

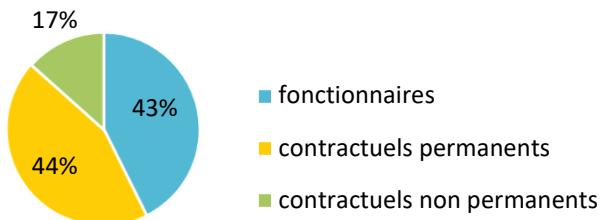
## ECOLE SUPERIEURE DES BEAUX ARTS DE BORDEAUX (EBABX)

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

## Effectifs

## 88 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 35 fonctionnaires
- > 36 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents



## 33 % des contractuels permanents en CDI

## Précisions emplois non permanents

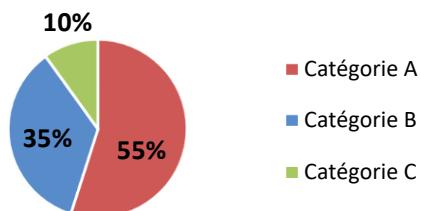
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 13 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

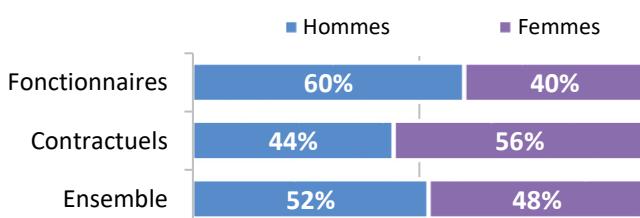
## Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%	8%	11%
Technique	17%	31%	24%
Culturelle	69%	61%	65%
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

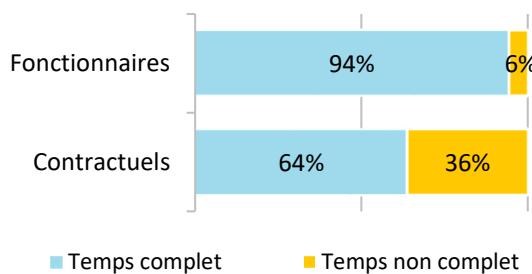


## Les principaux cadres d'emplois

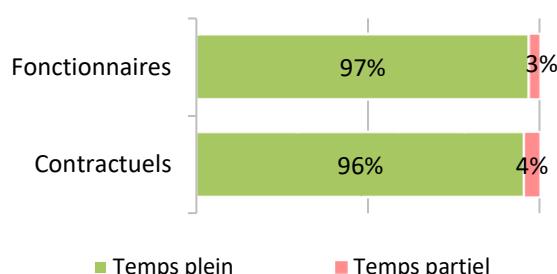
Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	42%
Techniciens	15%
Assistants d'enseignement artistique	13%
Attachés	6%
Rédacteurs	4%

## — 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	8%	55%

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

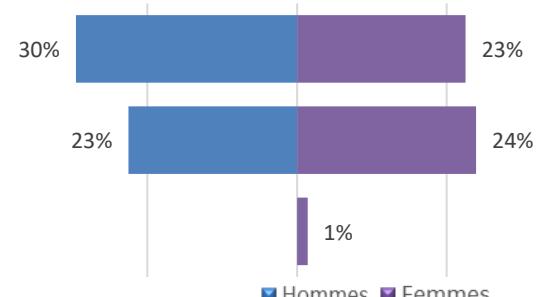
0% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges —

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,93
Contractuels permanents	47,64
Ensemble des permanents	50,25
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	33,86

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

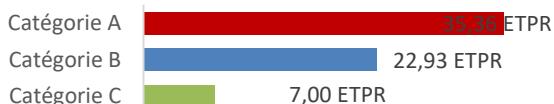
## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 67,78 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 35,46 fonctionnaires
- > 29,83 contractuels permanents
- > 2,49 contractuels non permanents

123 360 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières —

2 agents titulaires en disponibilité

## Mouvements

- En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contratuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
75 agents	71 agents
	<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-2,8%
Contractuels	↘	-7,7%
Ensemble	↘	-5,3%

## Évolution professionnelle

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne dont 1 avec examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- 14 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	43%
Mise en disponibilité	29%
Départ à la retraite	29%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Intégration directe	33%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Mœurs (dont harcèlement sexuel)	100%
---------------------------------	------

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 80,39 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 339 961 €	Charges de personnel*	3 489 088 €	→	Soit 80,39 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 239 315 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	328 849 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 977 €	58 881 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 359 €	
Supplément familial de traitement :	6 665 €	
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	53 911 €	s	s	26 991 €		
Technique	s		s	31 838 €	26 661 €	s
Culturelle	34 786 €	40 433 €	27 574 €	25 801 €	26 001 €	
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>38 912 €</b>	<b>40 484 €</b>	<b>26 769 €</b>	<b>29 819 €</b>	<b>26 441 €</b>	<b>s</b>

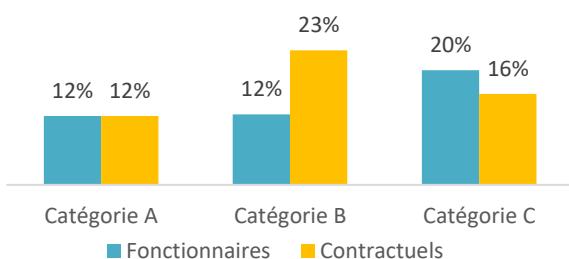
\*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### ► La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,69 %

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

Fonctionnaires	12,97%
Contractuels sur emplois permanents	16,68%
<b>Ensemble</b>	<b>14,69%</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 (non appliqué)
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 107 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

## Absences

► En moyenne, 17,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>4,80%</b>	<b>2,96%</b>	<b>3,87%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>4,80%</b>	<b>2,96%</b>	<b>3,87%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>4,86%</b>	<b>4,00%</b>	<b>4,43%</b>	<b>0,00%</b>

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)
- 37 jours de carence prélevés pour les agents permanents

## Accidents du travail

► 1 accident du travail déclaré en 2022

## Prévention et risques professionnels

► **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

► **FORMATION**  
3 jours de formation liés à la prévention

## 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.

### 3 travailleurs BOE (bénéficiaires d'obligation d'emploi) employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs BOE fonctionnaires et 1 contractuel
- ⇒ 2 en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 2 214 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

► **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 : **5 113 €**

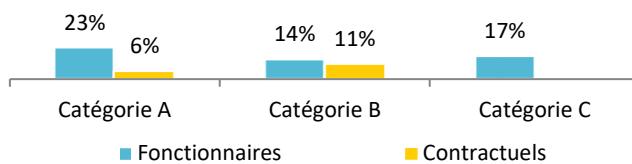
► **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2022**

## Formation

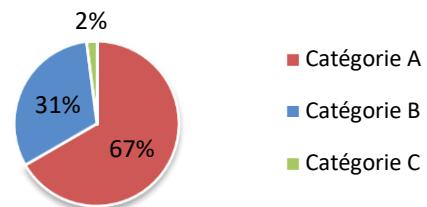
► En 2022, 14,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



► 51 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



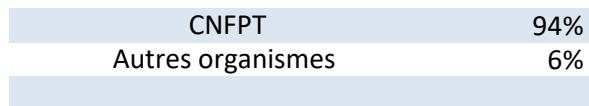
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## 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

- Conventionnement avec ACOSMB

## Relations sociales

► Jours de grève

20 jours de grève recensés en 2022

## — Précisions méthodologiques —

### ► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraits du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.