

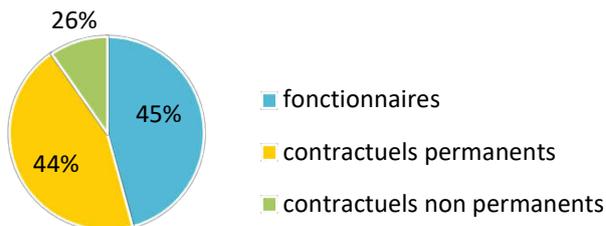


ECOLE SUPERIEURE DES BEAUX ARTS DE BORDEAUX (ebabx)

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

➔ 102 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 38 fonctionnaires
- > 37 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



➔ 35 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

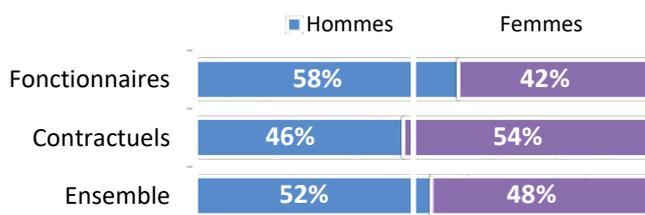
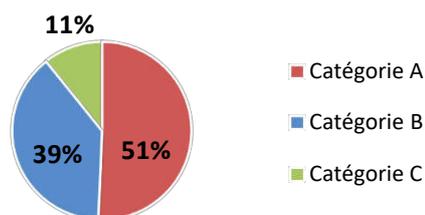
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	11%	8%	9%
Technique	18%	30%	24%
Culturelle	71%	62%	67%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

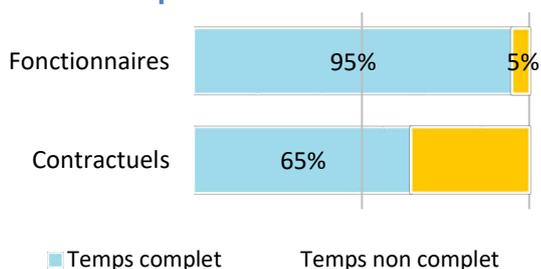
➔ Répartition des agents par catégorie



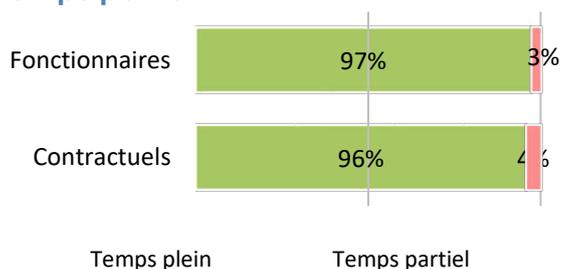
Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	40%
Techniciens	16%
Assistants d'enseignement artistique	15%
Attachés	5%
Rédacteurs	4%

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%	52%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

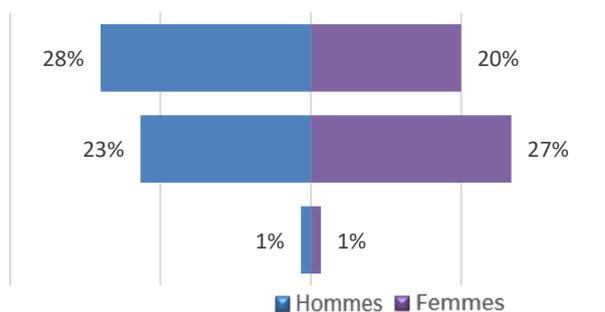
0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,71	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,23	
Ensemble des permanents	49,50	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,00	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 64,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 32,25 fonctionnaires
- > 29,55 contractuels permanents
- > 2,49 contractuels non permanents

117 008 heures travaillées rémunérées en 2021

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
75 agents	75 agents

Variation des effectifs*

Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	↗	2,8%
Ensemble	→	0,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	57%
Mutation	14%
Départ à la retraite	14%
Rupture conventionnelle	14%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Remplacements (contractuels)	29%
Voie de mutation	14%

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 19 avancements d'échelon et 3 avancements de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ 1 agent a bénéficié d'un accompagnement

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et remunerations

➔ Les charges de personnel représentent 85,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 187 682 €	Charges de personnel*	3 587 048 €	➔	Soit 85,66 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

	2 159 190 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	334 393 €	76 129 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	838 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 294 €	
Supplément familial de traitement :	5 833 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 937 €	39 936 €	27 257 €	22 178 €		
Technique			25 924 €	30 502 €	25 770 €	23 044 €
Culturelle	44 195 €	41 337 €	27 763 €	26 269 €	24 847 €	
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	90 132 €	81 273 €	80 944 €	78 949 €	50 617 €	23 044 €

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,48 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	33,00%
Contractuels sur emplois permanents	15,11%
Ensemble	24,05%

- ⇒ 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

- ⇒ 30 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

Absences

➔ En moyenne, 6,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 20,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,85%	5,55%	3,68%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,85%	5,55%	3,68%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,28%	8,25%	5,22%	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)
- ➔ 33 jours de carence prélevés pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie des titulaires

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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 en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

- ➔ **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 : 12 023 €

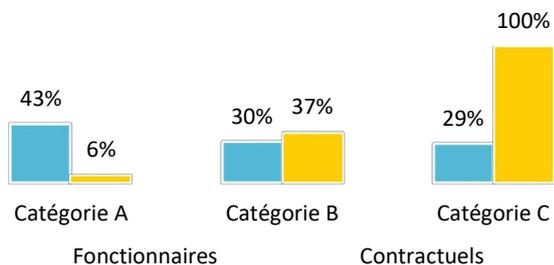
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Mis à jour : 2021

Formation

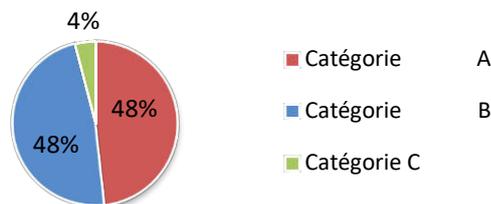
➔ En 2021, 30,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 203 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 30 469 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	33 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	39%
Autres organismes	61%

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

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ CT et CHSCT

3 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 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 : novembre 2022

Version 1

