

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 décembre 2022**

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Information n°INFO_16_RH_22_12_14_LDG_INSEAMM

L'an deux mille vingt-deux, le quatorze décembre,

Le Conseil d'administration s'est réuni, en la salle du conseil au conservatoire Pierre Barbizet, à l'invitation de Monsieur le Président en date du 2 décembre 2022.

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- le Code Général de la fonction publique territoriale (article L413-1 et suivants),
- 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 ;
- 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.

CONSIDÉRANT

- L'avis favorable du Comité Technique de l'INSEAMM du 15 novembre ;

Le Président,

EXPOSE

L'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) des ressources humaines s'inscrit dans un vaste mouvement d'assouplissement du statut de la fonction publique territoriale introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Leur objectif est de permettre aux Maires et Présidents d'établissements publics locaux, de préciser et de formaliser leurs orientations générales en matière de pilotage des ressources humaines, afin que leurs agents en soient pleinement informés (modalités de recrutement, régime indemnitaire, avantages sociaux, critères de promotion, formation, conditions de travail...).

Ainsi, en arrêtant et en détaillant au préalable leur stratégie RH par des LDG, les autorités territoriales s'engagent désormais dans une meilleure gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences des agents placés sous leur responsabilité.

Telles sont les raisons pour lesquelles je sou mets au comité technique le projet de lignes directrices de gestion (LDG) pour l'établissement.

Obligations légales :

L'élaboration des LDG est une obligation nouvelle qui s'impose à toutes les collectivités et à tous les établissements publics, dès lors qu'ils emploient au moins un agent.

Les LDG doivent :

- Être établies par le Président d'établissement avant le 31 décembre 2020, pour une durée maximale de 6 ans,
- Faire l'objet d'une consultation, pour avis, du Comité Technique préalablement à leur mise en œuvre,
- Être formalisées dans un document,
- Être communiquées aux agents par voie électronique ou par tout autre moyen,
- S'appliquer à compter du 1er janvier 2021,
- Faire l'objet, annuellement, d'un bilan de leur mise en œuvre présenté au CT, s'agissant notamment de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels.

Les LDG peuvent :

- Comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories,
- Faire l'objet, le cas échéant, d'une ou plusieurs révisions en cours de période,
- Être communiquées, pour information, à l'assemblée délibérante.

Champs d'application :

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 pris en application de la loi du 6 août 2019 fixe deux types de Lignes Directrices de Gestion, dont le contenu doit être élaboré par l'autorité territoriale en fonction de sa propre appréciation de la gestion des ressources humaines et du dialogue social qu'elle conduit avec les agents et/ou les représentants du personnel de sa collectivité.

1ER CHAMP : LDG RELATIVES À LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

INSEAMM CA 14/12/2022

Délibération n°INFO_16_RH_22_12_14_LDG_INSEAMM

Il s'agit de définir les enjeux et les objectifs de la politique RH de l'établissement au regard des politiques publiques menées et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. En clair, il revient au Président de l'établissement de :

- Recenser les actions et services à accomplir au profit du public (fonctionnement du groupe scolaire, de l'accueil de loisirs, de la bibliothèque, entretien des espaces verts, construction d'un gymnase...)
- Faire l'inventaire du personnel et des décisions déjà prises en sa faveur (effectifs, conditions de travail, formation, rémunération, cycles de travail...)
- Élaborer une stratégie RH qui mette en adéquation les moyens humains de l'établissement avec les services publics à gérer ou à créer (anticipation des départs à la retraite, création et suppression d'emplois, évolution du régime indemnitaire, gestion des inaptitudes physiques...).

2^E CHAMP : LDG RELATIVES À LA PROMOTION ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Il s'agit de déterminer, d'une part, les critères d'évolution professionnelle des agents au sein de l'établissement notamment dans le cadre des avancements de grade et, d'autre part, les critères généraux de la promotion interne suivant une procédure spécifique faisant intervenir le Centre de Gestion.

- **Évolution professionnelle** : le directeur général de l'établissement doit arrêter des critères généraux suivant lesquels il décidera de l'évolution des agents (le cas échéant après examen, concours ou ancienneté et inscription sur liste d'aptitude) et/ou de leur accès à des responsabilités supérieures au sein de l'établissement. Pour l'élaboration de ses critères, le directeur doit tenir compte de la valeur professionnelle des agents et des acquis de leur expérience. Il s'agit donc pour le Président d'établissement de préciser les éléments qui lui permettront de départager les agents éligibles par des critères objectifs : diversité du parcours et des fonctions, équilibre F/H, expérience, obtention d'un concours ou d'un examen, manière de servir, effort de formation, conditions particulières d'exercice des fonctions, engagement professionnel, capacité d'adaptation et, le cas échéant, aptitude à l'encadrement d'équipes...
- **Promotion interne** : les Commissions Administratives Paritaires (CAP), à compter du 1^{er} janvier 2021, ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion dressait ensuite la liste d'aptitude. Désormais, il revient au Président du CDG d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP. Pour ce faire, le Président du CDG établit un projet de LDG qu'il soumet à l'avis du Comité Technique Intercommunal (commun aux collectivités employant moins de 50 agents). Il arrête ensuite, après avis des comités techniques des collectivités de plus de 50 agents, les LDG qui permettront l'analyse des dossiers des candidats à une promotion interne. En l'espèce, les Maires et Présidents d'établissements n'ont donc pas à établir de LDG, à ce titre, si leur collectivité est affiliée au Centre de Gestion. Ils définissent cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG, par exemple si plusieurs agents de leur collectivité sont concernés (manière de servir, ancienneté, responsabilités...).

INSEAMM CA 14/12/2022
Délibération n°INFO_16_RH_22_12_14 LDG_INSEAMM

Procédure :

Le projet de Lignes Directrices de Gestion a été élaboré sous la responsabilité du Directeur Général de l'INSEAMM.

Ont participé à ce projet, outre les organisations syndicales, les représentants du Comité Technique et CHSCT, le service RH.

Le projet de LDG a été élaboré fin 2021 et a fait l'objet d'une présentation aux membres du Comité technique au cours des réunions préparatoires du Comité technique des 27/01/2022, 30 mai 2022 et du 16 juin 2022.

Il a été présenté au Comité Technique le 15 novembre 2022.

Caractéristiques de la Commune ou de l'établissement

L'Institut national supérieur d'enseignement artistique Marseille Méditerranée (INSEAMM) est un établissement public de coopération culturelle agréé par le ministère de la Culture, et soutenu par la Ville de Marseille.

L'établissement compte quatre entités, l'École des Beaux-Arts de Marseille, le Conservatoire national à rayonnement régional Pierre Barbizet, l'Institut de formation artistique Marseille-Méditerranée (IFAMM), ainsi qu'un secrétariat général qui regroupe les fonctions support. L'ensemble est piloté par une direction générale.

L'école des Beaux-Arts de Marseille forme des créateurs, artistes et designers et délivre des diplômes nationaux valant grade de licence et de Master 2. Elle accueille chaque année environ 400 étudiants, dont un quart d'étudiants étrangers. L'École, créée en 1752, est installée depuis 1969 sur le campus de Luminy dans un ensemble architectural conçu par René Egger et classé « Patrimoine contemporain remarquable ». Membre de Provence-Art contemporain, de l'ANDEA, de la Conférence régionale des grandes écoles de PACA et du Réseau des écoles supérieures d'art de Provence-Alpes-Côte-D'azur, Monaco et Nîmes intitulé : École(s) du Sud.

L'école prépare aux diplômes nationaux suivants :

- Diplôme National d'Art -DNA (bac + 3), option art et option design, grade de licence
- Diplôme National Supérieur d'Expression Plastique -DNSEP (bac + 5) « option art et option design, grade de master.

Le Conservatoire à rayonnement régional Pierre Barbizet de Marseille (CRR) a pour vocation l'enseignement de la Musique et de l'Art Dramatique.

Le conservatoire est un conservatoire à rayonnement régional et, à ce titre, propose une scolarité allant de l'éveil musical jusqu'à la professionnalisation (entrée aux CNSM Paris et Lyon, préparation aux concours d'entrée aux écoles supérieures d'art dramatique, préparation au Diplôme d'État, insertion professionnelle directe).



INSEAMM CA 14/12/2022
Délibération n°INFO_16_RH_22_12_14_LDG_INSEAMM

Environ 1 800 élèves sont inscrits au conservatoire Pierre Barbizet.

L'Institut de formation artistique Marseille Méditerranée (IFAMM) est l'entité dédiée aux pratiques en amateur, à la formation professionnelle continue et aux nouveaux projets pluridisciplinaires. Il organise notamment les ateliers des Beaux-Arts, la formation de plasticien intervenant (CFPI) et des projets d'éducation artistique et culturelle.

L'établissement public de coopération culturelle compte environ 280 agents pour un budget annuel de près de 20 millions d'euros.

Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent, à compter du 1^{er} janvier 2023, à toutes les décisions prises par le Directeur général en matière de gestion de ressources humaines. Au demeurant, le Directeur général met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, en fonction des situations individuelles, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

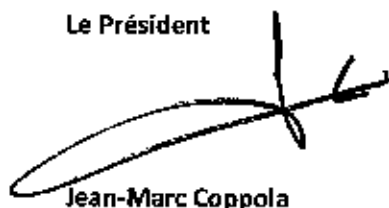
Les lignes directrices de gestion sont valables jusqu'au 31 décembre 2027. Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du Comité Social Territorial. Elles sont communiquées sans délai aux agents de l'établissement.

Le présent document peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux dans les délais et les formes prescrits par la juridiction administrative.

Le document est transmis à titre d'information et n'est pas soumis au vote du Conseil d'Administration.

Fait à Marseille, le 14 décembre 2022.

Le Président



Jean-Marc Coppola

Accusé de réception en préfecture
013-200029205-20221214-16CA221214LDG-AU
Reçu le 15/12/2022

