



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

**Comité Social Territorial  
Séance du 25 février 2025**

**Présentation du Rapport social unique(RSU) 2023  
PJ1  
Comparatif 2021-2022-2023**

Avis n°AVIS\_04\_RH\_25\_02\_25\_RSU\_2023\_PJ1

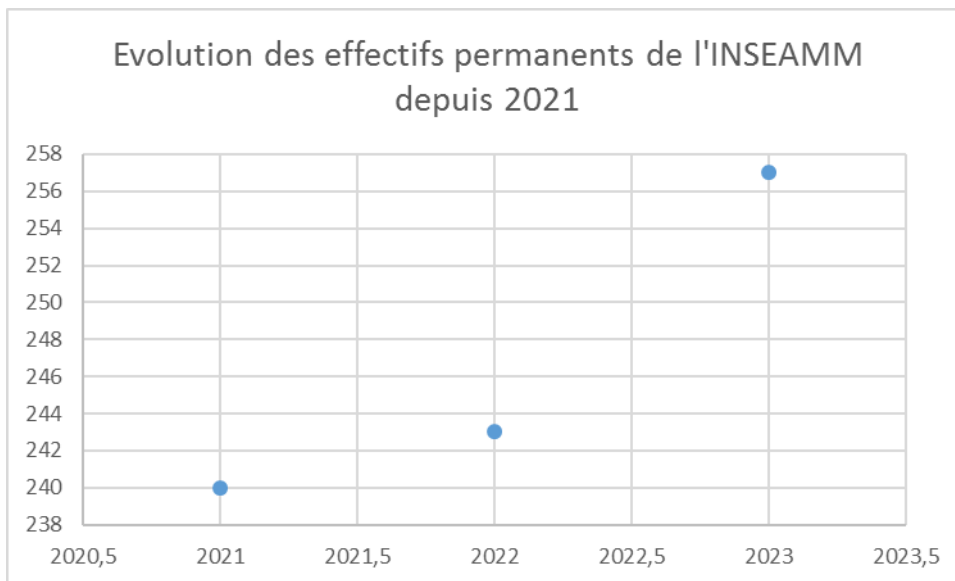
**L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-cinq février 2025,**

Le Comité Social Territorial s'est réuni, au Conservatoire Pierre Barbizet de Marseille, 2 place Carli, à l'invitation de Monsieur le Président en date du xxx.

Dans le cadre de la présentation du RSU 2023, l'établissement souhaite faire un focus sur certains points en comparaison avec les RSU 2022 et RSU 2021.

**1) Effectifs :**

**Évolution des effectifs permanents de l'INSEAMM depuis 2021**

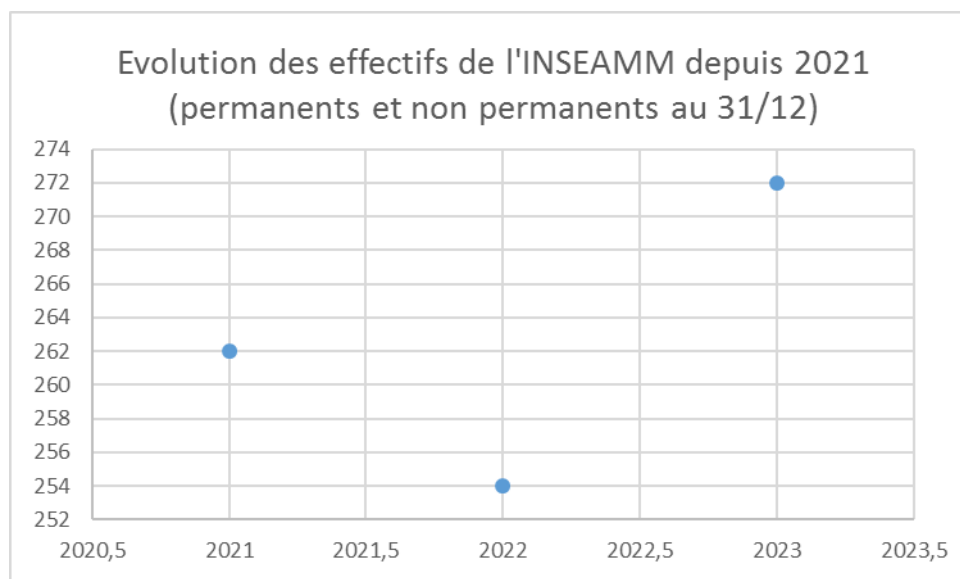


**Observations et explications :** Les effectifs sont en augmentation depuis 2021, en raison notamment de l'intégration du Conservatoire au sein de l'établissement, de la déprécarisation d'un certain nombre d'agents vacataires et du renforcement des services supports pour la mise en place d'un nouveau projet d'établissement (nouvel organigramme, plan de recrutement...).

**Propositions et pistes d'amélioration :**

La masse salariale doit être stable avec 282,75 ETP en objectif cible en 2025 (BP 2025), le plan de recrutement sera stabilisé en 2025-2026.

**Évolution des effectifs de l'INSEAMM depuis 2021 (permanents et non permanents au 31/12/2023)**



**Observations et explications :** les effectifs retenus pour le RSU sont fixés au 31 décembre de chaque année. Les variations s'expliquent notamment par le nombre variable d'agents non permanents (accroissements d'activité, remplaçants, saisonniers...).

### **Propositions et pistes d'amélioration :**

Le nombre d'ETP non permanents (vacataires, intervenants artistiques) doit être stabilisé en fonction des programmes pédagogiques et au vu des contraintes budgétaires.

### **Évolution des agents en CDI au sein l'INSEAMM entre 2021 et 2023**

**Observations et explications :** Le nombre de CDI est passé de 9 à 13 entre 2021 et 2023.

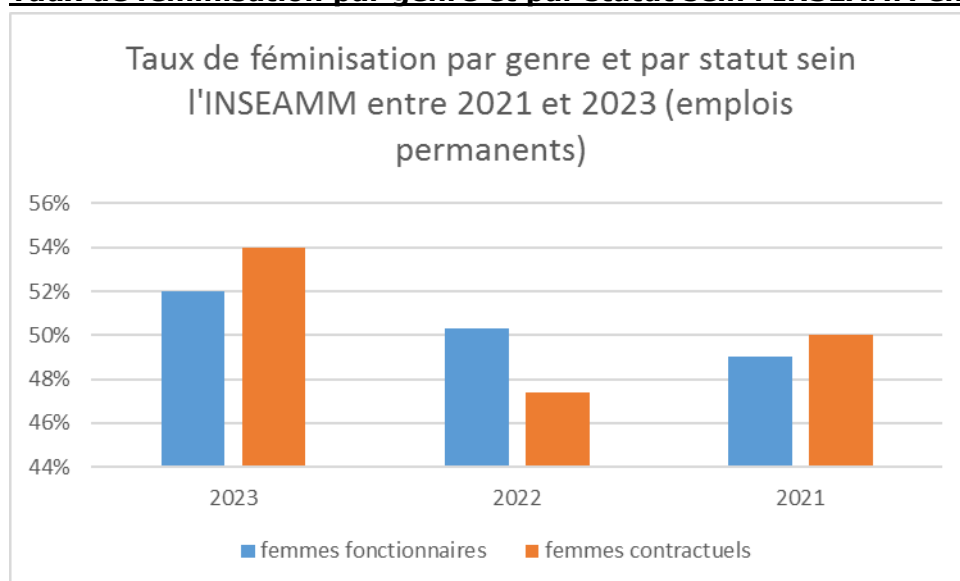
**Propositions et pistes d'amélioration :** dans un souci de déprécarisation et d'évolution de carrières l'établissement propose le passage en CDI dès que les conditions règlementaires sont remplies.

### **Pyramide des âges au sein l'INSEAMM entre 2021 et 2023**

**Observations et explications :** l'âge moyen des agents de l'établissement est de 48 ans depuis 2021.

**Propositions et pistes d'amélioration :** l'établissement souhaite maintenir un équilibre au sein de l'établissement entre les jeunes agents et les agents plus expérimentés : L'objectif est de conserver à l'établissement son dynamisme et de faciliter la transmission des savoirs.

### **Taux de féminisation par genre et par statut sein l'INSEAMM entre 2021 et 2023**



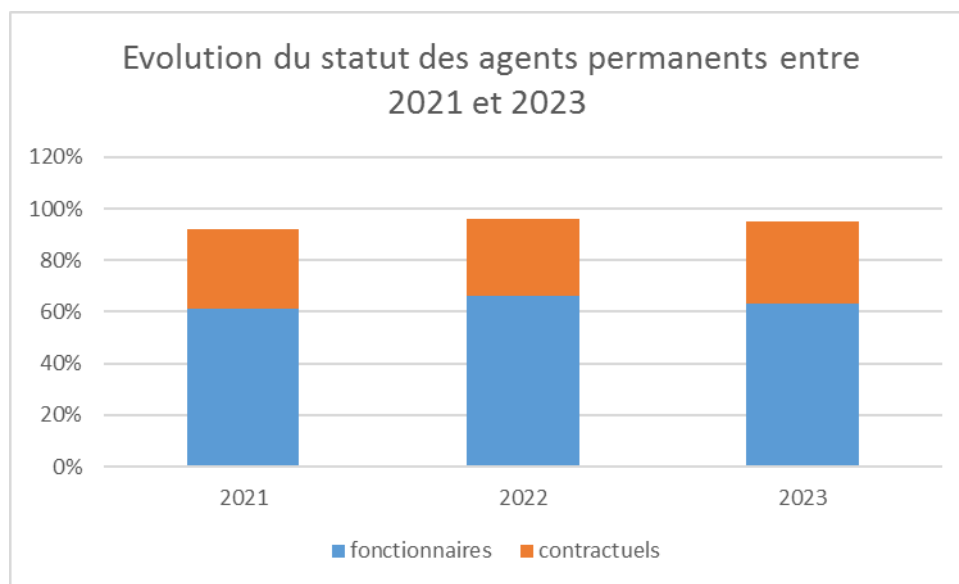
**Observations et explications :** le taux de féminisation au sein de l'établissement augmente depuis 2021.

### **Propositions et pistes d'amélioration :**

L'établissement travaille à une augmentation de la part de femmes dans la filière enseignement via le recrutement (à expérience et compétences équivalentes), catégorie d'agents la plus significative au sein des effectifs.

Toutefois, certains recrutements demeurent genrés (par exemple le service technique, certaines pratiques d'instruments).

**Évolution du statut des agents permanents entre 2021 et 2023 :**



**Observations et explications :** Le nombre de fonctionnaires titulaires, qui représente la majorité des effectifs, reste stable. Le nombre d’agents contractuels reste plus important notamment chez les enseignants des beaux-arts par rapport au conservatoire. Le nombre de concours organisés pour les enseignants est trop irrégulier et pas assez conséquent pour permettre aux agents d’être titularisés.

**Propositions et pistes d’amélioration :**

L’établissement favorise dès que possible la titularisation des agents contractuels (titularisation directe pour les C, nomination après concours pour les A et B).

**2) Rémunération**

**Évolution budget et rémunération entre 2021 et 2023**

	2021	2022	2023
Part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement	71%	88%	86%
Rémunérations annuelles brutes emplois permanents	7 229 287	8 410 877	8 941 737
La part du régime indemnitaire dans les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents	10,57%	14,18%	14,14%

**Observations et explications :** la masse salariale a augmenté au vu du plan de recrutement lié à l’intégration du CPBM au sein de l’établissement. Les rémunérations représentent une part importante du budget d’établissement.

**Propositions et pistes d’amélioration :**

L'établissement doit stabiliser sa masse salariale malgré le GVT (glissement vieillesse technicité) et mettre en adéquation de plan de recrutement au projet d'établissement. L'établissement doit engager une réforme du régime indemnitaire (IFSE, CIA, ISO) en définissant des critères plus objectifs, notamment en fonction des grades et des postes (politique de GPEEC à définir).

### 3) Hygiène et sécurité

#### **Évolution des accidents du travail au sein l'INSEAMM entre 2021 et 2023**

	2021	2022	2023
Nombre d'accidents du travail	6,00	9,00	11,00
Part relative des accidents du travail	2,30%	3,70%	4,00%
Moyenne des jours d'absence consécutifs par accident du travail	17,00	23,00	59,00

**Observations et explications :** On constate une augmentation du nombre d'accidents du travail ainsi qu'une hausse de la moyenne des jours d'absence, certains accidents du travail ayant nécessité de longs arrêts.

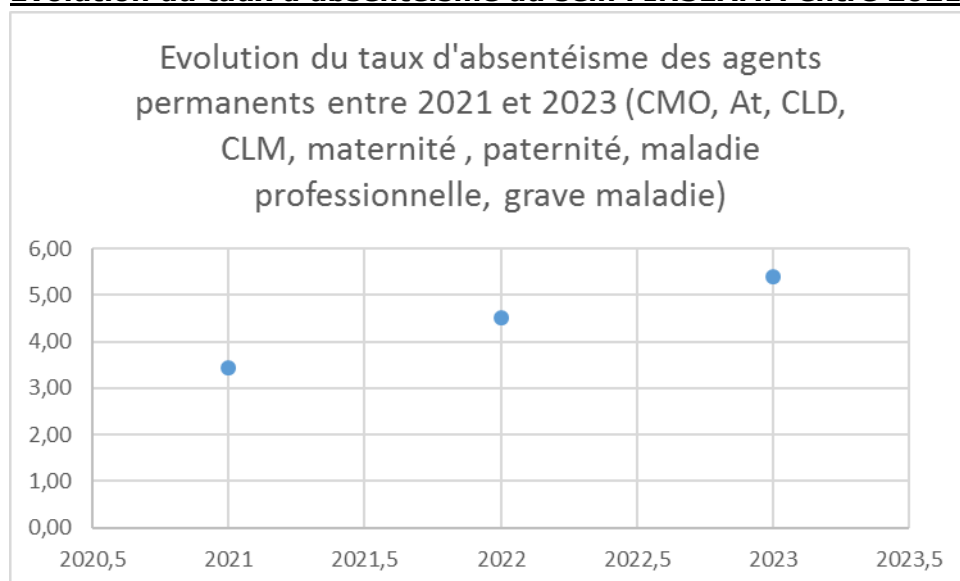
#### **Propositions et pistes d'amélioration :**

Un service Qualité de vie et conditions de travail a été créé en 2023. Une conseillère de prévention a été recrutée en janvier 2022. Un document unique va être rédigé afin notamment d'identifier et de prévenir les accidents du travail. Diverses formations ont été réalisées auprès des services techniques et logistiques (habilitations électriques, échafaudages, postures ...) pour mieux sensibiliser aux bonnes pratiques ces agents plus exposés aux risques.

Pour travailler sur les questions relatives à l'hygiène et la sécurité, des assistants de prévention ont été désignés en 2022. Une campagne a permis de étoffer l'équipe des assistants de prévention en 2025 pour chaque site.

Des instances spécifiques ont été créées pour évoquer et gérer ces problématiques au sein de chaque établissement.

### **Évolution du taux d'absentéisme au sein l'INSEAMM entre 2021 et 2023**



**Observations et explications :** Le taux d'absentéisme a connu une forte augmentation entre 2021 et 2025 qui s'explique notamment des congés de longue maladie ou de longue durée ainsi que par des accidents de travail de longue durée subis par plusieurs agents.

**Propositions et pistes d'amélioration :** un diagnostic d'évaluation des risques psychosociaux (RPS), lancé avec un prestataire extérieur en 2023, va donner lieu à un plan d'actions en 2025. Des difficultés notamment de communication, de reconnaissance, d'organisation (qui fait quoi ?) ont été mises en évidence.

Un suivi particulier a été mis en place pour les visites médicales avec la MPP : création d'un 2ème lieu d'accueil au CPBM, suivi des restrictions faites par la MPP, convocations ... L'établissement mettra en place un entretien réalisé par les supérieurs hiérarchiques directes après chaque absence de plus d'un mois afin de faciliter le retour des agents à la suite d'une longue période d'absence.

Dans le cadre du nouvel organigramme en 2024, ont été créés au sein de la direction générale :

- une direction de projets afin de suivre les projets liés à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement,
- un service communication pour mieux communiquer en externe (usagers, partenaires ...) et en interne auprès des agents.

#### **4) Formation**

### **Évolution des formations au sein l'INSEAMM entre 2021 et 2023**

	2021	2022	2023
pourcentage des agents permanents ayant suivis une formation	26%	17%	27%
dépenses consacrées à la formation	89 557	81 288	111 510

**Observations et explications :** le nombre d'agents ayant suivi une formation est resté relativement stable entre 2021 et 2023. Les dépenses ont augmenté significativement entre 2021 et 2023 à la suite de la mise en place d'un marché de formation via UGAP dans 3 domaines : formations généralistes (management, informatique, communication, administration, Rh, finances ....), langues étrangères, hygiène et sécurité.

**Propositions et pistes d'amélioration :**

L'établissement souhaite encourager la formation des agents afin d'accroître leur expertise et le développement de leurs compétences. En 2025, des formations seront proposées notamment aux enseignants.

**Répartition des jours de formation par organisme**

	2021	2022	2023
CNFPT	69%	54%	38%
Autres organismes	18%	45%	62%

**Observations et explications :** le CNFPT reste majoritaire dans le cadre des formations de l'INSEAMM. Toutefois, des formations via le marché de formation ou des prestataires extérieurs sont en forte augmentation entre 2021 et 2023.

**Propositions et pistes d'amélioration :**

Il est proposé de développer le plan de formation à partir, d'une part, des demandes des agents et de leurs responsables et, d'autre part, de la stratégie globale de l'établissement. Un plan de formation a été voté par le Conseil d'administration le 21/12/23. Le plan de formation est établi en fonction de plusieurs orientations stratégiques :

- 1) Développement d'une culture de prévention des risques au sein de l'INSEAMM ;
- 2) Développement des compétences relatives à l'amélioration du bien-être au travail : management, risques psycho sociaux, ...
- 3) Renforcement des compétences en informatique :
  - logiciels spécifiques en matière audio, images, vidéo, musique ...
  - bureautique;
  - logiciels métiers ;
- 4) Acquisition de compétences en langues (avec notamment l'anglais, la langue des signes française);
- 5) Développement des compétences des enseignants relatifs à l'accueil des élèves et des étudiants en situation de handicap (dys, surdité, autisme...);

Un programme de formation prévisionnel indiquant le type de formation, les objectifs de la formation, les agents concernés, la durée de la formation et le coût de la formation sera présenté en CST en 2025.

Celui-ci prendra en compte notamment les besoins spécifiques des enseignants.