

**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE  
INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE  
MARSEILLE MÉDITERRANÉE**

Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

**Conseil d'Administration**

**Séance du 22 octobre 2021**

**BILAN SOCIAL 2020  
Pjn°1**

Délibération n° INFO\_10\_RH\_21\_10\_22\_BILAN\_SOCIAL\_2020\_PJ1

**SOMMAIRE**

**CHAPITRE I : L'EMPLOI**

*I/LES EFFECTIFS*

*A/ CHIFFRES CLÉS de 2020*

*B/ LES DONNÉES PAR STATUT ET EMPLOI*

*C/ LES DONNÉES LIÉES A L'AGE*

*II/ LES MOUVEMENTS*

*A/ LES ENTRÉES*

*B/LES DÉPARTS*

*C/ LES MOUVEMENTS AU SEIN DE L'INSEAMM :*

*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

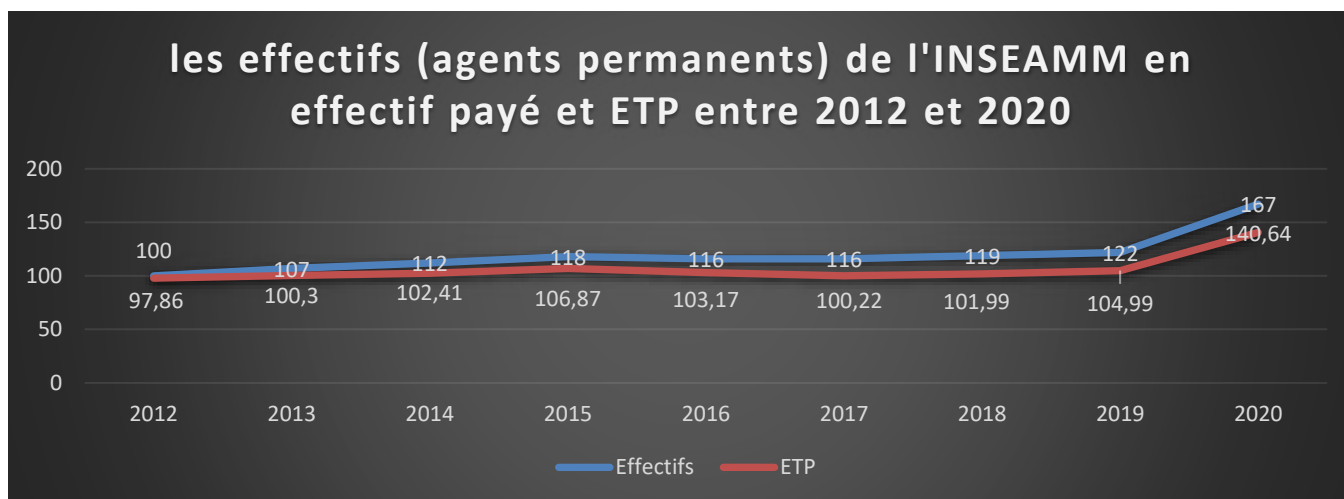
Au 31 décembre 2020, l'INSEAMM emploie 155 agent·e·s à titre permanent.

En 2020, l'Établissement a employé :

- 167 agent·e·s permanent·e·s ;
- 92 agent·e·s non permanent·e·s.

La majorité des agent·e·s à titre permanent en 2020 sont des agent·e·s de la filière artistique de la fonction publique territoriale : 60 professeur·e·s d'enseignement et 43 assistant·e·s d'enseignement artistique. Les autres agent·e·s relèvent de la filière administrative, technique et culturelle/bibliothèque.

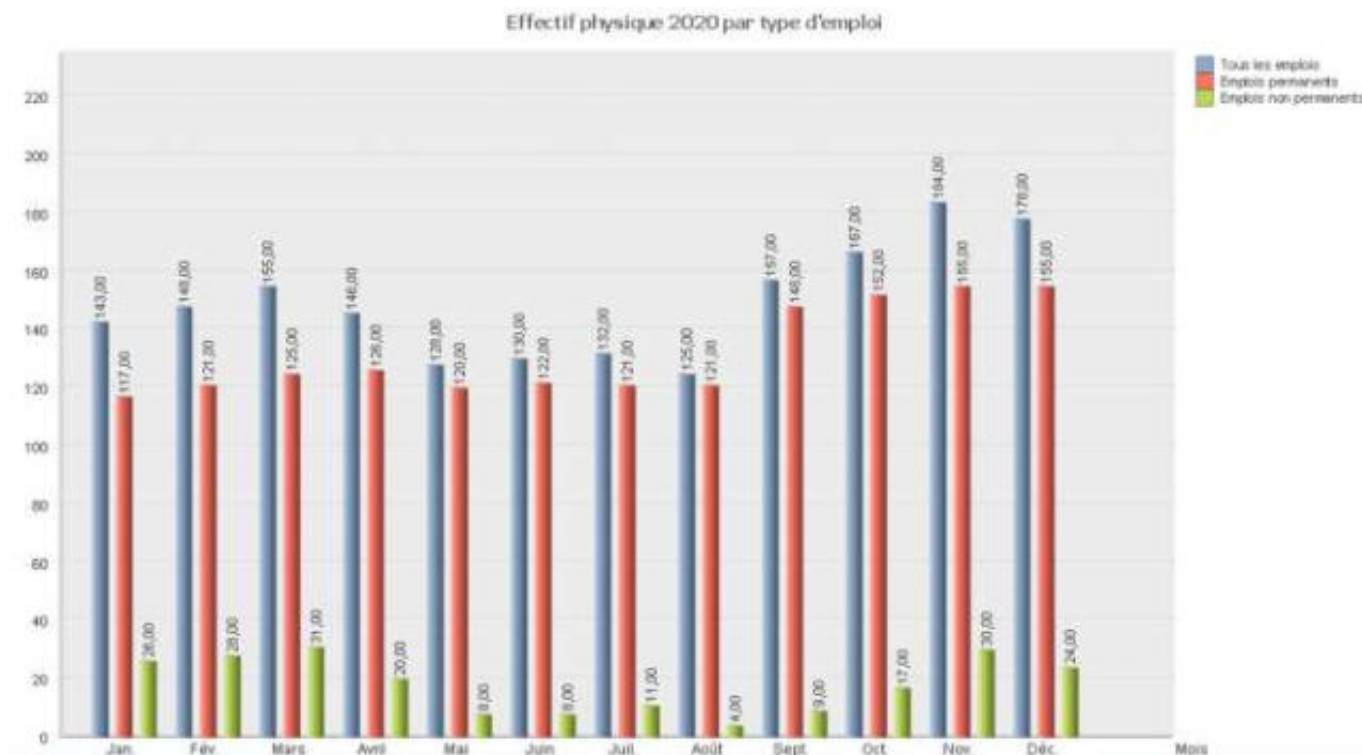
Le nombre des effectifs des agent·e·s permanent·e·s de l'INSEAMM a crû fortement entre 2012 et 2020 (cf. ci-dessous) du fait de l'intégration d'une grande partie des effectifs de Conservatoire de Marseille.



Les agent·e·s contractuel·le·s représentent la totalité des agent·e·s non permanent·e·s et 43 % chez les agent·e·s permanent·e·s. Par ailleurs, les contractuel·le·s sont plus nombreu·ses·x chez les professeur·e·s (24 en 2020) et les assistant·e·s (22 en 2020).

**B/ DONNÉES PAR STATUT ET EMPLOI****1) Les effectifs 2020 (mois par mois) par type d'emploi (permanents et non permanents)**

Plusieurs emplois permanents (administratifs, enseignants) ont été pourvus courant 2020 dans le cadre de l'intégration du Conservatoire de Marseille au sein de l'établissement.

**2) L'effectif et ETP permanents au 31/12/20 par statut et sexe**

La majorité des agent.e.s permanents sont des agent.e.s titulaires, même si le nombre d'agent.e.s contractuel.le.s reste important à l'INSEAMM, notamment chez les enseignant.e.s.

SALARIÉS en emplois permanents	HOMMES	FEMMES	NOMBRE	Équivalents Temps Plein
Fonctionnaires INSEAMM	51	38	89	81,44
Stagiaires INSEAMM	4	6	10	10
<b>Personnel titulaire de la Fonction publique territoriale</b>	<b>55</b>	<b>44</b>	<b>99</b>	<b>91,44</b>
<b>Personnel non titulaire</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>49,2</b>
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>64</b>	<b>59</b>	<b>123</b>	<b>140,64</b>

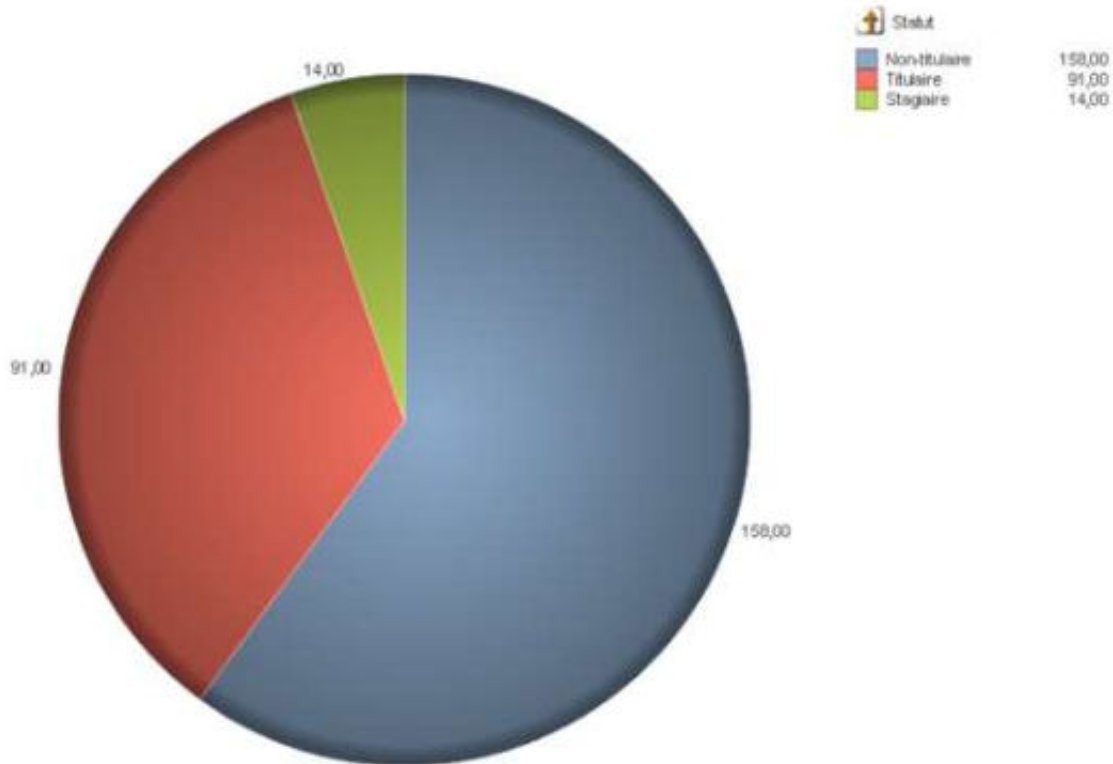
**3) Effectif physique (emplois permanents et non permanents) sur l'année 2020 par type de statut**

158 agent.e.s non titulaires recruté.e.s en 2020 se répartissent sur des :

- Emplois permanents : 167

- Emplois non permanents (modèles, intervenant·e·s extérieur·e·s, preneur·se·s de notes...) : 86 (-18% par rapport à 2019, notamment à cause de la crise sanitaire)

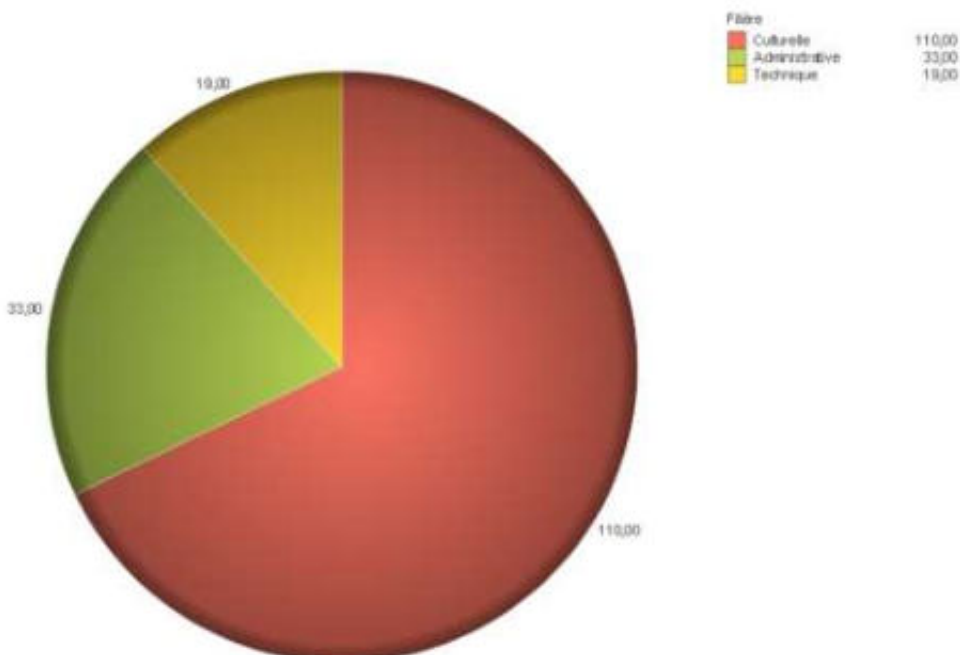
Effectif physique 2020 pour tous les emplois par statut



#### **4) Effectif des emplois permanents sur l'année 2020 par filière**

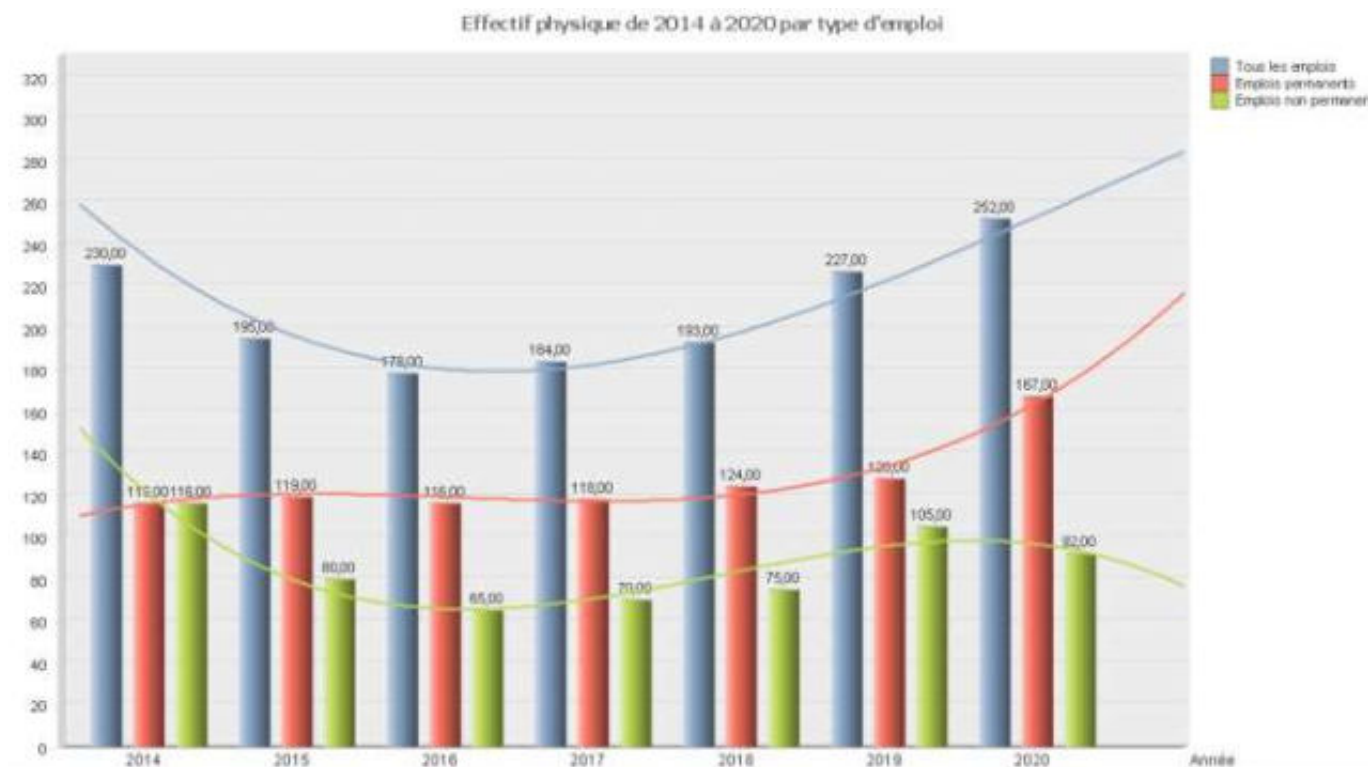
Les agent·e·s de la filière culturelle représentent 67.9% des effectifs permanents.

Effectif payé 2020 pour les emplois permanents



### **5) L'historique des effectifs (agent.e.s permanents et non permanents)**

En 2020, le nombre des effectifs permanents a augmenté par rapport à 2019 du fait de l'absorption du Conservatoire de Marseille alors que l'effectif des agents non permanents a diminué en raison de la crise sanitaire.



### **6) Les effectifs payés du personnel permanent (agents titulaires et contractuels) au 31 décembre 2020 par cadre d'emploi / filière / genre :**

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.

Les agent.e.s de catégorie C dans la filière administrative sont uniquement des femmes.

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

Le total des agent.e.s par filière se répartit de la manière suivante (cf. détail ci-dessous)

- administrative : 8 hommes/ 23 femmes.
- culturelle : 62 hommes/ 43 femmes.
- technique : 13 hommes/ 1 femme.

Filière	Cadre d'emploi	Sexe	Nombre d'agents permanents
Administrative	Adjoints administratifs	Femme	13
	Administrateurs Territoriaux	Homme	1
	Attachés territoriaux	Femme	7
		Homme	4
	Rédacteurs territoriaux	Femme	3
		Homme	3
Culturelle	Adjoints du patrimoine	Femme	4
		Homme	2
	Assistant de conservation	Femme	1
	Assistant d'enseignement artistique	Femme	17
		Homme	24
	Professeurs d'enseignement artistique	Femme	21
		Homme	36
	Technique	Adjoints techniques	Femme
Homme			7
Agents de Maîtrise et ppal		Homme	2
Ingénieurs territoriaux		Homme	1
Techniciens territoriaux		Homme	3

### **7) Les effectifs physiques en décembre 2020 du personnel permanent par catégorie et par service :**

L'essentiel des effectifs de l'INSEAMM relève de la catégorie A, en raison de la part importante des professeur·e·s d'enseignement artistique dans l'établissement (34.8% des emplois permanents).

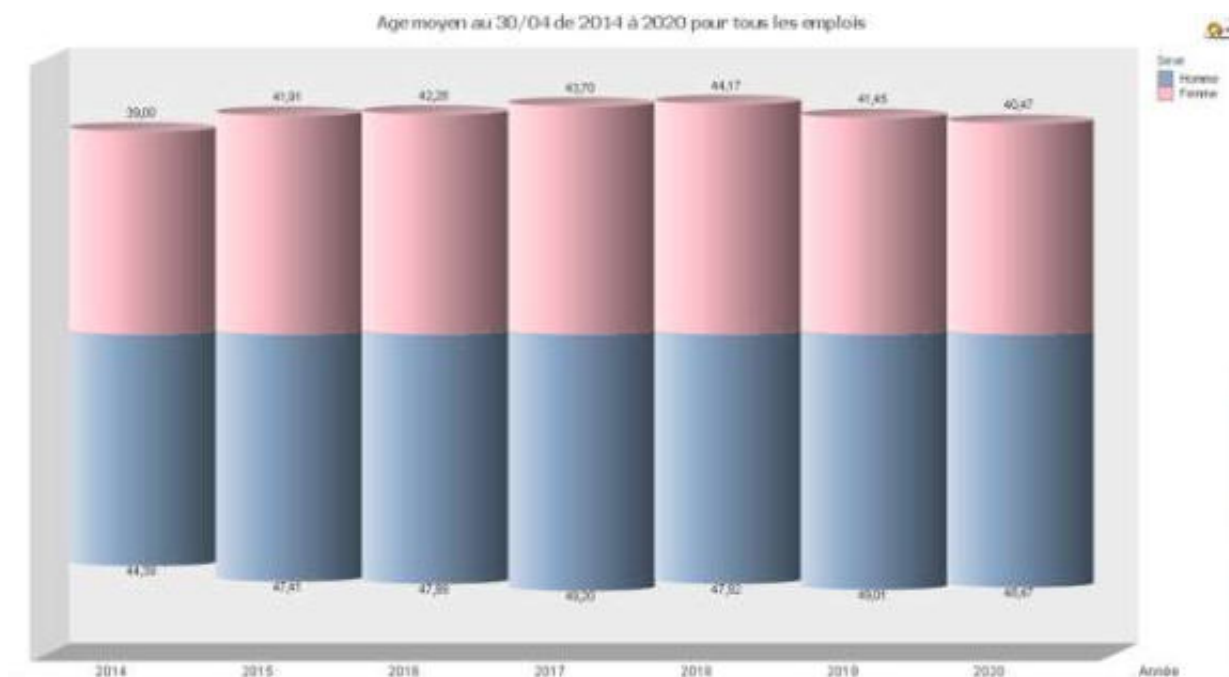
	Service	A	B	C
<b>Service des Enseignements, de la Recherche et de la vie Étudiante – Beaux-Arts</b>	Pédagogie administration	2	2	5
	Pédagogie Art	16	11	0
	Pédagogie Design	10	3	0
	Pédagogie Théorie	13	0	0
	Pédagogie Pisourd	0	1	0
	Relations internationales	0	1	1
	Classe préparatoire	2	3	0

	Service	A	B	C
<b>Service des Éditions et des Relations Extérieures – Beaux-Arts</b>	Bibliothèque	0	1	3
	Communication	1	1	2
<b>Secrétariat Général</b>	Financements / mécénat / partenaires	1	0	0
	Comptabilité / budget	1	3	1
	Marchés publics / juridique	0	1	0
	Service technique	0	1	8
	Ressources humaines	1	0	3
	Service	A	B	C
<b>Service des Enseignements – Conservatoire</b>	Enseignement	13	13	0
	Sécurité et logistique	0	0	1

## C/ DONNÉES LIÉES A L'ÂGE

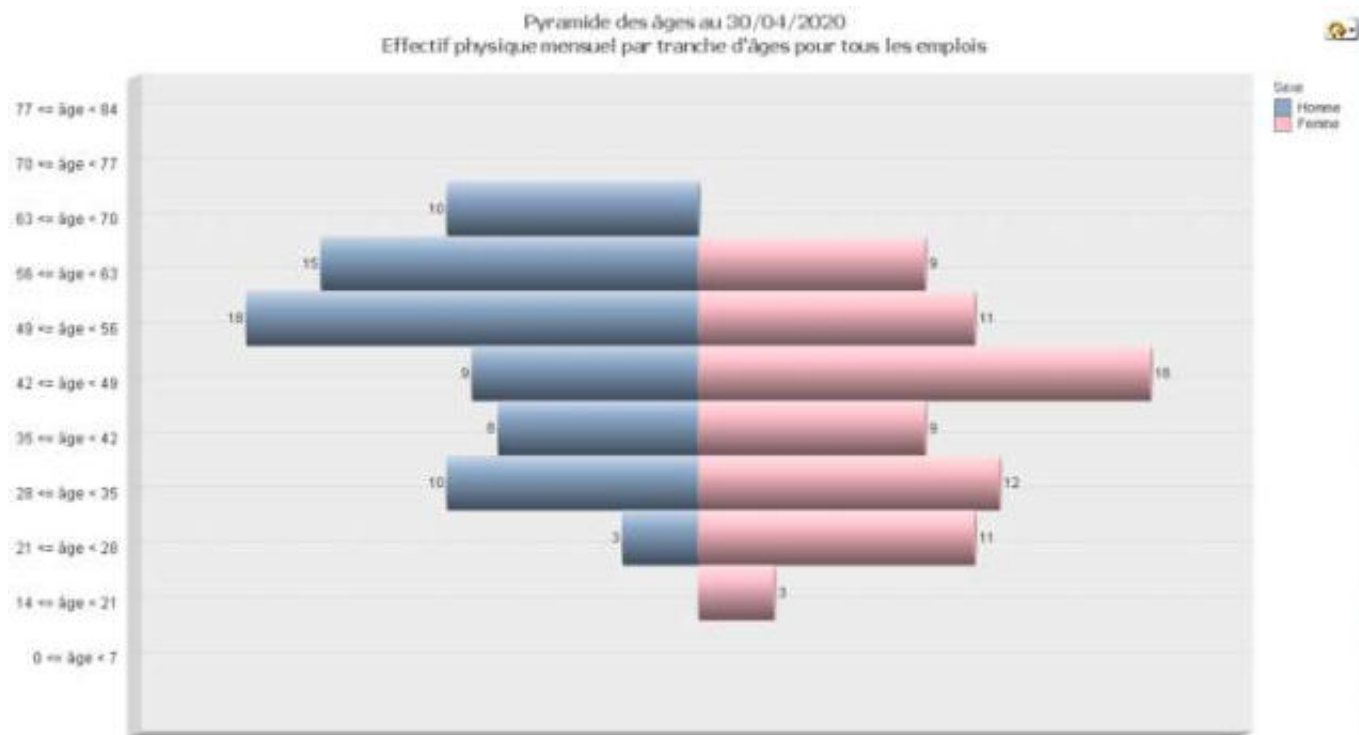
### 1) Évolution de l'âge entre 2014 et 2020 :

En 2020, l'âge moyen des femmes agentes de l'INSEAMM a baissé d'un an et passe ainsi à 41 ans. Ce rajeunissement s'explique par le recrutement de 7 femmes en 2018 et 1 en 2019, dont la plupart a moins de 40 ans. L'âge moyen des hommes est de 49 ans, 6 hommes avaient plus de 60 ans (essentiellement des enseignants) et 6 hommes avaient entre 50 et 59 ans.



**2) Pyramide des âges au 30/04/2020 des effectifs (agent.e.s permanent.e.s et non permanent.e.s)**

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

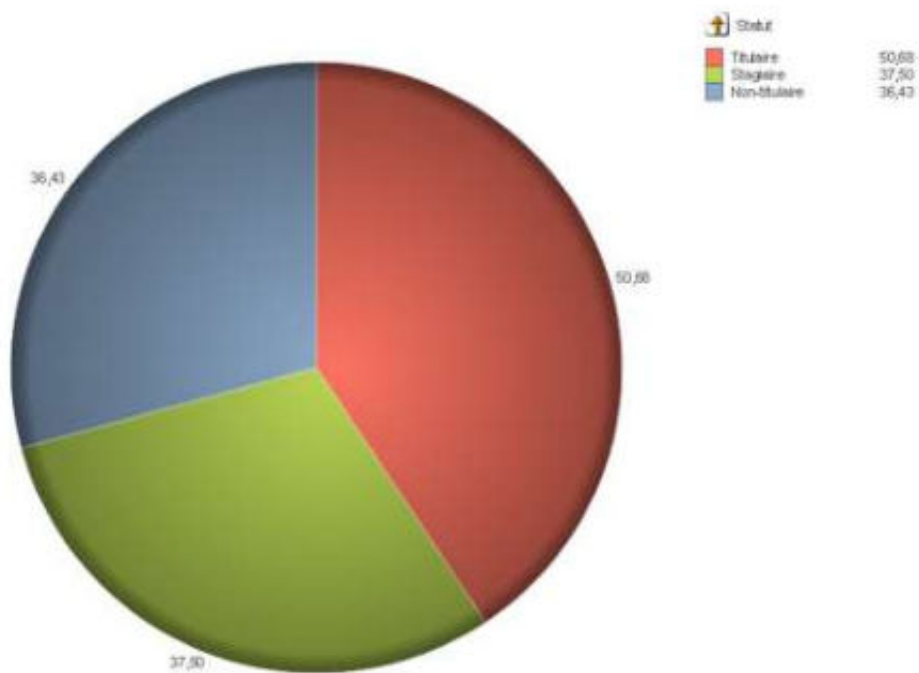


**3) L'âge moyen au 30/04/2020 pour tous les emplois (permanents et non permanents) par statut et par filières :**

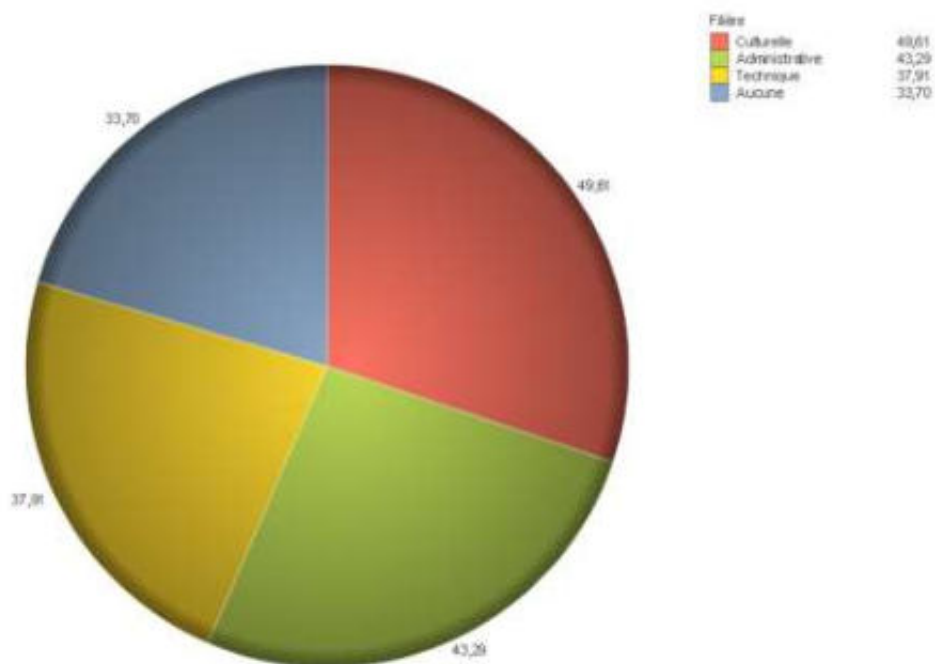
Les agent.e.s titulaires sont les plus âgés. La filière culturelle est la plus âgée, avec notamment 13 professeurs et assistants d’enseignement artistiques qui avaient plus de 60 ans, tous des hommes.



Age moyen au 30/04/2020 pour tous les emplois par statut



Age moyen au 30/04/2020 pour tous les emplois



## II) MOUVEMENTS

### A) ENTRÉES

#### 1) Les recrutements en 2020 :

- \* 15 agent.e.s ont été recruté.e.s en 2020 pour les Beaux-Arts, pour occuper les fonctions suivantes :
  - Agente de gestion bibliothèque ;
  - 4 enseignant.e.s artistiques : arts plastique (3), performance ;
  - 4 Monit.eurs.rices ;
  - Agent de maintenance polyvalent ;
  - Agent de maintenance polyvalent – atelier métal ;
  - Chargée de mobilité internationale ;
  - Agente de bureau ;
  - Chargée de production ;
- \* 27 agent.e.s ont été recrutés en 2020 pour le Conservatoire, pour occuper les fonctions suivantes :
  - 26 enseignant.e.s artistiques : orgue, formation musicale (4), basson, piano (8), direction d'orchestre, clarinette (2), flûte traversière, chant choral (2), art dramatique (2), guitare (2), jazz (2), alto ;
  - Agent.e.s accueil / surveillance ;
- \* 3 agent.e.s ont été recrutés en 2020 pour le secrétariat général de l'INSEAMM, pour occuper les fonctions suivantes :
  - Assistante RH ;
  - Gestionnaire comptable et financier (2).
- \* 1 assistant a été recruté pour assurer les missions de gestionnaire CFPI à l'IFAMM ;

Statut des agents	Agents municipaux ayant intégré l'INSEAMM	Agents recrutés en 2015	Agents recrutés en 2016	Agents recrutés en 2017	Agents recrutés en 2018	Agents recrutés en 2019	Agents recrutés en 2020	
<b>Titulaires</b>	56	1	1	1	1	0	7	67
<b>Non titulaires</b>	10	4	3	8	13	12	38	88
<b>Total</b>	66	5	4	9	14	12	45	155

#### 2) Le nombre d'arrivées d'agent.e.s permanent.e.s en 2020 au sein de l'INSEAMM :

Du fait de l'absorption d'une partie du Conservatoire, l'INSEAMM a recruté afin de renforcer les équipes des fonctions support et transformer les contrats de vacations des professeur.e.s du conservatoire en CDD.

Types de recrutement	Beaux-Arts	Conservatoire	Secrétariat Général - INSEAMM
Mutation	1	0	0
Détachement	0	0	0
Contrat	14	27	3

**B) DÉPARTS****1) Départs d'agents permanents en 2020 :**

3 agent.e.s sont partis à la retraite en 2020.

Motifs	Service des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	Conservatoire	Secrétariat Général
Mutation	0	0	0
Décès	0	0	0
Détachement	0	0	0
Fin de mise à disposition	0	0	0
Retraite	3	0	0
Disponibilité	0	0	0
Démission	0	0	0
Non renouvellement de CDD	0	3	0

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

Disponibilité de droit	Disponibilité discrétionnaire
1	0

**C) MOUVEMENTS :****1) Le nombre d'agent.e.s permanents en 2020 ayant 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'agent.e.s permanents devenu.e.s stagiaires en 2020**

Conformément à la réglementation, l'INSEAMM s'efforce de réduire le nombre d'agent.e.s non titulaires. Il est à préciser que le recrutement d'agent.e.s titulaire.s dans le grade des professeur.e.s 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 – Beaux-Arts	Conservatoire	Secrétariat Général
Direct (catégorie C)	1	0	0
Concours	5	4	0
Sélection professionnelle	0	0	0

- **Nombre d'agent.e.s permanent.e.s ayant bénéficié d'un CDI depuis 2012**

Années	Hommes	Femmes
2012	0	0
2013	2	1
2014	0	0
2015	1	1
2016	0	0
2017	0	0
2018	3	1
2019	0	1
2020	3	0
<b>total</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

La réglementation permet de contractualiser à durée indéterminée les agents en CDD depuis 6 ans. Ces dispositions ont été appliquées à 3 agent en 2020, 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 9 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 : 9 en 2020**

Tous les agent.e.s remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade sont présentés pour avis à la Commission administrative paritaire (CAP). L'INSEAMM 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
<b>Professeur d'enseignement artistique Hors Classe</b>	1	0
<b>Attaché hors classe</b>	0	0
<b>Adjoint du patrimoine principal 1<sup>re</sup> classe</b>	0	0
<b>Assistant d'enseignement artistique principal 1<sup>ère</sup> classe</b>	0	1
<b>Rédacteur principal 1<sup>er</sup> classe</b>	0	1
<b>Agent de maîtrise</b>	0	0
<b>Agent maîtrise principal</b>	0	0

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

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

- **Avancements d'échelon en 2020 :**

<b>Grades</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
Directeur	0	0
Attaché hors classe	1	0
Attaché	2	2
Ingénieur principal	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	5	0
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	1	2
Assistant d'enseignement artistique principal 1 <sup>re</sup> classe	2	3
Assistant d'enseignement artistique principal 2 <sup>e</sup> classe	0	1
Assistant d'enseignement artistique	2	0
Technicien principal 2 <sup>e</sup> classe	1	0
Technicien	1	0
Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe	0	0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	1	0
Adjoint technique	2	1
Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	0	1
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	0	2
Adjoint administratif	0	1
Adjoint du patrimoine	0	1
Adjoint du patrimoine principal 2 <sup>e</sup> classe	0	0
Adjoint du patrimoine principal 1 <sup>re</sup> classe	0	0
Agent de maîtrise principal	1	0
Rédacteur principal 1 <sup>re</sup> classe	0	1
Rédacteur principal 2 <sup>e</sup> classe	0	1
Assistant de conservation	1	0
Assistant de conservation principal de 1 <sup>re</sup> classe	0	1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>17</b>

**4) Renouvellement et roulement de l'emploi**

Le renouvellement de l'emploi est caractérisé par le rythme de renouvellement des agent.e.s sur une période donnée. Un roulement important signifie que le rythme des renouvellements des effectifs est important et qu'il y a beaucoup de départs qui sont suivis de recrutements. Cet indicateur est important car il va décrire l'ambiance au travail mais aussi les coûts des départs et des arrivées de ces effectifs. Le roulement est exprimé en pourcentage.

Le calcul se fait de la manière suivante :  
 (Nombre de départs+ nombre d'arrivées) pendant l'année N/2  
 ----- x100

Effectif total au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N

Il est impossible d'analyser seul le taux de roulement et d'en tirer des conclusions. Il est nécessaire de le croiser avec d'autres résultats comme celui du nombre de démission, le nombre des licenciements, le nombre de fin de période d'essai, le taux de fin de CDD, le nombre de mutations externes...

Il est aussi pertinent d'affiner ces données par service (les enseignant.e.s ne seront pas pris en compte dans les données suivantes).

## 2020

	Effectif (agents permanents) au 1/1/20	Nombre d' arrivées (tous motifs confondus)	Nombre départs (tout motifs confondus)	Nombre de démission	Nombre de licenciement	Nombre de disponibilités	Nombre de mutation externe	fin de période d'essai	fin de CDD
DG/ service qualité de vie	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Service juridique / achats/ marchés	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Finances /compta /paie	3	2	0	0	0	0	0	0	0
RH	3	1	0	0	0	0	0	0	0
TIC	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Service technique BA	6	2	0	0	0	0	0	0	0
Communication BA	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque BA	4	1	1	0	0	0	0	0	1
Secrétariat pédagogie BA	11	4	1	0	0	1	0	0	0
Financements / partenariats	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Magasin BA	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène et sécurité	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 2019

	Effectif (agents permanents) au 1/1/19	Nombre d' arrivées (tous motifs confondus)	Nombre départs (tout motifs confondus)	Nombre de démission	Nombre de licenciement	Nombre de disponibilités	Nombre de mutation externe	fin de période d'essai	fin de CDD
DG/ service qualité de vie	6	0	2	0	0	0	1	0	0
Service juridique / achats/ marchés	1			0	0	0	0	0	0
Finances /compta /paie	3	0	0	0	0	0	0	0	0
RH	2	1	0	0	0	0	0	0	0
TIC	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Service technique BA	6	0	1	0	0	1	0	0	0
Communication BA	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque BA	5	2	2	1	0	0	0	0	1
Secrétariat pédagogie BA	10	5	3	0	0	1	1	0	0
Financements / partenariats	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Magasin BA	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène et sécurité	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**2018**

	Effectif (agents permanents) au 1/1/18	Nombre d' arrivées (tous motifs confondus)	Nombre départs (tout motifs confondus)	Nombre de démission	Nombre de licenciement	Nombre de disponibilités	Nombre de mutation externe	fin de période d'essai	fin de CDD
DG/ service qualité de vie	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Service juridique / achats/ marchés	1	1	1	0	0	0	1	0	0
Finances /compta /paie	3	0	0	0	0	0	0	0	0
RH	2	0	0	0	0	0	0	0	0
TIC	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Service technique BA	5	1	0	0	0	0	0	0	0
Communication BA	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque BA	4	2	1	0	0	0	0	0	1
Secrétariat pédagogie BA	10	1	2	0	0	1	0	0	0
Financements / partenariats	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Magasin BA	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène et sécurité	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**2017**

	Effectif (agents permanents) au 1/1/17	Nombre d' arrivées (tous motifs confondus)	Nombre départs (tout motifs confondus)	Nombre de démission	Nombre de licenciement	Nombre de disponibilités	Nombre de mutation externe	fin de période d'essai	fin de CDD
DG/ service qualité de vie	6	1	1	0	0	1	0	0	0
Service juridique / achats/ marchés	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Finances /compta /paie	3	1	1	0	0	0	1	0	0
RH	2	0	0	0	0	0	0	0	0
TIC	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Service technique BA	6	0	1	0	0	1	0	0	0
Communication BA	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque BA	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Secrétariat pédagogie BA	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Financements / partenariats	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Magasin BA	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène et sécurité	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

En 2020 : taux de roulement :

$$\frac{(2+10) / 2}{42} \times 100 = 14,28 \%$$

En 2019 : taux de roulement :

$$\frac{(7+9) / 2}{42} \times 100 = 19,04 \%$$

En 2018 : taux de roulement :

$$\frac{(3+7) / 2}{37} \times 100 = 13,51 \%$$

En 2017 : taux de roulement :

$$\frac{(4+5) / 2}{36} \times 100 = 12,50 \%$$

Au vu des chiffres suivants, on constate que le taux de roulement est en baisse par rapport à 2019.

La bibliothèque dispose d'un taux de roulement important depuis plusieurs années en raison du choix de recruter des étudiants ou des diplômés en qualité d'agent de bibliothèque dans le cadre de l'insertion professionnelle.

Le service pédagogique des Beaux-Arts fait l'objet d'un roulement régulier en raison de l'évolution régulière des programmes pédagogiques et de l'organisation des services.

Il est constaté que les métiers dans certains secteurs font l'objet de pénurie de recrutement (dans l'EPCC comme dans l'ensemble de la fonction publique territoriale) :

- Métiers liés à la compatibilité,
- Métiers liés au secteur juridique/marchés publics,



### III/ RÉMUNÉRATION

#### **A) MASSE SALARIALE**

##### **1) Généralités :**

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

La rémunération des agent.e.s de l'INSEAMM 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 tous les agent.e.s administratifs et techniques a été rénové 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 (IFTS).

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 dépenses de fonctionnement sont constituées à 88 % de la masse salariale (Personnels permanents et non permanents).

Les charges de personnel, déduction faite des atténuations de charges (70 161,35€), s'élèvent à 5.999. 601,42€, contre 5.588.411,77€ pour l'année 2019 (déduction faite des atténuations de charges 54.090,14€), soit une augmentation de 7,36 %.

Cette augmentation significative s'explique par l'élargissement des activités de l'EPCC. En premier lieu, l'INSEAMM s'est engagé dans un mouvement de dé-précarisation du corps enseignant du Conservatoire (Contractualisation des vacataires, mutations) dès le mois de Septembre 2020. Cette action représente un effort financier de 308.764,94 € pour 25 ETP. En outre, l'INSEAMM a procédé dès Septembre au remplacement de postes vacants (équipe enseignante et administrative) pour un montant de 23.470,74 €.

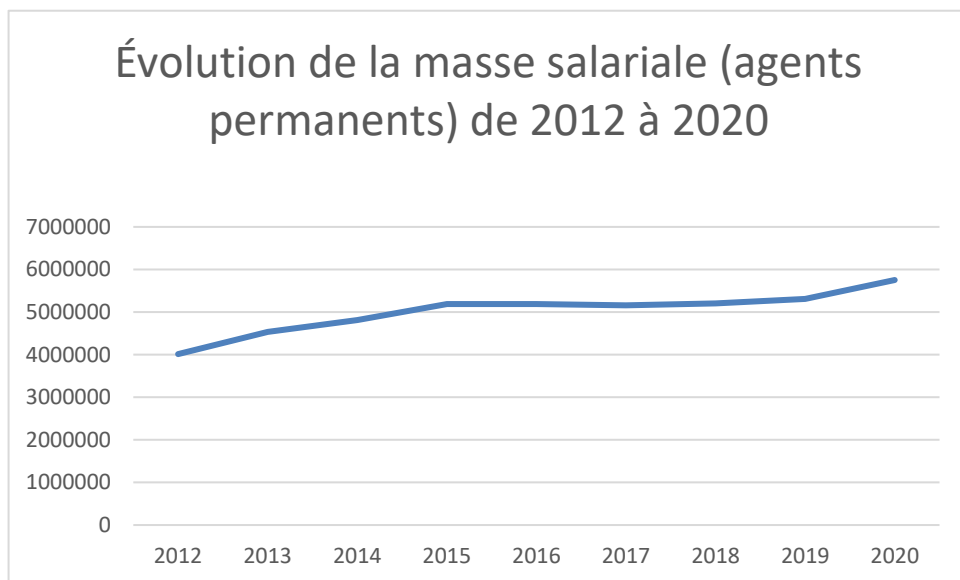
Enfin, au-delà de la mise à niveau des avantages sociaux par rapport à ceux du Conservatoire, l'INSEAMM a amorcé un renforcement de ses effectifs au 2nd semestre 2020 (7 ETP recrutés / 46 prévus par l'étude financière). Cela représente un effort financier de 63.560,74 €.

La masse salariale (PERSONNELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS HORS INTERVENANTS PONCTUELS) est de 5.947.131,70 €. Elle comprend :

- La rémunération brute du personnel (Traitement de Base, Indemnité de Résidence, Supplément Familial de traitement, Régime Indemnitaire, Participation Employeur Mutuelle...)
- Les charges patronales (Retraite CNRACL / IRCANTEC / RAFFP, URSSAF, Centre de Gestion, Cotisation au Fonds National de Compensation du Supplément Familial...)
- Les charges sociales (Tickets Restaurants, Comité d'Action Sociale, Participation Employeur Abonnement Transport en Commun, Médecine professionnelle...).

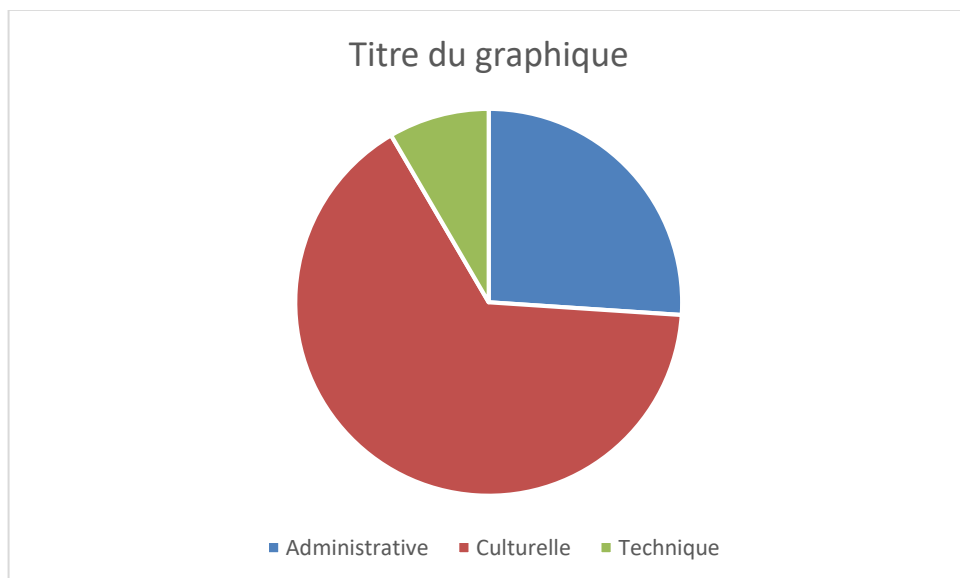
## **2) L'évolution de la masse salariale (agents permanents) de 2012 à 2020**

La masse salariale est restée relativement stable entre 2015 et 2019. Le recrutement d'enseignant.e.s au CRR en septembre 2020 a fait augmenter significativement la masse salariale des agent.e.s permanent.e.s. Cette progression sera importante en 2021 du fait de l'intégration de tous les enseignant.e.s au CRR.



## **3) La masse salariale par emplois et filière**

La masse salariale allouée à la filière culturelle (dont enseignant.e.s) représente la plus forte proportion de la masse salariale.



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

La masse salariale a augmenté en 2020 du fait notamment des recrutements au CRR au 1/9/21 (dé-précarisation des vacataires) :

- 4 stagiaires ;
- 6 titulaires par voie de mutation ;
- 15 non titulaires ;

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	2019	2020
Titulaires	2 806 399	3 037 762	3 315 907	3 826 782	3 861 124	3 857 344	3 880 342	3 890 752	<b>3 934 776</b>
Stagiaires	52 763	129 673	346 061	178 008	134 989	126 569	95 010	163 080	336 188
Non titulaires	1 263 712	1 493 247	1 424 400	1 342 280	1 329 599	1 295 332	1 405 994	1 467 858	1 680 966
<b>Total</b>	<b>4 122 875</b>	<b>4 660 683</b>	<b>5 086 369</b>	<b>5 347 071</b>	<b>5 325 714</b>	<b>5 279 246</b>	<b>5 381 947</b>	<b>5 521 692</b>	<b>5 952 931</b>

Le GVT est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant

Le GVT est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale. Les deux autres sont la valeur du point d'indice salarial et l'évolution du nombre total de fonctionnaires.

Le glissement vieillesse technicité (GVT) positif est un solde qui traduit l'augmentation de la masse salariale du fait de la progression des agents dans leurs grilles indiciaires (changements d'échelon, de grade ou de corps). Le GVT est en revanche négatif (ou « effet noria ») lorsque les nouveaux recrutés ont un indice plus bas que les agents qui quittent l'organisme. Dans les faits, il est le plus souvent positif, il augmente en conséquence mécaniquement les dépenses.

#### Calcul du GVT positif pour l'INSEAMM :

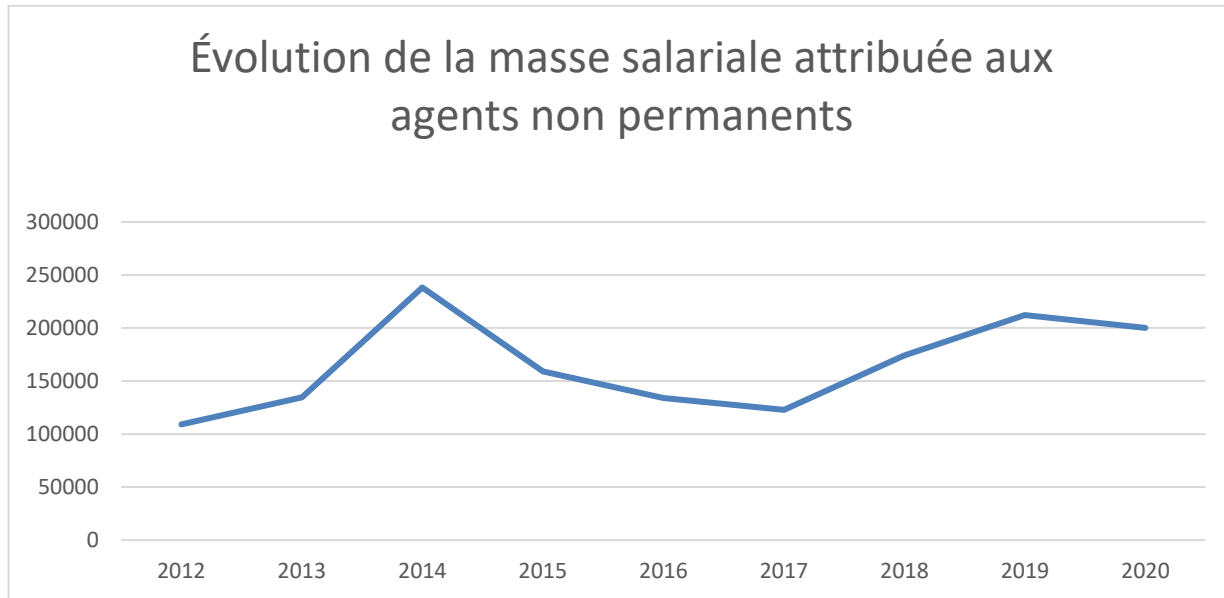
Méthode de calcul : Evolution 2021/2022 de l'Indice Majoré du personnel permanent titulaire (sur effectif constant - présence requise sur 12 mois sur les 2 années).

Prise en compte de l'avancement automatique de la grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais de concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « Technicité »)

Le % GVT obtenu s'élève à 1.50 %

## **5) L'évolution de la masse salariale des agent.e.s non permanent.e.s depuis 2012**

En 2020, plusieurs étudiants / diplômés non permanent.e.s ont été recruté.e.s sur l'année universitaire 2020-2021 pour assurer des fonctions de moni.teurs.trices d'année (régie, première année ....).



€

#### **6) La masse salariale des agent.e.s permanent.e.s par secteur et par statut**

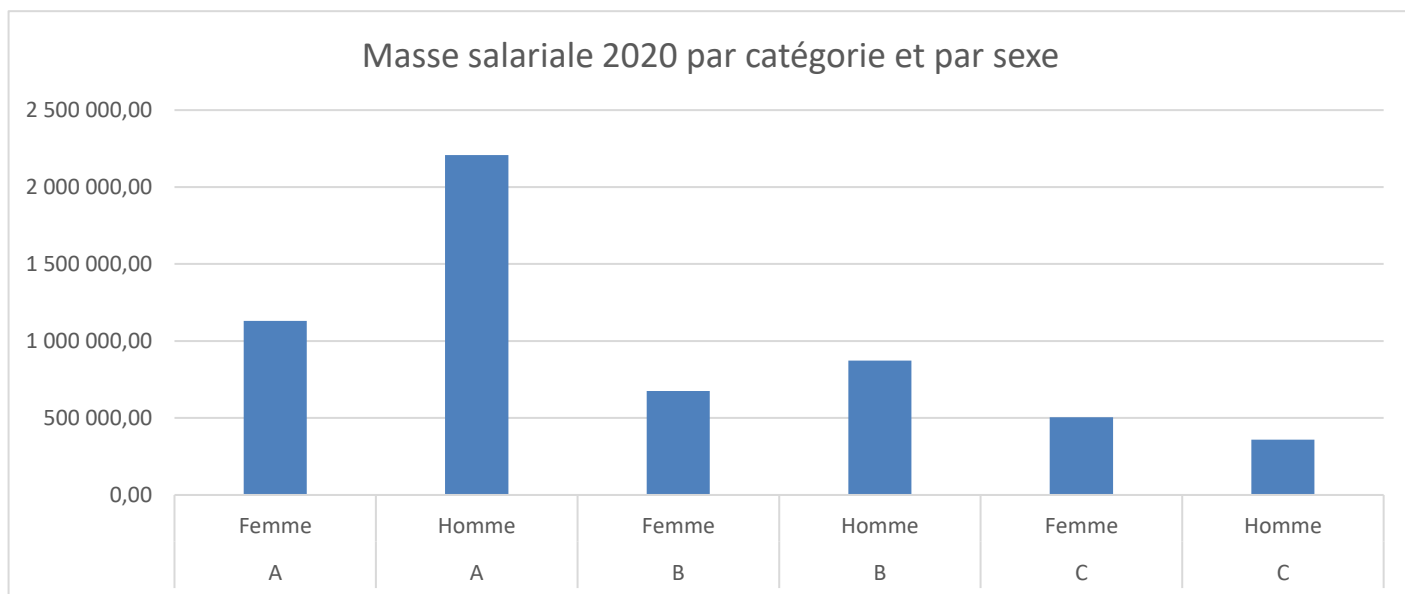
Plusieurs recrutements d'agent.e.s non titulaires ont eu lieu dans les services supports (RH, finances, régie technique BA) ainsi qu'aux Beaux-Arts de Marseille (+43%).

Les dépenses de personnel (agent.e.s permanent.e.s) relatives à la pédagogie représentent en 2020 61.63% de la masse salariale totale.)

	Agents administratifs et techniques (filière administrative, culturelle et administrative)		Enseignants (professeurs et assistants d'enseignement artistiques)	
	titulaires / stagiaires	non titulaires	titulaires / stagiaires	non titulaires
<b>2016</b>	1 386 119€	543 872€	2 574 839€	651 781€
<b>2017</b>	1 408 696€	482 631€	2 527 733€	689 922€
<b>2018</b>	1 507 179€	547 651€	2 468 774€	684 074€
<b>2019</b>	1 553 312€	484 826€	2 477 197€	765 758€
<b>2020</b>	1 510 875€	696 254€	2 760 089€	785 671€

## 7) La masse salariale 2018 des agent.e.s permanent.e.s par catégorie et par sexe

On constate une forte disparité de la masse salariale entre hommes et femmes pour les agent.e.s de catégorie A. Cet écart se réduit en catégorie B et C. la filière enseignante est fortement masculinisée et représente la majorité des effectifs.



## B) RÉMUNÉRATION DES AGENT.E.S (en euros)

Les mois de mars/avril/mai 2020 ont été impactés par la crise sanitaire du COVID 19.

Il est rappelé que les agent.e.s non permanent.e.s sont payé.e.s à la vacation (conformément à la délibération y afférant) :

- A l'heure : 25€ brut de l'heure pour les modèles, 12,53€ brut de l'heure pour les moniteurs.trices, 35/45/55€ brut de l'heure pour les enseignant.e.s....
- 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 2020 et septembre 2020 sont dus aux recrutements d'enseignant.e.s en cdd au conservatoire (dé-précarisation des vacataires).

Mois	2016	2017	2018	2019	2020
Janvier	244 433	241 816	231 250	235 859	235 962
Février	245 072	241 121	231 858	233 037	236 015
Mars	249 659	241 688	243 178	235 612	243 992
Avril	240 927	236 850	243 381	237 061	234 811
Mai	245 533	239 124	245 634	232 023	236 674
Juin	252 672	247 002	243 960	235 527	237 691
Juil.	236 160	224 233	239 784	225 266	228 798
Août	230 475	214 069	228 811	217 873	222 343
Septembre	233 550	227 926	232 775	223 539	267 620
Octobre	239 285	236 747	240 256	223 313	297 527
Novembre	245 806	241 054	225 158	240 663	296 792
Décembre	234 878	249 680	235 046	232 542	297 489

### **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 2020 par filière, catégorie, sexe en euros :**

Les agents des services administratifs et techniques ont perçu en 2020 essentiellement deux primes

- RIFSEEP - IFSE (part fixe)
- RIFSEEP - CIA (part variable)

Les primes ont été remplacées 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	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale	Effectif payé.
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	106 224,47	7,00
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	33 155,86	5,00
Femme	B	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	10 032,00	1,00
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	43 938,75	15,00
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	6 489,32	6,00
Femme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	4 520,32	2,00
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	112 468,00	5,00
Homme	B	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	9 458,34	3,00
Homme	C	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	916,66	1,00
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	3 550,00	2,00
Homme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	22 900,66	8,00

Sexe	Catégorie	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale	Effectif
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	2 420,00	6
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	970,00	3
Femme	B	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	400,00	1
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	2 710,00	10
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	400,00	3
Femme	C	Technique	RIFSEEP - CIA (part variable)	300,00	1
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	910,00	2
Homme	B	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	400,00	1
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	200,00	1
Homme	C	Technique	RIFSEEP - CIA (part variable)	950,00	8
			<b>Total</b>	<b>9 660,00</b>	

41 agent.e.s ont bénéficié de la part variable du RIFSEEP (Complément Indemnitaire Annuel - CIA), dont 14 hommes. Celle-ci a largement profité aux femmes dans toutes les filières puisque cette part a représenté 74% du total du CIA.

## **2) Les montants des primes des agents permanents enseignants (hors NBI, indemnité de résidence, supplément familial, heures supplémentaires) par cadre d'emploi et par sexe en 2020 :**

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

Cadre d'emploi	Sexe	Élément de salaire détaillé	Masse salariale	Effectif physique.
Professeurs Enseig. Artistique	Femme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	16 119,87	19,00
Professeurs Enseig. Artistique	Femme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	14 027,77	15,00
Professeurs Enseig. Artistique	Homme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	34 230,24	33,00
Professeurs Enseig. Artistique	Homme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	36 757,36	29,00
Assistant d'enseign. artistique	Femme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	11 038,28	15,00
Assistant d'enseign. artistique	Femme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	6 513,79	7,00
Assistant d'enseign. artistique	Homme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	19 162,41	21,00
Assistant d'enseign. artistique	Homme	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	8 912,28	10,00
			<b>146 762,00</b>	<b>88,00</b>

## **3) Les primes moyennes par sexe et par filière des agent.e.s permanent.e.s en 2020 (en euros) :**

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

2019	Filière culturelle		Écart F/H	Filière administrative		Écart F/H	Filière technique		Écart F/H
	H	F		H	F		H	F	
<b>A</b>	247	176	-71	2131	1315	-816	718	699	-19
<b>B</b>	193	243	50	nc	742	nc	635	nc	nc
<b>C</b>	265	163	-102	nc	455	nc	407	397	-10

2020	Filière culturelle		Écart F/H	Filière administrative		Écart F/H	Filière technique		Écart F/H
	H	F		H	F		H	F	
<b>A</b>	280	210	-70	2170	1460	-710	751	NC	NC
<b>B</b>	230	206	-24	539	780	241	486	NC	NC
<b>C</b>	260	178	-82	101	428	327	411	267	-144

Au sein de la filière administrative, les primes moyennes sont plus importantes chez les femmes de catégorie C et B (chiffre proportionnel à la part plus importante dans les effectifs).

Un écart important est à noter pour les primes de la catégorie A de la filière administrative entre les femmes et les hommes, même s'il s'est réduit en 2020.

L'établissement prend en considération ces données dans le cadre de la révision annuelle du régime indemnitaire et/ou de l'attribution du CIA. Sur les 41 agent.e.s ayant bénéficié du CIA en 2020, 28 était des femmes.

#### **4) Les primes/indemnités moyennes depuis 2018 des agent.e.s permanent.e.s par statut (contractuels ou titulaires) et par sexe (en euros)**

##### **2018**

Statut	Sexe	Primes/indemn. moy.	Effectif physique.
Non-titulaire	Femme	165,75	19,00
Non-titulaire	Homme	479,41	22,00
Stagiaire	Femme	645,66	5,00
Stagiaire	Homme	235,75	1,00
Titulaire	Femme	537,28	37,00
Titulaire	Homme	377,68	47,00
		<b>421,50</b>	<b>124,00</b>



**2019**

Statut	Sexe	Primes/indemn. moy.	Effectif physique.
Non-titulaire	Femme	234,57	19,00
Non-titulaire	Homme	511,99	24,00
Stagiaire	Femme	236,65	3,00
Stagiaire	Homme	181,22	4,00
Titulaire	Femme	573,85	38,00
Titulaire	Homme	413,89	47,00
		<b>442,93</b>	<b>128,00</b>

**2020**

Statut	Sexe	Primes/indemn. moy.	Effectif physique.
Non-titulaire	Femme	194,03	37,00
Non-titulaire	Homme	440,26	35,00
Stagiaire	Femme	316,71	7,00
Stagiaire	Homme	355,05	7,00
Titulaire	Femme	593,84	38,00
Titulaire	Homme	441,35	53,00
		<b>432,77</b>	<b>167,00</b>

Chez les hommes, le montant des primes moyennes reste plus important 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 agent.e.s permanent.e.s (hors emploi fonctionnel) par catégorie et filière (en euros)**

Il est à noter une hausse constante de la moyenne des primes depuis 2012. Dans la filière culturelle, les primes des agent.e.s de catégorie A reste stable en raison notamment de la nature des primes (plafond fixé par la réglementation).

La mise en place du RIFSEEP en 2018 a permis une marge de manœuvre plus souple.

2020

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1773
	B	709
	C	404
Culturelle	A	256
	B	219
	C	199
Technique	A	751
	B	486
	C	389
<b>Total</b>		<b>432</b>

**2019**

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1650
	B	742
	C	441
Culturelle	A	224
	B	213
	C	193
Technique	A	709
	B	635
	C	406
<b>Total</b>		<b>442</b>

**2018**

Filière	Catégorie	Primes moyennes
Administrative	A	1470
	B	797
	C	395
Culturelle	A	202
	B	158
	C	183
Technique	A	1057
	B	646
	C	411
<b>Total</b>		<b>421</b>

**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
<b>Total</b>		<b>406,88</b>

**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
<b>Total</b>		<b>372,93</b>

**2015**

<b>Filière</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Primes moyennes</b>
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
<b>Total</b>		<b>365,67</b>

**2014**

<b>Filière</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Primes moyennes</b>
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
<b>Total</b>	<b>Total sélection</b>	<b>346,77</b>

## IV) CONDITIONS DE TRAVAIL

### A) TEMPS DE TRAVAIL (agent.e.s permanent.e.s) :

#### 1) Le nombre d'agents à temps non-complet ou à temps partiel au 31/12/2020

On observe une augmentation du nombre d'agents à temps non-complet en 2020 par rapport à l'année 2019 (recrutements d'enseignant.e.s à temps non-complet au CRR).

	Beaux-Arts + IFAMM			CRR			Secrétariat général / DG		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Agent.e.s permanent.e.s									
- Temps partiel	1	1	3	-	-	1	0	0	0
- temps non-complet	7	11	11	-	-	3	0	0	0

#### 2) Le temps partiel

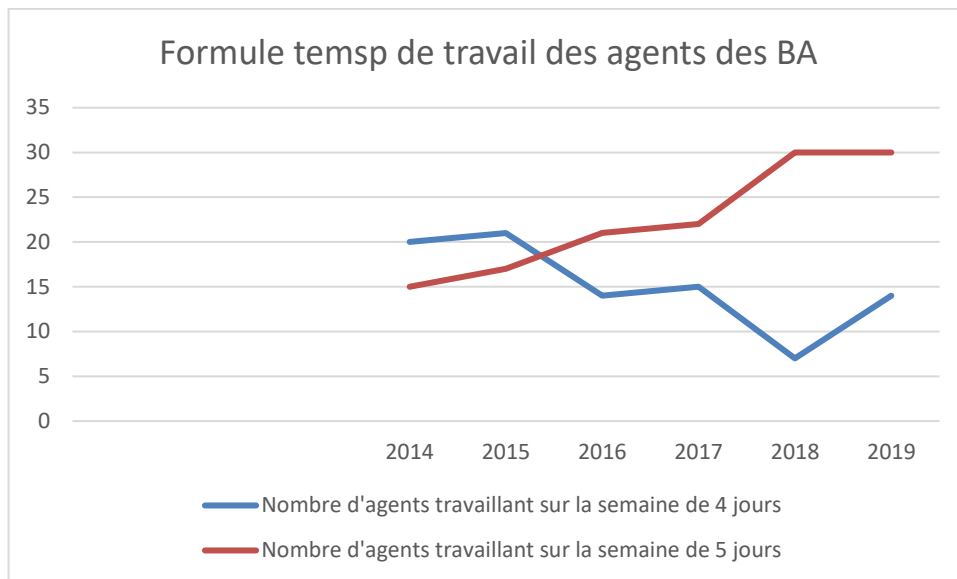
En 2020, deux agent.e.s ont sollicité un temps partiel.

	Homme				Femme			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Nombre de demandes présentées	1	0	0	0	1	1	1	2
Nombre de demandes acceptées	1	0	0	0	1	1	0	2
Nombre de premières demandes satisfaites	1	0	0	0	1	1	0	2
Nombre de modifications de quotité	0	0	0	0	0	0	0	2
Nombre de retours à 100%	0	0	0	0	0	0	1	0

#### 3) Le temps de travail (emplois permanents hors enseignant.e.s)

On constate que la majorité des agent.e.s des filières administrative et technique a fait le choix d'un temps de travail sur 4 jours et que le nombre d'agents travaillant sur la semaine de 4 jours reste à peu près constant en 2020 (au vu de la hausse des effectifs).

	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agent.e.s travaillant sur la semaine de 5 jours	15	7	14	19
Nombre d'agent.e.s travaillant sur la semaine de 4 jours	22	30	30	34
Nombre d'agent.e.s ayant modifié leur formule de travail	1	8	6	0



#### 4) Le Compte épargne temps

On observe que 45.75% du nombre de jours stockés en 2020 sont stockés par la catégorie A, 20.24% par la catégorie B et 34.01 % par la catégorie C.

La forte augmentation du nombre de jours stockés en 2020 est dû au contexte sanitaire (COVID-19).

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nombre de jours stockés total depuis 2012	320	339	417	128	164	212.5	271	242	325
Nombre de jours utilisés total depuis 2012	14	29	27	4	16	13	36	43	50
Nombre de jours stockés en 2020	95	43	73.5	41	22	30	27	33	82

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

Direction	Heures supplémentaires récupérées												Heures supplémentaires rémunérées					
	2018				2019				2020				2018		2019		2020	
	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents
	206,5	7	260,25	9	203,4	9	203,4	9	203,4	9	203,4	9	66,5	5	45,5	9	52	9
Direction artistique et pédagogique	0	1	15,5	1	8,75	2	8,75	2	8,75	2	8,75	2	16	1	0	1	0	2
	45,5	4	17,5	4	26,25	4	26,25	4	26,25	4	26,25	4	149	5	136,25	4	27,5	4
Diffusion	217	4	247	4	202,65	5	202,65	5	202,65	5	202,65	5	37,5	4	0	4	10	5
	0	1		1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	56	2	20	2	0	3	0	0	0	3	0	0	0	2	0	2	0	3
	56	5	57,5	3	46,5	5	46,5	5	46,5	5	46,5	5	16	2	17	3	34	5
Direction administrative et financière	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
	94,5	11	78,75	8	8,75	8	8,75	8	8,75	8	8,75	8	135	11	68,8	8	79,75	8
	7	2	0	3	15,65	4	15,65	4	15,65	4	15,65	4	0	2	0	3	75	4
	-	-	-	-	61,25	2	61,25	2	61,25	2	61,25	2	-	-	-	-	36	2
Direction générale	-	-	24,75	2	3,75	2	3,75	2	3,75	2	3,75	2	-	-	9	2	0	2
	-	-	-	-	17,5	1	17,5	1	17,5	1	17,5	1	-	-	-	-	0	1

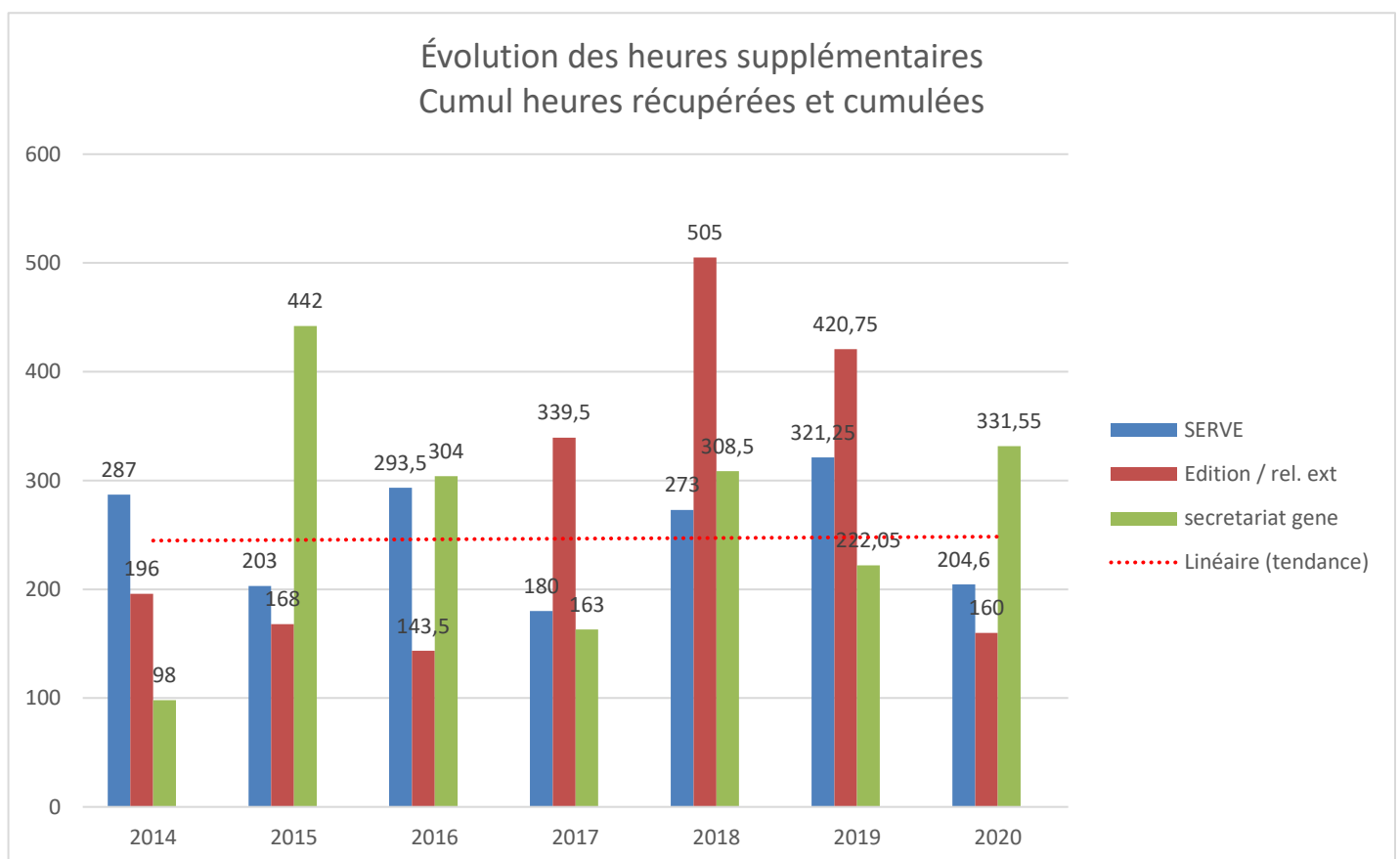
  

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SERVE	287	203	293,5	180	273	321,25	264,15
Service des Editions / relations Ext.	196	168	143,5	339,5	505	420,75	266,4
Secrétariat gén.	98	442	304	163	308,5	222,05	356,9
Direction gén. + Qualité	-	-	-	-	-	33,75	21,25
Nombre d'heures supplémentaires total	719,4	813	757	682,5	1102,5	997,8	908,7

Répartition des heures supplémentaire par catégorie pour 2020

	2020	A	B	C
Heures supplémentaires récupérées		282	75,5	228,2
Heures supplémentaires Payées		0	82	232,25
Total		282	157,5	460,45
	%	31,34	17,50	51,16

51,16% des heures supplémentaires (rémunérées et récupérées) sont effectuées par des agent.e.s de la catégorie C (réalisées par le service Pédagogie BA lors des examens/diplômes/bilans et par le service RH dans le cadre de l'intégration du CRR).



On observe :

- Une diminution des heures supplémentaire des services SERVE et Edition / relation extérieur du au ralentissement provoqué par la crise sanitaire (COVID-19).
- Une forte augmentation des heures supplémentaires au secrétariat générale dû à l'augmentation de la charge de travail au sein du service Ressources Humaines (contexte sanitaire et intégration du Conservation de Marseille au sein de l'INSEAMM).

**B) ACCIDENTS ET MALADIES****1) Les journées d'absence pour motif médical des agent.e.s permanent.e.s**

Le nombre de jours pour congés de maladie ordinaire a augmenté de 71 % par rapport à 2019 pour les agent.e.s titulaires et stagiaires (crise sanitaire).

Le nombre de jours pour congés pour accident de travail a fortement diminué par rapport à 2019 pour les agent.e.s titulaires et stagiaires en raison du télétravail réalisé par la majorité du personnel (y compris les enseignants) aussi du fait de la crise sanitaire.

L'établissement a contracté une assurance pour risques statutaires en 2018. Celle-ci comprenait les risques suivants :

- Congé maladie ordinaire ;
- Accidents du travail /maladie professionnelle

Le contrat a été modifiée en 2019 au vu du cout important de ces garanties en rapport avec les remboursements effectués par Sofaxis. Dorénavant, est pris en charge uniquement le coût des accidents du travail /maladie professionnelle pour l'établissement.

TYPE D'ABSENCE	FONCTIONNAIRE / STAGIAIRE (nombre de jours)				NON TITULAIRES (nombre de jours)			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Maladie ordinaire	924	529	662	1272	84	391	321	236
Longue maladie / longue durée / maladie grave / disponibilité pour raison de santé	340	365	0	365	0	0	102	0
Accident de travail	5	62	115	42	0	0	0	9
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1269</b>	<b>956</b>	<b>777</b>	<b>1679</b>	<b>84</b>	<b>391</b>	<b>423</b>	<b>245</b>

**2) Les journées d'absence pour motif non médical des agent.e.s permanent.e.s**

Il est à noter :

- Une baisse des absences pour motif non médical des agent.e.s permanent.e.s en 2020 (aussi bien chez les fonctionnaires que chez les contractuel.le.s, ceci dû à la longue période de crise sanitaire):

- Une baisse significative des formations en 2020 due à la crise sanitaire.

TYPE D'ABSENCE	FONCTIONNAIRE / STAGIAIRE (nombre de jours)				NON TITULAIRES (nombre de jours)			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Événements familiaux (décès, hospitalisation, mariage, etc.)	16	7	33,65	17	5	0	3	3.5
Formations	40	102,5	35	9	24	19	5	2
Grèves	1,5	2	10,5	-	0	0	6,5	-
Concours ou examens	0	6	7	-	0	1	2	-



Autorisations d'absence syndicales	34	37,5	7	0	2	0	0	0
Récupérations	92	72	86,18	48	37	27	32,39	21.5
Maternité / Paternité	136	0	209	224	0	0	0	0
Préparations concours	2	12	12	4	0	0	0	0
Adoption	0	0	0	0	0	0	0	0
Déménagements	2	4	0	2	1	0	0	2
Enfant malade	30	43	33,15	26.5	4	1	6	5.5
<b>Total</b>	<b>353,5</b>	<b>286</b>	<b>433,48</b>	<b>330.5</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>54,89</b>	<b>34.5</b>

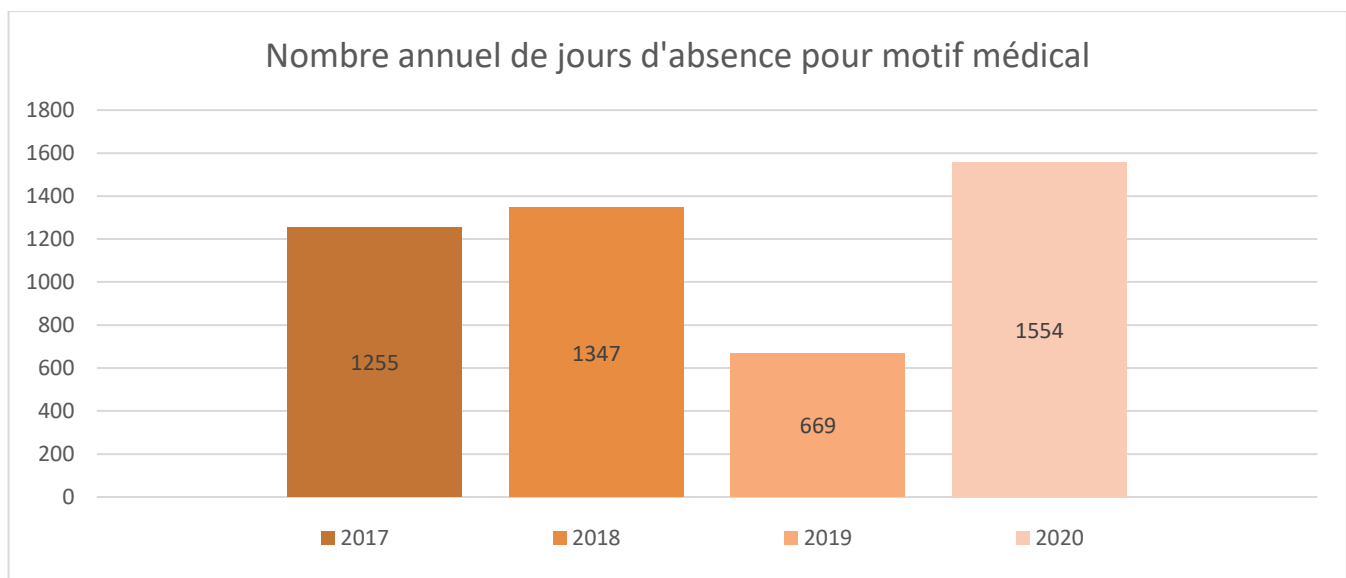
### **3) Le taux d'absentéisme par service (hors congés, RTT, récupérations, formations) :**

(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 significativement dans le service du SERVE (BA) au sein de l'INSEAMM dû en partie à de très longs long arrêts maladies et 1 arrêts maternité au sein du service.

NB : On observe une forte diminution de l'absentéisme au sein du service secrétariat général et de la direction générale + pôle qualité.

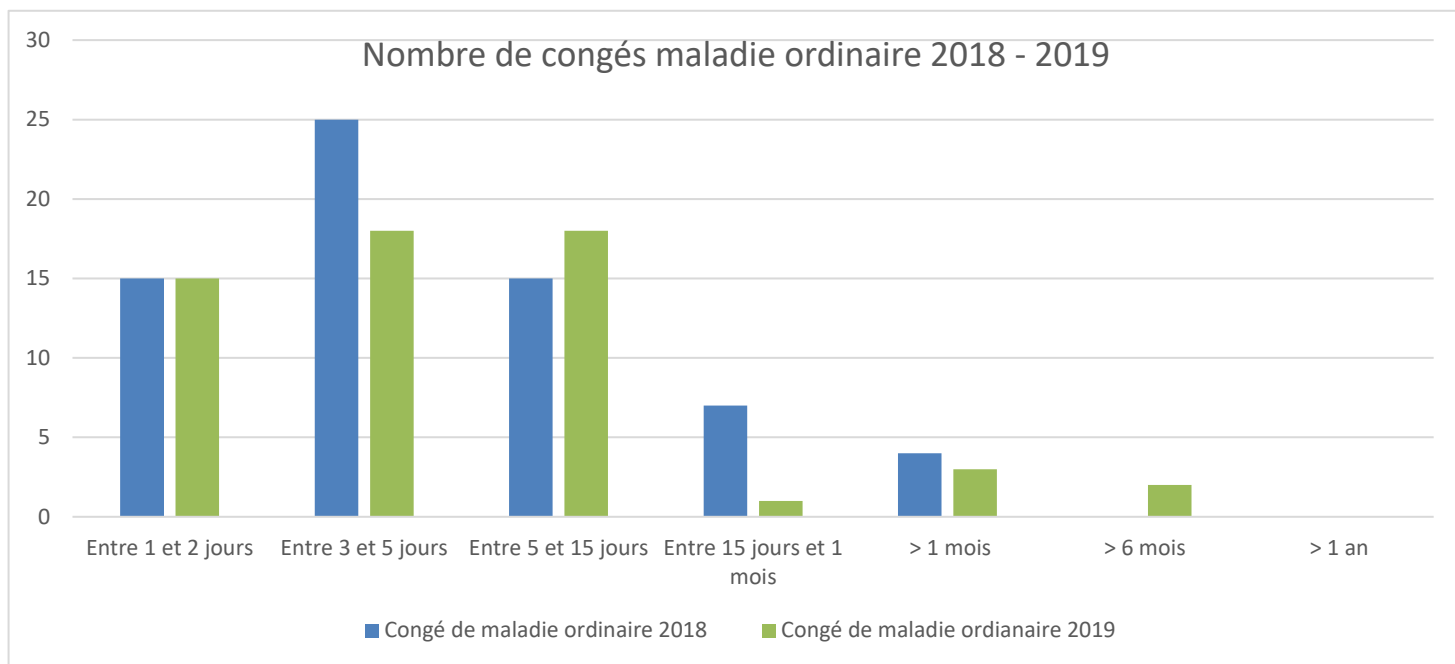
	Secrétariat général / Direction générale Total	BA	CRR	IFAMM
	2020	2020	2020	2020
Nombre annuel de jours d'absence (motif médical)	318	1184	14	38
Taux d'absentéisme % (Motif médical)	0.83	3.10	0.03	0.09



**4) La durée des absences pour raisons de santé***(En nombre de congés, sachant qu'un.e agent.e peut avoir plusieurs congés maladie)*

En 2020, les arrêts supérieurs à un mois ont augmenté significativement par rapport à 2019.  
Il y a 1 arrêt de plus de 6 mois en 2020.

	Entre 1 et 2 jours			Entre 3 et 5 jours			Entre 5 et 15 jours			Entre 15 jours et 1 mois			> 1 mois			> 6 mois			> 1 an		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Congé de maladie ordinaire	15	15	5	25	18	15	15	18	29	7	1	9	4	3	12	0	2	1	0	0	0
Congé de longue maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de grave maladie (non titulaire)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Congé de longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident du travail	1	2	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Congé maladie fractionné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0



### **5) L'évolution des accidents de travail et des maladies professionnelles des agent.e.s permanent.e.s.**

Une baisse des accidents de travail a été constatée par rapport à 2019 du fait de la crise sanitaire (part importante des agent.e.s en télétravail).

Il n'y a eu aucun agent en maladie professionnelle depuis 2012.

Il est à noter que l'EPCC a souscrit une assurance « risques statutaires » avec une garantie pour les accidents de service des agent.e.s titulaires, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

	Beaux-Arts	Conservatoire à rayonnement régional	Secrétariat Général/ Direction générale	IFAMM
<b>2020</b>				
Nombre d'accidents de travail	3	1	1	0
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0	0

### **6) La cause des accidents du travail en 2020**

60 % des accidents de travail en 2020 ont été provoqués par une chute / glissade au sein de l'établissement.

	Nombre total			Nombre de jours d'arrêt			Nombre d'agent.e.s concernés		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Accidents de trajet	1	2	1	20	0		1	2	1
Chute / glissade	1	3	3	0	112	34	1	3	3
Manutention / manipulation	1	2	0	3	0		1	2	0
Outils / matériaux tranchants / piquants	1		1	1	0	8	1	1	1
Autres	1	0	0	0	0		1	0	0

### **7) Le nombre d'agent.e.s permanent.e.s handicapé.e.s et bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité depuis 2014**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agent.e.s bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé	2		3	3	3	3	3
Agent.e.s bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1	1	1	1	1	1	1

Le pourcentage de travailleur.e.s bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé en 2020 est de 1,79 %.

### **C) MÉDECINE PRÉVENTIVE :**

#### **1) L'activité du service de médecine préventive en 2020:**

Il est rappelé que ce suivi médical est obligatoire pour tous les agent.e.s et prévu par la réglementation. Le médecin du travail vient en moyenne une fois par mois à l'INSEAMM (local dédié). Certains rendez-vous sont organisés au CDG13 ou dans d'autres collectivités en fonction du domicile de l'agent.e.

Suite à la crise sanitaire du COVID19, (confinement général) 5 mois de visites médicales n'ont pas eu lieu en 2020.

Par ailleurs, dans le cadre de l'intégration du CRR au sein de l'établissement, les visites médicales de recrutement (+92% par rapport à 2019) ont été privilégiées pour ces agent.e.s en 2020.

En 2020, 4 agent.e.s ont été reçu.e.s dans le cadre d'une visite de reprise suite à un congé maladie. Un agent a fait l'objet d'un examen complémentaire (radio pulmonaire).

Type de consultation	Nombre d'agents		
	2018	2019	2020
Recrutement	13	13	26
Suivi périodique	32	36	21
Contrôle renforcé	11	6	13
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>59</b>

**2) Le nombre d'agent.e.s permanent.e.s ayant fait l'objet de restrictions médicales au 31/12/2020:**

	2017	2018	2019	2020
Effectif total	113	117	116	167
Nombre d'agent.e.s ayant fait l'objet de restrictions médicales	11	4	6	2
% d'agent.e.s ayant fait l'objet de restrictions médicales	9,73	3,42	5,17	1,19

Au 31 décembre 2020, 1,19% des agent.e.s permanents faisaient l'objet d'une restriction médicale. Ce constat résulte de la crise sanitaire (pas de visites médicales pendant 4 mois, part importante des agent.e.s en télétravail).

## CHAPITRE II : LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

### I) FORMATION DES AGENT.E.S PERMANENT.E.S

#### 1) Généralités

Les formations ont été très impactées par la crise sanitaire de 2020.

Plusieurs agent.e.s s'étaient inscrit.e.s à des formations CNFPT en 2019 pour 2020. Elles ont été toutes annulées.

Seuls 7 agent.e.s ont pu bénéficier d'une formation d'intégration (obligatoire avant titularisation).

- 5 professeur.e.s d'enseignement artistiques (2 femmes 3 hommes).
- 2 adjoint.e.s administratifs (un homme et une femme).

Un agent du CRR a pu percevoir un financement pour une action de formation dans le cadre d'un Compte Personnel de Formation.

Un agent a participé à une formation obligatoire en tant que membre du CHSCT.

#### 2) Le coût des formations

Les frais de formation ont été peu importants au vu de la crise sanitaire liée au COVID 19.

Le plan de formation sera revu en 2021, au vu des nouveaux besoins en formation des agent.e.s du CRR. Aucune formation n'a eu lieu 2020 en rapport avec le marché de formation.

Types de dépenses	Coût en euros
Formations CNFPT (cotisations)	25.211 € (COTISATIONS PATRONALES)
Formations CNFPT (hors cotisations)	0
Formations autres organismes	CDG13 : Formation CHSCT 450 € + Prévention Sécurité au travail 1 839 € / Compte Professionnel Formation: 200 €
Coût frais d'hébergement / transport / repas	19.00 €

#### 3) Les ordres de missions :

Les frais de missions ont fortement diminué en 2020 en raison de la crise sanitaire.

	2016	2017	2018	2019	2020
ADMINISTRATION	3.611	4.112	4.444	3.220	1.246
PEDAGOGIE	7.082	11.887	5.705	5.008	1.470

## II/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### 1) Les actions significatives en 2020:

- Acquisition de consommables et de dispositifs spécifiques à la COVID-19 ;
- Acquisition de matériels ergonomiques (souris ergonomiques, clavier plat, fauteuils ergonomiques, porte documents à plateau coulissant) ;
- Augmentation des matériels de premiers secours ;
- Acquisition d'équipements de protection individuelle ;
- Remise à niveau de certains équipements de protection et de lutte contre l'incendie ;
- Réparation du portail entrée et sortie de site ;
- Travaux engagés par la Ville de Marseille :
  - Réfection complète du poste de garde incluant un vestiaire avec douche et sanitaire ainsi qu'une climatisation réversible;
  - Remplacement des huisseries du bâtiment principal (en complément de celles déjà réalisées) ;
  - Rénovation des façades côté patio du bâtiment principal ;
  - Remplacement de la chaudière au fioul de la villa de direction par la mise en place d'une pompe à chaleur air/eau pour le chauffage et par deux cumulus pour l'eau chaude sanitaire.

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

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020
0	36.820,00	43.490,00	38.905,00	40.630,00	41.240,00	53.277,00	77.840,00

Le budget en matière d'hygiène et sécurité a considérablement augmenté en 2020 car le poste dédié à la COVID atteint presque 30.000€ TTC.

Sachant toutefois que les dépenses en matière d'hygiène et sécurité listées chaque année ne prennent pas en compte le gardiennage (entre 100.000 et 120.000€ TTC / an), ni le nettoyage des locaux (environ 60.000 € TTC par an).

Ce montant total a principalement concerné :

- Les contrôles périodiques réglementaires (Système de sécurité incendie, Ventilation, VLEP, Légionnelles, Ascenseur, Electricité, analyses eau) ;
- Les équipements de protection individuelle 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.

**3) Les dépenses liées aux travaux et contrôles réglementaires (vérification extincteurs, maintenance ascenseur, vérifications électriques, contrôles liées à la cuisine, contrôles aération ....**

	<b>2020</b>
Travaux et maintenance règlementaire	4.820
Contrôles réglementaires	14.823

**4) Le nombre d'agent.e.s affecté.e.s à la prévention**

Nombre d'assistant.e.s de prévention	2
Nombre d'inspecteurs chargés de la prévention	1
Nombre de médecins de préventions	1
Nombre d'agent.e.s chargé.e.s du service SSIAP ( <i>sécurité incendie et assistance aux personnes</i> )	0
Nombre de guides files	0
Nombre de serres files	1

Des assistant.e.s de prévention seront désigné.e.s en 2021 (notamment au CRR). Un.e conseiller.e en prévention de risques professionnel sera recruté.e en 2021 pour coordonner les actions en matière d'hygiène et de sécurité.

**5) Les actions liées à la prévention**

<b>Objets</b>	<b>Montants</b>	<b>Nombre de jours</b>
Formation obligatoire des assistant.e.s de prévention	0	0
Formation obligatoire des membres du CHSCT	0	0
Formations obligatoires en matière de sécurité (habilitations, SSIAP, CACES, SST ...)	0	0



### III) POLITIQUE SOCIALE

#### 1) Le coût des avantages sociaux en 2020 :

L'INSEAMM a modifié la valeur faciale des titres restaurants.

Aussi le nombre de bénéficiaires ayant donc augmenté en 2020, du fait de l'intégration du Conservatoire (recrutements d'agent.e.s dans les services supports + recrutement d'enseignant.e.s au CRR au 1/9/20).

Motif	Coût employeur	Nombre bénéficiaires	d'agent.e.s
Tickets restaurant	86.214.60 €	164	
Comité d'Action Sociale	34.880 €	109	
Participation mutuelle	14.02,59 €	57	
Participation chèques vacances	Inclus dans cotisation CAS	4	
Participation abonnements RTM	9.224,69 €	55	
	<b>144. 342,88 €</b>		

#### 2) La répartition de la participation pour la mutuelle des agents en 2020 :

L'établissement a réévalué le montant de la participation aux complémentaires de santé et / ou prévoyance de tous les agent.e.s, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il a été acté pour les agent.e.s une participation mensuelle forfaitaire de 54 € brut/mois, quel que soit la composition familiale.

Catégorie	Hommes	Femmes
A	13	7
B	10	6
C	5	8

## IV) RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 1) Les conflits du travail et jours de grèves :

Nombre de jours de grèves	Agent.e.s ayant participé à une grève
0	0

### 2) Le nombre de réunions des instances

La réglementation prévoit des instances obligatoires pour l'INSEAMM :

- 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 validées en Conseil d'administration.

Le Conseil des enseignements, de la recherche et de la vie étudiante est une instance spécifique à l'INSEAMM qui traite des questions d'ordre pédagogique. Cette instance est en voie de réorganisation, afin de permettre une composition plus étendue, et de prendre en compte les spécificités liées aux trois entités pédagogiques :

- Beaux-Arts de Marseille,
- Conservatoire Pierre Barbizet,
- Institut des Formations Artistiques de Marseille Méditerranée

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 représentant.e.s 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 2020
Comité Technique	2
Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail	2
Commission Administrative Paritaire	3
Conseil d'Administration	4
Conseil des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	2

**3) Répartition par sexe des représentant.e.s 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 importante.

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
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)	6	3
Conseil des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	4	4

## **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'élus.

### **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 retraite 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 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.