

## ➔ ECOLE SUPERIEURE DES BEAUX ARTS DE BORDEAUX (ebabx)

Cette synthèse du Rapport sur l'état de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

### Effectifs

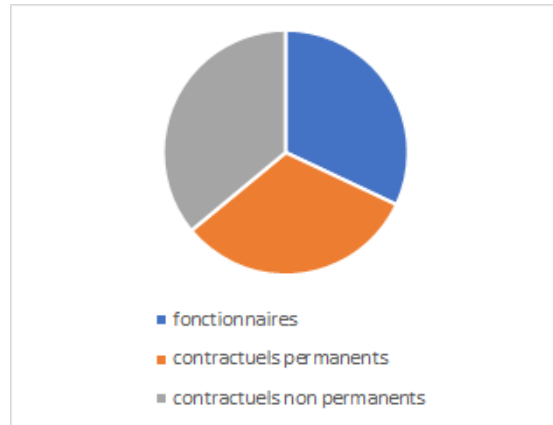
#### ➔ 123 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 39 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 45 contractuel non permanent

#### ➔ 28 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emploi non permanent

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
  - ⇒ 15 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
  - ⇒ 30 contractuels non permanents recrutés comme vacataires (modèles et invités)
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : 1 agent du Centre de Gestion et 1 intérimaire

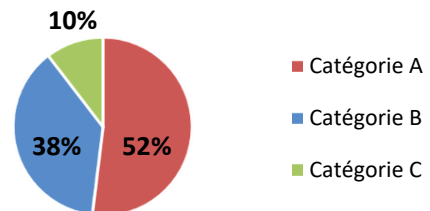


### Caractéristiques des agents permanents

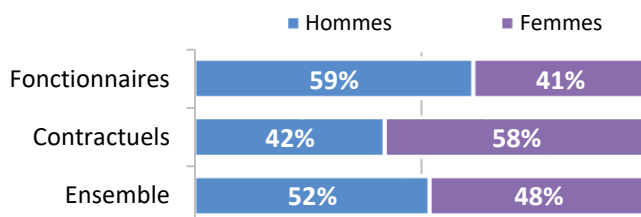
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	10%	8%	9%
Technique	18%	32%	25%
Culturelle	72%	61%	66%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

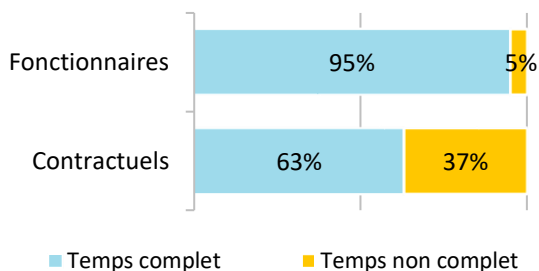


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

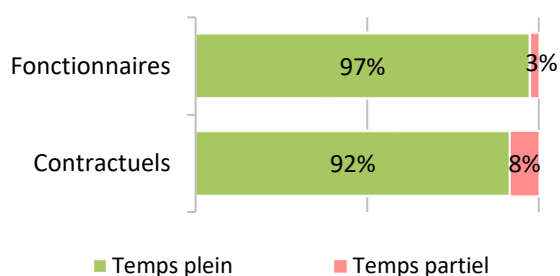
Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	42%
Techniciens	17%
Assistants d'enseignement artistique	16%
Attachés	5%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	7%	61%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,71
Contractuels permanents	45,79
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,28</b>

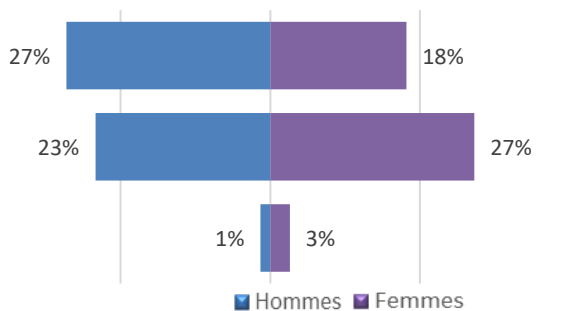
de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 30 à 35

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 68,49 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 36,25 fonctionnaires
- > 29,44 contractuels permanents

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



125 853 heures travaillées rémunérées en 2020

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2020, 6 arrivées d'agents permanents et 2 départs et 6 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
80 agents	82 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↗	5,6%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,3%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats	57%
Départ à la retraite	29%
Démission	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	88%
Intégration directe	13%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne ☐ ➔ 2 nommés

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

☐ 1 lauréat d'un concours

- ➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 12 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

dont 100,0 % femmes  
dont 100,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 87,02 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>4 090 104 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 559 218 €</b>	➔	<b>Soit 87,02 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 345 065 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>25 781 €</b>
Primes et indemnités versées :	315 504 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	110 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 616 €		
Supplément familial de traitement :	3 699 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 493 €		33 590 €	25 969 €		
Technique				31 155 €	25 824 €	
Culturelle	37 368 €	42 079 €	30 019 €	26 216 €	29 178 €	
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>38 190 €</b>	<b>41 831 €</b>	<b>31 401 €</b>	<b>29 627 €</b>	<b>26 769 €</b>	<b>s</b>

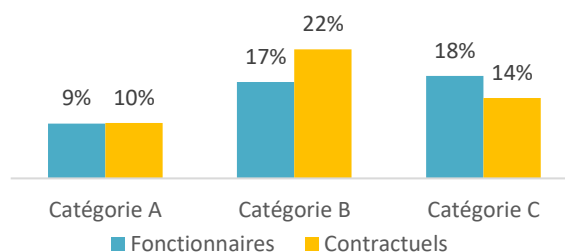
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,45 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,29%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,04%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,45%</b>

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 109,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

### ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> en 2020, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

## Absences

➔ En moyenne, 10 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,74%	1,95%	2,35%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	2,74%	1,95%	2,35%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,95%	1,95%	2,46%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2020

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 21 715 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

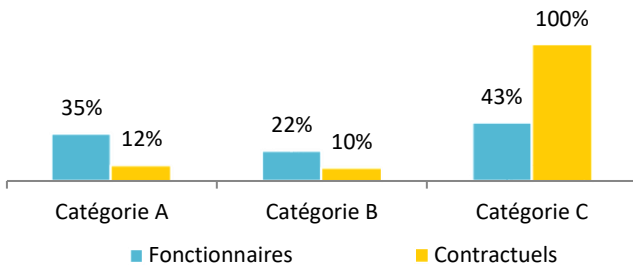
### 2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 1 626 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

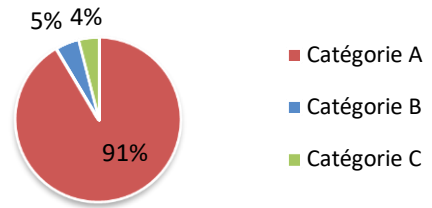
➔ en 2020, 23,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 447 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 21 013 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	19 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	17%
Autres organismes	83%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité  
5 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2022

Version 4