

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 19 mars 2021**

**APPROBATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU CENTRE
 DE GESTION DES BOUCHES DU RHÔNE
 EN MATIÈRE DE PROMOTIONS INTERNES**

Délibération n°DELIB_20_RH_21_03_13_LGD_PROM_INTERNE

L'an deux mille vingt et un, le dix-neuf mars,

Le Conseil d'Administration s'est réuni, en la salle du conseil au siège de l'établissement, à l'invitation de Monsieur le Président en date du 9 mars 2021.

VU

- Le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 33-5 et 39,
- Le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;
- Le décret n° 2019- 1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- L'avis favorable du Comité technique du 17 février 2021 ;

CONSIDÉRANT

- Que le Président du Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône a transmis le 10 décembre 2020 le projet d'arrêté portant instauration des lignes de gestion relatives à la promotion interne des agents relevant des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion ;
- Que ce projet est transmis aux collectivités et établissements affiliés qui le soumettront pour avis à leur comité technique,

Le Président,

EXPOSE

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics territoriaux de définir des lignes directrices de gestion avant le 31 décembre 2020.

Le législateur, en introduisant ce dispositif, a souhaité :

- Modifier les procédures de gestion des ressources humaines (GRH) en passant d'une logique de gestion individuelle à une approche plus collective ;
- Élaborer un cadre de référence en matière de ressources humaines ;
- Favoriser la transparence et l'équité en matière de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Développer des leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont quant à elles définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. Elles visent à :

- 1) déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- 2) fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions administratives paritaires (C.A.P) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion interne.

Les lignes directrices de gestion (LDG) comprennent donc deux objectifs, et par voie de conséquence, deux volets :

- 1) **Définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** en précisant les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Chaque employeur doit définir ses propres lignes directrices de gestion en ce domaine. Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines (GRH) de la collectivité ou de l'établissement public. L'élaboration des lignes directrices de gestion permet de formaliser la politique RH de la collectivité ou de l'établissement public, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Au vu de ces éléments, un projet de *lignes directrices de gestion* (LDG) sera présenté lors du prochain comité technique issu des élections professionnelles du 16 mars 2021.
- 2) **Définir les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours** en établissant des critères de promotion interne. Ceux-ci sont définis par le Président du Centre de gestion pour toutes les collectivités et établissements affiliés, donc pour l'INSEAMM aussi.

S'agissant du second volet relatif à la promotion interne, la procédure d'élaboration des lignes directrices de gestion, puis d'établissement des listes d'aptitude est la suivante :

1) Le projet de lignes directrices de gestion est défini par le Président du Centre

de gestion :

En matière de promotion interne, les lignes directrices de gestion devront préciser les modalités de « prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ». Le projet de lignes directrices de gestion en matière de promotion interne est établi par le Président du Centre de gestion des Bouches-du-Rhône, après avis du Comité Technique placé auprès du Centre de gestion.

2) La transmission du projet de lignes directrices de gestion aux collectivités et établissements affiliés

Ce projet est ensuite transmis aux collectivités et aux établissements affiliés qui le soumettront, pour avis, à leur comité technique.

Les collectivités et les établissements affiliés disposeront d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission dudit projet pour transmettre au Président du Centre de gestion l'avis de leur comité technique.

3) Le Président du Centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion

À l'issue de la consultation des comités techniques des collectivités et des établissements affiliés, le Président du Centre de gestion arrêtera les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

4) L'établissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne par le Président du Centre de gestion

Le Président du Centre de gestion reste compétent pour établir les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne, conformément aux lignes directrices de gestion, pour tous les agents des collectivités et des établissements affiliés. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Président du Centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités et des établissements affiliés, conformément aux dispositions législatives.

Les listes d'aptitude seront toujours établies après application des quotas fixés par les statuts particuliers, à partir desquels le centre de gestion calcule le nombre de postes ouverts pour chaque cadre d'emplois.

À partir du 1er janvier 2021, la C.A.P n'est plus compétente en matière de promotion interne.

Au vu de ces éléments, le Président du Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône a transmis son projet de lignes Directrices de Gestion (cf. pièce jointe n°1) après avis favorable du Comité technique du Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion a retenu plusieurs critères de sélection des candidats établis au regard de :

- La diversité des parcours et des fonctions exercées ;
- Les formations suivies ;
- Les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, de l'aptitude à l'encadrement d'équipe ;
- Les activités professionnelles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif ou auprès d'une organisation européenne ou internationale ;
- Les activités exercées dans le cadre d'une activité syndicale ;
- La valeur professionnelle des agents et les acquis de l'expérience professionnelle des candidats ;
- Les LDG visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la procédure de promotion.

D'un point de vue pratique, pour la promotion interne en 2021, compte tenu de la phase de consultation actuellement en cours auprès de toutes les collectivités et des établissements affiliés auprès du Centre de Gestion des Bouches du Rhône, les dossiers de candidatures devront être adressés à l'INSEAMM pendant la deuxième quinzaine de février, avec un délai maximum de 4 semaines pour les retourner. Cette mise en œuvre devrait ainsi permettre d'envisager la publication des listes d'aptitudes par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône au mois d'avril 2021.

Enfin, il est à rappeler que les conditions de quotas mais surtout de grade et d'ancienneté pour prétendre à la promotion interne restent inchangées.

Telles sont les raisons pour lesquelles je sou mets au Conseil d'Administration le projet de lignes directrices de gestion (LDG) établi par le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône.

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

DÉCIDE

Article 1 : d'approuver le projet de lignes directive de gestion (LDG) établi par le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône (pièce jointe n°1).

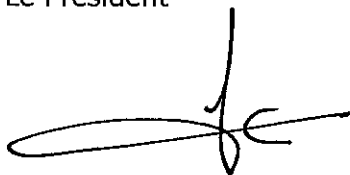
Nombre de membres en exercice	23
Nombre de membres présents	16
Nombre de suffrage exprimés	19
Votes pour	19
Votes contre	0
Abstentions	0

La présente délibération mise aux voix est :

- **Adoptée**
- **Rejetée**

Fait à Marseille, le 19 mars 2021.

Le Président



Jean-Marc Coppola

Transmise au représentant de l'Etat le

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
013-200029205-20210319-20CA190321LDG-DE
Reçu le 19/03/2021

