INSEAMM

Institut national supérieur
d'enseignement artistique
Marseille Méditerranée

ARRÊTÉ N° 2023/00232

Approbation des lignes directrices de gestion de l'INSEAMM

Nous, Directeur général de l'Établissement Public de Coopération Culturelle,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique,
Vu 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,
Vu 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,
Vu les données du bilan social en date du 22 octobre 2021,
Vu la délibération en fixant le dernier tableau des emplois,
Vu la délibération fixant le ratio promu promouvable applicable au sein de l'INSEAMM pour la mise en œuvre des avancements de grade,
Vu la circulaire IOCB1023960C du 10 novembre 2010 relative aux modalités d'avancement de grade des agents appartenant à la catégorie B de la fonction publique territoriale,
Vu l'avis du Comité Technique en date du 22 septembre 2022,
Vu la délibération du Conseil d'Admdintration 14 décembre 2022 ;
Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 aout 2019 a instauré la mise en place de de lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
Considérant que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de l'établissement,
Considérant que ces lignes sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.

ARRÊTONS :

Article 1 : STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines de l'établissement public, en tenant compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Au regard des indicateurs clés et des orientations de l'établissement, les lignes de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont définies conformément à la pièce jointe.

Article 2 : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours : :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

Elles visent également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (Rappel : conformément aux nouvelles dispositions de l'article 79 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le tableau annuel d'avancement de grade précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci)

Les lignes de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours sont définies conformément aux dispositions énumérées dans la pièce jointe.

Article 3 :
Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de l'établissement.
Elles seront rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen (affichage bureaux administratifs).
A cet effet, elles seront consultables sur le site internet de l'établissement.

Article 4 :
Ces lignes de gestions peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.

Article 5 : Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il sera présenté au comité social territorial compétent.

Article 6 : Le Directeur général est chargé de l'exécution du présent arrêté.

FAIT À MARSEILLE, AU SIÈGE DE L'INSEAMM, LE 6 MARS 2023.

Le Directeur général

INSEAMM
Beaux-Arts de Marseille
Conservatoire Pierre Barbizet
Institut de formation artistique
Secrétariat général
Institut national supérieur d'enseignement artistique
Marseille - Méditerranée

Le directeur général,
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- procède son affichage ou sa publication Affiché le 9/3/23
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification