professionnelle (socle variable de l'IFSE) permet de valoriser :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée dans l'établissement ;
- Les formations suivies ;
- La connaissance de l'environnement de travail et des procédures.

Ces critères de cotation permettent de répartir les différents postes de l'établissement au sein de groupes de fonctions homogènes.

À chaque groupe de fonction est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

### **Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et se répartissent de la manière suivante :**

- 3 groupes pour la catégorie A
  - Groupe A1 : Agents exerçant des fonctions de direction, de définition, de mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement et de management ;
  - Groupe A2 : Agents exerçant des fonctions de pilotage des projets ou des ressources de l'établissement et de management ;
  - Groupe A3 : Agents exerçant des fonctions de chargé de missions, de responsable de missions.
- 2 groupes pour la catégorie B

- Groupe B1 : Agents exerçant des fonctions de responsable de service, de gestion de la commande publique, d'expertise et de management de proximité ;
- Groupe B2 : Fonctions d'expertise dans un domaine ou d'assistance technique et/ou pédagogique/soutien à la recherche documentaire.
- 2 groupes pour la catégorie C
  - Groupe C1 : Fonctions requérant une technicité particulière (technique, pédagogique, Rh ou gestion financière, de responsable d'atelier, etc.) ;
  - Groupe C2 : Fonctions d'accueil du public, de secrétariat et d'entretien des locaux.

Les cadres d'emplois concernés sont :

- Catégorie A : tous groupes de fonctions : directeur territorial d'établissement, attaché territorial ;
- Catégorie B : tous groupes de fonctions : technicien territorial, rédacteur territorial, assistant de conservation des bibliothèques et du patrimoine ;
- Catégorie C :
  - Groupe de fonctions C1 : adjoint administratif, agent de maîtrise, adjoint technique ;
  - Groupe de fonctions C2 : adjoint administratif, adjoint technique.

Les critères de cotation des postes figurent en annexe du rapport - Cf. Annexe 2 de la délibération.

### **3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit publics occupant un poste permanent en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Par principe de parité avec les fonctionnaires publiques d'Etat, le montant du complément indemnitaire annuel ne représentera pas plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Seront appréciés :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Adaptabilité et ouverture au changement
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- L'appréciation des résultats professionnels sur l'année

Le montant individuel de l'agent est compris entre 5% et 100 % du montant maximum du CIA.

Ce versement fera l'objet d'une appréciation annuelle au vu des critères précités.

#### **4 – LES MONTANTS MAXIMA**

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par l'établissement, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seraient compris entre 0 et le montant maximum pour l'IFSE et entre 5 % et 100 % pour le CIA, figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Catégorie	Groupe de fonctions	IFSE - Montant annuel brut maximum en €	CIA - Montant annuel brut maximum en €	Montant annuel brut maximum en €
Catégorie A	groupe A1	17 000 €	500 €	17 500 €
	groupe A2	14 000 €	500 €	14 500 €
	groupe A3	12 000 €	500 €	12 500 €
Catégorie B	groupe B1	12 000 €	500 €	12 500 €
	groupe B2	9 500 €	500 €	10 000 €
Catégorie C	groupe C1	9 500 €	500 €	10 000 €
	groupe C2	4 000 €	500 €	4 500 €

#### **5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

##### **Le réexamen**

En application de l'article 3 du décret n°2014-513 montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

En cas de réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

##### **La périodicité de versement**

L'IFSE sera versée mensuellement, dans la limite du montant annuel individuel attribué, sur la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Le CIA sera versé en une seule fraction au mois de novembre.

##### **Les cas de modulation de l'IFSE**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, les congés pour accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

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<sup>er</sup> congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- D'autorisations spéciales d'absence ;
- De départ en formation (sauf congé de formation professionnelle) ;
- De temps partiel thérapeutique.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

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

### **La modulation selon le temps de travail**

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

### **L'attribution individuelle**

Les attributions individuelles pour les deux parts, IFSE et CIA, du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président de l'établissement. L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année. L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Président attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums pour l'IFSE et entre 5% et 100 % du montant maximum du CIA prévus dans les tableaux susvisés.

### **Les cumuls**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, etc.) ;
- La nouvelle bonification indiciaire – NBI ;
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS.

### **Le maintien des montants du régime indemnitaire antérieur**

Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel. Concernant l'ESAD Pyrénées, ce maintien intègre les primes annuelles versées en une, deux ou trois fois et prévues par la délibération n°6 du conseil d'administration en date du 9 novembre 2012.

Un différentiel entre les sites existait suite au transfert des deux écoles municipales lors du transfert au 1<sup>er</sup> juin 2011. Aussi, il est proposé d'appliquer une intégration de ce différentiel en se basant sur la prime la plus avantageuse ; ainsi, le régime indemnitaire sera harmonisé au sein de l'établissement.

### **LA PÉRIODE TRANSITOIRE ENTRE L'ANCIEN RÉGIME INDEMNITAIRE ET LE RIFSEEP**

Il est proposé d'appliquer le RIFSEEP aux cadres d'emploi concernés au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

À ce titre, pour assurer la transition en cours d'année et bénéficier de l'ancien régime indemnitaire sur 6 mois, les agents percevront de manière exceptionnelle la moitié des primes annuelles de l'ancien régime indemnitaire au titre de l'année 2022 sur la paye du mois de juin 2022. Puis, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le régime indemnitaire du RIFSEEP s'appliquera.

<b>L'ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE CONCERNANT LES CADRES D'EMPLOIS DES PROFESSEURS TERRITORIAUX D'ENSEIGNEMENT ET DES ASSISTANTS TERRITORIAUX D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>
--

Par délibérations n°6 du conseil d'administration en date du 9 novembre 2012 et n°15 du 7 décembre 2016, le régime indemnitaire des cadres d'emploi des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique a été précisé.

De la même manière que les agents dont le cadre d'emploi est concerné par le RIFSEEP au 1<sup>er</sup> juillet 2022, il est proposé que les primes annuelles dites de fin d'année relevant des anciens régimes indemnitaires des villes de Pau et de Tarbes et perçues également par les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique soient intégrées au régime indemnitaire actuel et validées sur une base réglementaire légale.

- A ce titre, les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique bénéficieront de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves – ISOE - et de l'indemnité d'heure supplémentaire en service régulier pour compenser les anciennes primes annuelles dites de fin d'année.

En outre, les professeurs d'enseignement artistique assurant une fonction de coordination (générale, de cycle, d'années ou de recherche) percevaient en sus la part variable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves – ISOE et la prime dite « heures de leçon ». Cette dernière prime « heures de leçon » n'a plus de base légale.

- A ce titre, les professeurs d'enseignement artistique dotés d'une coordination générale, de recherche, de cycle ou d'année ou thématique bénéficieront de la part fixe de l'ISOE, de la part variable de l'ISOE et de l'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement en service régulier afin de compenser la prime « heures de leçon » et les anciennes primes annuelles.

Il est précisé que l'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement vient compenser l'ancienne prime « heures de leçon » et les anciennes primes annuelles de fin d'année.

**Le régime indemnitaire pour les cadres d'emploi des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :**

**Filière culturelle**

Cadre d'emploi des assistants et des professeurs territoriaux d'enseignement artistique

- **L'Indemnité de suivi et d'orientation des élèves – ISOE**

*Décrets de référence : décret n°91-875 du 6 sept 1991 et décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant l'ISOE*

L'ISOE comporte deux parts :

- Une part fixe liée à l'exercice de la fonction enseignante et en particulier le suivi individuel et l'évolution des élèves
- Une part modulable liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves

La part fixe est attribuée à l'ensemble des cadres d'emplois des assistants et des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (service de l'enseignement supérieur artistique ou des ateliers et cours publics).

Montants annuels de référence au 1<sup>er</sup> février 2017 : 1 213.56€

La part modulable est attribuée aux cadres d'emploi des professeurs et des assistants territoriaux d'enseignement artistique exerçant une fonction de coordination qui sera :

- Soit une coordination générale,
- Soit de recherche,
- Soit de cycle ou d'année ou thématique

Montants annuels de référence au 1er février 2017 : 1 425.84€

Les taux sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

### L'indemnité d'heures supplémentaires

En application des décrets n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié et n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié, les professeurs et assistants d'enseignement artistique qui effectuent des heures supplémentaires (régulières ou irrégulières) bénéficient du paiement de ces heures en percevant : l'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement.

Les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique bénéficient de cette indemnité d'heure supplémentaire en service supplémentaire régulier dans le cadre de l'enseignement supérieur. Les taux pour cette indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement sont, suivant les grades :

<b>Indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement</b>			
<b>Service supplémentaire régulier</b>		<b>Service supplémentaire irrégulier</b>	
Montant annuel 1ère heure	Montant annuel au-delà de la 1ère heure	Taux horaire	
<b>Professeur d'enseignement artistique</b>			
PEA Hors classe	1 703.76 €	1 419.84 €	49.30 €
PEA Classe normale	1 548.84 €	1 290.60 €	44.81 €
<b>Assistant d'enseignement artistique</b>			
Assistant d'ens. art. princ. 1ère classe	1 143.36 €	952.80 €	33.08 €
Assistant d'ens. art. princ. 2ème classe	1 039.32 €	866.16 €	30.07 €
Assistant d'enseignement artistique	987.96 €	823.32 €	28.58 €

### **Les bénéficiaires**

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ;
- Aux agents contractuels de droit public de l'établissement occupant un emploi permanent et recrutés en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et de même niveau hiérarchique.

Les agents contractuels de droit public de l'établissement occupant un emploi non permanent et recrutés en application des articles 3 et 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pourront bénéficier de l'IFSE sur la base des montants définis par l'autorité territoriale.

Pour les agents contractuels de droit public en application de l'article 3-1 qui assurent le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, l'autorité territoriale pourra s'appuyer sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et de même niveau hiérarchique.

Selon la réglementation, seuls les agents de droit public (fonctionnaires, stagiaires et contractuels) peuvent bénéficier du régime indemnitaire.

### **Modulation selon le temps de travail**

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

### **Attribution individuelle**

Les attributions individuelles du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président de l'établissement.

### **La périodicité de versement**

L'ISOE et l'indemnité d'heure supplémentaire sont versées tous les mois.

### **Les cas de modulation**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, les congés pour accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, les primes sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

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 1er congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- D'autorisations spéciales d'absence,
- De départ en formation (sauf congé de formation professionnelle),
- De temps partiel thérapeutique,

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

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

## La période transitoire entre l'ancien régime indemnitaire et l'actualisation au 1er juillet 2022

Il est proposé d'appliquer ce régime indemnitaire actualisé au 1er juillet 2022.

À ce titre, pour assurer la transition en cours d'année et l'intégralité du bénéfice de l'ancien régime indemnitaire, les agents percevront de manière exceptionnelle la moitié des primes annuelles de l'ancien régime indemnitaire au titre de l'année 2022 sur la paye du mois de juin 2022. Puis, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le régime indemnitaire actualisé s'appliquera.

**CONSIDÉRANT** les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans l'établissement décidées par la présente délibération, savoir :

- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- L'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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,
- Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- L'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- L'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application des corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- 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 et son annexe,
- L'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- L'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police 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

- L'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 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 5 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

Sur proposition du Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **ADOpte** après avis favorable du comité technique réuni en date du 29 mars 2022, les propositions relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP et à l'actualisation du régime indemnitaire, aux bénéficiaires ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération ;
- **ABROGE** les délibérations du conseil d'administration n° 9 novembre 2012 et n°15 du 7 décembre 2016 relative au régime indemnitaire applicable au personnel ;
- **PRÉCISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er juin 2022 pour l'ensemble du personnel concernant la transition entre l'ancien régime indemnitaire et son actualisation et au 1er juillet 2022 pour le nouveau régime indemnitaire ;
- **PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice 2022.

## Point 9 – Modification du tableau de suivi et de gestion des emplois : suppressions et créations d'emplois

Monsieur le Président informe l'assemblée qu'il appartient à l'organe délibérant de l'établissement, le conseil d'administration, conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux, de créer les emplois et de fixer les effectifs des emplois permanents à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Ainsi, afin de répondre aux besoins de l'établissement, à une organisation optimale des services, aux évolutions de carrière et conformément aux lignes directrices de gestion adoptées le 8 décembre 2021 et à la délibération n°9 du conseil d'administration en date du 8 décembre 2021 fixant les taux de promotion pour les avancements de grade, il est proposé :

### Filière culturelle

- De **supprimer** un emploi d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe à temps complet (Filière culturelle – catégorie B) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 après avis favorable du comité technique réuni en date du 29 mars 2022 dans le cadre d'un avancement au grade supérieur suite à la réussite d'un examen professionnel (création d'un emploi d'assistant d'enseignement supérieur artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe au 1er janvier 2022 en conseil d'administration en date du 08 décembre 2021) ;
- De **supprimer** quatre emplois de professeur d'enseignement artistique de classe normale à temps complet (Filière culturelle – catégorie A) à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 après avis favorable du comité technique réuni en date du 29 mars 2022 ;
- De **créer** quatre emplois de professeur d'enseignement artistique hors classe à temps complet de catégorie A sur le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement à compter du 1<sup>er</sup> juin

2022. Dans le cadre des avancements de grade 2022, ces créations d'emploi font suite aux suppressions énoncées précédemment ;

- De **créer** un emploi d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe ou de professeur d'enseignement supérieur artistique classe normale à temps non complet (10/20<sup>ème</sup> pour l'assistant d'enseignement artistique ou 8/16<sup>ème</sup> pour le professeur d'enseignement) à compter du 15 septembre 2022 selon les besoins à évaluer au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022 et au regard des besoins nécessaires à l'offre de formation 2022/2026 ayant reçu un avis favorable de l'HCERES en juillet 2021.

Et si aucun fonctionnaire ne peut être recruté dans les conditions prévus par la loi, un agent non titulaire de droit public pourra être recruté, et ce pour une durée d'un an renouvelable deux fois et dans la limite de 6 ans maximum selon les dispositions de l'article 3-3 2° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Les modalités de leur niveau de rémunération sont précisées de la manière suivante : elles sont fixées par référence à un indice brut du grade d'emploi d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe ou du grade d'emploi de professeur d'enseignement artistique fixé par la délibération n°10 précisant les modalités de rémunération des agents contractuels de ce même conseil d'administration. L'agent percevra en outre le supplément familial de traitement, les primes et indemnités afférentes à ce cadre d'emploi instituées par le conseil d'administration.

### **Filière technique**

- De **pourvoir** un emploi à temps complet d'agent technique Céramique vacant au 1<sup>er</sup> juillet 2021 sur le grade d'emploi d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 permettant de recruter un agent avec des compétences spécifiques sur la gestion, l'encadrement et la maîtrise des fours de l'atelier Céramique sur le site de Tarbes.

Et si aucun fonctionnaire ne peut être recruté dans les conditions prévus par la loi, un agent non titulaire de droit public pourra être recruté, et ce pour une durée d'un an renouvelable deux fois et dans la limite de 6 ans maximum selon les dispositions de l'article 3-3 2° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Les modalités du niveau de rémunération sont précisées de la manière suivante : elles sont fixées par référence à l'indice brut 368 du grade d'emploi d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe. L'agent percevra en outre le supplément familial de traitement, les primes et indemnités afférentes à ce cadre d'emploi instituées par le conseil d'administration.

- De **supprimer** un emploi d'adjoint technique à temps complet (Filière technique – catégorie C) dans le cadre d'un avancement au grade supérieur suite à la réussite de l'examen professionnel (création d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en conseil d'administration en date du 08 décembre 2021) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour lequel le comité technique en date du 29 mars 2022 a donné un avis favorable.

### **Filière administrative**

- De **supprimer** un emploi d'adjoint administratif à temps complet (Filière administrative – catégorie C) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, après avis favorable du comité technique réuni en date du 29 mars 2022, dans le cadre d'un avancement de grade 2021 (création d'emploi en conseil d'administration en date du 14 avril 2021).

Sur proposition du Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **MODIFIE** le tableau de suivi et de gestion des emplois en conséquence des modifications énoncées ci-dessus et joint en annexe de la présente délibération ;
- **DÉCIDE** de créer les emplois mentionnés ci-dessus à compte des dates précisées ;
- **LANCE** les procédures de recrutement relatives à ces emplois ;
- **IMPUTE** les dépenses au chapitre et articles correspondants du budget 2022 de l'EPCC.

## Point 10 – Actualisation des modalités de rémunérations des agents contractuels

Monsieur le Président rappelle que conformément aux délibérations n° 9 et n°13 du conseil d'administration en date du 7 avril 2017 et du 20 septembre 2020, la rémunération des agents contractuels a été fixée non plus par référence à une échelle ou un échelon mais sur la base d'indices fixes. Il est prévu également d'appliquer automatiquement aux emplois occupés par des agents contractuels les revalorisations des échelles indiciaires qui interviendraient pour les fonctionnaires.

En outre, la rémunération des agents contractuels employés à durée déterminée et indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. De cette réévaluation peut découler une revalorisation de la rémunération.

Afin de maîtriser l'évolution des rémunérations des agents contractuels, il convient d'actualiser leurs modalités de rémunération présents dans l'établissement.

Toute évolution du traitement des agents contractuels devra être décidée au cas par cas par le conseil d'administration. La rémunération perçue par les agents sera proratisée en fonction de leur temps de travail.

Sur proposition du Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **DÉCIDE** que les modalités de rémunération actualisées sont applicables à compter du 6 avril 2022 aux emplois dont la liste est annexée à la présente délibération ;
- **PRÉCISE** que les crédits correspondants sont prévus au budget de l'exercice 2022 ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer les avenants aux contrats de travail correspondants.

## Point 11 – Débat sur la protection sociale complémentaire

En application de l'article 4 III de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance, soit avant le 18 février 2022.

Ce débat a pour objet de présenter les enjeux et le cadre de la protection sociale complémentaire, en prenant en compte l'entrée en vigueur progressive de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021.

Le contenu du débat n'est pas déterminé par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021. Les employeurs publics territoriaux sont libres de définir le contenu du débat et de l'orienter autour des problématiques qui sont propres à leurs structures.

Pour cela, l'ESAD Pyrénées a choisi de présenter au préalable ce débat sur la protection sociale complémentaire auprès des membres du comité technique représentant le personnel réuni en groupe de travail le 22 mars 2022. Il a été également présenté pour information aux membres du comité technique du 29 mars 2022. Le débat est porté en annexe de la présente délibération.

Jusqu'à présent facultative, la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire est rendue obligatoire à compter du 1er janvier 2022 suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021.

Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019, l'ordonnance entre en vigueur progressivement à partir du 1er janvier 2022 et s'applique à l'ensemble des employeurs publics au plus tard en 2026.

Concernant la Fonction publique territoriale, l'ordonnance instaure une obligation pour les employeurs publics territoriaux de financer :

- Dès le 1er janvier 2025, la couverture du risque « prévoyance » à hauteur d'au moins 20% d'un montant de référence fixé par décret en Conseil d'État ;
- Dès le 1er janvier 2026, la couverture du risque « santé » à hauteur d'au moins 50% d'un montant de référence fixé par décret en Conseil d'État.

L'avis de la future instance du conseil social territorial sera sollicitée sur les modalités et les montants de la protection sociale complémentaire et le conseil d'administration les adoptera avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Sur proposition du Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **PREND ACTE** du débat sur la protection sociale complémentaire présenté en annexe de la présente délibération.

## Point 12 – Avenant n°1 à la convention de mise à disposition des locaux entre la ville de Pau et l'ÉSAD Pyrénées

Monsieur le Président fait part à l'assemblée que par délibération n°10 du conseil d'administration du 9 septembre 2020, la ville de Pau a mis à disposition de l'établissement par voie de convention des locaux d'une superficie de 2 956 m<sup>2</sup> dans un bâtiment dénommé l'espace des arts, sis au 2, rue Mathieu Lalanne à Pau et ce, pour une durée de douze ans.

Cette convention précise les modalités des usages liés à la mutualisation des espaces, aux horaires d'accueil du site, à la répartition des charges en terme de fluides, d'entretien et liées au système de sécurité incendie, etc.

Après discussion et échanges avec la direction générale des services et la direction des affaires culturelles de la ville de Pau, il convient de proposer un avenant à la convention venant modifier les charges liées au système de sécurité incendie.

Conformément à l'article 18.1 des statuts de l'ÉSAD des Pyrénées, les biens immobiliers propriété des villes membres de l'établissement affectés aux structures d'enseignement à sa date de création sont mis à sa disposition par voie de convention d'occupation temporaire du domaine public non constitutive de droits réels, conclue entre l'établissement et la Ville concernée.

Vu le Code général des collectivités territoriales, article L. 2122-22,

Sur proposition du Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **AUTORISE** Monsieur le Président à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution de la délibération et à la signature de l'avenant jointe en annexe à la présente délibération.

## Point 13 – Élections professionnelles 2022 : délibération fixant le nombre de représentants du personnel au sein du comité social territorial

Monsieur le Président informe qu'au cours de l'année 2022 se dérouleront les élections professionnelles, qui, dans la fonction publique, permettent aux agents publics fonctionnaires et contractuels de désigner celles et ceux qui vont les représenter dans les différentes instances de concertation : les commissions administratives paritaires (CAP) ; la commission consultative paritaire (CCP) et le comité social territorial (CST).

Ces instances locales sont des organes de consultation composés de représentants du personnel (mandat de 4 ans) et de représentants des élus (mandat électif).

Il précise que l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit la création d'un comité social territorial – CST - dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents.

Le comité social territorial est un organe consultatif unique créé par l'article 4 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et instaure la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cette instance consultative, outil du dialogue social, émet des avis sur le fonctionnement et l'organisation des services ; l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ; l'égalité professionnelle ; la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ; l'organisation du travail ; l'amélioration des conditions de travail, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne et d'avancement de grade des agents ; les orientations en matière de politique indemnitaire et d'action sociale, etc.

La date des élections est prévue le 8 décembre 2022 (en attente de l'arrêté interministériel venant fixer la date). Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance entreront en vigueur **le 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Il appartient au conseil d'administration de se prononcer :

- Sur le nombre de représentants titulaires du personnel qui siègeront au comité social territorial de l'établissement fixé dans les limites suivantes : lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 50 et inférieur à 200 : 3 à 5 représentants.
- Si le paritarisme est maintenu entre les collègues représentant le personnel et représentant l'employeur
- Si, au cours des réunions du comité social territorial, l'avis du collègue des représentants de l'établissement sera recueilli.
- *Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 et s.,*
- *Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- *Vu le Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et notamment ses articles 4 et s,*
- *Considérant que la consultation des organisations syndicales est intervenue le 15 mars 2022 soit 6 mois au moins avant la date du scrutin,*
- *Considérant que l'effectif apprécié au 1er janvier 2022 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 54 agents dont 52% de femmes et 48% d'hommes,*

Sur proposition de Monsieur le Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **FIXE** le nombre de représentants titulaires du personnel à 5 (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants) ;
- **DÉCIDE** le maintien du paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants de l'établissement égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants ;
- **DÉCIDE** le recueil, par le comité social territorial, de l'avis des représentants de l'établissement ;
- **DÉLÈGUE** au directeur général la signature pour tous actes liés à l'organisation des élections professionnelles 2022.

## Point – 14 Délibération autorisant le Directeur à ester en justice

Monsieur le Président expose que le renouvellement des instances consultatives de dialogue social (commissions administratives paritaires, comité social territorial et commission consultative paritaire) interviendra le 8 décembre 2022.

Dans le cadre des opérations électorales et vu les dispositions des articles R 1431-7 11ème et R 1431-13 du code général des collectivités locales, il convient d'habiliter le directeur général à ester en justice au nom de l'établissement pour tout litige relatif aux élections professionnelles et à désigner un avocat pour défendre les intérêts de l'ÉSAD Pyrénées en cas de besoin.

Monsieur le Président expose également que dans le cadre d'un éventuel contentieux administratif avec un agent de l'établissement et conformément à l'article L2122-22 du code général des collectivités territoriales et de l'article 10 alinéa 12 des statuts de l'établissement, il convient d'habiliter le directeur général à ester en justice au nom de l'établissement pour tout litige relatif à un contentieux avec un agent et à désigner un avocat pour défendre les intérêts de l'ÉSAD Pyrénées en cas de besoin.

Sur proposition du Président et après avoir entendu son exposé, le conseil d'administration, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **AUTORISE** le directeur de l'ÉSAD Pyrénées à ester en justice au nom de l'établissement dans le cadre des affaires énoncées ci-dessus ;
- **DÉSIGNER** un avocat pour défendre les intérêts de l'établissement ;
- **PROCÉDER** à toutes les démarches administratives correspondantes.