

➔ 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 des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

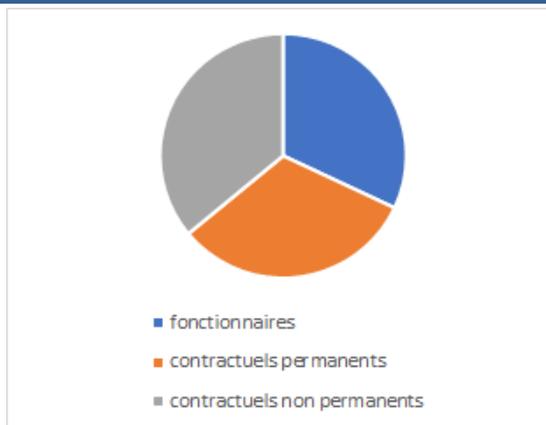
➔ 123 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

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

➔ 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

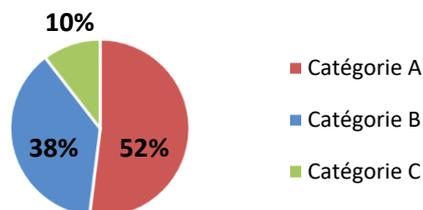


Caractéristiques des agents permanents

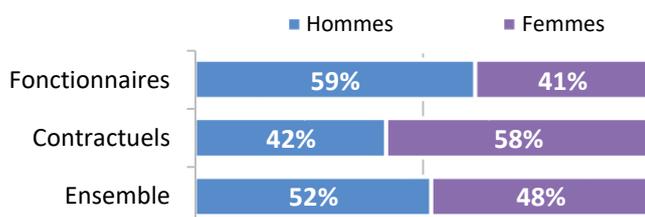
➔ Répartition par filière et par statut

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

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

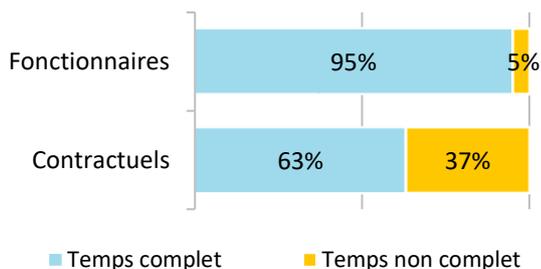


➔ Les principaux cadres d'emplois

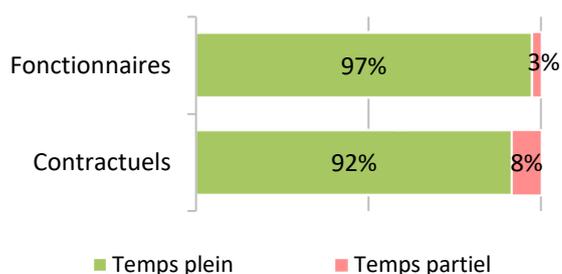
Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	42%
Techniciens	17%
Assistants d'enseignement artistique	16%
Attachés	5%
Rédacteurs	4%

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
Ensemble des permanents	48,28

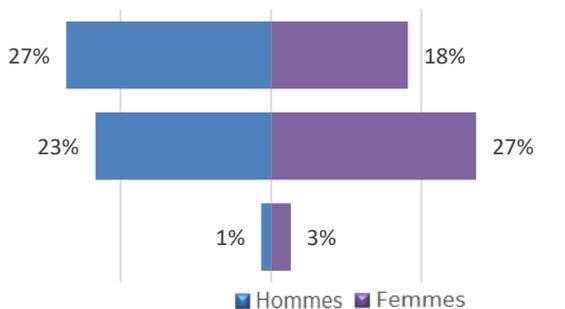
de 50 ans et +

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 3 départs et 6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

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

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↗	5,6%
Ensemble	↗	1,3%

- ➔ 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 nommés
- ➔ 6 lauréats d'un concours
- ➔ 12 avancements d'échelon et 3 avancements de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
 - 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 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

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

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

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 345 065 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	25 781 €
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

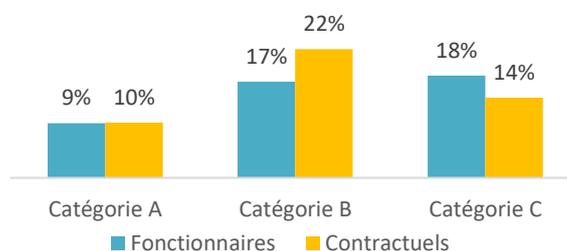
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 708 €	37 107 €	33 590 €	25 969 €		
Technique			30 245 €	31 155 €	25 824 €	11 298 €
Culturelle	44 286€	44 789 €	30 019 €	26 216 €	29 178 €	
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	89 994€	81 896 €	93 854 €	83 340 €	55 002€	11 298€

➔ 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 :

Fonctionnaires	12,29%
Contractuels sur emplois permanents	15,04%
Ensemble	13,45%

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 (non versé)
- ⇒ 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
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,74%	1,95%	2,35%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,74%	1,95%	2,35%	0,00%
Taux d'absentéisme global (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)

➔ 24 jours de carence prélevés pour les agents permanents

Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés 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

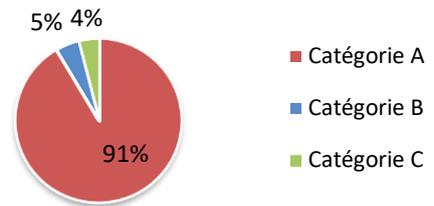
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 7 308 € de contribution annuelle pour l'obligation d'emploi

Formation

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

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5,8 jours par agent

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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	19 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	23%
Formations annulées du fait de la crise sanitaire	68%

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

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