

EPCC « Ecole Supérieure d'Art et de Design
Toulon Provence Méditerranée »
2, parvis des Ecoles Les Beaux-Arts Chalucet
83000 Toulon

N° 61 CA

Conseil d'administration de l'École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée

SÉANCE DU MARDI 15 SEPTEMBRE 2026

NOMBRE DE MEMBRES 19		
Présents	Représentés	Absents
12	1	6
OBJET DE LA DÉLIBÉRATION		
N° 15/09/26 - 01		
PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024		

L'an deux mille vingt-six et le 15 septembre 2026, à 17h00.

Le Conseil d'Administration de l'EPCC « École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée », a été assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Laurent Isnard.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Monsieur Simon Babre, Monsieur Yann Tainguy, Monsieur Laurent Isnard, Madame Hélène Arnaud-Bill, Madame Laurence Masson-Dubroc, Madame Stéphanie Slimani, Monsieur Raphaël Dupouy, Monsieur Pierre Pelletier, Monsieur Rémy Levraud, Monsieur Olivier Millagou, Monsieur Ian Simms, Madame Enora Mignonneau.

ÉTAIENT ABSENTS REMPLACÉS (Suppléances)

ÉTAIENT ABSENTS REMPLACÉS (Mandats) :

Monsieur Pierre Bonnefoy représenté par Monsieur Laurent Isnard

ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS :

Madame Claire Rannou, Monsieur Léopold Trouillas, Monsieur Jean Sébastien Vialatte, Monsieur Fabien Sorrentino, Madame Véronique Lenoir, Monsieur Thomas Dieulle.

**EPCC « Ecole Supérieure d'Art et de Design
Toulon Provence Méditerranée »
2, parvis des écoles Les Beaux-Arts Chalucet
83000 Toulon**

Conseil d'administration de l'École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée

SEANCE DU MARDI 15 SEPTEMBRE 2026

N° D'ORDRE : N°15/09/26- 01

OBJET : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024

Monsieur le Président expose :

A la suite de la parution de la loi 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) se substitue désormais au bilan social.

Eléments de contexte

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée.

Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Il permet d'apprécier la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

La production annuelle d'un rapport poursuit plusieurs objectifs :

- Permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public ;
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG) ;
- Favoriser le dialogue social entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Rapport Social Unique 2024

Le RSU 2024 a été réalisé sur la base des données communiquées par le CDG 83.

Les grandes lignes du RSU 2024 sont reprises dans la synthèse jointe à la présente délibération et qui se présente selon les axes suivants : effectifs, caractéristiques des agents permanents, temps de travail des agents permanents, pyramide des âges, équivalent temps plein rémunéré, positions particulières, mouvements, évolution professionnelle, sanctions disciplinaires, budget et rémunérations, absences, accidents du travail, handicap, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, relations sociales.

Perspectives

Notre établissement doit donc désormais élaborer chaque année ce rapport rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, cette mission étant auparavant effectuée par la Métropole TPM.

Après avoir entendu le rapport du Président,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU le Code Général des collectivités territoriales,

VU le Code général de la fonction publique, et notamment ses dispositions relatives au rapport social unique et à l'information sociale des employeurs publics,

VU la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 relative à la création d'établissements publics de coopération culturelle,

VU la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique,

VU la délibération de la commission permanente du Conseil Départemental du Var n°G2S du 13 décembre 2010, portant création de l'établissement public de coopération culturelle, à caractère administratif dénommé École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée,

VU la délibération du Conseil Communautaire de la Communauté d'Agglomération Toulon Provence Méditerranée n°10/12/263 du 18 décembre 2010, portant création de l'établissement public de coopération culturelle, à caractère administratif dénommé École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée,

VU l'arrêté préfectoral en date du 29 décembre 2010 portant création de l'établissement public de coopération culturelle, à caractère administratif dénommé École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée,

VU l'arrêté ministériel du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 16 juin 2026,

VU le Rapport Social Unique pour l'année 2024, joint en annexe,

Et après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1:

Le Conseil d'Administration prend acte de la présentation du rapport social unique de l'année 2024.

Pour extrait certifié conforme au registre.

POUR : 13
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

Fait à TOULON, en trois exemplaires, le 15 septembre 2026

Laurent ISNARD
Président du Conseil d'Administration
de l'Établissement Public de Coopération Culturelle École
Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



ECOLE SUPERIEURE D'ART ET DE DESIGN TOULON PROVENCE MEDITERRANEE

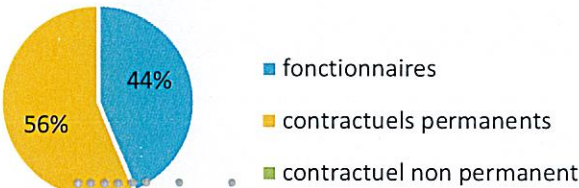
Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Var.

Effectifs

32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 14 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent

5 contractuels permanents en CDI



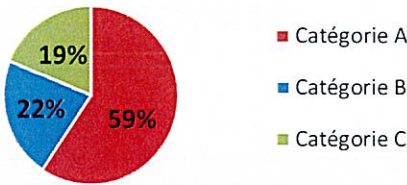
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

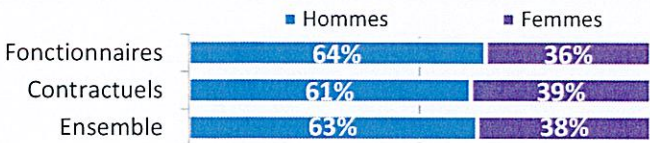
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	17%	19%
Technique	21%	6%	13%
Culturelle	57%	78%	69%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

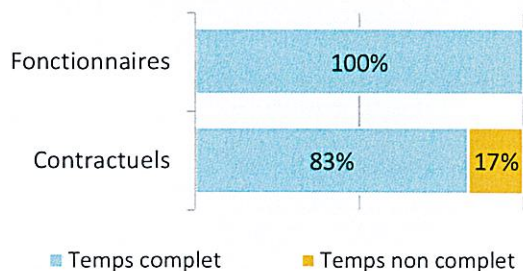


Les principaux cadres d'emplois

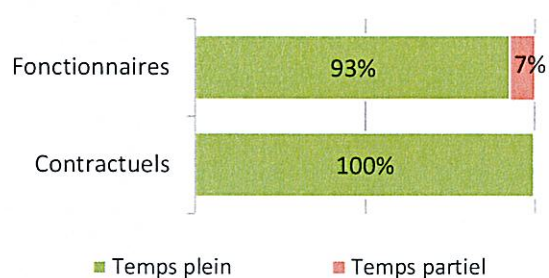
Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	44%
Assistants d'enseignement artistique	16%
Attachés	9%
Adjointes techniques	9%
Rédacteurs	6%

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	0 fonctionnaires TNC	3 contractuels TNC
Culturelle	0%	21%

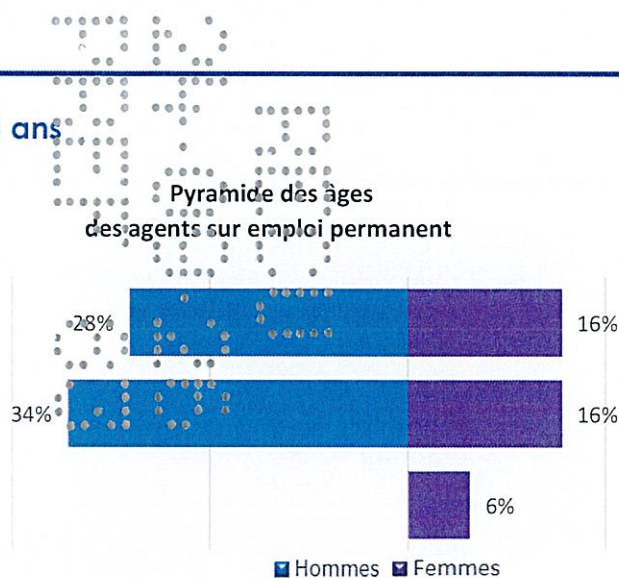
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,36	
Contractuels permanents	43,33	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	46,41	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 20,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 12,74 fonctionnaires
- > 7,89 contractuels permanents
- > 0,18 contractuel non permanent

37 874 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,47 ETPR
Catégorie B	3,99 ETPR
Catégorie C	5,17 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, 3 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
32 agents	32 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	7,7%
Contractuels	↘	-5,3%
Ensemble	➡	0,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacements	100%
------------------------------------	------

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	33%
Réintégration et retour	33%
Arrivées de contractuels	33%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 5 avancements d'échelon et un avancement de grade

- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 47,72 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 213 242 €	Charges de personnel*	1 533 240 €	➔	Soit 47,72 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	862 580 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	78 413 €		4 241 €
IFSE :	73 647 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 202 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 142 €		
SFT (titulaire uniquement) :	109 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ 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	s	s	s
Technique					33 281 €	s
Culturelle	33 629 €	63 200 €	27 999 €	s	s	
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	36 485 €	62 424 €	29 981 €	s	31 871 €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,09 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,04%
Contractuels sur emplois permanents	7,18%
Ensemble	9,09%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

295 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

237,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 345 €						7 851 €			784 €		
Catégorie B	s						s					
Catégorie C						6 040 €				s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 7,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,1 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,13%	0,02%	0,94%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,13%	0,02%	0,94%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,13%	0,02%	0,94%

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)

➔ 14,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2024

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 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

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

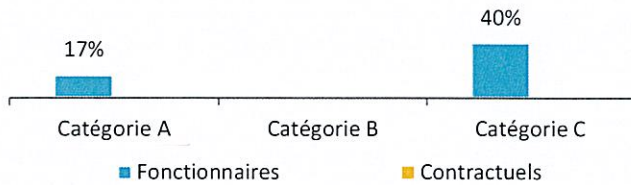
Dernière mise à jour :

2024

Formation

- ➔ En 2024, 9,4% 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 2024



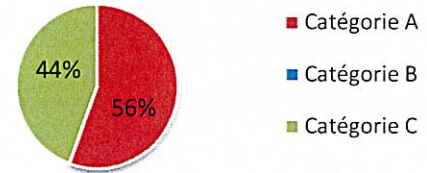
- ➔ 8 617 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation



- ➔ 18 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

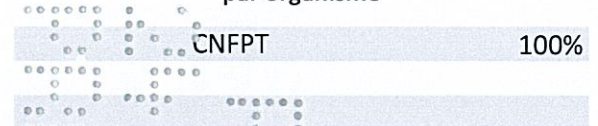
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 651 €	796 €
Montant moyen par bénéficiaire	265 €	265 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** 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 motifs 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 Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

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

Date de publication : décembre 2025

Version 1