



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESM@ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

ORDRE DU JOUR

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

Introduction de la séance.

Validation du compte-rendu du Conseil d'administration du 7 novembre 2024.

Rapports non délibératifs

1. Note stratégique pour l'auto-évaluation HCERES, 11 janvier 2025
2. Information du Conseil sur les décisions de virement de crédit de chapitre à chapitre – BP 2024

Rapports délibératifs

3. Budget : Rapport d'orientation budgétaire 2025
4. Budget : Modification du tableau des amortissements
5. RH : Lignes Directrices de gestion 2025-2030
6. RH : Taux de promotion – Avancements de grade
7. RH : Revalorisation de l'ISOE – Part fixe (Filière culturelle - Enseignement artistique)
8. RH : Titres-Restaurants – Dématérialisations, conditions d'octroi et participation financière employeur
9. RH : Protection sociale complémentaire prévoyance
10. RH : Tableau des effectifs
11. Fonctionnement de la coopérative de recherche
12. Adoption de la Charte relative à l'accessibilité des parcours d'études au sein de l'enseignement supérieur culture

Point d'information

Synthèse des travaux de la CVP du 18 décembre 2024

Synthèse des travaux du CSPVE du 30 janvier 2025

Focus

International

Questions diverses



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
F. 04 73 17 36 11
WWW.ESACM.FR**

NOTE DE PRÉFIGURATION STRATÉGIQUE POUR L'AUTO-ÉVALUATION 11 JANVIER 2025

Présentation liminaire

L'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole (ÉSACM) est un établissement public de coopération culturelle financé par Clermont Auvergne Métropole, l'État, la ville de Clermont-Ferrand, la Région Auvergne-Rhône-Alpes et le mécénat de la Fondation d'entreprise Michelin. La communauté scolaire accueille 170 étudiant·es et compte parmi ses équipes, 21 professeur·es et 5 assistant·es d'enseignement artistique (24 équivalents temps plein), 14 personnels administratif, 6 personnels techniques.

L'ÉSACM délivre deux diplômes nationaux en formation initiale - le DNA option Art (grade licence), le DNSEP option Art (grade master) - et un Diplôme supérieur de recherche en art (bac +8). Au sein de l'école, la *Coopérative de recherche* porte depuis 2012 des programmes de recherche et accompagne les projets de jeunes chercheur·euses plasticien·nes et théoricien·nes en 3^{ème} cycle.

Membre associé de l'Université Clermont Auvergne, l'ÉSACM siège au directoire élargi de l'Établissement Public Expérimental. Elle entretient des liens structurants avec le site universitaire, favorisant un profond travail de convergence des stratégies internationales, organisant la diversité des trajectoires d'étude, ou concernant encore la vie étudiante et les ressources (santé, entrepreneuriat étudiant, etc.)

L'ÉSACM porte dans le cadre de la politique de la ville un programme de cours publics et d'éducation artistique et culturelle (La Balise). L'établissement se définit comme l'un des opérateurs de la vie intellectuelle et artistique de son territoire et le ferment d'un tissage intergénérationnel.

L'école évolue au cœur d'un réseau partenarial national et international dense. Elle a récemment initié un partenariat avec les collectivités locales et des associations professionnelles afin de proposer aux étudiant·es et diplômé·es, ainsi qu'à l'ensemble des artistes et professionnel·les de la culture résidant sur le territoire, un cycle d'ateliers et de rencontres dédié à l'activité artistique. Le programme *Travailler dans le champ de la création* vise à les accompagner dans leurs démarches administratives et juridiques, à leur faire connaître leurs droits et à favoriser leur accès aux différents dispositifs de soutien à la création. Ce cycle propose de questionner collectivement les modèles de production et de diffusion de l'art, tout en participant au dynamisme et au renouvellement du maillage artistique à l'échelle du territoire.

Nouvelle pédagogie

Les précédentes campagnes d'évaluations, les retours experts et les expériences conduites depuis la *Coopérative de recherche* ont permis d'approfondir la réflexion sur la politique pédagogique de l'établissement entamée en 2019. Le choc de la pandémie et les nécessaires adaptations des formats pédagogiques ont accéléré la nouvelle modélisation du cursus.





**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
F. 04 73 17 36 11
WWW.ESACM.FR**

L'école poursuit depuis lors un travail de déconstruction des formats d'enseignements (majoritairement transversaux et inter-année d'études, d'intensité et de formats variables). L'école a repensé les modalités d'évaluations semestrielles (évaluations par unité d'apprentissage croisant l'auto-évaluation des étudiant-es) et a détaillé les attendus de la formation (explicitation des modalités d'apprentissages, approche par compétences).

Le catalogue de cours est recomposé et enrichi chaque année. Il se nourrit des apports méthodologiques des projets de recherche (collectivisation des contenus, arpentages, traductions) et des démarches intersectorielles en sciences sociales (se situer, mettre au jour son positionnement au sein des rapports de pouvoir, être ainsi attentif à d'éventuels biais de compréhension des situations étudiées, bâtir une *objectivité forte*). Cette approche détermine des contenus et des objets d'étude spécifiques, en adéquation avec une pensée critique des gestes et des réalités économiques de la création, des hégémonies ou constructions sociales et culturelles.

En liant la manière d'être artiste, à la manière d'être en société, l'école se souhaite laboratoire de transformation sociale, et répond à la très nette politisation des étudiant-es, à leur besoin de cohérence dans l'usage de nos ressources, à leurs engagements militants et associatifs, entendus comme moyens de lutte et de (sur)vie. La *nouvelle pédagogie* redéfinit l'approche de la création contemporaine (comme un genre spéculatif), la notion de trajectoire d'étude (une école de la transformation des parcours), la question de l'expérience, de l'expérimentation (une école capacitante et émancipatrice) et du terreau professionnel (une école de terrains).

Plasticité institutionnelle

Au-delà des axes structurants qui pourraient la distinguer (Innovation pédagogique et dispositifs de professionnalisation), l'école fait preuve de questionnements continus et d'adaptations. Le projet de l'école évolue sur la base d'une attention, d'une observation du terrain, d'une capacité à se remodeler depuis l'épreuve de la pratique. Finalement, à travailler comme les artistes le font.

Cette posture critique pousse à la problématisation des outils, méthodes et approches, déclinées sur différents plans (institutionnel, épistémologique, pédagogique, opérationnel, administratif, etc). Cette approche kaléidoscopique permet de traiter chaque sujet en le replaçant dans un ensemble articulé. A l'échelle de travail et de pratique qui est la nôtre, aucun domaine ne pourrait être pensé de manière isolée. Il en va de la cohérence du projet d'école, de notre capacité à le soutenir, et même, de sa performance.

A titre d'exemple, nous pourrions d'écrire comment un engagement dans la lutte contre toutes les formes de discriminations a pu générer la rédaction d'une charte, la mise en place d'une cellule d'écoute et d'un circuit de signalement, le déploiement d'un plan de formation, la constitution d'un appareillage institutionnel avec les services de soins et de justice assorti d'un conventionnement avec le site universitaire.

Ce processus, percuté par un événement grave survenant au sein même de l'école, a enclenché, au-delà des dispositions institutionnelles, une réflexion sur l'histoire sociale de l'enseignement artistique en France, « *pour s'outiller et apprendre, pour répondre à l'événement traumatique, pour partager des outils d'émancipation et bousculer les critères implicites qui structurent nos regards et nos pratiques.* »



Soutenu par





**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
F. 04 73 17 36 11
WWW.ESACM.FR**

Ce travail a abouti à la publication d'un ouvrage somme (*Pour des écoles d'art féministes !* Tombolo presse, 2023) ayant pour premier objet de partager le contenu de conférences, entretiens, workshops ayant eu lieu à l'école entre 2017 et 2022.

Débat et collégialité

Cette pratique institutionnelle nécessite une capacité de débat et d'élaboration collective, une souplesse ou volonté de convergence, et, en dépit de dissensus, une concorde de la communauté scolaire. Cela implique aussi une possibilité de reprise ou de correction des options infructueuses, tout en garantissant une forme de stabilité.

Le bénéfice de cette agilité est double. Elle garantit autant que possible la bonne santé de l'établissement (adaptations des équilibres politiques et stratégiques, effectivité et efficacité de la représentation au sein des organes de gouvernance, ajustements de l'ordre de marche, gestion opérante des ressources humaines). Elle propose aux étudiant·es une expérience active du mécanisme institutionnel par la contribution à la structuration des enjeux et de l'opérationnel pédagogique, de ses formes et contenus.

Logique systémique

La campagne d'auto-évaluation est l'occasion de dépasser une stratégie de réponse immédiate aux situations, d'inscrire le projet de l'école dans un temps de programmation plus long. Pour proposer une évaluation de son action, l'établissement devra bâtir une grille de lecture à même de décrire une dynamique à l'œuvre (orientations, ajustements, réciprocity).

Ainsi, pour chaque domaine, nous essaierons d'évaluer si les ambitions de l'école sont pleinement atteintes et dans quelle mesure l'établissement témoigne :

- d'une réactivité accrue pour affronter des situations inédites, former des outils méthodologiques adéquats, produire de nouvelles données
- d'une disposition à mobiliser ou à constituer de nouveaux savoirs
- d'une habileté à s'approprier ces connaissances et à les transférer dans le programme et le cursus d'étude
- d'une capacité à organiser la consultation, le débat, l'élaboration collective au sein de la communauté scolaire (en plus de garantir la représentativité dans les instances de gouvernance)
- d'une aptitude à engager, à partir d'un même sujet, un continuum d'actions dans des registres et échelles d'intervention variés
- d'une vocation à étendre son action hors les murs, à articuler et animer un maillage partenarial sur les sujets structurant le projet d'école

Le projet d'établissement se veut vivant, malléable, ouvert aux influences, constructible. Cette perspective présente des risques et des vulnérabilités, surtout des points de vigilance : lisibilité des ambitions, identification des ressorts de la transformation, limites et excès de l'adaptabilité, possibilité réelle de régulation des instabilités, équilibre entre les choix d'intentionnalité et d'opportunité, maîtrise du temps consacré à l'organisation générale et au fonctionnement de l'école, exigence artistique intacte.

Cette note sera soumise à amendements après présentation et débat en Conseil scientifique, pédagogique et vie étudiante, le 30 janvier 2025 puis en Conseil d'administration, le 5 février 2025.
contact srebeyrat@esacm.fr





**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM@ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

Budget : Rapport d'orientation budgétaire 2025

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC
Mme Fabienne VOUTE (visio)
Mme Sophie AUGER GRAPPIN
M. Yannick GONZALEZ
M. Forrest PATTERSON
M. Vincent BLESBOIS
M. Maxime MARION
Mme Michèle MARTEL
Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN
M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST
Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER
M. Rémi CHABRILLAT
Mme Sondès EL HAFIDHI
M. Mathias BERNARD
Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice
Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale
Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole
Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand



Soutenu par



Une année de transition

L'année 2025 est à la fois une année de bilan et de projection puisqu'il s'agit d'assurer la continuité du projet et de l'activité en cours et d'engager sur le fond une réflexion sur son futur développement dans le contexte de la procédure d'auto-évaluation du Haut Conseil de de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Après les efforts consentis en 2023, puis en 2024, dans l'urgence de maîtriser une courbe de dépenses trop importante, cette année d'évaluation (et d'introspection) est aussi une année de repositionnement. S'ouvre en effet phase d'expérimentation de nouvelles dispositions en matière de ressources humaines et de meilleure expression et anticipation des besoins. Des outils ont été mis en place afin de faciliter le pilotage et la modélisation budgétaires à court et moyen terme permettant de projeter l'activité de l'école au-delà d'une simple année d'exercice. Cela semble cohérent au moment où, la soutenabilité des cursus est elle-même évaluée par le HCERES et le ministère de tutelle de l'école pour l'accréditation des diplômes délivrés.

L'indispensable contraction budgétaire se doublera de nouveaux efforts de prospection au second semestre pour accroître nos recettes. Il est à noter que l'ESACM a précédemment multiplié les réponses à des appels à manifestation d'intérêt ou appels à projet, souvent fructueuses dont les paiements s'échelonneront en 2025.

En 2024, les membres fondateurs contribuant au financement de l'ÉSACM ont tenu leurs engagements et même augmenté leur dotation en cours d'année (27 632 € d'aide exceptionnelle du ministère de la Culture de 2023 soignée en 2024 et 18 000 € de Clermont Auvergne Métropole pour couvrir la hausse du point d'indice du personnel). Cet indéfectible soutien permet à l'établissement d'absorber ces variations importantes, ce qui n'aurait pas été possible à budget constant.

En 2025, l'augmentation de la contribution de la Métropole (+ 50 000 €) permet d'engager le doublement de la prime ISOE perçue par les professeur-es et assistant-es d'enseignement artistique et les mesures en faveur du pouvoir d'achats des agent-es (Hausse de la valeur des titres-restaurant de 9,60 € à 10,50 € avec le passage de la participation employeur de 50 à 60%). L'établissement peut également engager sa participation au titre du risque "prévoyance" ou "maintien de salaire" (Obligatoire depuis le 1er janvier 2025).

Objectivation du fonctionnement et prévisions

Les grandes orientations budgétaires seront établies au plus près des besoins identifiés en termes de pédagogie, de recherche, de politique internationale, de professionnalisation et de coopération culturelle. Elles seront inscrites dans une trajectoire visant la soutenabilité du projet d'établissement à long terme.

L'école a, en ce sens, entamé un profond travail d'objectivation de son fonctionnement et de prévisions.

Les projections pluriannuelles montrent que les dépenses sont majoritairement conditionnées par l'évolution de la masse salariale, celle-ci représentant environ 73% des dépenses globales en 2024.

Dorénavant, chaque budget devra tenir compte de ces perspectives de manière à anticiper l'ensemble des dépenses, planifier une politique des ressources humaines cohérente (en adéquation avec le projet pédagogique tout en préservant les services support administratifs et techniques) et contribuer à la reconstitution du fonds de roulement, estimé à environ 300 000 € (capacité de paiement de trois mois de salaires).

Il s'agit aujourd'hui de préciser une économie générale en ne cédant pas sur les ambitions de l'école :

- conforter les missions de service public,
- déployer des valeurs d'accessibilité, d'inclusivité, de réussite des parcours d'études,
- contribuer au renouvellement des trajectoires sociales.

Rappelons à ce titre que l'ESACM est une des rares écoles à fournir un accès gratuit à un équipement de bon niveau, aux équipements des différents ateliers, aux matériels audiovisuels, aux voyages d'études (sans demande de participation financière) et aux consommables nécessaires à l'aboutissement des travaux et projets de nos étudiant-es.

Orientations générales pour 2025

L'école souhaite avancer avec prudence, mesure et conviction avec pour objectif :

- d'assurer la continuité et le bon usage des moyens financiers qui nous sont confiés,
- de protéger au mieux les ressources humaines, essentielles à la pédagogie,
- d'assouplir les efforts de rigueur pour retrouver une capacité de programmation (invitations, voyages d'études, professionnalisation, etc),



Soutenu par



- de garantir la pertinence des programmes et de l'ensemble des actions menées en parallèle, au titre de l'éducation artistique et culturelle (La Balise), des cours publics, de la diffusion de la création contemporaine portée en partenariats,
- d'alimenter les synergies et coopérations locales, territoriales ou internationales,
- de maintenir un bon niveau d'investissements, dans le matériel en lien avec la pédagogie et les équipements.

Points d'attention

La politique budgétaire de l'établissement reste soumise à vigilance car nous observons un risque concernant la stabilité des recettes. Certaines ne sont pas soclées, c'est notamment le cas de la subvention de fonctionnement accordée par la région AURA. D'autres ne sont pas systématiquement garanties ou reconduites car elles sont conditionnées à des appels à projet.

Nous constatons également l'impact structurel du Glissement Vieillesse Technicité (GVT estimé à 3% par an) sur les dépenses de personnel, générant un accroissement inévitable de la masse salariale et redoutons l'effet ciseau si souvent observé dans les établissements d'enseignement supérieur.

Enfin, le vieillissement du bâtiment appelle une augmentation des dépenses de fonctionnement par la prise en charge de travaux d'entretien courant. La mauvaise performance énergétique du bâtiment va régulièrement générer des travaux d'adaptation et de rénovation.

Ces perspectives invitent à maintenir un haut niveau de prudence budgétaire.

Nous avons à l'esprit que la maîtrise des dépenses à caractère général a été plus particulièrement atteinte par la régulation de l'activité :

- Limitation du nombre d'intervenant-es et donc des frais associés,
- Suppression ou adaptation de la durée de certains voyages d'études,
- Baisse du budget d'acquisition de la bibliothèque (restant toutefois conséquent au regard de ce qui se pratique dans d'autres écoles),
- Arbitrages des demandes de formations en privilégiant celles proposées par le CNFPT,
- Baisse des frais de réception (hors incidence du séminaire de l'ANdEA qui a été compensée par des subventions exceptionnelles),
- Limitation de certains travaux de maintenance aux dépenses urgentes.

Concernant les charges de personnel, la masse salariale a été maîtrisée par :

- Le non-remplacement de certain-es agent-es en arrêts maladie ou en disponibilité pour convenance personnelle,
- Une forte limitation du nombre d'intervenant-es,
- Des heures de monitorat étudiant partiellement compensées par une subvention de la Région (appel à projet)

Activées en urgence, ces mesures leviers se sont révélées efficaces pour juguler un régime d'activité excessif, mais certaines d'entre elles, trop restrictives, pourraient aujourd'hui nuire à la qualité de l'offre pédagogique. L'école doit préserver un niveau intact d'ambition artistique, une politique d'accessibilité et d'inclusion probante, soutenir l'innovation pédagogique, l'internationalisation et professionnalisation des cursus.

1. BUDGET DE FONCTIONNEMENT

1.1. Recettes de fonctionnement

Le financement du fonctionnement de l'École est assuré majoritairement par les trois membres fondateurs de l'Établissement Public : Clermont Auvergne Métropole, l'État et la ville de Clermont- Ferrand. A ces financements s'ajoute une contribution de la Région et le mécénat de la Fondation Michelin.

Clermont Auvergne Métropole continue de soutenir avec force et conviction le projet de l'ÉSACM en augmentant sa subvention de façon à prendre en charge l'évolution du point d'indice et les mesures en faveur du pouvoir d'achat : revalorisation de la prime ISOE versée aux professeur-es et assistant-es d'enseignement artistique, hausse de la valeur faciale des titres-restaurants (de 9,60 € à 10,50 € avec hausse de la participation financière de l'employeur sur ces titres de 50 à 60%) soit 2 410 000 €.



Soutenu par



L'État, via la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC), poursuit l'accompagnement de l'école dans son développement. L'aide exceptionnelle 2023 du ministère de la Culture a été « soignée » au financement habituel de fonctionnement soit 287 632 €, auxquelles vont s'ajouter divers appels à projet.

L'estimation des demandes de subvention de fonctionnement se décompose comme suit :

- 2 410 000 € à Clermont Auvergne Métropole (+ 50 000 €);
- 287 632 € à l'État, auxquels s'ajoutent les appels à projet soit 320 000 € ;
- 150 000 € au Conseil Régional, auxquels s'ajoutent le versement de subventions obtenues en 2024 qui seront versées en 2025 (26 139 €) soit 180 000 € hors éventuels appels à projet déposé en cours d'année 2025 ;
- 40 000 € à la Ville de Clermont-Ferrand.

Une demande de subvention dans le cadre de la politique de la Ville sera transmise pour le projet d'éducation artistique et culturelle dans les quartiers de La Gauthière et Les Vergnes :

- 15 000 € à Clermont Auvergne Métropole ;
- 15 000 € à la DRAC (Projet "A la croisée des escales")
- 3 000 € au Conseil Départemental ;
- 1 000 € au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET).

La demande de mécénat à la Fondation d'entreprise Michelin serait portée à 60 000 € dans le cadre de la convention triennale 2025-2028 (cette demande est en cours d'instruction).

D'autres recettes estimées à 60 000 € seront également perçues dans le cadre du dispositif Erasmus de l'Union européenne, de la taxe d'apprentissage et de partenariats structurants (appel à projets de l'UCA, Culture et diversité, Cordées de la réussite, Institut français...).

Les recettes propres sont estimées à 90 000 € (pour tenir compte du montant réalisé en 2023 et 2024). Elles proviennent des droits d'inscription au cursus, aux ateliers et stages préparatoires, aux cours publics et stages d'arts plastiques.

Les recettes de l'école pour son fonctionnement sont donc estimées 3 551 600 € (3 312 000 € en 2024) en tenant compte de l'excédent de fonctionnement dégagé en 2024 qui sera réaffecté et s'élève à 332 130 €.

Cette somme correspond à la somme des crédits non consommés en raison des mesures de maîtrise des dépenses prises (sur les charges à caractère général et les ressources humaines) soit environ 220 000 €, à laquelle s'ajoute des crédits obtenus suite à des appels à projet et le versement de l'acompte de la subvention de fonctionnement 2024 accordé par la région AURA, perçu fin décembre 2024 (90 000 €)

La reconstitution du fonds de roulement a donc été poursuivie.

Au regard des crédits inscrits au BP 2024, l'école a bénéficié du ralentissement des dépenses concernant les dépenses d'énergie (-36 700 €), d'une plus faible intensité de son activité pédagogique concernant les invitations (artistes intervenant-es sur facture -35 000 €), la limitation des voyages d'études (-11 600 €) et le fléchissement des dépenses liées à la formation professionnelle grâce au recours aux formations du CNFPT (-16 000 €) au titre des charges à caractère général, mais aussi des économies de dépenses concernant les ressources humaines (-69 300 €).

1.2. Dépenses de fonctionnement

Pour mémoire, le budget de fonctionnement s'élevait à 3 221 790 € en 2023 et à 3 343 219 € en 2024.

Ces dépenses estimées 3 551 600 € à sont réparties, dans ce rapport d'orientation budgétaire, entre les charges à caractère général, les charges de personnel et des charges diverses.

1.2.1. Les charges à caractère général

Pour mémoire, les charges à caractère général s'élevaient à 662 920 € en 2023 et à 730 809 € en 2024. Ces charges sont estimées à 951 600€ en 2025.

Les grandes lignes de dépenses découlent des axes structurants du projet d'établissement :

Programmation pédagogique

- Une éditorialisation des interventions confiées à des artistes ou professionnels-es invité-es (programmation de conférences et de workshops etc. concertée collégalement),
- Des voyages d'études et des projets hors les murs avec des objectifs pédagogiques ciblés,
- Une meilleure évaluation des besoins matériels et des besoins de production (expositions).

Politique internationale

- Développement du programme de résidences en Europe et à l'international,
- Coopérations internationales
- Accueil d'artiste en résidence,
- Poursuite de l'enseignement en langue anglaise (workshops et cours hebdomadaires),
- Poursuite de la politique de mobilités des étudiant-es en cours de cursus
- Développement de la mobilité professionnelle.

Stratégie de la recherche

Plusieurs soutenances de DSRA se sont tenues en 2024. L'école organise actuellement le recrutement de deux chercheur-euses qui rejoindront la Coopérative de recherche à l'automne 2025. Le nombre de résident-es chercheur-euses serait désormais fixé à 6 maximum.

Depuis 2024, sur l'encouragement de la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes, 10 % de la subvention dédiée à la recherche est affecté à un projet commun à toutes les écoles en Région. Celui-ci est en phase de structuration.

En 2025, l'école accueillera plusieurs journées d'études dont "Faire avec ...", dans le cadre des activités de professionnalisation de l'école en lien avec La Balise, et "Les affects" (titre de travail) en partenariat avec l'école supérieure d'art de Grenoble et le festival Musique démesurées de Clermont-Ferrand.

Les perspectives de développement de la recherche ont été travaillées en "*Permanence recherche*". L'année 2025 sera marquée par :

- la régulation des invitations adressées aux chercheur-euses associé-es,
- la maîtrise des budgets de subvention et de production,
- la régularité de la procédure de recrutement des chercheur-euses (2 personnes/an),
- l'étude de la mise en place d'un DSA (diplôme de spécialisation en art) valorisant et créditant deux années de recherche post master,
- la tenue de journées d'études, liant les séminaires d'initiation à la recherche en cycle master à la Coopérative,
- la mise en place d'un comité éditorial (décharge spécifique du temps d'enseignement PEA) et la formalisation d'une politique de publication,

Professionalisation

Le travail engagé concernant la préparation des étudiant-es et des jeunes diplômé-es à la vie professionnelle se poursuit, toujours en lien avec différents partenaires et financeurs et sous différents formats (*Réalités de l'art, Travailler dans le champ de la création*).

Certains formats sont ouverts aux étudiant-es de l'ensemble du site universitaire (Pépité, SUC) ainsi qu'à des professionnels du milieu artistique.

Ce travail exemplaire converge avec les enjeux de la coopérative de recherche et les nouvelles formes de la création contemporaines (production et économie de la création, formes de coopération, enjeux politiques et sociétaux).

L'école travaille à la création d'une chaire en sciences politiques, économiques et sociales à la convergence des enjeux de recherche et de professionnalisation au sein de la coopérative de recherche.



Soutenu par



Education artistique et culturelle - La Balise

L'année 2025 verra le déploiement de nouvelles actions de La Balise dans les quartiers des Vergnes et de La Gauthière au plus près des publics concernés, la poursuite du programme de résidence et de l'accueil de loisirs en partenariat avec la ville de Clermont-Ferrand.

Santé et sécurité au travail

Une permanence psychologique mensuelle (une demi-journée) à destination des étudiant-es sera maintenue.

En parallèle, des négociations avec le Service de Santé Universitaire, communes avec l'école nationale d'architecture, sont en cours afin d'envisager une permanence d'un-e de leur psychologue au sein de nos établissements.

Les équipes éprouvent le besoin d'un suivi régulier pour faire face aux situations de travail impliquant une forte mobilisation personnelle dans l'accompagnement des étudiant-es (détresse psychique et matérielles, grande précarité, conflits ...). Des séances d'accompagnement professionnel (analyse de pratique) visant à la prévention des risques psycho-sociaux seront progressivement mises en place en 2025.

Enfin, les Lignes directrices de gestion (LDG) et le document unique de prévention des risques professionnels (DUERP en cours) prévoient l'étude des postes de travail et leurs éventuels aménagements induisant des incidences budgétaires.

Luttes contre les violences sexistes et sexuelles

L'école reconduit le programme de sensibilisation à la prévention des discriminations et de toutes les formes d'agissements et de violence sexistes et sexuels auprès des nouveaux-elles entrant-es (étudiant-es, personnels, chercheur-euses).

Plan de formation.

Inscrit dans Lignes directrices de gestion, le plan de formation sera structuré et adopté. Il devra répondre aux spécificités des carrières et métiers propres à l'enseignement supérieur culture. Une enveloppe budgétaire sera ainsi prévue pour le financement de formations (organismes spécialistes) ne relevant pas du catalogue du CNFPT.

Des besoins ciblés en termes d'apports techniques pourront être couverts par la mise en place de formations en interne associant étudiant-es, enseignant-es et personnels (interventions de professionnel·les sur site)

La formation continue du personnel en termes de sécurité (sauveteur secouriste du travail et utilisation des extincteurs) se poursuit.

Communication.

Les dépenses sont reconduites à l'identique pour tous les supports de communication de l'école.

1.2.2. Les charges de personnel

Pour mémoire, la masse salariale représentait 2 355 795 € en 2023 et 2 300 950 € en 2024.

Ces charges sont estimées à 2 400 000 € en 2025.

Compte tenu des projections pluriannuelles effectuées en 2024 au titre de la période 2025-2028, la masse salariale 2025 reste sous surveillance.

Toutefois les efforts effectués en 2024 ont permis de dégager une marge de manœuvre pour déployer les ressources humaines avec pertinence. La direction a conduit une évaluation des nécessités propres à l'enseignement et son exercice dans des conditions de sécurité optimales, nécessitant des besoins en personnels support et logistique.

Nous rappelons à cette occasion, la qualité et l'engagement des équipes administratives, en dépit du peu de postes.

Le diagnostic nous a amené à repositionner la politique des ressources humaines et à procéder à plusieurs ajustements :

- Non remplacement de deux agents en disponibilité pour convenance personnelle,
- Recrutement d'une agente à 80 % en renfort pour contribuer à l'auto-évaluation HCERES,
- Recrutement d'une assistante d'enseignement artistique volume (phase de test) sur la fin d'année universitaire 2024-2025),
- Phase expérimentale de redistribution des missions concernant la gestion du parc et le support informatique

1.2.3. Autres charges

Pour mémoire, ces charges s'élevaient à 306 473 € en 2023 et à 311 460 € en 2024.

Ces charges sont estimées à 200 000 € et concernent notamment :

- Les bourses versées aux chercheur·euses, aux étudiant·es partant en mobilité, et les indemnités de résidence des jeunes diplômé·es et de l'écrivain·e,
- Les licences de logiciels,
- Les remboursements d'intérêts des emprunts liées à la construction (baisse en 2025)
- Les dotations aux amortissements,
- Les virements à la section d'investissement.

Il est à noter que nous pourrions enregistrer cette année une stabilisation voire une légère baisse des dépenses concernant les fluides en raison de la diminution significative des tarifs.

RECAPITULATIF - FONCTIONNEMENT

Recettes	3 551 600 €
Dépenses	3 551 600 €
- Charges à caractère général	951 600 €
- Charges de personnel	2 400 000 €
- Autres charges	200 000 €

2. BUDGET D'INVESTISSEMENT

2.1 Recettes d'investissement

Le budget d'investissement est estimé à ce jour à 300 000 € et est financé par :

- une demande de subvention de 60 000 € adressée à Clermont Auvergne Métropole (en cours d'arbitrage), en amont de la rédaction d'une programmation pluriannuelle d'investissement (PPI) portée par la nouvelle direction ;
- le résultat d'investissement reporté (estimé à 93 522 €);
- le virement de la section de fonctionnement ;
- le versement d'une subvention de la Région sur appel à projet au titre l'équipement du FabLab (subvention de 6 000 € accordée en 2023 qui n'a pas été reçue en 2024 et sera effectivement versée en 2025).
- le versement d'une subvention de la Région sur appel à projet au titre l'aménagement de lieux de convivialité (subvention de 34 000 € accordée en 2024 devant être versée en 2025).

2.2 Dépenses d'investissement

Pour mémoire, les dépenses d'investissement s'élevaient à 393 635 € en 2023 et à 361 767 € en 2024.

Afin de réguler les coûts importants engendrés par la location des véhicules de service, l'école a procédé à l'acquisition du camion utilitaire, jusque-là loué depuis plusieurs années.

Ces dépenses sont estimées à 300 000 € pour 2025.

- Acquisition du logiciel pédagogique "Ganesh éducation". Ce logiciel de gestion de scolarité sur mesure pour les professionnels de l'enseignement supérieur permettra d'optimiser une organisation pédagogique conduite aujourd'hui avec des outils perfectibles et partiellement satisfaisant. Cette optimisation des moyens numérique devrait contribuer à un meilleur exercice des missions du secrétariat pédagogique, en gagnant en fluidité, cohérence et efficacité.
- Provision d'acquisition de matériel informatique en complément du renouvellement du parc informatique loué.

- Renouvellement progressif et continu du matériel mis à disposition des étudiant-es rendu nécessaire par les évolutions technologiques.
- Travaux d'aménagement du "jardin" partiellement financé par un appel à projet (Subvention de la Région)



**Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration valide le rapport d'orientation budgétaire de 2025.
Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.**

Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

Budget : Correction - Durée d'amortissement des biens Nomenclature M57

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand

Engagée dans une démarche durable de modernisation de ses processus comptables et des documents budgétaires règlementaires de la collectivité, l'ESACM s'est engagée à adopter le référentiel budgétaire et comptable M57 à compter du 1^{er} janvier 2024.

Dans ce cadre, le Conseil d'administration a fixé les durées d'amortissement des immobilisations du budget de l'ESACM par délibération du 30 novembre 2023.

De nouvelles catégories d'immobilisations, résultant de la convention de mise en affectation des locaux de l'ESACM par Clermont Auvergne Métropole à compter du 1^{er} avril 2023, doivent être amorties depuis le 1^{er} janvier 2025.

Aussi, il convient d'amender la délibération du 30 novembre 2023 en y ajoutant les natures et durées d'amortissement suivantes :

- 2228_Autres agencements et aménagements de terrains (non amortissable)
- 22312_Batiments scolaires : 30 ans
- 2235_Installations générales, agencements, aménagements des constructions : 15 ans



Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide d'adopter le tableau fixant la durée d'amortissement détaillées dans l'annexe jointe pour le budget à comptabilité M57 géré par l'ESACM.

Mis aux voix, ce dossier est adopté à l'unanimité.

Pour ampliation certifiée conforme

La Présidente du Conseil d'administration

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'I' and 'L' followed by a horizontal line and a small 'A'.

Isabelle LAVEST

ANNEXE - DUREE D'AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS PLAN COMPTABLE M57

Code	Libellé	Durée d'amortissement
II02	2031_Etudes en cours	NA*
II01	2031_Etudes non suivies de travaux	5
II04	2033_Annonces et insertions en cours	NA
II03	2033_Annonces non suivies de travaux	5
II05	2051_Logiciels	2
II06	2087_Immo. MAD - Immobilisations incorporelles	2
TR01	2111_Terrains nus	NA
TR03	2113_Terrains aménagés autres que voirie	NA
AG01	2121_Plantations	15
AG05	2128_Autres agencements et aménagmt de terrains	NA
CT22	21312_Bâtiments publics scolaire	30
CT12	21351_Agencements des constructions	15
RE04	21533_Réseaux câblés haut débit et vidéoprotection	15
OA06	21611_Biens historique et culturels immobiliers_Biens sous-jacents	NA
OA07	21612_Biens historique et culturels immobiliers_Dépenses ultérieures immob	10 à 30
OA05	21621_Biens historique et culturels mobiliers_Biens sous-jacents	NA
OA04	21622_Biens historique et culturels mobiliers_Dépenses ultérieures immobilis	10 à 30
MD37	21713_Immo MAD Terrains aménagés autres que voirie	NA
MD02	21715_Immo. mises a disposition - Terrains bâtis	NA
MD03	21718_Immo MAD Autres terrains	NA
MD09	21735_Immo MAD Install agencmnts aménagmnts constr	15
MD35	217312_Immo MAD_Bâtiments scolaires	30
MD36	217533_Immo MAD_Réseaux câblés	15
MD29	217828_Immo MAD autre matériel de transport	7
MD30	217838_Immo MAD autre mat informatique	5
MD31	217848_Immo MAD autre mat bureau et mob	10
MD25	21788_Immo MAD Autres immobilisations corporelles	5
MT11	21828_Autre mat transport (véh légers,scoot,vélo)	5
MT12	21828_Autre mat transport (fourgon,camion benne)	7

MT24	21831_Matériel informatique scolaire (ordi,impr,tablette,scanner)	3
MT25	21831_Matériel informatique scolaire (serveurs,équipmt réseau)	5
MT14	21838_Autre matériel informatique (ordi,impr,tablette,scanner)	3
MT15	21838_Autre matériel informatique (serveurs,équipmt réseau)	5
MT26	21841_Matériel de bureau et mobiliers scolaires	10
MT16	21848_Autres matériels de bureau et mobiliers	10
MT17	2185_Matériel téléphonie_portables	2
MT18	2185_Matériel téléphonie_fixes,radiocom,serveur	5
MT19	2185_Matériel téléphonie_infrastructure radiocom	10
MT10	2188_Autres immos corporel_matériel divers	5
MT08	2188_Autres immos corporel_Matériel téléalarme	10
MA08	2228_Autres agencements et aménagements de terrains	NA
MA06	22312_Bâtiments scolaires	30
MA07	2235_Installations générales, agencements, aménagements des constructions	15



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM@ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

RH - Lignes directrices de gestion 2025-2030

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :



M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand

La loi n° 2019-828 dite de "Transformation de la Fonction Publique" du 6 août 2019 a introduit, entre autres, l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics, quel que soit leur nombre d'agent.es, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

L'objectif premier de l'élaboration des LDG est de :

- faire un état des lieux des ressources humaines ;
- formaliser les modes de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'établissement.

Les LDG visent l'ensemble des agent.es titulaires ou contractuel.les de l'établissement. Elles ne concernent donc ni les personnes engagées en tant que vacataires (moniteur.rices, enseignant.es des cours publics, modèles vivants) ni les intervenant.es.

Il s'agit d'une source d'informations destinée aux agent.es qui permet de connaître les orientations et les objectifs de l'établissement, de recenser les projets et les modalités de gestion des ressources humaines en matière de recrutement et d'évolution professionnelle.

Les LDG précisent notamment les conditions d'évolution des agent.es selon les deux voies possibles :

- l'avancement de grade,
- la promotion interne.

Dans le cadre des LDG, les conditions statutaires réglementaires (ancienneté, échelon, formations, etc.) restent d'actualité pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade ou être proposé à la promotion interne.

Concernant la promotion interne, une collectivité ou un établissement public ne peut que soumettre la candidature d'agent.es au Centre de gestion qui reste seul compétent pour inscrire ou non ces agent.es sur la liste d'aptitude selon les critères indiqués dans ses propres Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne (Document figurant en annexe).

Ces LDG sont élaborées pour la période 2025-2030 et pourront, durant cette période, faire l'objet d'une révision après avis du Comité social territorial et délibération du Conseil d'administration.

A l'issue d'un temps de dialogue social, le projet de LDG a été soumis pour avis au Comité technique du Centre de gestion. Ce dossier a reçu un avis favorable à l'unanimité des représentants des collectivités et des représentants du personnel le 14 janvier 2025.

Ce document est soumis à votre approbation. Il sera entériné par un arrêté signé par Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC.



Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, approuve les Lignes Directrices de Gestion 2025-2030 et autorise la Présidente à signer l'arrêté.

Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité .

**Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration**

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM@ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2025-2030

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique demande à chaque collectivité territoriale et établissement public de définir ses lignes directrices de gestion. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Le contexte territorial incite à s'engager dans des dispositifs d'anticipation et de prospective : contraintes budgétaires, modifications législatives et réglementaires, accélération des évolutions technologiques, et préconisations de l'enseignement supérieur.

Les lignes directrices de gestion sont définies par l'autorité territoriale, après avis du Comité social territorial. Source d'information destinée aux agent.es, elles seront communiquées à l'ensemble du personnel après leur adoption et peuvent être invoquées en cas de recours devant un tribunal administratif contre une décision individuelle défavorable.

Cet outil de référence pour la gestion des ressources humaines est conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision, sans préjudice de leur pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les LDG visent à :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elles s'inscrivent dans le cadre de l'accréditation de l'établissement et sont un outil d'aide à la décision qui permettra de répondre aux besoins sur la période 2025-2030 (évolution des compétences, besoins nouveaux d'expertise, évolution de l'organisation)

Références juridiques :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (article 33-5),
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (chapitre II).

Note d'orientation générale

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines à conduire compte tenu :

- des politiques publiques mises en œuvre,
- de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'objectif est de donner plus de visibilité aux agent.es sur leurs perspectives de carrière, l'organisation et leurs conditions de travail, les attentes de leur employeur, en l'occurrence l'EPCC.

Le calendrier de mise en œuvre des LDG a pu être perturbé par l'instabilité du pilotage de l'établissement en l'absence de direction générale. Les objectifs de ces LDG ainsi que les moyens pour leur mise en œuvre se traduiront dans un projet d'établissement auquel l'ensemble des composantes de l'EPCC sera associé. Les lignes directrices de gestion s'inscriront dans le chapitre « Pilotage » du projet d'établissement, mobilisé dans l'accréditation de l'établissement par ses instances de tutelles.

La configuration des ressources humaines de l'ESACM est dépendante

- des missions d'enseignement supérieur assurées par l'établissement
- de la constitution même de ses équipes

Cette constitution est globalement adéquate en terme de compétences associées (pédagogie, administration, technique). Elle présente toutefois des lacunes (Ingénieur. système, assistant volume, développement de projet) ou des déséquilibres (bibliothèque historiquement bien dotée en terme RH mais petite équipe administrative ; nombre étoffé de PEA théorie en comparaison au nombre de PEA ART)

- de la forte hétérogénéité dans la composition des ressources humaines avec un très grand nombre de cadres et peu de catégories B et C (26 agent.e de catégorie A, 13 agent.e de catégorie B, 7 agent.e de catégorie C).
- de l'adéquation stricte des fonctions et des postes. Certaines fonctions support doivent faire face à une importante charge de travail et sont sous tension en raison du trop peu de postes reliés.
- d'un agenda institutionnel annuel à entrées multiples pouvant présenter une alternance de périodes d'intensité variable (impactant certaines catégories de personnels) ou un niveau élevé d'activité soutenu tout au long de l'année.

Actuellement, les ressources financières de l'établissement permettent difficilement de soulager les pressions générées par ces déséquilibres même si des mesures de gestion peuvent contribuer à améliorer la situation.

Nous devons conduire une analyse structurelle fine pour stabiliser le fonctionnement global de l'établissement. Cette observation ne se limitera pas à des constats mais devra proposer des leviers d'amélioration (aménagement de renfort et de soutien durant les périodes d'intensité) ou profondément régénératrice (recomposition efficiente des équipes).

Ces dernières années se sont traduites par quelques difficultés de pilotage, la direction ne parvenant pas à assumer pleinement ses missions de management : suivi des entretiens individuels, définition et adaptation régulière des missions, responsabilités ou délégations de responsabilités des agents, suivi qualitatif des formations, communication interne ; par des plans de charge difficilement soutenables au niveau de certaines fonctions clé (direction et secrétariat pédagogique) et, en raison d'une refonte pédagogique en attente de régulation, par une sursollicitation des équipes pédagogiques (professeurs, assistants d'enseignement et responsables d'ateliers techniques).

Ces désorganisations inévitables liées à la malléabilité du modèle pédagogique, à l'instabilité des processus de travail ont pu générer des divergences, des désaccords voire des conflits. La « nouvelle pédagogie » nécessite donc de bâtir une organisation cohérente au long cours ; les trop nombreux ajustements (réunions de préparation et de coordinations en excès) détournent le temps de travail de sa vocation et nuisent à la fluidité de l'exercice pédagogique. Une meilleure attention au management des équipes enseignantes et la régulation des processus de travail devrait contribuer à la dissipation d'une souffrance au travail récemment exprimée.

À court et moyen termes, l'un des enjeux majeurs en matière de politique RH consiste également à améliorer la qualité objective des conditions de travail liées à la mauvaise performance énergétique du bâtiment. La température intérieure du bâtiment peut atteindre 35° à 40°C durant une longue période estivale, rendant certains espaces impraticables voire dangereux. Les espaces touchés sont très nombreux principalement au 2^{ème} et 3^{ème} étages du bâtiment A dédié à l'enseignement.

Certains problèmes imputables aux espaces de travail (exiguïté / promiscuité – plateaux étudiants, espaces de production et de stockage) doivent être traités. Malgré un programme immobilier initial adapté, l'ESACM souffre d'un manque d'espace pour le déploiement de son activité et pour une évolution vers de nouveaux usages. Tout en étant pleinement identifié, ce sujet n'a jamais vraiment été traité ; la livraison d'un bâtiment neuf en 2006 n'autorisant pas la pleine critique de l'équipement et la recherche de solutions.

Enfin, les risques d'exposition au RPS sont nombreux et de différents ordres :

- Soutien aux étudiantes en très grande difficulté.
Le public étudiant vit dans des conditions de grande précarité. L'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux jeunes étudiant·es de jouir de leurs droits fondamentaux accroît le risque d'échec et d'abandon des études. Outre les troubles physiques, psychiques et matériels constate souvent une concurrence entre l'exercice d'une activité rémunérée et l'exigence scolaire. Ces situations de grande précarité matérielle et humaine nécessite une mobilisation forte des équipes qui proposent un accompagnement sur-mesure.
- Facteurs de démotivation
La mise en œuvre du projet pédagogique de l'école demande à être clarifiée (objectifs, méthode, économie générale) et rationalisée (se doter d'outils d'objectivation pour identifier la charge et la répartition du travail des équipes enseignantes) pour être à la fois aboutie, efficiente et pleinement satisfaisante

Certaines actions ont déjà été mises en œuvre, des mesures restent à poursuivre : redéfinition des organigrammes fonctionnels et hiérarchiques, explicitation des missions et responsabilités ; interruption de certaines missions et fonctionnements exposant fortement certains agents aux RPS (refonte pédagogie et régulation) ; renforcement de la communication interne, amélioration des postes et environnements de travail, bilan de l'expérimentation du télétravail et équipement lié (dont équipement de salles de visio-conférence), mise en place d'agendas de services, réflexion sur les outils de partage de l'information et de collaboration.

L'objectif prioritaire est de maintenir un dialogue social de qualité et de poursuivre l'appréciation collective et l'élaboration concertée du projet d'établissement.

Ces efforts devront s'accompagner d'une réflexion avec les partenaires financeurs de l'EPCC sur sa soutenabilité (cadre prudentiel d'une gestion financière pluriannuelle, équilibre budgétaire pérenne et reconstitution du fonds de roulement.)

I. ETAT DES LIEUX

A. Cadre collectif actuel

Documents	Existence	Création/amélioration des outils
Tableau des effectifs	OUI	Mise à jour régulière
Organigramme	OUI	Mise à jour annuelle
Fiche de poste		Tous les agent-es ne disposent pas d'une fiche de poste. Agent ne disposant pas de fiche de poste : La création des fiches de postes devra intervenir au moment des entretiens annuels. Agent disposant d'une fiche de poste : Il est rappelé que la fiche de poste doit être corrigée chaque année, au moment de l'entretien annuel, pour tenir compte de l'évolution des missions
Plan de formation	NON	
Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	OUI	Convention avec le CDG 63 pour la gestion des signalements
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	En cours	Finalisation en 2024 et actualisation annuelle
Registre de sécurité pour les contrôles périodiques	OUI	
Délibérations		
Règlement intérieur à destination du personnel		CA du 1er juillet 2010 – Actualisation en 2023
Attribution de tickets restaurants		CA du 1er juillet 2010
Remboursement Abonnement transport 50%		CA du 1 ^{er} juillet 2010
Comité des œuvres sociales (CNAS)		CA du 15 décembre 2010
Mise en place du compte épargne temps (CET)		CA du 21 juin 2013 – Actualisation en 2023
Fermeture administrative de l'ESACM		CA du 21 juin 2013
Participation à la protection sociale des agents		CA du 20 février 2014
Remboursement des frais de déplacement et de mission		CA du 2 juin 2015
Heures supplémentaires des PEA – Recherche		CA du 1 ^{er} juin 2016
Charte pour l'égalité femme/homme et lutte contre les discriminations		CA du 14 juin 2018
Mise en place du RIFSEEP		CA du 7 mars 2019 et 4 juillet 2019
Mise en place du télétravail et charte de la déconnexion		CA du 22 juin 2021
Harmonisation du temps de travail		CA du 29 novembre 2021
Mise en œuvre du forfait mobilité durable		CA du 24 mars 2022
RIFSEEP : Adaptation du montant de l'IFSE		CA du 28 juin 2022 (Clause de revoyure)
Gestion de l'accueil : Rotation du personnel		CA du 22 juin 2023
Convention avec Clermont Auvergne Métropole pour la médecine de prévention		CA du 26 mars 2024
Convention avec le CDG63 – Dispositif de signalement		CA du 20 juin 2024
Régime indemnitaire de la filière culturelle – Enseignement artistique		CA du 7 novembre 2024

B. Gestion et stratégie en matière de ressources humaines de l'ESACM au 31/12/2024

Les effectifs de l'EPCC sont constitués de personnels mis à disposition par Clermont Auvergne Métropole (7 agent.es) et de 37 agent.es recrutés directement par l'EPCC.

Depuis la création de l'EPCC en 2010, on constate une diminution du nombre d'agent.es mis à disposition par Clermont Auvergne Métropole au profit des agents EPCC, suite notamment à plusieurs départs à la retraite d'agent.es mis à disposition qui ont été remplacé.es par des agent.es recruté.es au sein de l'EPCC.

Le personnel de l'ÉSACM est réparti en 3 filières de la fonction publique territoriale : culturelle, administrative et technique.

1) Situation des effectifs :

	Fonctionnaires		Contractuel.les sur emploi permanent	Contractuel.les sur emploi non permanent	TOTAL
	EPCC	MAD			
Situation au 31/12/2024	23	7	14	4	48
E.T.P (équivalent temps plein)	21,75	6,55	12,80	3,35	44,45

2) Répartition par filière :

		Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
Filière administrative	Cat A	2	3	1
	Cat B	1	3	0
	Cat C	3	0	0
	TOTAL	6	6	1
Filière technique	Cat A	0	0	0
	Cat B	0	2	0
	Cat C	3	1	0
	TOTAL	3	3	0
Filière culturelle	Cat A	16	3	2
	Cat B	5	1	1
	Cat C	0	1	0
	TOTAL	21	5	3
		30	14	4

Les agent.es de l'ESACM se répartissent sur les 3 catégories avec une plus large représentation des emplois relevant de la catégorie A et B, qui s'explique notamment par le nombre de Professeur.es d'Enseignement Artistique (PEA) et d'Assistant.es d'Enseignement Artistique (AEA) qui relèvent respectivement des catégories A et B.

3) Recensement des métiers et des missions

Filière	Métiers	Missions
Filière Culturelle	Professeur d'enseignement artistique	A partir d'une expertise artistique et pédagogique, compétences relatives à l'enseignement dispensé dans le cadre des orientations du projet d'offre de formation et du contrat d'objectifs pluriannuel
	Assistant.es d'enseignement artistique	Assistance technique et pédagogique des enseignant.es dans leur spécialité et dans le cadre du projet d'offre de formation et du contrat d'objectifs pluriannuel
	Bibliothécaire	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution et enrichissement du fonds documentaire spécialisé dans le domaine des arts plastiques - Aide et formation des étudiant.es à la recherche documentaire - Accompagnement des projets pédagogiques sur la partie recherche documentaire et sa mise en forme - Participation aux instances pédagogiques - Veille sur l'actualité éditoriale, artistique et culturelle - Travail en réseau avec les bibliothèques de Clermont Auvergne Métropole et aux réseaux professionnels (BEAR, ANdEA, ABF ...)
	Assistant.e /Adjoint du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil du public - Gestion informatique des prêts - Aide à la recherche documentaire - Equipement des documents
Filière administrative	Directeur.trice	<ul style="list-style-type: none"> - Administration générale de l'établissement - Garant de la conformité réglementaire des enseignements - Garant de la sécurisation juridique et de la bonne gestion financière de l'établissement
	Secrétaire générale	<ul style="list-style-type: none"> - Pilotage et coordination des affaires financières - Gestion du personnel - Gestion des moyens généraux et politique des achats - Préparation et suivi des instances
	Responsable des études et de la vie étudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la mise en œuvre du projet pédagogique - Organisation des études et de la scolarité - Accompagnement de la vie étudiante
	Responsable des relations internationales et des mobilités	<ul style="list-style-type: none"> - Pilotage et supervision des examens d'entrée et commissions d'équivalence - Accompagnement des étudiant.es dans la réflexion et la mise en place de périodes de stage ou césure - Contribution à la définition de la stratégie internationale de l'établissement - Prospection et suivi des projets de collaboration internationale - Maitrise des projets européens de type ERASMUS

Responsable de la programmation artistique, des partenariats et facilitateur de la coopérative de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - Programmation artistique - Mise en œuvre et suivi des projets extérieurs et partenariats - Coordination opérationnelle de la coopérative de recherche
Chargé.e de mission vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Structuration de l'accompagnement des étudiant·es, diplômé·es et artistes du territoire dans leur vie professionnelle - Expérimentation et suivi de nouvelles pistes et partenariats pour préparer les étudiant·es à la vie professionnelle et accompagner les jeunes diplômé·es. - Coordination des « réalités de l'art » à destination des étudiant·es - Suivi de l'insertion professionnelle des diplômé·es - Définir une politique d'accompagnement des alumni
Chargé.e de communication	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et développement de la stratégie de communication de l'ESACM - Rédaction et conception graphique de supports de communication et de médiation - Animation du site internet et Community manager
Coordinateur.rice des actions d'éducation artistique et culturelle	<ul style="list-style-type: none"> - Conception et planification des actions d'éducation artistique et culturelle - Suivi administratif, financier et technique des projets - Recherche et création de nouveaux partenariats - Création de liens entre les actions du pôle et la pédagogie (Focus, workshops, interventions, stages ...)
Assistant.e de direction	<ul style="list-style-type: none"> - Assistance et organisation de l'activité du.de la directeur.trice - Programmation de réunions et rédaction de compte rendus - Organisation matérielle et suivi des divers déplacements et voyages d'études - Veille et appui à l'élaboration et au suivi des demandes de subvention - Elaboration et suivi des conventions de partenariat - Suivi des intervenant·es et des monitorats étudiants - Aide à la structuration des initiatives étudiantes
Agent.e comptable	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion financière et suivi du budget - Suivi des commandes de matériel - Suivi des régies de dépenses et recettes
Assistant.e scolarité, pédagogie - vie étudiante et mobilités internationales	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et renseignements des candidat.es et étudiant.es - Gestion administrative de la scolarité et de la pédagogie - Organisation et suivi des diplômés - Gestion administrative des mobilités internationales - Communication des informations relatives à la scolarité, à la pédagogie et aux mobilités
Agent.es d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil physique et téléphonique des publics - Gestion et suivi des inscriptions aux cours publics - Missions ponctuelles de secrétariat

		<ul style="list-style-type: none"> - Surveillance des alarmes techniques - Ouverture, fermeture et sécurisation du bâtiment
Filière technique	Responsable informatique Ou Prestataire extérieur	<ul style="list-style-type: none"> - Administration système et réseaux - Assistance de l'équipe administrative, pédagogique et des étudiant.es dans leur utilisation du matériel et des logiciels - Analyse des besoins des utilisateur·rices et réalisation d'études d'opportunité et de faisabilité sur les NTIC
	Régisseur.se du bâtiment	<p><u>Régie du bâtiment</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivi du bon fonctionnement des installations - Mise en œuvre et suivi des règles d'hygiène et de sécurité - Rédaction, mise en place et suivi du DU - Assistant de prévention <p><u>Régie de production pédagogique et d'expositions</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement des étudiant.es dans les périodes d'accrochages, d'évaluation et diplômes - Régie technique des expositions et dispositifs de présentation dans et hors les murs - Suivi des besoins en matériel
	Technicien.ne FabLab	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion, entretien et maintenance du matériel et des machines - Maintenance - Accompagnement des utilisateurs - Animation d'ateliers (OpenLab) - Accompagnement technique de projets
	Agent.e technique - Menuiserie	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de divers éléments de menuiserie - Aide technique aux étudiant.es - Gestion et entretien de l'outillage - Gestion des stocks de fournitures (bois, quincaillerie ...) - Réalisation de petits travaux de maintenance sur le bâtiment
	Agent.e technique – Atelier volume	<ul style="list-style-type: none"> - Entretien et rangement de l'atelier - Gestion et entretien de l'outillage
	Agent.e technique - Entretien	<ul style="list-style-type: none"> - Nettoyage et entretien des locaux - Entretien du matériel et suivi des stocks de produits utilisés

4) Mouvements

	Volume et origine des départs			Volume et origine des entrées		
	Retraite (âge légal 64 ans)	Mutation Démission Fin contrat	Disponibilité	Création	Recrutement Mutation Détachement	Renfort ou remplacement
2023	0	3	4	0	1	4
2024	1	5	3	1	4	3
Prévisionnel						
2025	1		3	1	2	3
2026	0		2	1	1	3
2027	0		?		2	
2028	1		?		1	
2029	1		?		1	
2030	0		?		0	

5) Pyramide des âges

Age moyen	Fonctionnaires hommes	Fonctionnaires Femmes	Contractuels Hommes	Contractuelles Femmes	
Moins de 30 ans	0	0	0	1	1
De 30 à 49 ans	6	4	6	10	26
50 ans et +	11	9	0	1	21

6) Temps de travail des agent.es

		Fonctionnaires		Contractuel.les	
		Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Filière administrative	Catégorie A	2	0	3	1
	Catégorie B	1	0	2	1
	Catégorie C	3	0	0	0
	TOTAL	6	0	5	2

Filière technique	Catégorie A	0	0	0	0
	Catégorie B	0	0	1	1
	Catégorie C	2	1	1	0
	TOTAL	2	1	2	1
Filière culturelle	Catégorie A	12	4	4	1
	Catégorie B	4	1	1	1
	Catégorie C	0	0	0	1
	TOTAL	16	5	5	3
		24	6	12	6

7) Formation professionnelle en lien avec le poste occupé

L'ÉSACM doit adapter ses services et ses missions afin de répondre au mieux à ses missions de service public.

Les formations sont un levier important en matière de politique RH pour maintenir et développer les compétences des agent.es afin de garantir une qualité de prestation.

Les formations permettent également d'accompagner l'agent.e dans son parcours professionnel et dans sa mobilité.

Suite à la pandémie, de nombreuses formations ont été annulées.

Les formations proposées par le CNFPT concernent essentiellement le personnel administratif.

Les agent.es de la filière culturelle ont recours à des formations plus spécifiques dispensées par des organismes privés. Les formations sont cependant difficiles à programmer en raison de la charge de travail du personnel administratif et technique et des contraintes professionnelles des enseignant.es (artistes, critiques d'art, commissaires d'exposition...)

L'ÉSACM souhaite néanmoins développer la formation de l'ensemble des agent.es intéressés.es. Un point est fait au moment des entretiens annuels afin de prévoir l'enveloppe de crédits nécessaire au moment de la préparation budgétaire, après arbitrage de la direction de l'établissement.

8) Rémunération et action sociale

Les dépenses de personnel représentaient 73 % des dépenses de fonctionnement en 2023 et 69% en 2024.

La détermination des niveaux de rémunération des agents s'effectue selon les éléments suivants :

- Pour les fonctionnaires : selon le grade et l'échelon détenu, et le cas échéant selon la fonction pour l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- Pour les agent.es contractuel.les : selon l'indice majoré fixé par comparabilité avec les fonctionnaires détenant un même niveau de fonction, d'expérience et d'expertise.

Le régime indemnitaire, pour les cadres d'emplois éligibles (filière administrative, technique et culturelle hors PEA/AEA), est déterminé selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions du poste dans le respect d'une cohérence globale entre les filières et niveaux de responsabilité.

Le RIFSEEP se compose réglementairement de deux parts :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- d'un complément indemnitaire annuel variable (CIA).

Les professeur.es d'enseignement artistique reçoivent une Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO - part fixe) qui est majorée pour les enseignant.es assurant la coordination d'année (ISO - part modulable).

Afin de poursuivre et soutenir le développement de la recherche mise en place au sein de l'ÉSACM, et comme le permet le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, une délibération du 1^{er} juin 2016 a mis en place une indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement.

L'attribution de ces heures supplémentaires n'intervient que dans le cas d'une implication régulière dans une mission au sein de la Coopérative de recherche après validation du Conseil Scientifique Pédagogique et de la Vie Etudiante, dans la limite des enveloppes budgétaires déterminées par la direction de l'établissement.

Dispositif		Existence au sein de la Collectivité	Observations / Evolutions
Rémunération Régime indemnitaire	IFSE	oui	RIFSEEP du personnel de la filière administrative, technique et culturelle (hors PEA- AEA)
	CIA		
	ISO	oui	Part fixe et part variable
	NBI	oui	Agents chargés de l'accueil Agents chargés de la régie
Prestations Sociales	Tickets restaurants	oui	
	Mutuelle	oui	Participation employeur 30 € si mutuelle labellisée et 1 € si garantie maintien de salaire
	C.N.A.S.	oui	

Dans le cadre d'interventions spécifiques ou de dépassement des bornes horaires habituelles, l'agent bénéficie de récupérations ou d'heures supplémentaires.

Ces récupérations ou heures supplémentaires n'ont pas de caractère permanent. Elles sont soumises à l'autorisation préalable du directeur et/ou du supérieur hiérarchique et varient selon le besoin du service.

9) Politique d'égalité femmes/hommes

Etat des lieux				
	Nombre de fonctionnaires	Nombre de contractuel.les	Activité à TNC	Activité à temps partiel
Hommes	17	6	4	4
Femmes	13	12	4	0

Constat : En dépit d'un équilibre quantitatif général hommes/femmes, on note un plus grand nombre de contractuelles chez les femmes sur des missions d'enseignement. Cela implique de veiller à une meilleure consolidation de ces emplois.

10) Handicap

Au 1^{er} janvier 2025, la collectivité n'emploie pas d'agent.es handicapé.es sur emploi permanent.

Une réflexion devra être engagée pour que l'école respecte ses obligations légales, notamment dans la formulation de ses annonces de recrutement.

II. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les LDG fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours à compter de 2022. La direction de l'établissement conserve toutefois une marge d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général (art. 33-5 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les LDG doivent également veiller à ce que les critères d'avancement de grade garantissent le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est ainsi tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (art. 79 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

En contrepartie de la suppression des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) en matière de promotion et d'avancement, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, telle que modifiée par la loi du 6 août 2019, prévoit expressément que l'autorité compétente doit tenir compte des Lignes Directrices de Gestion (LDG), sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, lors de l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne et de l'avancement de grade.

Compte tenu de l'état des lieux, des missions statutaires de l'établissement, du projet d'offre de formation et du contrat d'objectif pluriannuel avec l'Etat, l'ÉSACM applique les dispositions suivantes :

A. En matière de recrutement

Dans le cadre d'une maîtrise de la masse salariale globale de l'établissement, les agent.es quittant l'EPCC ne sont pas systématiquement remplacé.es et une étude est conduite à l'occasion de toute vacance d'emploi par la hiérarchie. Celle-ci vise à s'interroger sur la nécessité du maintien du poste et sur la pertinence d'une réorganisation au sein de l'établissement.

L'ÉSACM recrute ses agent.es majoritairement par voie de mutation pour les agent.es titulaires ou par voie contractuelle pour les agent.es non titulaires.

Pour définir sa politique de recrutement, l'ÉSACM tient compte de plusieurs facteurs :

- Missions définies dans ses statuts
- Evolution de l'enseignement supérieur et de son cadre défini par les ministères,
- Evaluation de l'établissement par le Haut Conseil à l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) et les ministères,
- Projection des départs connus ou prévisibles (retraite, détachement, disponibilité, congé parental, etc.)
- Projection des entrant.es (retours de disponibilité ou de congé parental)
- Anticipation des besoins au gré de l'évolution du contexte et des projets (créations de postes, évolution des métiers et des compétences, etc.)

L'ÉSACM assure la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique www.emploi-territorial.fr dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et sujétions particulières attachées à ce poste.

Le délai d'envoi des candidatures est au moins égal à un mois à compter de la date de publication de l'avis sur l'espace numérique.

Les candidat.es présélectionné.es sont convoqué.es à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

A l'issue du ou des entretiens, le·la candidat·e retenu·e et les candidat·es non retenu·es sont informé.es de la décision du jury.

Une note retrace les étapes de la procédure.

B. En matière d'avancement de grade et de promotion interne

Les LDG de promotion et valorisation des parcours professionnels prennent en compte la valeur et les acquis professionnels des agent.es, attestant de leur engagement professionnel, de leur capacité d'adaptation, et le cas échéant de leur aptitude à l'encadrement d'équipe.

L'ÉSACM instaure un délai de 5 ans entre chaque avancement ou entre un avancement et une promotion interne. Ce délai ne sera pas imposé pour les agent.es lauréat.es d'un examen professionnel.

En outre, un.e agent.e ne pourra pas être proposé.e au cours d'une même année à la fois à l'avancement de grade et à la promotion interne.

1) Avancement de grade

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder au grade immédiatement supérieur au sein d'un même cadre d'emploi.

L'avancement de grade est une possibilité mais il ne s'agit pas d'un droit pour l'agent.e, ni d'une obligation pour l'employeur.

L'avancement de grade permet une évolution au sein de son cadre d'emploi tout en restant dans sa catégorie hiérarchique (catégories A,B,C) et a lieu au grade immédiatement supérieur.

Compte tenu de sa taille, l'ESACM décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agent.es remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- de l'avis favorable du supérieur hiérarchique,
- de l'application des taux d'avancement fixés par le Conseil d'administration,
- de l'existence de postes vacants ou de l'accord du Conseil d'administration pour une transformation du poste,
- de départager les agent.es remplissant les conditions statutaires selon les critères suivants :
 - o Catégorie C
 - Manière de servir
 - Ancienneté dans le grade et acquis de l'expérience professionnelle
 - Niveau particulier de responsabilités, d'expertise, de technicité ou d'exposition à des sujétions particulières
 - o Catégorie B
 - Manière de servir
 - Ancienneté dans le grade et acquis de l'expérience professionnelle
 - Niveau particulier de responsabilités, d'expertise, de technicité ou d'exposition à des sujétions particulières
 - Capacité d'adaptation
 - Capacité d'encadrement intermédiaire
 - o Catégorie A
 - Manière de servir
 - Ancienneté dans le grade et acquis de l'expérience professionnelle
 - Niveau particulier de responsabilités, d'expertise, de technicité ou d'exposition à des sujétions particulières
 - Capacité d'adaptation
 - Capacité d'encadrement intermédiaire ou supérieur
 - Capacité à travailler en transversalité

Les taux d'avancement seront appliqués au nombre de fonctionnaires promouvables dans chaque grade pour déterminer le nombre d'avancements possibles (délibération Conseil d'administration du 29/11/2022).

	Cadre d'emploi à 3 grades	Cadre d'emploi à 2 grades
Promotion du 1 ^{er} au 2 ^e grade	100%	50%
Promotion du 2 ^e au 3 ^e grade	50%	-

Nota : Compte tenu de l'effectif réduit à un.e agent.e dans certains grades, si l'application d'un ratio aboutit à un chiffre décimal, ce chiffre sera arrondi à l'entier supérieur.

2) Promotion interne

La promotion interne est un mode dérogatoire au concours qui permet aux fonctionnaires d'accéder au cadre d'emploi supérieur principalement rattaché à une catégorie hiérarchique supérieure. C'est une procédure qui relève de l'initiative exclusive de l'autorité territoriale.

La promotion interne permet ainsi à un.e agent.e de changer de catégorie hiérarchique (passage de la catégorie C à la catégorie B par exemple)

Sont éligibles les agent.es titulaires qui ont fait preuve de leur valeur professionnelle et détiennent l'aptitude à exercer des fonctions supérieures.

L'ÉSACM est affiliée au Centre de gestion du Puy de Dôme pour la promotion interne. Ce sont les lignes directrices de gestion déterminées par celui-ci qui s'appliquent.

Les critères relatifs à la promotion interne retenus par l'établissement permettant de préselectionner les agent.es promouvables dont les dossiers de candidature seront présentés au Centre de gestion afin d'être examinés, selon les conditions définies par les LDG du CDG 63, sont les suivantes :

- Catégorie C
 - Manière de servir
 - Ancienneté dans le grade et acquis de l'expérience professionnelle
 - Niveau particulier de responsabilités, d'expertise, de technicité ou d'exposition à des sujétions particulières
 - Capacité d'encadrement et à occuper un emploi supérieur
 - Adéquation de l'éventuelle promotion avec les besoins de l'établissement
- Catégorie B
 - Manière de servir
 - Ancienneté dans le grade et acquis de l'expérience professionnelle
 - Niveau particulier de responsabilités, d'expertise, de technicité ou d'exposition à des sujétions particulières
 - Capacité d'adaptation
 - Capacité d'encadrement intermédiaire et à occuper un emploi supérieur
 - Adéquation de l'éventuelle promotion avec les besoins de l'établissement
- Catégorie A
 - Manière de servir
 - Ancienneté dans le grade et acquis de l'expérience professionnelle
 - Niveau particulier de responsabilités, d'expertise, de technicité ou d'exposition à des sujétions particulières
 - Capacité d'adaptation
 - Capacité d'encadrement intermédiaire ou supérieur et à occuper un emploi supérieur
 - Capacité à travailler en transversalité
 - Adéquation de l'éventuelle promotion avec les besoins de l'établissement

Procédure :

- Sélection des dossiers des agent.es qui seront proposé.es sur la base des critères relatifs à la promotion interne.
- Vérification que l'agent.e remplit les conditions d'accès au 1^{er} janvier.
- Préparation et envoi du dossier de candidature avec les justificatifs demandés au CDG 63 par courrier selon le calendrier établi.

Le CDG dresse les listes d'aptitude en fonction du nombre de postes ouverts au titre de chaque cadre d'emplois après étude des dossiers présentés par les collectivités et en tenant compte des critères et barèmes précisés dans les LDG relatives à la promotion interne.

Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ont une validité nationale de deux ans. En l'absence de nomination, une réinscription est possible sur demande pour une troisième, voir une quatrième année.

Les fonctionnaires en position d'activité recrutés sont nommés stagiaires pour une durée théorique de 6 mois avant d'être titularisés.

C. En matière de nomination suite à concours

La réussite à un concours n'entraîne pas nécessairement une nomination du fait du principe de libre administration des collectivités territoriales et du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale qui en découle.

En cas de réussite à un concours de la fonction publique territoriale, la nomination dépendra de :

- 1/ La capacité budgétaire de l'établissement,
- 2/ L'existence d'un poste vacant correspondant aux missions du cadre d'emploi ou la décision de créer un poste au tableau des effectifs (besoins nouveaux),
- 3/ L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.e et de son niveau d'expertise.

III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

Au vu de l'état des lieux RH, des pratiques existantes, de la taille de l'établissement et de son activité spécifique, onze orientations ont été identifiées et déclinées en axes opérationnels et en actions.

	Orientations RH	Axes opérationnels et actions	
1. Structuration générale	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences : -Observatoire de la vie professionnelle -Organigrammes fonctionnels et hiérarchiques	-Conduire une politique RH permettant une meilleure structuration et répartition des missions -Bâtir une concorde opérationnelle entre les différents corps de métiers. - Renforcer les liens de coopération (initiation et portage des projets) entre l'équipe enseignante et les équipes support -Actualiser le règlement intérieur du personnel	2025
2. Soutenabilité	Effectifs Stabilisation des équipes et maîtrise de la masse salariale	Etablir une projection pluriannuelle 2025-2030 de la masse salariale afin de stabiliser les équipes pour : - Répondre aux missions de service public de l'enseignement supérieur artistique et de l'éducation artistique et maintenir un enseignement de qualité - Développer la professionnalisation des étudiant-es - Conforter les fonctions supports (poste vie professionnelle, ingénieur système, atelier volume)	2025
3. Organisation	Organisation du travail Observatoire de la vie professionnelle	- Modéliser le fonctionnement annuel (périodes de haute, basse ou moyenne intensité en fonction des services et des équipes) - Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités - Définir une répartition fonctionnaire/contractuel adéquate au projet d'établissement - Questionner l'adéquation des postes avec les besoins actuels et à venir de l'établissement - Ajuster l'organigramme - Mettre à jour les fiches de postes des agent.es	2025-2030

		<ul style="list-style-type: none"> - Recourir au soutien de tiers (partenariat et/ou embauches emplois non permanents en complément aux équipes – renforts ponctuels) - Travailler sur la modularité des postes et éventuellement la mutualisation avec d'autres structures 	
4. Prévention	Mieux être au travail : <i>Prévention des risques professionnels et assurer un suivi de la santé au travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Finaliser le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui permettra de se doter des compétences et des outils nécessaires à l'anticipation des situations à risques. - Mettre à jour régulière et programmation des actions de prévention - Désigner un assistant de prévention sera chargé : <ul style="list-style-type: none"> o de rappeler les règles de sécurité, o de procéder aux exercices d'évacuation des locaux, o de vérifier régulièrement les moyens d'alerte et de sécurisation du bâtiment. o de doter et maintenir en bon état d'utilisation les équipements de protection 	<p>2025-2026</p> <p>2025-2030</p> <p>2025</p>
5. Conditions de travail	Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Questionner l'organisation du temps de travail (Planification, télétravail, annualisation...) en fonction des besoins du service et des usager.es - Gérer les plans de charge de travail et réguler le temps de travail - Déployer des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, règlement des congés...) - Mettre en place une information sur l'accès au temps partiel 	2025-2030
	Espaces de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler l'ergonomie des espaces de travail - Produire une analyse des usages et de la conformité des espaces de travail aux missions et besoins de l'établissement en matière d'enseignement - Proposer un plan d'action aménagement afin d'améliorer la qualité des espaces de travail en conformité avec la réglementation (surfaces de travail, superficies au sol, configuration des espaces, circulations, sécurité, confort thermique, assainissement de l'air, hygiène) 	2025-2030

6. Santé institutionnelle	Dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir de bonnes relations sociales afin de garantir l'épanouissement des agent·es en promouvant un dialogue social, dans un esprit de concertation, afin de résoudre les difficultés et faire progresser l'organisation et la qualité de vie au travail (mise en place du Comission vie professionnelle). 	2025-2030
7. Service public et exposition aux risques psycho-sociaux	Amélioration des conditions de service au public étudiant	<ul style="list-style-type: none"> - Réguler les risques liés à l'exposition aux situations étudiantes (publics en situation de précarité, maladie psychique, etc) - Développer les partenariats institutionnels ressources - Mettre en place une analyse de la pratique (politique de soin) 	2025-2030
8. Formation	Accompagnement des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliser un plan de formation pluriannuel permettant de développer les compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'EPCC, d'assurer un accompagnement des parcours professionnels et de répondre aux exigences réglementaires en matière de prévention à destination des agent·es et des usagers. - Mesurer les écarts différentiels entre les compétences des agent·es et les compétences attendues - Favoriser l'information des agent·es sur leurs droits et leurs devoirs à la formation, la VAE et les Bilans de Compétence - Elaborer et mettre à jour un règlement de formation - Mettre en place un suivi qualitatif des formations 	2025-2027
9. Mouvements	Accompagnement tout au long de la carrière	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et accompagner les agent·es dans leur déroulement de carrière - Mettre en place et utiliser un module de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (notamment pour avoir une projection des départs en Retraite) - Connecter la démarche GPEEC avec la politique de recrutement - Identifier les besoins futurs en compétences - Formaliser la procédure de recrutement - Identifier les phénomènes de vieillissement et accompagner les agent·es sur les postes difficiles 	2025-2027

10. Santé au travail	Accompagnements spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention en cas de situation de travail spécifiques (maladie chronique, situation de handicap) - Elaborer une procédure de suivi et d'accompagnement des agents présentant des restrictions d'aptitude - Informer les agents des dispositifs médico-sociaux à leur disposition - Gestion des absences : mettre en place un outil pour le suivi de la présence des agents 	2025-2030
11. Egalité professionnelle	Politique d'inclusion	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'égalité professionnelle en désignant un.e référent.e égalité chargé.e de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois, de maintenir la mixité des équipes et de sensibiliser les agents à l'éviction de toute pratique discriminatoire, notamment en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, d'accès à la formation ou aux emplois. - Poursuivre la politique de luttés contre toutes les formes de violence et de discrimination : soutenir le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes - Mettre à jour la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toute forme de discrimination - Soutenir la politique de formation concernant les luttés contre les violences et discriminations pour l'ensemble des personnels 	2025-2030

CONCLUSION

Les Lignes directrices de gestion, établies pour une durée de 5 ans, seront déployées progressivement à compter du 1^{er} janvier 2025 par l'autorité territoriale qui s'engage dans une gestion rationnelle des ressources humaines permettant aux agent.es de travailler dans des conditions de sécurité optimales, de bénéficier de déroulements de carrière cohérents, de parcours de formation adaptés dans le respect du dialogue social.

Les Lignes directrices de gestion sont révisables une fois au cours de la période après avis du Comité social territorial.

ANNEXE 1

Lignes directrices de gestion du CDG 63 relatives à la promotion interne



Lignes Directrices de Gestion (LDG) *relatives à la Promotion Interne (PI)*

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines



Préambule

RAPPELS JURIDIQUES...

La promotion interne n'est pas de droit. Tout agent, dès l'instant qu'il remplit les conditions statutaires, peut être éligible à la promotion interne mais la présentation du dossier est soumise à la proposition de l'autorité territoriale. Ainsi, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le président du Centre de Gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs, tient compte des lignes directrices de gestion afin d'inscrire les agents proposés sur une liste d'aptitude.

Obligation de formation :

L'accomplissement des formations de professionnalisation conditionne l'inscription des agents sur les listes d'aptitude conformément aux dispositions du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 et des statuts particuliers de chacun des cadres d'emplois ouverts à la promotion interne (seules les attestations établies par le CNFPT sont prises en compte).

Conditions d'accès :

Si le temps de travail hebdomadaire des services de fonctionnaire est égal ou supérieur à 17h30, l'ancienneté est calculée de la même manière que ce soit un agent à temps complet ou un agent à temps non complet.

Si le temps de travail hebdomadaire d'un titulaire est inférieur à 17h30 :

- l'ancienneté sera proratisée sur la base de 17h30,
- les contrats de droit public effectués en même temps seront cumulés.

Si le cumul de l'emploi titulaire et des contrats atteint au moins 17h30, l'ancienneté est reprise comme du temps complet.

CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE....

- Faire signer le dossier de proposition à la fois par l'autorité territoriale et par l'agent,
 - Si les réponses aux questions ne sont pas renseignées et/ou les justificatifs non joints au dossier de candidature les points correspondants ne sont pas attribués,
 - Lorsqu'un agent peut postuler dans plusieurs voies pour l'accès au même grade, la collectivité ne remplit qu'un seul dossier,
 - Si un agent postule à plusieurs grades, il doit avoir préalablement priorisé le grade sur lequel il souhaite être nommé,
 - Pour les agents intercommunaux, il faut remplir un dossier par collectivité souhaitant proposer l'agent.
-

Modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

I) ANCIENNETÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET SERVICES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC ET/OU PRIVÉ

18 points maximum

a) Ancienneté dans la Fonction Publique

Sont pris en compte :

- les services effectués en qualité de stagiaire et titulaire dans les trois fonctions publiques,
- les années dans la fonction publique pour les fonctionnaires qui ont connu une radiation des effectifs quel qu'en soit le motif.

Ne sont pas prises en compte, les périodes suivantes :

- les prorogations de stage pour insuffisance professionnelle,
- les mises en disponibilité accordées ou renouvelées avant le 7 septembre 2018,
- le service national,
- le temps accompli en qualité de militaire.

Attention : le congé parental est considéré comme du service effectif sous réserve de l'application des dispositions du décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 et du décret n°2020-529 du 5 mai 2020.

Remarque : en cas d'égalité entre plusieurs candidats, l'ancienneté réelle (au mois et au jour près) est examinée.



BARÈME : Tout trimestre entamé est arrondi au trimestre supérieur.

Pour 5 années : 1 point par année, 1/4 de point par trimestre (0,25 pour un trimestre; 0,50 pour 2 trimestres; 0,75 pour 3 trimestres)

Pour les années supplémentaires : 0,5 point par année, 0,5 point par année pleine. 0,125 point par trimestre (0,125 pour un trimestre; 0,25 pour 2 trimestres; 0,375 pour 3 trimestres).

b) Services contractuels de droit public et/ou privé

Sont pris en compte dans les services contractuels :

- toute activité professionnelle effectuée en tant qu'agent dans le secteur public jusqu'à la nomination stagiaire,
- toute activité professionnelle effectuée en tant que salarié dans le secteur privé jusqu'à la nomination stagiaire,
- les contrats faits pendant une période de disponibilité mais uniquement pour les agents titulaires (sous conditions statutaires).

Ne sont pas pris en compte :

- tous les contrats réalisés en même temps que les services de fonctionnaires (stagiaires et titulaires),

La reprise est effectuée avec attestation de l'autorité territoriale qui propose l'agent à la promotion interne.

Remarque : l'ancienneté est calculée de la même manière que les activités antérieures aient été accomplies à temps complet ou à temps non complet.



BARÈME : Tout trimestre entamé est arrondi au trimestre supérieur.

- 0,5 point par année pleine = 0,125 point par trimestre (0,125 pour un trimestre; 0,25 pour 2 trimestres; 0,375 pour 3 trimestres).

18 POINTS MAX. : PLAFOND DU CUMUL des reprises de l'ancienneté dans la Fonction Publique et des services contractuels de droit public et/ou privé

(I) FORMATIONS, PREPARATION ET PRESENCE AU CONCOURS ET/OU EXAMEN PROFESSIONNEL**17 points maximum****a) Formations**

Sont prises en compte, les formations effectuées durant la période des sept dernières années (y compris celles effectuées au titre des obligations de formation de professionnalisation tout au long de la carrière) :

- en tant que fonctionnaire,
- en tant que contractuel.

Ne sont pas prises en compte, les formations :

- non qualifiantes sur le matériel,
- effectuées en interne,
- d'intégration,
- de professionnalisations liées à la nomination (prise de poste à responsabilité, 1er emploi)
- les tests d'orientation avant une préparation concours/examen.

La reprise est effectuée avec attestation de formation délivrée par les organismes de formation.



BARÈME : 1 point par formation (5 formations maximum durant les 7 dernières années)

**5
POINTS
MAX**

b) Préparation et présence au concours

Sont prises en compte, pour la période des dix dernières années :

- les formations dans le cadre d'une préparation au concours du cadre d'emploi de la promotion interne demandé,
- les présences au concours du cadre d'emploi de la promotion interne demandé,
- l'admissibilité aux épreuves orales du concours du cadre d'emploi de la promotion interne demandé.

La reprise est effectuée avec attestation de formation, justificatif de présence et convocation (pour l'admissibilité).



BARÈME : Tout trimestre entamé est arrondi au trimestre supérieur.

- 1 point pour chaque formation de préparation au concours avec attestation de formation (2 points maxi)
- 1 point pour chaque participation au concours avec attestation de présence (2 points maxi)
- 1 point pour chaque admissibilité au concours avec convocation aux épreuves orales (2 points maxi)

**6
POINTS
MAX.**

c) Préparation et présence à l'examen professionnel

Sont prises en compte, pour la période des dix dernières années :

- les formations dans le cadre d'une préparation à l'examen professionnel du cadre d'emploi de la promotion interne demandé,
- les présences à l'examen professionnel du cadre d'emploi de la promotion interne demandé,
- l'admissibilité aux épreuves orales de l'examen professionnel du cadre d'emploi de la promotion interne demandé.

La reprise est effectuée avec attestation de formation, justificatif de présence et convocation (pour l'admissibilité).



BARÈME : Tout trimestre entamé est arrondi au trimestre supérieur.

- 1 point pour chaque formation de préparation à l'examen professionnel avec attestation de formation (2 points maxi)
- 1 point pour chaque participation à l'examen professionnel avec attestation de présence (2 points maxi)
- 1 point pour chaque admissibilité à l'examen professionnel avec convocation aux épreuves orales (2 points maxi)

**6
POINTS
MAX.**

III) DEROULEMENT DE CARRIERE DE L'AGENT**18 points maximum****a) Antériorité des propositions à la Promotion Interne, le cas échéant**

Prise en compte de chaque dossier de candidature de l'agent présenté à la promotion interne durant la période des trois dernières années dans le grade de promotion interne demandé.

**BARÈME** : 1 point par année sur la période des 3 dernières années**3
POINTS
MAX****b) Antériorité de nomination dans le dernier grade du cadre d'emplois, le cas échéant**

Prise en compte de l'ancienneté d'un agent ayant atteint le dernier grade du cadre d'emplois : aucune possibilité d'avancement de grade dans son cadre d'emplois actuel.

**BARÈME** : 1 point par année d'ancienneté dans le dernier grade du cadre d'emplois**5
POINTS
MAX****c) Antériorité d'obtention de l'examen professionnel, le cas échéant**

Prise en compte de l'antériorité d'obtention de l'examen professionnel du grade de promotion interne demandé durant les dix dernières années.

La reprise est effectuée avec l'attestation de réussite à l'examen professionnel.

Remarque : l'antériorité d'obtention de l'examen professionnel n'est pas pris en compte pour une promotion interne sans examen

**BARÈME** : 1 point par année d'antériorité de l'obtention de l'examen professionnel durant les 10 dernières années**10
POINTS
MAX****IV) ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DE L'AGENT****30 points maximum****a) Antériorité des activités professionnelles exercées par l'agent**

Valorisation de la diversité des parcours et des fonctions exercées au cours de la carrière professionnelle dans la fonction publique et dans le secteur privé :

- obtention d'un diplôme, d'une Validation des Acquis et des Expériences (VAE),
- activités professionnelles dans le cadre de l'exercice d'une activité syndicale, élective ou associative,
- activités professionnelles liées à des mobilités internes ou externes au sein des collectivités de la fonction publique territoriale (transferts et mises à disposition inclus), mobilités dans une autre fonction publique ou dans le secteur privé,

Seront demandées les pièces justificatives officielles : diplômes, décisions de désignation sur un mandat, arrêtés ou contrat de travail précisant succinctement les fonctions exercées pour chaque mobilité...



**10
POINTS
MAX.**

BARÈME :

- 1 point si au moins un diplôme validé durant la scolarité de l'agent
- 1 point pour chaque diplôme validé au cours de la carrière professionnelle ou VAE (3 points maxi)
- 1 point pour chaque activité professionnelle syndicale, élective ou associative (3 points maxi)
- 1 point pour chaque activité professionnelle dans le cadre d'une ou plusieurs mobilité(s) (3 points maxi)

b) Fonctions à responsabilités et conditions particulières d'exercice

Sont prises en compte, chacune des fonctions à responsabilités suivantes, exercées durant la période des trois dernières années :

- technicité et sujétions particulières liées à la fiche de poste,
- fonctions d'assistant de prévention ou conseiller de prévention,
- tuteur / maître d'apprentissage d'un apprenti,
- tuteur / maître d'apprentissage d'un apprenti en situation de handicap,
- encadrant de proximité exerçant les fonctions de tutorat de personnes effectuant un travail d'intérêt général (TIG)
- fonctions d'encadrement, de responsable de service,
- fonctions de secrétaire de mairie/ secrétaire général de mairie de moins de 3 500 habitants,
- mission de formateur auprès d'organismes de formations agréés.

La reprise est effectuée avec attestation de l'autorité territoriale qui propose l'agent à la promotion interne, et/ou justificatifs officiels le cas échéant.



**20
POINTS
MAX.**

BARÈME :

- 3 points pour technicité et sujétions particulières du poste
- 2 points pour assistant de prévention ou conseiller de prévention
- 2 points pour tuteur/maître d'apprentissage d'un apprenti
- 2 points pour tuteur/maître d'apprentissage d'un apprenti en situation de handicap
- 2 points pour encadrant de proximité exerçant les fonctions de tutorat de personnes effectuant un TIG
- 3 points pour fonctions d'encadrement, de responsable de service
- 4 points, fonctions de secrétaire de mairie/ secrétaire général de mairie de moins de 3 500 habitants
- 2 points pour mission de formateur auprès d'organismes de formation agréés

V) VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT

24 points maxi

L'autorité territoriale est invitée en quelques lignes à préciser ses arguments motivant la présentation du dossier de candidature de son agent au titre de la promotion interne. Cette évaluation de la valeur professionnelle de l'agent doit s'appuyer sur les comptes rendus d'entretien professionnel et notamment les critères évoqués ci-dessous :

1) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs

- Acquis de l'expérience professionnelle (organisation, analyse, synthèse...) 1, 2 ou 3 points
- Réalisation des objectifs (respect des échéances, implication...) 1, 2 ou 3 points

2) Compétences professionnelles et techniques

- Efficacité, rigueur (respect des normes et procédures...) 1, 2 ou 3 points
- Esprit d'initiative, adaptabilité, autonomie (entretien et développement des compétences...) 1, 2 ou 3 points

3) Qualités relationnelles

- Sens du travail en commun (sens de l'écoute et du dialogue...) 1, 2 ou 3 point
- Relation avec les interlocuteurs (public, collègues, élus), discrétion 1, 2 ou 3 points

4) Capacité d'encadrement ou d'expertise, capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Aptitude à l'encadrement ou à la conduite de projet (fixer les objectifs, déléguer, contrôler...) 1, 2 ou 3 points,
- Aptitude à exercer des responsabilités d'un niveau plus élevé (force de proposition, diffusion de l'information...) 1, 2 ou 3 points



BARÈME : Prise en compte de chacun des deux sous critères : avec attribution de 1, 2 ou 3 points maximum chacun

- 1 point attribué si proche des attentes
- 2 points si conforme aux attentes
- 3 points si supérieur aux attentes

**24
POINTS
MAX.**



Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme

📍 7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1
☎ 04 73 28 59 80 ✉ carrieres@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr

Janvier 2024



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025 **RH - Taux de promotion pour les avancements de grade**

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par

Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand



L'art 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée donne compétence à l'organe délibérant pour fixer le taux de promotion pour l'avancement de grade.
Il s'agit de déterminer, pour chaque grade, le nombre d'emplois correspondant à des grades d'avancement qui pourront être créés dans l'établissement. Il peut varier entre 0 et 100%.

Ce taux d'avancement sera appliqué au nombre de fonctionnaires promouvables chaque année dans chaque grade pour déterminer le nombre d'avancements possibles.
Les lignes directrices de gestion issues de la loi du 19 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique mentionnent également la mise en œuvre de ce taux de promotion d'avancement de grade.

Le choix des fonctionnaires qui sont promus est effectué par l'autorité territoriale, parmi les fonctionnaires qui remplissent les conditions personnelles, dans la limite du nombre de grades d'avancement dont la création est autorisée par le conseil d'administration et au regard des lignes directrices de gestion adoptées par arrêté de la Présidente.
L'avancement de grade n'est donc pas automatique et ne constitue pas un droit.

Les ratios d'avancement de grade déterminent un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus mais l'avancement reste subordonné :

- aux conditions personnelles prévues par la réglementation statutaire,
- à la valeur professionnelle et l'expérience professionnelle telles qu'elles ressortent des entretiens annuels,
- aux critères définis dans les lignes directrices de gestion.

Il vous est proposé de déterminer le taux de promotion comme suit :

	Cadre d'emploi à 3 grades	Cadre d'emploi à 2 grades
Promotion du 1 ^{er} au 2 ^e grade	100%	50%
Promotion du 2 ^e au 3 ^e grade	50%	-

Le taux retenu, exprimé sous forme de pourcentage, restera en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.



Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, adopte la proposition concernant le taux de promotion pour les avancements de grade.

Mis aux voix, La délibération est adoptée à l'unanimité .

**Pour ampliation certifiée conforme
La Présidente du Conseil d'administration**

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

DRH : Revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par

Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand



L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) a été instituée par un décret n°93-55 du 15 janvier 1993 et un arrêté du même jour, au profit des personnels enseignants du second degré.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 crée une équivalence entre le corps des professeurs certifiés de l'éducation nationale et celui des assistants et professeurs territoriaux d'enseignement artistique (AEA et PEA).

Dans l'attente de leur éligibilité au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), les AEA et PEA bénéficient du régime indemnitaire des professeurs certifiés (ISOE).

A l'ESACM, l'ISOE est composée d'une part fixe, liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes, et une part variable, versée aux coordinateurs d'année.

La prime ISOE est versée à tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public relevant de la filière culturelle – enseignement artistique.

Un décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 et un arrêté du même jour revalorisent le montant de la part fixe de l'ISOE applicable aux agents de la fonction publique d'Etat.

La revalorisation opérée par le décret correspond au doublement de la part fixe de l'ISOE : Le montant de cette prime actuellement fixé à 106,23 € mensuel (1274,76 € /an) pour un agent à temps plein sera porté à 212,5 € mensuel (2550 €/an).

Même si la réglementation ne l'impose pas de manière obligatoire aux employeurs publics, il est proposé de doubler le montant de la part fixe de l'ISOE pour la porter à 212,50 € mensuels à compter du 1^{er} février 2025.

Le projet de délibération a été soumis pour avis au Comité Social Territorial du Centre de gestion (CDG63) et a reçu un avis favorable à l'unanimité des représentants des collectivités et des représentants du personnel le 14 janvier 2025.



Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, valide le doublement du montant de la part fixe de l'ISOE à compter du 1^{er} février 2025.

Mis aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.

**Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration**

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

RH : Titres-restaurants : Dématérialisation, participation financière et conditions d'attribution

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par

Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand



Afin de préserver les droits antérieurement acquis par les agent-es avant la transformation de l'Ecole en EPCC, le conseil d'administration du 1^{er} juillet avait validé l'attribution des titres-restaurant à ses agents. La valeur du titre a été fixée à 9,60 € et la participation de l'EPCC à 50 % du coût du titre.

Cette délibération n'a subi aucune évolution depuis cette date.

Dématérialisation

Le gouvernement a annoncé la fin des titres papiers pour 2026.

A compter du 1^{er} février 2025, les agent-es bénéficieront de cartes de titres-restaurant rechargeables à l'unité.

Ces chargements se feront après service fait, entre le 1^{er} et le 5 du mois en fonction de la commande de l'agent-e et des jours d'absence du mois précédent (mois M pour le mois M-1) conformément à la législation en vigueur.

Cette nouvelle modalité de distribution a pour effet d'éviter les régularisations sur salaire à posteriori en cas de distribution anticipée des titres-restaurant, notamment lors des absences pur raisons de santé.

La carte sera utilisable du lundi au samedi, hors jours fériés, tout au long de l'année et sans restriction d'horaire.

Conformément à la législation, la carte sera limitée à un plafond journalier de 25€ par jour.

Les titres-restaurants chargés se reportent automatiquement d'un mois sur l'autre et d'une année sur l'autre dans la limite de 5 ans.

Participation financière

Dans ce cadre, les représentants-es du personnel de Clermont Auvergne Métropole ont émis le souhait de profiter de ce passage à la carte pour revaloriser la valeur faciale des titres-restaurant ainsi que la participation employeur.

Compte tenu des liens avec la Métropole, le Conseil d'administration avait souhaité – depuis la création de l'EPCC - éviter toute différence de traitement entre les agent-es de Clermont Auvergne Métropole et les agent-es de l'EPCC (titulaires ou contractuel·les).

Il vous est proposé les évolutions suivantes à partir du 1^{er} février 2025 :

- passage de la valeur faciale du titre-restaurant de 9,60 € à 10,50 €
- passage de la participation employeur de 50 à 60 %.

Modalités d'attribution

Le droit est ouvert aux agent-es titulaires, stagiaires, et contractuel·les à l'issue de la période d'essai.

A compter du 1^{er} février 2025,

- Les agent-es administratifs et techniques pourront bénéficier au maximum de 220 titres-restaurant répartis comme suit :

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
18	18	18	20	18	18	18	18	18	20	18	18

Les agents sont libres de commander des titres-restaurant entre 0 et 18 par mois (20 sur les mois d'avril et octobre).

- Les professeurs d'enseignement artistique pourront bénéficier au maximum de 90 titres-restaurant et les Professeurs d'enseignement artistique coordinateurs d'année de 100 titres-restaurant.

- Les assistant-es d'enseignement artistique pourront bénéficier au maximum de 110 titres-restaurant.

Pour tous les agent-es, le droit est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent-e (temps partiel / temps non complet / temps partiel thérapeutique)

Le droit est réduit pour chaque jour d'absence en cas d'arrêt maladie ordinaire, de congé longue maladie ou longue durée, d'accident du travail, de congé maternité et de congé paternité du mois précédent le chargement de la carte.

Le retrait de titres-restaurant pour les jours d'absence sont proratisés au regard du nombre de titres-restaurant maximum autorisés.

Exemple : un agent à temps complet a commandé 18 titres-restaurant.

Il a été 8 jours en congés de maladie ordinaire.

Il lui sera retiré 5 titres-restaurant sur sa commande (8j / 30j x 18). Sa carte sera chargée de 13 titres-restaurant.

S'il n'avait commandé seulement 10 titres-restaurant, on ne lui en retire aucun.

Ce dossier a été soumis pour avis au CST du Centre de gestion (CDG63) et a reçu un avis favorable des représentants des collectivités et des représentants du personnel le 14 janvier 2025.



Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, valide le passage de la valeur faciale du titre-restaurant de 9,60 € à 10,50 € et l'évolution de la participation employeur de 50 à 60 % à compter du 1^{er} février 2025.

Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.

**Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration**

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025 **RH : Protection sociale complémentaire – Prévoyance**

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par

Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand



Soutenu par



Tou·tes les agent·es publics, fonctionnaires ou contractuel·les, bénéficient d'une protection sociale statutaire lorsqu'ils-elles ne travaillent pas du fait de leur état de santé.

L'agent·e fonctionnaire est alors rémunéré·e par son employeur pendant une certaine durée qui dépend du type de congé pour raison de santé (Maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée) mais aussi de son régime d'affiliation (CNRACL ou IRCANTEC).

Pour les agent·es contractuel·les de droit public, les durées d'indemnisation sont différentes et il y a une prise en charge hybride entre la sécurité sociale et l'employeur (régime fixé par décret n°88-145 du décret du 15 février 1988 relatif aux agent·es contractuel·les).

Ainsi, la protection statutaire des agents publics est limitée dans le temps et en cas d'arrêt de travail prolongé, les pertes de revenus peuvent être très importantes.

Pour éviter ces difficultés, les agent·es publics ont intérêt à s'assurer personnellement pour profiter d'une protection sociale complémentaire concernant le risque « Prévoyance » ou « perte de salaire ». Cette assurance concerne les risques pécuniaires liés à une incapacité de travail, une invalidité, une inaptitude ou le décès.

Cette protection est une couverture sociale apportée aux agents publics qui vient en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale.

Une ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 ont redéfini la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agent·es fonctionnaires et contractuel·les.

Ainsi à l'instar du secteur privé, la participation financière de l'employeur deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 pour la garantie prévoyance pour un montant qui ne pourra être inférieur à 7 € par mois et par agent·e.

Par délibération du 20 février 2014, le conseil d'administration avait proposé d'accorder au personnel titulaire de l'EPCC et aux contractuel·les les mêmes avantages que le personnel mis à disposition par la Communauté d'agglomération, qui versait une participation financière de 1 € mensuel pour le risque prévoyance aux agent·es ayant souscrit un contrat de prévoyance labellisé.

Il est rappelé que l'agent n'a pas l'obligation d'adhérer à un contrat de prévoyance.

En application des articles L827-1 à L827-12 du code général de la fonction publique et des décrets n°2011-1474 du 8 novembre 2011 et n°2022-581 du 20 avril 2022, la participation de l'employeur est accordée :

- soit au titre de contrats individuels labellisés
- soit en adhérant à un contrat de groupe par le biais d'une convention de participation.

Cette obligation de participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire prévoyance ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence fixé par l'article 2 du décret n°2022 du 20 avril 2022, c'est-à-dire 7 €.

A compter du 1^{er} janvier 2025, il vous est proposé de verser, aux agent·es ayant souscrit un contrat de protection sociale individuel, une participation employeur obligatoire au titre de ces contrats individuels d'un montant de 7 € par mois (sous réserve de production par l'agent·e d'une attestation de contrat labellisé).

Ce dossier a été soumis pour avis au CST du Centre de gestion (CDG63) et a reçu un avis favorable des représentants des collectivités et des représentants du personnel le 14 janvier 2025.



Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, valide la proposition d'une participation employeur obligatoire au titre des contrats individuels de prévoyance d'un montant de 7 € par mois.

Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour ampliation certifiée conforme
La Présidente du Conseil d'administration

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'I' followed by a horizontal line and a small 'L' and 'V'.

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM@ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

Adaptation du tableau des effectifs

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance



Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand

Le tableau des effectifs qui vous est présenté tient compte des modifications intervenues depuis le Conseil d'administration du 7 novembre 2024.

FILIERE ADMINISTRATIVE :

Le contrat de l'**agente en charge de la coordination des projets d'éducation artistique** recruté depuis le 1^{er} février 2023 à temps non complet (Cat B – 80% – IB 415 /IM 377) a été renouvelé pour une période de 3 ans à compter du 1^{er} février 2025.

Dans le cadre du processus d'évaluation HCERES, un **adjoint administratif** sera recruté du 17/02 au 7 juillet 2025 à 80% (Recrutement effectué dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité - art L332-23 1° - IB 367 / IM 366).

Ce contractuel aura pour mission de contribuer à l'évaluation (mobiliser les éléments de preuve » : enquêtes, données, synthèses), de contribuer à l'organisation des admissions (Examen d'entrée, commissions d'équivalence) et autres tâches spécifiques liées à la pédagogie pour soulager l'équipe

FILIERE CULTURELLE :

Une assistante d'enseignement artistique sera recrutée du 10/03 au 05/07/2025 afin de travailler sur l'accompagnement de l'équipe pédagogique à la réorganisation de l'atelier volume, rendue nécessaire pour des questions de sécurité. (Recrutement effectué dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité - art L332-23 1°- IB 401 / IM 376)

FILIERE TECHNIQUE :

Le contrat de l'**adjoint technique** contractuel en charge de l'entretien a été renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2025 (Cat C - IB 370 / IM 368) à temps complet jusqu'au 31 décembre 2025.

Le contrat du **technicien** (Cat B) en charge de la Régie du bâtiment et de la régie opérationnelle des activités liées à la pédagogie recruté à compter du 8 janvier 2024 (IB 452 / IM 401) a été renouvelé pour 3 ans à compter du 8 janvier 2025.

Concernant la gestion des questions informatiques, et suite à l'expérimentation du recours à un prestataire extérieur mise en place en avril 2024, il vous est proposé de confier au **technicien** travaillant au FabLab certaines missions (interventions de niveau 1) dans le cadre d'une évolution de son temps de travail de 60 à 100% à compter du 10 février 2025 jusqu'au 30 septembre 2025, date de fin de son contrat en cours.

Son temps de travail sera réparti comme suit : 50% Technicien FabLab et 50% Technicien support information, sous réserve des nécessités de service.

Un recours à l'assistance du prestataire sera maintenu (interventions de niveau 2) à raison de 2 demi-journées par mois. Cette évolution entraîne la modification de ce poste de 60% à 100% au tableau des effectifs (IB 563 / IM 482).

Il vous est par ailleurs proposé de supprimer le poste d'**ingénieur informatique** vacant au tableau des effectifs.

Il vous est demandé de vous prononcer sur ces évolutions.



Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, approuve les différentes propositions soumises.

Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration

Isabelle LAVEST

TITULAIRES - STAGIAIRES					CONTRACTUELS	Postes vacants
Cadre d'emploi	Grade	Créés	Personnel mis à disposition	Personnel EPCC	Personnel EPCC	
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Attaché	Attaché principal	4	1	0	0	0
	Attaché		0	1	2	
Rédacteur	Principal 1re classe	5	0	0	3	0
	Principal 2e classe		0	1		
	Rédacteur		1	0		
Adjoint administratif	Principal 1re classe	3	0	0	0	0
	Principal 2e classe		1	1		
	Adjoint administratif		0	1		
Total		12	3	4	5	0
FILIERE TECHNIQUE						
Adjoint technique	Principal 1re classe	5	0	0	1	0
	Principal 2e classe		1	0		
	Adjoint technique		1	1		
Technicien		2	0	0	2	0
Ingénieur		0	0	0	0	0
Total		7	2	1	3	0
FILIERE CULTURELLE						
Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1re catégorie		1	0	0	1	0
Assistant de conservation	Principal 1re classe	1	0	1	0	0
Adjoint du patrimoine		0,6	0	0	0,6	0
Professeurs d'enseignement artistique	Hors classe	18,5	2	0	3	3
	Classe normale		0	10,5		
Assistant d'enseignement artistique	Principal 1re classe	5	1	2	1	
	Principal 2e classe		0	1		
	Assistant		0	0		
Total		26,1	3	14,5	5,6	3
TOTAL GENERAL		45,1	8	19,5	13,6	3

NON TITULAIRES				
Niveau de recrutement	Niveau de rémunération	Créés	CDD/CDI	Observations
Directeur d'établissement d'enseignement artistique		1	1	
Professeur d'enseignement artistique	IM 427	1	1	A noter : 1 PEA contractuel en remplacement d'un titulaire en disponibilité
	IM 451	2	2	A noter : 0,75 PEA contractuel en compensation d'une décharge de service
Assistant d'enseignement artistique	IM 376	1	1	A noter : 1 AEA contractuel en remplacement d'un titulaire en arrêt maladie
Adjoint du patrimoine	IM 367	0,6	0,6	Accueil Bibliothèque (TNC)
Attaché	IM 518	0	1	Contrat de projet Vie professionnelle
	IM 550	1	0,8	Développement de l'action culturelle, projets extérieurs et recherche (CDI)
	IM 645	1	1	Admissions, relations internationales et mobilités (CDI)
Rédacteur	IM 462	1	1	Chargée de communication (CDI)
	IM 401	1	1	Assistante de direction
	IM 376	1	0,8	Coordination des actions d'éducation artistique
Technicien	IM 401	1	1	Régie bâtiment et pédagogie
	IM 482	1	1	FabLab / Support informatique
Adjoint technique	IM 366	1	1	Agent chargé de l'entretien
TOTAL GENERAL		13,6	14,2	



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

Analyse des candidatures des nouveaux.les chercheur-euse de la coopérative de recherche

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par
Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand

La Coopérative de recherche a lancé un appel à candidature au titre de l'année universitaire 2025-2026.

Lors du dernier appel à candidature, l'ESACM avait reçu une centaine de candidatures. L'analyse des dossiers sera portée par les trois chercheur-euses actuellement en résidence au sein de la coopérative.

Dans ce cadre, il vous est proposé de rédiger un avenant à la convention 2024-2025 de ces trois chercheur-euses pour augmenter leur temps de présence à 11 mois, soit de septembre 2024 à juillet 2025, afin de compenser le temps consacré à la phase de recrutement et de passer leur bourse de recherche de 9 000€ à 9 900€, avec maintien d'une participation aux frais de déplacement de 150 € maximum sur ce mois supplémentaire.

* * *

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, approuve la proposition de modification de la convention d'accueil des chercheur-euses sur l'année universitaire 2024-2025.

Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'I' followed by a horizontal line and a small 'L' or 'V' shape, all enclosed within a large, sweeping oval stroke.

Isabelle LAVEST



**ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART
DE CLERMONT
MÉTROPOLE**

**25, RUE KESSLER
63000 CLERMONT-FERRAND
T. 04 73 17 36 10
ESACM.FR
WWW.ESACM.FR**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FEVRIER 2025

Charte relative à l'accessibilité des parcours d'études au sein de l'enseignement supérieur culture

Convoqué le 23 janvier 2025, le Conseil d'Administration de l'École Supérieure d'Art de Clermont Métropole s'est déroulé le mercredi 5 février 2025 à partir de 14h30 en mode hybride (présentiel et visio-conférence).

Étaient présents les membres dont les noms suivent :

Mme Isabelle LAVEST, Présidente de l'EPCC

Mme Fabienne VOUTE (visio)

Mme Sophie AUGER GRAPPIN

M. Yannick GONZALEZ

M. Forrest PATTERSON

M. Vincent BLESBOIS

M. Maxime MARION

Mme Michèle MARTEL

Mme Poe RICHARD-GLOAGUEN

M. Joel MATHURIN (Préfet), M. Denis DECLERCQ (DGCA) M. Marc DROUET (DRAC ARA) sont représentés par Mme Ubavka ZARIC (DRAC ARA) (visio)

Membres excusés ayant donné pouvoir :

Mme Dominique BRIAT donne pouvoir à Isabelle LAVEST

Mme Chantal LELIEVRE donne pouvoir à Fabienne VOUTE

Membres excusés

M. Jérôme AUSLENDER

M. Rémi CHABRILLAT

Mme Sondès EL HAFIDHI

M. Mathias BERNARD

Mme Andréa MALAPERT

ÉSACM :

Mme Sandrine REBEYRAT, Directrice

Mme Frédérique RUTYNA, Secrétaire générale

Mme Carole TILLY, assistante de direction, secrétaire de séance

Représentants des services :

M. Pierre PATUREAU MIRAND, Direction de la Culture – Clermont Auvergne Métropole

Mme Fanny MARTIN, Direction de la Culture - Ville de Clermont-Ferrand



Un certain nombre de textes consacre le devoir du service public de l'enseignement supérieur d'assurer et garantir aux étudiant-es en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant une formation au même titre et aux mêmes conditions d'accès aux parcours pédagogiques que toutes les étudiant-es :

- Convention internationale des droits des personnes handicapées,
- Art 20 de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005,
- Art L 114 du code de l'action sociale et des familles.

Il vous est proposé d'adopter la charte relative à l'accessibilité des étudiant-es en situation de handicap ou présentant un trouble de santé figurant en annexe et dont les principaux objectifs sont :

- de garantir des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiant-es en situation de handicap dans l'ensemble des cursus d'études et vers l'insertion professionnelle ;
- d'augmenter la cohérence et la lisibilité de l'accessibilité aux formations à tous les niveaux d'études ;
- de garantir l'application des dispositions de la circulaire du 6 février 2023 relative aux adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidat-es en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant ;
- de veiller au continuum – études secondaires, études supérieures, insertion professionnelle - ;
- de promouvoir la vie étudiante comme vecteur inclusif majeur ;
- d'accompagner la mobilité internationale des étudiant-es en situation de handicap.

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de cette charte, la direction de l'école a désigné Stéphane BRAMANT, Responsable des études et de la vie étudiante comme personne référente handicap, garante de ce dispositif d'accompagnement des étudiants en situation de handicap (Lettre de mission du 14 octobre 2024).



Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration adopte le projet de charte relatif à l'accessibilité des parcours d'études au sein de l'enseignement supérieur culture.

Mise aux voix, cette délibération est adoptée à l'unanimité.

**Pour ampliation certifiée conforme.
La Présidente du Conseil d'Administration**

Isabelle LAVEST

Charte relative à l'accessibilité des parcours d'études au sein de l'enseignement supérieur culture

Préambule

La convention internationale des droits des personnes handicapées dont la France est signataire reconnaît que : « le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Aux termes de l'article 20 de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, « les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

En son article L.114, le code de l'action sociale et des familles définit comme suit le handicap : « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'ensemble de ces textes consacre le devoir du service public de l'enseignement supérieur d'assurer et garantir aux étudiants en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant une formation au même titre et aux mêmes conditions d'accès aux parcours pédagogiques que tous les étudiants.

La présente charte a pour objet d'inscrire dans la stratégie de chaque établissement d'enseignement l'ambition d'une accessibilité universelle de sa mission pédagogique, artistique et scientifique. Elle vise à conforter et développer la lisibilité et la mise en œuvre des dispositifs d'accessibilité offerts aux étudiants en situation de handicap.

Objectifs

Aux fins de la construction d'un enseignement supérieur et d'une recherche artistiques et culturels inclusifs participant à l'épanouissement de la personnalité des étudiants en situation de handicap, de leurs talents et de leur créativité ainsi que de leurs aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités et garantissant la participation effective des personnes en situation de handicap à une société libre, la présente charte a pour objectifs :

- de garantir des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'ensemble des cursus d'études et vers l'insertion professionnelle ;
- d'augmenter la cohérence et la lisibilité de l'accessibilité aux formations à tous les niveaux d'études ;
- de garantir l'application des dispositions de la circulaire du 6 février 2023 relative aux adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant ;

- de veiller au continuum – études secondaires, études supérieures, insertion professionnelle ;
- de promouvoir la vie étudiante comme vecteur inclusif majeur ;
- d’accompagner la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap.

Pour ce qui concerne l’accessibilité du cadre bâti, chaque établissement veille à mettre en œuvre et développer les actions décrites dans son agenda d’accessibilité partagé (Ad’ap) en conformité également avec la réglementation relative aux établissements recevant du public (ERP).

Mise en œuvre de la charte

Chaque établissement élabore sa politique en matière d’accessibilité de ses parcours d’études et en définit les axes stratégiques. Cette politique est déclinée sous forme d’un programme pluriannuel, présenté à ses instances consultatives et décisionnaires, constituant sa charte relative à l’accessibilité des parcours d’études conforme aux dispositions générales du présent texte.

Chaque établissement veille à élaborer et mettre en œuvre une communication favorisant les conditions d’une information complète et accessible aux futurs étudiants. A cet égard, il utilise tous les moyens à sa disposition : accessibilité numérique, et notamment son site internet conforme au référentiel général d’amélioration de l’accessibilité (RG2A), accessibilité téléphonique, français facile à lire et à comprendre (FALC), vidéos sous-titrées et audiodécrites, inscription sur la plateforme gouvernementale Accèslibre.

Chaque établissement veille à la conception et l’installation d’une signalétique et des éléments mobiliers garantissant l’accessibilité à toutes les situations de handicap.

L’accompagnement des étudiants en situation de handicap

L’accompagnement des étudiants en situation de handicap appelle l’attention et la participation de toute la communauté éducative et étudiante : direction, corps enseignant, personnels administratifs, techniques, d’accueil et de surveillance, étudiants, conseils pédagogiques et scientifiques, jurys, associations d’étudiants et associations de personnels, etc.

Chaque établissement nomme un référent handicap.

Le référent handicap est garant de l’application du dispositif d’accompagnement des étudiants en situation de handicap. Il suit la mise en œuvre de la charte d’accessibilité de l’établissement. Il en rend compte à la direction de l’établissement qui en est responsable ;

Le référent handicap est tenu à un devoir de confidentialité et de discrétion des informations révélées par les étudiants ;

Il met en place le protocole d’aménagements au sein de l’établissement et accompagne les étudiants en situation de handicap ;

Le référent est le point d’entrée identifié et privilégié des étudiants, des candidats, de leurs familles, aidants ou accompagnants ;

Il est la personne ressource pour les thématiques handicap et inclusion ;

Le référent doit pouvoir bénéficier de formation en tant que de besoin lui permettant d'assurer sa mission dans les conditions les meilleures. Il favorise la mise en place de formation ou de sensibilisation au handicap et à l'inclusion au sein de l'établissement ;

Il assure le lien avec la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la médecine universitaire, le CROUS, les professionnels de santé et de suivi social délégués auprès de l'établissement.

La mission du référent handicap doit être connue et reconnue au sein de l'établissement. Il doit disposer en interne d'une fiche de mission, d'une autonomie d'actions et d'initiatives et d'un temps de travail dédié. Il doit pouvoir être en relation avec toute la communauté éducative et étudiante. Il rend compte de son action régulièrement à la direction de l'établissement auprès de laquelle il assure une mission d'information, de conseil et, le cas échéant, d'alerte.

