

ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART & DE DESIGN
MARSEILLE-
MÉDITERRANÉE

**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE
ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DE DESIGN - MARSEILLE - MÉDITERRANÉE**
Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cédex 9

BILAN SOCIAL 2018

Conseil d'Administration

Séance du 17 juillet 2019

Délibération n° INFO_08_RH 19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

SOMMAIRE

CHAPITRE I : L'EMPLOI

I/ LES EFFECTIFS

- A/ CHIFFRES CLÉS de 2018
- B/ ORGANIGRAMME ESADMM
- C/ LES DONNÉES PAR STATUT ET EMPLOI
- D/ LES DONNÉES LIÉES A L'ÂGE

II/ LES MOUVEMENTS

- A/ LES ENTRÉES
- B/ LES DÉPARTS
- C) LES MOUVEMENTS AU SEIN DE L'ESADMM :
 - 1) LA MOBILITÉ INTERNE
 - 2/ LE CHANGEMENT DE STATUT
 - 3/ LES PROMOTIONS

III/ RÉMUNÉRATIONS

- A/ MASSE SALARIALE
- B/ RÉMUNÉRATIONS
- C/ RÉGIME INDEMNITAIRE

IV/ LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- A/ LE TEMPS DE TRAVAIL
- B/ ACCIDENTS ET MALADIES
- C/ MÉDECINE PRÉVENTIVE

CHAPITRE II : LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

I/ LA FORMATION

II/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

III/ LA POLITIQUE SOCIALE

IV/ LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I : L'EMPLOI

I/ EFFECTIFS

A/ CHIFFRES CLÉS

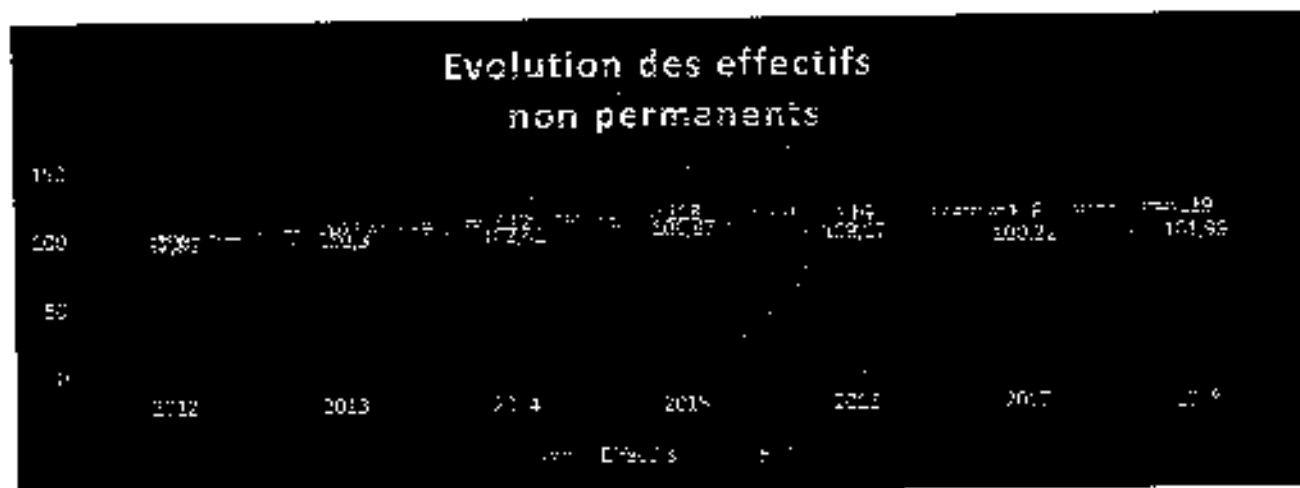
Au 31 décembre 2018, l'ESADMM emploie 119 agents à titre permanent.

En 2018, l'Établissement a employé :

- 119 agents permanents ;
- 75 agents non permanents.

La majorité des agents à titre permanent en 2018 sont des agents de la filière artistique de la fonction publique territoriale : 47 professeurs d'enseignement et 24 assistants d'enseignement artistique. Les autres agents relèvent de la filière administrative, technique et culturelle/bibliothèque.

Le nombre des effectifs des agents permanents de l'ESADMM entre 2012 et 2018 (cf. ci-dessous) a augmenté mais les ETP sont restés stables par rapport à 2017.

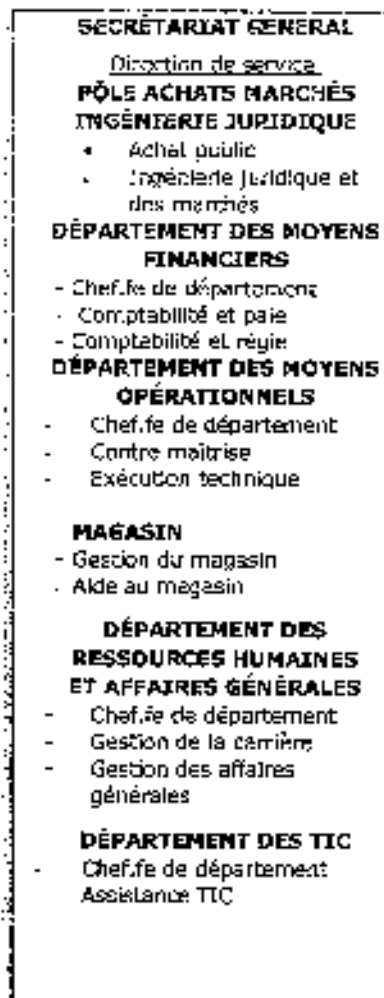
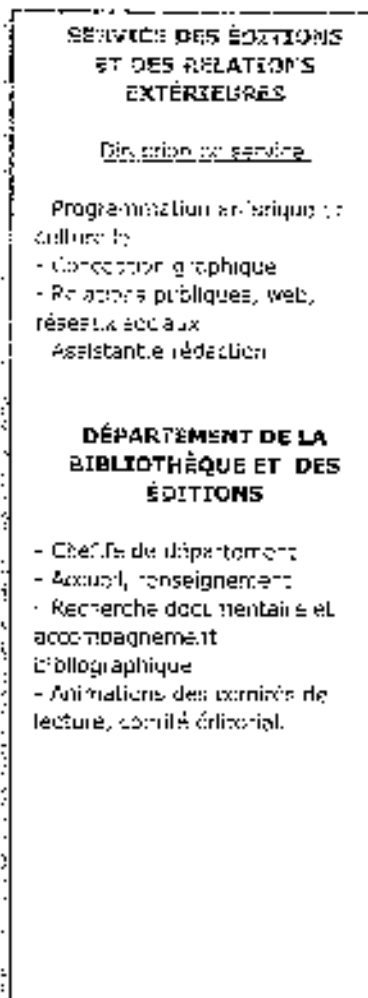
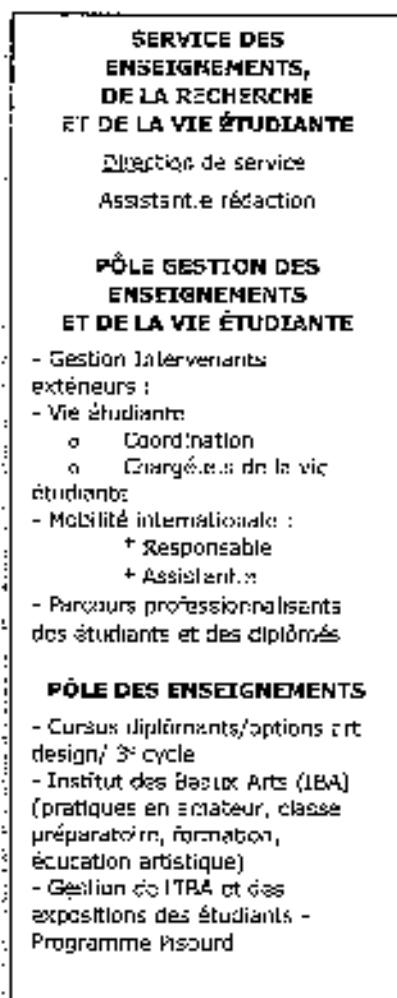
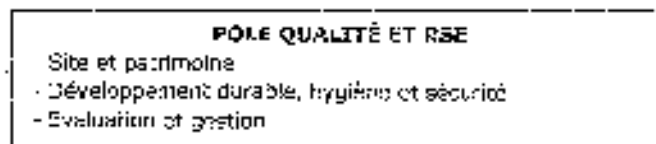
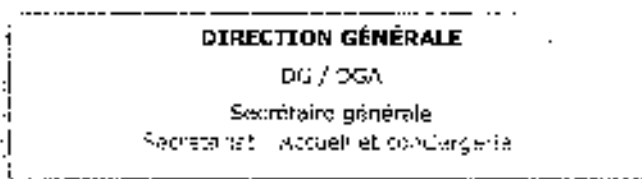


Les agents contractuels représentent la totalité des agents non permanents et 34 % chez les agents permanents. Par ailleurs, les contractuels sont plus nombreux chez les professeurs (18 en 2018) et les assistants (8 en 2018).

En 2018, le Conseil d'Administration a validé le projet de réorganisation, en adoptant un organigramme nominatif avec une organisation en 3 services (+ un « bureau Qualité » rattaché directement à la Direction Générale) :

- Service des enseignements, de la recherche et de la vie étudiante;
- Secrétariat général ;
- Service Editions et relations extérieures ;

La nouvelle réorganisation est effective depuis le 1^{er} septembre 2018.

B) ORGANIGRAMME

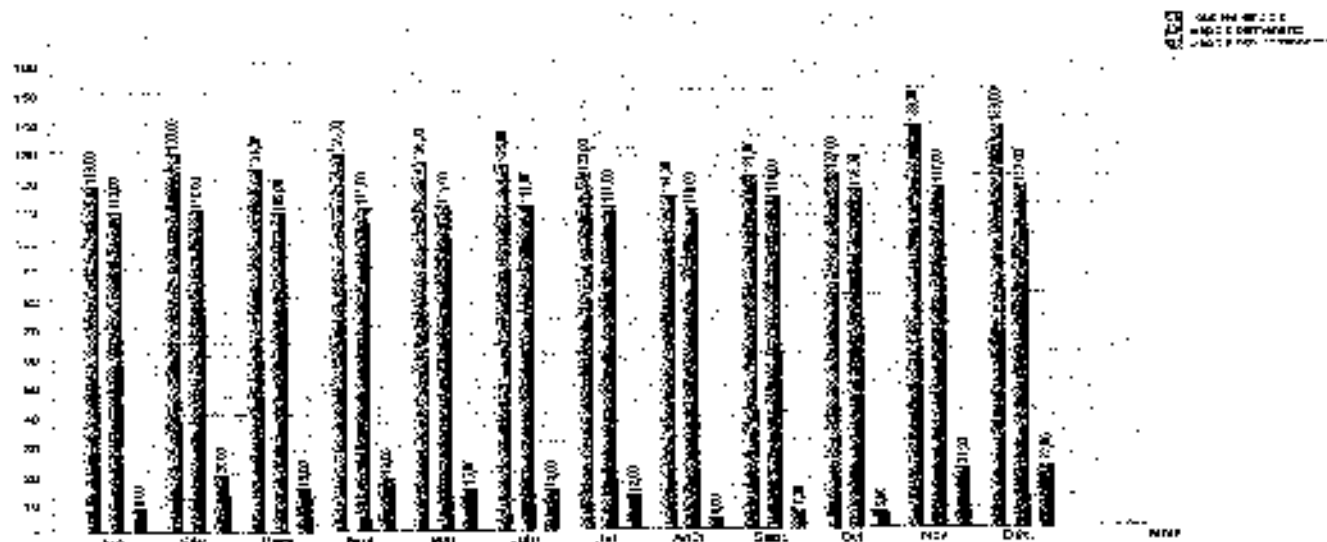


C/ DONNÉES PAR STATUT ET EMPLOI

1) Les effectifs 2018 (mois par mois) par type d'emploi (permanents et non permanents)

Plusieurs emplois permanents (enseignants, agents de bibliothèques) ont été recrutés à compter de la rentrée 2019.

Effectif physique 2018 par type d'emploi



2) L'effectif et ETP permanents au 31/12/18 par statut et sexe

La majorité des agents permanents sont des agents titulaires, même si le nombre d'agent contractuel reste important à l'ESADMM, notamment chez les enseignants. Par rapport à 2017, le nombre d'hommes titulaires a baissé (-5 agents) et le nombre de femmes est resté constant.

SALARIÉS en emplois permanents	HOMMES	FEMMES	NOMBRE	Équivalents Temps Plein
Fonctionnaires ESADMM	44	33	77	75.37
Stagiaires ESADMM	0	2	2	2
Personnel titulaire de la Fonction publique territoriale	44	35	79	77.37
Personnel non titulaire	19	14	33	28.74

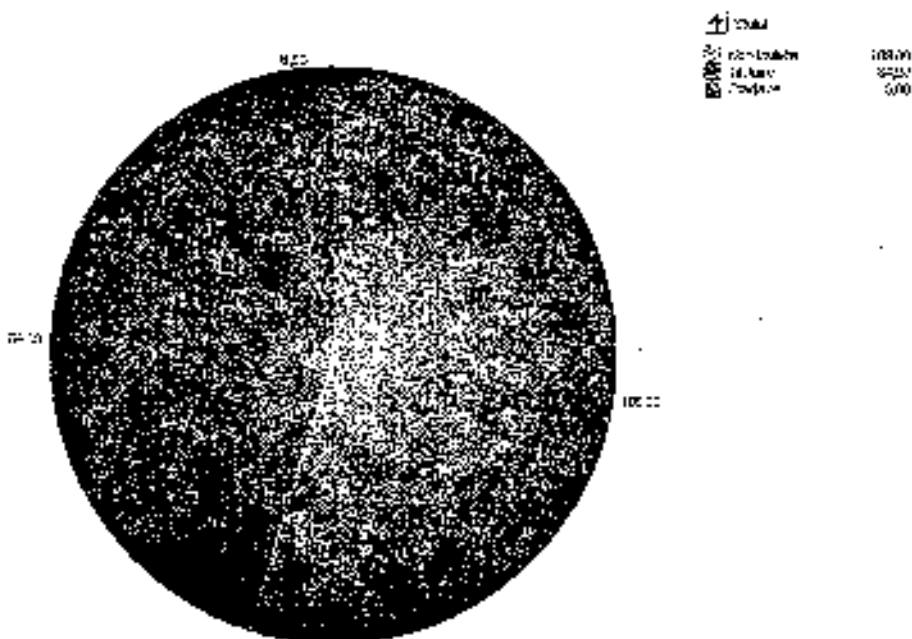


3) Effectif physique (emplois permanents et non permanents) sur l'année 2018 par type de statut

109 agents non titulaires recrutés en 2018 se répartissent sur des :

- Emplois permanents : **41**
- Emplois non permanents (modèles, intervenants extérieurs, preneurs de notes...) : **74**

Effectif physique 2018 pour tous les emplois par statut

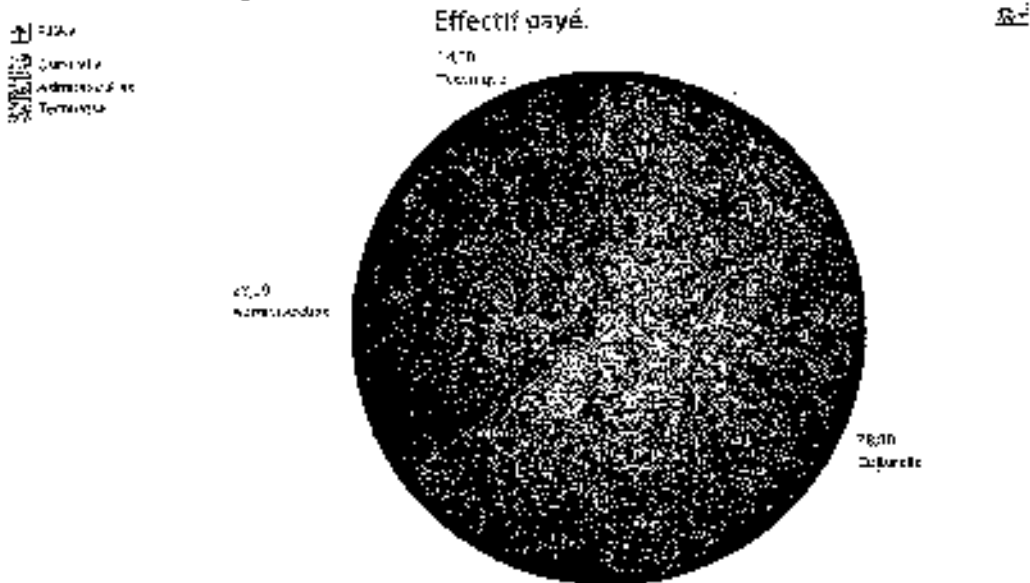




Délibération n° INFO_08_RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

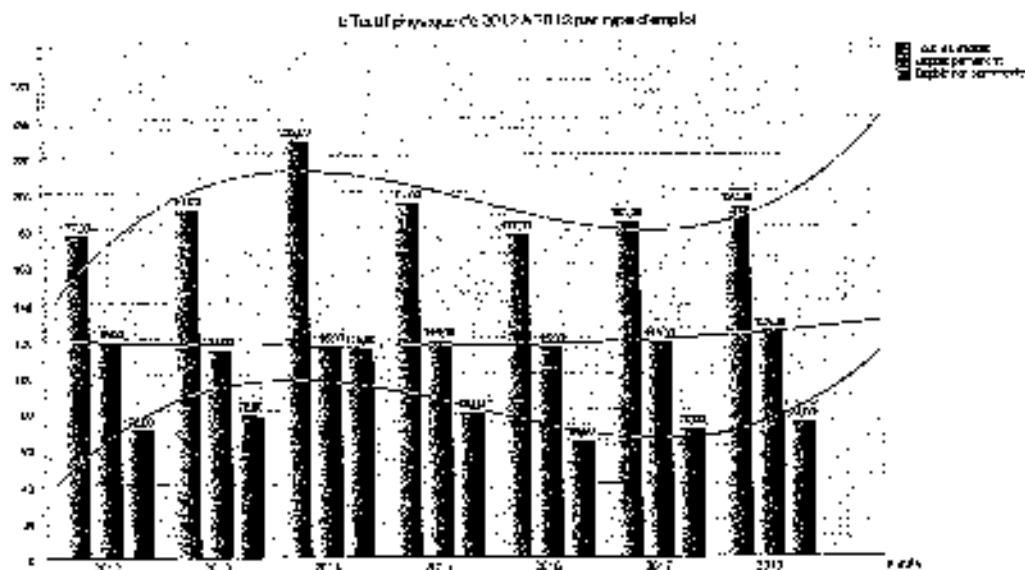
4) Effectif des emplois permanents sur l'année 2018 par filière

Le recrutement 2018 a été important dans la filière culturelle : deux agents à la bibliothèque, quatre professeurs d'enseignement artistique, 2 assistants d'enseignement artistique.



5) L'historique des effectifs (agents permanents et non permanents)

En 2018, le nombre des effectifs a légèrement augmenté par rapport à 2017.



6) Les effectifs du personnel permanent (agents titulaires et contractuels) en décembre 2018 par cadre d'emploi / filière / sexe :

La filière administrative reste très féminisée, contrairement à la filière culturelle. Afin de réduire cet écart, l'Établissement favorise les recrutements féminins (à compétence équivalente) notamment sur la filière artistique.

Il est rappelé qu'en 2018, 3 femmes ont été recrutées sur le grade de professeur d'enseignement artistique et 1 femme sur le grade d'assistant d'enseignement artistique. Le nombre de femmes a augmenté de 33% entre 2017 et 2018 chez les professeurs d'enseignement artistique.

La filière technique reste très masculine en raison des spécificités des missions des agents de la règle technique.

Filière	Cadre d'emploi	Sexe	Nombre d'agents permanents
Administrative	Adjoint administratifs	Femme	11,00
	Administrateurs Territoriaux	Homme	1,00
	Attachés territoriaux	Femme	9,00
		Homme	5,00
	Rédacteurs territoriaux	Femme	3,00
Culturelle	Adjoints du patrimoine	Femme	4,00
		Homme	2,00
	Assistant de conservation	Femme	1,00
	Assistant d'enseignement artistique	Femme	10,00
		Homme	14,00
	Professeurs d'enseignement artistique	Femme	16,00
Homme		31,00	
Technique	Adjoints techniques	Femme	1,00
		Homme	8,00
	Agents de Maîtrise	Homme	1,00
	Ingénieurs territoriaux	Femme	1,00
		Homme	1,00
	Techniciens territoriaux	Homme	2,00

7) Les effectifs physiques en décembre 2018 du personnel permanent par catégorie et par service :

L'essentiel des effectifs de l'ESADMM relève de la catégorie A, au vu de la part importante des professeurs d'enseignement artistique dans l'établissement (36% des emplois permanents).

Direction	Service	A	B	C
Service des Enseignements, de la Recherche et de la vie Étudiante	Pédagogie - administration	2	1	5
	Pédagogie Art	22	14	0
	Pédagogie Design	11	0	0
	Pédagogie Théorie	9	0	0
	Pédagogie Piséourd	0	1	0
	Relations internationales	1	0	1
	Institut des beaux-arts / classe préparatoire	1	9	0

Délibération n° INFO_08_RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

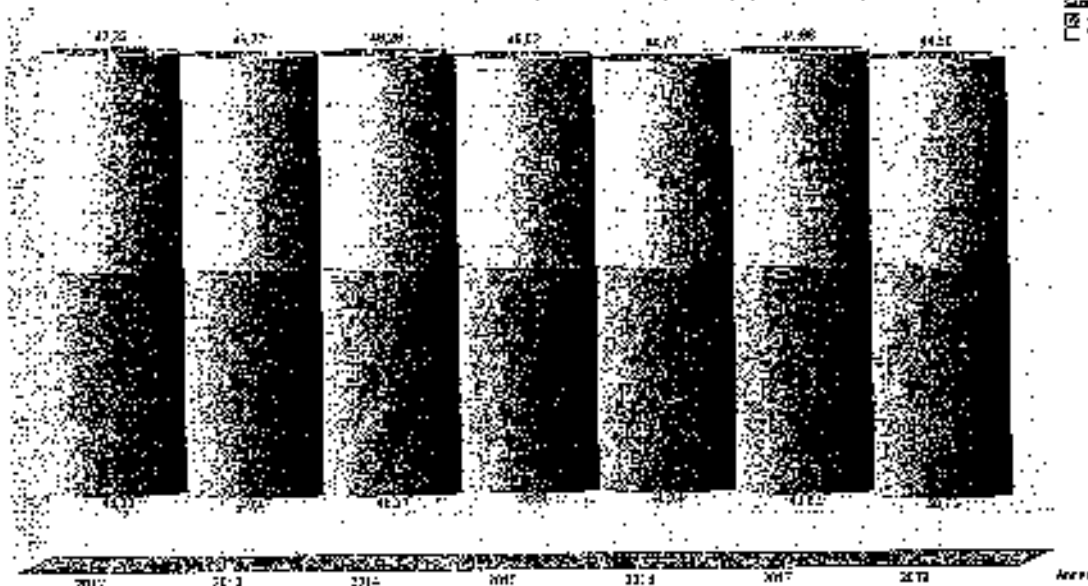
Direction	Service	A	B	C
Service des Éditions et des Relations Extérieures	Bibliothèque	0	1	3
	Communication	2	1	1
Secrétariat Général	Financements / mécénat / partenaires	1	0	0
	Comptabilité / budget	3	1	1
	Marchés publics / juridique	1	0	0
	Service technique	2	1	9
	Ressources humaines	1	0	1

D/ DONNÉES LIÉES A L'AGE**1) Évolution de l'âge entre 2012 et 2018 :**

En 2018, l'âge moyen des femmes est le plus faible depuis la création de l'EPCC : 44,5 ans. Ce rajeunissement s'explique par le recrutement de 7 femmes en 2018 dont la plupart ont moins de 40 ans. L'âge moyen des hommes augmente, 6 hommes avaient plus de 60 ans (essentiellement des enseignants) et 6 hommes avaient entre 50 et 59 ans.

Age moyen en : 41,495 à 2012 à 2018 pour les employés du EPCC

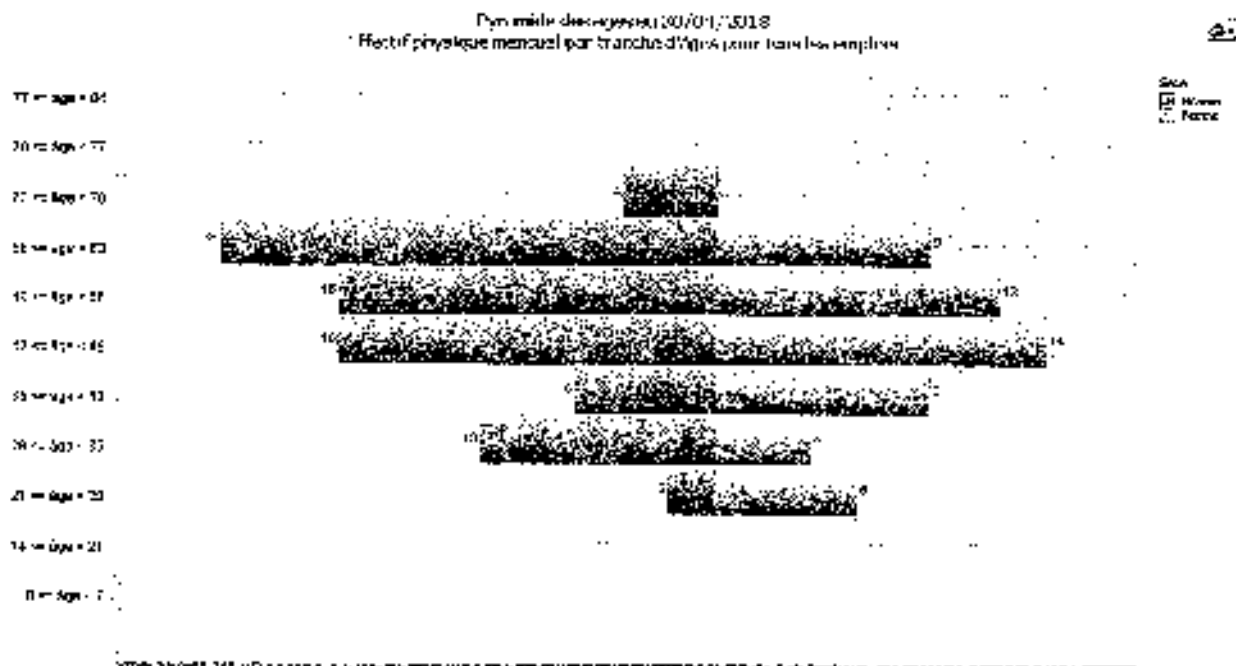
Age
 Homme
 Femme





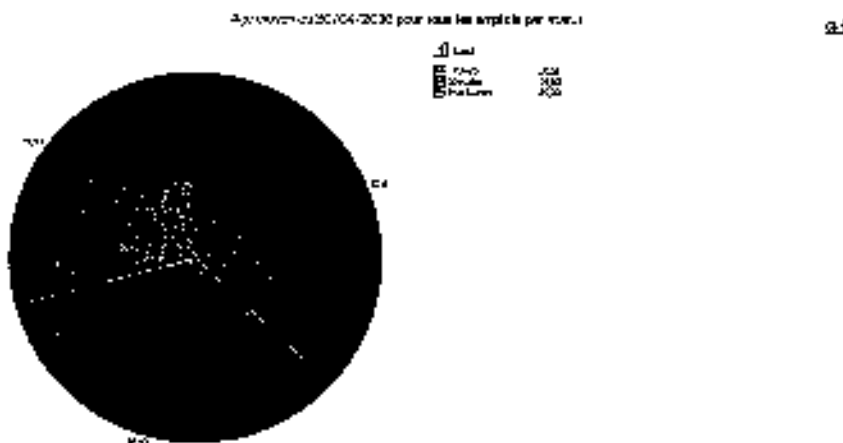
2) Pyramide des âges au 30/04/2018 des effectifs (agents permanents et non permanents)

Il est à noter une forte proportion d'hommes chez les agents ayant plus de 50 ans. Dans les prochaines années, les hommes constitueront l'essentiel des départs à la retraite.



3) L'âge moyen au 30/04/2018 pour tous les emplois (permanents et non permanents) par statut et par filière :

Les agents titulaires sont les plus âgés. La filière culturelle est la plus âgée, avec notamment 13 professeurs et assistants d'enseignement artistiques qui avaient plus de 60 ans



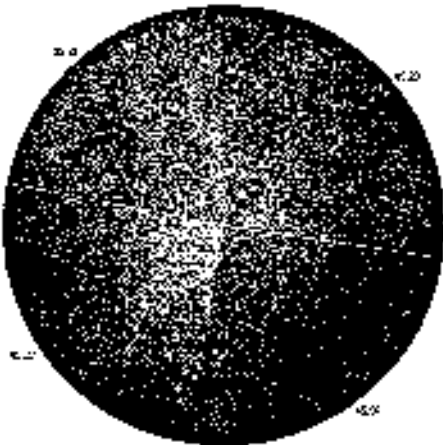


Délibération n° INFO_08_RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

Approuvé par le 26/07/2019 (voir l'annexe 2)

2-1

Page	4/20
Chapitre	10
Section	10.01
Titre	10.01.01



II) MOUVEMENTS

A) ENTRÉES

1) Les recrutements en 2018 :

13 agents ont été recrutés en 2018 pour occuper les fonctions suivantes :

- Professeur d'enseignement artistique : pratiques théoriques ;
- Professeur d'enseignement artistique : design d'objet (temps non complet) ;
- Professeur d'enseignement artistique : dessin ;
- Responsable de la programmation culturelle ;
- Responsable des marchés et des affaires juridiques (titulaire) ;
- Agents de bibliothèque (2) ;
- Agent pôle de la vie étudiante ;
- Assistant dans les ateliers publics (histoire de l'art) ;
- Assistant maquette ;
- Professeur d'anglais ;
- Adjoints techniques (2).

Statut des agents	Agents municipaux ayant intégré l'ESADMM	Agents recrutés en 2014	Agents recruté en 2015	Agents recruté en 2016	Agents recrutés en 2017	Agents recrutés en 2018
Titulaires	56	2	1	1	1	1
Non titulaires	10	5	4	3	8	13

2) Le nombre d'arrivées d'agents permanents en 2018 au sein de l'ESADMM :

À la suite de départs à la retraite et en disponibilité au sein du Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Étudiante, plusieurs recrutements par contrats ont été réalisés (spécificités des missions).

Types de recrutement	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Étudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général
Mutation	0	0	1 (N. Romain)
Détachement	0	1	0
Contrat	7	0	0

B) DÉPARTS**1) Départs d'agents permanents en 2018 :**

Un agent est parti à la retraite en 2018 (Directeur Artistique et Pédagogique).

Motifs	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général
Mutation	0	0	0
Décès	0	0	0
Détachement	1 (F. Loutz)	0	1 (Fin détach. M. Cogne)
Fin de mise à disposition	0	0	0
Retraite	1 (J-L. Conan)	0	0
Disponibilité	1 (H. Manyak)	0	0
Démision	2 (N. Abelle - C. Benghozi)	0	0
Non renouvellement de CDD à l'initiative de l'agent	2 (C. Bécanovic - L. Rivaux)	1	0

2) Le nombre d'agents permanents ayant pris une disponibilité

Disponibilité de droit	Disponibilité discrétionnaire
	1 (H. Manyak)

C) MOUVEMENTS :**1) Le nombre d'agents permanents en 2018 avant fait l'objet d'une mobilité interne :**

Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général
0	0	0

2) Le changement de statut :**- Nombre d'agents permanents devenus stagiaires en 2018**

Conformément à la réglementation, l'ESADMM s'efforce de réduire le nombre d'agents non titulaires. Il est à préciser que le recrutement d'agent titulaire dans le grade des professeurs d'enseignement artistique est complexe au vu des particularités des postes et de l'absence régulière de concours.

Processus d'accès à la stagiarisation	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général
Direct (catégorie C)	0	1 (S. Cussac)	0
Concours	0	0	1 (C. Guilhem)
Sélection professionnelle	0	0	0

- **Nombre d'agents permanents avant bénéficié d'un CDI en 2018 :**

Années	Hommes	Femmes
2012	0	0
2013	2	1
2014	0	0
2015	1	1
2016	0	0
2017	0	0
2018	3	1
	6	3

La réglementation permet de contractualiser à durée indéterminée les agents en CDD depuis 6 ans. Ces dispositions ont été appliquées à 4 agents en 2018, ce qui contribue à pérenniser les emplois et d'envisager l'élaboration d'un projet pédagogique à long terme pour les enseignants.

Depuis 2012, 3 femmes et 6 hommes, ont bénéficié d'un CDI. Les contractualisations à durée indéterminée concernent les catégories A dans lesquelles les hommes sont plus nombreux (forte composante masculine des professeurs d'enseignement artistique).

3) Promotions (avancements de grade et d'échelon) :

- **Avancements de grade :**

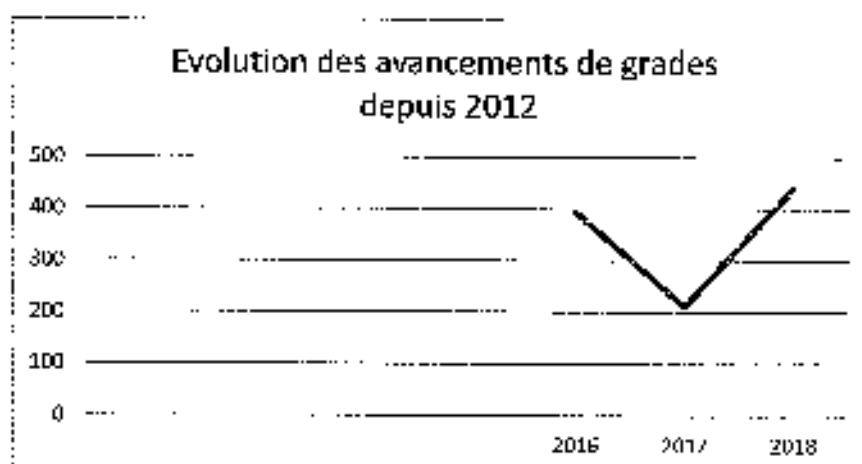
Tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade sont présentés pour avis à la Commission administrative paritaire (CAP). L'ESADMM apprécie l'ordre de classement des tableaux d'avancement. En effet, l'ordre du tableau détermine l'ordre des promotions.

Toutefois, l'inscription au tableau d'avancement ne confère pas de droit à l'avancement et la nomination ne peut être effectuée que si le poste est inscrit au tableau des effectifs et qu'à la suite d'un arrêté nominatif.

Grades	HOMMES	FEMMES
Professeur d'enseignement artistique Hors Classe	1 (avancement au choix)	0
Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	1 (avancement au choix)	0
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe	0	1 (avancement après examen)

L'évolution des avancements de grade depuis 2012 dépend de plusieurs facteurs :

- Nombre d'agents susceptibles d'être promus,
- Montant budgétaire alloué aux avancements de grade.



Avancements d'échelon en 2018 :

Grades	HOMMES	FEMMES
Directeur	0	1
Attaché	1	3
Ingénieur principal	0	1
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2	0
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	4	4
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	4	0
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0
Technicien principal 2ème classe	1	0
Technicien	0	0
Adjoint technique principal 1ère classe	1	0
Adjoint technique principal 2ème classe	1	0
Adjoint technique	1	1
Adjoint administratif principal 1ère classe	0	0
Adjoint administratif principal 2ème classe	0	0
Adjoint administratif	0	1
Adjoint du patrimoine	0	0
Adjoint du patrimoine principal 2ème classe	0	0
Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	1	0
	16	11

III/ RÉMUNÉRATION

Il est rappelé que la masse salariale comprend la rémunération brute ainsi que les cotisations patronales.

La rémunération des agents de l'ESADMM se compose de :

- rémunération principale, après service fait : le traitement de base.
- rémunérations accessoires :
 - o l'indemnité de résidence ;
 - o le supplément familial de traitement ;
 - o les autres primes et indemnités instituées par délibération du Conseil d'Administration, en référence aux primes instituées par les textes réglementaires ou législatifs.

Le régime indemnitaire de la majorité des agents administratifs et techniques a été renoué avec la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui remplace notamment l'indemnité d'Administration (IAT), de Technicité, l'indemnité d'Exercice des Missions (IEM) et l'indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (LFTS).

Le traitement brut des fonctionnaires est déterminé en multipliant l'indice majoré (IM) de la grille indiciaire en fonction du grade et de l'échelon de l'agent, par la valeur du point d'indice (4,6860 €).

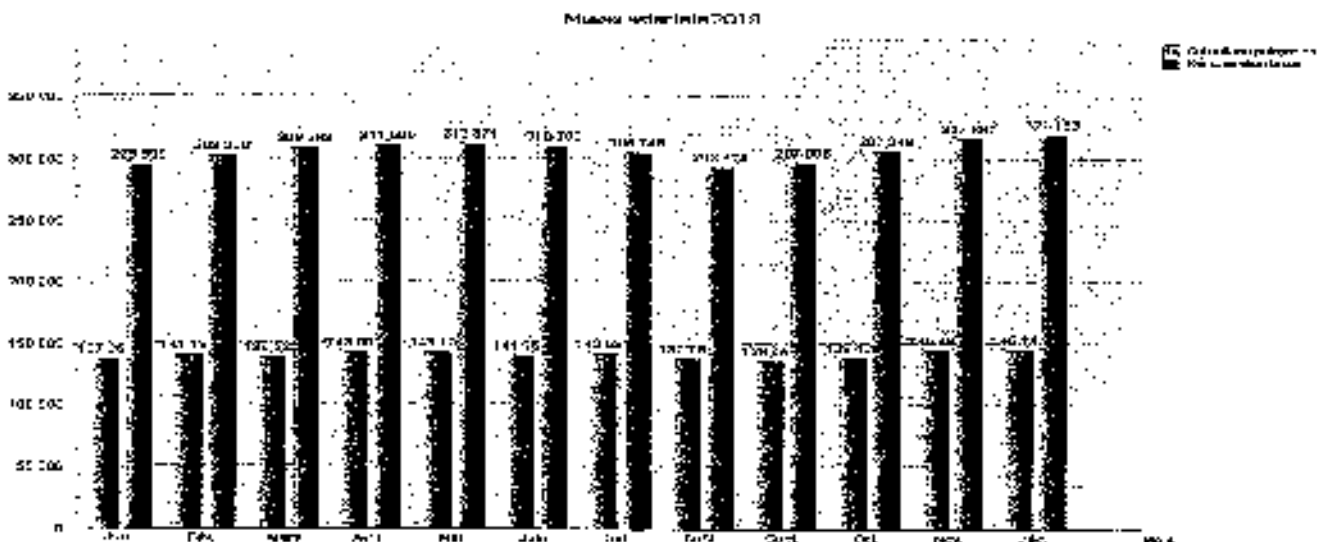
Les charges de personnel représentent le principal poste de dépenses réelles de la section de fonctionnement (85.47%).

Il est à noter que 99.82% des dépenses ont été exécutées par rapport aux prévisions budgétaires.

La progression de la masse salariale entre 2017 et 2018 est limitée à 2,56%, malgré les nombreuses obligations réglementaires qui impactent l'évolution de la masse salariale (mise en place du PPCR et des revalorisations indiciaires - GVT moyen : 2,08%).

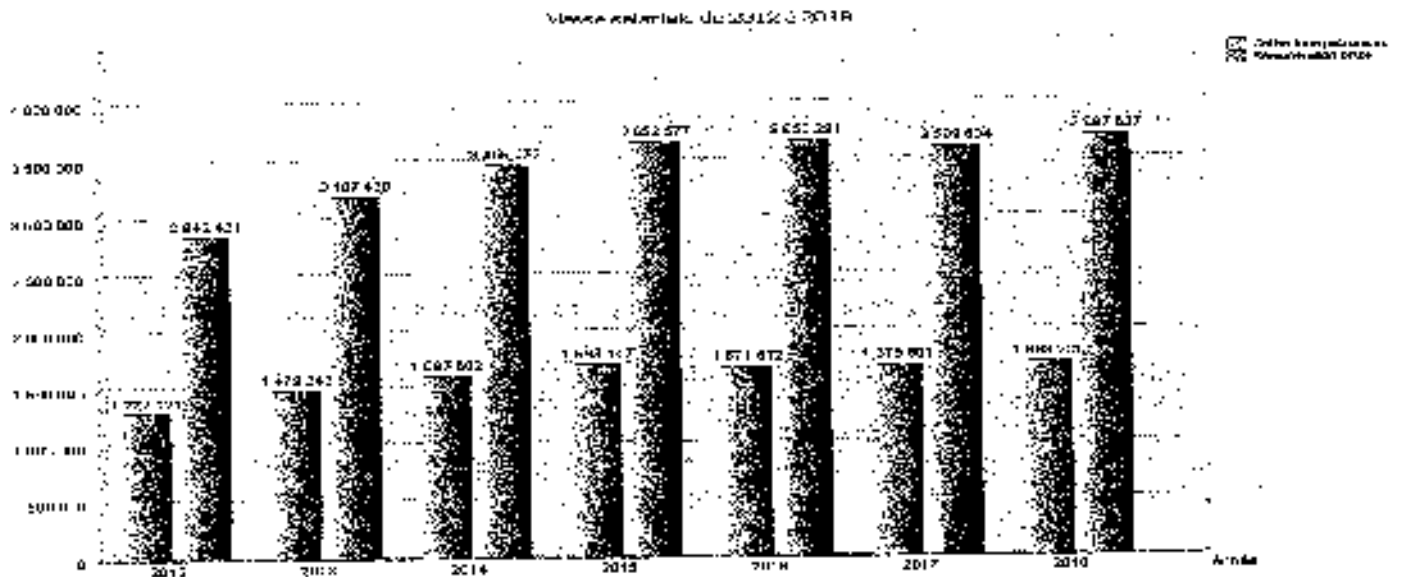
A) MASSE SALARIALE

1) La masse salariale 2018 (agents permanents et non permanents)



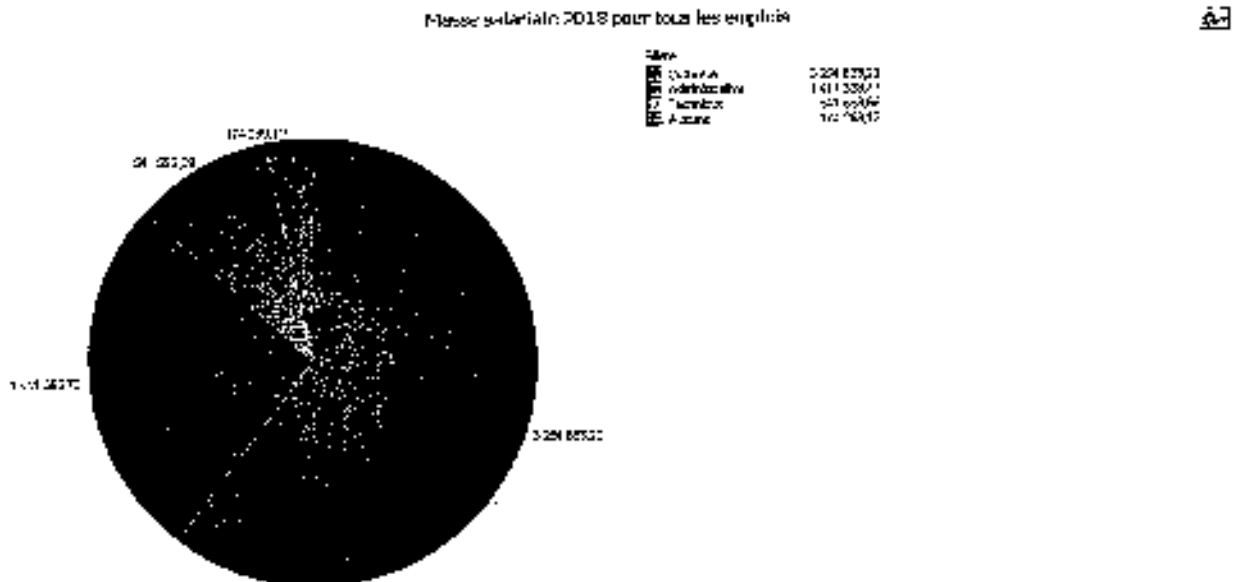


2) L'évolution de la masse salariale (agents permanents et non permanents) de 2012 à 2018



3) La masse salariale par emplois et filière

La masse salariale allouée à la filière culturelle représente 60.47%.



4) L'évolution de la masse salariale (agents permanents et non permanents) par statut :

La masse salariale des non titulaires a augmenté en 2018, notamment en raison du départ du précédent Directeur Général et l'absence de rémunération sur ce poste pendant 3 mois en 2017. Les stagiaires ont été moins nombreux en 2018 que les années précédentes. La masse salariale des titulaires augmente constamment en raison du Glissement Vieillesse Technicité (GVT). En effet, même en l'absence de hausse de rémunération facultative (régime indemnitaire), la réglementation prévoit une hausse mécanique des salaires par les avancements d'échelon (grilles indiciaires fixées par le statut).

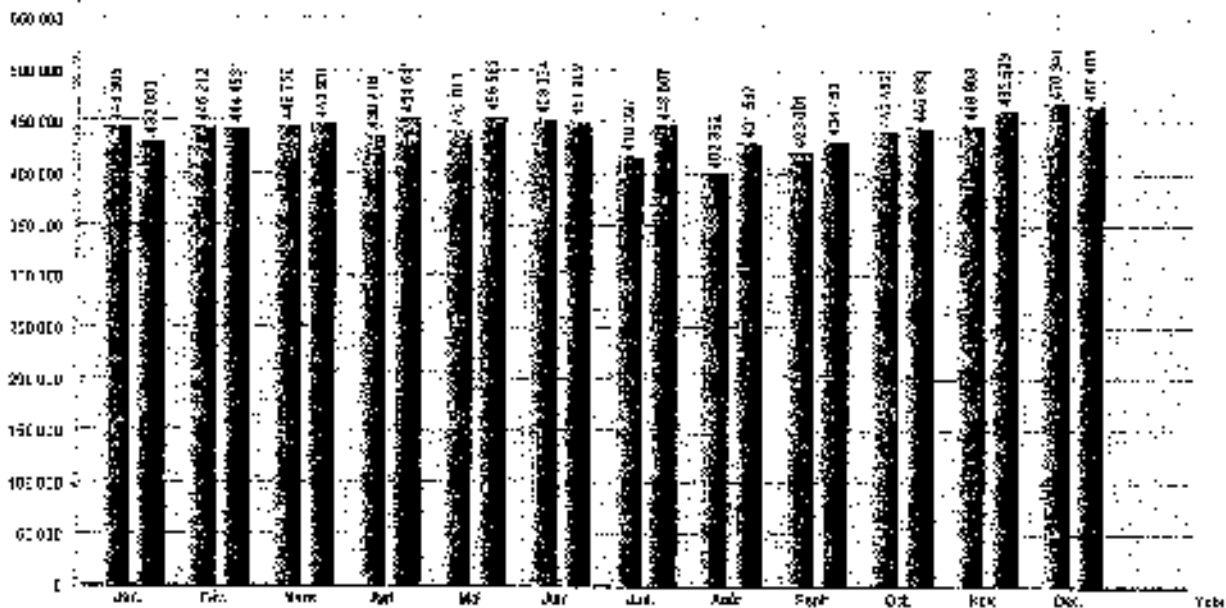
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Titulaires	2 806 399	3 037 762	3 315 907	3 826 782	3 861 124	3 857 344	3 880 342
Stagiaires	52 763	129 673	346 061	178 008	134 989	128 569	95 010
Non titulaires	1 263 712	1 493 247	1 424 400	1 342 280	1 329 599	1 295 332	1 405 994
Total	4 122 875	4 660 683	5 086 369	5 347 071	5 325 714	5 279 246	5 381 347

5) La masse salariale 2017/2018 (agents permanents et non permanents) par mois

Les agents recrutés pour remplacer les agents partis à la retraite disposent d'une moindre rémunération (premier grade du cadre d'emploi).

Rémunérations (brutes et cotisations patronales)

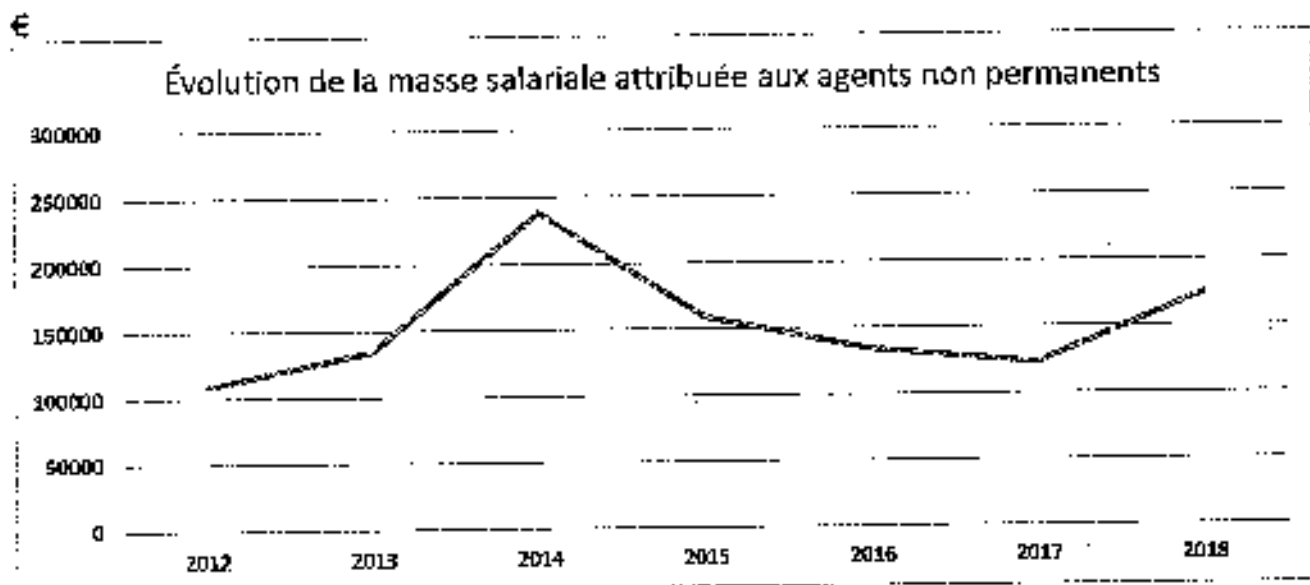
Masse salariale

L1 2017
53 2018

Délibération n° INFO_08 RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

5) L'évolution de la masse salariale des agents non permanents depuis 2012

En 2018, quatre agents non permanents ont été recrutés sur l'année universitaire 2018-2019 pour assurer des fonctions de moniteurs d'année.

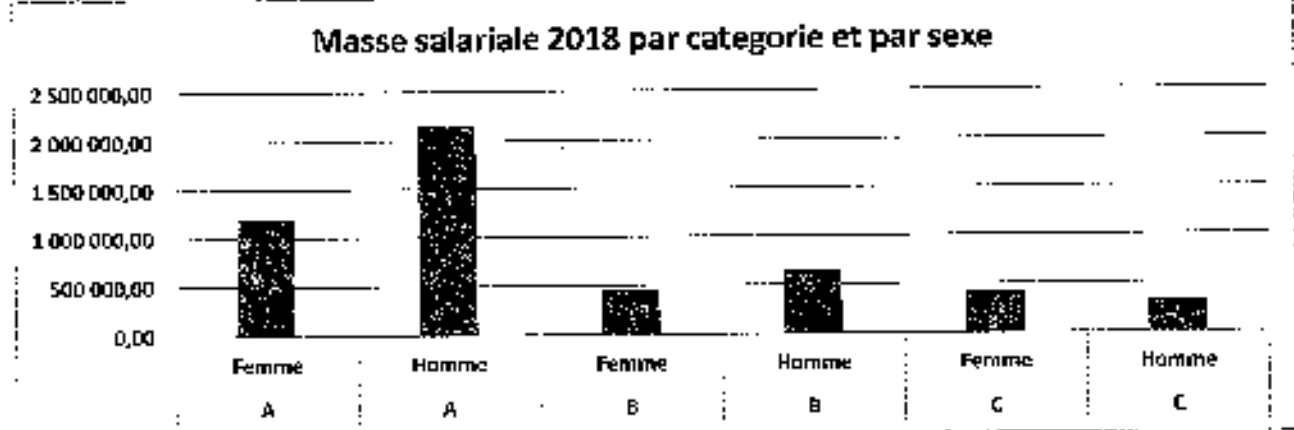
**7) La masse salariale des agents permanents par secteur et par statut**

Les dépenses de personnel (agents permanents) relative à la pédagogie représentée en 2018 représente 60,5% de la masse salariale totale.

Type de personnel	2017		2018	
	Titulaires / stagiaires	Non titulaires	Titulaires / stagiaires	Non titulaires
Administratif et technique	1 408 696	482 631	1 507 179	547 651
Enseignement	2 527 733	689 920	2 466 774	684 074

8) La masse salariale 2018 des agents permanents par catégorie et par sexe

On constate une forte disparité de la masse salariale entre hommes et femmes pour les agents de catégorie A. Cet écart se réduit en catégorie B et C.



B) RÉMUNÉRATION DES AGENTS**1) Évolution triennale du net à payer mensuel (agents permanents et non permanents)**

Le mois de décembre 2017 a été impacté par l'application du « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » (PPCR) sur le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique (rétroactivité au 1^{er} janvier 2017). L'évolution 2017/2018 est donc importante pour le mois de décembre (-5,86%). Il est rappelé que les agents non permanents sont payés à la vacation (conformément à la délibération y afférant) :

- A l'heure : 12,53€ brut de l'heure pour les modèles, intervenants diverses... ou 35/45/55€ brut de l'heure pour les enseignants.
- Au forfait : 140€ brut pour une demi-journée, 280 brut pour une journée, 1000 brut pour une semaine ...

Les vacataires sont payés à terme échu et en conséquence, le paiement des vacances est versé en décalage, une fois le service fait. Ces éléments ont donc une influence sur les nets à payer.

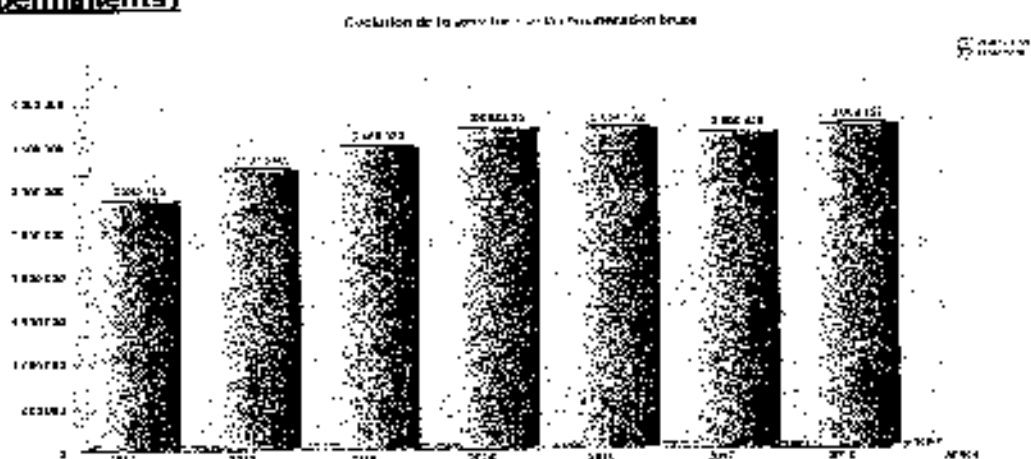
Les fortes évolutions sur les nets à payer entre l'été 2017 et 2018 sont dus à la vacance du poste de Directeur général pendant 3 mois en 2017.

Le recrutement des agents non permanents « extérieurs » (jurys, conférences, workshops...) pour le service des enseignements, de la recherche et de la vie étudiante impacte fortement les mois de mars à juin.

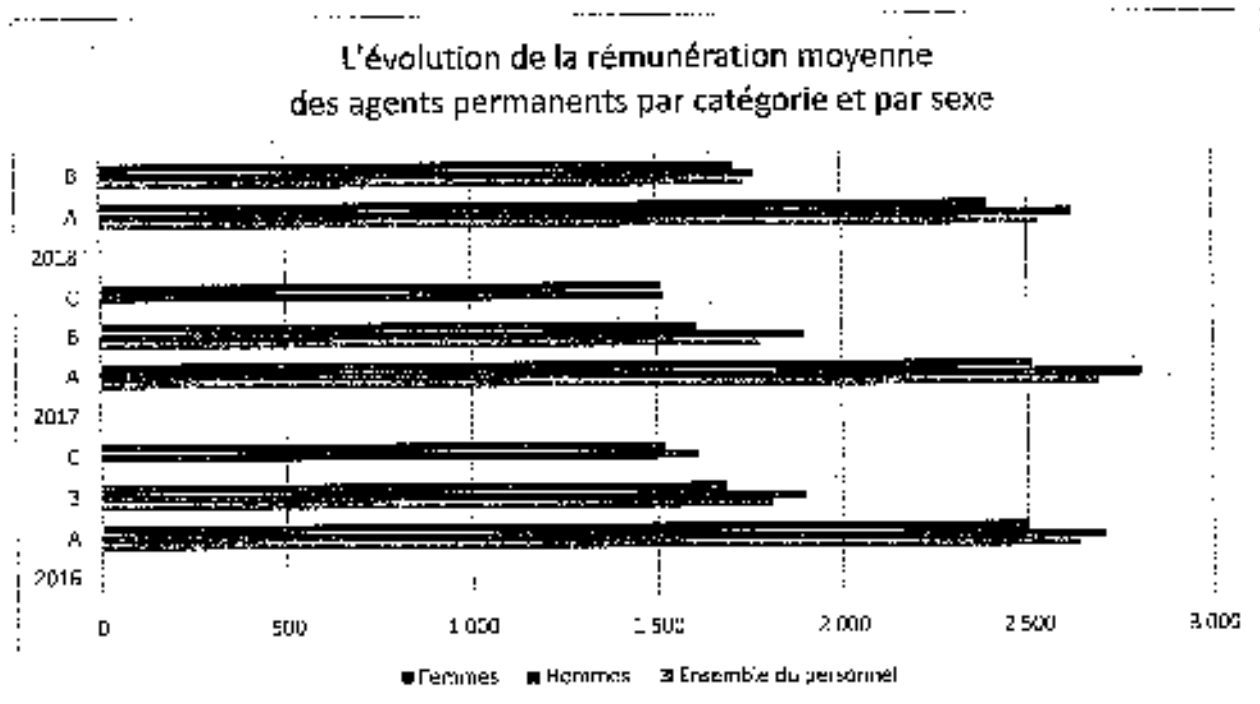
Mois	2016	2017	2018	Évolution 2017/2018 en %
Janvier	244 433	241 816	231 250	-4,37
Février	245 072	241 121	231 858	-3,84
Mars	249 659	241 688	243 178	0,62
Avril	240 927	236 850	243 381	2,76
Mai	245 533	239 124	245 634	2,72
Juin	252 672	247 002	243 960	-1,23
Juil.	236 160	224 233	239 784	6,94
Août	230 475	214 069	228 811	6,89
Septembre	233 550	227 926	232 775	2,13
Octobre	239 285	236 747	240 256	1,48
Novembre	245 806	241 054	225 158	-6,59
Décembre	234 878	249 680	235 046	-5,86



2) Evolution de la structure de la rémunération brute (agents permanents et non permanents)



3) Rémunération nette moyenne par catégorie (emplois permanents)



L'écart de rémunération nette moyenne est plus importante chez les agents de catégorie A et B que chez les agents de catégorie C. L'écart de rémunération chez les catégorie B a fortement diminué en 2018, du fait du recrutement d'un agent B+ (rédacteur principal 1ère classe).

**C) RÉGIME INDEMNITAIRE :****1) Les montants des primes des agents permanents des services administratifs et techniques (hors NBI, indemnité de résidence, supplément familial, heures supplémentaires et astreintes) en 2018 par filière, catégorie, sexe :**

Les agents des services administratifs et techniques ont perçu en 2018 essentiellement trois primes

- Indemnité d'administration et de technicité
- Prime de fonction
- Prime de résultat
- Indemnité d'exercice de missions

Ces primes ont été remplacées à compter du 1^{er} août 2019 par l'IFSE pour la majorité des cadres d'emplois. Cette application permet d'uniformiser le régime indemnitaire. Toutefois, certains cadres d'emploi ne sont pas impactés par cette réforme et conservent leur régime indemnitaire antérieur (techniciens, ingénieurs, professeurs et assistants d'enseignement artistique).

Certains agents perçoivent des primes spécifiques liées à leurs fonctions qui n'apparaissent pas dans le tableau ci-dessous (exemple prime bibliothécaire, prime régie ...).

Sexe	Catégorie	Élément de salaire détaillé		Montant	
Femme	C	Administrative	Indemnité d'administration et de technicité	8 789,78	
	C	Culturelle	Indemnité d'administration et de technicité	1 970,28	
	C	Technique	Indemnité d'administration et de technicité	1 856,61	
Homme	C	Culturelle	Indemnité d'administration et de technicité	1 109,08	
	C	Technique	Indemnité d'administration et de technicité	6 615,04	
Femme	B	Administrative	Indemnité d'exercice des missions	2 610,93	
	C		Indemnité d'exercice des missions	10 080,75	
	C	Technique	Indemnité d'exercice des missions	666,75	
Homme	C		Indemnité d'exercice des missions	4 740,12	
Femme	A	Administrative	Prime de fonction	33 926,33	
Homme	A		Prime de fonction	32 695,81	
Femme	A		Prime de résultat	30 750,08	
Homme	A		Prime de résultat	35 000,00	
Femme	A		RIFSEEP - IFSE (part fixe)	45 681,66	
	B		RIFSEEP - IFSE (part fixe)	8 834,00	
	C		RIFSEEP - IFSE (part fixe)	16 975,00	
	C		Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	1 670,00
	C		Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	1 805,00
Homme	A		Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	47 179,60
	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	1 539,00	
	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	10 361,00	

2) Les montants des primes des agents permanents enseignants (hors NBI, Indemnité de résidence, supplément familial, heures supplémentaires) par catégorie et par sexe en 2018 :

Le montant des primes est proportionnel aux effectifs de l'établissement, sachant que les hommes sont plus nombreux chez les professeurs et les assistants d'enseignement artistique.

Sexe	Catégorie	Élément de salaire détaillé	Masse salariale
Femme	A	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part fixe	12 523,43
	B	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part fixe	7 106,02
Homme	A	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part fixe	33 365,64
	B	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part fixe	13 341,96
Femme	A	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part variable	11 876,68
	B	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part variable	5 141,30
Homme	A	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part variable	37 032,60
	B	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves - part variable	4 741,44

3) Les primes moyennes par sexe et par filière des agents permanents en 2018

2018	Filière culturelle		Écart (H/F)	Filière administrative		Écart (H/F)	Filière technique		Écart (H/F)
	H	F		H	F		H	F	
A	214	175	39	2150	1075	1030	718	1395	-677
B	130	195	-65	-	797	-	646	-	
C	240	159	81	-	395	-	408	437	-29

Au sein des filières technique et culturelle, les primes moyennes sont plus importantes chez les femmes.

Un écart important est à noter pour les primes de la catégorie A de la filière administrative entre les femmes et les hommes.

L'établissement prend en considération ces données dans le cadre de la révision annuelle du régime Indemnitaire. Sur les 12 agents ayant bénéficié d'une revalorisation de leur régime Indemnitaire en 2018, la moitié était des femmes.

4) Les primes/indemnités moyennes en 2018 des agents permanents par statut (contractuels ou titulaires) et par sexe

Statut	Sexe	Primes moyennes
Non-titulaire	F	165
Stagiaire		645
Titulaire		537
Non-titulaire	H	479
Stagiaire		235
Titulaire		377

Chez les hommes, le montant des primes moyennes reste plus important (3 fois moins important environ) chez les non titulaires (il est proportionnel aux effectifs, sachant que la majorité des non titulaires hommes se retrouve chez les enseignants, filière fortement masculine).

À l'inverse, chez les femmes, le montant des primes moyennes reste plus important chez les titulaires et les stagiaires.

5) Les primes moyennes des agents permanents (hors emploi fonctionnel) par catégorie et filière

Il est à noter une hausse constante de la moyenne des primes depuis 2012.

2018

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1267
	B	797
	C	395
Culturelle	A	202
	B	158
	C	183
Technique	A	1057
	B	649
	C	411
Total		568

2017

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1341,65
	B	734,56
	C	355,21
Culturelle	A	258,11
	B	205,82
	C	164,60
Technique	A	1 183,59
	B	664,16
	C	411,57
Total		406,88

2016

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1 218,98
	B	747,17
	C	380,54
Culturelle	A	207,83
	B	176,05
	C	184,08
Technique	A	1 035,64
	B	505,03
	C	281,45
Total		372,93

2015

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1 250,81
	B	757,59
	C	373,48
Culturelle	A	207,08
	B	170,30
	C	203,85
Technique	A	992,77
	B	620,23
	C	257,36
Total		365,67

2014

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1 275,20
	B	627,99
	C	289,99
Culturelle	A	219,31
	B	146,79
	C	154,76
Technique	A	866,31
	B	723,80
	C	231,71
Total	Total sélection	346,77

IV) CONDITIONS DE TRAVAIL

A) TEMPS DE TRAVAIL (agents permanents) :

1) Le nombre d'agents à temps non complet ou à temps partiel au 31/12/2018

	Service des enseignements de la recherche et de la vie étudiante	Service des éditions et des relations extérieures	Secrétariat général
Agents permanents à temps partiel	3 (Puig-Horcholle-Christolomme)	1 (Brunet)	0
Agents permanents à temps non complet	7 (Biesse-duChayla, Tredy-Jones-Dewez-Hriedi-Rougier)	0	0
Agents non permanents à temps non complet	9 (Griveau-Choï-Calleri-Vachal-Pajot-Bercolano-Rider-Pauselli-Hyungsob)	0	0

2) Le temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	0	1	1
Nombre de demandes acceptées	0	1	1
Nombre de premières demandes satisfaites	0	1	1
Nombre de modifications de quotité	0	0	0
Nombre de retours à 100%	0	0	0

3) Le temps de travail (emplois permanents hors enseignants)

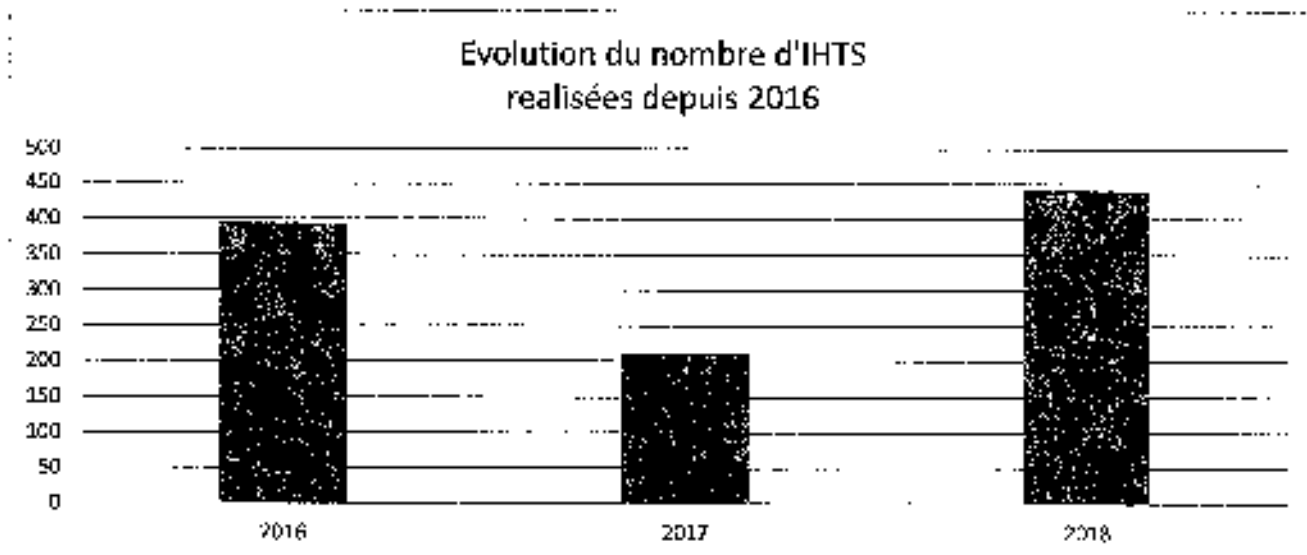
	NOMBRE D'AGENTS
Nombre d'agents travaillant sur la semaine de 5 jours	7
Nombre d'agents travaillant sur la semaine de 4 jours	30
Nombre d'agents ayant modifié leur formule de travail	8

4) Le Compte épargne temps

	A	B	C
Nombre de jours stockés total depuis 2012	320,5	128	271
Nombre de jours stockés en 2018	95	41	27,5
Nombre de jours utilisés total	14	4	36

5) Les heures supplémentaires rémunérées (IHTS) ou récupérées par service (hors enseignants) :

Direction..	Service..	Heures sup récupérées		Heures sup rémunérées	
		Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents
Direction artistique et pédagogique	Pédagogie / recherche	29.5	7	66.5	5
	Projets culturels / ateliers publics / classe préparatoire	0	1	16	1
Diffusion	Bibliothèque	6.5	4	149	5
	Communication	31	4	37.5	4
	Financements / mécénat / partenaires	0	1	0	0
	Relations internationales	1	2	0	2
Direction administrative et financière	Comptabilité / budget	8	5	16	2
	Marchés public / juridique	0	1	0	1
	Service technique	13.5	11	135	11
	Ressources humaines	1	2	0	2

6) L'évolution du nombre d'IHTS depuis 2016 :

Délibération n° INFO_08_RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

B) ACCIDENTS ET MALADIE**1) Les journées d'absence pour motif médical des agents permanents**

En 2018, il est à noter qu'un agent a été absent pendant toute l'année pour un congé de longue maladie puis pour une disponibilité pour raisons de santé.

Le nombre de jours pour congés de maladie ordinaire a :

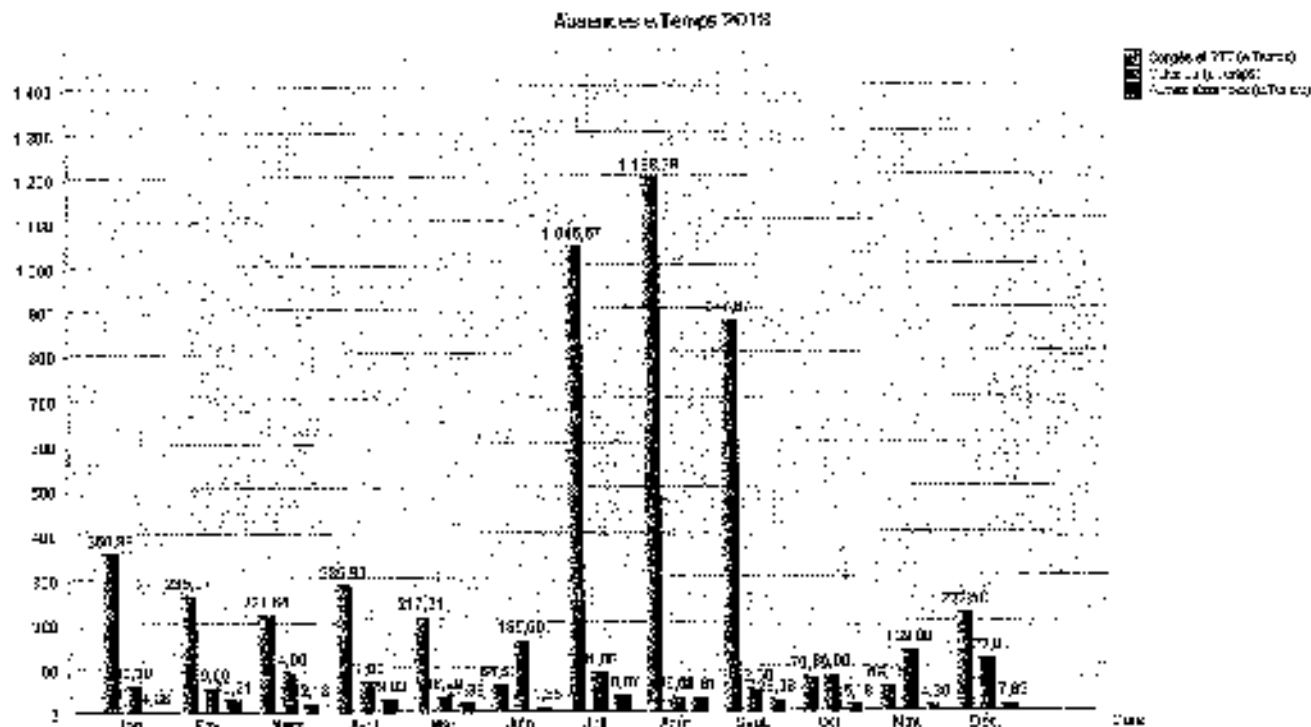
- augmenté de 365 % par rapport à 2017 pour les agents contractuels.
- diminué de 33 % par rapport à 2017 pour les agents titulaires et stagiaires.

Une assurance pour risques statutaires a été contractée au 1/1/2019 pour amoindrir le coût de la maladie pour l'établissement.

TYPE D'ABSENCE	FONCTIONNAIRE STAGIAIRES (nombre de jours)	NON TITULAIRES (nombre de jours)
Maladie ordinaire	529	391
Longue maladie / longue durée / grave maladie /dispo raisons de santé	365	0
Accident de travail	62	0
Maladie professionnelle	0	0

2) La répartition des absences des agents permanents

Les arrêts maladie ont été plus importants au mois de juin et novembre. Quatre agents ont bénéficié de congé maladie ordinaire de plus d'un mois.



3) Les journées d'absence pour motif non médical des agents permanents

Il est à noter :

- une baisse des absences pour motif non médical des agents permanents en 2018 (-18% chez les titulaires et - 34% chez les contractuels);
- Une augmentation des formations (+89%), notamment formations hygiène et sécurité et informatiques;
- Une baisse des récupérations (-23%) ;
- Une hausse des absences pour enfant malade (+29%);
- Une hausse des absences pour préparation concours (+500%);
- Aucun congé maternité en 2018.

TYPE D'ABSENCES	FONCTIONNAIRES STAGIAIRES (nombre de jours)	NON TITULAIRES (nombre de jours)
Évènements familiaux (décès, hospitalisation, mariage ...)	7	0
Formations	102.5	19
Grèves	2	0
Concours ou examens	6	1
Autorisations d'absence syndicales	37.5	0
Récupérations	72	27
Maternité	0	0
Paternité	0	0
Préparations concours	12	0
Adoption	0	0
Déménagements	4	0
Enfant malade	43	1

4) Le taux d'absentéisme par service (hors congés, RTT, récupérations, formations) :

(Nombre de jours d'absences *100) / (effectif * nombre de jour travaillés) => Exemple ESADMM (1586 x 100) / (115 x 210)

Le nombre de jour d'absences pour motif médical a augmenté par rapport à 2017 au sein de l'ESADMM (+7% %). Par ailleurs, une forte diminution est constatée au sein du Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante (-21%). Le nombre d'absence a diminué au sein du Service des Editions et des Relations Extérieur du fait du transfert de certains agents au 1/9/18 au SERVE. La plus forte progression d'absentéisme est au Secrétariat Général (+27%).

	TOTAL	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Étudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général	Direction Générale + Pôle qualité
Nombre annuel de jours d'absence (Motif médical)	1 347	574	9	553	211
Taux d'absentéisme (Motif médical)	5.39	3.10	0.42	14.4	16.74

Délibération n° INFO_08_RM_19_07_17_BILAN SOCIAL_2018_PJ1

5) La durée des absences pour raisons de santé

En 2018, les arrêts supérieurs à un mois ont légèrement diminué par rapport à 2017. Il y a plus d'arrêt maladie pour accident de travail, dont 2 supérieurs à 15 jours.

	Entre 1 et 2 jours	Entre 3 et 5 jours	Entre 5 jours et 15 jours	Entre 15 jours et 1 mois	>1 mois	> 6 mois	> 1 an
Congé de maladie ordinaire	15	25	15	7	4	0	0
Congé de longue maladie	0	0	0	0	0	0	0
Congé de grave maladie (non titulaires)	0	0	0	1	0	0	0
Congé de longue durée	0	0	0	0	0	0	0
Accident de travail	1	0	0	1	1	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité pour raisons de santé	0	0	0	0	0	0	1

6) L'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles des agents permanents depuis 2012:

Une baisse des accidents de travail a été constatée par rapport à 2017.

Il est à noter que l'ESADMM a souscrit une assurance « risques statutaires » avec une garantie pour les accidents de services des agents titulaires, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Années	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Étudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général
2012			
Nombre d'accidents de service	0	0	2
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
2013			
Nombre d'accidents de service	0	0	2
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
2014			
Nombre d'accidents de service	0	0	5
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
2015			
Nombre d'accidents de service	1	0	5
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
2016			
Nombre d'accidents de service	1	1	1
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0

Années	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Étudiante	Service des Éditions et des Relations Extérieures	Secrétariat Général
2017			
Nombre d'accidents de service	6	2	2
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
2018			
Nombre d'accidents de service	1	0	4
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0

7) La cause des accidents du travail en 2018 :

La plupart des accidents de travail en 2018 ne concerne pas les accidents de trajet (contrairement à 2017 où 7 agents avaient été victime d'un accident de trajet). La majorité des accidents de travail concerne les agents du service technique (manutention, outils, chutes). Il y a eu plus d'arrêts de travail en 2018, liés aux accidents de travail.

Cause	Nombre	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'agents concernés
Accidents de trajet	1	20	1
Chute / glissade	1	0	1
Manutention / manipulation	1	3	1
Outils/ matériaux tranchants / piquants	1	1	1
Autres	1	0	1

8) Le nombre d'agents permanents handicapés et bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité depuis 2014

	2014	2015	2016	2017	2018
Agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé	2		3	3	3
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	1	1	1	1	1

C) MÉDECINE PRÉVENTIVE :

1) L'activité du service de médecine préventive en 2018:

Il est à constater que le nombre d'agents reçus dans le cadre du suivi périodique a été moins important en 2018. Il est rappelé que ce suivi médical est obligatoire pour tous les agents et prévu par la réglementation.

Type de consultation	Nombre d'agents
Recrutement	13
Suivi périodique	32
Contrôle renforcé (service technique, assistants, travailleurs handicapés ...)	11



Délibération n° INFO_08_RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

2) Le nombre d'agents permanents ayant fait l'objet de restrictions médicales au 31/12/2018:

Moins d'agents ont fait l'objet de restriction médicales en 2018 (11 agents en bénéficiaient en 2017).

Nombre d'agents total	117
Nombre d'agents ayant fait l'objet de restrictions médicales	4

CHAPITRE II : LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL**I) FORMATION DES AGENTS PERMANENTS****1) Le nombre de formations des agents permanents (hors marché de formation, hors préparations aux concours, hors hygiène et sécurité)**

En 2018, plusieurs formations ont été réalisées par le service technique et par le personnel de la bibliothèque en raison de plusieurs recrutements dans ces services.

Direction	Service	Nombre de formations	Nombre d'agents partis en formation	Durée des formations
Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Étudiante	Administration	/	/	/
	Enseignants ESADMM	/	/	/
	Enseignants IBA	/	/	/
Service des Editions et des Relations Extérieures	Bibliothèque	3	2	11.5
Secrétariat Général	Administration			
	Comptabilité / budget	1	1	1
	Marchés public / juridique / achat	3	2	4
	Service technique	4	7	18
	Ressources humaines	2	1	2

2) La répartition par domaine de formation :

Les agents des services administratifs et techniques bénéficient de plus de formation que les enseignants (à l'exception du domaine hygiène et sécurité).

La majorité des formations est réalisée au sien du CNFPT, laquelle ne dispense pas assez de formations spécifiques aux enseignants.

Domaines	Nombre de jours de formations	Nombre d'agent formés
Hygiène et sécurité (hors formation assistant de prévention)	3	1
Hygiène et sécurité (formation assistant de prévention)	0	0
Informatique	8	7
Langue	0	0
Bureautique	3	9
Ressources Humaines	2	1
Formation Intégration	20	3
Management	1	1
Finances / comptabilité	1	1
Juridique	4	2
Formation diplômante	0	0
Documentation / bibliothèque	6.5	2
Technique	20	7
Secrétariat	4	1
Préparation Concours	12 (trempIn)	2
Artistique	0	0

3) Le nombre de formations réalisées dans le cadre du marché de formation :

Les enseignants ont pu bénéficier de 2 formations Informatiques, en lien avec leurs missions. La formation incendie est en cours depuis 2015. La moitié du personnel a été formé depuis 2015. Plusieurs agents administratifs ont réalisé des formations en bureautique. Un plan de formation est en cours de réalisation.

	Nb de sessions	Nb d'agents concernés
EXCEL	1 session d'un jour	5
WORD	1 session de 2 jours	4
DA VINCI RESOLVE	1 session de 3 jours	4
AFTER EFFECTS COMPOSITING	1 session de 5 jours	3
Travail en hauteur	1 session de deux jours	6
Incendie (équiper de première intervention)	1 session de 0.5 jours	10

4) Le coût des formations

Les frais de formation ont triplé par rapport à 2017 (en 2017=4416€) et les frais annexes (hébergement, repas ...) ont quadruplé par rapport à 2017.

Types de dépenses	Coût en euros
Formations CNFPT (cotisations)	28 241,60 € (COTISATIONS PATRONALES)
Formations CNFPT (hors cotisations)	0
Formations autres organismes	(Marché + Formations spécifiques : FORMATION CLS POUR LSF = 4 480 € + CIPAC (Pédagogique) 1 860,00 € + FC2I (Formation Bureautique) 2 160,00 € + FOSSEC (Technique) 1 056,00 € + SCRIBTEL (Informatique) 3 790,00 € + UPV (Sécurité) 960,00 € + LSF MED (LSF Personnel ESADMM) 2 475,00 € = 12 301,00€ (Hors CLS pour étudiants)
Coût frais d'hébergement / transport / repas	941,08 €

5) La répartition des agents permanents formés par tranche d'âge

Les agents âgés de 50 ans et plus se sont plus formés que les années précédentes (formation hygiène et sécurité). Plusieurs agents recrutés en 2018 ont moins de 40 ans mais ont pu bénéficier de plusieurs formations (service technique, bibliothèque).

Tranches d'âge	Nombre de jours de formations
20-29	17
30-39	12,5
40-49	26,5
50-59	58,5
60 et +	7

6) Les ordres de missions :

Les frais de missions progressent régulièrement depuis 2016 pour l'administration.
Pour la pédagogie, les frais de missions ont fortement diminué en 2018.

	2016	2017	2018
ADMINISTRATION	3 611	4112	4 444
PEDAGOGIE	7 082	11887	5 705

II/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

1) Les actions significatives en 2018 :

- Vérification annuelle de l'ensemble des équipements de protection et de lutte contre l'incendie
- Acquisition de matériels ergonomiques
- Réassort des matériels de premiers secours
- Contrôle des ventilations et valeurs limites d'exposition professionnelle
- Acquisition d'équipements de protection individuelle
- Remise à niveau de certains équipements de protection et de lutte contre l'incendie
- Travaux engagés par la Ville de Marseille :
 - Réfection des sanitaires patio C et E ;
 - Changement de tous les robinets des radiateurs ;
 - Remplacement des radiateurs défectueux ;
 - Réfection des étanchéités de certaines toitures ;
 - Réfection du plafond de l'amphithéâtre.

2) Les dépenses engagées en matière d'hygiène et sécurité (Équipement de protection individuelle, matériel...)

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
0	36 820,00	43 490,00	38 905,00	40 630,00	41 240,00	53 277,00

Ce montant total a principalement concerné :

- Les contrôles périodiques réglementaires (SSI, Incendie, Ventilation, VLEP, Légionelles, Ascenseur) ;
- Les contrôles réglementaires en lien avec les opérations de travaux (diagnostic amiante avant travaux notamment)
- Les EPI et matériels de protection ;
- Les matériels ergonomiques ;
- Les réparations en matière de sécurité incendie ;
- Les équipements techniques et de premiers secours, ... ;
- Les divers autres postes d'hygiène.

Délibération n° INFO_08_RH_19_07_17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

Pour ces 6 dernières années (2013-2018), un investissement total de 254.362,00 € a été consacré à l'hygiène et la sécurité, soit une moyenne d'un peu plus de 42 390,00 € par an.

3) Les actions liées à la prévention

Objets	Montants	Nombre de jours
Formation obligatoire des assistants de prévention	0	0
Formation obligatoire des membres du CHSCT	0	0
Formations obligatoires en matière de sécurité (habilitations, SSIAP, CACES, SST ...)	1280 € HT	2,5 jours

4) Le nombre d'agents affectés à la prévention

Nombre d'assistants de prévention	2
Nombre d'inspecteurs chargés de la prévention	1
Nombre de médecins de prévention	1
Nombre d'agents chargés du service SSIAP (sécurité incendie et assistance aux personnes)	0
Nombre de guides files	0
Nombre de serres files	5

III) POLITIQUE SOCIALE

1) Le coût des avantages sociaux en 2018 :

L'ESADMM a modifié les modalités d'attribution des titres restaurants des agents non permanents. En effet, les titres-restaurants étaient attribués uniquement aux agents non titulaires recrutés sur un poste permanent, ce qui exclut notamment les agents vacataires et les intervenants. La Présidente, attentive à la situation économique et financière des agents recrutés sur des postes non permanents pour des périodes de plus d'un mois (le plus souvent de catégorie C et parfois des anciens diplômés), propose d'attribuer les titres restaurants à ces agents non titulaires.

Aussi le nombre de bénéficiaires ayant donc augmenté en 2018, le coût pour l'établissement a progressé de 5.9% par rapport à 2017.

Motif	Coût employeur	Nombre d'agents bénéficiaires
Tickets restaurant	75 249.03 €	127
Comité d'Action Sociale	35 200.00 €	110
Participation mutuelle	13 160.00 €	50
Participation chèques vacances	Inclus dans cotisation. CAS	4
Participation RTM	10 918.73 €	55
	134 527.76 €	

2) La répartition de la participation pour la mutuelle des agents en 2018 :

L'établissement a réévalué le montant de la participation aux complémentaires de santé des agents aux revenus les moins élevés, dès le 1^{er} avril 2018. Il a été acté pour les agents de catégorie C une participation mensuelle de 25 € brut/mois, au lieu de 15 € brut/mois prévus antérieurement.

Catégorie	Hommes	Femmes
A	13	11
B	8	6
C	5	7

3) La répartition des résidences des agents permanents et non permanents

Plusieurs enseignants résident en dehors de la région PACA et bénéficient d'un aménagement de leur emploi du temps (organisation en semaine A ou B).

Par ailleurs, l'Etablissement souhaite engager une expérimentation relative au télétravail, pour certains postes télétravaillables, laquelle permettra de contribuer à réduire les trajets Domicile-Travail.

Agents résidant à Marseille	Agents résidant dans les Bouches du Rhône (hors Marseille)	Agents résidant dans la Région PACA (hors Bouches du Rhône)	Agents résidant en France	Agents résidant à l'Étranger
78	17	10	11	0

IV) RELATIONS PROFESSIONNELLES

1) Les conflits du travail et jours de grèves :

Nombre de jours de grèves	Agents ayant participé à une grève
2	3

2) Le nombre de réunions des instances

La réglementation prévoit des instances obligatoires pour l'ESADMM :

- Comité Technique, qui traite des questions d'organisation, et de fonctionnement général de l'établissement ;
- Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail, qui traite des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des agents.
- Commission Administrative Paritaire, qui traite des questions relatives à la situation individuelle des agents (carrière),

Ces instances sont composées de représentants de l'établissement et de représentants du personnel (élu ou désigné).

Les deux premières instances relèvent de l'établissement, tandis que la CAP relève du Centre de Gestion des Bouches du Rhône.

Elles émettent des avis consultatifs sur des sujets qui sont ensuite validés en Conseil d'administration.

Le Conseil Scientifique et Pédagogique est une instance spécifique à l'ESADMM qui traite des questions d'ordre pédagogique. Cette Instance est en voie de réorganisation afin de permettre une composition plus étendue.

Le Conseil d'Administration est l'organe délibérant de l'EPCC. Il est composé de personnes élues (Ville de Marseille ou désignée (Préfecture, DRAC), ainsi que de représentants du personnel. Il valide les décisions importantes de l'établissement (tarifs, budget, organisation de l'EPCC, partenariat ...).

Type	Nombre de réunions de l'instance en 2018
Comité Technique	3
Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail	3
Commission Administrative Paritaire	3
Conseil d'Administration	3
Conseil Scientifique et Pédagogique	1

3) Répartition par sexe des représentants du personnel au sein des instances :

Les femmes sont particulièrement bien représentées au Comité technique. Au conseil d'administration, elles sont moins représentées du fait de la proportion masculine des enseignants (6 représentants du personnel sur 12 sont élus au sein des professeurs d'enseignement artistique).

Type	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Comité Technique (4 titulaires et 4 suppléants)	3	5
Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail (4 titulaires et 4 suppléants)	5	3

Délibération n° INFO_08_RH_19_07 17_BILAN_SOCIAL_2018_PJ1

Commission Administrative Paritaire Catégorie A = 6 titulaires et 6 suppléants Catégorie B = 7 titulaires et 7 suppléants Catégorie C = 8 titulaires et 8 suppléants	Catégorie A = 5 Catégorie B = 7 Catégorie C = 8	Catégorie A = 7 Catégorie B = 7 Catégorie C = 8
Conseil d'Administration (6 titulaires et 6 suppléants)	7	3
Conseil Scientifique et Pédagogique (4 titulaires et 4 suppléants)	4	4

4) Les motifs de réunion de concertation avec les organisations syndicales (hors Comité technique / comité d'hygiène et de sécurité).

Les réunions de concertation ont été moins importantes que les années précédentes, du fait de la démission de tous les membres du Comité Technique le 20 juin 2018. Dans l'attente des élections professionnelles du 4 décembre 2018, des représentants du personnel ont été désignés provisoirement.

Conflit entre agents	0
Conflit agent / supérieur hiérarchique	0
Projets d'organisation / fonctionnement	2
Elections	1
Protocole d'accord droits syndicaux	0
Discipline	0
Régime Indemnitaires (RIFSEP)	0
Télétravail	0

5) Le nombre d'autorisations d'absences syndicales

La réglementation octroie un certain nombre de droits aux représentants syndicaux : décharge d'activité, participation à des réunions ou congrès, formations syndicales ...

Types	Nombre de jours d'autorisation d'absences	Nombre d'agents concernés
Article 16 : congrès, réunions organes directeurs...	0	0
Article 17 (crédit temps syndical) : réunions autres que congrès, réunions organes directeurs	11	2
Article 18 : CAP / CT / CSFPT	2	1
Congé de formation syndicale	2	1
Décharges d'activité de service	26 j	1

6) Elections organisées par l'ESADMM en 2018 :

Les élections professionnelles ont eu lieu le 6 décembre 2018 pour le renouvellement des représentants au Comité Technique, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, à la Commission Administrative Paritaire.

Pour le Comité Technique et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, aucune candidature n'a été déposée. Les membres ont donc été tirés au sort.

Nature de l'élection	Répartition	Durée du Mandat	Date élection	Motif de l'élection	Les élus	Prochaine élection
CSP	design : 1 PEA titulaire + 1 PEA suppléant	3 ans	28/03/18	Échéance mandat	F. Enrialgo (titulaire) / P. Delahaubemaison (suppléant)	28/03/21
	art: 2 PEA titulaires + 2 PEA suppléants	3 ans	28/03/18	Échéance mandat	A. Dezeuze (titulaire) / F. Pradeau (suppléant) / P. Carré (titulaire) / C. Marie-Castanet (suppléante)	28/03/21
	1 AEA titulaire + 1 AEA suppléant	3 ans	29/03/18	Échéance mandat	C. Pérez (titulaire) et F. Trovato (suppléante)	29/03/21
CA	1 administratif titulaire + 1 administratif suppléant	3 ans	29/01/18 puis 06/11/18	Démission titulaire avril 2018	C. Mahdessian (titulaire) / S. Cussac (suppléante)	29/01/21
	1 technique titulaire + 1 technique suppléant	3 ans	29/01/18	Échéance mandat	Daniel Martin (Titulaire) + Nicolas Costa (suppléant)	29/01/21
	1 AEA titulaire + 1 assistant suppléant	3 ans	29/01/2018	Échéance mandat	L. Jeand'heur (titulaire) + P. Architta (suppléant)	29/01/21
	3 PEA titulaires + 3 PEA suppléants	3 ans	27/03/2018	Échéance mandat	S. Deleuneville (titulaire) / R. Kerdreux (suppléant) / L. Guéhenneux (titulaire) et Denis Prisset (suppléant)	27/03/21
	1 étudiant titulaire + 1 étudiant suppléant	2 ans	06/11/2018	Echéance mandat	S. MOKDES (titulaire) / E. BATUT (suppléante)	06/11/20

ANNEXE 1**LEXIQUE RESSOURCES HUMAINES FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE****Avancement de grade :**

Acte administratif par lequel l'autorité publique accorde un avancement de grade à certains agents. La promotion est décidée librement par l'autorité publique, mais elle doit respecter certaines règles d'ancienneté dans le grade précédent. L'agent devient alors stagiaire dans le nouveau corps ou cadre d'emploi. L'avancement de grade correspond à une progression au sein d'un même corps ou cadre d'emploi.

Cadre d'emploi :

Il regroupe, dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires d'un grade relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Il existe le grade initial et les grades d'avancement. Cela équivaut à la notion de corps pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière.

Catégories :

Il existe 3 catégories de fonctionnaires, désignées par les lettres A, B et C.

Corps (Fonction publique Etat) :

Un ensemble de fonctionnaires exerçant des fonctions comparables avec la même rémunération et le même déroulement de carrière. Chaque corps est composé de plusieurs grades.

Détachement :

Se dit du cas dans lequel un fonctionnaire exerce des fonctions dans un autre corps que le sien.

Disponibilité :

Cette position particulière du fonctionnaire lui permet de quitter pendant un certain temps le cadre de la fonction publique (par exemple pour élever un enfant, travailler dans le secteur privé ou reprendre ses études...), sans démissionner. L'agent mis en disponibilité a la garantie d'être réintégré dans son grade (et non dans le même poste). Son déroulement de carrière (droit à avancement, droit à retraite...) est suspendu durant toute la période de mise en disponibilité.

Échelon :

Correspond à une situation du fonctionnaire à un moment de sa carrière. Il est attaché à un indice de rémunération.

Emploi :

Les emplois sont regroupés en corps, dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière, et en cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale. Chaque corps est constitué en grades. Les fonctionnaires ne sont pas titulaires de leur emploi. Ils sont en revanche titulaires de leur grade, qui ne peut leur être retiré qu'en cas de mesure disciplinaire.

Emploi permanent :

Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ils peuvent être pourvus:

- A temps complet : 35 heures / semaine.
- A temps non complet : inférieur à 35 heures / semaine. Attention dans ce cas il ne faut pas confondre avec la notion de temps partiel qui correspond à un aménagement du temps de travail résultant de la demande de la personne qui occupe l'emploi.

Emploi non permanent :

Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Il s'agit des emplois suivants:

- Emplois permettant de faire face à un besoin occasionnel (activité ponctuelle, surcroît momentané d'activité) ;

- Contrat d'apprentissage ;
- Emploi aidé (emploi d'avenir);
- Collaborateur de Cabinet ou de groupe d'élu.

Examen professionnel :

Les examens professionnels, qui sont en général composés d'une ou de plusieurs épreuves (souvent des entretiens professionnels) sont organisés dans le cadre de la promotion interne, c'est-à-dire en vue d'un changement de grade ou de corps ; ils ne sont donc ouverts qu'aux fonctionnaires-titulaires.

Filière :

Une filière regroupe des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Les filières sont structurées selon les grandes branches d'activité. Elles sont au nombre de huit : administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive, police municipale, services d'incendie et de secours, et animation.

Grade :

Titre qui donne vocation à occuper certains emplois. Il n'y a pas de relation univoque entre les grades et les emplois susceptibles d'être occupés. Les grades sont regroupés en cadre d'emploi ou en corps et classés sur une échelle indiciaire des salaires.

Les fonctionnaires ne sont pas titulaires de leur emploi. Ils sont en revanche titulaires de leur grade, qui ne peut leur être retiré qu'en cas de mesure disciplinaire.

Grille indiciaire :

A chaque échelon de chaque grade correspond un indice de rémunération. L'ensemble des indices constitue la grille indiciaire à partir de laquelle est calculé le traitement des fonctionnaires, c'est-à-dire leur salaire.

Mise à disposition : proche de la position du détachement mais le fonctionnaire reste rémunéré par son administration d'origine.

Mobilité :

Le terme de mobilité englobe toutes les possibilités de changement de poste : Il peut s'agir d'une mobilité géographique, par le biais des mutations, ou d'une mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire un changement de domaine d'activité. La mobilité fonctionnelle s'exerce en général par la voie du détachement, mais peut aussi résulter d'un simple changement d'affectation au sein d'une même administration ou de la réussite à un concours.

Mutation :

Elle correspond à un droit à la mobilité à l'intérieur de la fonction publique. Elle est prononcée par la collectivité d'accueil et prend effet trois mois maximum après notification à l'autorité d'origine. Toutefois ce délai peut être réduit. Dans la fonction publique territoriale, elle se traduit par un changement de collectivité, d'employeur.

Non titulaire :

Une personne travaillant dans la fonction publique et n'ayant pas le statut de fonctionnaire. Le recrutement de l'agent non titulaire intervient par dérogation aux modes réglementaires d'accès aux emplois publics et sous certaines conditions. A titre d'exemple, le statut d'agent non titulaire concerne également les collaborateurs de cabinet, les emplois de direction et les assistantes maternelles.

Prime :

Les modalités d'attribution des primes peuvent varier d'une collectivité publique à l'autre, toutefois les montants maximums autorisés sont fixés par des textes réglementaires. Une partie des primes est désormais prise en compte dans le cadre de la revalorisation additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Promotion interne :

Acte administratif par lequel l'autorité publique accorde un avancement de cadre d'emploi à certains agents. La promotion est décidée librement par l'autorité publique, mais elle doit respecter certaines



Délibération n° INFO_08_RH_19_07 17_BILAN_SOCIAL_2018 PJ1

règles d'ancienneté dans le grade précédent. La promotion interne correspond à un changement de corps ou de cadre d'emploi.

Recrutement sans concours :

Ne concerne que l'accès au 1er grade des corps de la catégorie C.

Stage :

Période probatoire de 6 mois à 2 ans située entre la réussite au concours et la nomination dans un grade et la titularisation.

Statut général :

C'est une loi qui règle les étapes de la carrière du fonctionnaire. Elle énonce ses droits et obligations. Statut particulier. Pour chaque cadre d'emploi, il est fixé par décret qui détermine les missions, rémunérations... de chacun d'entre eux.

Titularisation :

Un candidat ayant réussi un concours de la fonction publique et achevé avec succès sa période de stage ou de formation est titularisé : il passe du statut de fonctionnaire stagiaire à celui de titulaire. Il devient titulaire de son grade et peut véritablement débiter sa carrière au sein de la fonction publique.