

**BEAUX-ARTS**  
DE PARIS



**RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024**  
**ÉCOLE NATIONALE SUPERIEURE DES BEAUX-ARTS**

# Table des matières

<b>CHIFFRES CLES</b> .....	3
Chapitre 1 : Effectifs .....	4
I. Synthèse des effectifs par axe .....	5
1. Exécution des effectifs au titre de l'année 2024 .....	5
2. Répartition des effectifs par type d'emploi et par statut .....	6
3. Répartition des effectifs par catégorie .....	7
4. Répartition des effectifs par filière.....	9
5. Démographie des effectifs .....	10
6. Répartition des effectifs par nature de contrat .....	12
II. Synthèse des effectifs en situation de handicap .....	13
III. Synthèse des effectifs en apprentissage.....	14
Chapitre 2 : Mobilité et parcours professionnel .....	16
I. Le pilotage du schéma d'emploi .....	16
1. Synthèse des entrées et sorties .....	16
2. Entrées externes .....	17
3. Sorties définitives.....	18
II. Promotions.....	19
1. Procédures d'avancement .....	19
2. Promotions des agents de l'École au titre de l'année 2024 .....	19
Chapitre 3 : Rémunérations .....	21
I. Exécution de la masse salariale.....	21
II. Analyse des rémunérations .....	22
1. Rémunérations annuelles.....	22
2. Rémunérations brutes moyennes .....	22
3. Rachat de jours épargnés sur les CET.....	24
4. Coût du financement du remboursement forfaitaire de la complémentaire santé .....	25
Chapitre 4 : Organisation du travail .....	26
I. Temps de travail.....	26
1. Cycle de travail.....	26
2. Quotité de temps de travail.....	27
Temps partiel.....	27
Temps incomplet .....	27
II. Heures supplémentaires et astreintes .....	27
III. Télétravail .....	28
1. Modalités du télétravail à l'ENSBA .....	28
2. Données 2024.....	28

IV.	Compte épargne-temps (CET).....	29
V.	Absences et congés .....	31
1.	Le régime des congés .....	31
2.	Les absences (hors maladie) .....	31
Chapitre 5 : Conditions de santé et de sécurité .....		32
1.	Absences pour raisons de santé .....	32
2.	Accidents de service/trajet et maladies professionnelles .....	33
3.	Indicateurs des risques psycho-sociaux (RPS).....	35
Chapitre 6 : Action sociale .....		38
1.	Restauration collective .....	38
2.	Noël des enfants 2024.....	39
3.	Carte Culture .....	39
4.	CLAP-BA .....	40
Chapitre 7 : Formation .....		41
1.	Taux de formation.....	41
2.	Domaines de formation .....	42
3.	Temps de formation.....	43
4.	Dépenses de formation .....	45
Chapitre 8 : Dialogue social .....		47
I.	Composition et activité du comité social d'administration.....	47
1.	Composition du CSA .....	47
2.	Activité du CSA.....	48
II.	Activité syndicale.....	49
III.	Le climat social.....	49

# CHIFFRES CLES

## EFFECTIFS

Effectifs globaux : **198 ETPT** (plafond = **209 ETP**)

**55%** de femmes

**50 ans** = âge moyen

Parmi les permanents :

- **61%** de **catégorie A**
- **37%** enseignants, **33%** administratifs, **30%** scientifiques, techniques et métiers d'art

## REMUNERATION

Masse salariale du T3 : **7 098 278 €**

Rémunération brute moyenne d'un agent du T3 : **47 935 €**

## CONDITIONS DE SANTE ET SECURITE

**4 accidents de service** recensés en 2024

**50%** des accidents de service sont des **accidents de trajet**

Le **taux d'absentéisme** pour maladie ordinaire est de **4,5%**

Le **taux de rotation** est de **7%**

## FORMATION

**Près de 2 agents sur 5 ont suivi au moins une action de formation** en 2024 soit 79 agents

**66%** des agents formés sont des femmes

**11%** des stagiaires ont suivi une formation à distance

**2,2** : nombre moyen de jours de formation par stagiaire

## MOBILITE & PARCOURS PROFESSIONNEL

### Recrutements sur T3

- **7,5 ETP**
- **40%** par détachement entrant
- **1 agent BOETH**

### Départs du T3

- **6 ETP**
- **50%** de fin de contrat
- **17%** de départs à la retraite

**Promotions** : **3 agents** promus au choix soit **9% des agents promouvables**

## ORGANISATION DU TRAVAIL

**4%** des agents en **temps partiel**

**5%** des agents en **temps incomplet**

**93 agents** ont **télétravaillé (45% des effectifs)**

## ACTION SOCIALE

**25 081 €** de dépenses d'action sociale en 2024

**35%** des dépenses d'action sociale concerne la **restauration collective**

**60%** des dépenses d'action sociale concerne **l'association du personnel**

## DIALOGUE SOCIAL

**3 réunions** du comité social d'administration

**2 réunions** de la formation spécialisée

**23 agents** se sont déclarés grévistes au cours de l'année

# Chapitre 1 : Effectifs

## LEXIQUE

*Les personnes physiques (PP)* correspondent au nombre d'agents occupant un poste de travail à une date donnée.

*L'équivalent temps plein (ETP)* correspond aux effectifs physiques d'une structure à une date donnée, corrigés de la quotité de travail. Par exemple : un agent à temps partiel à 80% (quotité de travail 80%) correspond à 0,8 ETP.

*L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)* correspond aux effectifs physiques moyens d'une structure sur une période donnée, redressés à la fois de la quotité de travail et du temps de travail. Elle prend donc également en compte la durée de la période de travail des agents. Par exemple : un agent qui travaille à temps partiel (80%) du 1er mai au 31 décembre décompte  $1 \times 0,8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0,53 \text{ ETPT}$  annuel.

## METHODOLOGIE

Les effectifs présentés en PP et en ETP correspondent aux agents présents au 31 décembre 2024. Au contraire, les effectifs présentés en ETPT correspondent à l'ensemble des agents ayant travaillé au sein de l'École au cours de l'année, au prorata de leur temps de présence.

## Chiffres clés

- **Effectifs globaux : 198 ETPT (plafond = 209 ETP)**
  - **55% de femmes**
  - **50 ans = âge moyen**
  - **Parmi les permanents :**
    - **61% de catégorie A**
    - **37% enseignants, 33% administratifs, 31% scientifiques, techniques et métiers d'art**
- **Effectifs T2 : 93 ETPT (plafond = 98 ETP)**
  - **78% de titulaires / 22% de contractuels**
  - **49 ans = âge moyen des agents du T2**
- **Effectifs T3 : 104,99 ETPT (plafond = 111 ETP)**
  - **11% de titulaires détachés / 89% de contractuels**
  - **51 ans = âge moyen des agents du T3**

## I. Synthèse des effectifs par axe

### 1. Exécution des effectifs au titre de l'année 2024

Le plafond d'emploi de l'établissement notifié par la loi de finances pour 2024 est de 209 ETP, exécuté à hauteur de 198 ETPT.

L'autorisation d'emplois sous plafond inscrite au budget initial (111 ETPT) n'a pas été entièrement consommée (104,99 ETPT). L'écart de -6 ETPT s'explique d'une part par des vacances de postes tout au long de l'année à hauteur de 4,42 ETPT (dont 1,84 ETPT sur des postes d'enseignants) et d'autre part par une surestimation des besoins en vacation.

En ce qui concerne le plafond des effectifs rémunérés par l'Etat (T2), fixé à 98 ETPT, l'exécution 2024 affiche un écart de -8 ETPT, correspondant à : un rompu de temps partiel (1 ETPT) ; des décalages entre les entrées et les sorties tout au long de l'année (4 ETPT) et des emplois réservés pour la direction du bâtiment mais non consommés en 2024 (3 ETPT).

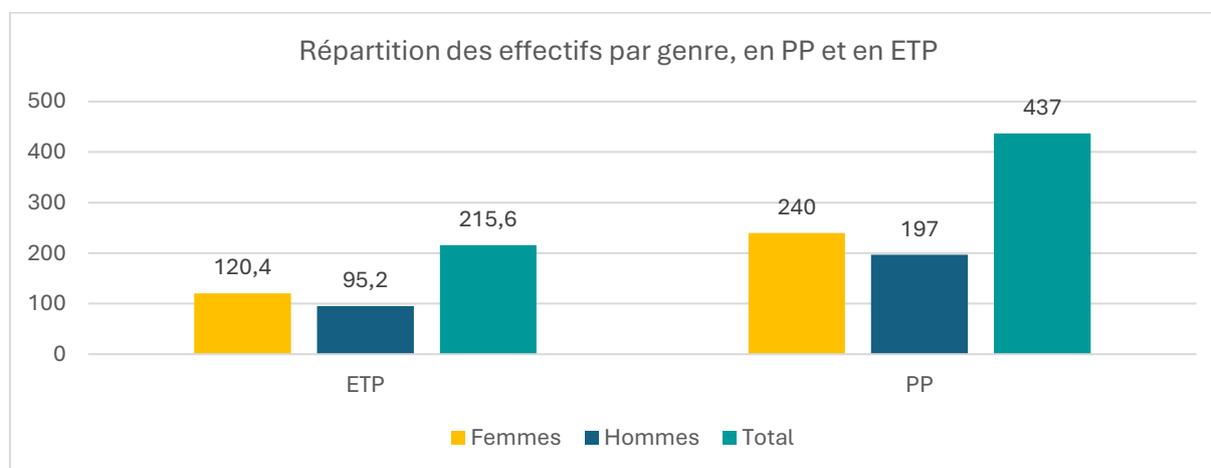
A cette autorisation d'emplois s'ajoute 4,89 ETPT, hors plafond LFI, correspondant à des emplois dit « mécenés ».

**Tableau de synthèse générale des effectifs**

2024	Plafond d'emploi		
	T2	T3	TOTAL
	98	111	<b>209</b>

2024	Exécution en ETPT		
	T2	T3	TOTAL
Titulaires	69,9	0	69,9
Contractuels	20,1	104,99	125,1
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>104,99</b>	<b>195</b>

2024	Vacance frictionnelle		
	T2	T3	TOTAL
	8	6	<b>11</b>



## 2. Répartition des effectifs par type d'emploi et par statut

Au 31 décembre 2024, l'École compte 206 agents en PP occupant un emploi permanent. En y ajoutant les agents sur un emploi temporaire, les effectifs atteignent 437 agents en PP.

Les effectifs relevant du T2 s'élèvent à 95 agents en PP, dont 75% sont des agents titulaires du ministère de la Culture. Parmi les 23 agents non titulaires, la majorité est recrutée pour une durée déterminée, seuls 33% bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Les effectifs du T3 se chiffrent à 342 agents en PP. Ils se composent de 111 agents permanents en PP, auxquels s'ajoutent 231 agents non permanents. Parmi les agents permanents, 55% sont recrutés pour une durée indéterminée.

### Répartition par type d'emploi et par genre en PP

Type de poste	F	H	Total	% Femmes
<b>Emplois permanents*</b>	117	89	206	57%
<b>Emplois temporaires**</b>	123	108	231	53%
<i>Apprentis</i>	1	0	1	100%
<i>Contractuels recrutés sur besoin occasionnel</i>	122	108	230	53%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>197</b>	<b>437</b>	<b>55%</b>

\*Agents titulaires et contractuels sur besoin permanent (exclusion des emplois hors plafond)

\*\*Agents rémunérés sur taux et à la vacation

### Répartition du T2 par statut et par genre en PP

Statut	T2			
	F	H	Total	% Femmes
Contractuels	16	7	23	70%
<i>CDI</i>	5	3	8	62,5%
<i>CDD</i>	11	4	15	73%
Titulaires	47	25	72	66%
<b>Total général</b>	<b>63</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>66%</b>

### Répartition du T3 par statut et par genre en PP

Statut	T3			
	F	H	Total	% Femmes
Contractuels permanents	54	57	111	48%
CDI	28	33	61	46%
CDD	26	24	50	45,1%
<i>Dont détachés sur contrat</i>	9	3	12	75%
Contractuels non permanents	105	126	231	46%
<i>CDD ponctuels</i>	14	15	29	52%
<i>Recrutés sur lettre d'engagement*</i>	91	111	202	45%
<b>Total général</b>	<b>159</b>	<b>183</b>	<b>342</b>	<b>46%</b>

\*Modèles vivants, vacations diverses et intervenants

### 3. Répartition des effectifs par catégorie

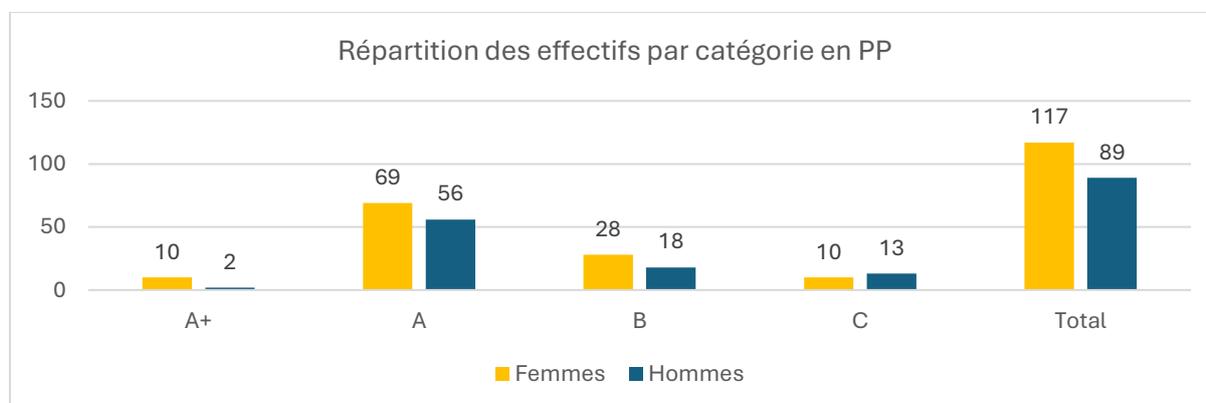
La répartition des effectifs par catégorie en PP est relativement stable par rapport à 2023, avec une majorité d'agents de catégorie A (61%) même si on observe une légère augmentation des agents de catégorie A (+2.5 points), et à l'inverse une diminution des agents de catégorie B (-2 points) et C (-0.5 points). Ce mouvement s'explique par des promotions au choix et par la requalification de certains postes, notamment liée à la création de la direction du bâtiment.

La structure des effectifs du T2 diffère de celle de l'établissement dans son ensemble. Les agents de catégorie A y représentent un tiers des effectifs, et non la majorité. En effet, la majorité des agents de catégorie B et presque l'intégralité des agents de catégorie C sont rattachés au T2.

La répartition des effectifs du T3 fait apparaître une forte prédominance des agents de catégorie A qui ne représentent pas moins de 85% des effectifs. Cette configuration s'explique par la nature des fonctions exercées, le T3 regroupant majoritairement des enseignants, lesquels relèvent quasi exclusivement de la catégorie A.

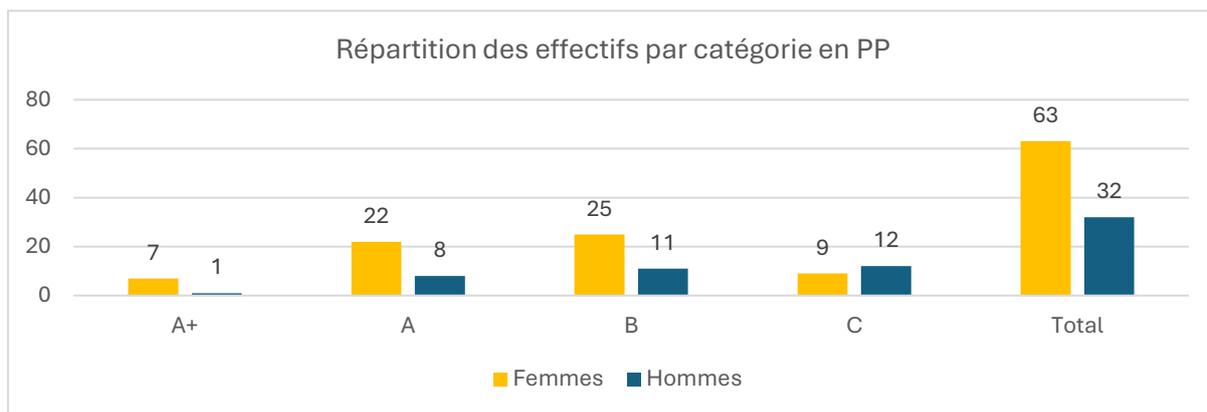
#### Répartition des permanents par catégorie et par genre, en PP et ETP

Catégorie	PP				ETP			
	F	H	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	10	2	12	6%	10	2	12	7%
A	69	56	125	61%	53,6	45,2	98,8	56%
B	28	18	46	22%	27	17,8	44,8	25%
C	10	13	23	11%	9,2	12,8	22	12%
Total	117	89	206	100%	99,8	77,8	177,6	100%



#### Répartition du T2 par catégorie et par genre, en PP et ETP

Catégorie	PP				ETP			
	F	H	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	7	1	8	8,5%	7	1	8	8,5%
A	22	8	30	31,5%	22	8	30	32%
B	25	11	36	38%	24,6	10,8	35,4	37,5%
C	9	12	21	22%	8,8	11,8	20,6	22%
Total	63	32	95	100%	62,4	31,6	94	100%

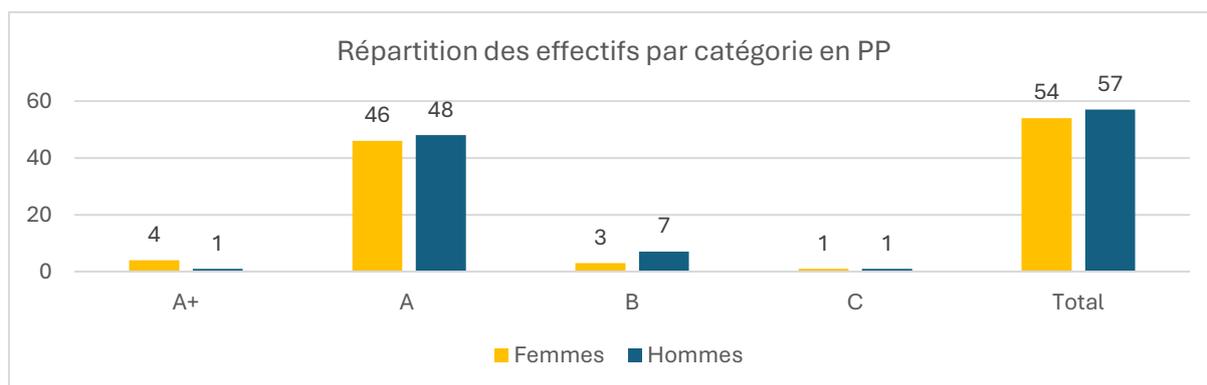


**Répartition des agents non titulaires du T2 par catégorie et par genre, en PP et ETP**

Catégorie	PP				ETP			
	F	H	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	1	0	1	100%	1	0	1	100%
A	10	3	13	77%	7,5	2,84	10,34	72,5%
B	6	2	8	75%	6	1,8	7,8	77%
C	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Total	17	6	23	74%	14,5	5,64	20,14	72%

**Répartition du T3 par catégorie des effectifs et par genre, en PP et ETP**

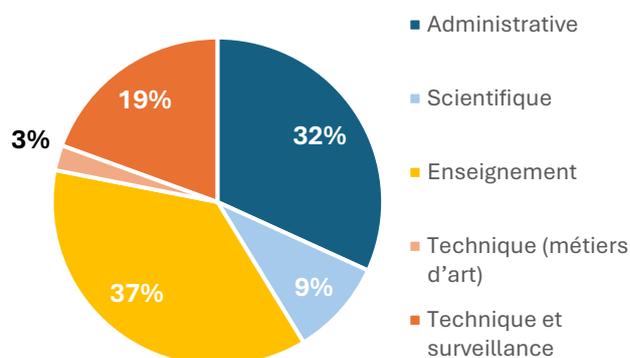
Catégorie	PP				ETP			
	F	H	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	4	1	5	4,5%	4	1	5	6%
A	46	48	94	85%	30,5	37,3	67,8	81%
B	3	7	10	9%	2,5	7	9,5	11%
C	1	1	2	1,5%	0,4	1	1,4	2%
Total	54	57	111	100%	37,4	46,3	83,7	100%



## 4. Répartition des effectifs par filière

La répartition des effectifs permanents permet de distinguer 3 principales filières. La première est celle de l'enseignement, suivie de la filière administrative. Ces deux filières représentent chacune environ un tiers des effectifs. Les filières scientifique et technique sont en proportion équivalente et constituent ensemble le dernier tiers. Cette répartition est stable dans le temps et demeure cohérente avec le statut et les activités de l'École.

Dans le détail, on observe que la filière de l'enseignement est largement portée par les agents du T3, qui y représentent 64% des effectifs. A l'inverse, la filière administrative est majoritairement occupée par les agents du T2 (48% des agents du T2). Cette répartition s'explique par la nature même des postes proposés dans chaque filière, ceux de la filière administrative étant le plus souvent pourvus par des titulaires.



On constate également une répartition genrée selon les filières. Les femmes sont très majoritaires dans les filières administratives et scientifiques où elles représentent plus de 83% des effectifs. A l'inverse, elles sont minoritaires dans les filières techniques. Cette répartition reflète des tendances globalement observées au sein de la fonction publique d'Etat.

### Répartition des permanents par filière et par genre en PP

Filière	F	H	Total	% Femmes
Administrative	56	13	69	83%
Scientifique	16	4	20	84%
Enseignement	34	40	74	46%
Technique (métiers d'art)	2	3	5	40%
Technique et surveillance	12	26	38	31%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>86</b>	<b>206</b>	<b>58%</b>

### Répartition du T2 par filière et par genre en PP

Filière / Corps	F	H	Total	% Femmes
<b>Filière administrative</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>78%</b>
ICCEAAC	1	0	1	100%
Attaché d'administration de l'Etat	7	4	11	63%
Secrétaire administratif	11	4	15	73%
Adjoint administratif	5	1	6	83%
<i>Contractuels T2</i>	12	1	13	92%
<b>Filière scientifique</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>
Architecte urbaniste de l'Etat	0	1	1	0%
Conservateur du patrimoine	4	0	4	100%
Conservateur des bibliothèques	1	0	1	100%
Chargé d'études documentaires	3	0	3	100%
Secrétaire de documentation	4	1	5	80%
Bibliothécaire assistant spécialisé	1	0	1	100%

<i>Contractuels T2</i>	3	2	5	60%
<b>Filière enseignement</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66%</b>
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	2	1	3	66%
<b>Filière technique (métiers d'art)</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>
Technicien d'art	1	1	2	50%
Adjoint technique des administrations de l'Etat	0	2	2	0%
Magasinier	1	0	1	100%
<b>Filière accueil, surveillance et magasinage</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>31%</b>
Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	2	3	5	40%
Adjoint technique d'accueil, de surveillance et magasinage	3	8	11	27%
<i>Contractuels T2</i>	2	3	5	40%
<b>Total général</b>	<b>63</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>66%</b>

### Répartition du T3 par filière et par genre en PP

Filière	F	H	Total	% Femmes
Administrative	18	3	21	86%
Technique et surveillance	4	15	19	21%
Scientifique (hors enseignement)	0	0	0	0%
Enseignement	32	39	71	45%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>57</b>	<b>111</b>	<b>48%</b>

## 5. Démographie des effectifs

L'âge moyen des effectifs en 2024 s'établit à 50 ans. Cette moyenne est stable sur les trois dernières années et correspond à celle observée pour l'ensemble des agents du ministère de la Culture.

Cette moyenne d'âge est toutefois nettement supérieure à celle observée dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat, qui s'élève à environ 43 ans<sup>1</sup>. Cette situation s'explique en partie par la composition des effectifs du T3, majoritairement constitués d'enseignants, qui sont en moyenne les plus âgés de l'établissement. En effet, les critères de recrutement propres aux enseignants (artiste en activité, d'envergure internationale), conduisent à privilégier des profils confirmés et globalement plus âgés.

Dans le détail, on observe que les agents du T2 sont en moyenne plus jeunes de 3 ans que ceux du T3. En outre, les femmes relevant du T2 constituent en moyenne la catégorie de population la plus jeune (47 ans).

La pyramide des âges de l'établissement met en évidence les tranches d'âges prédominantes selon le genre : entre 45 et 54 ans pour les femmes - entre 50 et 65 ans pour les hommes.

### Evolution de la moyenne d'âge sur 3 ans

	2022	2023	2024
Moyenne d'âge	51 ans	49 ans	50 ans

<sup>1</sup> Données 2022 issues du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024*, consultable en ligne sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

### Age moyen par genre

Genre	T2	T3	Total
Femmes	47	51	49
Hommes	52	52	52
<b>Total</b>	<b>48,8</b>	<b>51,5</b>	<b>50,25</b>

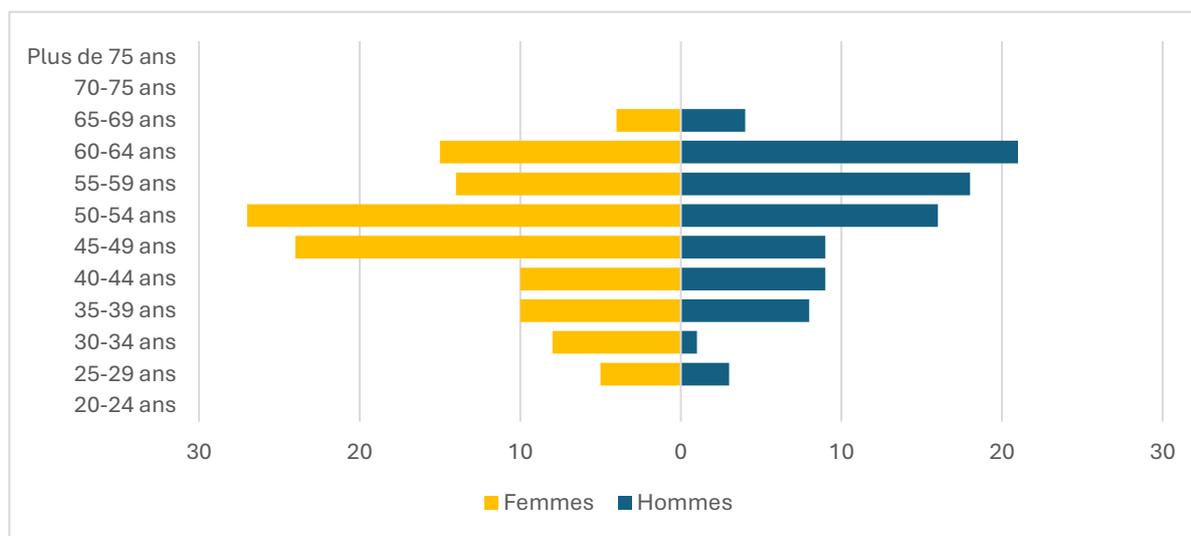
### Age médian par genre

Genre	T2	T3	Total
Femmes	49	51	50
Hommes	55	53	54
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>51</b>

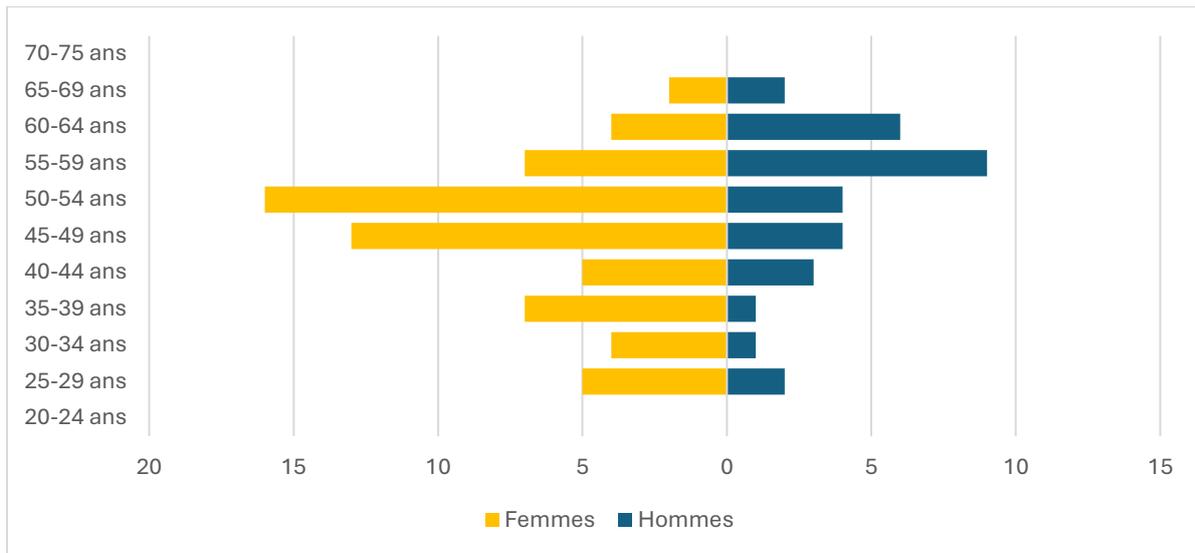
### Age moyen et médian par catégorie, statut et genre

Catégorie	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Age moyen</b>						
A+	44	40	43	59	47	57
A	52	49	51	49	52	52
B	48	57	51	42	47	46
C	49	56	52,5	61	60	60,5
<b>Toutes cat.</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>51,5</b>
<b>Age médian</b>						
A+	49	40	45	52	47	50
A	52	55	52	51	52	51
B	50	55,5	51	50,5	51	51
C	47	56	52	61	60	60
<b>Toutes cat.</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>51</b>

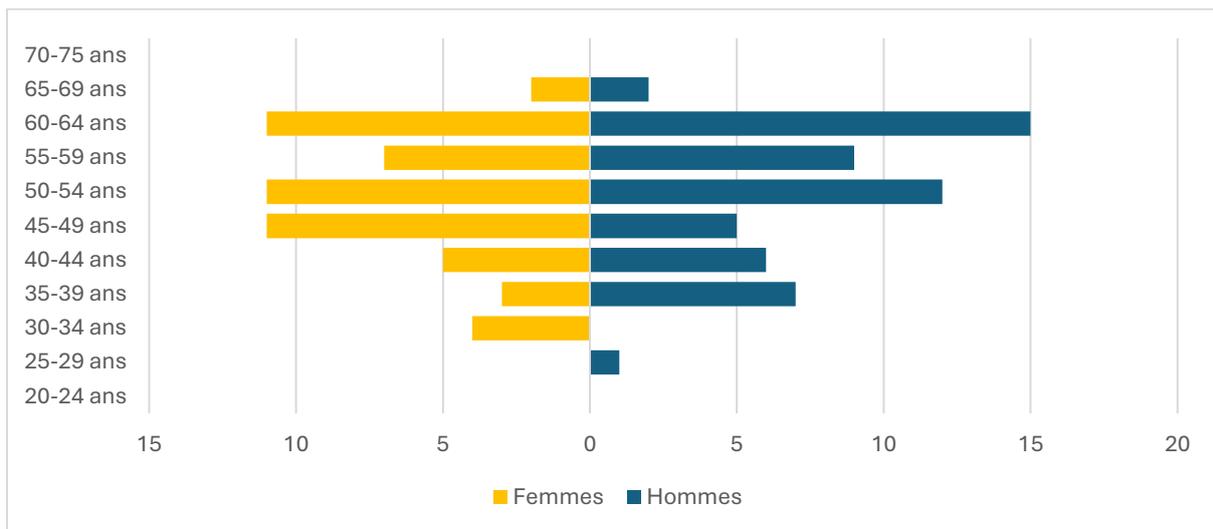
### Pyramide des âges



### Pyramide des âges des effectifs du T2



### Pyramide des âges des effectifs du T3



## 6. Répartition des effectifs par nature de contrat

Rappel des fondements de recrutement sur contrat définis dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) :

- **L. 332-2 1° CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 4.1)** : Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- **L. 332-2 2° CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 4.2)** : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie ;
- **L. 332-3 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6)** : Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;
- **L. 332-6 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6 quater)** : Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire ;

- **L. 332-7 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6 quinquies)** : Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;
- **L. 332-22 CGFP (Loi n° 84-16, article 6 sexies)** : Contractuel recruté pour répondre à un besoin occasionnel ;
- **L. 332-24 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 7 bis)** : Contractuel recruté sur un contrat de projet.

Catégorie et type de contrat	T3 (PP)				T2 (PP)			
	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F
<b>Catégorie A+</b>	4	1	5	80%	0	1	1	0%
L 332-2 2° CGFP	2	1	3	66%	0	1	1	0%
Autres	2	0	2	100%	0	0	0	0%
<b>Catégorie A</b>	46	45	91	50,50%	9	3	12	75%
L 332-2 1° CGFP	3	5	8	37,50%	3	1	4	75%
L 332-2 2° CGFP	20	26	46	44%	3	2	5	60%
L 332-3 CGFP	9	8	17	53%	0	0	0	0%
L 332-6 CGFP	2	1	3	66%	0	0	0	0%
L 332-7 CGFP	0	0	0	0%	3	0	3	100%
Autres	12	5	17	68%	0	0	0	0%
<b>Catégorie B</b>	3	10	13	23%	7	2	9	78%
L 332-2 2° CGFP	2	9	11	18%	3	2	5	60%
L 332-3 CGFP	1	1	2	50%	0	0	0	0%
L 332-7 CGFP	0	0	0	0%	4	0	4	100%
<b>Catégorie C</b>	1	1	2	50%	0	1	1	0%
L 332-2 2° CGFP	0	1	1	0%	0	1	1	0%
L 332-3 CGFP	1	0	1	100%				
<b>Toutes catégories hiérarchiques</b>	54	57	111	49%	16	7	23	70%
L 332-2 1° CGFP	3	5	8	37,50%	3	1	4	75%
L 332-2 2° CGFP	25	38	63	40%	6	6	12	50%
L 332-3 CGFP	11	9	20	55%	0	0	0	0%
L 332-6 CGFP	2	1	3	66%	0	0	0	0%
L 332-7 CGFP	0	0	0	0%	7	0	7	100%
Autres	13	4	17	71%	0	0	0	0%

## II. Synthèse des effectifs en situation de handicap

La mise en œuvre de la législation en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap définie dans la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le cadre législatif qui permet aux personnes en situation de handicap de faire carrière dans la fonction publique.

La loi fixe un objectif de 6% de taux d'emploi de personnes en situation de handicap. Les commandes auprès des entreprises adaptées et des établissements d'aide et de service par le travail (ESAT) ne sont plus intégrées dans le calcul du taux d'emploi. Désormais, seul l'emploi direct est pris en compte dans le calcul de ce taux.

➤ **Taux d'emploi direct du T3**

Année de déclaration	2022	2023	2024
Taux d'emploi direct T3	0%	0%	1,08%

Au 31 décembre 2024, 1 agent en situation de handicap est recensé sur le titre 3, contre 0 les deux années précédentes. Ce faible effectif s'explique structurellement par la typologie des postes proposés sur le T3.

Ce recrutement permet une évolution du taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui stagnait à 0% les années précédentes. Il reflète une volonté affirmée de l'établissement de s'engager dans une politique plus inclusive en matière de handicap. Ce progrès, bien que modeste, met également en lumière des difficultés de l'École à recruter ces profils d'agents en raison de contraintes multiples : contraintes bâtementaires et d'accessibilité du site, typologie des postes proposés sur le T3.

➤ **Montant de la contribution versée au FIPHFP**

	2022	2023	2024
Montant de la contribution versée	33 536 €	39 695 €	25 300 €

### III. Synthèse des effectifs en apprentissage

L'École a accueilli deux apprentis sur l'ensemble de l'année 2024, l'un terminant son alternance et l'autre la débutant. Les effectifs des apprentis sont stables sur les 5 dernières années : on compte en moyenne chaque année au moins un apprenti dans les effectifs.

Le coût des rémunérations d'apprentissage sur cette période est également stable aux alentours de 10 000 € brut à l'année. A ce coût s'ajoute celui des frais de formation, comparablement stable à hauteur de 16 777 € en moyenne pour la totalité de la durée de l'apprentissage. Ces frais élevés dépendent à la fois de la nature du diplôme visé et des caractéristiques de l'organisme de formation public ou privé. Au total, le coût annuel moyen d'un apprenti sur la période est de 19 361 €.

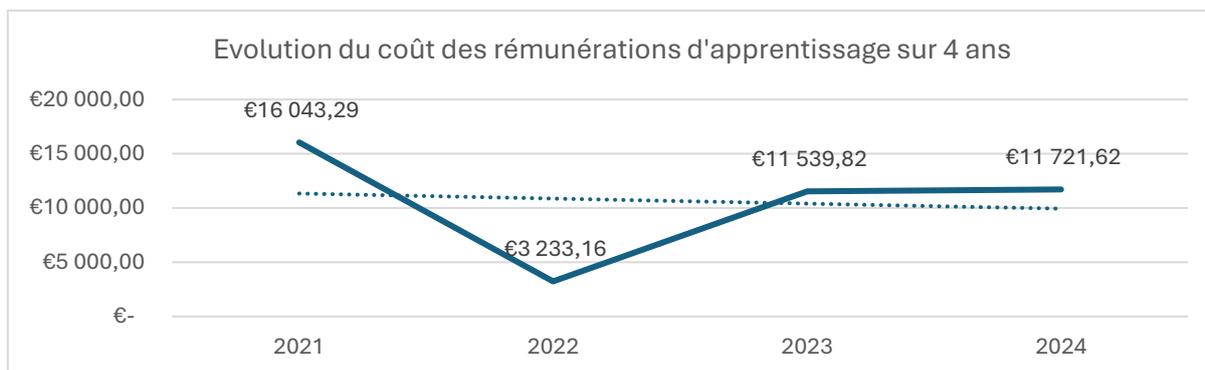
Aucun recrutement n'est intervenu à l'issue des 3 derniers apprentissages, car ils ont été menés au sein de services n'ayant pas de postes permanent ouverts (TPI, communication, édition).

Pour ces raisons, l'établissement de projette pas de développer davantage l'apprentissage mais de maintenir l'équilibre actuel.

#### Synthèse des effectifs en apprentissage

	Femmes	Hommes
2019/2021		2
2022/2024		1
2024/2026	1	

Coût annuel moyen des 4 apprentis sur la période 2019/2026
19 193,00 €
17 656,58 €
20 137,82 €
20 459,64 €



**Coût des frais de formation des 4 apprentis sur la période 2019/2026**

Diplôme	Caractéristique	Coût annuel	Total apprentissage
Master	Etablissement privé	8 000,00 €	16 000,00 €
CAP	Etablissement privé	7 956,00 €	15 912,00 €
Master	Etablissement privé	8 598,00 €	17 196,00 €
Master	Etablissement privé	9 000,00 €	18 000,00 €

## Chapitre 2 : Mobilité et parcours professionnel

### Chiffres clés

- **Recrutements sur le T3**
  - **7,5 ETP**
  - **40%** de recrutement par détachement entrant
  - **1** agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
  
- **Départs du T3**
  - **6 ETP**
  - **50%** de fin de contrat
  - **17%** de départs à la retraite
  
- **Promotions : 3** agents titulaires promus au choix soit **9% des agents promouvables**

### I. Le pilotage du schéma d'emploi

#### 1. Synthèse des entrées et sorties

L'année 2024 a été marquée par une baisse significative du nombre de mouvements d'entrées et de sorties que les trois années précédentes avec un peu plus d'une dizaine de mouvements en 2024 contre une vingtaine en 2021 ; plus de 30 en 2022 et près de 40 en 2023. Le solde des mouvements 2024 est positif de +1,5 entrées en ETP.

Cette situation marque une forme de retour à la stabilité après de grandes vagues de recrutement, principalement liées aux nombreux départs à la retraite observées entre 2022 et 2023.

#### Evolution du solde des entrées et sorties en ETP sur 4 ans

	Entrées				Sorties				Solde			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
T2	12	19	23	6	11	17	24	6	+1	+2	-1	0
T3	8	14	15	8	7	13	17	5	+1	+1	-2	+3
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>+2</b>	<b>+3</b>	<b>-3</b>	<b>+3</b>

#### Détail entrée et sorties du T3 en ETP

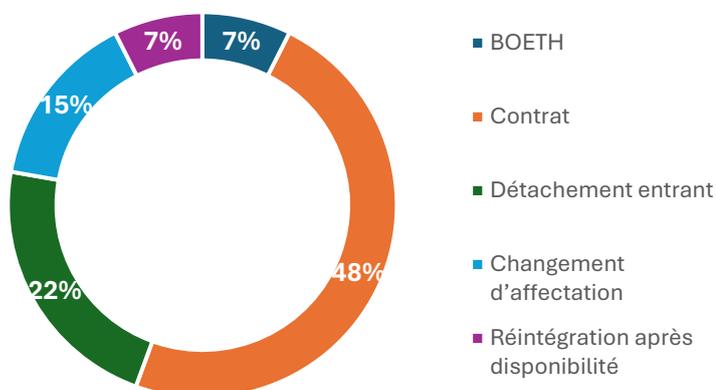
Filière	Entrées	Sorties	Solde
Administratif	1	1	0
Scientifique	1	0	1
Technique	1	2	-1
Enseignement	5	2	3
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

## 2. Entrées externes

Au titre de l'année 2024, on comptabilise un total de 13,5 ETP d'entrées externes :

- 8 ETP sur le T3
- 6 ETP sur le T2

Tous titres confondus, la voie contractuelle demeure en 2024 la principale modalité de recrutement, représentant près d'un recrutement sur deux, contre deux recrutements sur trois en 2023. Cette tendance illustre le développement croissant de la contractualisation dans l'emploi public, un phénomène largement constaté au sein de la fonction publique d'État.



### Répartition des entrées externes sur le T3 par catégorie, par modalité de recrutement et par genre (en ETP)

Catégorie	BOETH		Contrat		Détachement entrant		Total
	F	H	F	H	F	H	
A	0	0	2	1	1	2	6
B	0	1	0	1	0	0	2
C	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	2	2	1	2	8

### Répartition des entrées externes sur le T2 par catégorie, par modalité de recrutement et par genre (en ETP)

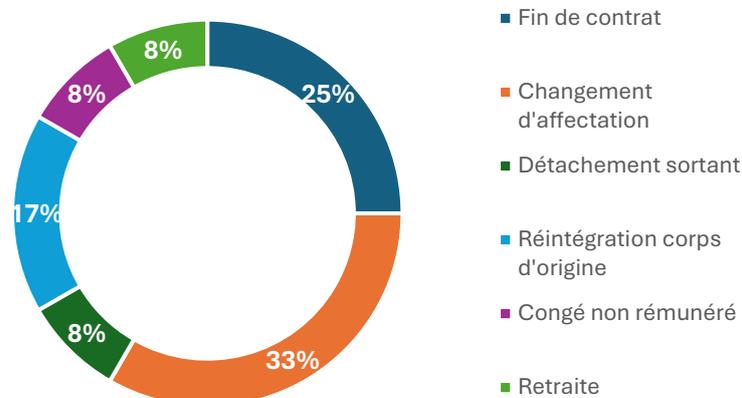
Catégorie	Changement d'affectation		Contrat		Réintégration après disponibilité		Total
	F	H	F	H	F	H	
A	1	1	2	1	0	0	5
B	0	0	0	0	1	0	1
C	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	2	1	1	0	6

### 3. Sorties définitives

Le principal motif de sortie des effectifs reste le changement d'affectation des agents relevant du T2.

Le nombre de sorties en ETP est identique sur les T2 et T3. Cependant, les sorties du T2 relèvent plus d'une mobilité choisie que sur le T3.

L'exercice de la mobilité est davantage investi par les agents titulaires, tandis que la situation des agents contractuels demeure plus figée.



**Répartition des sorties définitives sur le T3 par catégorie, par modalité de sortie et par genre (en ETP)**

Catégorie	Fin de contrat		Retraite		Congé non rémunéré		Réintégration corps d'origine		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	0	0	0	1	1	0	1	0	3
B	0	2	0	0	0	0	0	0	2
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

**Répartition des sorties définitives sur le T2 par catégorie, par modalité de sortie et par genre (en ETP)**

Catégorie	Changement d'affectation		Détachement sortant		Réintégration corps d'origine		Total
	F	H	F	H	F	H	
A	1	2	0	0	0	0	3
B	0	1	0	0	1	0	2
C	0	0	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

## II. Promotions

### 1. Procédures d'avancement

Tous les agents titulaires peuvent bénéficier d'un avancement de grade et/ou d'un avancement de corps, à condition de remplir les conditions statutaires requises.

Cet avancement peut généralement intervenir par la réussite d'un examen professionnel, ou au choix par l'inscription au tableau d'avancement (avancement de grade) ou liste d'aptitude (avancement de corps).

Dans le cadre des promotions au choix, l'École procède à un examen approfondi des comptes-rendus d'entretien professionnel. Le service des ressources humaines assure un suivi individualisé des agents, dans une logique de valorisation des parcours et de dynamisation des carrières. Ces propositions d'avancement sont étudiées notamment au regard des taux de pro/pro fixés annuellement par arrêté, et des lignes de gestion actées en CSA ministériel. Elles reposent avant tout sur la manière de servir des agents et leur évaluation professionnelle sur plusieurs années (notamment au travers des avis circonstanciés rédigés par le supérieur hiérarchique).

### 2. Promotions des agents de l'École au titre de l'année 2024

Au titre de l'année 2024, 3 agents de l'École ont été promus au choix sur un ensemble de 34 agents remplissant les conditions statutaires d'éligibilité à l'avancement. Ce résultat est en baisse par rapport à la campagne de l'année 2023.

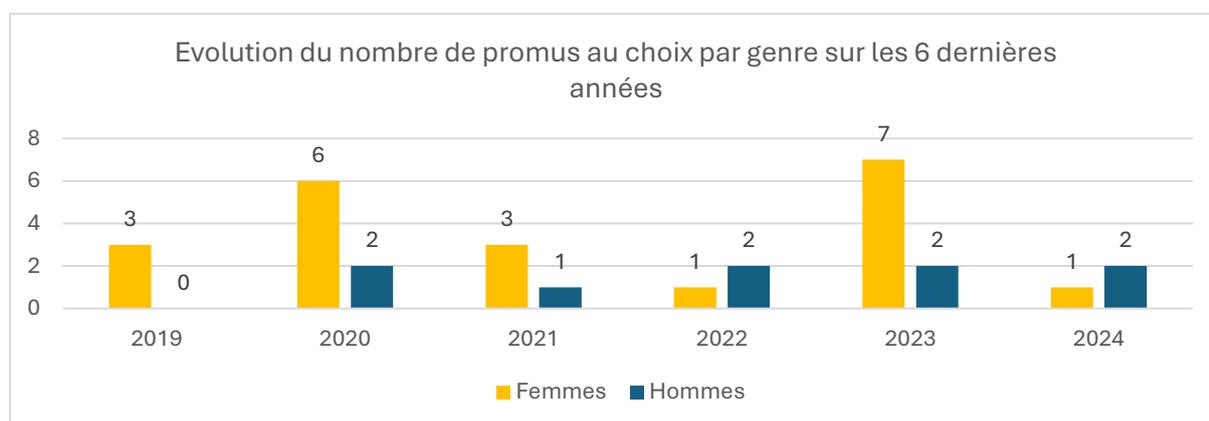
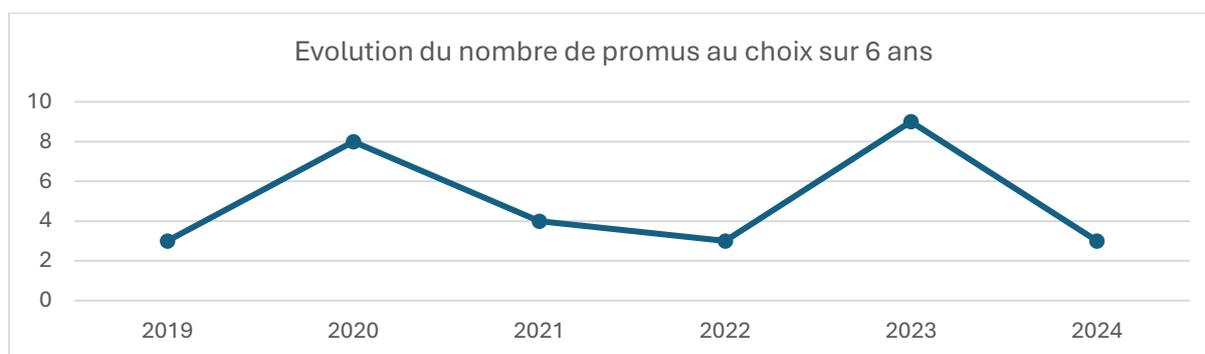
Toutefois, l'analyse sur les 6 dernières années montre que le résultat de l'année 2023 est plutôt exceptionnel. En faisant abstraction de cette année, le taux de promotion de l'établissement se situe dans la moyenne (9%).

Si une majorité d'hommes ont été promus en 2024 (67%), l'analyse de l'évolution du nombre de promus montre que sur les 30 agents promus au cours des 6 dernières années, 70% étaient des femmes. Ce taux de promotion est cohérent au regard de la structure des effectifs des agents titulaires, composés à 64% de femmes.

Par ailleurs, un agent a obtenu un avancement de grade par la réussite d'un examen professionnel.

#### Répartition des promotions au choix au titre de l'année 2024, par catégorie et par genre

Catégorie	Promouvables		Promus		Taux de promotion
	F	H	F	H	
A+	1	0	1	0	100%
A	2	0	0	0	0%
B	9	7	0	1	6%
C	7	8	0	1	7%
Total	19	15	1	2	9%



**Tableau de synthèse des agents titulaires promouvables et promus au titre de l'année 2024 par corps et par genre**

Cat	Corps	Grade	Nb promouvables		Nb promus	
			F	H	F	H
Filière administrative			F	H	F	H
A	Attaché d'administration	Principal	1	0	0	0
A	Attaché d'administration	Classe normale	2	1	0	0
B	Secrétaire administratif	Classe exceptionnelle	2	2	0	0
B	Secrétaire administratif	Classe normale	1	1	0	0
C	Adjoint administratif	Principal de 1ère classe	4	1	0	0
Sous-total			10	5	0	0
Filière scientifique			F	H	F	H
A+	Conservateur du patrimoine	En chef	1	0	1	0
A	Chargé d'études documentaires	Principal	1	0	0	0
A	Chargé d'études documentaires	Classe normale	1	0	0	0
B	Secrétaire de documentation	Classe exceptionnelle	0	1	0	0
B	Secrétaire de documentation	Classe supérieure	2	0	0	0
Sous-total			5	1	1	0
Filière technique			F	H	F	H
A	Ingénieur des services culturels	Classe normale	1	1	0	0
B	Technicien d'art	Classe supérieure	0	1	0	0
B	Technicien des services culturels	Classe exceptionnelle	0	1	0	1
B	Technicien des services culturels	Classe supérieure	1	0	0	0
C	Adjoint technique	Principal de 1ère classe	0	1	0	1
C	Adjoint technique	Principal de 2ème classe	0	1	0	0
C	Adjoint technique de surveillance et magasinage	Principal de 2ème classe	2	4	0	0
Sous-total			4	9	0	2
Total			19	15	1	2

## Chapitre 3 : Rémunérations

Ce chapitre porte exclusivement sur les dépenses de masse salariale de l'École. Toutes les données présentées concernent donc uniquement les agents du T3. Les informations relatives aux agents du T2 sont quant à elles intégrées au rapport social unique ministériel.

### Chiffres clés

- Masse salariale du T3 : **7 098 278 €**
- Rémunération brute moyenne d'un agent du T3 : **47 935 €**
- Coût du rachat des jours épargnés sur le CET : **6 300 € (5 agents concernés)**
- Coût de financement du remboursement forfaitaire de la PSC : **4 140 € (23 agents concernés)**

### I. Exécution de la masse salariale

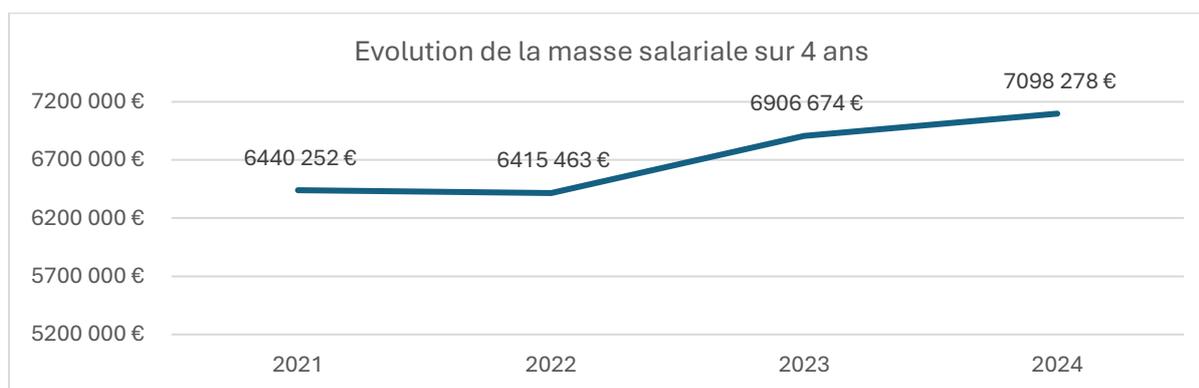
La masse salariale de l'école a fortement augmenté en 2023. Cette hausse est principalement due à l'application de mesures catégorielles : augmentation de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023, prime de pouvoir d'achat (GIPA) et prime exceptionnelle réservée aux contractuels. A ces mesures catégorielles s'ajoute par ailleurs l'effet du glissement vieillesse technicité (GVT).

En 2024, la hausse subsiste grâce au GVT mais dans des proportions bien moindres (suspension de la GIPA par exemple).

#### Evolution de l'exécution de la masse salariale sur 4 ans

	2021	2022	2023	2024
<b>Contractuels</b>	6 257 256 €	6 353 751 €	6 771 686 €	6 991 131 €
<i>CDI</i>	3 372 730 €	2 457 354 €	2 802 221 €	2 888 894 €
<i>CDD</i>	2 422 463 €	3 389 228 €	3 217 848 €	3 088 410 €
<i>Titulaires détachés sur contrat</i>	462 063 €	507 169 €	751 617 €	1 013 827 €
<b>Contrat aidés</b>	29 696 €	0 €	15 896 €	12 174 €
<b>Autres dépenses de personnel*</b>	153 300 €	61 712 €	119 093 €	94 973 €
<b>Total</b>	<b>6 440 252 €</b>	<b>6 415 463 €</b>	<b>6 906 674 €</b>	<b>7 098 278 €</b>

\*Remboursement de transport, taxes et pénalités, œuvres sociales et CNRACL



## II. Analyse des rémunérations

### 1. Rémunérations annuelles

La majorité des dépenses de personnel de l'établissement concerne des agents de catégorie A, soit 81%. Ce chiffre est identique à la proportion des agents de catégorie A dans les effectifs du T3.

Au regard du seul volume des rémunérations, on constate une distribution relativement équilibrée entre les femmes et les hommes.

#### Répartition des rémunérations par catégorie et par genre

Catégorie	ETPT			Rémunération		
	F	H	Total	F	H	Total
A+	4	1	5	344 569,80 €	62 313,84 €	406 883,64 €
A	30,5	37,3	67,8	1 528 322,64 €	1 718 276,28 €	3 246 598,92 €
B	2,5	7	9,5	79 732,44 €	239 721,24 €	319 453,68 €
C	0,4	1	1,4	13 994,40 €	25 278,24 €	39 272,64 €
<b>Total</b>	<b>37,4</b>	<b>46,3</b>	<b>83,7</b>	<b>1 966 619,28 €</b>	<b>2 045 589,60 €</b>	<b>4 012 208,88 €</b>

### 2. Rémunérations brutes moyennes

#### METHODOLOGIE

Les rémunérations brutes moyennes présentées dans ce rapport sont calculées sur la base du périmètre restreint des agents occupant un emploi permanent et présents au 31 décembre 2024.

Les rémunérations brutes moyennes correspondent à la somme des rémunérations brutes annuelles, rapportée à la somme des ETPT annuels sur le périmètre concerné.

Ce calcul donne la rémunération « théorique » moyenne d'un agent et permet de comparer les agents par genre, par corps ou par catégorie sans subir les biais induits par les différences de quotité de temps de travail ou de durée de présence sur l'année entre les agents.

### Rémunération brute annuelle moyenne

Moyenne Femmes	Moyenne Hommes	Ecart F/H	Moyenne des rémunérations
52 583,40 €	44 181,20 €	+ 19 %	47 935,59 €

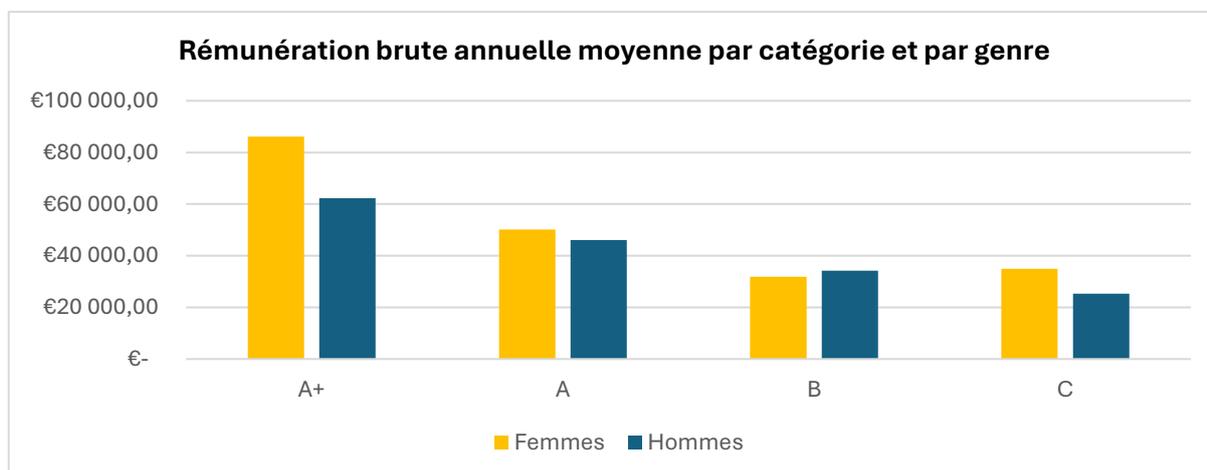
L'indicateur montre une rémunération brute moyenne supérieure à celle des hommes de 19%. L'étude approfondie de la distribution des rémunérations permet d'affiner ce constat.

La distribution par catégorie montre par exemple un important écart favorable aux femmes pour la catégorie A+ (38%), l'équipe de direction étant en majorité féminine. S'agissant des agents de catégorie A, on observe également un écart de 9% en faveur des femmes, celles-ci étant aussi majoritaires au sein du corps enseignants. A contrario, les hommes sont en moyenne mieux payés au sein de la catégorie B.

L'étude de la distribution des rémunérations par nature de contrat montre que les femmes sont en moyenne moins payées que les hommes lorsqu'elles sont recrutées pour une durée déterminée. Le phénomène s'inverse lorsqu'elles sont recrutées pour une durée indéterminée. Cela s'explique par la nature des postes occupés en CDI qui relève majoritairement de la filière enseignement.

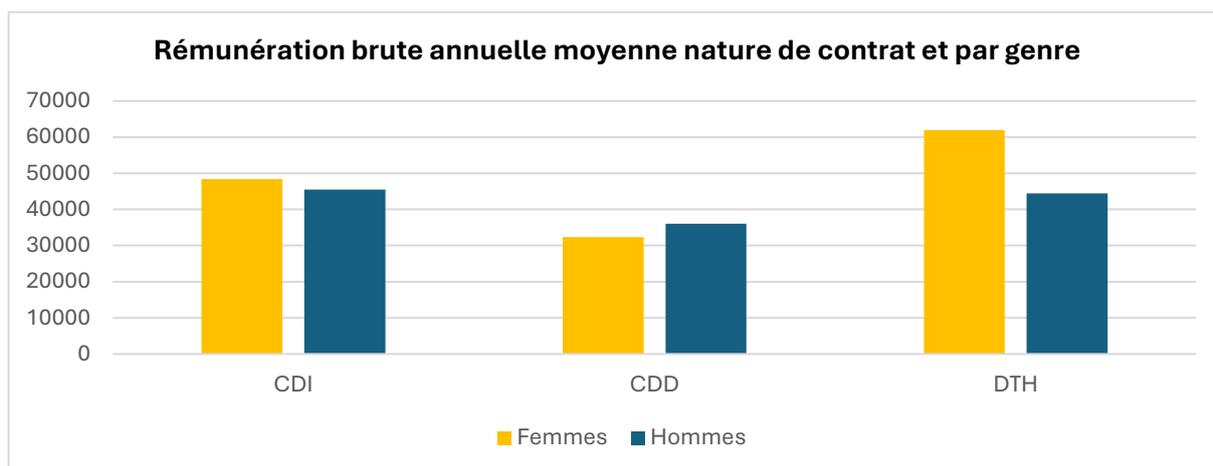
### Rémunération brute annuelle moyenne par catégorie et par genre

Catégorie	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Total catégorie
A+	86 142,00 €	62 314,00 €	38%	81 376,73 €
A	50 108,94 €	46 066,39 €	9%	47 884,94 €
B	31 892,98 €	34 245,89 €	-7%	33 626,70 €
C	34 986,00 €	25 278,24 €	38%	28 051,89 €



### Rémunération brute annuelle moyenne nature de contrat et par genre

Nature de contrat	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Total catégorie
CDI	48 464 €	45 501 €	+ 6 %	46 542 €
CDD	32 358 €	36 060 €	- 11 %	34 259 €
DTH	61 899 €	44 461 €	+ 28 %	57 539 €



**Rémunération brute annuelle moyenne par filière, par catégorie et par genre**

Filière	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Total catégorie
<b>Administrative</b>	53 314 €	49 195 €	+ 8 %	52 695 €
A+	86 142 €	62 314 €	+ 27 %	81 377 €
A	45 079 €	-	-	45 079 €
B	32 945 €	42 636 €	- 29 %	37 791 €
<b>Technique</b>	27 645 €	36 957 €	- 33 %	34 370 €
A	36 796 €	37 590 €	- 2 %	37 373 €
B	13 842 €	38 612 €	- 39 %	33 658 €
C	13 994 €	25 278 €	+ 27 %	19 636 €
<b>Enseignement</b>	41 165 €	42 751 €	- 4 %	42 177 €

La distribution des rémunérations par filière révèle un écart en faveur des femmes dans la branche administrative. Elles souffrent en revanche d'un écart en leur défaveur dans la filière enseignement (-4%) et dans la filière technique (-33%).

### 3. Rachat de jours épargnés sur les CET

Dans le cadre de leur droit à option, les agents détenant un compte épargne-temps (CET) peuvent demander une indemnisation des jours épargnés excédant le seuil de 15 jours.

Chaque jour est indemnisé selon un taux forfaitaire par catégorie statutaire fixé à :

- 150 € pour la catégorie A
- 100 € pour la catégorie B
- 83 € pour la catégorie C

L'indemnisation fait l'objet d'un seul versement.

Année	2023	2024
Nombre d'agents concernés	3	5
Coût de rachat des jours	1 950 €	6 300 €

#### 4. Coût du financement du remboursement forfaitaire de la complémentaire santé

Depuis le 1er janvier 2022, un dispositif transitoire de remboursement par l'employeur d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (mutuelle couvrant les frais de santé) est mis en place pour les agents civils de l'État. Les agents qui en font la demande auprès de leur service RH de proximité peuvent ainsi bénéficier d'un remboursement forfaitaire mensuel de 15 euros intégré au bulletin de salaire.

Année	2024
Nombre d'agents concernés	23 soit 21% des effectifs permanents
Coût financement PSC	4 140 €

# Chapitre 4 : Organisation du travail

## Chiffres clés

- **4%** des agents en **temps partiel**
- **5%** des agents en **temps incomplet**
- **1 agent** a bénéficié d'un **congé maternité**
- **93 agents** ont **télétravaillé (45% des effectifs)**
- **53 agents** ont **alimenté 389 jours** sur leur CET

## I. Temps de travail

### 1. Cycle de travail

Les agents effectuent un service hebdomadaire compris dans les horaires d'ouverture de l'établissement et validé par le ou la responsable de leur service.

**Les personnels administratifs, techniques (hors accueil) et scientifiques** effectuent une durée hebdomadaire de travail de 38h30, ouvrant droit à 13 jours RTT. La durée légale annuelle de service est fixée à 1 607 heures.

**Parmi les personnels techniques d'accueil**, 4 agents travaillent sur le cycle horaire de 38h30 avec des horaires aménagés : de 8h à 15h30 ou de 15h30 à 23h du lundi au vendredi. Deux autres agents accomplissent leurs obligations de service sur 3j comprenant le week-end et répartis de la manière suivante :

- 7h30 le vendredi ou le lundi selon l'agent
- 12h00 de présence quotidienne durant le week-end pauses comprises.

**Les enseignants** (professeurs nationaux d'école d'art et assimilés) travaillent selon une quotité annualisée de 448 heures. Pour les enseignants théoriciens, ce nombre d'heures est réduit d'un coefficient 1,5 portant leur nombre d'heures annuelles face aux étudiants à 298 (298 = 448/1,5).

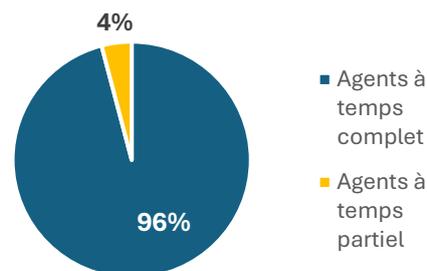
## 2. Quotité de temps de travail

### Temps partiel

La quasi-totalité des agents de l'établissement exercent leurs fonctions à temps plein. Seuls 7 agents sont à temps partiel :

- 5 agents du T2 à 80%
- 2 agents du T3 à 50%

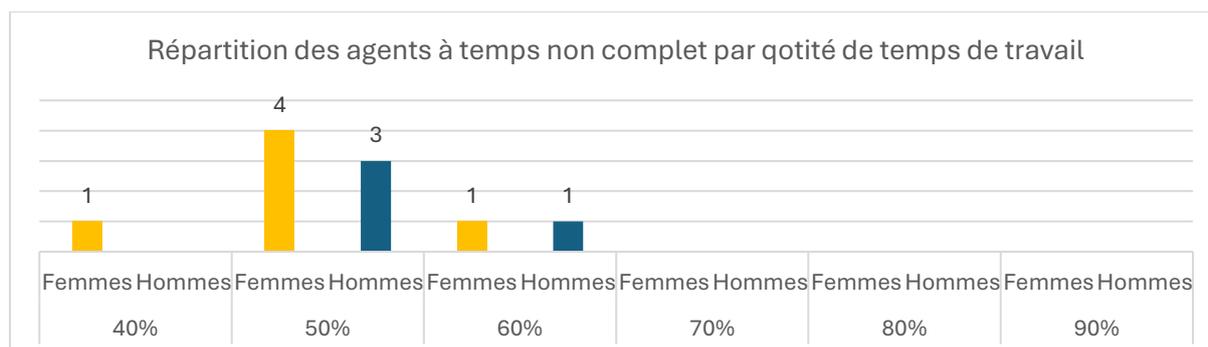
Les femmes sont majoritaires parmi les agents exerçant à temps partiel. On observe par ailleurs une répartition homogène selon les catégories statutaires.



Répartition par catégorie		
Catégorie	Femmes	Hommes
A	1	1
B	2	1
C	1	1
Total	4	3

### Temps incomplet

École L'école dispose également d'agents recrutés sur un emploi à temps incomplet. Ces emplois sont généralement occupés par des intervenants enseignant dans un domaine spécifique sur une quotité de temps de travail de 50%. Ils représentent 10 agents, majoritairement des femmes.



## II. Heures supplémentaires et astreintes

En l'absence de dispositif de contrôle automatisé (badge), les heures supplémentaires sont comptabilisées uniquement sur la base des horaires atypiques : au-delà de 18h pour les agents administratifs (cas exceptionnels qui ne concernent pas les cadres).

En revanche cette comptabilisation est fréquente en ce qui concerne la surveillance d'exposition les samedi, dimanche et jours fériés. Ces heures travaillées font l'objet d'un décompte et d'une transmission mensuelle. Elles permettent à un nombre significatif d'agents de catégorie B et C de compléter leur rémunération principale ou d'obtenir une compensation horaire.

Il est important de noter que l'indemnisation des heures supplémentaires ne concerne que les agents du T2.

Au sein de l'École, 3 agents du service intérieur réalisent des astreintes, permettant ainsi d'assurer la continuité du service en matière de sûreté et sécurité. Les périodes d'astreinte portent sur 7 jours consécutifs et sont définies sous forme de planning prévisionnel annuel. Les

astreintes donnent lieu à compensation ou indemnisation. Il est à noter que les agents soumis à une nécessité absolue de service ne peuvent solliciter d'indemnisation à ce titre.

### III. Télétravail

#### 1. Modalités du télétravail à l'ENSBA

En application de la réglementation en vigueur, l'ENSBA permet aux agents dont les fonctions le permettent de télétravailler.

Une note interne rédigée en 2021 a fixé le cadre de recours au télétravail : l'école autorise le télétravail dans la limite de 2 jours par semaine maximum. Les agents ont le choix entre la prise de jours fixes ou/et flottants (dans la limite de 40 par an).

La demande est formalisée par écrit via un formulaire type et conditionnée à l'approbation du supérieur hiérarchique. Les demandes sont ensuite centralisées par le service des ressources humaines.

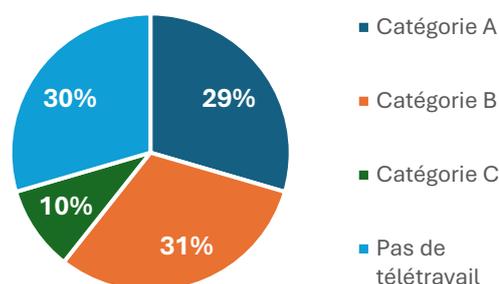
Il appartient à chaque agent de renseigner ses jours de télétravail au sein du logiciel de gestion des congés **Figgo Lucca**. Le télétravail ouvre droit à une indemnisation journalière, les versements étant effectués trimestriellement sur la base des données enregistrées dans **Figgo Lucca**.

#### 2. Données 2024

En 2024, 93 agents ont télétravaillé au moins une fois, soit 45% des effectifs totaux. En excluant le personnel enseignant et les emplois postés qui ne peuvent pas télétravailler, ce taux grimpe à 70%.

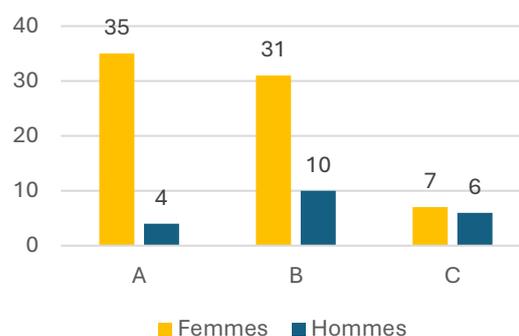
Un total cumulé de 3 188,5 jours a été travaillé, principalement par les agents du T2 (2 484,5 jours pour 69 agents contre 704 jours pour les 24 agents du T3).

On peut constater que l'essentiel des agents télétravaillant appartiennent à la catégorie A et B. On note en outre que les agents pouvant télétravailler se saisissent majoritairement de cette option puisqu'ils sont plus de deux tiers à en avoir bénéficié.



La comparaison genrée des agents télétravaillant fait apparaître une large majorité de femmes.

L'ensemble des directions et services de l'École ont recours au télétravail de manière régulière. La pratique est cependant peu répandue au sein du service intérieur et du service travaux et politique immobilière. Cela résulte des fonctions occupées par les agents de ces deux services (profils technique, accueil et logistique), peu télétravaillables.



#### Répartition des agents télétravaillant par service

Service	Total	% des agents du service
Service des éditions	7	100%
Service informatique	2	100%
Agence comptable	4	100%
Secrétariat général	18	86%
Direction des études	35	76%
Département des œuvres	18	75%
Service communication	6	75%
Direction	1	25%
Service intérieur	2	13%
<b>Total</b>	<b>93</b>	

## IV. Compte épargne-temps (CET)

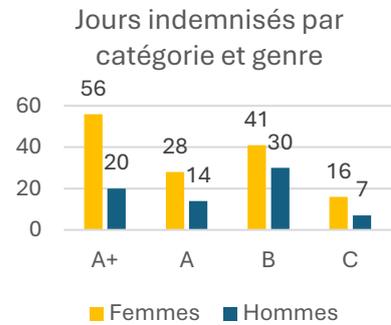
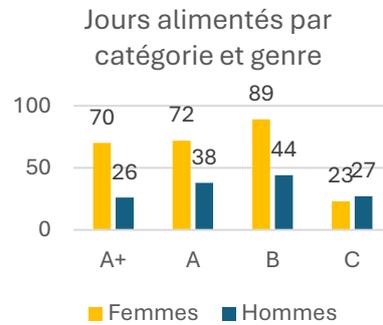
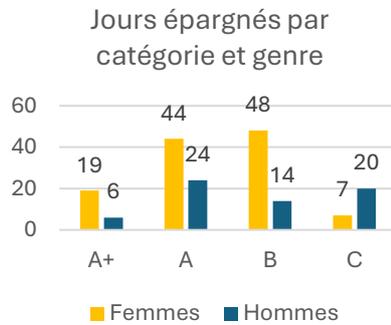
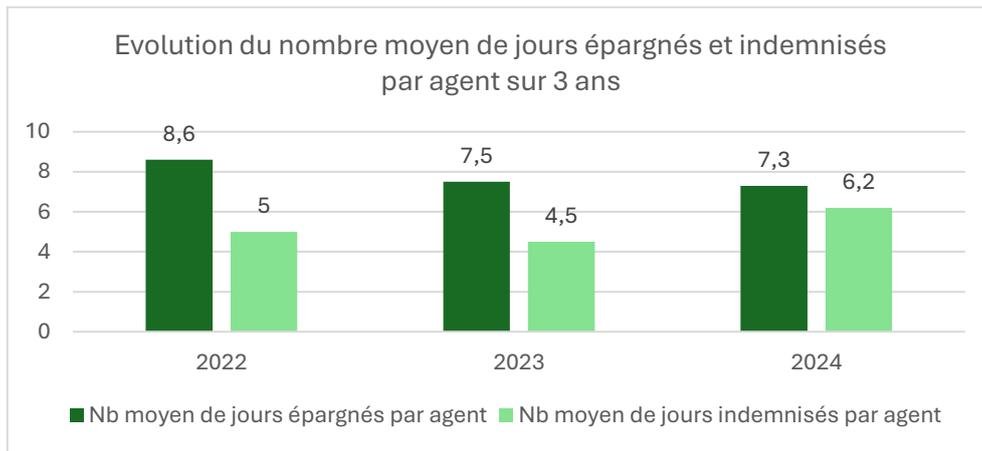
En 2024, 83 agents disposent d'un CET actif et 8 ouvertures ont eu lieu au titre de cette année.

53 agents ont alimenté leur compte. La majorité des CET appartiennent aux agents du T2 (75%): 65% des agents du T2 possèdent un CET contre 19% des agents du T3. Cette répartition est en partie due au fait que deux tiers des agents du T3 sont des enseignants, lesquels n'ont pas droit d'ouvrir un CET.

En moyenne, les agents ont alimenté leur CET à hauteur de 7,3 jours, donnée stable depuis 2022. En moyenne, 6,2 jours par agent ont été indemnisés en 2024. Ce chiffre progresse de +1,2j par rapport aux deux années précédentes.

Ces moyennes élevées sont liées au régime des congés de l'ENSBA comportant d'importantes plages de congés de fermeture (40 jours) et donc moins de possibilités d'utiliser les congés mobiles pendant les périodes d'activités de l'école.

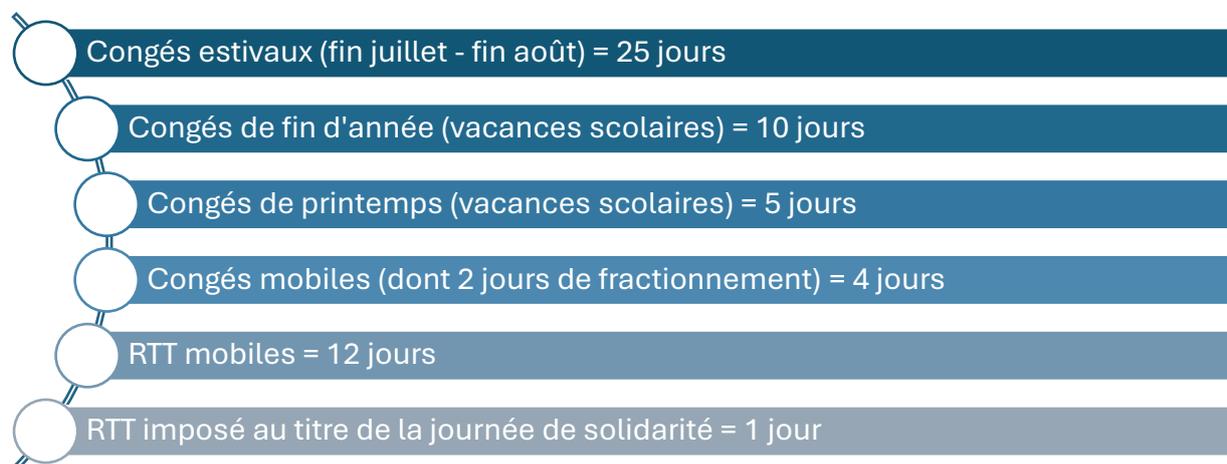
	T2	%	T3	%	Total
Nombre de CET	62	75%	21	25%	83
Nombre d'ouvertures	7	87%	1	13%	8
Jours alimentés	327	84%	62	16%	389
Agents ayant alimenté leur CET	42	79%	11	21%	53
Jours indemnisés	170	80%	42	20%	212
Coût de l'indemnisation	19 409 €	75%	6 300 €	25%	25 709 €
Agents ayant opté pour l'indemnisation	29	85%	5	15%	34
Jours épargnés	157	89%	20	11%	177
Jours placés en RAFP	0	-	0	-	0



## V. Absences et congés

### 1. Le régime des congés

Le régime de congés de l'ENSBA est fixé à 57 jours annuels se décomposant comme suit :



### 2. Les absences (hors maladie)

**Tableau de synthèse des absences (hors maladie)**

Motifs d'absence	A+			A			B			C			Total		
	F	H	%	F	H	%	F	H	%	F	H	%	F	H	Total
Autorisation spéciale d'absence - vie personnelle	1	1	8%	8	2	42%	2	6	33%	3	1	17%	14	10	24
Cérémonie religieuse			0%			0%	1	1	8%	2	1	13%	3	2	5
Déménagement	1	1	8%	3	2	21%			0%			0%	4	3	7
Mariage / PACS			0%	1		4%		1	4%			0%	1	1	2
Obsèques			0%	3		13%		4	17%			0%	3	4	7
Spectacle de Noël			0%	1		4%	1		4%	1		4%	3	0	3
Concours et examens professionnels	0	0	0%	0	2	10%	8	4	57%	7	0	33%	15	6	21
Epreuves concours ou Examens professionnels			0%		1	5%	4	2	29%	5		24%	9	3	12
Préparation concours ou Examen professionnel			0%		1	5%	4	2	29%	2		10%	6	3	9
Activité syndicale	0	0	0%	1	1	20%	4	3	70%	1	0	10%	6	4	10
Absence pour mandat			0%			0%	1	1	20%			0%	1	1	2
Crédit de temps syndical			0%		1	10%			0%			0%	0	1	1
Décharge pour activité syndicale 2024			0%			0%	1	1	20%			0%	1	1	2
formation syndicale			0%			0%	1		10%	1		10%	2	0	2
Participation à une instance ou réunion			0%	1		10%	1	1	20%			0%	2	1	3
Activité médicale	1	0	3%	10	1	38%	12	1	45%	3	1	14%	26	3	29
Soin ou garde momentanée d'un enfant	1		3%	7	1	28%	4		14%	2		7%	14	1	15
Absence rdv médical			0%	1		3%	5	1	21%	1	1	7%	7	2	9
Surveillance médicale (AMP ou PMA)			0%	2		7%			0%			0%	2	0	2
Vaccination			0%			0%	2		7%			0%	2	0	2
Maladie très grave conjoint/père/mère/enfant			0%			0%	1		3%			0%	1	0	1
Mission	0	0	0%	1	0	25%	2	1	75%	0	0	0%	3	1	4

# Chapitre 5 : Conditions de santé et de sécurité

## Chiffres clés

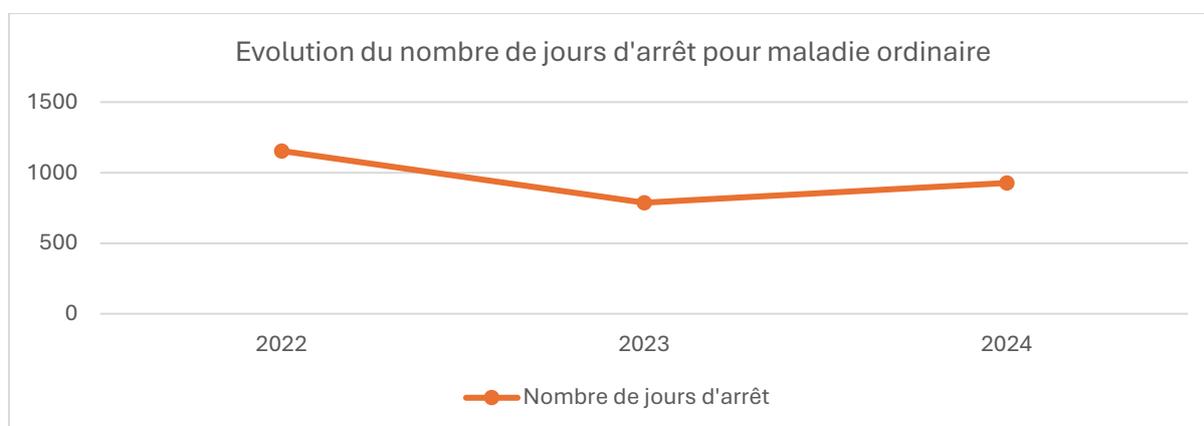
- **4 accidents de service** recensés en 2024
- **50%** des accidents de service sont des **accidents de trajet**
- Le **taux d'absentéisme** pour maladie ordinaire est de **4,5%**
- Le **taux de rotation** est de **7%**

### 1. Absences pour raisons de santé

Le cumul des jours d'arrêt maladie ordinaire en 2024 s'élève à 927. Ce chiffre est en hausse par rapport à l'année précédente mais reste significativement inférieur au résultat de l'année 2022 marquée par la crise du covid-19. Par ailleurs, le nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie ordinaire étant stable (voir paragraphe 3) indique que la hausse observée en 2024 est circonscrite à quelques situations individuelles particulières.

**Tableau de synthèse des jours d'arrêt maladie par nature**

<i>Maladie ordinaire</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
206	927	4,5
<i>Grave maladie – Longue maladie et Longue durée</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
206	362	1,76



## 2. Accidents de service/trajet et maladies professionnelles

En 2024, on dénombre 2 accidents de service ainsi que 2 accidents de trajet ce qui constitue un standard stable et faible. Les trois-quarts des accidents survenus en 2024 ont concerné des femmes. Selon les mêmes proportions, les agents accidentés avaient plus de 50 ans.

Le principal motif d'accidents au sein de l'École durant ces 4 dernières années est la chute de personne. On dénombre peu d'incidents liés aux activités à risque de l'établissement (utilisation des machines-outils, manipulation de produits dangereux).

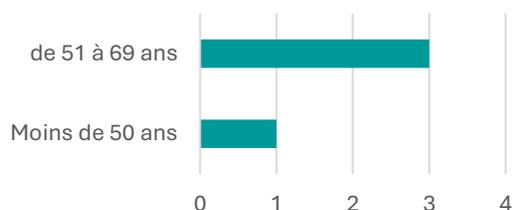
Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail liés à un accident, tous accidents confondus est de 5,5 en 2024, en baisse par rapport à 2023 (12,3 jours). Ce chiffre se rapproche de la moyenne constatée en 2022 (2,6 jours).

On note que l'indice de fréquence<sup>2</sup> des accidents marquent un fort recul en 2024, de même que le taux de gravité fixé à 0,06. L'indice de fréquence s'établit à 9,71 alors qu'il dépasse les 20 en moyenne entre 2021 et 2023.

### Nature des accidents survenus en 2024

	Femmes	Hommes	Total
Accidents de service	1	1	2
Accidents de trajet	2	0	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

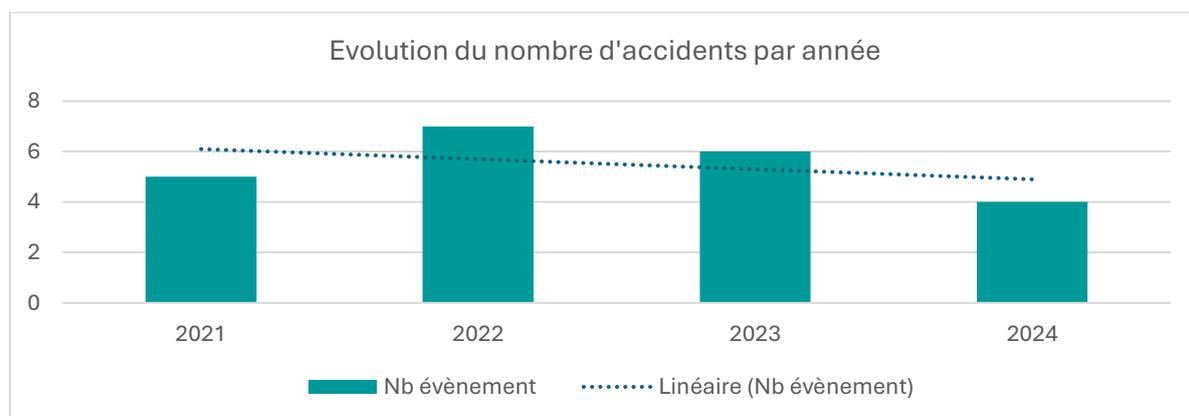
### Répartition des accidents 2024 selon l'âge



### Suivi du nombre d'accidents de service et de trajet sur 3 ans

	Accidents de service				Accident de trajet			
	2022	2023	2024	%	2022	2023	2024	%
Sans arrêt	0	0	1	<b>100%</b>	3	1	1	<b>0%</b>
Avec arrêt	3	3	1	<b>-66%</b>	1	2	1	<b>-50%</b>
Nb jours d'arrêt	11	48	21	<b>-56%</b>	7	26	1	<b>-96%</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-33%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-33%</b>

### Evolution du nombre d'accidents par année



<sup>2</sup> L'indice de fréquence permet de calculer le nombre moyen d'accidents de service par millier d'agents

### Suivi des motifs d'accidents depuis 2021

Nature de l'activité	Nombre d'AT				Progression
	2021	2022	2023	2024	2023/2024
Accident de circulation	0	0	0	1	100%
Chute de personne	3	5	5	1	-80%
Heurt et chute d'objet	0	0	0	1	100%
Projection/contact/inhalation	0	0	1	0	-100%
Utilisation d'équipement de travail	1	0	0	0	0%
Manutention	0	2	0	0	0%
Autres	0	0	0	1	100%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>-33%</b>

### Suivi du nombre moyen de jours d'arrêt consécutif à un accident

	2021	2022	2023	2024
Nombre moyen de jours d'arrêt	27,2	2,6	12,3	5,5
<i>Accident de service</i>	31	3,7	16	10,5
<i>Accident de trajet</i>	21,5	1,8	8,7	0,5

### Evolution de l'indice de fréquence des accidents

Type d'accident	Indice de fréquence *			
	2021	2022	2023	2024
Accident de service	17,24	10,31	14,78	4,85
Accident de trajet	11,49	5,15	9,85	4,85
<b>Total</b>	<b>28,74</b>	<b>15,46</b>	<b>24,63</b>	<b>9,71</b>

\*Formule :  $\text{Indice de fréquence} = (\text{nombre d'accidents avec arrêts} / \text{effectif salarié}) \times 1000$

### Evolution du taux de gravité des accidents

Taux de gravité**	2021	2022	2023	2024
	0,33	0,04	0,15	0,06

\*\*Formule :  $\text{Taux de gravité} = (\text{nombre de journées d'arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) \times 1000$

### 3. Indicateurs des risques psycho-sociaux (RPS)

L'évaluation des RPS dans le présent rapport est fondée sur 4 indicateurs que sont le taux d'absentéisme, le taux de rotation, le taux de visite à la médecine de prévention sur demande des agents et le taux de violences sur les agents.

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire, c'est-à-dire le nombre moyen de jours d'arrêt par agent, est de 4,5 en 2024. On constate que ce chiffre est stable depuis 2021, tout comme le taux d'absentéisme lié aux accidents de service. A l'inverse, on observe une augmentation du taux d'absentéisme lié aux congés de grave/longue maladie et longue durée après une baisse notoire en 2023.

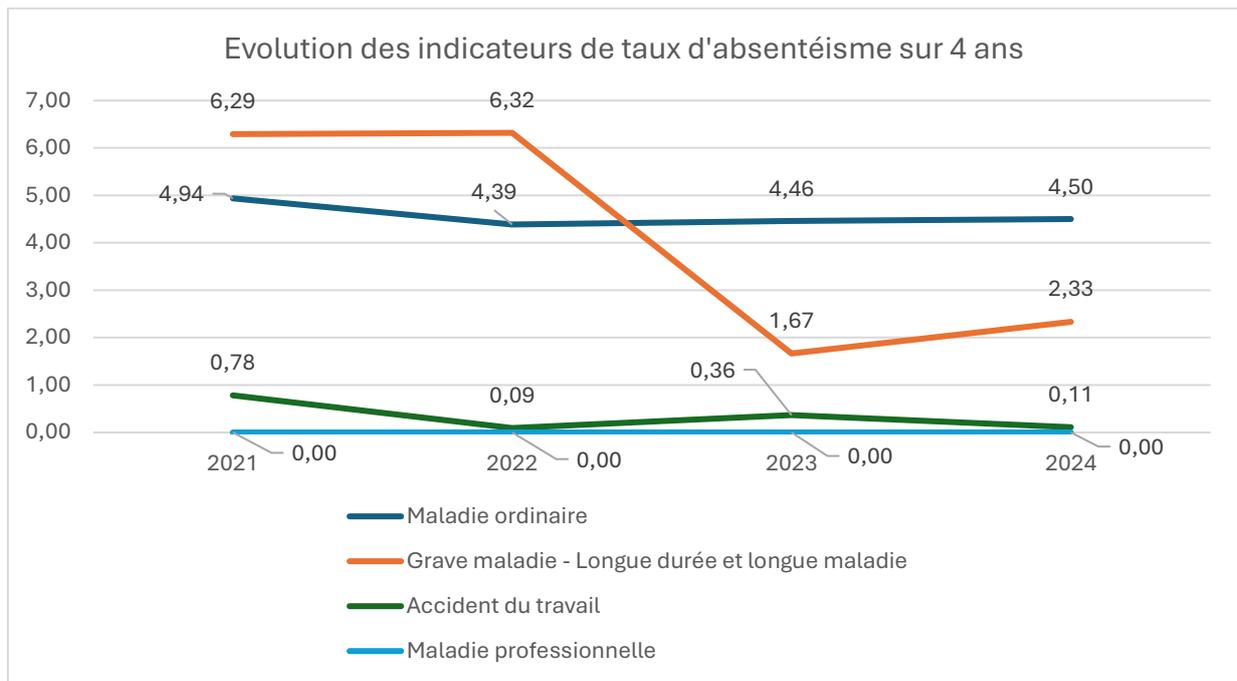
Le taux de rotation est de 7% en 2024. Ce résultat est le plus bas depuis 2021 et rompt avec une tendance observée depuis plusieurs années. Les chiffres des années 2022 et 2023 sont toutefois à nuancer, ces deux années ayant été ponctuées par de grandes vagues de départ, notamment à la retraite (1<sup>er</sup> motif de départ ces deux dernières années).

Le taux de visite à la médecine de prévention sur demande des agents est de 5,3% en 2024. Ce taux a plus que doublé par rapport à 2021 et est le plus élevé de cette période. L'origine des demandes émanent des services les plus impactés par les désordres patrimoniaux : les personnels d'accueil et le service des collections.

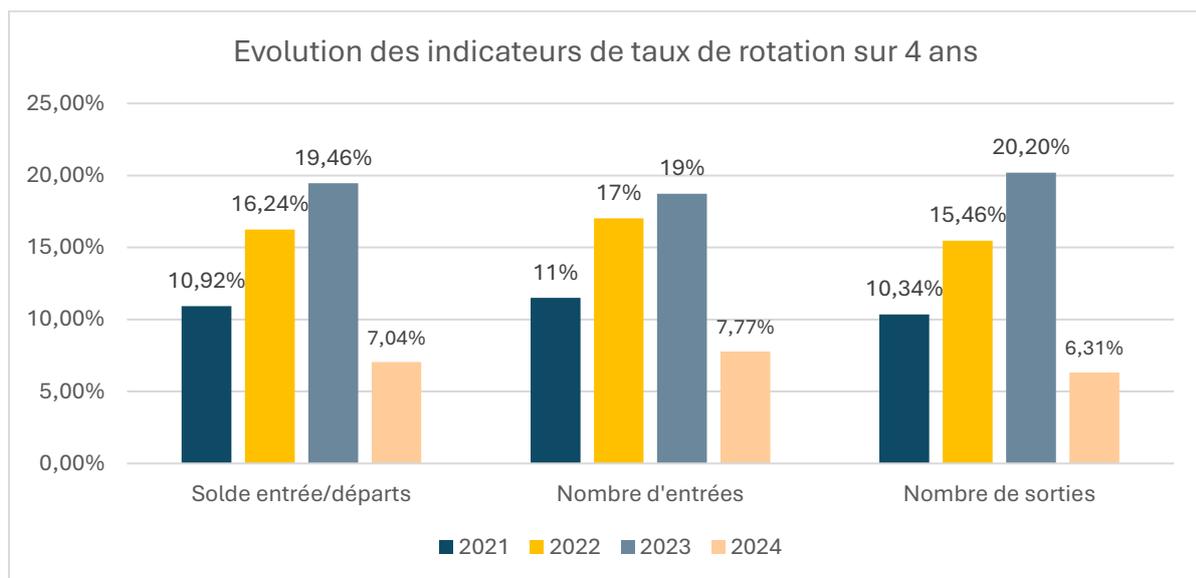
Aucun acte de violence n'a été signalé au cours de l'année 2024.

La lecture combinée de ces indicateurs indique une augmentation de certains facteurs de RPS qu'on peut au moins en partie attribuer à une dégradation des conditions de travail des équipes les plus touchées par les désordres bâtimentaires.

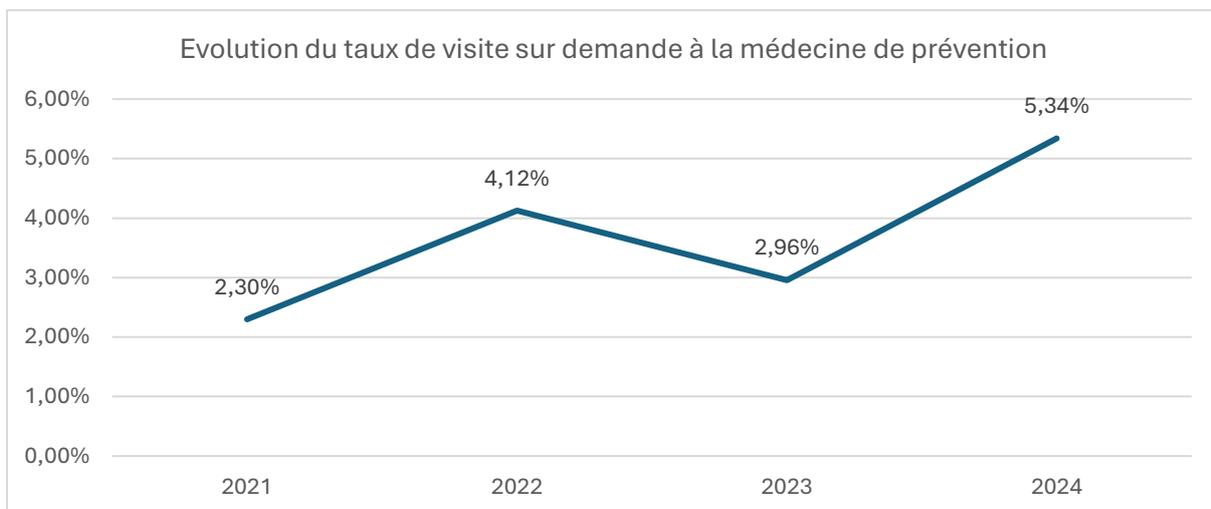
1. TAUX D'ABSENTEISME		
<i>Maladie ordinaire</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
206	927	4,5
<i>Grave maladie – Longue maladie et Longue durée</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
206	362	1,76
<i>Accident de travail</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
206	22	0,11
<i>Maladie professionnelle</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
206	0	0



2. TAUX DE ROTATION DES AGENTS		
<i>Taux de rotation</i>		
Somme des arrivées/départs	Effectifs annuel moyen	Taux de rotation
29	206	7,04%
<i>Taux d'entrées</i>		
Nombre d'entrées	Effectifs annuel moyen	Taux d'entrées
16	206	7,77%
<i>Taux de sorties</i>		
Nombre total d'agents	Effectifs annuel moyen	Taux de sorties
13	206	6,31%



3. TAUX DE VISITE SUR DEMANDE AU MEDECIN DE PREVENTION		
Nombre de visite	Nombre d'agents couverts	Taux
11	206	5,34%



4. TAUX DE VIOLENCE SUR AGENTS		
<i>Violence émanant du personnel ayant entraîné un arrêt</i>		
Nombre d'actes de violence	Nombre d'agents couverts	Taux
0	0	0%
<i>Violence émanant du personnel n'ayant pas entraîné d'arrêt</i>		
Nombre d'actes de violence	Nombre d'agents couverts	Taux
0	0	0%
<i>Violence émanant des usagers ayant entraîné un arrêt</i>		
Nombre d'actes de violence	Nombre d'agents couverts	Taux
0	206	0%
<i>Violence émanant des usagers n'ayant pas entraîné d'arrêt</i>		
Nombre d'actes de violence	Nombre d'agents couverts	Taux
0	0	0%

# Chapitre 6 : Action sociale

## Chiffres clés

- **25 081 €** de dépenses d'action sociale en 2024
- **35%** des dépenses d'action sociale concerne la **restauration collective**
- **60%** des dépenses d'action sociale concerne **l'association du personnel**

### 1. Restauration collective

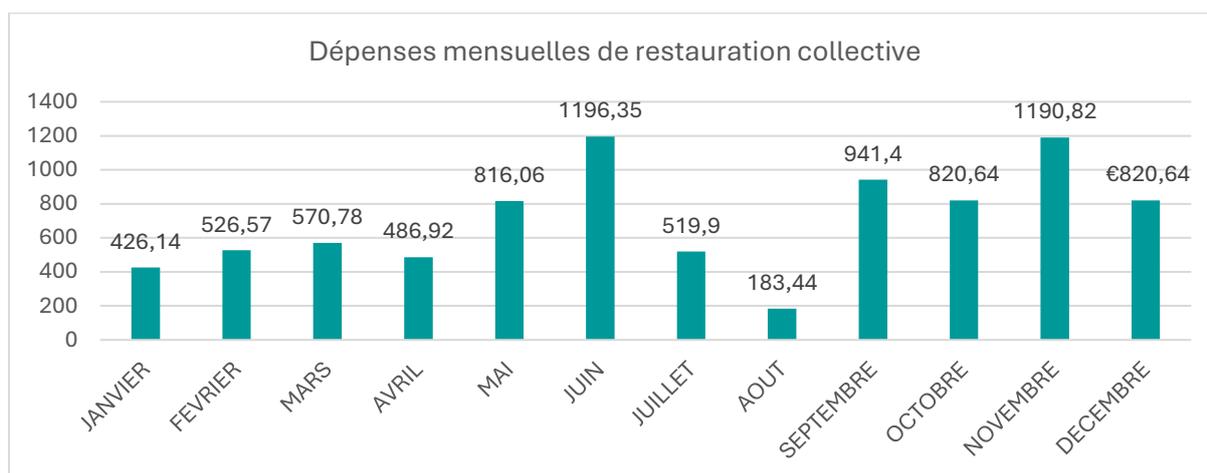
Depuis, le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'École a conclu une convention avec l'association AGR afin que les agents puissent accéder au service de restauration collective de la caisse des dépôts et consignations (CDC) sur le site rue de Lille. Ce service comprend un espace de restauration sous format self, un espace de restauration rapide, ainsi qu'une cafétéria.

L'École prend en charge une partie des prestations selon un taux fixé en fonction de l'indice de rémunération de chaque agent. Quatre groupes de rémunérations ont été définis pour permettre la progressivité du montant de subvention employeur. Afin de garantir l'égalité de traitement entre les agents du T2 et du T3, l'ENSBA a aligné sa grille de participation employeur sur celle du ministère de la Culture.

Grille tarifaire T2	
Indice majoré	Subvention MC
< 308	7,32 €
> 308 < 480	6,73 €
> 480 < 539	5,73 €
> 540 < 658	4,35 €
> 658	2,38€

Grille tarifaire T3	
Indice majoré	Subvention ENSBA
-	-
> 308 ≤ 480	6,73 €
> 480 ≤ 534	5,73 €
> 534 ≤ 658	4,35 €
> 658	2,38 €

Données sur la restauration collective	
Fréquentation mensuelle moyenne	19 agents
Nombre moyen de repas servis mensuellement	115
Nombre moyen de repas par agent	6
Coût moyen du repas (hors subvention)	10,02 €
Dépense annuelle	8 894,86 €
Dépense mensuelle moyenne par agent	39,01 €



## 2. Noël des enfants 2024

Chaque année, l'association pour l'action sociale culturelle et sportive (AAS) du ministère de la culture organise un événement de festivités pour les enfants des agents du T2, auquel l'E NSBA s'inscrit également pour les agents du T3.

Le dispositif du ministère permet également de commander un cadeau par enfant (jusqu'à ses 14 ans révolus) à partir d'un catalogue actualisé annuellement. Ce dernier comprend notamment des chèques lires et bons d'achats. En outre, les enfants sont invités à assister à un spectacle suivi d'un goûter.

Données sur les festivités de fin d'année 2024	
Montant dépenses	1186,28 €
Nb agents bénéficiaires	40
Nombre d'enfants bénéficiaires	54

## 3. Carte Culture

La carte Culture donne aux agents du ministère de la culture la gratuité, ou des réductions tarifaires, sur les droits d'entrée et les produits des établissements culturels du ministère. Elle fait office de coupe-file au sein de certains établissements, le musée du Louvre ou d'Orsay par exemple. Le titulaire de la carte peut faire bénéficier de ses avantages à une personne accompagnante.

Il existe 3 types de carte :

- **A** : agents titulaires en activité et contractuels en CDI – valable 6 ans pour la période du 01/01/2023 au 31/12/2028 ;
- **T** : agents contractuels temporaires – délivrée après 6 mois de service et pour la durée du contrat ;
- **R** : agents retraités du ministère de la Culture.

### Nombre de carte culture distribuées en 2024

Carte A	Carte T	Carte R	Total
8	16	1	24

#### 4. CLAP-BA

Le CLAP-BA est l'association du personnel de l'École, gérée par une équipe élue composée d'agents. Son rôle est reconnu pour sa capacité à fédérer le lien social au sein de l'établissement.

Le budget de l'association est composé des cotisations adhérents (12 € l'année), d'une participation aux différentes activités, ainsi que d'une subvention versée par l'établissement et sollicitée annuellement.

L'association propose à ses adhérents diverses activités en matière de culture, loisirs et actions sociales. Entre autres, elle développe une offre de billetterie cinéma et spectacle, organise des voyages ainsi que des moments de convivialité ouverts à tous.

# Chapitre 7 : Formation

## Chiffres clés

- **Près de 2 agents sur 5 ont suivi au moins une action de formation** en 2024 soit 79 agents, dont :
  - **13%** en catégorie A+
  - **45%** en catégorie A
  - **28%** en catégorie B
  - **14%** en catégorie C
- **66%** des agents formés sont des femmes
- **11%** des stagiaires ont suivi une formation à distance
- **2,2** : nombre moyen de jours de formation par stagiaire

### 1. Taux de formation

## LEXIQUE

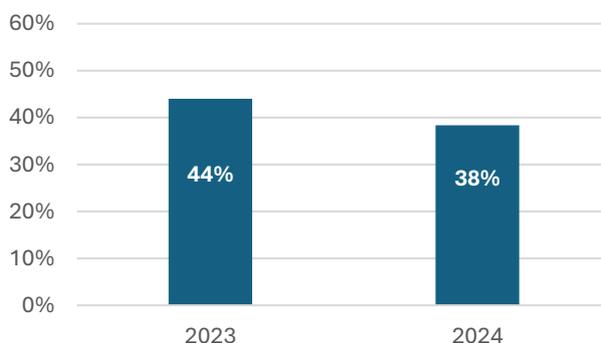
**Notion d'agents formés** : Le stagiaire est l'agent qui participe à une formation donnée et ne doit pas être confondu avec la personne formée : l'agent formé. Ainsi, un même agent qui suit deux formations au cours de l'année est compté comme deux stagiaires mais comme un seul agent formé.

Le taux d'agents ayant suivi au moins une formation au cours de l'année 2024 s'élève à 38%. Ce chiffre est en baisse de 6 points par rapport à l'année 2023.

La baisse s'explique par la non-reconduction d'une opération de recyclage d'habilitations de sécurité (travail en hauteur et travaux électriques). En outre, plusieurs repyramidages annoncés en 2023 avaient entraîné une hausse des inscriptions sur les stages de préparation aux concours.

Le taux de formation de l'ENSBA est inférieur à la moyenne observée à l'échelle du ministère de la Culture d'environ 50%. Près de la moitié des agents formés relèvent de la catégorie A, mais en proportion, ce sont les agents de catégorie B qui se forment le plus (48% contre 33 pour les catégories A et A+).

Evolution du taux d'agents formés



## Répartition des agents formés par genre et catégorie

Répartition T2	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents formés	0	5	5	9	4	10	6	5	44
Agents non formés	1	2	3	13	7	15	6	4	51
Effectif total	1	7	8	22	11	25	12	9	95
<b>Taux d'agents formés</b>	<b>0%</b>	<b>71%</b>	<b>63%</b>	<b>41%</b>	<b>36%</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>56%</b>	<b>46%</b>

Répartition T3	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents formés	1	4	6	16	5	3	0	0	35
Agents non formés	0	0	42	30	2	0	1	1	76
Effectif total	1	4	48	46	7	3	1	1	111
<b>Taux d'agents formés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>32%</b>

## 2. Domaines de formation

Un domaine de formation a été particulièrement soutenu au cours de l'année 2024. Il s'agit de celui des politiques publiques nationales<sup>3</sup> qui a rassemblé près de 33% des agents formés (hausse de 10 points par rapport à 2023). Ce constat témoigne des efforts de l'établissement pour développer des actions de formation sur ce domaine, notamment par la mise en place d'un plan de formation aux violences sexistes et sexuelles au travail qui monte en puissance depuis 2022. Ce résultat est cohérent avec les choix d'orientation opérés par l'École qui a ouvert en 2024 un poste de chargé de mission responsabilité sociétale des organisations (RSO).

Les autres domaines de formation particulièrement suivis sont ceux de la préparation aux concours et examens professionnels, de la gestion des ressources humaines (essentiellement accompagnement à la mobilité), ainsi que le développement durable.

---

<sup>3</sup> Selon la nomenclature des actions de formation du ministère de la Culture, les politiques publiques nationales recouvrent : les actions de développement des politiques publiques sur les territoires (notamment lutte contre les discriminations, égalité professionnelle femme/homme, modernisation de l'action publiques) ainsi que la conduite et évaluation des politiques publiques et mesure de la performance.

### Répartition des stagiaires par domaine de formation

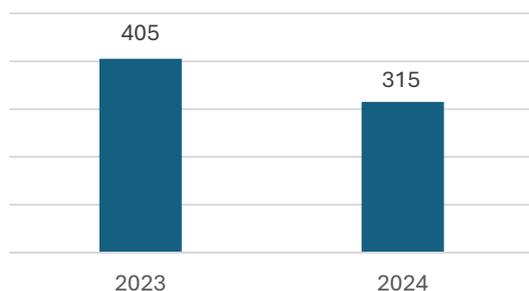
Domaines	Nombre de stagiaires en 2023				Nombre de stagiaires en 2024				Evolution 2023/2024	
	H	F	TT	%TT	H	F	TT	%TT	Nb stagiaire	%
Achats publics	0	4	4	2%	1	3	4	3%	0	0%
Bureautique	1	6	7	4%	3	6	9	6%	2	22%
<b>Développement durable</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>7%</b>	<b>10</b>	<b>91%</b>
Economie finance et gestion	1	1	2	1%	1	0	1	1%	-1	-100%
Environnement professionnel	1	1	2	1%	0	3	3	2%	1	33%
Europe	0	1	1	1%	0	0	0	0%	-1	-100%
Formations linguistiques	1	4	5	3%	2	3	5	3%	0	0%
<b>Gestion des ressources humaines</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>10%</b>	<b>11</b>	<b>69%</b>
Hygiène santé et sécurité	14	21	35	22%	6	1	7	5%	-28	-80%
Informatique	0	12	12	7%	3	6	9	6%	-3	-33%
Management	6	7	13	8%	1	3	4	3%	-9	-75%
Métiers de la création artistique	0	1	1	1%	0	0	0	0%	-1	-100%
Métiers des archives	0	3	3	2%	0	4	4	3%	1	25%
Métiers des médias (dont Presse, Cinéma)	0	1	1	1%	0	2	2	1%	1	50%
Métiers des musées	0	1	1	1%	2	6	8	5%	7	88%
Métiers du livre et de la lecture	0	2	2	1%	0	0	0	0%	-2	-100%
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	6	8	5%	1	0	1	1%	-7	-80%
<b>Politiques publiques nationales</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>20%</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>50</b>	<b>33%</b>	<b>18</b>	<b>36%</b>
<b>Préparation aux concours</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>15%</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>11%</b>	<b>-7</b>	<b>-41%</b>
Techniques juridiques	0	2	2	1%	0	1	1	1%	-1	-100%
Métiers de l'architecture et du patrimoine	0	0	0	0%	1	0	1	1%	1	100%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>108</b>	<b>161</b>		<b>44</b>	<b>109</b>	<b>153</b>		<b>-8</b>	

### 3. Temps de formation

Le nombre moyen de journées de formation par agent est de 2,2 en 2024, équivalent aux chiffres du ministère de la Culture.

Le nombre total de journées de stage diminue mécaniquement en raison de la baisse du nombre d'agents formés.

### Evolution du nombre de jours de stage



	2023	2024
Nombre moyen de jours par stagiaire	2,6	2,2

### Durée des formations par domaine

Domaines	2023		2024		Evolution 2023/2024	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	%
Environnement professionnel	4	1%	6	2%	2	33%
Management	28	7%	5,25	2%	-22,75	-80%
Gestion des ressources humaines	7	2%	29	9%	22	76%
Achats publics	8	2%	10	3%	2	20%
Economie finance et gestion	4	1%	1	0%	-3	-75%
Techniques juridiques	4	1%	1	0%	-3	-75%
Techniques administratives	0	0%	0	0%	0	0%
Bureautique	14	3%	25	8%	11	44%
Informatique	30	7%	58	18%	28	48%
Formations linguistiques	21	5%	21	7%	0	0%
Europe	1,5	0%	0	0%	-1,5	-100%
Développement durable	1	0%	0	0%	-1	-100%
Métiers de la culture	15	4%	35	11%	20	57%
Communication et services aux usagers	0	0%	0	0%	0	0%
Hygiène santé et sécurité	67	17%	16	5%	-51	-70%
Politiques publiques nationales	128	32%	67	21%	-61	-50%
Préparation aux concours	67	17%	40,5	13%	-26,5	-33%
Formations statutaires	0	0%	0	0%	0	0%
Bilan de compétences	0	0%	0	0%	0	0%
Validation des acquis de l'expérience	0	0%	0	0%	0	0%
Périodes de professionnalisation	0	0%	0	0%	0	0%
Congé de transition professionnelle	0	0%	0	0%	0	0%
Parcours individualisé de formation et de reconversion	5	1%	0	0%	-5	-100%
Congé de formation professionnelle	0	0%	60		60	
<b>Total</b>	<b>405</b>		<b>315</b>		<b>-80</b>	<b>- 80%</b>

## 4. Dépenses de formation

Les dépenses de formation de l'École sont en hausse depuis 2022. Elles atteignent 41 323 € en 2024, en hausse de plus de 17 000 € par rapport à 2023.

Les offres de formation du ministère de la Culture sont majoritaires, toutefois 43% des stagiaires ont suivi une formation financée par l'École. Ce dynamisme résulte de la mise en place du plan de formation de l'établissement et de son suivi. Il permet de répondre aux besoins spécifiques des agents de l'École.

Outre le développement des actions de formation sur les politiques publiques nationales, on peut également noter celui des formations spécialisées aux métiers de la Culture.

### Récapitulatif des dépenses de formation en 2023/2024

Domaines	2023		2024		Evolution 2023/2024	
	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%
Environnement professionnel	1 536,00 €	6%	- €	0%	- 1 536,00 €	-100%
Management	3 120,00 €	13%	- €	0%	- 3 120,00 €	-100%
Economie finance et gestion	1 016,00 €	4%	408,00 €	1%	- 608,00 €	-60%
Informatique	850,00 €	4%	17 820,00 €	43%	16 970,00 €	100%
Métiers de la culture	3 780,00 €	16%	10 080,00 €	24%	6 300,00 €	100%
Hygiène santé et sécurité	8 030,00 €	33%	2 857,00 €	7%	- 5 173,00 €	-60%
Politiques publiques nationales	5 641,00 €	24%	9 638,00 €	23%	3 997,00 €	45%
Préparation aux concours	- €	0%	520,00 €	1%	520,00 €	100%
<b>Total</b>	<b>23 973,00 €</b>		<b>41 323,00 €</b>		<b>17 3500,00€</b>	

### Répartition des stagiaires par organisateur des formations

Organisateur	Nombre de stagiaires	%
Secrétariat général du ministère de la Culture	75	53%
Direction générale des patrimoines	4	3%
Plateforme régionale interministérielle de gestion des ressources humaines	1	1%
École nationale supérieure des beaux-arts	61	43%
<b>Total</b>	<b>141</b>	

Formation continue		A+		A		B		C		Ensemble						
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total			
Formation au titre de T1		1	16	17	5	16	21	9	14	23	4	2	6	19	48	67
Nombre de stagiaires		1	16	17	5	16	21	9	14	23	4	2	6	19	48	67
Nombre de jours		3	44	47	19,25	39	58,3	23	53	76	11	4	15	56,25	140	196,3
Formation au titre de T2		0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Nombre de stagiaires		0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Nombre de jours		0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	0	0	2	3	5
Formation au titre de T3		0	1	1	8	17	25	3	13	16	5	8	13	16	39	55
Nombre de stagiaires		0	1	1	8	17	25	3	13	16	5	8	13	16	39	55
Nombre de jours		0	1	1	7,5	16,5	24	6,5	18,5	25	9	14	23	23	50	73
Total formation continue		1	17	18	13	33	46	13	28	41	9	10	19	36	88	124
Nombre de stagiaires		1	17	18	13	33	46	13	28	41	9	10	19	36	88	124
Nombre de jours		3	45	48	26,75	55,5	82,3	31,5	74,5	106	20	18	38	81,25	193	274,3
Préparation aux examens, concours		0	0	0	0	0	0	4	4	8	0	9	9	4	13	17
Nombre de stagiaires		0	0	0	0	0	0	4	4	8	0	9	9	4	13	17
Nombre de jours		0	0	0	0	0	0	13	8	21	0	19,5	19,5	13	27,5	40,5
Congé de formation		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Nombre de stagiaires		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Nombre de jours indemnisés		0	0	0	0	0	0	0	0	0	60	0	60	60	0	60
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>101</b>	<b>142</b>
Nombre de stagiaires		1	17	18	13	33	46	17	32	49	10	19	29	41	101	142
Nombre de jours		3	45	48	26,75	55,5	82,3	44,5	82,5	127	80	37,5	118	154,25	220,5	374,8

# Chapitre 8 : Dialogue social

## Chiffres clés

- **3 réunions** du comité social d'administration
- **2 réunions** de la formation spécialisée
- **23 agents** se sont déclarés grévistes au cours de l'année

## I. Composition et activité du comité social d'administration

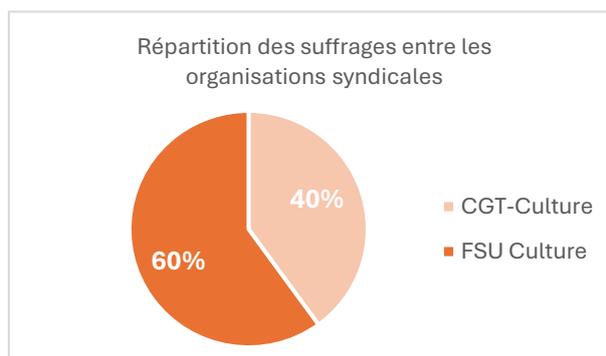
### 1. Composition du CSA

Les relations collectives s'inscrivent en premier lieu dans le cadre formel des instances de dialogue social : le comité social d'administration (CSA) et sa formation spécialisée (FS).

La composition du CSA a été renouvelée lors des dernières élections professionnelles du 8 décembre 2022. Cette instance est renouvelée tous les 4 ans. Ainsi, les prochaines élections auront lieu au titre de l'année 2026. A l'issue de ces élections, la représentation genrée des instances de l'École s'est présentée de la manière suivante :

Instance	Nb de membres	Répartition genrée des membres titulaires				Répartition genrée des suppléants			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
CSA	5	3	60%	2	40%	1	33%	2	67%
FS	5	3	60%	2	40%	1	33%	2	67%

Résultat des élections professionnelles 2022	
Nombre d'inscrits	222
Nombre de votants	68
Taux de participation	31%
Bulletins blancs ou nuls	10
Suffrages valablement exprimés	58
Quotient électoral	11,6



Membres du CSA		
Syndicat	Titulaires	Suppléants
FSU Culture - CGT Culture	Arnaud BOSSUYT	-
FSU Culture - CGT Culture	Céline GASPARD	Florence BRONES
FSU Culture - CGT Culture	Juliette COUREL	Julien PREVIEUX
FSU Culture - CGT Culture	Marie-Noëlle BERTRAND	Fabien TRICHET
FSU Culture - CGT Culture	Jérémy BERTON	-

Membres de la formation spécialisée		
Syndicat	Titulaires	Suppléants
FSU Culture - CGT Culture	Arnaud BOSSUYT	-
FSU Culture - CGT Culture	Céline GASPARD	Florence BRONES
FSU Culture - CGT Culture	Juliette COUREL	Julien PREVIEUX
FSU Culture - CGT Culture	Marie-Noëlle BERTRAND	Fabien TRICHET
FSU Culture - CGT Culture	Jérémy BERTON	-

## 2. Activité du CSA

Nombres de réunions des instances	Dates
3 réunions du CSA	2 réunions de la FS
28 novembre 2024	28 novembre 2024
26 septembre 2024	26 septembre 2024
30 avril 2024	

Points discutés lors des instances :

- Avis sur le rapport social unique 2023 – **Approbation à l’unanimité**
- Avis sur la création de la direction du bâtiment – **Approbation à l’unanimité**

Informations spécifiques :

- Mission LOUE
- Calendrier des travaux du Palais des Etudes
- Adaptation des modalités de travail aux Jeux Olympiques
- Bilan du forfait mobilités durables
- Relèvement des mesures Vigipirate
- Point sur les congés annuels et RTT
- Rapport ISST 2024 de suivi des inspections précédentes
- Registres Santé et Sécurité au travail
- Mission Dumas/Zalio
- Point sur les schémas directeurs
- Labels égalité et diversité

A noter qu’un projet de règlement intérieur d’un CSA commun aux deux Écoles (ENBSA et Paris-Malaquais) a été présenté pour échanges hors instances. Ce projet est à ce stade en attente.

## II. Activité syndicale

Les moyens humains attribués aux organisations syndicales sont régis par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, aux articles 13, 15 et 16.

L'article 13 encadre les autorités spéciales d'absence (ASA) accordées aux représentants des organisations syndicales pour participer à des congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs. Leur durée est de 10 jours et peut être portée jusqu'à 20 jours si l'organisation syndicale est représentative au niveau interministériel.

L'article 15 dispose que les représentants du personnel bénéficient d'ASA lorsqu'ils sont convoqués par l'administration pour un comité, un conseil ou une commission. Ces autorisations d'absence ne sont pas contingentées.

L'article 16 distingue deux types de crédit de temps syndical : la décharge d'activité de service (DAS) et le crédit d'heures. S'agissant de leur utilisation, les DAS sont exprimées sous forme de quotité annuelle de temps de travail et la liste des bénéficiaires est communiquée par les organisations syndicales à l'administration à chaque début d'année. Les crédits d'heures sont utilisés selon les besoins des organisations syndicales au regard de leur activité et sont destinés à être utilisés sous forme d'autorisation d'absence d'une demi-journée minimum. Chaque union syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat a droit à des décharges d'activité de service à caractère interministériel encadrées par un arrêté du ministre chargé de l'action et des comptes publics.

### Répartition du crédit de temps syndical par organisation syndicale

Organisation syndicale	Crédit de temps syndical accordé		Crédit de temps syndical utilisé	
	en ETP *	en jours	en ETP	en jours
CGT-Culture	0,12	27,5	0,10	24
FSU Culture	0,10	23	0,10	23

\* Rappel : 1 ETP = 230 jours (convention ministérielle issue de la concertation avec les organisations syndicales suite aux élections professionnelles de 2014).

Les organisations syndicales de l'ENSBA bénéficient de la mise à disposition d'un local de 17 m<sup>2</sup> se trouvant au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment des loges

## III. Le climat social

L'année 2024 a été marquée par plusieurs mouvements sociaux d'ampleur nationale. Au total, 23 agents se sont déclarés grévistes dans ce cadre. Ce résultat marque un fort recul par rapport à l'année précédente où 91 agents s'étaient déclarés grévistes. En effet, l'année 2024 a été notablement moins traversée de périodes de grève.

On constate une répartition par catégorie similaire à celle de l'année 2023 : la grande majorité sont des agents de catégorie B et C, ils représentent 80% des grévistes.

La répartition genrée montre une légère progression de la part des femmes grévistes (74%), de l'ordre de + 6 points.

Période de grève	Nb de grévistes	Motif
18/03/2024	8	Projet de réforme du système de rémunération des agents publics (au mérite)
20/06/2024	2	Défense du service public culturel contre les coupes budgétaires, lutte contre la réforme de l'assurance chômage et montée de l'extrême droite
01/10/2024	6	Développement du service public et hausse des rémunérations des agents publics, abrogation de la réforme des retraites
05/12/2024	5	Contre l'augmentation du nombre de jours de carence, la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, l'absence de revalorisation du point d'indice et la suspension de la GIPA
12/12/2024	2	
<b>Total</b>	<b>23</b>	

### Répartition par catégorie

Catégorie	Nombre de grévistes
A+	1
A	4
B	11
C	7

### Répartition genrée des grévistes

