



**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

**Comité technique**

*Séance du 14 octobre 2022*

**BILAN SOCIAL 2021  
PJ 1 : bilan détaillé**

Information n° INFO\_14\_RH\_22\_10\_14\_BILAN\_SOCIAL\_2021\_PJ1

**SOMMAIRE**

**CHAPITRE I : L'EMPLOI**

*I/LES EFFECTIFS*

*A/ CHIFFRES CLÉS de 2021*

*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/ STRUCTURE DE LA MASSE SALARIALE*

*B/ ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE*

*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 2021, l'INSEAMM emploie 273 agent·e·s à titre permanent (soit +75% par rapport au 31/12/2020). Cette forte augmentation s'explique par l'intégration des agents du Conservatoire Pierre Barbizet au 1/1/2021.

La filière administrative est très féminisée, contrairement à la filière culturelle. Concernant cette dernière, l'Établissement favorise les recrutements féminins (à compétence équivalente) notamment dans la filière artistique.

Dans la filière administrative, les agent·e·s de catégorie C sont majoritairement des femmes.

La filière technique est, quant à elle, très majoritairement masculine en raison des viviers de candidat·e·s qui sont principalement masculins, notamment pour les métiers de la régie technique.

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

- administrative : 13 hommes/ 41 femmes.
- culturelle : 109 hommes/ 92 femmes.
- technique : 15 hommes/ 3 femmes.

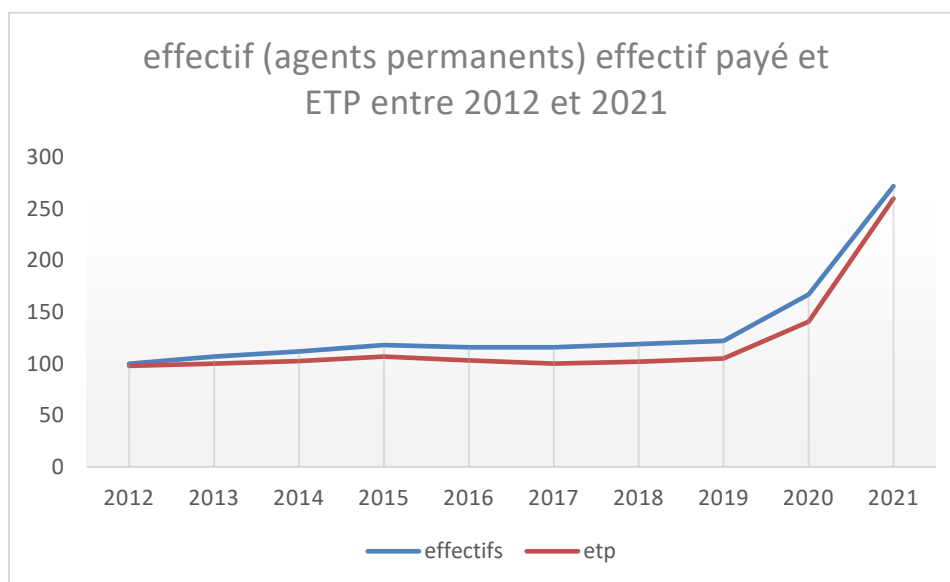
Filière	Cadre d'emploi	Femmes (nombre d'emplois permanents)	Hommes (nombre d'emplois permanents)
<b>Administrative</b>	Adjoint·e·s administratifs	21	3
	Rédacteurs territoriaux	8	3
	Attachés territoriaux	12	6
	Administrateurs Territoriaux	0	1
<b>Culturelle</b>	Adjoint·e·s du patrimoine	14	15
	Assistant de conservation	1	1
	Assistant d'enseignement artistique	30	24
	Professeurs d'enseignement artistique	46	69
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1	0
<b>Technique</b>	Adjoint·e·s techniques	1	8
	Agents de Maîtrise	1	2
	Ingénieurs territoriaux	0	1
	Techniciens territoriaux	1	4

En 2021, l'Établissement emploie :

- 273 agent·e·s permanent·e·s ;
- **409 agent·e·s non permanent·e·s.**
  - En 2021, le nombre de recrutements des agents non permanents a très fortement progressé (vacataires intervenants, jury au Conservatoire Pierre Barbizet, moniteurs ou agents en cdd pour accroissement saisonnier ou accroissement pour activité temporaire).

La majorité des agent·e·s à titre permanent en 2021 sont des agent·e·s de la filière artistique de la fonction publique territoriale : 115 professeur·e·s d'enseignement et 54 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 2021 (cf. ci-dessous) du fait de l'intégration d'une grande partie des effectifs de Conservatoire Pierre Barbizet. (absorption et / ou recrutement de 60 professeurs d'enseignements artistiques et de 11 assistants d'enseignement artistique)

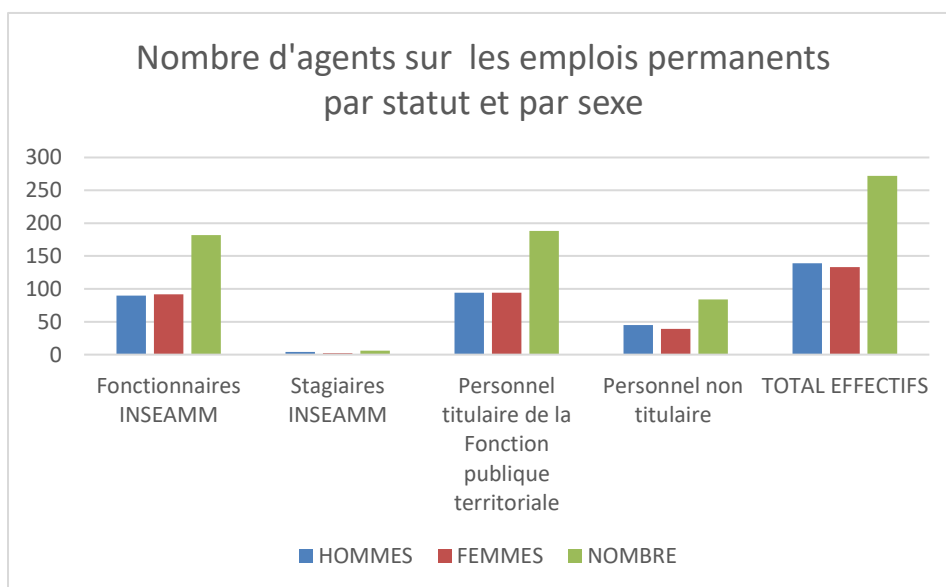


Les agent·e·s contractuel·le·s représentent la totalité des agent·e·s non permanent·e·s, les autres étant des agents vacataires. 43 % des agents contractuels sont recrutés sur postes permanents. Par ailleurs, les contractuel·le·s sont plus nombreu·ses·x chez les professeur·e·s (31 professeurs contractuels (84 professeurs titulaires) sur 115 professeurs au total en 2021) ; et les assistant·e·s contractuels sont au nombre de 21 en 2021 (33 assistants titulaires) sur 54 assistants au total.

**B/ DONNÉES PAR STATUT ET EMPLOI****1) L'effectif des agents permanents au 31/12/21 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 au sein de l'INSEAMM, notamment chez les enseignant·e·s.

SALARIÉS en emplois permanents	HOMMES	FEMMES	NOMBRE
Fonctionnaires INSEAMM	90	92	182
Stagiaires INSEAMM	4	2	6
<b>Personnel titulaire de la Fonction publique territoriale</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>188</b>
<b>Personnel non titulaire</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>84</b>
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>139</b>	<b>133</b>	<b>272</b>



Chez les enseignants, on dénombre :

- 26 femmes aux BA, 3 à l'IFAMM et 47 au Conservatoire Pierre Barbizet.
- 40 hommes aux BA, 5 à l'IFAMM et 49 au Conservatoire Pierre Barbizet.

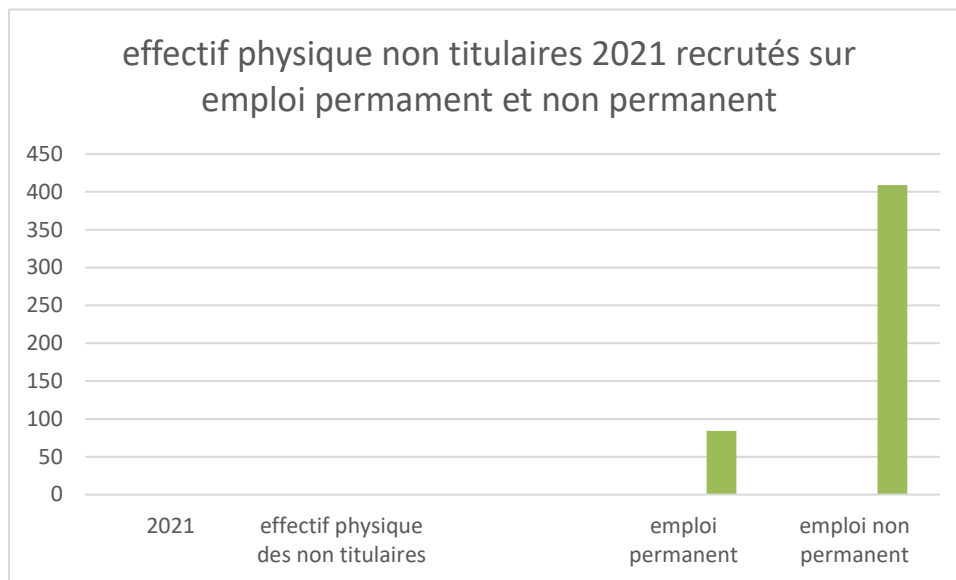
L'écart entre femmes et hommes est plus important aux Beaux-Arts qu'au Conservatoire Pierre Barbizet.

**2) Effectif physique des non titulaires (emplois non permanents) sur l'année 2021 par type de statut**

409 agent·e·s non titulaires ont été recruté·e·s en 2021 : modèles, interprètes Langue des Signes Française, intervenant·e·s extérieur·e·s, preneur.se.s de notes, jury...). L'augmentation est de 375% par rapport à 2020 (86 non permanents) en raison de la crise sanitaire 2020.

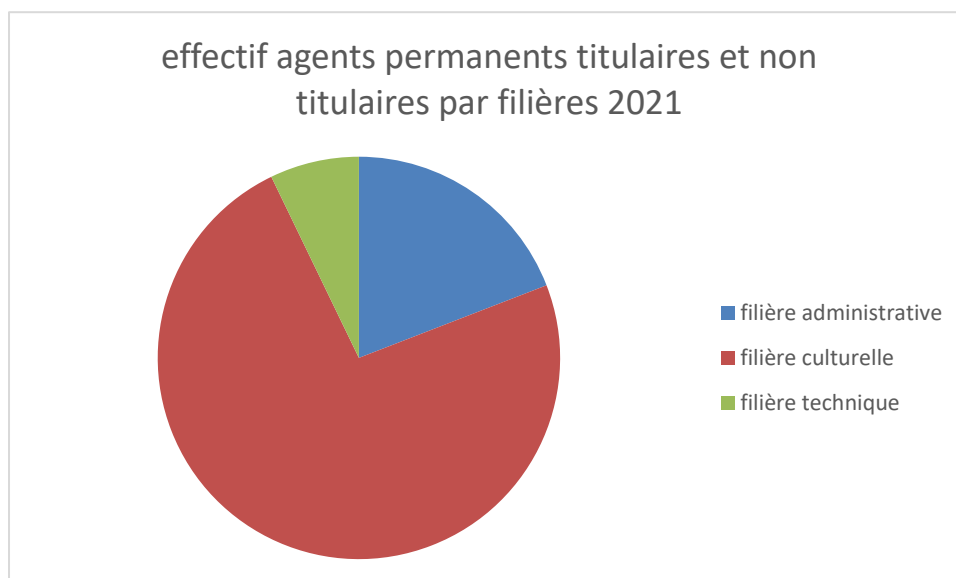
### **3) Effectif physique des non titulaires sur l'année 2021 par type d'emploi (emplois permanents et non permanents)**

84 agent·e·s non titulaires ont été recruté·e·s sur des emplois permanents. Ces postes ont été réalisés essentiellement sur des postes d'enseignement au sein du Conservatoire Pierre Barbizet ou des BA.



### **4) Effectif des emplois permanents sur l'année 2021 par filière**

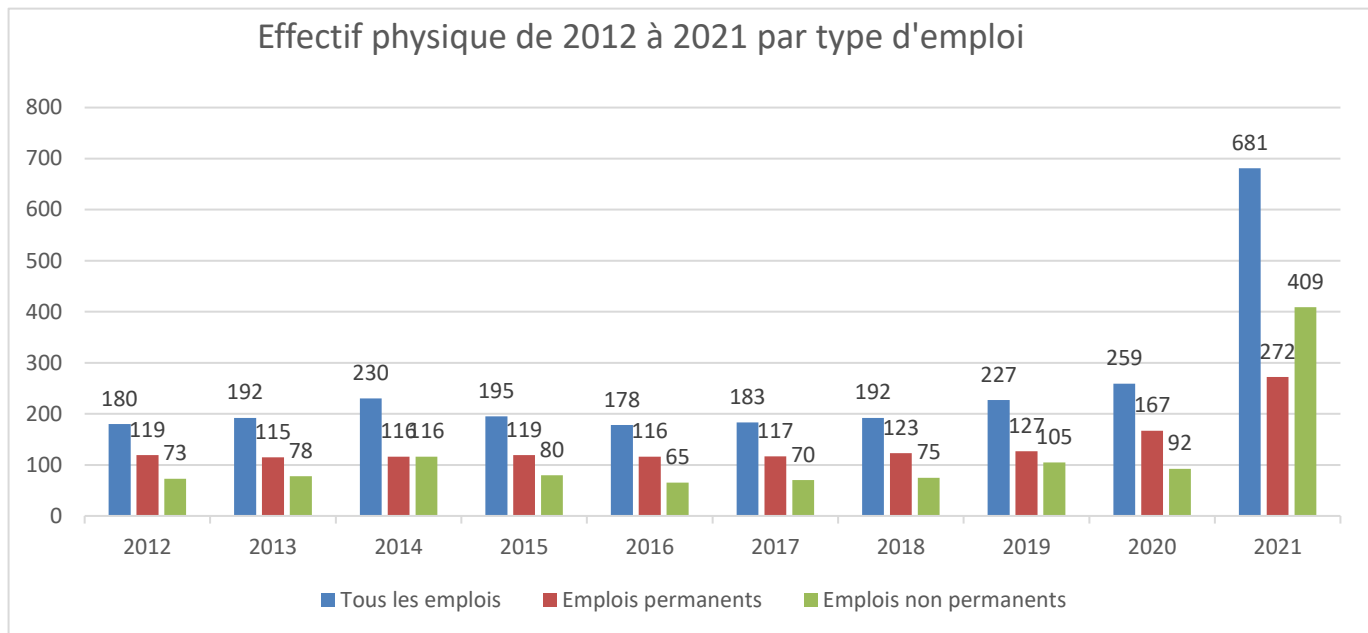
Les agent·e·s de la filière culturelle représentent 68 % des effectifs permanents.



### **5) L'historique des effectifs (agent·e·s permanent·e·s et non permanent·e·s)**

En 2021, le nombre des effectifs permanents a augmenté par rapport à 2020 du fait de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet. L'effectif des agents non permanents a crû de manière significative en raison de la reprise des activités du Conservatoire Pierre Barbizet ainsi que de la création et du

développement de l'IFAMM.



### **6) Les effectifs payés du personnel permanent (agents titulaires et contractuels) au 31 décembre 2021 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 dans la filière artistique.

Les agent·e·s de catégorie C dans la filière administrative sont majoritairement 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)

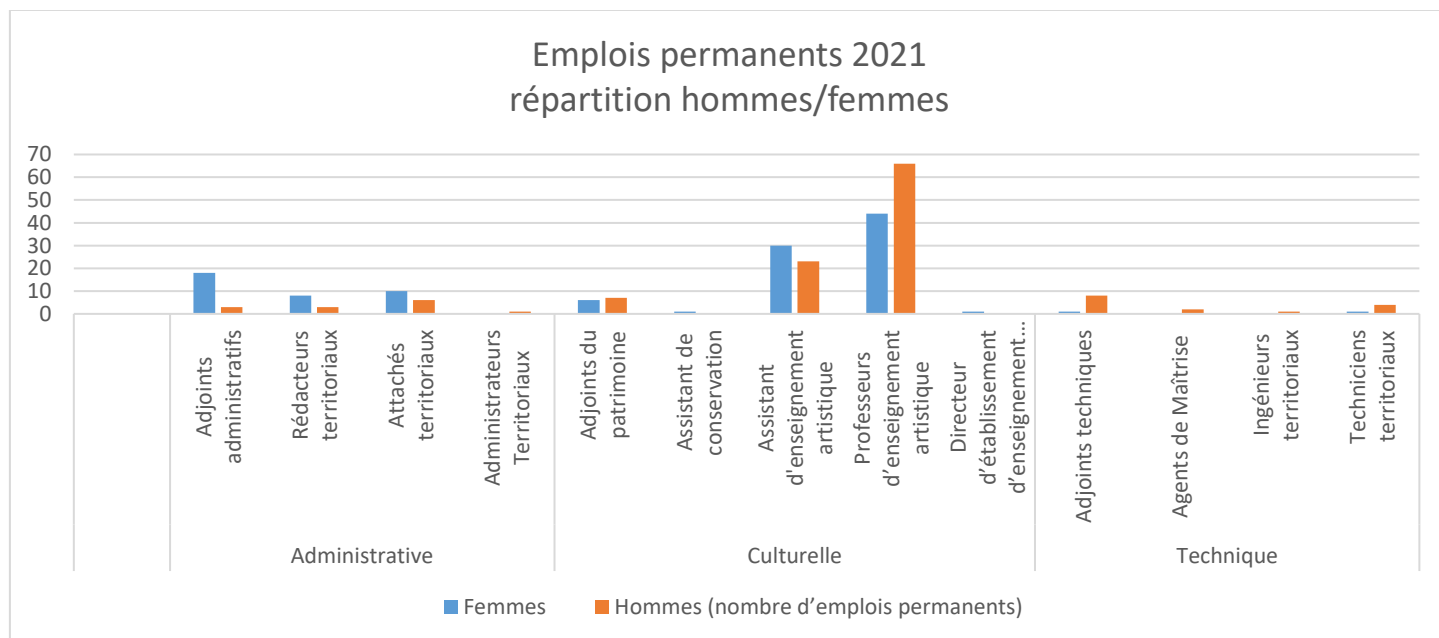
- administrative : 49 agents.
- culturelle : 178 agents.
- technique : 18 agents.

Il est rappelé que dans le cadre de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet, 17 agents ont été mis à disposition par la Ville de Marseille qui prend en charge leur rémunération, remboursée en fin d'année à la Ville par l'établissement :

- Administratif : 3
- Technique : 1
- Culturelle (surveillants / veilleurs de nuit) : 13

Filière	Cadre d'emploi	Femmes (nombre d'emplois permanents)	Hommes (nombre d'emplois permanents)
Administrative	Adjointes administratifs	18	3
	Rédacteurs territoriaux	8	3
	Attachés territoriaux	10	6
	Administrateurs Territoriaux	0	1
Culturelle	Adjointes du patrimoine	6	7
	Assistant de conservation	1	0
	Assistant d'enseignement artistique	30	23
	Professeurs d'enseignement artistique	44	66
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1	0
Technique	Adjointes techniques	1	7
	Agents de Maîtrise	0	2
	Ingénieurs territoriaux	0	1
	Techniciens territoriaux	1	4

**7) Les effectifs du personnel permanent (agents titulaires et contractuels) au 31 décembre 2021 par cadre d'emploi et genre :**



**8) Les effectifs physiques en décembre 2021 du personnel permanent par catégorie et par site/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.

	Service	A	B	C
<b>Beaux-Arts (102 agents)</b>	Pédagogie administration	5	2	4
	Pédagogie enseignants	44	20	0
	Pédagogie Pisourd	0	1	0
	Relations internationales	1	0	1
	Service technique / logistique	0	1	11
	Communication	1	2	1
	Bibliothèque	0	2	3
	Classe préparatoire	3	0	0

	Service	A	B	C
<b>Secrétariat Général / direction générale (24 agents)</b>	Direction	3	0	3
	Comptabilité / budget / finances	2	2	4
	Marchés publics / juridique	0	2	0
	Service informatique	1	2	0
	Ressources humaines	1	1	3
	Service	A	B	C
<b>Conservatoire Pierre Barbizet (133 agents)</b>	Pédagogie administration	0	1	4
	Pédagogie enseignants	68	26	00
	Administration / direction	4	1	3
	Bibliothèque	0	0	1
	communication	0	0	1
	Sécurité logistique / technique	0	1	24
		Service	A	B
<b>IFAMM (12 agents)</b>	administration	1	1	2
	Pédagogie enseignants	0	8	0



## **C/ DONNÉES LIÉES A L'ÂGE**

En raison des difficultés techniques, les données liées à l'âge ne peuvent être produites pour 2021.

L'âge moyen de tous les emplois permanents est de 47.5 ans en 2021. La filière culturelle des enseignant·e·s est la plus âgée et induira dans les trois années à venir un nombre important de départs à la retraite (environ 15 enseignant·e·s).

## **II) MOUVEMENTS**

### **A) ENTRÉES**

#### **1) Les recrutements en 2021 :**

Outre les 54 enseignants intégrés au 1/1/21, le service RH a réalisé un nombre important de recrutements (sur postes permanents) en 2021 :

- Pour le Conservatoire Pierre Barbizet :
  - o 8 Enseignants au Conservatoire Pierre Barbizet;
  - o 1 secrétaire de scolarité ;
  - o 8 agent d'accueil et de surveillance ;
  - o 1 régisseur évènementiel ;
  - o 1 responsable administratif et financier
  - o 1 coordinatrice DEMOS ;
  - o 1 assistante communication ;
  - o 1 coordination scolarité ;
- Pour le Secrétariat général :
  - o 2 gestionnaires comptable et financier ;
  - o 1 assistante RH ;
  - o 1 assistante juridique ;
  - o 2 techniciens informatiques ;
  - o 1 acheteur ;
- Pour les Beaux-Arts :
  - o 1 directrice de site
  - o 2 enseignants
  - o 4 AEA (peinture, design, infographie, sculpture) ;
  - o 1 webmaster ;
  - o 1 Agent de bibliothèque ;
  - o 1 assistant mobilité internationale ;
- Pour l'IFAMM :
  - o 1 agent pour la gestion du CFPI/professionnalisation ;

Dans le cadre du suivi de l'insertion professionnelle des diplômé·e·s et des étudiant·e·s, 14 diplômé·e·s /étudiant·e·s ont fait l'objet de recrutements sur des postes de moniteurs et/ou sur des postes permanents et /ou postes saisonniers et/ou vacataires: remplacements d'enseignants BA, bibliothèque, moniteurs, service technique ....

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	Agents recrutés en 2021
<b>Titulaires</b>	56	1	1	1	1	0	7	62
<b>Non titulaires</b>	10	4	3	8	13	12	38	31
<b>Total</b>	66	5	4	9	14	12	45	93

## **2) Le nombre d'arrivées d'agent-e-s permanent-e-s en 2021 au sein de l'INSEAMM :**

Du fait de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet, l'INSEAMM a dû renforcer les équipes des fonctions supports (service RH, comptabilité ...).

Types de recrutement	Beaux-Arts	Conservatoire Pierre Barbizet	Secrétariat Général - INSEAMM	IFAMM	Total
Mutation	2	54 intégrations 4 mutations	2	0	60
Détachement	0	0	2	0	2
Contrat	8	19	3	1	31

## **B) DÉPARTS**

### **1) Départs d'agents permanents en 2021 :**

Motifs	Beaux-Arts	IFAMM	Conservatoire Pierre Barbizet	DG/ Secrétariat Général
Mutation	1	0	0	0
Décès	0	0	0	0
Détachement	0	0	1	0
Fin de mise à disposition VDM	0	0	1	0
Retraite	2	0	0	0
Disponibilité	5	0	1	0
Démission	2	0	0	0
Non renouvellement de CDD à l'initiative de l'agent	0	0	0	0

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

Disponibilité de droit	Disponibilité discrétionnaire
0	5

**C) MOUVEMENTS :****1) Le nombre d'agent·e·s permanents en 2021 ayant fait l'objet d'une mobilité interne :**

Un agent au service RH a modifié ses missions dans le cadre de la réorganisation des services ( un agent gestionnaire des carrières a pris des fonctions spécialisées de recrutement / formation).

SG/DG	BA	Conservatoire Pierre Barbizet	IFAMM
1	1	0	0

**2) Le changement de statut :****- Nombre d'agent·e·s permanent·e·s devenu·e·s stagiaires en 2021**

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 titulaires 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 stagiairisation	SG/DG	BA	Conservatoire Pierre Barbizet	IFAMM
Direct (catégorie C)	1	1	1	0
Concours / examen	0	2	0	0
Sélection professionnelle	0	0	0	0

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

La réglementation permet de contractualiser à durée indéterminée les agents en CDD à l'issue de 6 ans de contrats (quel que soit le type de contrat –remplacements, emplois vacants, emplois saisonniers .... sauf les vacances). Ces dispositions n'ont pas été appliquées en 2021.

Depuis 2012, 3 femmes et 9 hommes, ont bénéficié d'un CDI.

Les contractualisations à durée indéterminée concernent essentiellement les enseignant·e·s dans lesquelles les hommes sont plus nombreux (forte composante masculine des professeurs d'enseignement artistique).

Années	Hommes	Femmes
2012	0	0
2013	2	1
2014	0	0
2015	1	1
2016	0	0

<b>2017</b>	0	0
<b>2018</b>	3	1
<b>2019</b>	0	1
<b>2020</b>	3	0
<b>2021</b>	0	0
<b>total</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

**3) Promotions (avancements de grade et d'échelon) :****- Avancements de grade en 2021 :**

Tous·te·s les agent·e·s remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade font l'objet d'un examen de la part de l'établissement. L'INSEAMM apprécie l'ordre de classement des tableaux d'avancement, en fonctions des ratios d'avancement définis par le Conseil d'Administration. 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.

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

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

En 2021, 10 enseignant·e·s ont bénéficié d'un avancement de grade dont 6 du conservatoire Pierre Barbizet afin de compenser l'absence d'avancement de grade au sein de la Ville de Marseille depuis plusieurs années.

Les avancements de grade des catégories B et C sont priorisées au sein de l'établissement qui depuis plusieurs années valide tous ces avancements de grade dans le cadre de sa politique sociale

Grades	HOMMES	FEMMES
<b>Professeur d'enseignement artistique Hors Classe</b>	6	4
<b>Attaché hors classe</b>	0	2
<b>Adjoint administratif principal 2è classe</b>	0	1
<b>Adjoint technique principal 2è classe</b>	0	1
<b>Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe</b>	0	1
<b>Technicien principal 1ère classe</b>	1	0
<b>Adjoint administratif principal 1ere classe</b>	0	1

**Avancements d'échelon en 2021 :**

L'avancement d'échelon est à cadence unique et permet une évolution progressive de la carrière des agents, conformément au statut.

Grades	HOMMES	FEMMES
Directeur	0	0
Attaché hors classe	0	0
Attaché	0	2
Ingénieur principal	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	9	5
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	8	6
Assistant d'enseignement artistique principal 1 <sup>re</sup> classe	4	5
Assistant d'enseignement artistique principal 2 <sup>e</sup> classe	0	0
Assistant d'enseignement artistique	1	0
Technicien principal 2 <sup>e</sup> classe	0	0
Technicien	0	0
Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe	0	0

Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	0	0
Adjoint technique	3	0
Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	0	0
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	1	1
Adjoint administratif	0	3
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	1	0
Agent de maîtrise principal	1	0
Agent de maîtrise	1	0
Rédacteur	1	1
Rédacteur principal 1 <sup>re</sup> classe	0	0
Rédacteur principal 2 <sup>e</sup> classe	0	0
Assistant de conservation	0	0
Assistant de conservation principal de 1 <sup>re</sup> classe	0	0
Total	<b>30</b>	<b>24</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 éventuels, le nombre de fin de période d'essai, le taux de fin de CDD, le nombre de mutations externes...

#### 2021

	Effectif (agents permanents) au 1/1/21	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	Départ en retraite
DG	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SG/ Service juridique / achats/ marchés	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SG/ Finances /compta /paie	8	3	1	0	0	0	0	0	1	0
SG/ RH	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
SG/TIC	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
BA/Service technique	6		0	0	0	0	0	0	0	0
BA/ Communication	3	1	1	0	0	0	1	0	0	0
BA/ Bibliothèque	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0
BA/secrétariat pédagogie	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0
BA/pédagogie	60	7	5	2	0	0	0	0	1	2
BA/ Financements / partenariats / divers	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BA/ Magasin BA	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène et sécurité	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservatoire Pierre	82	7	6	0	0	0	0	0	6	0

Barbizet /pédagogie										
Conservatoire Pierre Barbizet / secrétariat pédagogique	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservatoire Pierre Barbizet /logistique-technique	12	8	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservatoire Pierre Barbizet /administration	8	8	1	0	0	0	0	1	0	0
IFAMM/pédagogie	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0
IFAMM/Administration	3	3	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

**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
SG/ 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
SG/ 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
SG/ 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
TOTAL	37	7	3	0	0	0	1	0	1

**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
SG/ 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
TOTAL	36	5	4	0	0	2	2	0	0

En 2021 : taux de roulement :

$$\frac{(46+15) / 2}{223} \times 100 = 30,5 \%$$

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 hausse par rapport à 2020. L'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet en 2021 explique en partie ce chiffre avec notamment, le recrutement important d'agents dans les services support.

En 2021, les chiffres relatifs aux enseignant·e·s ont été ajoutés pour disposer de mesures dans ce secteur. On constate notamment qu'un grand nombre d'enseignants sont concernés par les départs à la retraite.

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,
- Métiers liés au secteur informatique,
- Métiers liés au secteur du bâtiment,

### III/ RÉMUNÉRATION

#### **A) LA STRUCTURE DE LA MASSE SALARIALE**

##### **1) Généralités :**

Il est rappelé que la masse salariale comprend la rémunération brute ainsi que les charges patronales et sociales :

- La rémunération brute qui se compose de :
  - Rémunération principale, après service fait : le traitement de base.
  - Rémunérations accessoires :
    - L'indemnité de résidence ;
    - Le supplément familial de traitement ;
    - Les autres primes et indemnités instituées par délibération du Conseil d'Administration, en référence aux primes instituées par les textes réglementaires ou législatifs.
- Les charges patronales : Cotisations caisses de retraites (CNRACL, IRCANTEC, RAFP), cotisations à l'URSSAF (Maladie, vieillesse...), cotisation au centre de gestion
- Les charges sociales (tickets restaurants, comité d'action sociale, participation employeur abonnement transport en commun, médecine professionnelle...)

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 (4,686025 € pour l'année 2021).

Les dépenses de fonctionnement sont constituées à 81 % de la masse salariale (Personnels permanents et non permanents).

Les charges de personnel, déduction faite des atténuations de charges (35 001.645€), s'élèvent à 12 596 149,25 €, contre 5 999 601,42€, pour l'année 2020 soit une augmentation de 110%.

Cette augmentation significative s'explique par l'intégration au sein de l'établissement du personnel du Conservatoire Pierre Barbizet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans le cadre de l'élargissement des activités de l'EPCC, ainsi que du renforcement des effectifs sur l'année 2021.

La masse salariale du personnel permanent et non permanent (hors intervenants ponctuels) s'élève à 12 408 844,35 € en 2021.

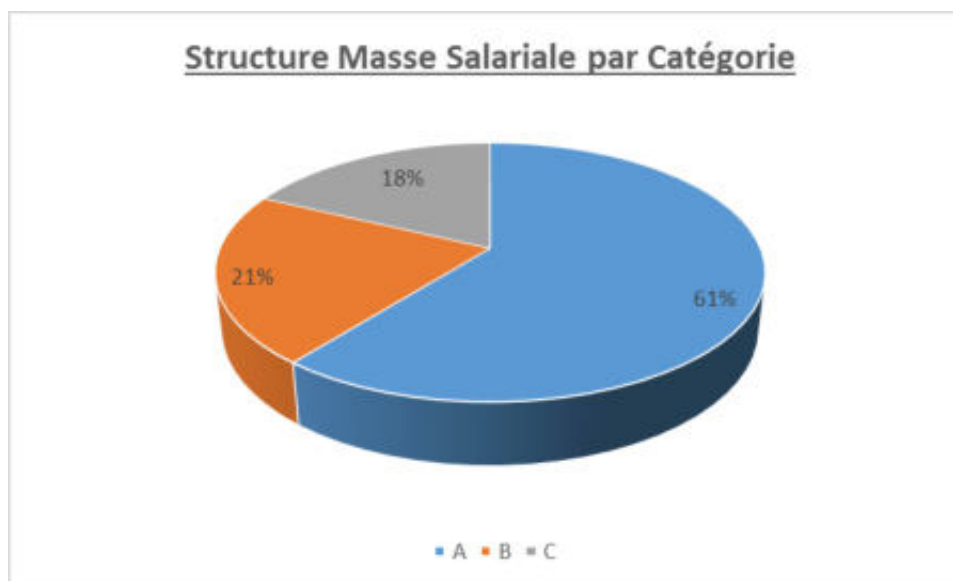
##### **2) Structure de la masse salariale par filière (Administrative, Technique et Culturelle) en pourcentage :**

La masse salariale allouée à la filière culturelle (enseignant·e·s) représente la plus forte proportion de la masse salariale de l'établissement. En effet, les enseignant·e·s représentent 61% des effectifs permanents.



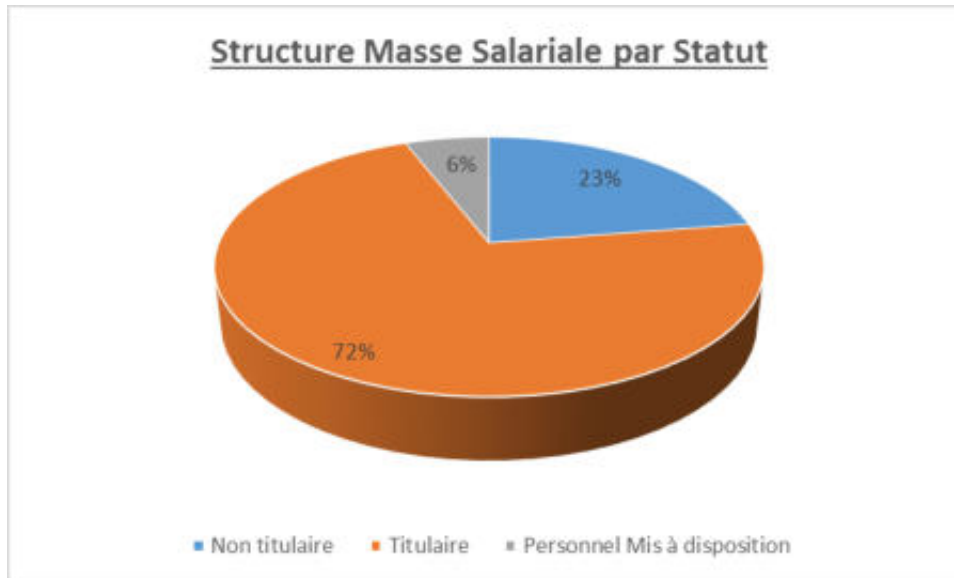
### **3) Structure de la masse salariale par catégorie (A, B et C) en % :**

La masse salariale allouée à la catégorie A représente la plus forte part de la masse salariale de l'établissement. Cette catégorie est composée des professeur·e·s d'enseignement artistique ainsi les responsables de site ou de service (communication, ressources humaines, direction générale ....).



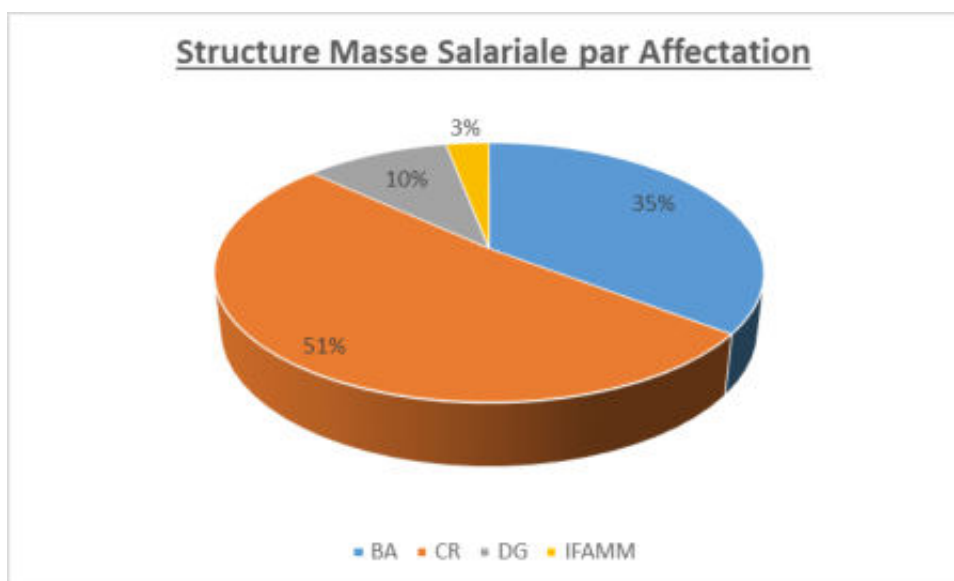
### **3) Structure de la masse salariale par statut (Titulaire/Stagiaire, Non titulaire et MAD) en %:**

La masse salariale allouée aux agents titulaires représente la plus forte part de la masse salariale de l'établissement. L'établissement veille à prioriser le recrutement d'agents titulaires (à compétences équivalentes).



#### **4) Structure de la masse salariale par affectation (DG-SG, Beaux-Arts, Conservatoire Pierre Barbizet, IFAMM) en % :**

La masse salariale allouée aux agents du Conservatoire Pierre Barbizet représente la plus forte part de la masse salariale de l'établissement. En effet, les agents du Conservatoire Pierre Barbizet représentent 133 agent·e·s permanent·e·s sur les (49%).



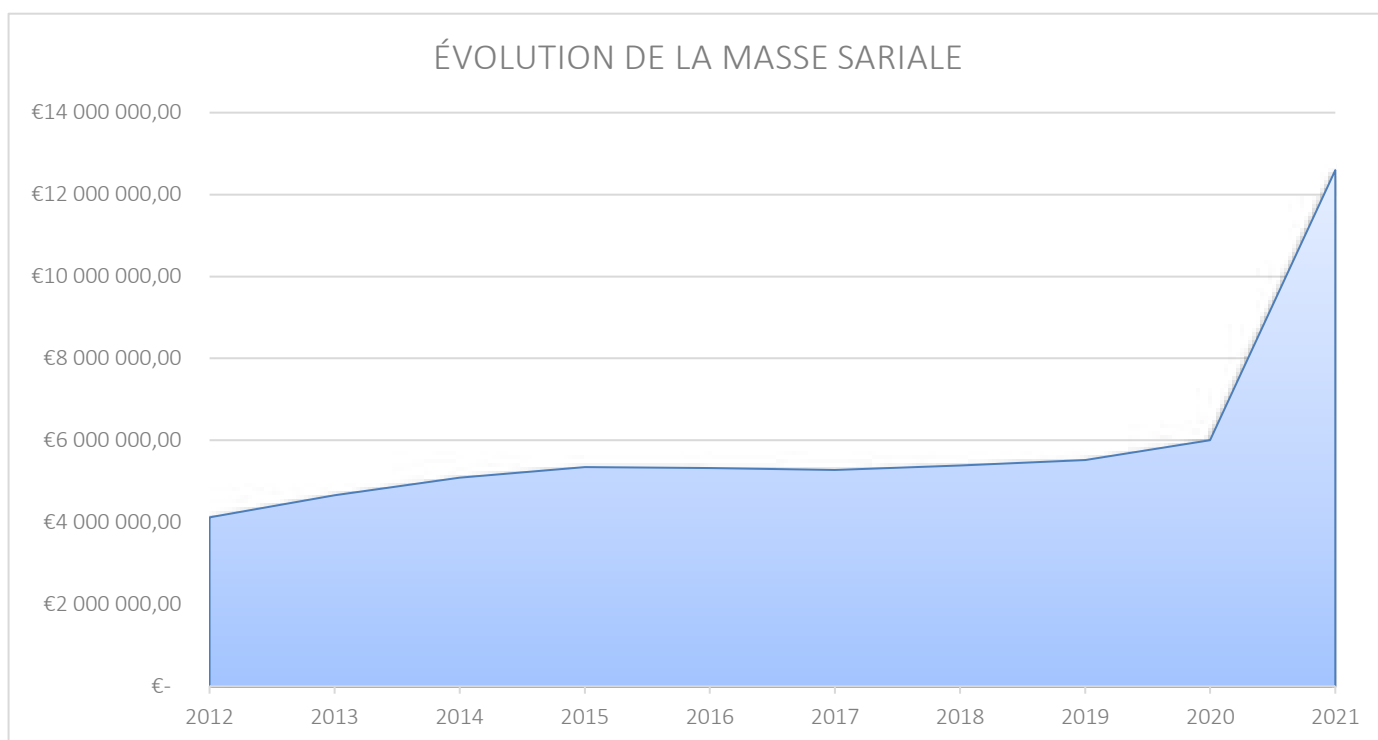
## **B) L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE**

### **1) L'évolution de la masse salariale en volume (de 2012 à 2021)**

A effectif constant, la masse salariale augmente mécaniquement en raison du Glissement Vieillesse Technicité (GVT). 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 GVT pour 2021 est de 1.50%.

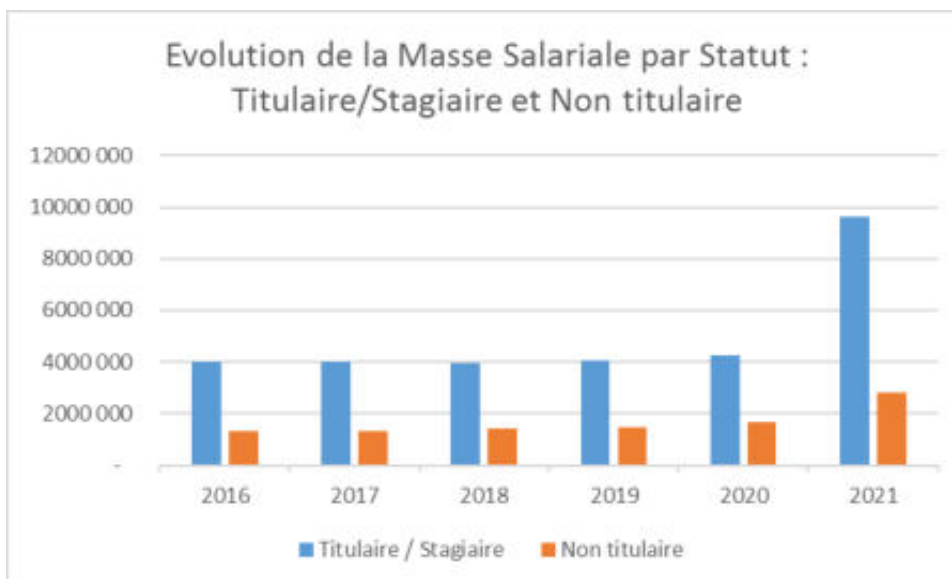
Après une progression entre les années 2012 et 2015, la masse salariale est restée relativement stable entre les années 2015 et 2019. Le recrutement d'enseignant·e-s au Conservatoire Pierre Barbizet en septembre 2020 (4 stagiaires, 6 titulaires par voie de mutation et 15 non titulaires) a fait augmenter très nettement la masse salariale des agent·e-s permanent·e-s. En 2021, l'augmentation très significative de la masse salariale (+110%) résulte de l'intégration de tous les enseignant·e-s au Conservatoire Pierre Barbizet, des recrutements administratifs et techniques au Conservatoire Pierre Barbizet (surveillants ...) et de l'augmentation des équipes administratives des services supports.



## 2) L'évolution de la masse salariale par statut (2016-2021)

La masse salariale du personnel permanent et non permanent ( hors intervenants ponctuels) s'élève à 12 408 844,35 €.

Statut	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Titulaire	3 861 124 €	3 857 344 €	3 880 342 €	3 890 752 €	<b>3 934 776 €</b>	<b>9 609 953 €</b>
Stagiaire	134 989 €	126 569 €	95 010 €	163 080 €	336 188 €	
Non titulaire	1 329 599 €	1 295 332 €	1 405 994 €	1 467 858 €	1 680 966 €	<b>2 798 891 €</b>
<b>Total</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>	<b>12 408 844 €</b>



### 3) L'évolution de la masse salariale par missions

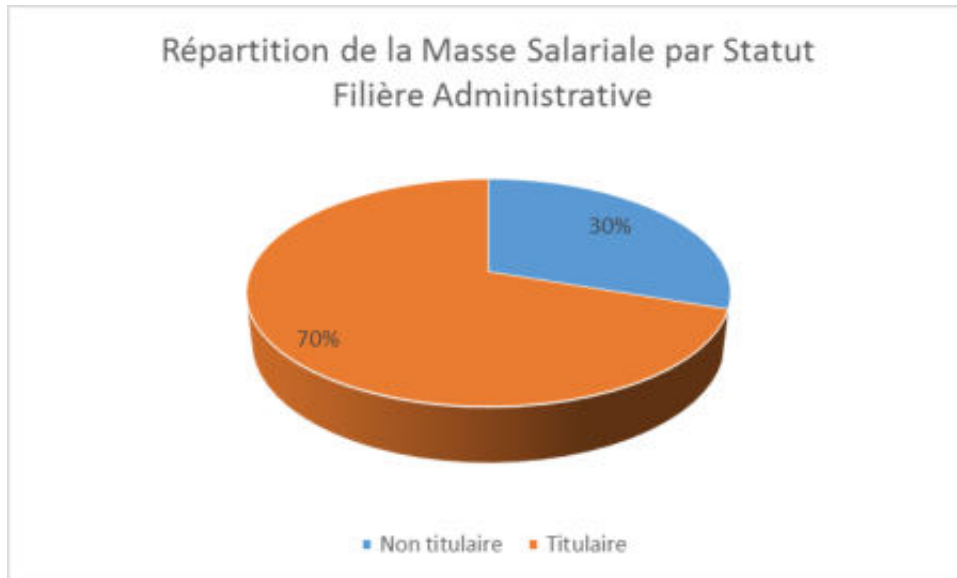
La masse salariale a quasiment doublé en 2021 chez les agents non titulaires que ce soit pour les enseignants et les non enseignant-e-s.

	Agent·e-s administratifs et techniques (filière administrative, culturelle et administrative)		Enseignant·e-s (professeur·e-s et assistant·e-s 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
<b>2021</b>	2 976 775	1 246 642	6 633 178	1 552 248

### 4) Répartition de la Masse Salariale par Statut (Titulaire/Stagiaire et Non Titulaire)

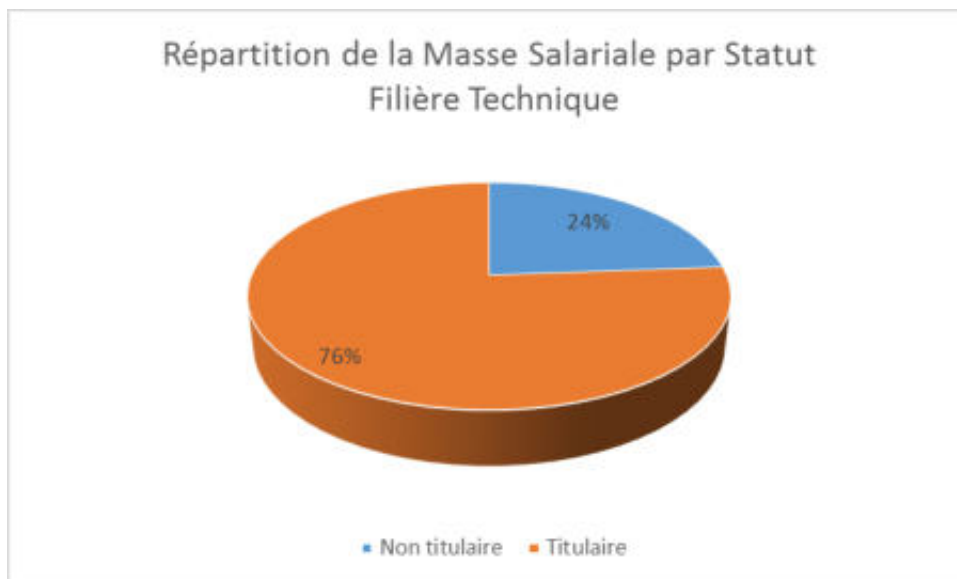
#### Filière administrative

La masse salariale allouée aux agent·e-s administratifs non titulaires représente la plus forte part de la masse salariale au sein de la filière administrative (agents de catégorie C ou responsable de service / catégorie A).



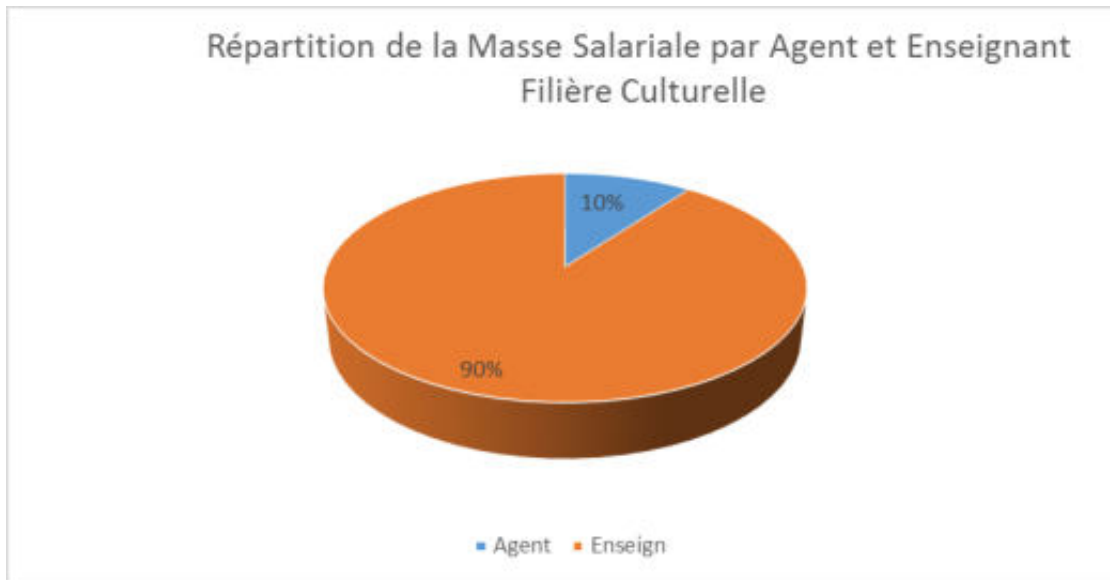
### **Filière Technique**

La masse salariale allouée aux agent·e·s techniques non titulaires représente la plus forte part de la masse salariale au sein de la filière technique (moniteurs ...).

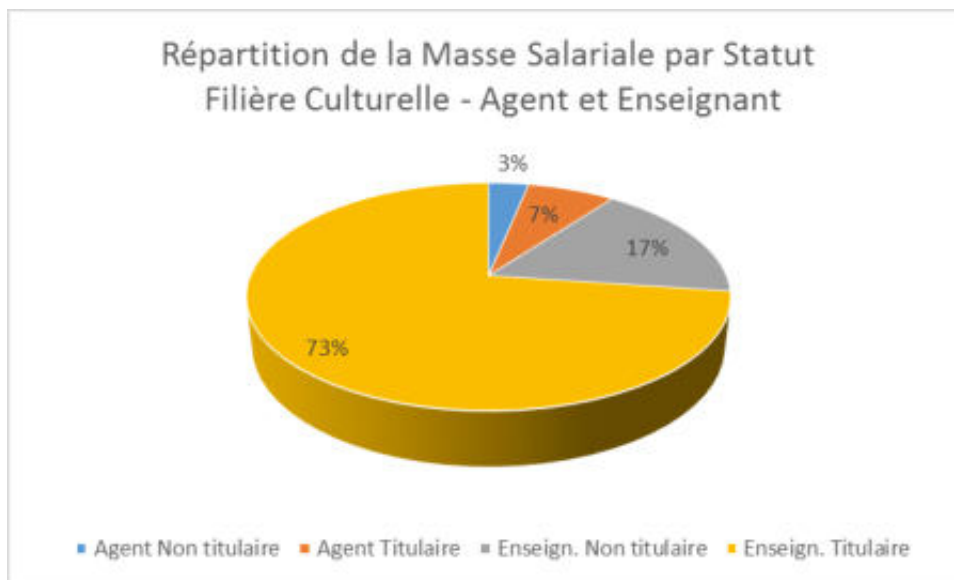


**Filière Culturelle**

La masse salariale allouée aux agent·e·s non titulaires représente la plus forte part de la masse salariale au sein de la filière culturelle (intervenants, jury ...).

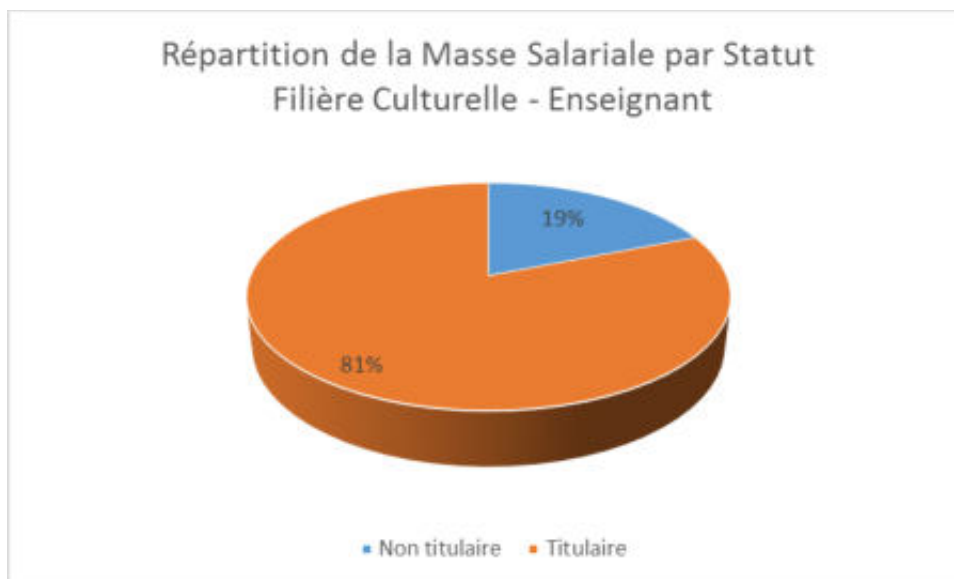


**5) Répartition de la Masse Salariale par Statut (Titulaire/Stagiaire et Non Titulaire) et par missions (Filière Culturelle)**





## **6) Répartition de la Masse Salariale chez les enseignants par Statut (Titulaire/Stagiaire et Non Titulaire)**



### **C) STRUCTURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE :**

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 la plupart des primes et indemnités antérieures (notamment l'Indemnité d'Administration et de Technicité, l'Indemnité d'Exercice des Missions et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires).

#### **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 2021:**

Les agents des services administratifs et techniques ont perçu en 2021 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 (professeurs et assistants d'enseignement artistique).

- Répartition RIFSEEP – IFSE en volume (par Catégorie, Filière et Sexe)

### **IFSE**

En 2021, 91 agents ont bénéficié du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). (55 agents en 2020), pour un montant total de 542 K€ (354 K€ en 2020).

La filière administrative est la première bénéficiaire de cette prime (en volume financier) :

- Filière administrative : 82% (444K€ pour 55 agents)
- Filière Culturelle : 7 % (41K€ pour 20 agents)
- Filière Technique : 11 % (55K€ pour 16 agents)

### Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) selon le sexe

Sexe	Masse salariale	Total %	Effectif	Total %	Moyenne
F	300 192,15	55%	52,00	57%	5 772,93
M	241 857,83	45%	39,00	43%	6 201,48
<b>Total général</b>	<b>542 049,98</b>		<b>91,00</b>		<b>5 956,59</b>

### Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) par filière selon la catégorie et le sexe

IFSE - / FILIERE / CATEGORIE / SEXE								
Catégorie - Sexe	Filière administrative		Filière culturelle		Filière technique		Total	
	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif
<b>A</b>	<b>278 857,35</b>	<b>18</b>	<b>2 480,00</b>	<b>1</b>	<b>7 548,53</b>	<b>1</b>	<b>288 885,88</b>	<b>20</b>
F	133 697,71	11	2 480,00	1			136 177,71	12
M	145 159,64	7			7 548,53	1	152 708,17	8
<b>B</b>	<b>76 462,49</b>	<b>15</b>	<b>13 146,45</b>	<b>2</b>	<b>20 231,16</b>	<b>5</b>	<b>109 840,10</b>	<b>22</b>
F	56 137,49	10	11 355,00	1	525,00	1	68 017,49	12
M	20 325,00	5	1 791,45	1	19 706,16	4	41 822,61	10
<b>C</b>	<b>88 965,60</b>	<b>22</b>	<b>24 976,40</b>	<b>17</b>	<b>29 382,00</b>	<b>10</b>	<b>143 324,00</b>	<b>49</b>
F	79 794,60	19	11 870,35	8	4 332,00	1	95 996,95	28
M	9 171,00	3	13 106,05	9	25 050,00	9	47 327,05	21
<b>Total général</b>	<b>444 285,44</b>	<b>55</b>	<b>40 602,85</b>	<b>20</b>	<b>57 161,69</b>	<b>16</b>	<b>542 049,98</b>	<b>91</b>

⇒ **Focus sur la répartition en % de la masse salariale par filière selon la catégorie et le sexe**

IFSE / FILIERE / CATEGORIE / SEXE - en €					
Catégorie - Sexe	Filière administrative	Filière culturelle	Filière technique	Total	Total %
	Masse salariale	Masse salariale	Masse salariale	Masse salariale	Masse salariale
<b>A</b>	<b>278 857,35</b>	<b>2 480,00</b>	<b>7 548,53</b>	<b>288 885,88</b>	
F	133 697,71	2 480,00		136 177,71	47%
M	145 159,64		7 548,53	152 708,17	53%
<b>B</b>	<b>76 462,49</b>	<b>13 146,45</b>	<b>20 231,16</b>	<b>109 840,10</b>	
F	56 137,49	11 355,00	525,00	68 017,49	62%
M	20 325,00	1 791,45	19 706,16	41 822,61	38%
<b>C</b>	<b>88 965,60</b>	<b>24 976,40</b>	<b>29 382,00</b>	<b>143 324,00</b>	
F	79 794,60	11 870,35	4 332,00	95 996,95	67%
M	9 171,00	13 106,05	25 050,00	47 327,05	33%
<b>Total général</b>	<b>444 285,44</b>	<b>40 602,85</b>	<b>57 161,69</b>	<b>542 049,98</b>	

⇒ **Focus sur la répartition en % du nombre d'effectif payé par filière selon la catégorie et le Sexe**

IFSE / FILIERE / CATEGORIE / SEXE - en Nb effectif					
	Filière administrative	Filière culturelle	Filière technique	Total	Total %
Catégorie - Sexe	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif
<b>A</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	
F	11	1		12	60%
M	7		1	8	40%
<b>B</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	
F	10	1	1	12	55%
M	5	1	4	10	45%
<b>C</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	
F	19	8	1	28	57%
M	3	9	9	21	43%
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>91</b>	

⇒ **Focus sur la moyenne globale masse salariale / effectif payé par filière selon la catégorie et le sexe**

IFSE / FILIERE / CATEGORIE / SEXE - en Moyenne				
	Filière administrative	Filière culturelle	Filière technique	Total
Catégorie - Sexe	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
<b>A</b>	<b>15 492,08</b>	<b>2 480,00</b>	<b>7 548,53</b>	<b>14 444,29</b>
F	12 154,34	2 480,00		11 348,14
M	20 737,09		7 548,53	19 088,52
<b>B</b>	<b>5 097,50</b>	<b>6 573,23</b>	<b>4 046,23</b>	<b>4 992,73</b>
F	5 613,75	11 355,00		5 668,12
M	4 065,00	1 791,45	4 926,54	4 182,26
<b>C</b>	<b>4 043,89</b>	<b>1 469,20</b>	<b>2 938,20</b>	<b>2 924,98</b>
F	4 199,72	1 483,79	4 332,00	3 428,46
M	3 057,00	1 456,23	2 783,33	2 253,67
<b>Total général</b>	<b>8 077,92</b>	<b>2 030,14</b>	<b>3 572,61</b>	<b>5 956,59</b>

- Répartition RIFSEEP – CIA en volume (par Catégorie, Filière et Sexe)

### CIA

En 2021, 66 agents ont perçu le complément indemnitaire annuel (41 agents en 2020), pour un montant total de 49 020€ (9 660€ en 2020).

La filière administrative est la première bénéficiaire de cette prime (en volume financier) :

- Filière administrative : 60% (29 570€ pour 41 agents)
- Filière Culturelle : 21 % (10 250€ pour 13 agents)
- Filière Technique : 19 % (9 200€ pour 12 agents)

### Complément indemnitaire annuel (CIA) selon le sexe

Sexe	Masse salariale	Total %	Effectif	Total %	Moyenne
F	<b>28 420,00</b>	<b>58%</b>	<b>38,00</b>	<b>58%</b>	<b>747,89</b>
M	<b>20 600,00</b>	<b>42%</b>	<b>28,00</b>	<b>42%</b>	<b>735,71</b>
<b>Total général</b>	<b>49 020,00</b>		<b>66,00</b>		<b>742,73</b>

66 agents ont bénéficié de la part variable du RIFSEEP (Complément Indemnitaire Annuel - CIA),  
38 femmes (soit 58%) pour 28 hommes (soit 42%).

Le montant du CIA versé pour l'année 2021 s'élève à 49 020.00€.

58% de cette somme a été attribuée au 38 femmes.

42% de cette somme a été attribuée au 28 hommes.

### Complément indemnitaire annuel (CIA) par filière selon la catégorie et le sexe

CIA - COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL / FILIERE / CATEGORIE / SEXE								
Catégorie - Sexe	Filière administrative		Filière culturelle		Filière technique		Total	
	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif
<b>A</b>	<b>10 320,00</b>	<b>13</b>	<b>1 000,00</b>	<b>1</b>	<b>500,00</b>	<b>1</b>	<b>11 820,00</b>	<b>15</b>
F	6 320,00	8	1 000,00	1			7 320,00	9
M	4 000,00	5			500,00	1	4 500,00	6
<b>B</b>	<b>8 200,00</b>	<b>11</b>	<b>1 500,00</b>	<b>2</b>	<b>2 100,00</b>	<b>3</b>	<b>11 800,00</b>	<b>16</b>
F	6 500,00	8	900,00	1			7 400,00	9
M	1 700,00	3	600,00	1	2 100,00	3	4 400,00	7
<b>C</b>	<b>11 050,00</b>	<b>17</b>	<b>7 750,00</b>	<b>10</b>	<b>6 600,00</b>	<b>8</b>	<b>25 400,00</b>	<b>35</b>
F	9 100,00	14	3 700,00	5	900,00	1	13 700,00	20
M	1 950,00	3	4 050,00	5	5 700,00	7	11 700,00	15
<b>Total général</b>	<b>29 570,00</b>	<b>41</b>	<b>10 250,00</b>	<b>13</b>	<b>9 200,00</b>	<b>12</b>	<b>49 020,00</b>	<b>66</b>

⇒ **Focus sur la répartition en % de la masse salariale par filière selon la catégorie et le sexe**

CIA - COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL / FILIERE / CATEGORIE / SEXE - en €					
Catégorie - Sexe	Filière administrative	Filière culturelle	Filière technique	Total	Total %
	Masse salariale	Masse salariale	Masse salariale	Masse salariale	Masse salariale
<b>A</b>	<b>10 320,00</b>	<b>1 000,00</b>	<b>500,00</b>	<b>11 820,00</b>	
F	6 320,00	1 000,00		7 320,00	62%
M	4 000,00		500,00	4 500,00	38%
<b>B</b>	<b>8 200,00</b>	<b>1 500,00</b>	<b>2 100,00</b>	<b>11 800,00</b>	
F	6 500,00	900,00		7 400,00	63%
M	1 700,00	600,00	2 100,00	4 400,00	37%
<b>C</b>	<b>11 050,00</b>	<b>7 750,00</b>	<b>6 600,00</b>	<b>25 400,00</b>	
F	9 100,00	3 700,00	900,00	13 700,00	54%
M	1 950,00	4 050,00	5 700,00	11 700,00	46%
<b>Total général</b>	<b>29 570,00</b>	<b>10 250,00</b>	<b>9 200,00</b>	<b>49 020,00</b>	

⇒ **Focus sur la répartition en % du nombre d'effectif payé par filière selon la catégorie et le sexe**

CIA - COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL / FILIERE / CATEGORIE / SEXE - en Nb effectif					
	Filière administrative	Filière culturelle	Filière technique	Total	Total %
Catégorie - Sexe	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif
<b>A</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	
F	8	1		9	60%
M	5		1	6	40%
<b>B</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	
F	8	1		9	56%
M	3	1	3	7	44%
<b>C</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	
F	14	5	1	20	57%
M	3	5	7	15	43%
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>66</b>	

⇒ **Focus sur la moyenne globale masse salariale / effectif payé par filière selon la catégorie et le sexe**

CIA - COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL / FILIERE / CATEGORIE / SEXE - en Moyenne				
	Filière administrative	Filière culturelle	Filière technique	Total
Catégorie - Sexe	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
<b>A</b>	<b>793,85</b>	<b>1 000,00</b>	<b>500,00</b>	<b>788,00</b>
F	790,00	1 000,00		813,33
M	800,00		500,00	750,00
<b>B</b>	<b>745,45</b>	<b>750,00</b>	<b>700,00</b>	<b>737,50</b>
F	812,50	900,00		822,22
M	566,67	600,00	700,00	628,57
<b>C</b>	<b>650,00</b>	<b>775,00</b>	<b>825,00</b>	<b>725,71</b>
F	650,00	740,00	900,00	685,00
M	650,00	810,00	814,29	780,00
<b>Total général</b>	<b>721,22</b>	<b>788,46</b>	<b>766,67</b>	<b>742,73</b>

**2) Les montants des primes des agents permanents des enseignants (hors NBI, indemnité de résidence, supplément familial) en 2021:**

**ISO**

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO) allouée aux professeurs et assistants d'enseignement

« L'indemnité comporte une part fixe et une part modulable.

- Part fixe : elle est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves. Taux moyen annuel par agent : 1 213,56 €.
- Part modulable : elle est liée à des tâches de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation de l'établissement (types d'activités artistiques, types d'enseignements à l'intérieur d'une discipline etc.). Taux moyen annuel par agent : 1 425,84 €.

Les taux sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique. »

« Répartition individuelle – Modalités d’attribution

Il appartient à l’organe délibérant de définir les conditions d’attribution de l’indemnité et notamment de sa part modulable.

Dans la limite du montant des taux moyens annuels et en fonction des critères fixés par l’organe délibérant, les collectivités ont compétence pour fixer les attributions individuelles. »

Montant	Part fixe	Part variable	Total
Annuel	1 213,50	1 425,92	2 639,42
Mensuel	101,13	118,83	219,95

En 2021, 167 agents (PEA & AEA) ont perçu l’ISO (88 agents en 2020), pour un montant total de 327K€€ (147K€ en 2020).

Catégorie - Statut	ISO								
	FEMME			HOMME			Total		
	Montant	Nombre	Moyenne	Montant	Nombre	Moyenne	Montant	Nombre	Moyenne
<b>A</b>	<b>94 753,22</b>	<b>44</b>	<b>2 153,48</b>	<b>144 520,23</b>	<b>67</b>	<b>2 157,02</b>	<b>239 273,45</b>	<b>111</b>	<b>2 155,62</b>
Non titulaire	12 267,74	10	1 226,77	26 363,06	18	1 464,61	38 630,80	28	1 379,67
Titulaire	82 485,48	34	2 426,04	118 157,17	49	2 411,37	200 642,65	83	2 417,38
<b>B</b>	<b>47 984,40</b>	<b>30</b>	<b>1 599,48</b>	<b>39 233,14</b>	<b>26</b>	<b>1 508,97</b>	<b>87 217,54</b>	<b>56</b>	<b>1 557,46</b>
Non titulaire	11 734,71	13	902,67	6 300,98	9	700,11	18 035,69	22	819,80
Titulaire	36 249,69	17	2 132,33	32 932,16	17	1 937,19	69 181,85	34	2 034,76
<b>Total général</b>	<b>142 737,62</b>	<b>74</b>	<b>1 928,89</b>	<b>183 753,37</b>	<b>93</b>	<b>1 975,84</b>	<b>326 490,99</b>	<b>167</b>	<b>1 955,04</b>

### **3) Les primes moyennes mensuelles (IFSE, CIA) par catégorie, par filière et par sexe des agent·e·s permanent·e·s en 2021**

Catégorie / Statut	Primes Moyennes (IFSE + CIA)								
	Filière administrative			Filière culturelle			Filière technique		
	FEMME	HOMME	ECART F / H	FEMME	HOMME	ECART F / H	FEMME	HOMME	ECART F / H
<b>A</b>	<b>1 193</b>	<b>1 833</b>	<b>- 640</b>	<b>1 740</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>728</b>	<b>NC</b>
Non titulaire	1 086	2 680	- 1 594	NC	NC	NC	NC	728	NC
Titulaire	1 254	1 495	- 241	1 740	NC	NC	NC	NC	NC
<b>B</b>	<b>619</b>	<b>552</b>	<b>67</b>	<b>602</b>	<b>266</b>	<b>NC</b>	<b>525</b>	<b>841</b>	<b>NC</b>
Non titulaire	323	480	- 156	183	266	- 82	525	943	- 418
Titulaire	989	843	146	1 021	NC	NC	NC	534	NC
<b>C</b>	<b>434</b>	<b>419</b>	<b>14</b>	<b>195</b>	<b>218</b>	<b>- 23</b>	<b>436</b>	<b>319</b>	<b>NC</b>
Non titulaire	192	386	- 194	191	239	- 48	NC	NC	NC
Titulaire	520	436	84	210	176	33	436	319	117

Au sein de la filière administrative, un écart important pour les primes de la catégorie A entre les femmes et les hommes est constaté. L’écart a diminué par rapport à l’année 2020.

Les primes moyennes sont légèrement supérieures chez les femmes des catégorie B et C

Au sein de la filière culturelle (hors enseignement) les primes moyennes chez les hommes non titulaires de catégorie B sont supérieures à celles des femmes non titulaires.

### **4) Les primes moyennes mensuelles des enseignant·e·s PEA et AEA (ISO) par catégorie, par statut et par genre en 2021**

Les primes moyennes mensuelles sont plus élevées pour les enseignants (PEA et AEA) titulaires que pour les non titulaires. Chez les professeur·e·s d'enseignement artistiques, les primes moyennes sont à peu près équivalentes chez les hommes et chez les femmes. Chez les assistant·e·s d'enseignement artistiques, les primes moyennes sont plus importantes chez les femmes.

Moyenne mensuelle ISO			
Étiquettes de lignes	F	M	Total général
<b>A</b>	<b>187</b>	<b>189</b>	<b>188</b>
Non titulaire	135	141	139
Titulaire	202	206	205
<b>B</b>	<b>150</b>	<b>142</b>	<b>146</b>
Non titulaire	96	97	96
Titulaire	192	166	179
<b>Total général</b>	<b>172</b>	<b>176</b>	<b>174</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 31/12/2021

On observe une augmentation du nombre d'agents à temps non-complet en 2021 par rapport à l'année 2020 (recrutements d'enseignant·e·s à temps non-complet au Conservatoire Pierre Barbizet).

	Beaux-Arts + IFAMM			Conservatoire Pierre Barbizet			Secrétariat général / DG		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Agent·e·s permanent·e·s									
- Temps partiel	1	3	4		1	1	0	0	0
- temps non-complet	11	11	15	-	3	5	0	0	0

#### 1) Le temps partiel

En 2021, trois agent·e·s ont sollicité un temps partiel. Le temps partiel est une position administrative essentiellement féminisée.

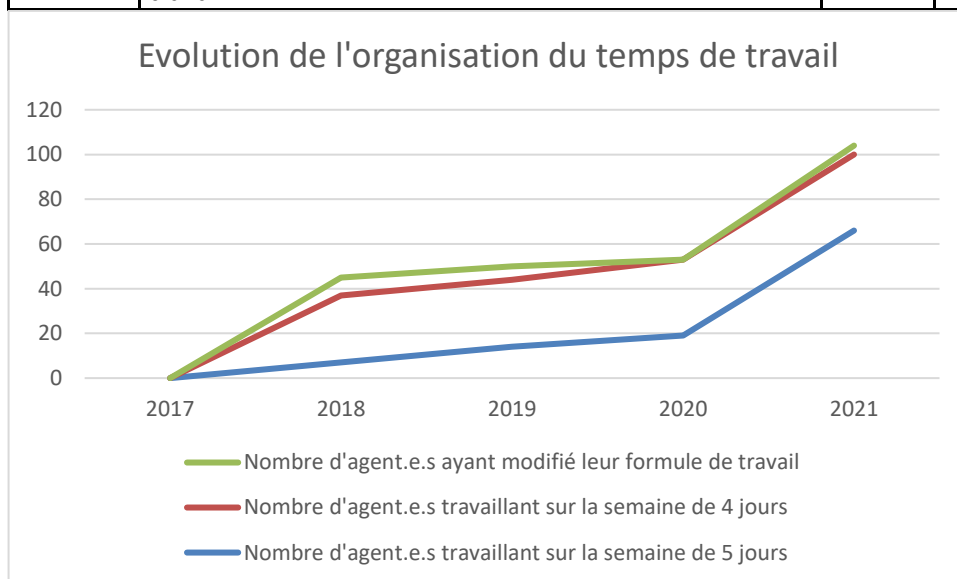
	Homme					Femme				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de demandes présentées	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2
Nombre de demandes acceptées	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Nombre de premières demandes satisfaites	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2

Nombre de modifications de quotité	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
Nombre de retours à 100%	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

## 2) 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 (à noter que le choix de la formule des 4 jours était appliquée uniquement au personnel des beaux-arts/secrétariat général) 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 dû à l'intégration du conservatoire Pierre Barbizet en janvier 2021).

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agent-e-s travaillant sur la semaine de 5 jours	15	7	14	19	32
Nombre d'agent-e-s travaillant sur la semaine de 4 jours	22	30	30	34	34
Nombre d'agent-e-s ayant modifié leur formule de travail	1	8	6	0	4



## 3) Le Compte épargne-temps

On observe que 50.3 % du nombre de jours stockés en 2021 sont stockés par la catégorie A, 15.3 % par la catégorie B et 34.2 % par la catégorie C.

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre de jours stockés total depuis 2012	339	339	540	164	212.5	164	242	325	367.5
Nombre de jours utilisés total depuis 2012	29	29	42.5	16	16	16	43	50	55.5



Nombre de jours stockés en 2021	43	43	76	22	30	25	33	82	76
---------------------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----

#### 4) Les heures supplémentaires (IHTS) récupérées à la DG/SG, BA (hors enseignants) :

		heures supplémentaires récupérées (DG/SG-BA)					
		2019		2020		2021	
Direction	Service	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents
Direction artistique et pédagogique	Pédagogique / Recherche	260,25	9	203,4	9	169	10
	Projets culturels /ateliers publics / classe préparatoire	15,5	1	8,75	2	0	3
Diffusion	Bibliothèque	17,5	4	26,25	4	8,75	4
	Communication	247	4	202,65	5	98	5
	Financements / mécénat / partenaires		1	0	1	0	1
	Relations internationales	20	2	0	3	0	2
Direction administrative et financière	Comptabilité / budget	57,5	3	46,5	5	12,75	8
	Marchés publics / juridique	0	1	0	1	0	2
	Service technique / magasin	78,75	8	8,75	8	0	9
	Ressources Humaines	0	3	15,65	4	22,75	5
	Informatique	-	-	61,25	2		3
Direction générale	Accueil / secrétariat	24,75	2	3,75	2	16,75	1
	Secrétariat général	-	-	17,5	1	4	1

#### 5) Les heures supplémentaires (IHTS) récupérées au Conservatoire Pierre Barbizet (hors enseignants) :

Services du Conservatoire Pierre Barbizet	
Secrétariat de direction	15.50
Accueil et surveillance	7.50
Logistique intendance	27.00
Communication	19.00
Régie événementielle	37.50

#### 6) Répartition des heures supplémentaire par catégorie pour 2021

La majorité des heures supplémentaires (rémunérées et récupérées) sont effectuées par des agent.e.s de la catégorie C :

- Pour les BA par le service Pédagogie BA lors des examens/diplômes/bilans
- Pour le SG par le service RH et le service comptabilité dans le cadre de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet.
- Pour le Conservatoire Pierre Barbizet par les agents de surveillance et d'accueil (événements artistiques, projets culturels ...).

	2021	A	B	C
Heures supplémentaires récupérées		91.75	79.70	143.50

#### 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 légèrement diminué par rapport à 2020, mais reste important toutefois, pour les agent·e·s titulaires et stagiaires (crise sanitaire hiver 2021).

Le nombre de jours pour congés pour accident de travail a fortement augmenté par rapport à 2019 et 2020. Ceci est dû à la hausse des effectifs (intégration du Conservatoire Pierre Barbizet).

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

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

Le contrat a été modifiée en 2019 au vu du coût important de ces garanties. Dorénavant, est pris en charge uniquement le coût des accidents du travail /maladie professionnelle et décès pour l'établissement.

En 2021, plusieurs agents ont fait l'objet de l'octroi d'un congé longue maladie ou longue durée.

TYPE D'ABSENCE	FONCTIONNAIRE / STAGIAIRE (en nombre de jours)				NON TITULAIRES (en nombre de jours)				
	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Maladie ordinaire	529	662	1272	865	84	391	321	236	501
Longue maladie / longue durée / maladie grave / disponibilité pour raison de santé	365	0	365	940	0	0	102	0	0
Accident de travail	62	115	42	224	0	0	0	9	18
Maladie professionnelle	0	0	0	17	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>956</b>	<b>777</b>	<b>1679</b>	<b>2046</b>	<b>84</b>	<b>391</b>	<b>423</b>	<b>245</b>	<b>519</b>

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

Il est à noter la reprise des formations en 2021 due à la stagiairisation des agents (Conservatoire Pierre Barbizet compris).

TYPE D'ABSENCE	FONCTIONNAIRE / STAGIAIRE (nombre de jours)				NON TITULAIRES (nombre de jours)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Événements familiaux (décès, hospitalisation, mariage, etc.)	7	33,65	17	35.5	0	3	3.5	1
Formations	102,5	35	9	40	19	5	2	1
Grèves	2	10,5	-	-	0	6.5	-	
Concours ou examens	6	7	1	5	1	2	-	3
Autorisations d'absence syndicales	37,5	7	0		0	0	0	0
Récupérations	72	86.18	48	36	27	32.39	21.5	18

Maternité / Paternité	0	209	224	42	0	0	0	18
Préparations concours	12	12	4	14	0	0	0	0
Adoption	0	0	0	0	0	0	0	0
Déménagements	4	0	2	0	0	0	2	0
Enfant malade	43	33.15	26.5	40	1	6	5.5	2
<b>Total</b>	<b>286</b>	<b>433.48</b>	<b>330.50</b>	<b>212.50</b>	<b>48</b>	<b>54.89</b>	<b>34.5</b>	<b>25</b>

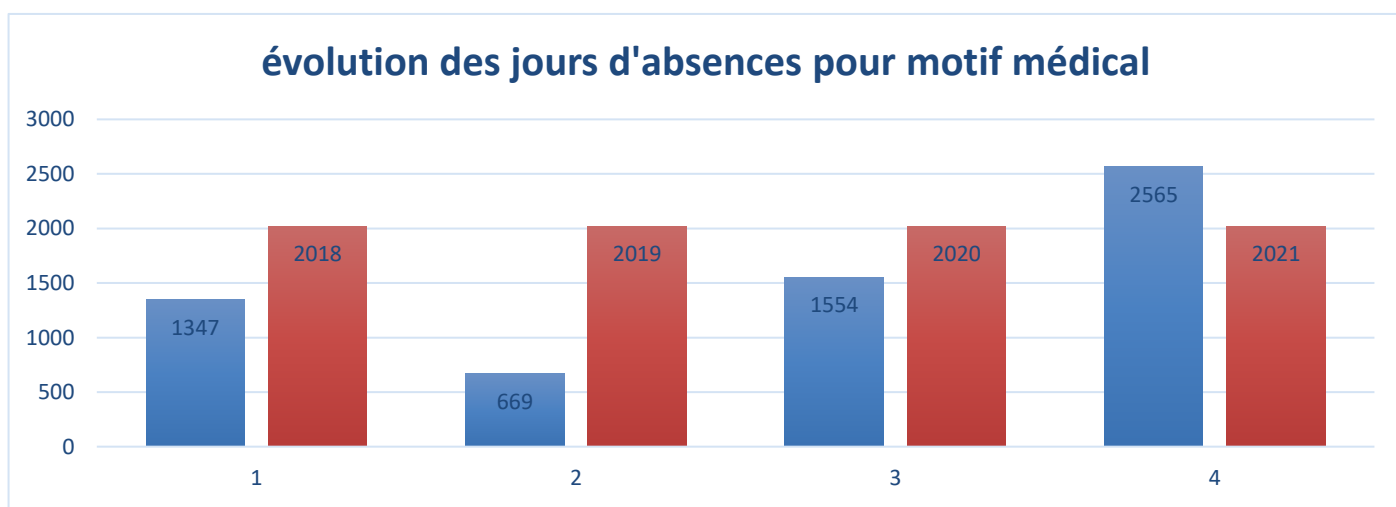
### **3) Le taux d'absentéisme par service (hors congés, RTT, récupérations, formations) en 2021 :**

(Nombre de jours d'absences \*100) / (effectif \* nombre de jour travaillés soit 210)

Le nombre de jour d'absences pour motif médical a très fortement augmenté au sein de l'INSEAMM en 2021, en proportion de la hausse des effectifs (intégration Conservatoire Pierre Barbizet) et au vu de la crise sanitaire.

	Secrétariat général / Direction générale Total	BA	Conservatoire Pierre Barbizet	IFAMM
	2021	2021	2021	2021
Nombre annuel de jours d'absence (motif médical)	350	1599	1052	144
Taux d'absentéisme % (Motif médical)	6.9	7,4	3.7	5,7
Hausse en % par rapport à 2020	+731%	+138%	+12233%	+6233%

### **4) L'évolution des jours d'absence pour motifs médical depuis 2018 :**



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

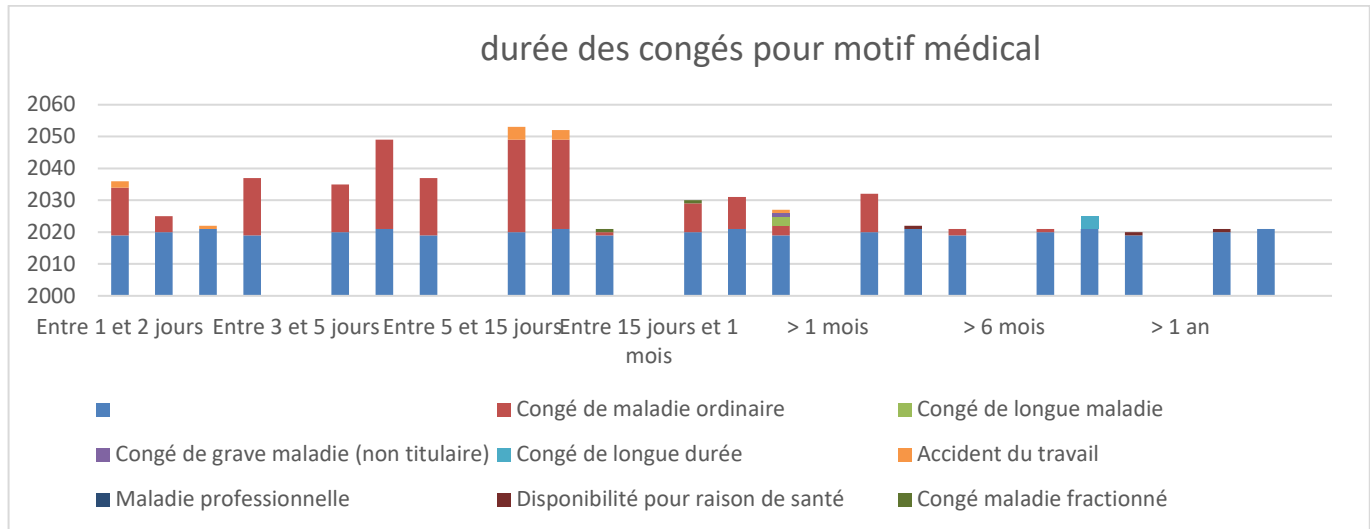
En 2021, le Conservatoire Pierre Barbizet a fait son entrée dans les statistiques, ce qui provoque une forte augmentation des maladies ordinaires en proportion des effectifs de l'établissement. Par

ailleurs, on peut rappeler l'épisode particulièrement contagieux du Covid 19 au début de l'année 2021.

4 agents sont en congé maladie de longue durée.

Les arrêts supérieurs à 6 mois ont augmenté par rapport à 2019.

	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		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Congé de maladie ordinaire	15	5	13	18	15	28	18	29	28	1	9	10	3	12	10	2	1	3	0	0	0
Congé de longue maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de grave maladie (non titulaire)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	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	4	0	0	0
Accident du travail	2	0	1	0	0	0	0	4	3	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0	0	1	1	0
Congé maladie fractionné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



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

Une augmentation des accidents de travail a été constatée en 2021 du fait de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet dans les effectifs ; c'est au sein de cet établissement qu'il y a le plus d'accidents du travail (en proportion des effectifs de l'INSEAMM).

Un seul agent bénéficie d'une maladie professionnelle depuis 2012 (un professeur du Conservatoire Pierre Barbizet).

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 Pierre Barbizet	Secrétariat Général/ Direction générale	IFAMM
2021				
Nombre d'accidents de travail	1	9	0	0
Nombre de maladies professionnelles	0	1	0	0

## **7) La cause des accidents de travail en 2021**

77 % des accidents de travail en 2021 ont été des accidents de trajet/circulation. Les agents du Conservatoire Pierre Barbizet (placement géographique du Conservatoire Pierre Barbizet en centre-ville) sont les plus concernés .

	Nombre total			Nombre de jours d'arrêt			Nombre d'agent-e-s concernés		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Accidents de trajet	2	1	7	0	0	52	2	1	7
Chute / glissade	3	3	1	112	34	8	3	3	1
Manutention / manipulation	2	0	1	0	0	1	2	0	1
Outils / matériaux tranchants / piquants	1		0	0	8	0	1	1	0
Autres	0			0	0		0	0	

## **7) Le nombre d'agent-e-s permanent-e-s handicapé-e-s et bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité depuis 2015**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Agent-e-s bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé		3	3	3	3	3	4
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 2021 est de 1,46 %. L'établissement est en dessous du seuil prévu par la réglementation (6%)



**C) MÉDECINE PRÉVENTIVE :****1) L'activité du service de médecine préventive en 2021:**

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.

Par ailleurs, dans le cadre de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet au sein de l'établissement au 1/1/2021, les visites médicales se sont accrues, puisqu'elles ont plus que doubler. Les visites pour motif de recrutement se sont fortement accrues notamment pour les agents du Conservatoire Pierre Barbizet.

Type de consultation	En Nombre d'agents		
	2019	2020	2021
Recrutement	13	26	93
Suivi périodique	36	21	43
Dont Contrôle renforcé	6	13	15
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>136</b>

**2) Le nombre d'agent·e·s permanent·e·s faisant l'objet de restrictions médicales au 31/12/2021:**

Au 31 décembre 2021, 5.49 % des agent·e·s permanents faisaient l'objet d'une restriction médicale.

Ce chiffre augmente avec l'intégration du personnel du Conservatoire Pierre Barbizet.

	2019	2020	2021
Effectif total	116	167	273
Nombre d'agent·e·s ayant fait l'objet de restrictions médicales	6	2	15
% d'agent·e·s ayant fait l'objet de restrictions médicales		1.19	5.49 %



## CHAPITRE II : LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

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

#### 1) Généralités

Les formations délivrées par le CNFPT ont été très impactées par la crise sanitaire.

Nombre de demande de formation acceptée par le CNFPT en 2021 : 8.

Nombre de demande de formation refusée par le CNFPT en 2021 : 19.

8 agent·e·s ont pu bénéficier d'une formation d'intégration (obligatoire avant titularisation) :

- 4 professeur·e·s d'enseignement artistiques (3 femmes et 1 homme)
- 2 assistant·e·s d'enseignement artistique (1 homme et 1 femme)
- 1 adjoint technique (1 homme)
- 1 adjointe administratif (1 femme)

Nombre d'agent inscrit à une préparation concours en 2021 : 7 (1 homme et 6 femmes).

Un agent des BA a pu percevoir un financement pour une action de formation dans le cadre d'une VAE.

Le service Ressources humaines et le service comptabilité/finance sont les services qui ont réalisé le plus de formation en 2021.

#### 2) Les formations réglementaires

Une formation d'équipier de première intervention (incendie) a dû être reporté par manque d'agent inscrit.

Formation	BA	Conservatoire Pierre Barbizet	IFAMM	Total
Habilitation électrique	6 (6 hommes)	6 (4 hommes et 2 femmes)	0	12
Premier secours	13 (6 hommes et 7 femmes)	0	0	13
Manipulation extincteur	5 (2 hommes et 3 femmes)	0	0	5
CHSCT	1 (1 femme)	7 (5 hommes et 2 femmes)	0	8

#### 3) Le coût des formations

La majorité des formations des agents de l'établissement est réalisée au sein du CNFPT (via la cotisation).

Des formations dans le secteur hygiène et sécurité ont été organisées par l'établissement en 2021.

Types de dépenses	Cout en euros
Formations CNFPT (cotisations)	61 894.40 €
Formations CNFPT (hors cotisations)	Sans objet : pas de BDC au CNFPT
Formations autres organismes	27 615.00 €
Coût frais d'hébergement / transport / repas	48.17 €

#### 4) Les ordres de missions :

La crise sanitaire a fortement impacté l'organisation et le fonctionnement de l'établissement. Au vu de ces éléments, un certain nombre de projets artistiques et pédagogiques ont été supprimés ou reportés ce qui explique la diminution des ordres de missions par rapport à 2018-2019.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ADMINISTRATION	3.611	4.112	4.444	3.220	1.246	953.49
PEDAGOGIE	7.082	11.887	5.705	5.008	1.470	316.96

#### 5) Évaluations

En 2019 et en 2020, pour les enseignants, les évaluations n'ont pas pu être réalisés en raison de la crise sanitaire et au vu de la création de l'EPCC.

Les évaluations 2021 sont en cours. Les enseignants pouvant bénéficier d'un avancement de grade sont prioritaires.

L'EPCC réfléchit pour que les prochaines évaluations puissent être réalisées dans les meilleurs délais et que le document d'évaluation soit adapté aux spécificités des enseignants.

Il est à noter que les évaluations prévues par la réglementation sur l'année civile ne correspondent pas à la réalité pour les enseignants du fait du décalage du calendrier pédagogique (début année septembre et fin d'année juillet). Au vu de ces éléments, des lettres de missions pourront être données à la rentrée afin de détailler certaines missions spécifiques (coordination, projets ....).

	Effectif permanent au 31/12	Nombre d'agents évalués services administratifs et techniques	Nombre d'agents évalués chez les enseignants	Pourcentage d'agent ayant eu leur entretien d'évaluation
2019	110	28	0	25%
2020	155	32	0	20,6%
2021	273	14 (en cours)	4 (en cours)	6.7%



## II/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### 1) Les actions significatives en 2021:

- 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) ;
- Renouvellement 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 ;
- Débroussaillage du site
  
- Travaux engagés par la Ville de Marseille :
  - Réfection du réseau d'eau incendie du bâtiment principal ;
  - Mise en place de portes coupe-feu dans la cafétéria ;
  - Rénovation de l'éclairage du parking et de la voie périmétrique.

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

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021
0	36.820	43.490	38.905	40.630	41.240	53.277	77.840	97.100

Le budget en matière d'hygiène et sécurité a augmenté en 2021 car, au-delà du poste dédié à la COVID, L'INSEAMM supporte désormais le coût de la collecte et le traitement des déchets courants.

Sachant toutefois que les dépenses en matière d'hygiène et sécurité listées chaque année ne comprennent pas le gardiennage (entre 120.000 et 140.000€ 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, légionelles, ascenseur, électricité, analyses eau) ;
- Etudes et missions de contrôle complémentaires
- Les équipements de protection individuelle et matériels de protection ;
- Les matériels ergonomiques ;
- L'entretien du matériel 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 liés à la cuisine, contrôles aération ....) en 2021 en prix TTC**

	<b>2021</b>
Travaux et maintenance règlementaire	36 420 € (dont 18 000 € pour le débroussaillage)
Contrôles réglementaires	18060
Missions de contrôle complémentaires	3. 7 600 € (Bureaux admin, Fab Lab, atelier bois. Cafétéria,...)
Études	4. 9 180 € (atelier bois)

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

Des assistant·e·s de prévention ont été désigné·e·s en 2021. Ils doivent finaliser leur formation. Une conseillère en prévention de risques professionnel a été recrutée au 1/1/2022 pour coordonner les actions en matière d'hygiène et de sécurité.

Nombre d'assistant·e·s de prévention	3
Nombre de conseiller·e·s de prévention	1
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	0

### III) POLITIQUE SOCIALE

#### 1) Le coût des avantages sociaux en 2021 :

Le nombre de bénéficiaires a augmenté en 2021, du fait de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet (recrutements d'agent·e·s dans les services supports + recrutement d'enseignant·e·s au Conservatoire Pierre Barbizet au 1/9/20).

Motif	Coût employeur	Nombre d'agent·e·s bénéficiaires
Tickets restaurant	270 333.00 €	247 agents
Comité d'Action Sociale	43 840 €	137 agents
Participation mutuelle	64 729.71 €	134 agents
Participation chèques vacances	Inclus cot. CAS	4 agents
Participation abonnements RTM	17 560.85 €	105 agents

#### 2) La répartition de la participation pour la mutuelle des agents en 2021:

##### En volume financier

Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL
A	20 757,30 €	15 577,32 €	36 334,62 €
B	6 353,94 €	10 428,68 €	16 782,62 €
C	5 014,86 €	6 597,61 €	11 612,47 €
TOTAL	32 603,61 €	32 126,10 €	64 729,71 €

##### En nombre d'agent

Catégorie	Hommes en nombre	Femmes en nombre	TOTAL en nombre
A	39	28	67
B	14	21	35
C	15	17	32
TOTAL	68	66	134

**3) Nombre d'agents ayant eu recours au télétravail depuis novembre 2021 :**

52 agents ont eu recours au télétravail depuis novembre 2021.

- *Par site*

Conservatoire Pierre Barbizet	BA	DG-SG	IFAMM
17	15	17	3

- *Par catégorie*

A	B	C
12	17	23

- *Par sexe*

Hommes	Femmes
14	38

- *En situation d'encadrement (par site)*

Conservatoire Pierre Barbizet	BA	DG-SG	IFAMM
6	5	4	2

- *Par type de télétravail*

Agent·e·s en télétravail sur jour fixe	Agent·e·s en télétravail sur jour.s flottant.s (jours modulaires par semaine, mois)
1 jr/semaine : 1 2 jrs/semaine : 8	43

- *Pour raison médicale (par site)*

Conservatoire Pierre Barbizet	BA	DG-SG	IFAMM
1	2	1	0

**Nombre de jours télétravaillés par site :**

	Conservatoire Pierre Barbizet	BA	DG-SG	IFAMM
Novembre 2021	/	42	30.5	/
Décembre 2021	/	34	39.5	4
Janvier 2022	58	82	121.5	11
Février 2022	45.5	46	63.5	2
Mars 2022	non communiqué	53.5	65.5	/
Avril 2022	non communiqué	35	58	/

**4) Les consultations psychologiques individuelles professionnelles :**

La collaboration avec Madame Pascaline Bonnet a commencé en janvier 2021 pour implanter un premier dispositif, sous la forme de consultation individuelle, au sein de l'École des Beaux-Arts. Les consultations sont accessibles aux étudiants et aux professionnels de l'établissement dans le contexte de crise sanitaire du covid, mais aussi plus largement pour soutenir élèves et professionnels dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer, et enfin, pour répondre en partie aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans l'établissement.

En septembre 2021, le dispositif a été étendu aux professionnels du conservatoire Pierre Barbizet.

En novembre 2021, l'ouverture du cabinet privé de Madame Pascaline Bonnet a permis également de recevoir les personnes de l'établissement dans un nouveau contexte. Ce nouvel accès a notamment bénéficié aux étudiants qui présentaient des angoisses scolaires et aux professionnels du conservatoire Pierre Barbizet.

Face à la demande grandissante des professionnels de l'INSEAMM et aussi pour des raisons de pertinence, le cadre d'accueil pour les consultations des professionnels a été redéfini en privilégiant le repérage, l'étayage et/ou l'orientation vers des instances tierces, afin de limiter les prises en charge individuelle à long terme lorsqu'elles relèvent davantage d'une situation personnelle.

Un dispositif d'Analyse de la Pratique Professionnelle a été proposé en juin 2022 en ciblant les cadres en situation d'encadrement d'équipe, pour prévenir et contribuer au traitement des RPS.

Bilan 2021-2022 :

- 9 professionnels ont demandé et accédé à une consultation psychologique ;
- 4/9 professionnels étaient des enseignants et 5/9 étaient des non-enseignants ;
- 1/9 professionnel venait du conservatoire Pierre Barbizet (ouverture des consultations pour les professionnels du conservatoire Pierre Barbizet en septembre 2021)
- 8/9 venaient des Beaux-arts ;

Ces chiffres ont évolué en 2022 avec des nouvelles demandes de professionnels et notamment ceux du conservatoire Pierre Barbizet.



## 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 ...).

Le Comité technique, le Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail, le Conseil d'Administration relèvent de l'établissement.

La Commission Administrative Paritaire qui relève du Centre de Gestion des Bouches du Rhône. Pour information, à la suite des modifications de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, cette CAP sera compétente pour examiner les seuls dossiers de :

- Licenciement en cours de stage,
- Licenciement pour insuffisance professionnelle,
- Licenciement de fonctionnaire en disponibilité après trois refus de postes,
- Licenciement pour inaptitude physique,
- Refus d'une action de formation (syndicale, perfectionnement, préparation aux concours et examens professionnels, personnelle suivie à l'initiative de l'agent et des actions de lutte contre l'illettrisme),
- Refus de titularisation en fin de stage.

Type	Nombre de réunions de l'instance en 2021
Comité Technique	4
Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail	4
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 :**

Des élections pour le comité technique se sont déroulées le 16/03/2021 à la suite de l'intégration du Conservatoire Pierre Barbizet au sein de l'établissement. Les femmes sont à égalité avec les hommes au Comité technique. Sur les 10 représentants du personnel élus, 8 sont des enseignants.

Au CHSCT, les hommes sont majoritaires chez les représentants du personnel. Sur les 8 agents élus, 6 sont des enseignants.

Au Conseil d'Administration, le 8 juin 2021, des élections ont permis d'élire les représentants du personnel des enseignants (6 titulaires et 6 suppléants) et du personnel non enseignant (2 titulaires et 2 suppléants).

Type	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Comité Technique (5 titulaires et 5 suppléants)	5	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 Représentant·e·s du personnel enseignant (6 titulaires et 6 suppléants) Représentant·e·s du personnel non enseignant (2 titulaires et 2 suppléants)	9 3	3 1
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'Etat 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.