

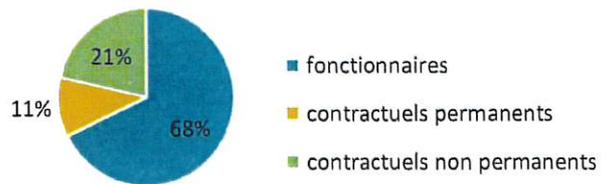
➔ ECOLE SUPERIEURE D ART D AVIGNON

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion du Vaucluse.

Effectifs

➔ 28 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 19 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

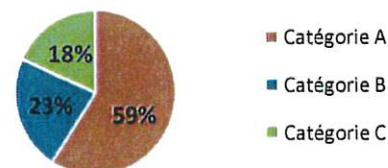
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

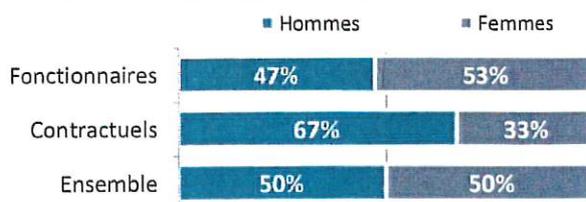
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	33%	27%
Technique	5%	33%	9%
Culturelle	68%	33%	64%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

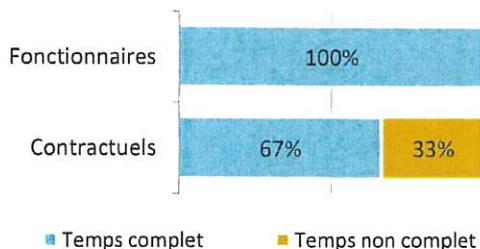


➔ Les principaux cadres d'emplois

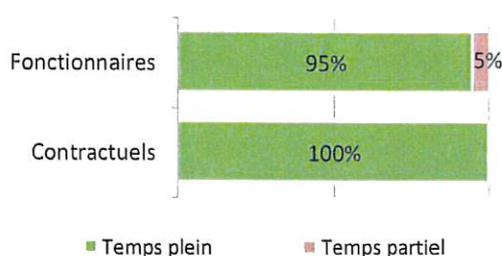
Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	45%
Adjoint administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	14%
Attachés	9%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

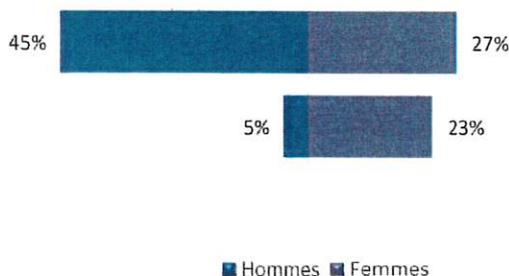
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 55 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	55,39	de 50 ans et +
Contractuels permanents	54,17	
Ensemble des permanents	55,23	
Âge moyen* des agents non permanent		de 30 à 49 ans
Contractuels non permanents	52,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 51,72 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 33,59 fonctionnaires
- > 12,63 contractuels permanents
- > 5,50 contractuels non permanents

94 130 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2019, 3 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
26 agents	22 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	5,6%
Contractuels	↘	-62,5%
Ensemble	↘	-15,4%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	71%
Mutation	14%
Licenciement	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	100%
------------------	------

* Variation des effectifs :

effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018¹ /

effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019

Évolution professionnelle

- ➔ Un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité

11,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

- ➔ 7 avancements d'échelon

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 76,38 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 802 477 €	Charges de personnel*	1 376 774 €	➔	Soit 76,38 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		971 219 €		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	83 820 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

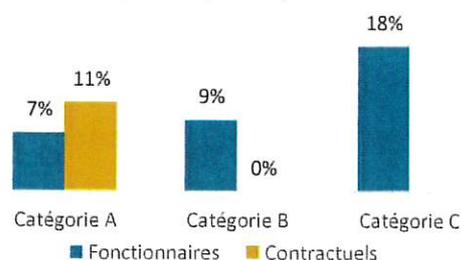
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	s		€	
Technique				s	s	
Culturelle		€				
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			€	s	€	

*s : salaire statutaire qui est en dessous de 2 ETPP

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,20%
Contractuels sur emplois permanents	10,23%
Ensemble	9,59%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2019
- ⇒ 17 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2019, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2019**

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2019**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2019**

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

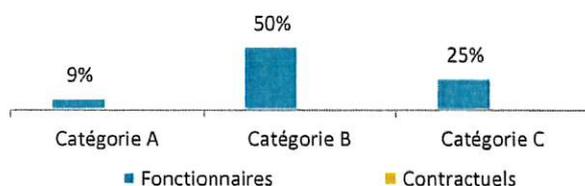
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

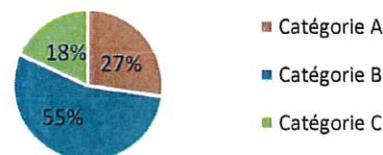
➔ En 2019, 18,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



➔ 11 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 9 339 € ont été consacrés à la formation en 2019

CNFPT	50 %
Autres organismes	50 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	100%
-------------------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	144 €
Montant moyen par bénéficiaire	72 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2019

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2020

Version 13



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

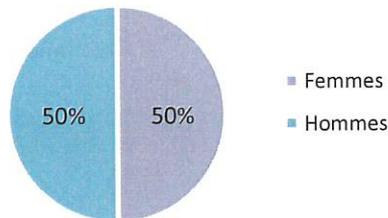
➔ ECOLE SUPERIEURE D ART D AVIGNON

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 11 femmes et 11 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

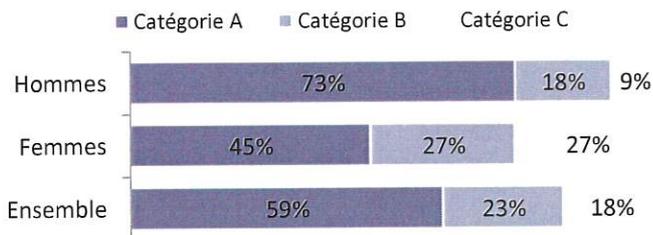


Aucun agent sur emploi fonctionnel

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

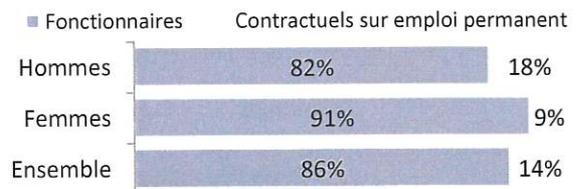
- 10,2 fonctionnaires hommes
- 8,0 fonctionnaires femmes
- 2,0 contractuels hommes
- 10,6 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	38%
	Catégorie B	60%
	Catégorie C	75%

➔ 9 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 18 % des hommes

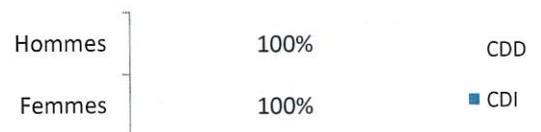


▶ 53 % des fonctionnaires sont des femmes et 47 % des hommes

▶ 1 contractuel permanent est une femme et 2 sont des hommes

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	0%
Technique	0%	100%
Culturelle	36%	64%
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

- ➔ Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des professeurs

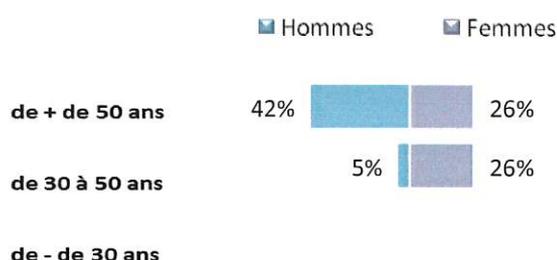
Professeurs d'enseignement artistique 70%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

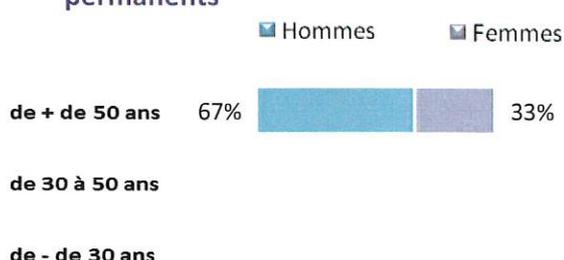
- ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	52,50	52,50	52,50
Hommes	58,61	55,00	57,95

- ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



- ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

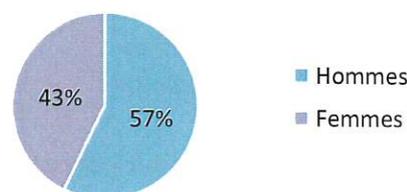


- ➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	43%
CAE/CUI	-
Emploi aidé	-

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

- ➔ Un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité

11,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

- ▶ Pour rappel, 53% des fonctionnaires sont des femmes

- ➔ Titularisation

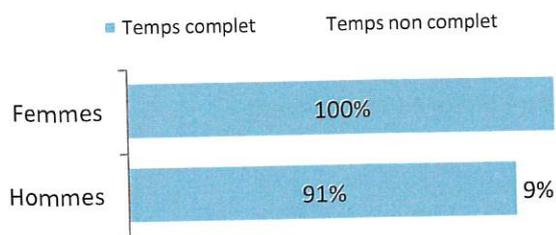
Aucun agent stagiaire titularisé en 2019

Aucun agent contractuel permanent nommé stagiaire en 2019

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

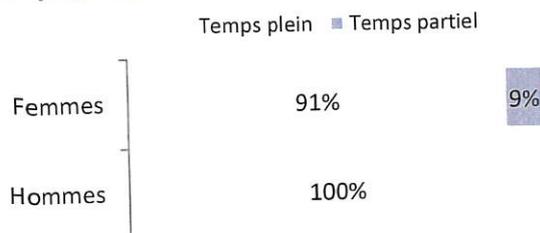
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



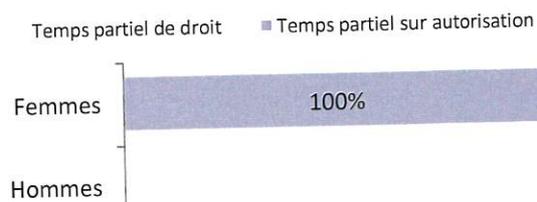
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



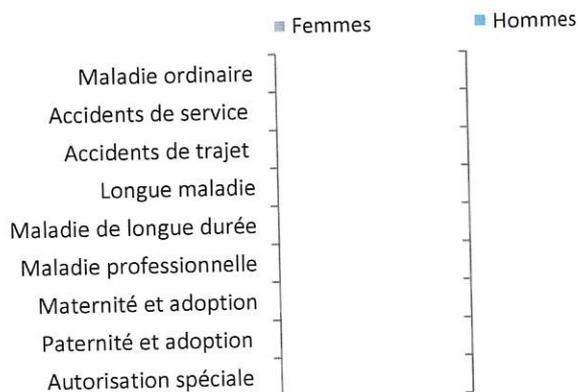
Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%
Ensemble : 0,00%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	0,00%	0,00%
Ensemble : 0,00%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	0,00%	0,00%
Ensemble : 0,00%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme



➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les femmes en 2019
- ▶ Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les hommes en 2019

➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2019
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2019

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2019

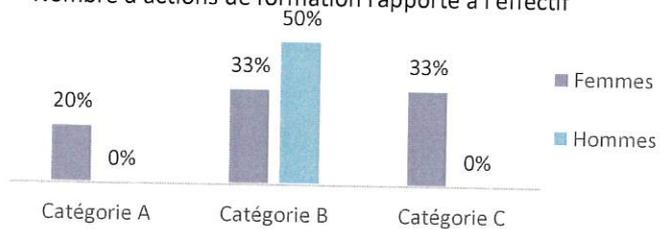
*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Formation

➔ 4 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



➔ 1 départ en formation pour les agents non permanents

Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : novembre 2020

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 7

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰



SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2019

→ ECOLE SUPERIEURE D ART D AVIGNON

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2019

→ 28 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 19 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



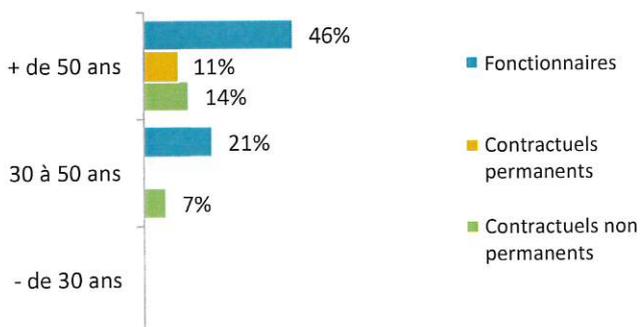
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 55 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	55 ans
Contractuels permanents	54 ans
Ensemble	55 ans
Contractuels non permanents	53 ans

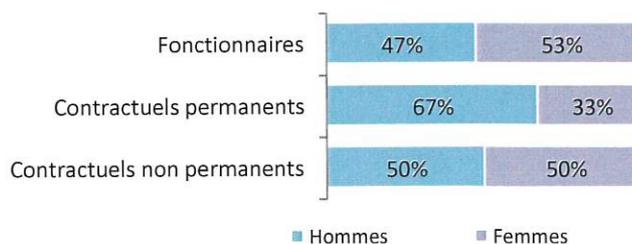
→ 36,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 18,2 fonctionnaires
- > 12,6 contractuels permanents
- > 5,5 contractuels non permanents

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



→ Répartition par genre et par statut



→ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%	33%	27%
Technique	5%	33%	9%
Culturelle	68%	33%	64%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents permanents par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Professeurs d'enseignement artistique	45%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	14%
Attachés	9%
Rédacteurs	5%

— Les accidents de service

⇒ Aucun accident de service constaté dans la collectivité

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0 %
⇒ Indice de fréquence ⁴ :	0
⇒ Gravité ⁵ :	Aucun arrêt
⇒ Taux de gravité ⁶ :	0 ‰

— Les accidents de trajet

⇒ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0 %
⇒ Indice de fréquence ⁴ :	0
⇒ Gravité ⁵ :	Aucun arrêt
⇒ Taux de gravité ⁶ :	0 ‰

¹ Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2019 x 365)

² Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

³ Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2019

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1607

⁵ Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

⁶ Nombre de jours d'arrêt * 10³ / Nombre total d'heures payées

— Les maladies professionnelles

⇒ Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0 %
⇒ Gravité ⁴ :	Aucun arrêt

1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2019 x 365)

*2 Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019*

*3 Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2019*

4 Nombre d'accidents x 103 / Nombre d'heures payées / 1607

— Inaptitudes

➔ Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2019

➔ Une décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2019

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Une mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

— Agents affectés à la prévention

➔ Aucun agent n'est affecté à la prévention

- ⇒ Aucun assistant et conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- ⇒ Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

— Actions liées à la prévention dans l'année 2019

➔ Aucune action liée à la prévention n'a été réalisée

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0 €		

— Documents et démarches de prévention

- ⇒ Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration
- ⇒ Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration
- ⇒ Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) est en cours d'élaboration
- ⇒ Une autre démarche de prévention des risques est en cours d'élaboration
- ⇒ Une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) est en cours d'élaboration
- ⇒ Le registre de santé et de sécurité au travail est en cours d'élaboration

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ Aucune réunion du Comité Technique

— Précisions

➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT). Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

— Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du Bilan Social permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

➔ Les indicateurs d'absence

$$\text{Taux d'absentéisme : } \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents présents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

$$\text{Taux d'exposition : } \frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

$$\text{Taux de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

$$\text{Indice de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'accidents}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1607)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour un million d'heures de travail, la collectivité a enregistré 8 accidents sur l'année.

$$\text{Gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

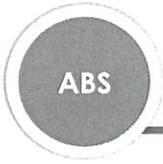
$$\text{Taux de gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tout les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2019

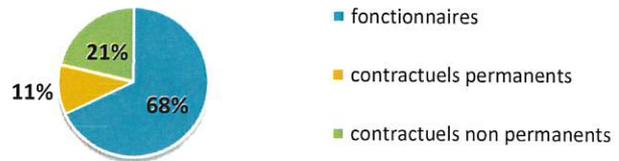
→ ECOLE SUPERIEURE D ART D AVIGNON

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2019

→ 28 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 19 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



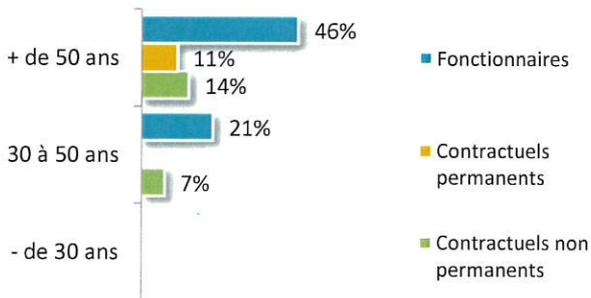
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 55 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	55 ans
Contractuels permanents	54 ans
Ensemble	55 ans
Contractuels non permanents	53 ans

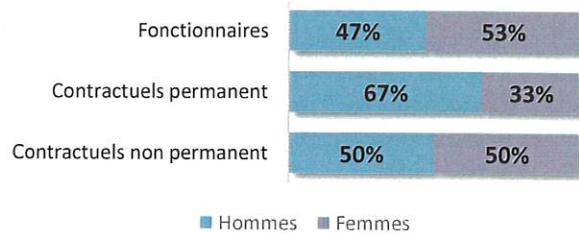
→ 36,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 18,2 fonctionnaires
- > 12,6 contractuels permanents
- > 5,5 contractuels non permanents

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



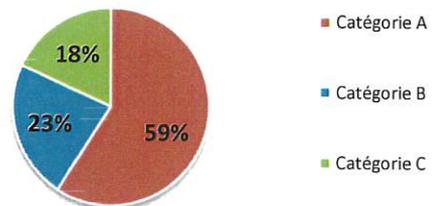
→ Répartition des agents par genre et par statut



→ Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%	33%	27%
Technique	5%	33%	9%
Culturelle	68%	33%	64%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Professeurs d'enseignement artistique	45%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	14%
Attachés	9%
Rédacteurs	5%

Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2019

Jours moyens d'absence « compressibles » (maladies ordinaires et accidents de travail)	■ Fonctionnaires
Jours moyens d'absence pour motif médical* (toutes absences pour motif médical)	■ Contractuels permanents
Jours moyens d'absence Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	■ Contractuels non permanents

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle
 **Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...
 Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : 0 %
- ⇒ Taux d'exposition** : 0 %
- ⇒ Taux de fréquence*** : 0 %
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ Aucun agent absent pour maladie ordinaire

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2019 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent**

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
-	-	-

Zoom sur les accidents de service et de trajet

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent suite à un accident (service ou trajet)**

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
-	-	-

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2019 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les maladies professionnelles

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour maladies professionnelles**

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : **0 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour maternité ou paternité**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

- ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** : **0 %**

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour autres raisons**

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2019 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Bilan Social. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE

DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

NOUVELLE-AQUITAINE



Date de publication : novembre 2020

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 5

Précisions méthodologiques

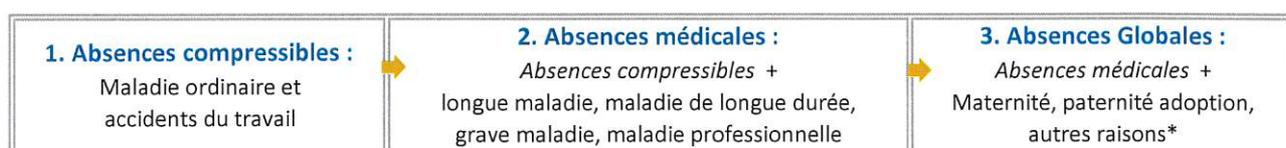
Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs.

De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une **méthodologie nationale** comprenant des **définitions et des indicateurs d'absentéisme communs**. Celle-ci s'accompagne d'un **outil de mesure et de suivi** de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 « groupes d'absences » identifiés



N.B. Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365)} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème : Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complets**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2019, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2019

➔ ECOLE SUPERIEURE D ART D AVIGNON

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Bilan Social 2019. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2019

➔ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	19
Contractuels permanents	3
Ensemble des agents permanents	22
Contractuels non permanents	6
Ensemble des agents	28



➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	26%	33%	27%
Technique	5%	33%	9%
Culturelle	68%	33%	64%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ 36,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 18,2 fonctionnaires
- > 12,6 contractuels permanents
- > 5,5 contractuels non permanents

➔ Répartition par catégorie



➔ Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	47%	53%
Contractuels permanents	67%	33%
Contractuels non permanents	50%	50%

➔ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

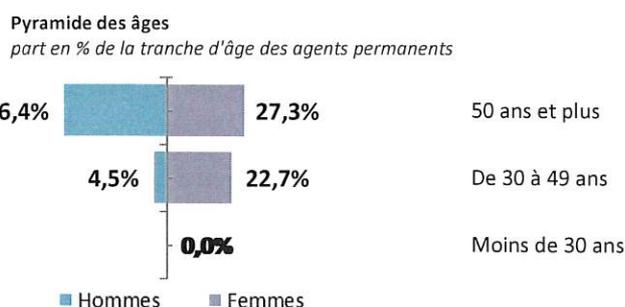
Professeurs d'enseignement artistique	45%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	14%
Attachés	9%
Rédacteurs	5%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 55,23 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	55,39 ans
Contractuels permanents	54,17 ans
Ensemble - agents permanents	55,23 ans

➔ Pyramide des âges des agents permanents



Absence (nouveau 2019 - agents présents au 31/12)

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	-	-	-	-
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	-	-	-	-
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	-	-	-	-

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2019

Jours moyens d'absence « compressibles »
(maladies ordinaires et accidents de travail)

■ Fonctionnaire

Jours moyens d'absence pour motif médical*
(toutes absences pour motif médical)

■ Contractuel permanent

Jours moyens d'absence Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)

■ Contractuel non permanent

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle
**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Professeurs d'enseignement artistique	1,7

Télétravail

➔ La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2018*	Effectif physique au 31/12/2019		
26 agents	22 agents	Nombre de titulaires	↗ 5,6%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↘ -62,5%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↘ -15,4%

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

➔ Le taux de rotation s'élève à 20,8 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Aucun accident de travail

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

	Nombre
Accidents de service	0
Accidents de trajet	0
Maladies professionnelles	0
ATI** au cours de l'année	0

**Allocations Temporaires d'Invalité (ATI) attribuées au cours de l'année

➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

⇒ La collectivité est en cours de réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

⇒ Un plan de prévention des risques psychosociaux est en cours de réalisation dans la collectivité

⇒ La collectivité est en train de mettre en place d'autres démarches de prévention des risques

⇒ Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques est en cours dans la collectivité

⇒ La collectivité est en train de mettre en place un registre de santé et de sécurité au travail

⇒ Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ En 2019, il n'y a pas eu de jours de formation* liés la prévention

*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

⇒ En 2019, il n'y a pas eu de dépense* liée à la prévention

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ En 2019, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2019
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2019	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2019
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

— Nombre de signalements

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

— Droits sociaux

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

➔ Nombre de jours de grève

	2019
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	0

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2019

➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 20,8 %

➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	0,0
Congés pour longue maladie et congés longue durée	0,0
Congés pour accidents du travail	0,0
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	0,0

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités 2019. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.



Synthèse Handitorial 2019

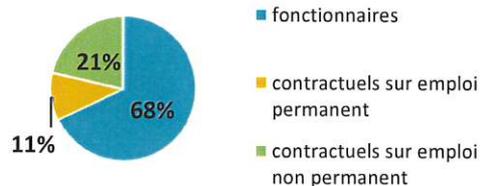
ECOLE SUPERIEURE D ART D AVIGNON

Cette synthèse Handitorial reprend les principaux indicateurs sur le handicap et l'inaptitude au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données de l'enquête Handitorial 2019 transmise en 2019 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2019

➔ 28 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 19 fonctionnaires
- > 3 contractuels sur emploi permanent
- > 6 contractuels sur emploi non permanent



➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 58 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	55 ans
Contractuels permanents	73 ans
Ensemble	58 ans
Contractuels non permanents	53 ans

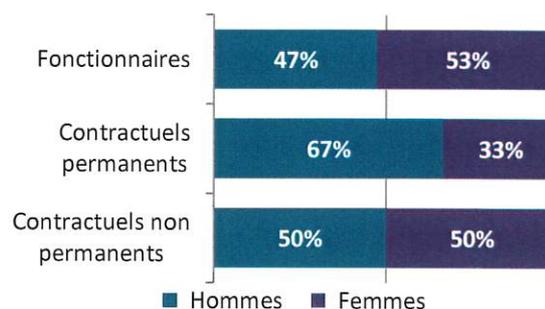
➔ 36,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 18,2 fonctionnaires
- > 12,6 contractuels permanents
- > 5,5 contractuel non permanents

➔ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%	33%	27%
Technique	5%	33%	9%
Culturelle	68%	33%	64%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale			
Police	0%	0%	0%
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

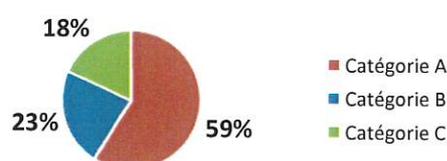
➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadre de santé des sapeurs pompiers professionnels	45%
Secrétaires de mairie	14%
Contrôleurs, colonels	14%
Administrateur	9%
Rédacteurs	5%

➔ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Synthèse sur le handicap réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2019 par la collectivité

Informations générales sur le handicap

- ➔ La collectivité n'est pas soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- ➔ 0 agents ont bénéficié d'un avis inaptitude au cours de l'année 2019
- ➔ Aucune mesure de changement d'affectation (hors avis de reclassement) n'a été prononcée au cours de l'année 2019
- ➔ Aucune mesure de disponibilité d'office (hors avis de reclassement) n'a été prononcée au cours de l'année 2019
- ➔ Aucune demande de reclassement n'a été effectuée en 2019
- ➔ Aucun reclassement n'a été réalisé en 2019
- ➔ Aucune mesure d'aménagement de poste ou des conditions de travail (hors avis de reclassement) n'a été prononcée au cours de l'année 2019 au bénéfice de B.O.E.T.H

2 agents permanents en situation de handicap

➔ **Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap : 9,1 %***

**=(nb d'agents en situation de handicap sur emploi permanent/nb total d'agents permanents rémunérés)*100*

➔ **Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap : 9,1 %****

***=((nb d'agents en situation de handicap sur emploi permanent+ unités déductibles)/nb total d'agents permanents rémunérés)*100*

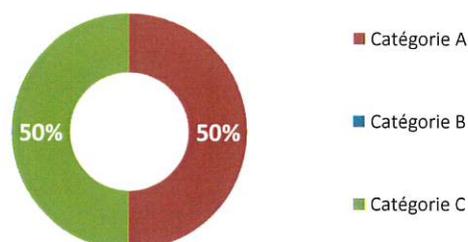
➔ **Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi**

Montant total des marchés passés dans l'année (1)	0 €
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	0 €
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	0 €
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la F.P.T. (hors catégories mentionnées à l'art. 2 du décret)	0 €
Unités déductibles (2)	0,00

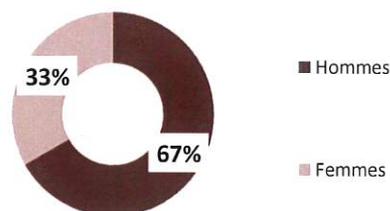
Caractéristiques des agents B.O.E.T.H.* au 31 décembre 2019

**B.O.E.T.H.: Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*

➔ **Répartition des agents BOETH par catégorie hiérarchique**



➔ **Répartition des agents BOETH selon le genre**



➔ Principaux cadres d'emplois des agents ➔ Répartition selon la nature du handicap BOETH

Cadre d'emplois des B.O.E.T.H.	Part

- Auditif
- Mental
- Moteur
- Pathologie chronique évolutive
- Psychique
- Visuel
- Ne sait pas

➔ Catégorie de Beoth

Catégorie de B.O.E.T.H.	Part

➔ Répartition temps complet /non complet

0%

- Temps Complet
- Temps Non Complet

Données Métiers - Formation des agents BOETH

➔ Métier exercé

Métier	Part

➔ Répartition selon le niveau de diplôme

- Niveau 4 (baccalauréat, brevet professionnel)
- Niveau 7 (Master, DEA, DESS, niveau bac+5, doctorat de santé)
- Niveau 3 (CAP, BEP, DNB, brevet des collèges, BEPC)
- Niveau 5 (BTS, DUT, Deug, Deust, niveau bac+2)
- Niveau 8 (Doctorat de recherche (hors santé))
- Niveau 6 (licence, maîtrise, master 1, niveau bac+3 ou bac+4)
- Aucun diplôme

Caractéristiques des agents inaptes ou reclassés

➔ Cadre d'emplois

Cadre d'emplois des B.O.E.T.H.	Part

➔ Métier exercé

Métier

➔ Répartition temps complet /non complet

0%

■ Temps Complet

■ Temps Non Complet

Précisions

(1) Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fourniture de sous-traitance prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres. en application du premier alinéa L.323-8 du code du travail.

(2) Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euro des quatre types de dépenses couvrant partiellement l'obligation. Le nombre d'unités déductibles est égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées aux mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (art. 6 du décret n°2006-501 relatif à l'ajustement des rémunérations des agents de la fonction publique (FIPHP), par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année 2017 (17375

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus l'enquête Handitorial transmis en 2019 par la collectivité (Données 2019). Ces données ont pour objectif de donner une vue d'ensemble sur le handicap au sein de la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Charges d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Insérer le logo
du CDG

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Date de publication : novembre 2020

Version 1