

BILAN SOCIAL 2011

DU MINISTERE DE CULTURE

ET DE LA COMMUNICATION

Table des matières

<u>I-Emplois et effectifs.....</u>	<u>7</u>
<u>I.A-Les effectifs.....</u>	<u>9</u>
I.A.1-Ventilation des effectifs par périmètre et au sein du T2 par affectation.....	11
I.A.2-Ventilation des effectifs par statut et type de structure.....	12
I.A.3-Ventilation des effectifs par filière et catégorie.....	13
I.A.4-Ventilation des effectifs par type de structure, filière et catégorie	14
I.A.5-Répartition géographique des effectifs.....	15
<u>I.B-Les travailleurs en situation de handicap.....</u>	<u>17</u>
I.B.1-Nombre de travailleurs handicapés comparé à l'objectif du ministère de la culture et de la communication.....	18
I.B.2-Les moyens d'action.....	19
I.B.3-Ventilation des recrutements par catégorie.....	21
<u>I.C-La démographie.....</u>	<u>23</u>
I.C.1-Proportion hommes/femmes par filière et catégorie.....	24
I.C.2-Pyramide des âges des effectifs et hommes/femmes.....	25
I.C.3-Répartition par tranche d'âge et par sexe.....	26
I.C.4-Répartition par tranche d'âge, filière et catégorie.....	27
I.C.5-Courbe des âges par filière.....	28
I.C.6-Courbe des âges par catégorie.....	28
<u>I.D-Les flux internes.....</u>	<u>29</u>
I.D.1-Les examens professionnels.....	31
I.D.2-Le repyramidage.....	32
I.D.3-La mobilité interne.....	33
I.D.4-Les promotions de grade et de corps.....	36
<u>I.E-Le pilotage du schéma d'emplois.....</u>	<u>39</u>
I.E.1-Les entrées externes.....	40
I.E.2-Les retours de situation interruptive.....	41
I.E.3-Les sorties définitives des effectifs.....	42

I.E.4-Les situations interruptives.....	43
I.E.5-Les flux par autorité d'emplois.....	44
I.E.6-Tableau récapitulatif des flux par filière.....	46
I.E.7-Tableau récapitulatif des flux par catégorie.....	48
I.E.8-Total des mouvements enregistrés par filière et catégorie.....	50
I.E.9-Focus sur les concours.....	51
I.E.10-Focus sur les retraites.....	52
<u>II-Les rémunérations et charges salariales.....</u>	53
II.A.1-La masse salariale.....	56
II.A.2-Les coûts moyens présents.....	58
II.A.3-L'exécution du retour catégoriel.....	59
<u>III-Les conditions de santé et de sécurité.....</u>	61
<u>III.A-La médecine de prévention.....</u>	63
<u>III.B-La médecine statutaire.....</u>	69
III.B.1-Les comités médicaux.....	71
III.B.2-Les commissions de réforme.....	72
III.B.3-Les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	73
<u>III.C-Les comités d'hygiène et de sécurité.....</u>	83
III.C.1-Les réunion des comité d'hygiène et de sécurité (CHS).....	86
<u>IV-Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale.....</u>	87
IV.A.1-Bilan de l'action sociale.....	88
IV.A.2-Les services déconcentrés (hors DRAC Île-de-France).....	91
IV.A.3-Les services centraux.....	92
<u>V-La formation.....</u>	95
<u>V.A-Évolution des principaux indicateurs.....</u>	99
V.A.1-Agents formés.....	99
V.A.2-Stagiaires.....	100
V.A.3-Jours et durée de formation.....	102

<u>V.B-Les dispositifs particuliers de formation.....</u>	<u>105</u>
V.B.1-Le droit individuel à la formation (DIF).....	105
V.B.2-Le bilan de compétences.....	106
V.B.3-Les actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE)....	107
V.B.4-Le congé de formation professionnelle (CFP).....	108
<u>V.C-Les dépenses directes de formation.....</u>	<u>109</u>
V.C.1-Evolution en euros des dépenses directes de formation.....	109
V.C.2-Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions.....	110
V.C.3-Répartition des dépenses de formation par type de structure et par catégorie.....	111
V.C.4-Répartition des dépenses de formation par domaine.....	112
<u>V.D-Récapitulatif financier.....</u>	<u>113</u>
<u>VI-Les relations sociales.....</u>	<u>115</u>
<u>VI.A-Les instances consultatives.....</u>	<u>117</u>
VI.A.1-Les comités techniques (CT).....	117
VI.A.2-Les réunions des CT(P) en 2011.....	119
VI.A.3-Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	121
VI.A.4-Les commissions administratives paritaires (CAP).....	125
VI.A.5-Les commissions consultatives paritaires (CCP).....	128
<u>VI.B -Bilan des mouvements sociaux au ministère de la culture et de la communication.....</u>	<u>131</u>
VI.B.1-Les mouvements d'ampleur nationale.....	132
VI.B.2-Les mouvements propres au ministère de la culture et de la communication.....	133
<u>VII-Annexes.....</u>	<u>137</u>
<u>VII.A-Emplois et effectifs.....</u>	<u>139</u>
<u>VII.B-Les sanctions disciplinaires par filière et par groupe.....</u>	<u>141</u>
<u>VII.C-Les relations syndicales.....</u>	<u>143</u>
VII.C.1-Les résultats des élections 2010.....	143

VII.C.2-les résultats des élections CAP et CCP du 20 octobre 2011144

VII.D-Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale.....147

I -Emplois et effectifs

I.A -Les effectifs

Les emplois du ministère de la culture et de la communication sont répartis dans trois périmètres budgétaires :

- ***le périmètre « budget de l'Etat »*** (effectifs sur titre 2 ou « T2 ») qui comprend les agents titulaires et les agents contractuels inscrits au budget du ministère de la culture et de la communication et répartis dans ses différentes structures : administration centrale, services à compétence nationale, services déconcentrés (DRAC et STAP), ainsi que dans certains établissements publics administratifs,
- ***Le périmètre « budget des établissements publics administratifs » (EPA)*** (effectifs sur titre 3 ou « T3») qui comprend les emplois inscrits sur le budget propre de chaque établissement. Certains EPA ont donc cette particularité de comprendre à la fois des emplois inscrits sur le budget de l'Etat et affectés dans les EPA, et des emplois inscrits sur leur propre budget,
- ***Le périmètre « budget des établissements publics industriels et commerciaux » (EPIC)*** qui comprend tous les emplois inscrits au budget des EPIC et des associations sous tutelle.

Les emplois inscrits sur le budget des établissements et des associations sous tutelle incluent des emplois « hors plafond » , qui correspondent à des contrats de travail limité dans le temps et dont le financement intégral est assuré par des ressources propres résultant d'un acte contractuel (contrats de recherche ou de développement, conventions de projets, commandes particulières) entre le financeur et l'opérateur.

Le périmètre étudié relève du budget du ministère de la culture et de la communication ou budget de l'Etat. Les particularités propres à certains domaines sont précisées en introduction de ces derniers.

Dans le cadre de la LOLF, qui définit les modalités de décompte depuis 2006, trois notions sont à distinguer :

- les personnes physiques (PP) : les agents rémunérés,
- les équivalents temps plein (ETP). Un agent à temps partiel (4 jours par semaine) représentera, sur une base annuelle : $1 \text{ PP} \times 80\% = 0,80 \text{ ETP}$,
- les équivalents temps plein travaillés (ETPT) qui corrigent les effectifs physiques en tenant compte à la fois de l'effet du temps incomplet d'une part et de l'effet de la période d'activité dans l'année d'autre part. (exemple : un agent ayant travaillé 6 mois dans l'année à 80% d'un temps complet compte pour $0,8 \times (6/12)$, soit 0,4 ETPT, et 0,8 ETP.).
L'autorisation d'emploi et l'exécution sont exprimées en ETPT.

Les données du bilan social sont exprimées en ETP. Les particularités propres à certains domaines sont précisées en introduction de ces derniers.

Les filières sont celles définies par la LOLF :

- administrative,
- accueil, surveillance et magasinage,
- technique et enseignement,
- scientifique.

La filière administrative comprend, outre les corps des administrateurs civils, des attachés d'administration, des secrétaires administratifs, des adjoints administratifs, le corps des inspecteurs et conseillers de la création et des enseignements artistiques et de l'action culturelle, le corps des inspecteurs généraux de l'administration des affaires culturelles.

La filière scientifique comprend les corps de conservation, les architectes urbanistes de l'Etat, les corps de documentation, les personnels de recherche, les corps des bibliothèques.

La filière technique et enseignement comprend les personnels enseignants ainsi que les corps des métiers d'art, les adjoints techniques, les techniciens des services culturels et des bâtiments de France, les inspecteurs des services culturels et du patrimoine.

La filière surveillance comprend exclusivement les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage ainsi que les magasiniers des bibliothèques. Tous les ingénieurs et les techniciens des services culturels sont dans la filière technique et enseignement, quelle que soit leur spécialité.

Les agents non titulaires font également l'objet d'une distinction et comprennent l'intégralité des article 4 et 6.1 ainsi que les enseignants et maître-assistants non titulaires.

Le ministère de la culture et de la communication emploie, pour certaines missions très spécifiques, des agents non titulaires qui font l'objet d'une distinction spécifique

Le recours à des agents non titulaires rémunérés sur le budget de l'Etat est encadré par la loi du 11 juillet 1984 qui distingue deux types d'emplois possibles :

► relèvent de l'article 4 de cette loi les agents recrutés pour occuper des emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, ou tout type d'emploi lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes .

► relèvent de l'article 6 les agents recrutés pour répondre :

- soit à un besoin permanent mais dont les fonctions impliquent un service à temps incomplet (article 6.1),
- soit à un besoin occasionnel ou saisonnier (article 6.2).

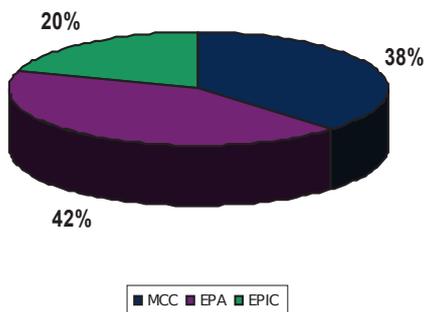
I.A.1 - Ventilation des effectifs par périmètre et affectation au sein du T2 et T3

	Répartition budgétaire des emplois						Répartition des emplois par affectation			
	2009		2010		2011		2010		2011	
Ministère	11 731	39%	11 105	38%	10 880	38%	6 554	22%	6 442	22%
EPA	12 742	42%	12 386	42%	12 323	42%	16 925	58%	16 761	58%
EPIC	5 695	19%	5 886	20%	5 836	20%	5 898	20%	5 836	20%
Total	30 168	100%	29 377	100%	29 039	100%	29 377	100%	29 039	100%

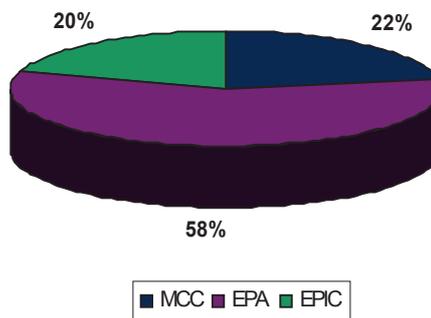
La répartition des emplois par affectation correspond à l'affectation fonctionnelle des agents indépendamment du rattachement budgétaire. On constate que globalement, les établissements publics administratifs prennent en charge sur leur budget propre 74 % de leurs emplois en 2011 (12 323 ETPT pour un total de 16 761 ETPT) contre 37% en 2002.

Les situations sont néanmoins très contrastées d'un EPA à l'autre, certains établissements pouvant n'avoir aucun emploi inscrit sur le budget du ministère (comme le centre national d'art et de culture Georges Pompidou). Ailleurs, la part des emplois inscrits sur le budget du ministère peut aller de 0,4% (bibliothèque nationale de France) à 77% (bibliothèque publique d'information).

Répartition budgétaire des emplois 2011



Répartition des emplois 2011 par affectation



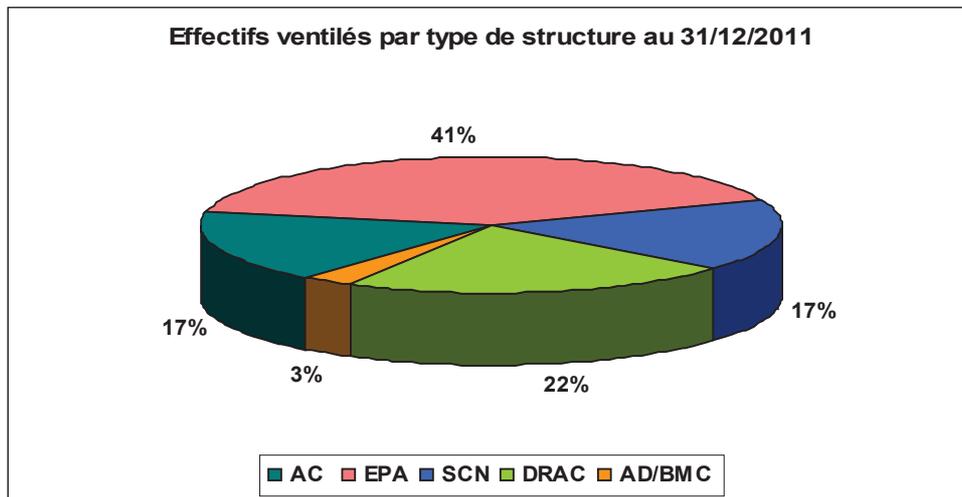
Affectation	Répartition des emplois T2/T3 par type de structure							
	2 010				2 011			
	T2	T3	Total		T2	T3	Total	
			ETP	%			ETP	%
AC	1 921		1 921	7%	1 893		1 893	7%
EPA	4 539	12 386	16 925	58%	4 438	12 323	16 761	58%
EPIC	12	5 886	5 898	20%		5 836	5 836	20%
SCN	1 837		1 837	6%	1 843		1 843	6%
DRAC	2 432		2 432	8%	2 361		2 361	8%
AD/BMC	364		364	1%	345		345	1%
Total MCC	11 105	18 272	29 377	100%	10 880	18 159	29 039	100%

I.A.2 - Ventilation des effectifs par statut et type de structure

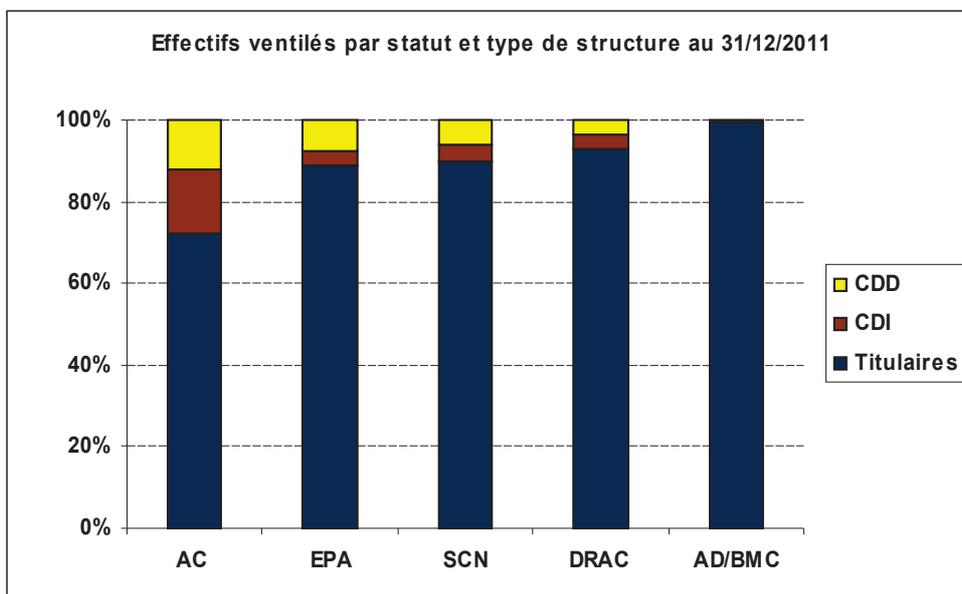
		2011											
		AC		EPA		SCN		DRAC		AD/BMC		Total	
		ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%
Titulaires		1366	72%	3948	89%	1659	90%	2191	93%	344	100%	9509	87%
Non titulaires	CDI	294	16%	147	3%	71	4%	91	4%	1	0%	603	6%
	CDD	233	12%	343	8%	113	6%	79	3%	0	0%	768	7%
Total		527	28%	490	11%	184	10%	170	7%	1	0%	1371	13%
Total		1893	100%	4438	100%	1843	100%	2361	100%	345	100%	10880	100%
%		17%		41%		17%		22%		3%		100%	

La répartition structurelle des effectifs sur budget du ministère de la culture et de la communication reste constante par rapport à 2010. Elle montre l'importance du poids des opérateurs (EPA), soit 41% des effectifs.

Concernant les autres types de structure, 17% des effectifs sont affectés en administration centrale (AC) ; 17% au sein des services à compétence nationale (SCN) ; 22% dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) ; 3% en archives départementales (AD) et bibliothèques municipales classées (BMC).



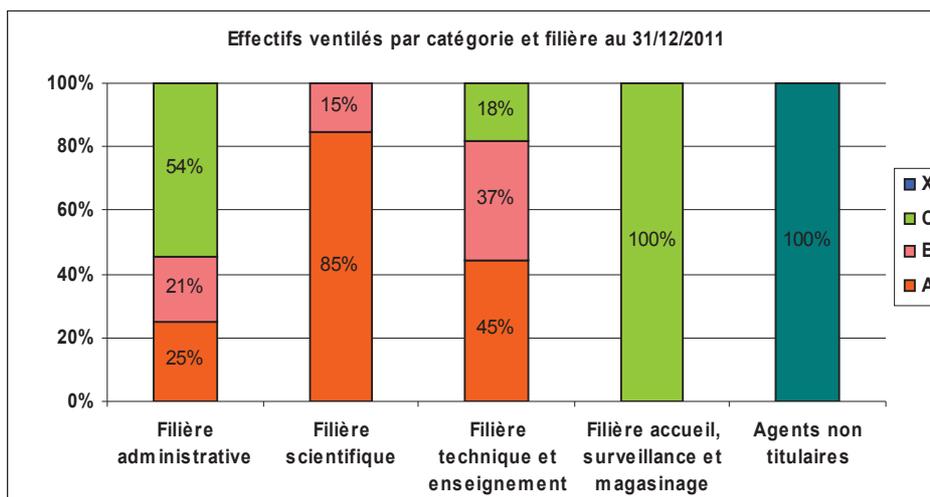
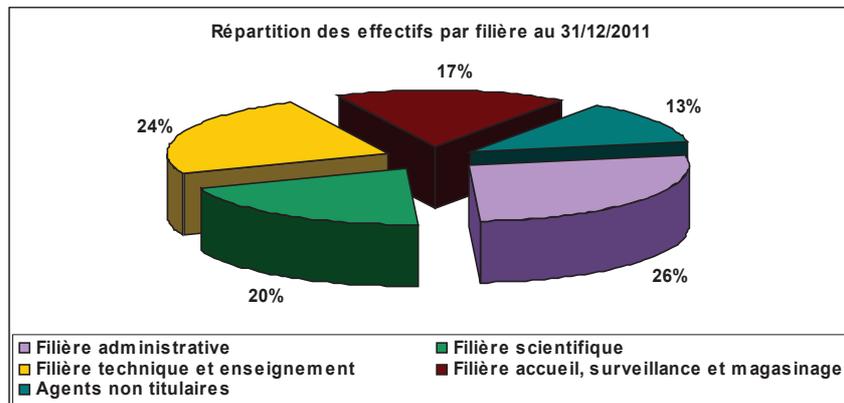
Les agents titulaires représentent 87% des effectifs alors que les agents non-titulaires en constituent 13% dont 28% sont affectés en administration centrale. Ces proportions restent globalement stables comparées à celles de 2010.



I.A.3 - Ventilation des effectifs par filière et catégorie

	2009		2010		2011		Evolution 2010/2011	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%
Filière administrative								
A	694	23%	741	24%	733	25%	-7	-1%
B	676	22%	626	20%	605	21%	-21	-3%
C	1706	55%	1711	56%	1601	54%	-110	-6%
Total	3076	100%	3078	100%	2939	100%	-138	-4%
Filière scientifique								
A	1920	83%	1812	84%	1798	85%	-14	-1%
B	382	17%	347	16%	329	15%	-18	-5%
Total	2302	100%	2159	100%	2127	100%	-32	-1%
Filière technique et enseignement								
A	1280	45%	1142	43%	1161	45%	18	2%
B	1052	37%	998	38%	969	37%	-29	-3%
C	514	18%	505	19%	472	18%	-32	-6%
Total	2846	100%	2645	100%	2602	100%	-43	-2%
Filière accueil, surveillance et magasinage								
C	1992	100%	1923	100%	1841	100%	-82	-4%
Total	1992	100%	1923	100%	1841	100%	-82	-4%
Agents non titulaires								
X	1129	100%	1300	100%	1371	100%	71	5%
Total	1129	100%	1300	100%	1371	100%	71	5%
Total	11345	100%	11105	100%	10880	100%	-224	-2%

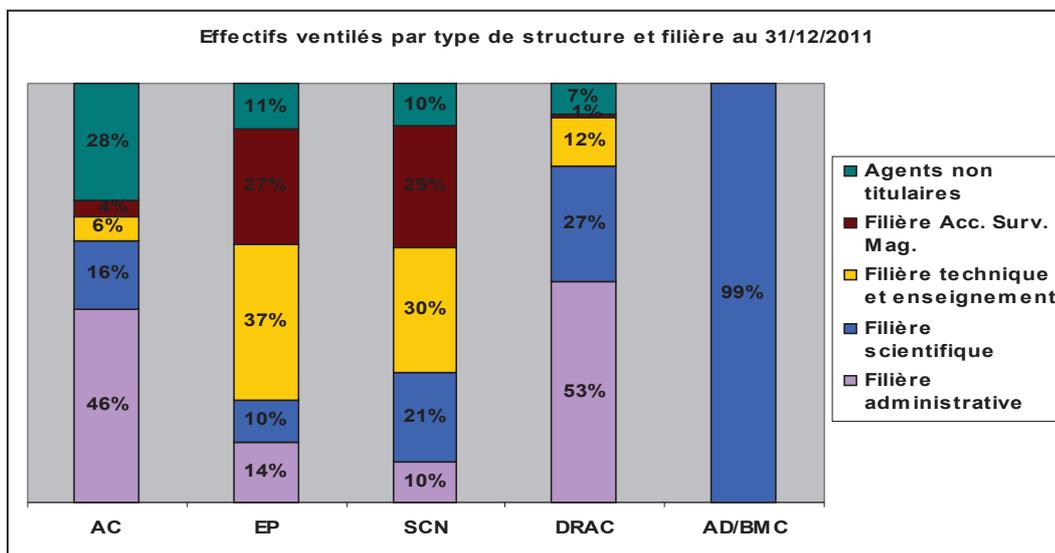
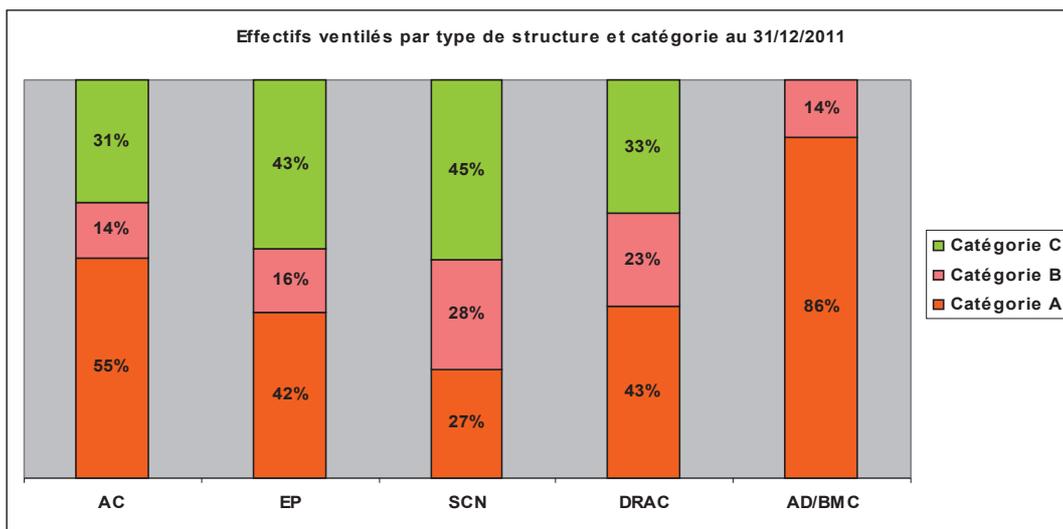
Chacune des filières administrative et technique et enseignement représente environ un quart des effectifs sur budget du ministère. On observe une forte proportion d'agents de catégorie C dans la filière administrative (54%), tandis que les agents de catégorie A prédominent dans la filière technique et enseignement (45%).



I.A.4 - Ventilation des effectifs par type de structure, filière et catégorie

2011																						
Filière administrative						Filière scientifique				Filière technique et enseignement				Filière Acc. Surv. Mag		Agents non titulaires						
	A	B	C	Total		A	B	Total		A	B	C	Total		C	Total		A	B	C	Total	
				ETP	%			ETP	%				ETP	%		ETP	%				ETP	%
AC	349	155	368	872	46%	284	26	310	16%	11	30	71	111	6%	74	74	4%	399	61	67	527	28%
EP	93	164	383	640	14%	344	95	439	10%	1001	394	269	1663	37%	1206	1206	27%	410	49	31	490	11%
SCN	33	18	127	179	10%	314	80	393	21%	71	366	114	551	30%	537	537	29%	84	45	55	184	10%
DRAC	258	268	723	1249	53%	563	79	642	27%	78	178	19	276	12%	25	25	1%	123	28	19	170	7%
AD/BMC						294	49	343	99%		1		1					1			1	
Total	733,3	604,7	1601,3	2939,3	27%	1798,4	328,5	2126,9	20%	1160,5	969,1	472,3	2601,9	24%	1841,1	1841,1	17%	1017,09	182,2	171,871	1371	13%
%	25%	21%	54%	100%		85%	15%	100%		45%	37%	18%	100%		100%	100%		74%	13%	13%	100%	

2011										
Total										
	A		B		C		ETP	%		
	ETP	%	ETP	%	ETP	%				
AC	1043	55%	271	14%	580	31%	1893	17%		
EP	1848	42%	702	16%	1888	43%	4438	41%		
SCN	502	27%	509	28%	833	45%	1843	17%		
DRAC	1022	43%	553	23%	786	33%	2361	22%		
AD/BMC	295	86%	50	14%	0	0%	345	3%		
Total	4709	43%	2084,5	19%	4086,57	38%	10880	100%		
%	43%		19%		38%		100%			



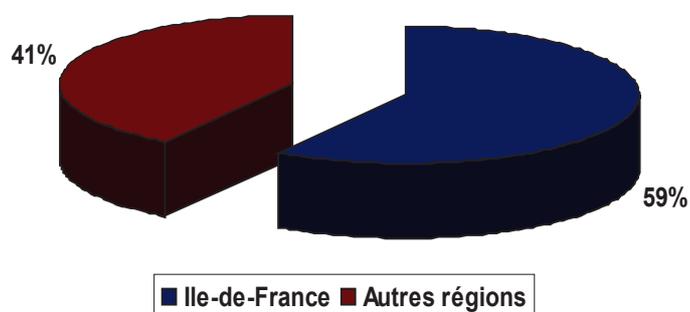
I.A.5 - Répartition géographique des effectifs

Régions	ETP	%
Ile-de-France	6443	59%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	497	5%
Rhône-Alpes	390	4%
Aquitaine	382	4%
Languedoc-Roussillon	294	3%
Midi-Pyrénées	249	2%
Picardie	239	2%
Pays de la Loire	239	2%
Centre	219	2%
Nord-Pas-de-Calais	198	2%
Lorraine	195	2%
Bretagne	187	2%
Auvergne	169	2%
Bourgogne	160	1%
Limousin	156	1%
Alsace	149	1%
Haute Normandie	140	1%
Poitou-Charentes	126	1%
Basse Normandie	122	1%
Champagne-Ardenne	97	1%
Franche-Comté	81	1%
La Réunion	34	0%
Corse	32	0%
Martinique	29	0%
Guadeloupe	29	0%
Guyane	22	0%
Nouvelle Calédonie	2	0%
Mayotte	1	0%
Total	10880	100%

Environ deux tiers des agents affectés sur budget de l'État sont en poste en Île-de-France. Cette proportion s'accroît si l'on inclut les agents sur budget des établissements publics sous tutelle du ministère. Compte tenu de la forte concentration des grandes institutions culturelles sur Paris et sa région, la proportion passe alors à 76 %, soit 22 034 ETP (6 443 ETP sur le budget de l'Etat et 15 591 sur le budget des établissement publics).

Hors Île-de-France, les agents sont affectés dans les services déconcentrés (directions régionales des affaires culturelles et services territoriaux de l'architecture et du patrimoine), les musées nationaux, les archives départementales, mais aussi dans les nombreux sites et monuments ouverts au public et dispersés sur l'ensemble du territoire.

Répartition géographique des effectifs sur budget Etat



I.B -Les travailleurs 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

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. A ce titre, le ministère de la Culture et de la Communication s'est engagé sur des objectifs fixés dans le plan handicap ministériel de recrutement 2010- 2013.

29 personnes ont été recrutées au sein du ministère de la culture et de la communication en 2011.

Ces nouveaux recrutements s'ajoutent aux agents déjà en poste au sein du ministère pour déterminer le taux d'emploi légal qui prend également en compte, pour son calcul, les montants mobilisés en commande publique auprès des entreprises adaptées et entreprises et services d'aide par le travail (ESAT).

	2009	2010	2011
Taux d'emploi légal	3,28%	3,57%	4,12%

L'objectif de taux d'emploi à atteindre pour l'ensemble des départements ministériels au terme de la loi de 2005 est de 6%.

Tant que cet objectif n'est pas atteint le ministère est tenu de contribuer au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le montant de la contribution sur les trois dernières années est le suivant :

	2009	2010	2011
Montant de la contribution versée au FIPHFP	1 331 356 €	1 480 636 €	1 189 554 €

Au delà des chiffres, c'est une mission constante qui est menée sur le terrain. L'accompagnement des nouveaux arrivants, les aménagements de poste et le recours au financement du fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) constituent les principaux moyens mobilisés en faveur de cette politique.

I.B.1 -Nombre de travailleurs handicapés comparé à l'objectif du ministère de la culture et de la communication

Cette politique s'est traduite en 2011 par 29 personnes recrutées au sein de notre ministère sur contrat article 27 pour un objectif de 25 recrutements dont trois recrutements par détachement. Ces nouveaux agents ont pris leurs fonctions principalement dans les établissements publics sous tutelle de la direction générale des patrimoines et dans les directions régionales des affaires culturelles. Neuf hommes et vingt femmes ont ainsi été recrutés : trois en catégorie A, trois en catégorie B et 23 en catégorie C.

Les recrutements en 2011 au MCC effectués au titre de l'article 27

	2009	2010	2011
objectif de recrutement		23	25
recrutements réalisés	18	24	29

I.B.2 -Les moyens d'action

(plan de recrutement, suivi spécifique en comité des ressources humaines, aménagement poste, différentes étapes, FIPHFP, montants mobilisés, recours entreprise aide par le travail...)

L'aménagement du poste de travail permet à l'agent de travailler dans des conditions adaptées à son handicap. Dès le recrutement de l'agent, le correspondant handicap ministériel du service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) informe le service de médecine de prévention qui fixe un premier rendez-vous avec le médecin de prévention en vue de l'aménagement du poste. Le médecin de prévention est un acteur clef et l'interlocuteur privilégié avec lequel l'agent peut dialoguer et échanger librement sur ses problématiques de santé et plus particulièrement de santé au travail. Avec son accord, le médecin de prévention fera une étude de poste susceptible de se concrétiser par un aménagement de poste. L'ensemble de la démarche s'effectue évidemment dans le respect du secret médical.

Si un aménagement est nécessaire, la demande est transmise à l'autorité hiérarchique puis au correspondant handicap pour sa mise en œuvre. De nombreux aménagements sont possibles : mobiliers adaptés (bureaux et fauteuils ergonomiques), outils bureautiques et/ou techniques compensant une déficience visuelle ou auditive (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, zoom text, etc.) et aides au transport domicile-travail sont les aménagements les plus fréquents.

Cette liste n'est pas exhaustive et l'aménagement de poste est déterminé en fonction de chaque situation individuelle. Le FIPHFP (*Fonds d'insertion des personnes handicapées de la Fonction publique*) finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En 2011, 18 agents ont bénéficié de ce dispositif pour lequel près de 73 000 € euros ont été mobilisés. Ces montants ont varié d'un minima de 63 euros pour un trajet domicile-travail mensuel à un aménagement complet de poste d'un montant global de 5 820 euros.

Mieux connaître et mieux accueillir les personnes handicapées sont des étapes primordiales pour dépasser les préjugés et favoriser une intégration réussie et durable. L'anticipation de tout accueil apparaît de ce point de vue essentielle.

Des actions de formations organisées par le service des ressources humaines (département du recrutement, de la mobilité et de la formation) sont d'ores et déjà programmées sur l'année 2011 qui s'articuleront sur deux axes : accueil et formation.

Leur public cible est celui des encadrants, des équipes de travail appelées à intégrer un collègue en situation de handicap et les agents en situation de handicap eux mêmes.

Pour accueillir l'agent de façon optimale, une formation de sensibilisation à la notion de handicap est proposée deux fois par semestre à l'entourage de l'agent (chef du service et collègues). Afin d'intégrer et d'accompagner les personnes en situation de handicap recrutées, un plan de formation est immédiatement prévu. En ce sens, le département du recrutement, de la mobilité et de la formation du service des ressources humaines a mis en place une procédure du recrutement des travailleurs handicapés.

Le montant des commandes publiques réalisé au ministère de la culture et de la communication par recours aux établissements et services d'aides par le travail par les services centraux, les services à compétences nationales et les services déconcentrés ont été effectués comme suit :

	2009	2010	2011
montant réalisé de commande publique par recours aux ESAT	59 569 €	40 868 €	22 602 €

I.B.3 - Ventilation des recrutements par catégorie

Les recrutements de travailleurs en situation de handicap au titre des l'année 2009 à 2011 se répartissent de la façon suivante :

Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	2009								2010								2011							
	A		B		C		Total	%	A		B		C		Total	%	A		B		C		Total	%
	H	F	H	F	H	F			H	F	H	F	H	F			H	F	H	F	H	F		
- sur contrat art 27 de la loi 84-16	1			1	10	5	17	94%	1	1	1	2	8	9	22	92%		2	2	1	6	14	25	86%
- par concours externe de droit commun							0						1	1	4%					1		1	3%	
- sur contrat article 4 et 6 de la loi 84-16 ou ouvriers d'Etat				1			1	6%			1			1	4%								0	
par détachement							0							0			1				2	3	10%	
Total	1	0	0	2	10	5	18	100%	1	1	2	2	8	10	24	100%	0	3	2	1	7	16	29	100%

I.C -La démographie

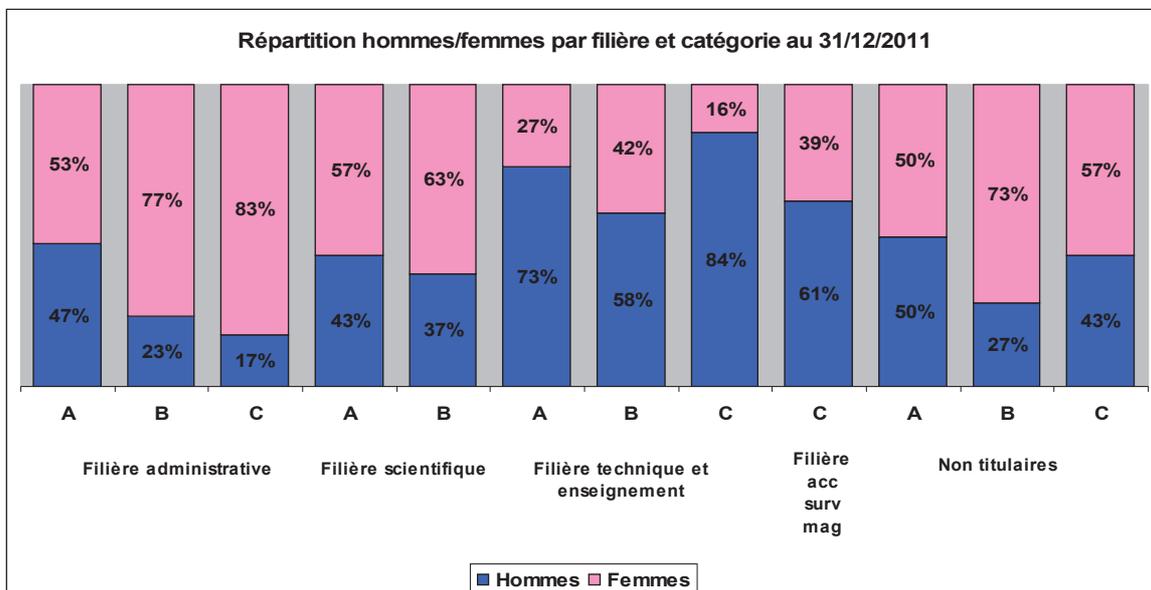
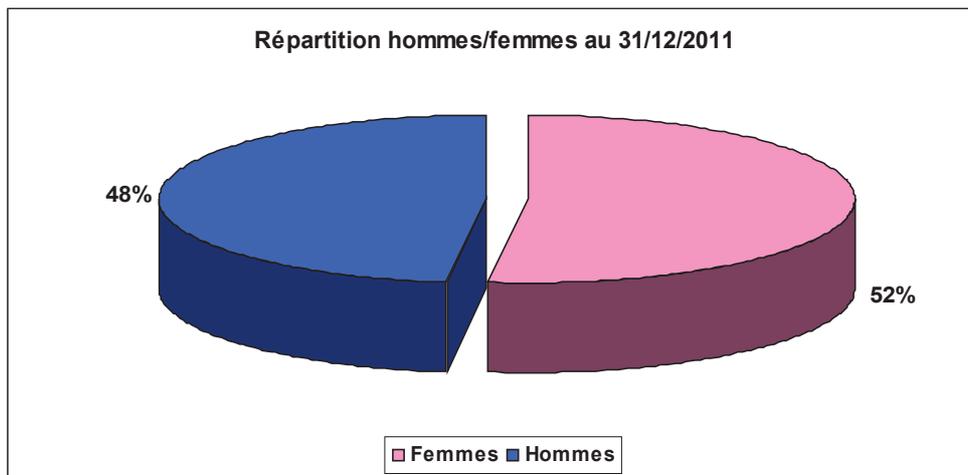
Le périmètre étudié est celui des agents sur budget de l'État.

I.C.1 -Proportion hommes/femmes par filière et catégorie

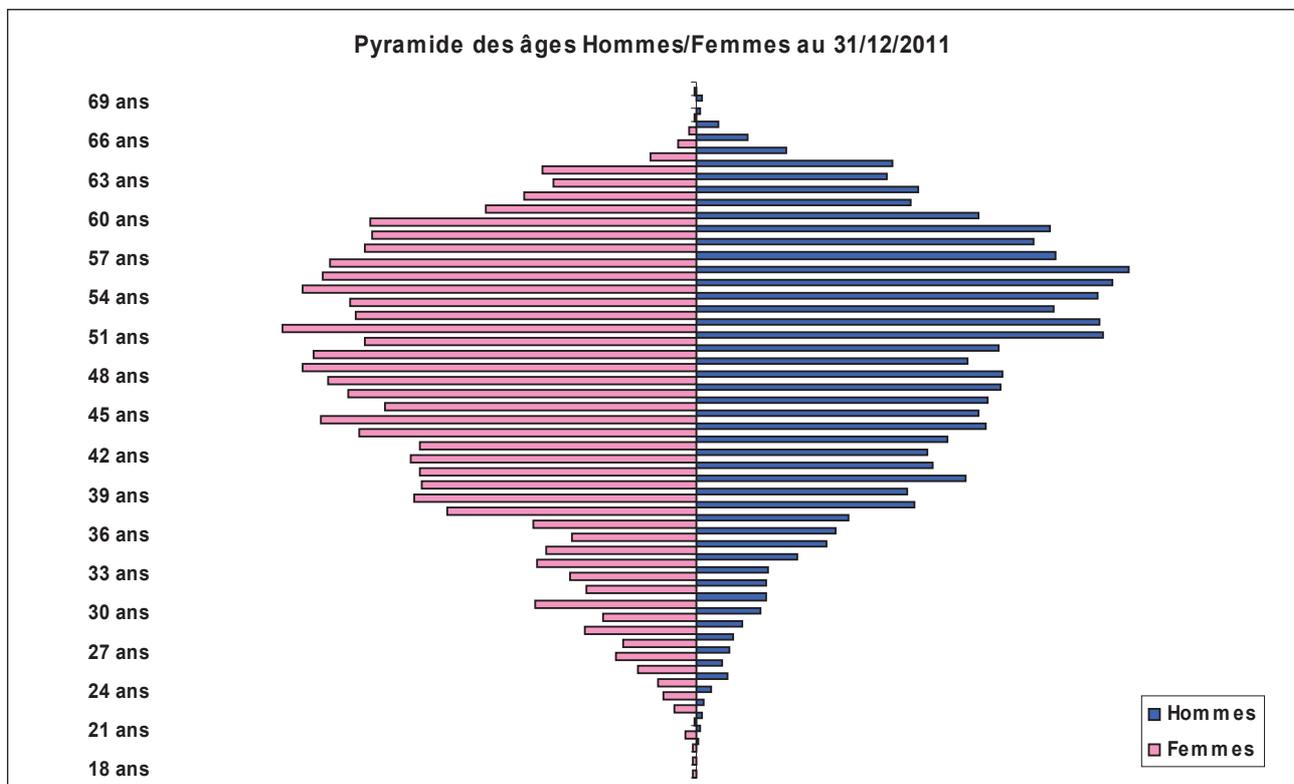
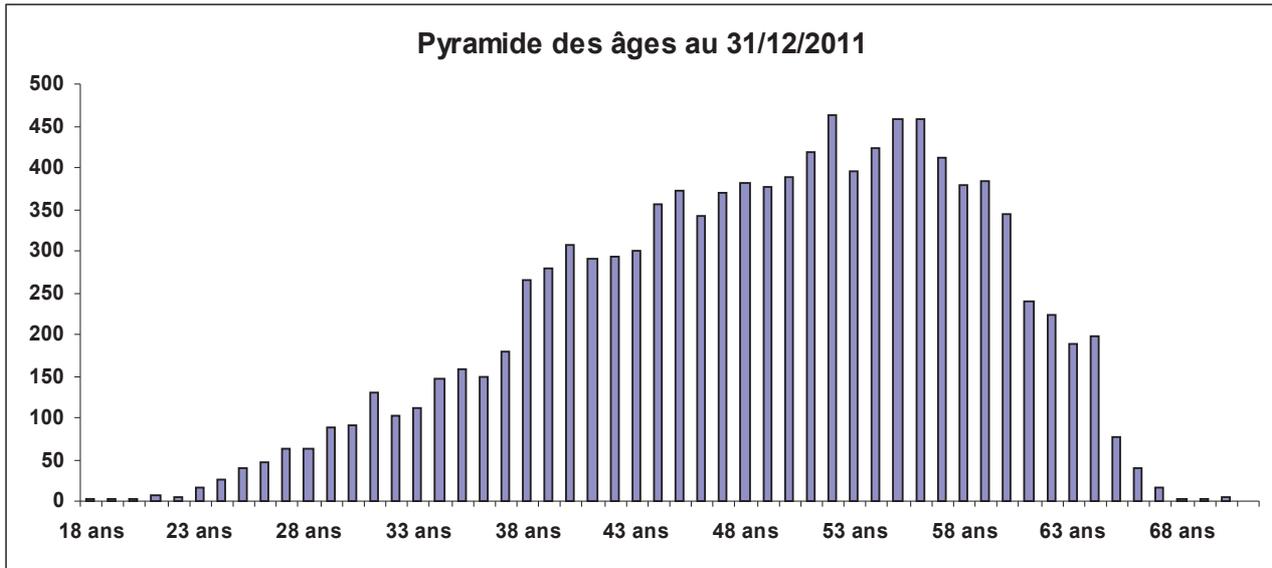
	2011																	Total
	Filière administrative				Filière scientifique			Filière technique et enseignement				Filière acc surv mag		Non titulaires				
	A	B	C	Total	A	B	Total	A	B	C	Total	C	Total	A	B	C	Total	
Hommes	347	140	271	757	779	123	902	844	558	399	1800	1131	1131	504	50	74	629	5219
Femmes	387	465	1331	2183	1019	206	1225	317	411	74	802	710	710	513	132	97	742	5662
Total	733	605	1601	2939	1798	329	2127	1161	969	472	2602	1841	1841	1017	182	172	1371	10880
% Hommes	47%	23%	17%	26%	43%	37%	42%	73%	58%	84%	69%	61%	61%	50%	27%	43%	46%	48%
% Femmes	53%	77%	83%	74%	57%	63%	58%	27%	42%	16%	31%	39%	39%	50%	73%	57%	54%	52%

	Part de la catégorie dans l'effectif total	Hommes	Femmes		Part de la filière dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Catégorie A	43%	53%	47%	Filière administrative	27%	26%	74%
Catégorie B	19%	42%	58%	Filière scientifique	20%	42%	58%
Catégorie C	38%	46%	54%	Filière technique et enseignement	24%	69%	31%
				Filière acc surv mag	17%	61%	39%
				Non titulaires	13%	46%	54%
Total	100%	48%	52%	Total	100%	48%	52%

La répartition hommes /femmes constatée varie selon les filières et les catégories statutaires, c'est-à-dire selon les qualifications.



I.C.2 -Pyramide des âges des effectifs et hommes/femmes



La pyramide des âges reflète la politique des recrutements passés et permet d'analyser la structure par sexe et âge des effectifs. Cet exercice est entre autres utile pour évaluer les départs à la retraite et prévoir les types et les volumes de recrutements nécessaires.

L'âge moyen des agents du ministère de la culture et de la communication s'élève à 48,5 ans en 2011. Cette moyenne est parmi les plus élevées des agents de la fonction publique.

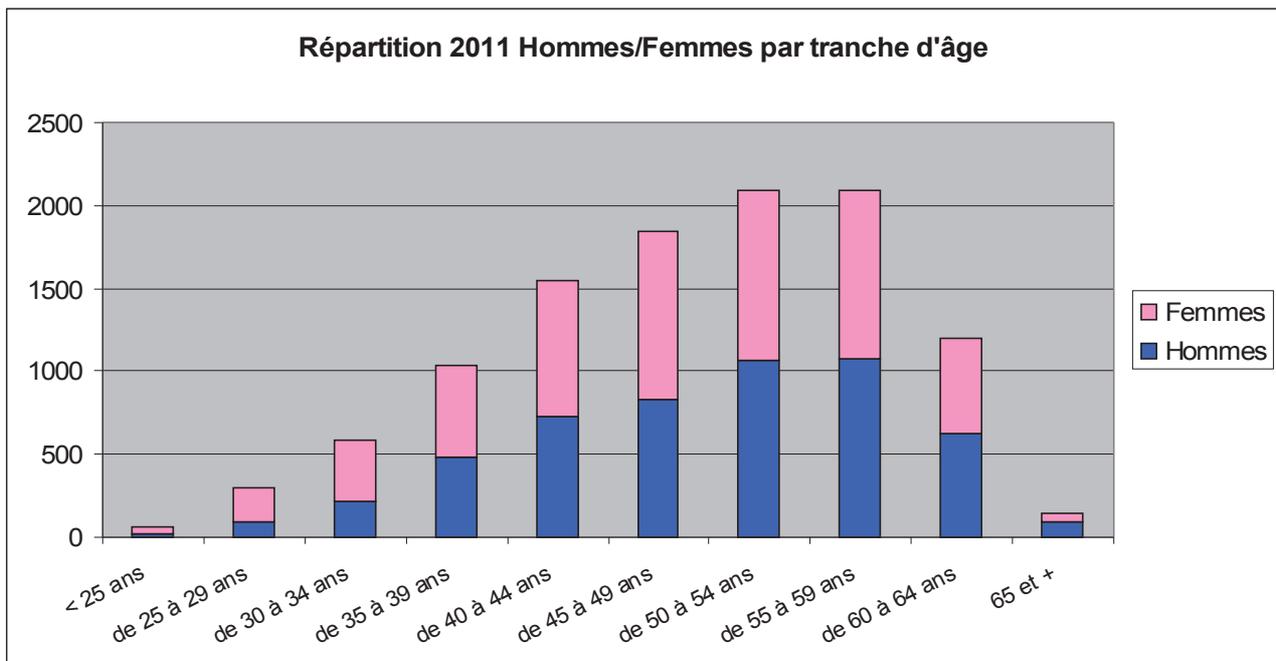
La part des agents qui ont 60 ans ou plus représente 12% de la population du ministère. Très concerné par les effets du baby boom, le ministère verra donc ses départs à la retraite encore nombreux dans les trois à quatre prochaines années.

I.C.3 - Répartition par tranche d'âge et par sexe

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	%
	ETP	%	ETP	%		
< 25 ans	18	30%	42	70%	60	1%
de 25 à 29 ans	97	32%	204	68%	301	3%
de 30 à 34 ans	213	37%	367	63%	581	5%
de 35 à 39 ans	481	47%	549	53%	1030	9%
de 40 à 44 ans	724	47%	823	53%	1547	14%
de 45 à 49 ans	826	45%	1019	55%	1845	17%
de 50 à 54 ans	1061	51%	1029	49%	2090	19%
de 55 à 59 ans	1076	51%	1016	49%	2092	19%
de 60 à 64 ans	625	52%	571	48%	1197	11%
65 et +	97	70%	41	30%	138	1%
Total	5219	48%	5662	52%	10880	100%

Le ministère de la culture et de la communication compte plus d'agents féminins que d'agents masculins. La proportion de femmes est de 52%, ce qui est proche du taux moyen de féminisation de l'ensemble de la fonction publique de l'Etat (emplois civils). Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes.

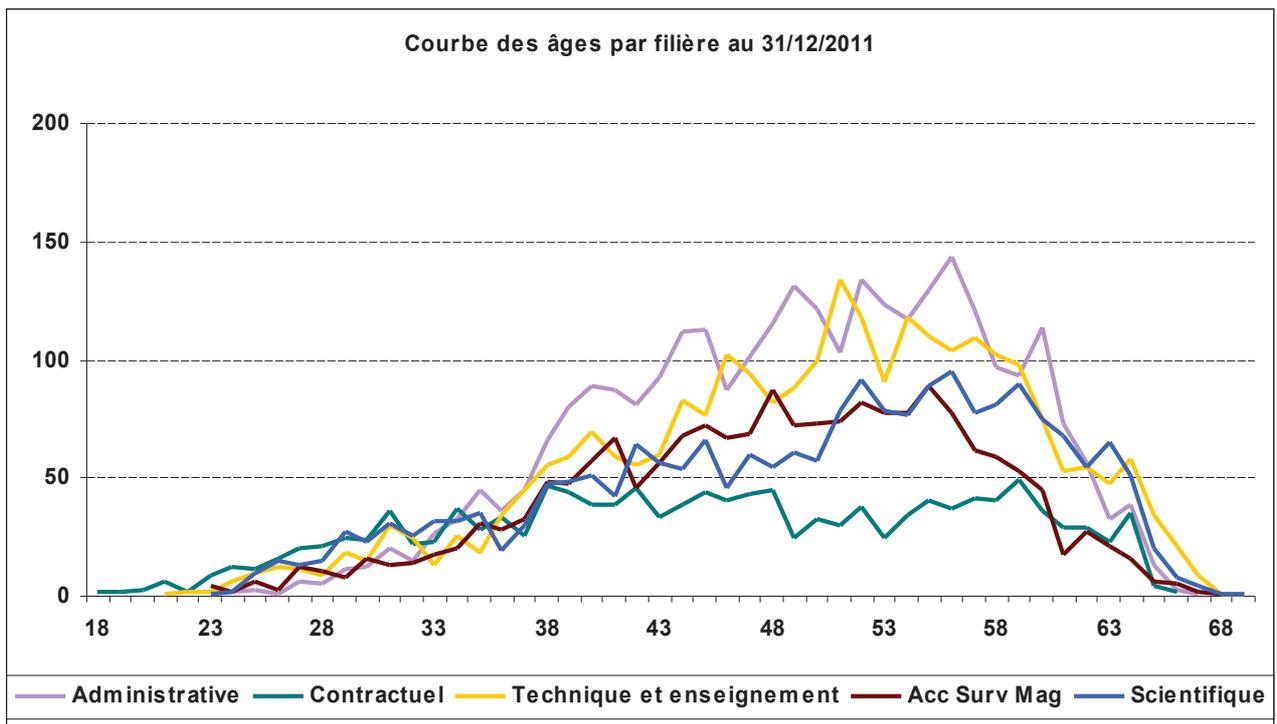
La proportion de femmes par tranche d'âges est plus importante jusqu'à 49 ans. Dans les tranches d'âge supérieures, les proportions s'inversent.



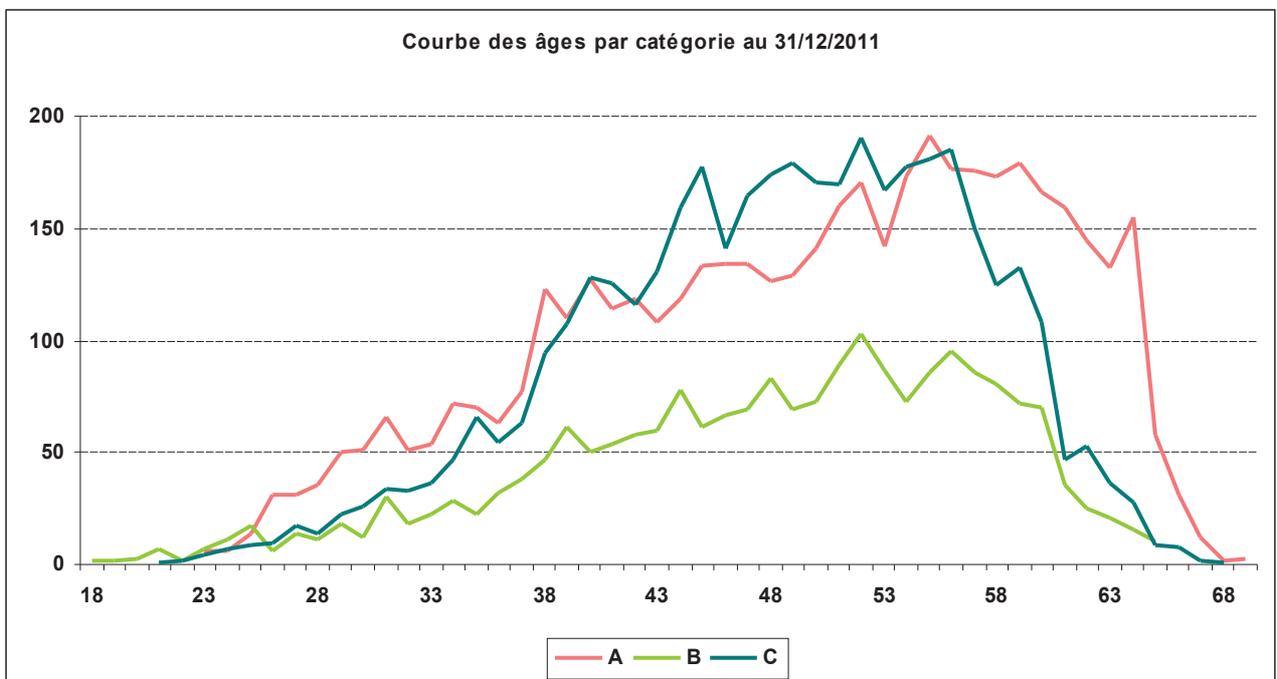
I.C.4 - Répartition par tranche d'âge, filière et catégorie

Tranches d'âge	Filière administrative				Filière scientifique			Filière technique et enseignement				Filière acc surv mag		Agents non titulaires				Total
	A	B	C	Total	A	B	Total	A	B	C	Total	C	Total	A	B	C	Total	
< 25 ans	2	2	0	4	3	0	3	0	9	2	11	6	6	7	23	6	36	60
de 25 à 29 ans	14	5	7	26	73	8	81	15	35	12	62	39	39	61	18	14	93	301
de 30 à 34 ans	29	26	52	108	125	19	144	30	52	26	108	81	81	109	16	16	140	580
de 35 à 39 ans	71	57	143	272	151	29	180	86	92	34	213	188	188	134	23	21	178	1030
de 40 à 44 ans	100	85	277	462	232	36	268	115	154	58	327	295	295	142	24	31	196	1547
de 45 à 49 ans	90	110	348	549	242	45	287	176	174	94	444	368	368	148	22	28	198	1845
de 50 à 54 ans	127	129	346	601	315	70	385	232	205	124	561	384	384	114	23	23	160	2091
de 55 à 59 ans	149	127	310	586	347	87	433	243	180	102	524	340	340	161	26	23	210	2092
de 60 à 64 ans	141	61	113	315	280	33	313	204	64	20	288	128	128	134	8	11	153	1197
65 ans et +	9	3	5	17	30	4	34	60	5	1	66	14	14	7	0	0	7	138
Total	733	605	1601	2939	1798	329	2127	1161	969	472	2602	1841	1841	1017	182	172	1371	10880

I.C.5 - Courbe des âges par filière



I.C.6 - Courbe des âges par catégorie



I.D -Les flux internes

I.D.1 -Les examens professionnels

Les examens professionnels permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent.

CATEGORIE A	Postes offerts	INSCRITS			PRESENTS			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Attaché d'administration principalat	13	23	26	49	23	26	49	7	6	13
Chargé d'études documentaires principalat	15	12	44	56	10	40	50	1	14	15
Ingénieur de recherche hors classe	3	3	6	9	3	6	9	1	2	3
TOTAUX CATEGORIE A	31	38	76	114	36	72	108	9	22	31

CATEGORIE B	Postes offerts	INSCRITS			PRESENTS			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	23	17	74	91	15	66	81	4	19	23
Secrétaire de documentation classe exceptionnelle	4	7	22	29	6	17	23	2	1	3
Technicien d'art classe exceptionnelle	18	35	28	63	34	26	60	11	6	18
Technicien de recherche classe exceptionnelle	4	10	5	15	10	5	15	2	2	4
Technicien des services culturels des Bâtiments de France classe exceptionnelle	16	47	37	84	40	37	77	9	7	16
TOTAUX CATEGORIE B	65	116	166	282	105	151	256	28	35	64

CATEGORIE C	Postes offerts	INSCRITS			PRESENTS			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Adjoint administratif 1ère classe	8	1	23	24	0	15	15	0	8	8
TOTAUX CATEGORIE C	8	1	23	24	0	15	15	0	8	8

TOTAUX EXAMENS PROFESSIONNELS 2011	104	155	265	420	141	238	379	37	65	103
---	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	------------

I.D.2 -Le repyramidage

Les concours réservés de « repyramidage » sont organisés, dans le cadre de dispositions réglementaires temporaires, pour certaines catégories de personnels du ministère de la culture et de la communication. Ils permettent aux candidats qui remplissent certaines conditions d'ancienneté d'accéder à un corps supérieur.

CONCOURS RESERVES « REPYRAMIDAGE » OUVERTS EN 2011 (par catégorie et par corps)

CATÉGORIE A – concours externe et interne	Postes offerts	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Attaché d'administration	6	46	128	174	40	82	122	12	31	43	1	5	6
CATÉGORIE C – concours externe et interne	Postes offerts	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Adjoint tech accueil, surveillance, magasinage 1ère classe	126	31	63	94	19	50	69	16	45	61	14	40	54
TOTAUX CONCOURS OUVERTS EN 2011	132	77	191	268	59	132	191	28	76	104	15	45	60

On constate que les postes ouverts dans certains concours ne sont pas tous pourvus. Ces décalages concernent principalement les concours ouverts au titre du repyramidage des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage. Dans ce dernier cas, cette situation s'explique par le fait que ce concours est issu d'un plan qui s'est étalé sur une durée de 5 ans (de 2007 à 2011). Il est à noter que les postes non pourvus par la voie de cet examen professionnel l'ont été par la promotion au choix, comme l'autorisait le texte.

I.D.3 -La mobilité interne

Types de suivi	Nombres d'agents – 2010	Nombres d'agents – 2011	Nombres d'entretiens – 2010	Nombre d'entretiens – 2011
Suivi de carrière	48	113	102	150
Suivi de mobilité	174	272	371	370
Suivi recrutement	0	31	0	41
Accompagnement de projet	27	52	58	78
Aide au recrutement	80	80	160	93
Aide au reclassement médical	13	13	37	26
Totaux	342	561	728	758

Un espace Mobilité a été créé en 2009 au sein de l'ancien service du personnel et de l'action sociale, dans le cadre de la loi relative n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. A l'occasion de la restructuration de l'administration centrale en janvier 2012, l'existence de cette entité a été confirmée avec la création d'un pôle spécifique au sein du département du recrutement, de la mobilité et de la formation qui relève lui-même du nouveau service des ressources humaines.

Constitué de cinq agents (quatre conseillers mobilité-carrière - dont le responsable du pôle - et une assistante chargée des entretiens d'orientation et des systèmes d'information), le pôle Mobilité et valorisation des compétences a pour missions générales et permanentes :

- d'offrir une aide à l'exploration par les agents de leur parcours professionnel afin de dégager des pistes d'orientation ainsi que de diversification de leur expérience et de leur potentiel ;
- d'accompagner les personnels dans l'élaboration d'un projet professionnel cohérent, d'une part, avec leurs compétences acquises et, d'autre part, les priorités et les besoins des services ;
- d'accompagner les agents dans la concrétisation de leur projet professionnel (proposition de postes adaptés, aide à la réalisation de CV, aide à la préparation ou à la passation des entretiens) ;
- d'assurer la prestation d'entretien et de bilan de carrière pour les agents qui le souhaitent et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises ;
- de contribuer au processus de recrutement (et de son suivi après la prise de fonction) et d'apporter un appui méthodologique aux services recruteurs ;
- de coordonner et conduire le recrutement des personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi ainsi que de suivre leur insertion professionnelle dans les services.

En 2011, et de façon spécifique, l'action du pôle s'est appliquée aux questions et réalisations suivantes :

- participation à la définition des procédures et outils d'accompagnement du recrutement des personnes reconnues travailleurs handicapés ;

- création du répertoire des métiers du ministère de la culture et de la communication (RMCC2) compatible avec le répertoire des métiers de l'État (RIME 2) ;
- mise en place et généralisation dans le système d'information en ressources humaines (SIRH) des emplois-types issus du RMCC 2 pour chacun des agents de l'administration centrale, déconcentrée et des services à compétence nationale (SCN) ;
- participation active à la négociation du protocole d'accord sur le volet social de la restructuration du Musée des civilisations européennes et méditerranéennes (MUCEM) signé le 21 novembre 2011.

Le pôle Mobilité et valorisation des compétences reçoit des agents titulaires de tous corps et des agents non titulaires (CDD ou CDI), provenant de toutes les entités du ministère (administration centrale, directions régionales des affaires culturelles (DRAC), services à compétence nationale (SCN) ou établissements publics) relevant du titre 2 ou du titre 3 du budget du ministère.

Les graphiques ci-après établissent une typologie des événements qui mettent les agents en contact avec le pôle Mobilité :

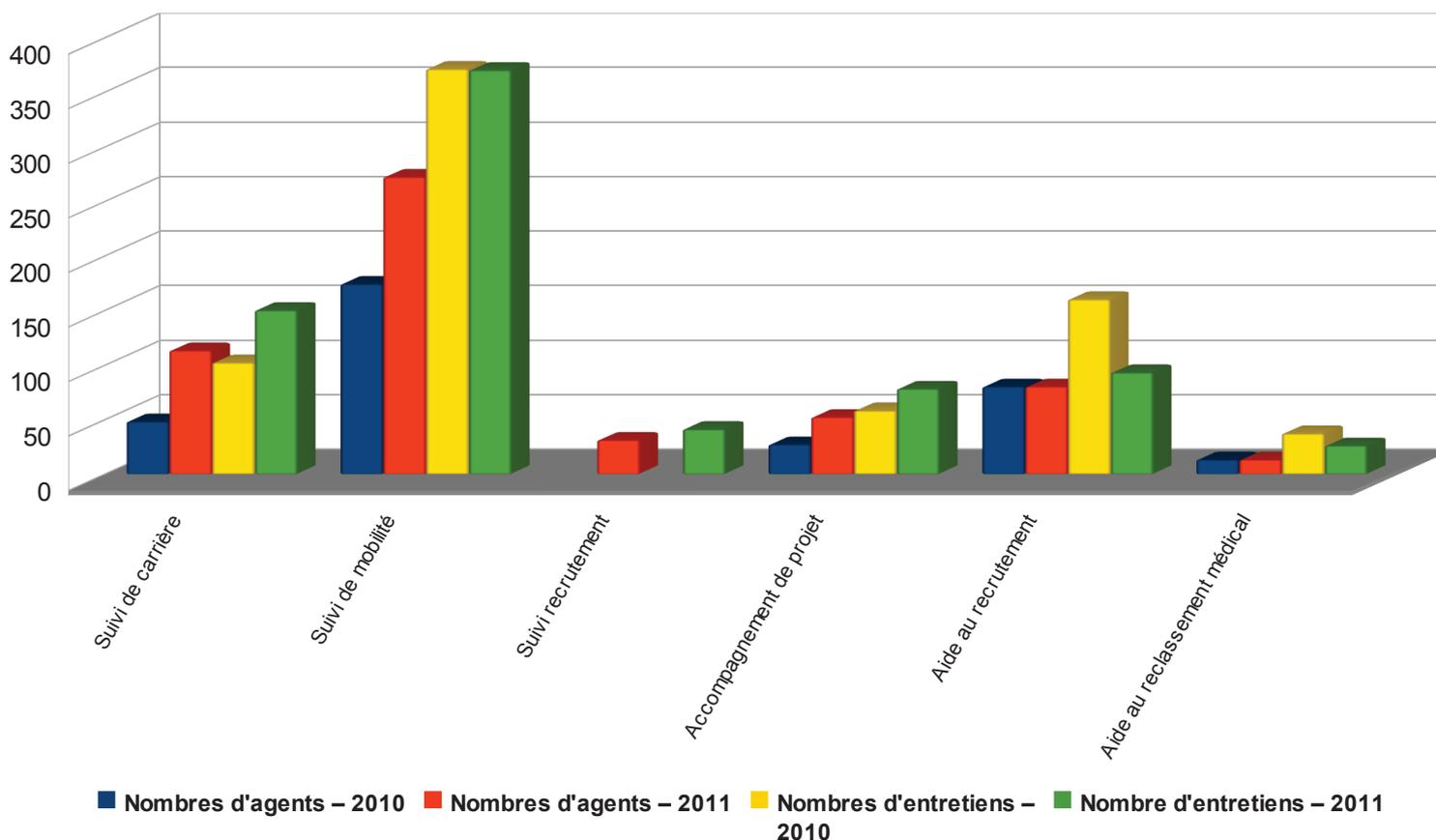
- le *suivi de carrière* concerne des agents désireux de faire un point sur leur trajectoire professionnelle, sur les acquis et les compétences professionnelles dont ils disposent. Ces entretiens sont un moment d'exploration de leur parcours professionnel ;
- le *suivi de mobilité* concerne des agents formulant explicitement un souhait de mobilité - changement de service de rattachement, changement de fonctions ou mobilité géographique, ou bien concerne les agents touchés par une obligation de mobilité consécutive à une opération de restructuration ;
- le *suivi de recrutement* a pour finalité de favoriser le recrutement des agents qui se portent candidats sur un poste. Les conseillers apportent une expertise et une aide à la rédaction du CV, de la lettre de motivation et à la préparation des entretiens avec les recruteurs ;
- l'*accompagnement de projet* concerne des agents désireux de connaître une reconversion professionnelle profonde ou une progression de carrière en dehors des cadres habituels des filières professionnelles ;
- l'*aide au recrutement* vise à apporter une aide aux services recruteurs tout au long du processus de recrutement depuis l'élaboration de la fiche de poste jusqu'au suivi de l'intégration de l'agent en passant par la construction d'une grille d'entretien avec les candidats et l'évaluation de la valeur des candidatures ;
- l'*aide au reclassement médical* concerne des agents qui connaissent des problèmes de santé avérés ou dont la situation de santé a fait l'objet d'un avis du comité médical en faveur d'un reclassement pour inaptitude.

Selon la nature des demandes et les résultats de l'expertise des conseillers mobilité-carrière, les actions mises en place avec les agents concernés peuvent prévoir un volet de formations individualisées ou provenant de l'offre commune, la réalisation de bilans de compétences ou même du coaching.

On observe entre 2010 et 2011 une quasi stabilité du nombre des entretiens menés par le pôle (+ 4,1%), tandis que parallèlement le nombre des agents identifiés comme bénéficiant de son action et non déclarés sortants s'élève notablement (+ 64%). Le fait que les agents suivis ne signalent pas la fin de leur travail avec les conseillers mobilité-carrière ou le résultat favorable de leurs démarches de mobilité explique en très grande partie cette augmentation continue. Le pôle Mobilité s'est donné comme objectif prioritaire pour l'année 2012 d'améliorer son suivi pour identifier les sorties qui ne se déclarent par elles-mêmes.

L'observation de l'évolution des entretiens menés montre, par-delà sa stabilité globale, des variations notables : les suivis de carrières augmentent de 50% et traduisent le besoin de mise en place d'une offre spécifique sur le bilan de carrière, tel que prévu par le protocole du 21 novembre 2006 relatif à la formation tout au long de la vie. Ce bilan étant proposé aux agents disposant d'une ancienneté d'au moins quinze ans, il devra intégrer une approche sur les motivations et les intérêts professionnels.

L'aide au recrutement à destination des services se situe en retrait par rapport à l'année 2010 qui avait vu la participation forte du pôle à des recherches de compétences dans le domaine budgétaire et comptable et dans les domaines social et para-médical. En revanche, l'assistance apportée par le pôle Mobilité s'est largement accrue pour ce qui concerne l'accompagnement des agents dans leur acte de candidature (rédaction des CV et lettre de motivation).



I.D.4 -Les promotions de grade et de corps

Promotions de grades 2011															
CORPS	Taux promus/promouvables	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus au grade supérieur									Délai moyen d'attente pour une promotion (en années)	
		H	F	Total	Par examen professionnel			Après avis de la CAP			TOTAL				
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Catégorie A	11,6%	1038	552	1590	9	24	33	89	62	151	98	86	184		
Administrateur civil	100,0%	1	2	3	0	2	2	1	0	1	1	2	3		
Promotions en hors classe	100,0%	1	2	3		2	2	1	0	1	1	2	3		
Inspecteur de la création et des enseignements artistiques	28,1%	57	57	57	0	0	0	11	5	16	11	5	16	2,7	3,8
Promotion au grade de principal	0,0%	2	2	2			0			0			0		
Promotion en 1ère classe	29,1%	55	55	55			0	11	5	16	11	5	16		
Attaché d'administration	6,6%	272	272	272	7	6	13	3	2	5	10	8	18	5,6	5,2
Promotion au grade de principal	6,6%	272	272	272	7	6	13	3	2	5	10	8	18		
Conservateur du patrimoine	19,9%	76	85	161	0	0	0	21	11	32	21	11	32	6,8	14,8
Promotions au grade de "en chef"	19,9%	76	85	161			0	21	11	32	21	11	32		
Promotions en 1ère classe				0			0			0	0	0	0		
Architecte urbaniste de l'Etat	17,8%	23	22	45	0	0	0	3	5	8	3	5	8	3,3	5,3
Promotions au grade de "en chef"	17,8%	23	22	45			0	3	5	8	3	5	8		
Promotions en 1ère classe				0			0			0	0	0	0		
Chargé d'études documentaires	11,1%	52	210	262	1	14	15	1	13	14	2	27	29		
Promo. au grade de principal de 1ère cl.	32,1%	8	20	28			0	1	8	9	1	8	9		1,1
Promo. au grade de principal de 2è cl.	8,5%	44	190	234	1	14	15		5	5	1	19	20		7,5
Ingénieur de recherche	8,7%	36	33	69	1	2	3	1	2	3	2	4	6		
Promotion en hors classe	6,3%	25	23	48	1	2	3			0	1	2	3	13,0	5,0
Promotion en 1ère classe	14,3%	11	10	21			0	1	2	3	1	2	3	1,0	8,0
Ingénieurs d'études	9,4%	59	79	138	0	0	0	6	7	13	6	7	13		
Promotion en hors classe	15,4%	8	18	26			0		4	4	0	4	4		2,5
Promotion en 1ère classe	8,0%	51	61	112			0	6	3	9	6	3	9	7,4	7,4
Ingénieur des services culturels et du patrimoine	9,3%	32	11	43	0	0	0	4	0	4	4	0	4		
Promotion en classe supérieure	9,3%	32	11	43			0	4	0	4	4	0	4	10,0	
Professeur des écoles d'architecture	10,7%	60	15	75	0	0	0	7	1	8	7	1	8		
Promotion en classe exceptionnelle	10,0%	14	6	20			0	2	0	2	2	0	2	7,0	
Promotion en 1ère classe	10,9%	46	9	55			0	5	1	6	5	1	6	2,8	2,3
Maîtres assistants des écoles d'architecture	9,6%	341	88	429	0	0	0	26	15	41	26	15	41		
Promotion en classe exceptionnelle	9,4%	159	43	202			0	14	5	19	14	5	19	4,0	4,5
Promotion en 1ère classe	9,7%	182	45	227			0	12	10	22	12	10	22	5,0	5,7
Professeur des écoles nationales d'art	16,7%	29	7	36	0	0	0	5	1	6	5	1	6		
Promotion en classe supérieure				0			0			0	0	0	0		
Promotion en 1ère classe	16,7%	29	7	36			0	5	1	6	5	1	6	1,6	0,3
Catégorie B	7,9%	1015	381	1396	6	23	29	31	50	81	37	73	110		
Secrétaire administratif	7,4%	740	0	740	2	20	22	6	27	33	8	47	55		
Promotion en classe exceptionnelle	6,6%	500		500	2	20	22	2	9	11	4	29	33	5,3	5,2
Promotion en classe supérieure	9,2%	240		240			0	4	18	22	4	18	22	5,7	8,3
Technicien de recherche	7,3%	63	46	109	2	2	4	4	0	4	6	2	8		
Promotion en classe exceptionnelle	8,6%	42	28	70	2	2	4	2		2	4	2	6		
Promotion en classe supérieure	5,1%	21	18	39			0	2		2	2	0	2		
Secrétaire de documentation	4,2%	68	196	264	2	1	3	2	6	8	4	7	11		
Promotion en classe exceptionnelle	3,4%	48	131	179	2	1	3	1	2	3	3	3	6		
Promotion en classe supérieure	5,9%	20	65	85			0	1	4	5	1	4	5		
Technicien des services culturels		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Promotion en classe exceptionnelle				0			0			0	0	0	0		
Promotion en classe supérieure				0			0			0	0	0	0		
Technicien d'art	12,7%	144	139	283	0	0	0	19	17	36	19	17	36		
Promotion en classe exceptionnelle	13,6%	75	57	132			0	8	10	18	8	10	18	6,0	7,0
Promotion en classe supérieure	11,9%	69	82	151			0	11	7	18	11	7	18	8,0	10,0
Catégorie C	22,2%	1601	461	2062	0	0	0	220	238	458	220	238	458		
Adjoint administratif	13,9%	832	0	832	0	0	0	19	97	116	19	97	116		
Promotion au grade de principal de 1ère classe	14,2%	365		365			0	7	45	52	7	45	52	8,0	11,7
Promotion au grade de principal de 2è classe	13,7%	467		467			0	12	52	64	12	52	64	5,8	7,2
Adj. techn. d'accueil, de surveill. et de magasinage	31,0%	565	421	986	0	0	0	170	136	306	170	136	306		
Promotion au grade de principal de 1ère classe	17,9%	144	74	218			0	26	13	39	26	13	39	6,0	5,0
Promotion au grade de principal de 2è classe	19,6%	192	176	368			0	39	33	72	39	33	72	0,0	0,0
Promotion en 1ère classe	48,8%	229	171	400			0	105	90	195	105	90	195	4,0	3,0
Adjoint technique	14,8%	204	40	244	0	0	0	31	5	36	31	5	36		
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 1è cl.	14,9%	130	31	161			0	19	5	24	19	5	24	8,0	8,0
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 2è cl.	15,1%	47	6	53			0	8		8	8		8	6,0	
Promotion au grade d'adjoint technique de 1ère classe	13,3%	27	3	30			0	4		4	4		4	12,0	
Toutes catégories	14,9%	3654	1394	5048	15	47	62	340	350	690	355	397	752		

Promotions de corps 2009-2011															
	2009					2010					2011				
	Examens professionnels et tour extérieur		Concours		Totaux	Examens professionnels et tour extérieur		Concours		Totaux	Examens professionnels et tour extérieur		Concours		Totaux
	H	F	H	F		H	F	H	F		H	F			
Au sein de la catégorie A	21	8	9	4	42	21	14	7	10	52	15	12	2	2	31
Filière administrative	1		1	1	3	1	1		2	4	1		1		2
Filière scientifique	20	8	2	1	31	14	13	2		29	14	12	1	2	29
Filière ouvrière et technique					0	6		5	8	19					0
Enseignants			6	2	8					0					0
Donnant accès à la catégorie A (promotions d'agents de catégorie B)	11	19	9	13	52	3	20	5	0	28	9	10	4	7	30
Filière administrative	2	8	4	5	19	3	15	5		23	3	7	3	5	18
Filière scientifique	2	3	1	1	7		5			5	1		1	2	4
Filière ouvrière et technique	7	8	4	7	26					0	5	3			8
Donnant accès à la catégorie A (promotions d'agents de catégorie C)	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière administrative					0					0					0
Filière scientifique					0					0					0
Filière ouvrière et technique					0					0					0
Enseignants			1		1					0					0
Donnant accès à la catégorie B (promotions d'agents de catégorie C)	26	51	18	20	115	19	30	14	24	87	17	22	3	9	51
Filière administrative	1	19			20	1	14			15	2	10	3	7	22
Filière scientifique	1	4	3		8		3			3	1	2		2	5
Filière ouvrière et technique	24	28	15	20	87	18	13	14	24	69	14	10			24
					0					0					0
Au sein de la catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	4	5	9	0	0	0	0	0
Filière administrative					0			4	5	9					0
Filière scientifique					0					0					0
Filière ouvrière et technique					0					0					0
Filière accueil et surveillance					0					0					0
TOTAL	58	78	37	37	210	43	64	30	39	176	41	44	9	18	112

I.E -Le pilotage du schéma d'emplois

Dans le cadre de la politique de réduction du nombre de fonctionnaires, les ministères sont confrontés à la maîtrise de leurs effectifs et de leurs dépenses de personnel dont les plafonds en emplois fixés en lois de finances sont en diminution chaque année.

Chaque ministère est ainsi tenu par un schéma d'emplois annuel contribuant à cette réduction. Celui-ci retrace les flux entrants et les flux sortants de personnels dont le solde calculé à partir de la règle du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, représente en cible le nombre d'emplois à supprimer au cours de l'année. Le niveau des entrées possibles est donc fonction du niveau des sorties constatées. Ce schéma qui sous-tend le calibrage des crédits de personnel et du plafond d'emplois doit être respecté et en cas de baisse des flux sortants, les flux entrants doivent impérativement être ajustés en conséquence.

Les flux affectant les effectifs du ministère se décomposent en entrées et sorties.

Les entrées sont de deux types : entrées externes et retours de situation interruptive.

Les entrées externes concernent des agents ne faisant pas partie initialement du ministère. Ces agents l'intègrent suite à un concours ou par la voie du détachement pour les agents titulaires ou par contrat pour les agents contractuels ou en tant que personnes bénéficiant de la reconnaissance travailleur handicapé (RQTH).

Les entrées par concours renvoient aux lauréats ayant intégré le ministère en 2010 suite à des concours organisés en 2010, mais également en 2009. Les entrées par concours regroupent également les emplois réservés.

Les retours de situation interruptive font suite à des congés de longue durée pour maladie, à une mise en disponibilité ou un détachement, à un congés parental ou à une mutation (retour d'affectation du Louvre, de la BNF ou du ministère de l'Éducation nationale pour les personnels de la filière bibliothèques).

Les sorties peuvent être définitives ou provisoires selon le motif.

Les sorties définitives concernent les départs à la retraite, les décès, les licenciements, les radiations de corps, ou les fins de contrat pour les agents contractuels.

Les motifs de sorties provisoires ou situations interruptives sont le congés de longue durée ou grave maladie, la mise en disponibilité ou congés sans traitement, le détachement hors du ministère, le congés parental et la mutation (affectation au Louvre, à la BNF ou au ministère de l'Éducation nationale pour les personnels de la filière bibliothèques).

I.E.1 -Les entrées externes

	Par voie de concours			Par détachement			Par contrat			Total des entrées externes		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
ETP												
FILIERE ADMINISTRATIVE	11 12%	25 21%	19 11%	76 62%	78 70%	52 61%	67 85%	10 6%	-	154 53%	113 28%	71 16%
Personnels de catégorie A	11	19	9	33	38	22	67	-		111	57	31
Personnels de catégorie B	0	0	10	19	19	14		3		19	22	24
Personnels de catégorie C	0	6	-	24	21	16		7		24	34	16
FILIERE SCIENTIFIQUE	42 47%	30 25%	52 30%	8 7%	17 15%	18 21%	0 0%	1 1%	-	50 17%	48 12%	70 15%
Personnels de catégorie A	36	30	46	5	14	15	0	1		41	45	61
Personnels de catégorie B	6	0	6	3	3	3	0	0		9	3	9
Personnels de catégorie C												
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	16 18%	56 47%	63 36%	15 12%	6 5%	10 12%	12 15%	13 8%	60 30%	43 15%	75 19%	133 29%
Personnels de catégorie A	8	33	44	2	3	2	-	2	60	10	38	106
Personnels de catégorie B	8	2	17	8	2	5	12	11		28	15	22
Personnels de catégorie C	-	21	2	5	1	3	-	-		5	22	5
FILIERE SURVEILLANCE	21 23%	8 7%	39 23%	24 20%	11 10%	5 6%	0 0%	10 6%	-	45 15%	29 7%	44 10%
Personnels de catégorie C	21	8	39	24	11	5	-	10		45	29	44
CONTRACTUELS								133 80%	140 70%			140 31%
TOTAL	90 100%	119 100%	173 100%	123 100%	112 100%	85 100%	79 100%	167 100%	200 100%	292 100%	398 67%	458 69%

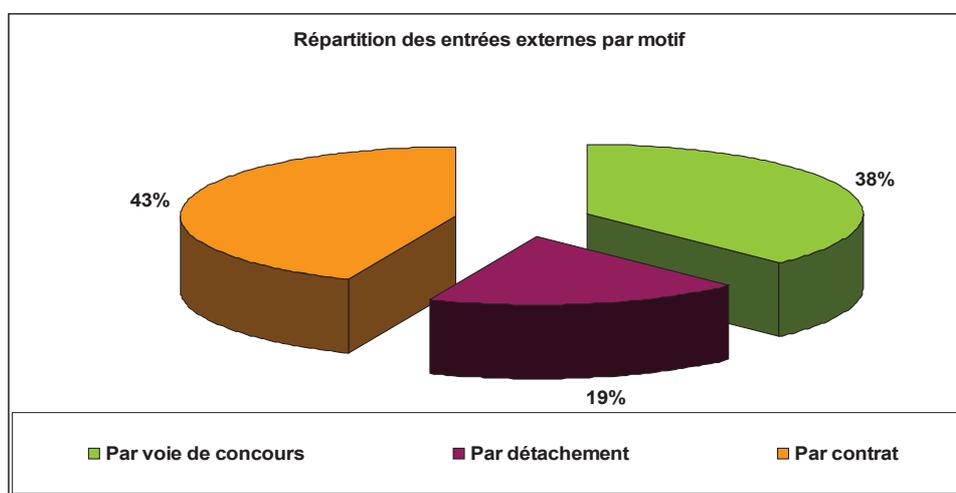
La progression du nombre total d'entrées externes est constante depuis 2009, avec une augmentation de 15 % entre 2010 et 2011.

Les entrées externes au ministère se font essentiellement par contrat (43 %). 30 % des entrées par contrat concernent le recrutement de maîtres assistants associés, en lien avec la sanctuarisation de la filière enseignement.

Cependant, les concours permettent de renouveler les effectifs de titulaires à hauteur de 38 % des entrées externes totales.

La part des entrées suite à concours, dans les entrées externes totales, augmentent fortement entre 2009 et 2011 (plus de 92 %). Une part importante des entrées externes par concours alimente la filière technique et enseignement (36 %), notamment dans les corps de maître assistant, d'ingénieur des services culturels et du patrimoine, et de technicien d'art.

D'autre part, 61 % des entrées externes de la filière administrative se font suite à un détachement. Un nombre important de fonctionnaires d'autres ministères intègrent ainsi le ministère de la Culture et de la Communication par la voie du détachement (19 %). Néanmoins, la proportion des entrées suite à l'accueil de titulaires extérieurs diminue depuis 2009 de 30 %.



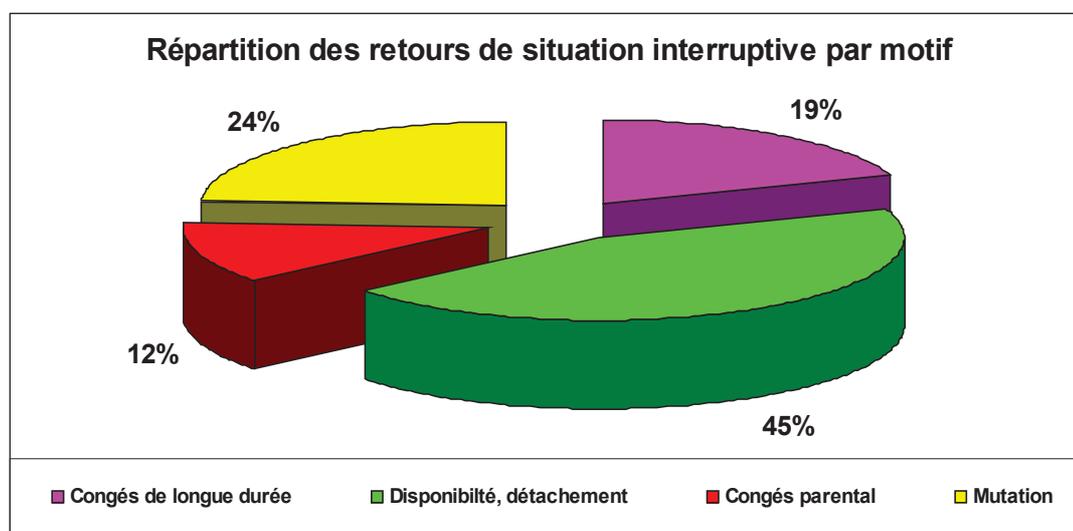
I.E.2 -Les retours de situation interruptive

	Congés de longue durée			Disponibilité, détachement			Congés parental			Mutation		Total des retours de situation interruptive		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011	2009	2010	2011
ETP														
FILIERE ADMINISTRATIVE	10	12	6	21	39	22	11	14	9	11	5	42	66	42
	62%	33%	21%	38%	46%	34%	43%	15%	53%	16%	14%	43%	31%	29%
Personnels de catégorie A	-	1	1	9	21	9	-	1	1	1	2	9	24	13
Personnels de catégorie B	3	3	1	5	5	4	1	1	3	2	-	9	10	8
Personnels de catégorie C	7	8	4	7	13	9	10	3	5	8	3	24	32	21
FILIERE SCIENTIFIQUE	1	5	4	19	21	19	6	7	1	33	17	25	66	41
	6%	14%	14%	34%	25%	30%	22%	21%	6%	53%	49%	26%	31%	28%
Personnels de catégorie A	-	4	4	17	19	15	4	7	-	31	16	20,5	61	35
Personnels de catégorie B	1	1	-	2	2	4	2	-	1	2	1	4,8	5	6
Personnels de catégorie C														
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	-	4	1	4	10	9	3	4	4	3	4	7	21	18
	0%	11%	4%	7%	12%	14%	13%	12%	24%	5%	11%	7%	10%	13%
Personnels de catégorie A	-	1	-	-	2	7	-	1	-	-	1	-	4	8
Personnels de catégorie B	-	1	-	2	7	1	3	2	3	2	3	5,4	12	7
Personnels de catégorie C	-	2	1	2	1	1	-	1	1	1	-	2	5	3
FILIERE SURVEILLANCE	5	10	6	12	12	14	6	3,6	3	15	9	23	41	32
	32%	28%	21%	21%	14%	22%	21%	11%	18%	24%	26%	24%	19%	22%
Personnels de catégorie C	5	10	6	12	12	14	6	4	3	15	9	23	41	32
CONTRACTUELS		5	11		3			4					12	11
		14%	39%		4%			12%					6%	8%
TOTAL	16	36	28	55	85	64	26	33	17	62	35	97	216	144
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les retours de situation interruptive se font principalement suite à une mise en disponibilité ou un détachement pour l'ensemble du ministère. Ces motifs de retour concernent principalement la filière administrative (34 %) et la filière scientifique (30 %).

Cependant, la filière scientifique connaît aussi un fort taux de retour suite à mutation (49 %), notamment en raison du caractère interministériel des corps de la filière bibliothèques.

Le nombre de personnes concernées par un congés de longue durée ou grave maladie a augmenté sensiblement de 2009 à 2010, passant de 16 à 36 agents, soit une augmentation de 125 %. Néanmoins, ce nombre a diminué de 22 % entre 2010 et 2011.



I.E.3 -Les sorties définitives des effectifs

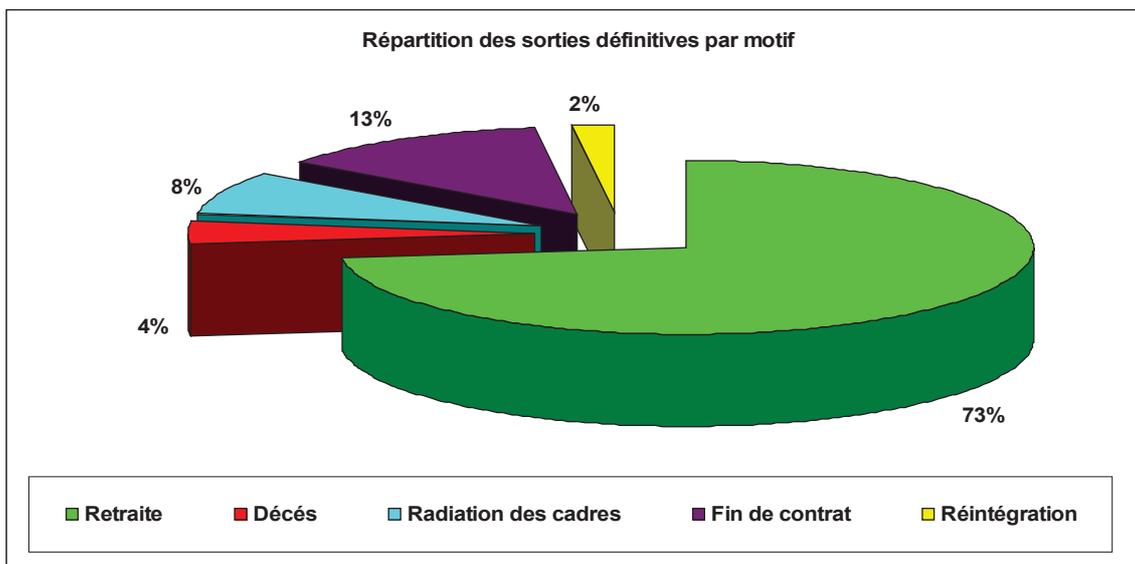
	Retraite			Décès			Radiation des cadres			Fin de contrat			Réintégration		Total des sorties définitives		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011	2009	2010	2011
ETP																	
FILIERE ADMINISTRATIVE	73	77	101	5	5	4	-	17	10	31	-	-	8	15	109,3	107	130
	37%	24%	30%	26%	28%	21%	0%	47%	45%	57%	0%	0%	89%	94%	41%	24%	27%
Personnels de catégorie A	18	23	29	-	2	2		9	9	13	-	-	3	2	31	37	42
Personnels de catégorie B	20	12	19	2	-	1		7	-	9	-	-	-	5	31	19	25
Personnels de catégorie C	35	42	53	3	3	1		1	1	9	-	-	5	8	47	51	63
FILIERE SCIENTIFIQUE	59	87	75	4	2	4	0	5	4	15	2	0	0	1	77,5	96	84
	30%	27%	22%	21%	11%	21%	0%	14%	18%	28%	4%	0%	0%	6%	29%	21%	18%
Personnels de catégorie A	53	84	66	4	2	3		5	3	12	-	-	-	1	69	91	73
Personnels de catégorie B	6	3	9	-	-	1		-	1	3	2	-	-	-	9	5	11
Personnels de catégorie C	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	31	75	119	6	4	4	0	7	1	6	29	35	1	0	43	116	139
	16%	23%	35%	32%	22%	21%	0%	19%	5%	11%	51%	50%	11%	0%	16%	26%	29%
Personnels de catégorie A	7	47	74	-	3	1		2	-	-	29	35	-	-	7	81	90
Personnels de catégorie B	15	18	26	3	-	1		2	-	4	-	-	-	-	22	20	27
Personnels de catégorie C	9	10	19	3	1	2		3	1	2	-	-	1	-	14	15	22
FILIERE SURVEILLANCE	33	52	43	4	7	7	0	7	7	2	0	0	0	0	39	66	57
	17%	16%	13%	21%	39%	37%	0%	19%	32%	4%	0%	0%	0%	0%	14%	19%	12%
Personnels de catégorie C	33	52	43	4	7	7	-	7	7	2	-	-	-	-	39	66	57
CONTRACTUELS	-	35	29	-	0	2	0	0	0		26	35	0	0		61	66
		11%	9%		0%	11%					91%	47%	0%	0%		13%	13%
TOTAL	196	326	338	19	18	19	-	36	22	54	57	70	9	16	269	446	476
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les sorties définitives des effectifs du ministère sont essentiellement dues à des départs en retraite (73 %), dont le nombre a augmenté dans deux filières sur quatre, les filières administrative (+ 31 %) et technique et enseignement (+ 59 %). L'augmentation du nombre de départs à la retraite est de + 4% sur l'ensemble du ministère.

Le nombre de sorties pour fin de contrat a augmenté de 23 % entre 2010 et 2011. Le nombre de réintégrations dans le ministère d'origine a également progressé de 78 %. Seules les sorties définitives, suite à une radiation des corps, sont en baisse de 39 %.

L'évolution du taux de sorties définitives est de + 21 % dans la filière administrative, - 13 % dans la filière scientifique, + 20 % dans la filière technique et enseignement, - 14 % dans la filière surveillance et de + 8 % pour les contractuels.

Le nombre total de sorties définitives a ainsi connu une faible augmentation de 7 % entre 2010 et 2011.

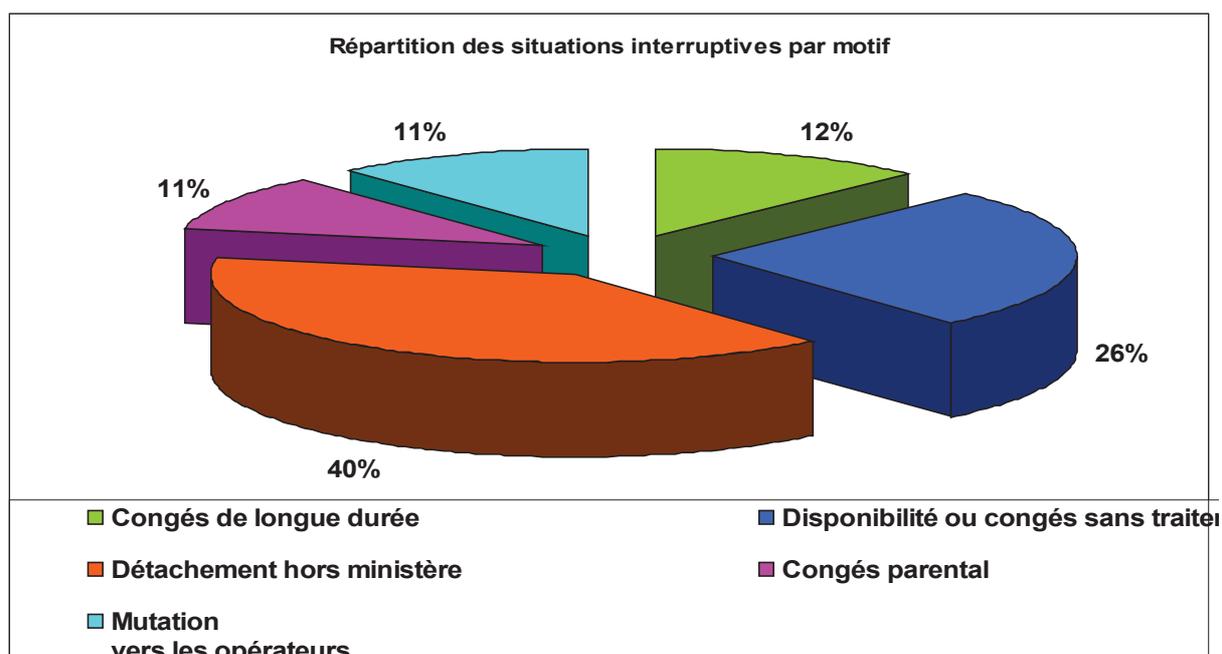


I.E.4 -Les situations interruptives

	Congés de longue durée			Disponibilité ou congés sans traitement			Détachement hors ministère			Congés parental			Mutation vers les opérateurs		Total des situations interruptives		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010	2011	2009	2010	2011
ETP																	
FILIERE ADMINISTRATIVE	17	6	11	18	12	12	38	42	34	10	8	7	3	-	83	71	64
	77%	21%	30%	72%	20%	24%	84%	46%	45%	83%	33%	24%	12%	0%	80%	31%	30%
Personnels de catégorie A	1	-	1	2	2	5	12	24	18		3	1	-	-	15	29	25
Personnels de catégorie B	3	4	2	4	5	2	6	8	6	2	-	1	3	-	15	20	11
Personnels de catégorie C	13	2	8	12	5	5	20	10	10	8	5	5	-	-	53	22	28
FILIERE SCIENTIFIQUE	5	4	7	7	13	9	7	20	24	2	5	1	22	18	21	64	59
	23%	14%	19%	28%	21%	18%	16%	22%	32%	17%	20%	3%	85%	78%	20%	28%	27%
Personnels de catégorie A	2	3	6	2	13	6	4	19	20	1	5	1	22	16	9	62	49
Personnels de catégorie B	3	1	1	5	-	3	3	1	4	1	-	-	-	2	12	2	10
Personnels de catégorie C																	
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	0	4	4	0	9	10	0	17	14	0	3	10	0	2	-	33	40
	0%	14%	11%	0%	15%	20%	0%	19%	18%	0%	12%	34%	0%	9%	0%	14%	19%
Personnels de catégorie A		2	-		6	3		11	7		1	2	-	-	-	20	12
Personnels de catégorie B		-	2		2	4		5	5		1	8	-	2	-	8	21
Personnels de catégorie C		2	2		1	3		1	2		1	-	-	-	-	5	7
FILIERE SURVEILLANCE	0	10	14	0	12	12	0	12	4	0	4	9	1	3	-	39	42
	0%	36%	38%	0%	20%	24%	0%	13%	5%	0%	15%	31%	4%	13%	0%	17%	19%
Personnels de catégorie A																	
Personnels de catégorie B																	
Personnels de catégorie C		10	14		12	12		12	4		4	9	1	3		39	42
CONTRACTUELS	0	4	1	0	15	8	0	0	0	0	5	2	0	0	-	24	11
		14%	3%		25%	16%		0%	0%		20%	7%	0%	0%	0%	10%	5%
TOTAL	22	28	37	25	61	51	45	91	76	12	25	29	26	23	104	230	216
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Une part importante des sorties provisoires des effectifs du ministère est consécutive à des détachements (40 %) ou à des mises en disponibilité ou congés sans traitement (26 %). Cette constatation est conforme aux remarques relatives aux motifs principaux de retours suite à situation interruptive.

La part de chaque motif de sorties interruptives est stable dans l'ensemble des filières entre 2010 et 2011.



I.E.5 -Les flux par autorité d'emplois

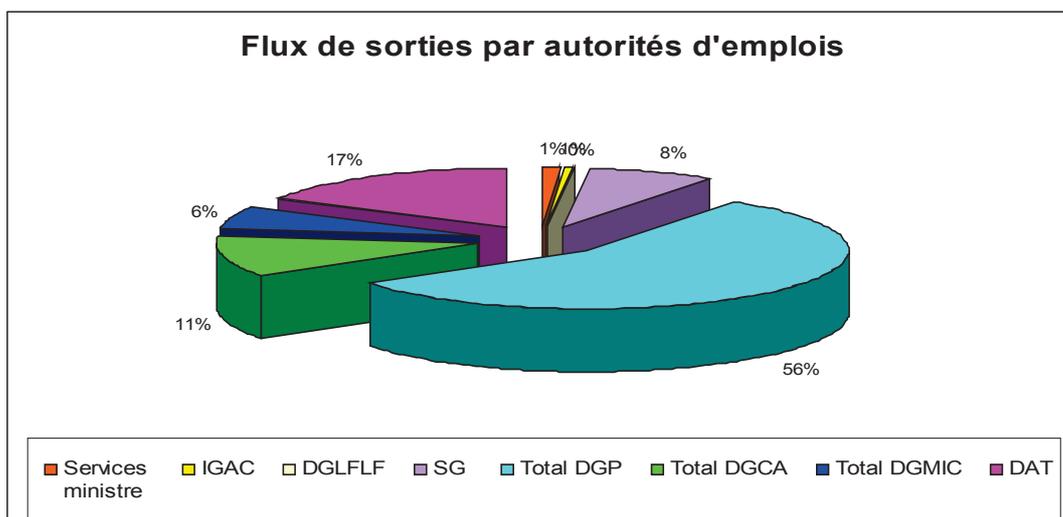
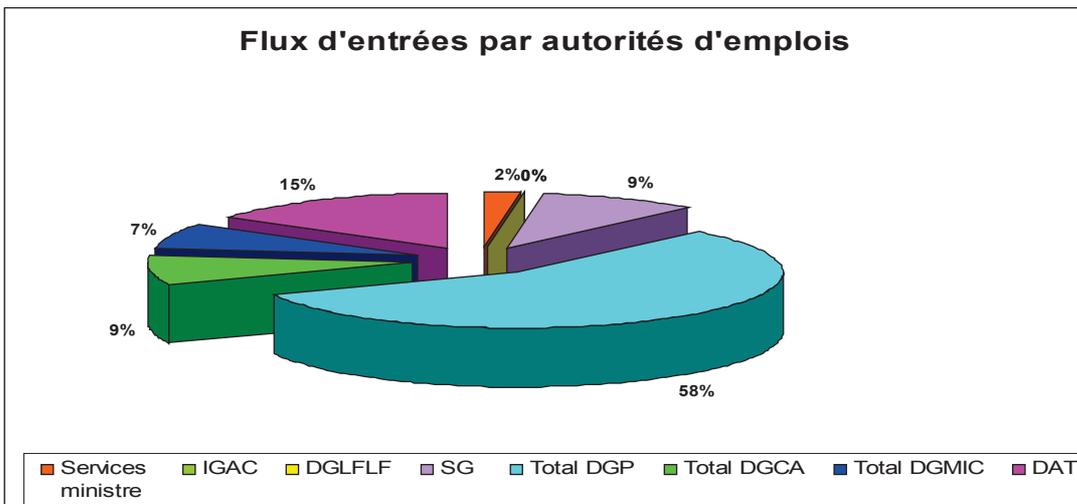
MOTIF	Services ministre	IGAC	DGLFLF	SG	DGP					DGCA				DGMIC				DAT	Total
					DGP AC	DGP AD	DGP EP	DGP SCN	Total DGP	DGCA AC	DGCA EP	DGCA SCN	Total DGCA	DGMIC AC	DGMIC BMC	DGMIC EP	Total DGMIC		
RETOUR SITUATION INTERRUPTIVE	1	0	0	15	15	10	31	27	82	2	1	2	5	3	7	4	14	26	143
CONCOURS	1	1	0	6	4	0	82	47	133	1	11	12	24	2	0	1	3	6	174
DETACHEMENT	2	0	0	13	4	1	8	13	26	4	6	0	10	3	0	0	3	31	85
CONTRAT	9	0	0	22	5	0	64	21	89	5	7	1	13	22	0	1	23	18	174
RQTH	0	0	0	1	2	0	3	7	12	0	0	0	0	1	0	0	1	12	26
Total des entrées	13	1	0	57	30	11	187	114	342	12	25	15	51	31	7	6	44	93	601
SITUATION INTERRUPTIVE	4	0	0	26	19	3	59	36	117	2	10	6	18	8	4	2	14	37	216
RETRAITE	0	4	0	16	17	6	114	44	180	15	35	7	57	3	4	10	17	65	339
AUTRE DEPART DEFINITIF	3	0	0	13	10	1	66	15	92	3	0	1	4	8	0	3	11	16	139
Total des sorties	7	4	0	55	46	10	239	95	389	20	45	14	79	19	8	15	42	118	694
Solde entrées / sorties (en ETP)	6	-3	0	2	-16	1	-52	19	-48	-8	-21	1	-28	12	-1	-9	3	-25	-93

Abréviations: - SG = secrétariat général - AC = administration centrale - AD = archives départementales - EP = établissement public
 - SCN = service à compétences nationales - BMC = bibliothèque municipale classée

La DGP regroupe la majorité des flux d'entrées et de sorties, en lien avec sa part importante dans les effectifs globaux du ministère.

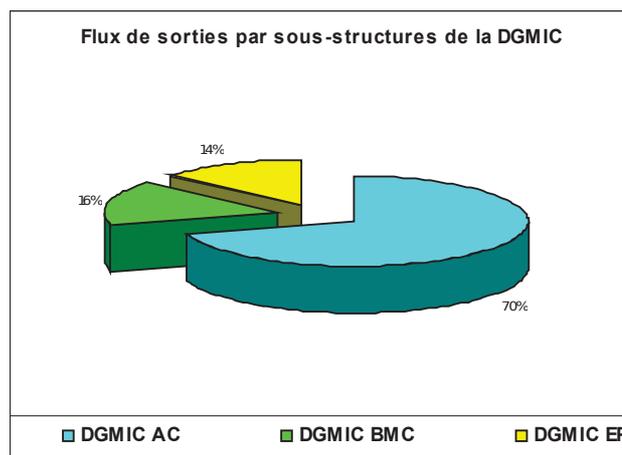
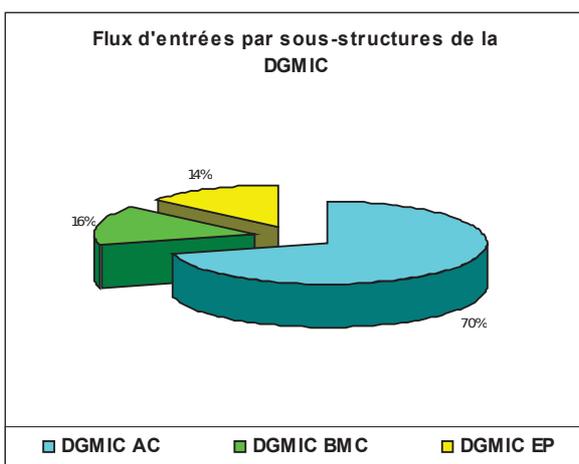
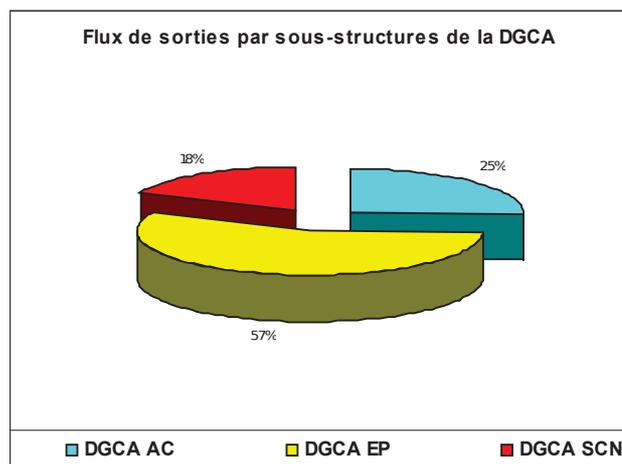
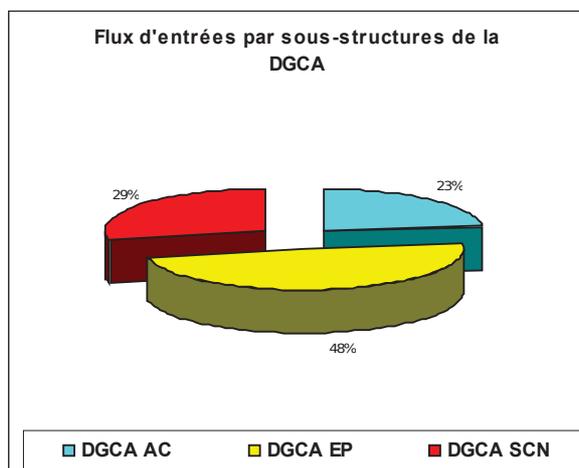
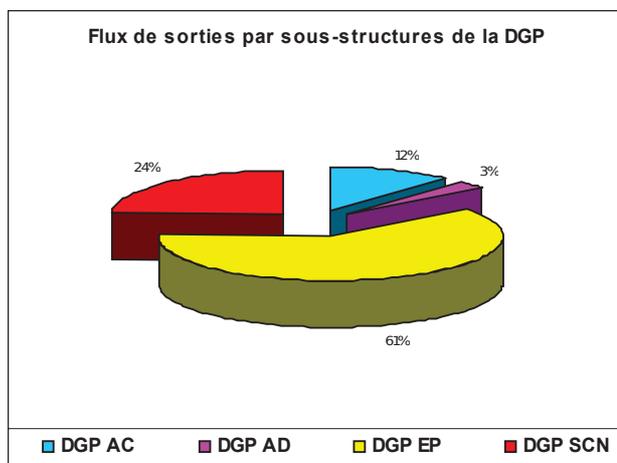
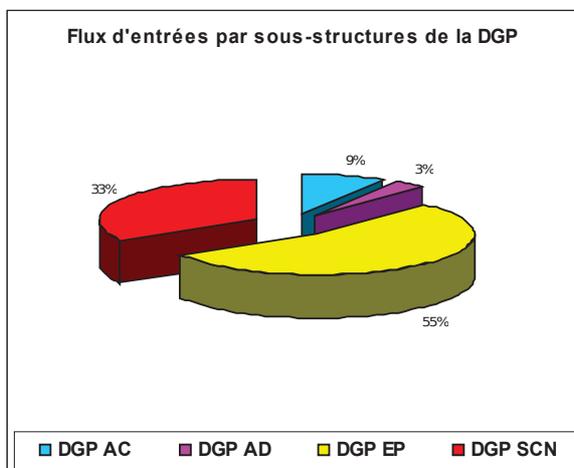
Le solde entrées / sorties est déficitaire pour la plupart des autorités d'emplois, sauf pour les services ministre, le secrétariat général et la DGMIC.

Ce tableau des flux d'entrées et de sorties ne reprend pas le volume des flux internes entre autorités d'emplois, ce qui pourrait donc modifier ces résultats.



Les flux d'entrées et de sorties ne sont pas concentrés sur le même type de sous-structure en fonction des directions métiers.

En effet, les flux d'entrées et de sorties concernent majoritairement les établissements publics de la DGP et de la DGCA, tandis qu'au sein de la DGMIC, ces flux ont concernés principalement l'administration centrale.



I.E.6 -Tableau récapitulatif des flux par filière

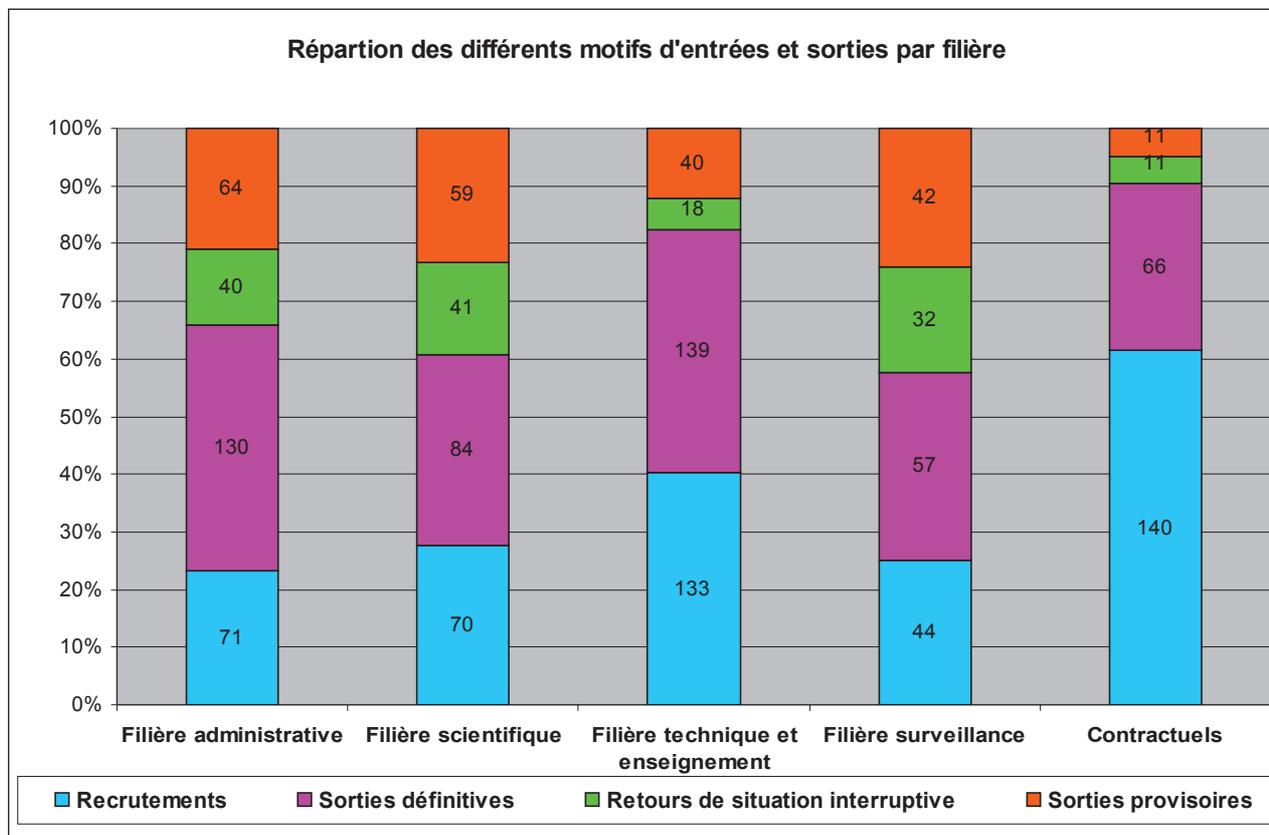
	ENTREES / SORTIES DEFINITIVES									ENTREES / SORTIES PROVISOIRES								
	Recrutements			Sorties définitives			Solde			Retours de situation interruptive			Sorties provisoires			Solde		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Filière administrative	156	113	71	109	107	130	47	6	-59	42	67	40	83	71	64	-41	-4	-24
Filière scientifique	51	48	70	78	96	84	-27	-48	-14	25	66	41	21	64	59	4	2	-18
Filière technique et enseignement	47	75	133	43	90	139	4	-15	-7	7	21	18	0	33	40	7	-12	-22
Filière surveillance	55	29	44	39	66	57	16	-37	-13	23	41	32	0	39	42	23	2	-10
Contractuels		133	140		87	66		46	74		12	11		24	11		-12	0
TOTAL	309	398	458	269	446	476	40	-48	-19	97	207	142	104	230	216	-7	-24	-74

Le solde entrées / sorties est déficitaire pour l'ensemble du ministère et pour toutes les filières, en raison d'un objectif de - 93 ETP pour le schéma d'emplois 2011.

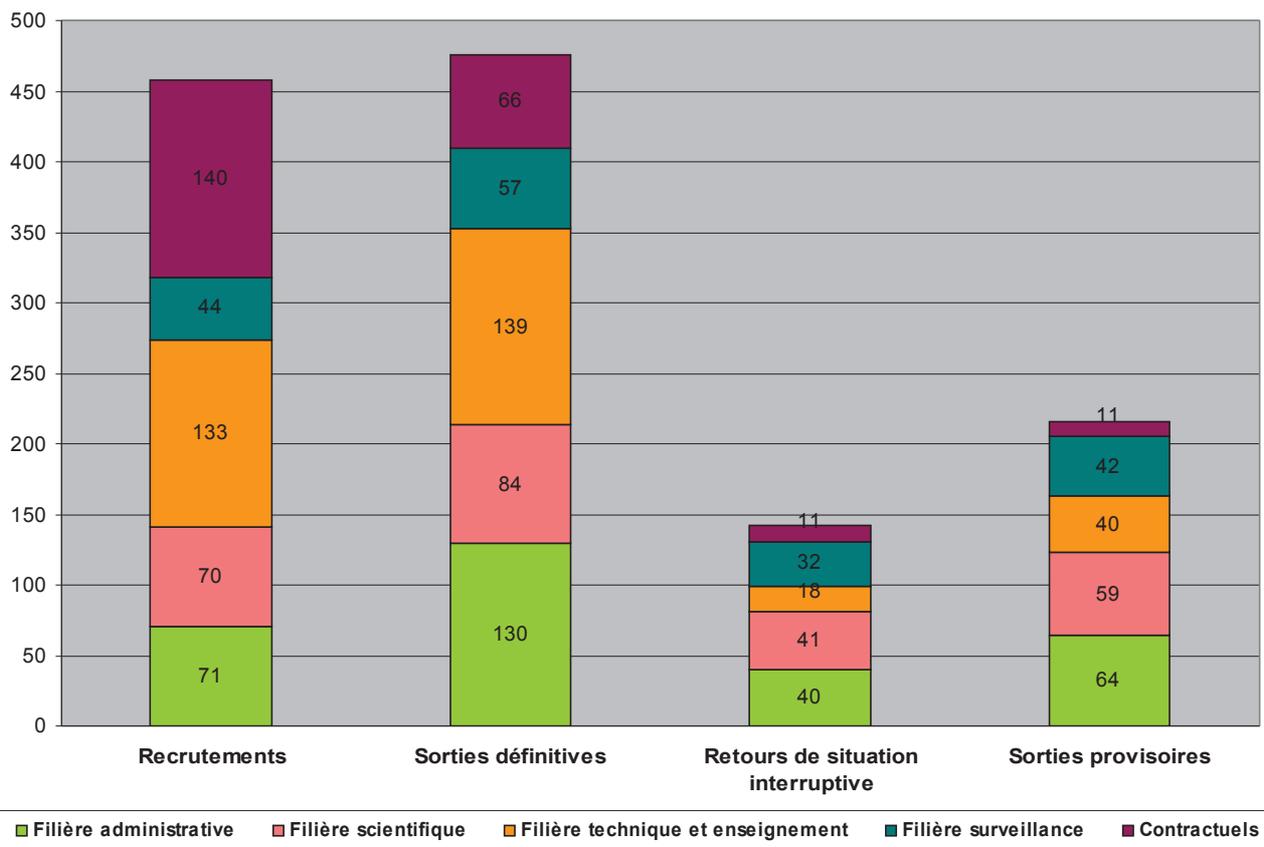
Les recrutements se sont réalisés majoritairement dans les filières technique-enseignement, et contractuels, tandis que les sorties définitives ont touché principalement les filières administrative et technique-enseignement.

Le nombre de recrutements est en augmentation constante depuis 2009 pour l'ensemble du ministère, avec une progression de plus 15 % entre 2010 et 2011. Néanmoins, les sorties définitives ont augmenté de 7 % sur la même période.

Le ratio sorties provisoires / retours de situation interruptive est respectivement de 1,07 en 2009; 1,1 en 2010 et 1,5 en 2011. Le nombre de situations interruptives augmente davantage que celui des retours.



Poids de chaque filière dans les différents motifs d'entrées et sorties



I.E.7 -Tableau récapitulatif des flux par catégorie

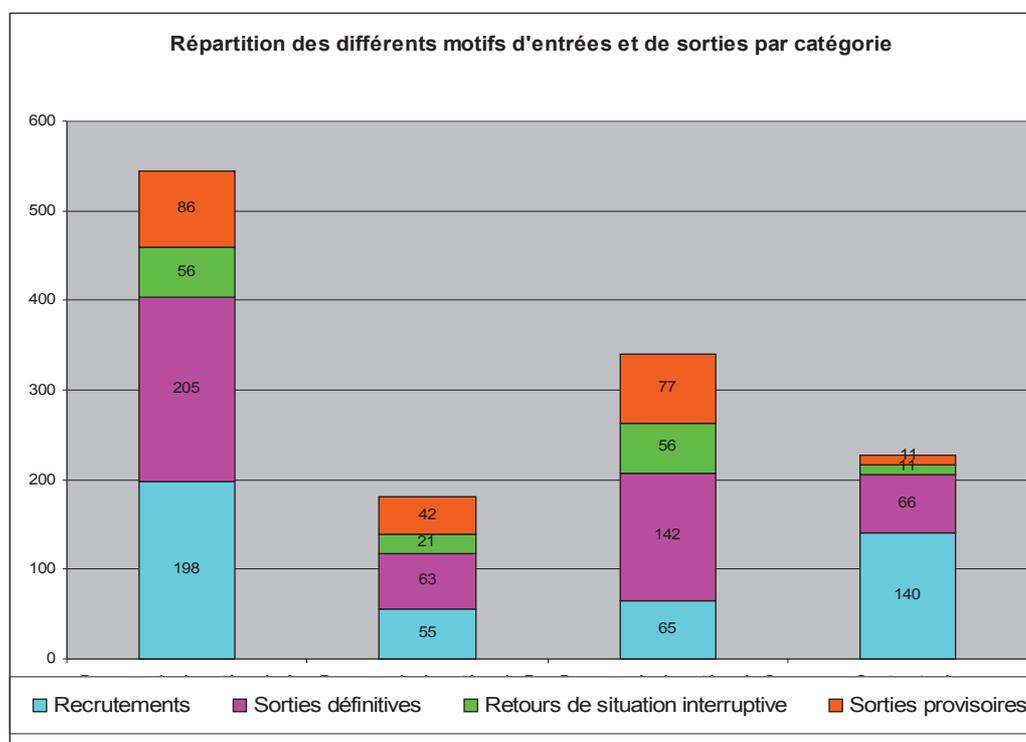
	Entrées / sorties définitives									Entrées / sorties provisoires								
	Recrutements			Sorties définitives			Solde			Retours de situation interruptive			Sorties provisoires			Solde		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Personnels de catégorie A	162	140	198	107	209	205	55	-69	-7	30	89	56	24	111	86	6	-22	-30
	55%	53%	43%	40%	47%	43%	239%	144%	39%	30%	43%	39%	23%	48%	40%	-81%	92%	42%
Personnels de catégorie B	56	40	55	62	44	63	-6	-4	-8	19	27,2	21	27	30	42	-8	-3	-21
	19%	15%	12%	23%	10%	13%	-25%	8%	44%	20%	13%	15%	26%	13%	19%	115%	12%	29%
Personnels de catégorie C	74	85	65	100	132	142	-26	-47	-77	49	77,8	56	53	66	77	-5	12	-21
	25%	32%	14%	37%	30%	30%	-114%	98%	428%	50%	38%	39%	51%	29%	36%	66%	-49%	29%
Contractuels	0	0	140	0	61	66	0	-61	74	0	12	11	0	24	11	0	-12	0
	0%	0%	31%	0%	14%	14%	0%	127%	-411%	0%	6%	8%	0%	10%	5%	0%	50%	0%
TOTAL	292	265	458	269	446	476	23	-48	-18	97	207	144	104	231	216	-7	-24	-72
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La catégorie A a bénéficié de 43 % des recrutements en 2011. Néanmoins, elle enregistre aussi 43 % des sorties définitives.

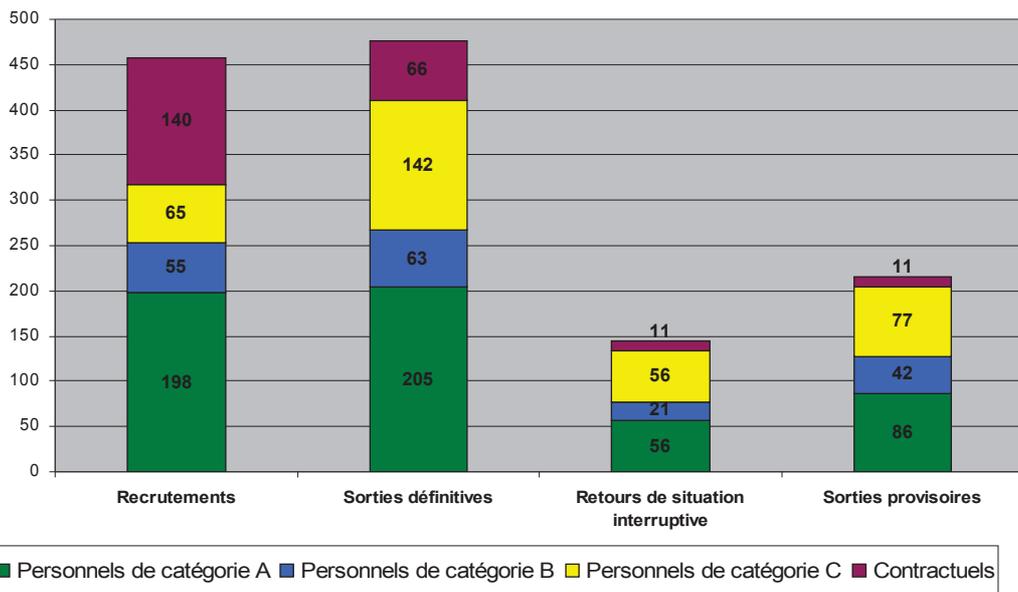
Les contractuels regroupent 31 % des recrutements et seulement 14 % des sorties définitives, ce qui explique un solde positif de + 74 ETP sur 2011.

Le remplacement des sorties définitives est assuré uniquement pour les contractuels. Néanmoins, le solde recrutements / sorties définitives est faiblement déficitaire pour les personnels de catégorie A (solde de - 7 ETP) et B (solde de - 8 ETP). Le solde recrutements / sorties définitives est fortement déficitaire sur la catégorie C (- 77 ETP). Le solde pour le ministère est de - 18 ETP, ce qui montre qu'une grande partie des sorties définitives est compensée par des recrutements externes.

D'autre part, le solde des entrées et sorties provisoires est déficitaire pour l'ensemble des catégories de personnels (- 72 ETP pour l'ensemble du ministère). Le schéma d'emplois global à - 93 ETP est ainsi réalisé en majeure partie par le solde des entrées / sorties provisoires, comme le montre également l'évolution du solde SI / RSI entre 2010 et 2011.



Poids de chaque catégorie dans les différents motifs d'entrées et sorties



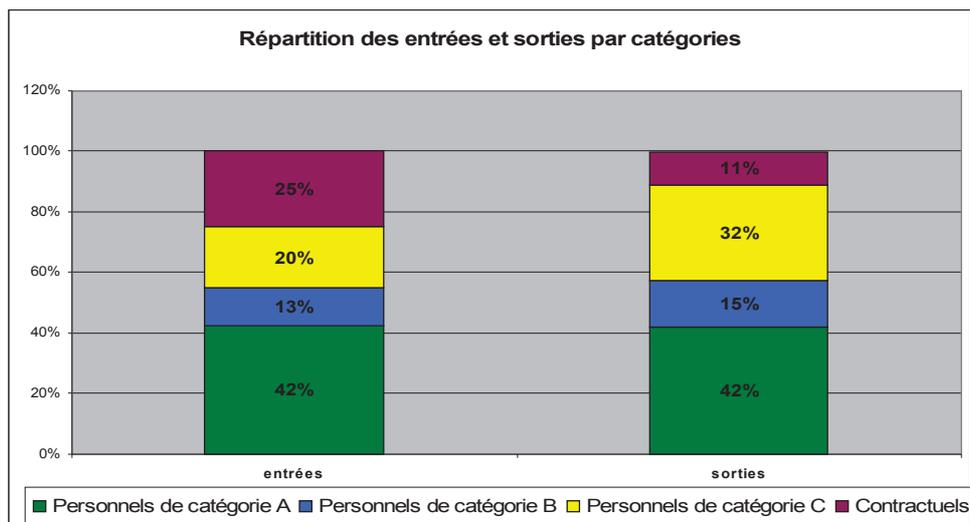
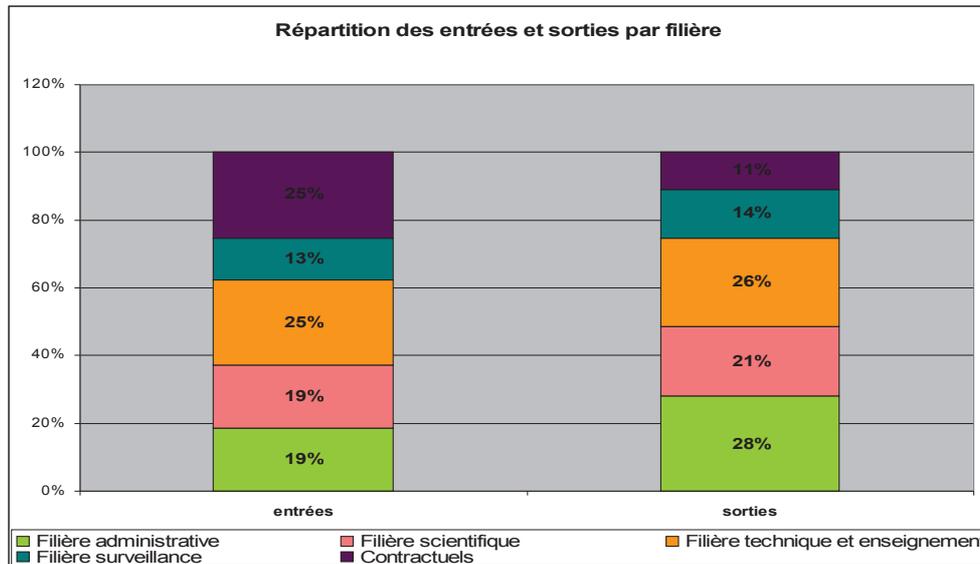
I.E.8 -Total des mouvements enregistrés par filière et catégorie

	Total des flux		
	entrées	sorties	solde
Filière administratif	111 19%	194 28%	-83
Filière scientifique	111 19%	143 21%	-32
Filière technique et enseignement	151 25%	179 26%	-29
Filière surveillance	76 13%	99 14%	-23
Contractuels	151 25%	77 11%	74
TOTAL	600	692	-93

	Total des flux		
	entrées	sorties	solde
Personnels de catégorie A	254 42%	291 42%	-37
Personnels de catégorie B	76 13%	105 15%	-29
Personnels de catégorie C	121 20%	219 32%	-98
Contractuels	151 25%	77 11%	74
TOTAL	600	692	-93

La majorité des entrées concerne la filière technique-enseignement, tandis que la majorité des sorties concerne la filière administrative.

Une part importante (42 %) des entrées et sorties porte sur les personnels de catégorie A. La catégorie B est très peu représentée dans les entrées (13 %) et les sorties (15 %). Ces deux constats expliquent la déformation de la structure des emplois au sein du ministère au profit de la catégorie A.



I.E.9 -Focus sur les concours

Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes voire de l'accomplissement de certaines études. Cependant, des concours de catégorie C sont ouverts sans conditions de diplômes.

Les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de services dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

En 2011, l'activité du pôle recrutement et parcours professionnels (service des ressources humaines) s'est intensifiée du fait de la priorité ministérielle privilégiant les recrutements par concours. Le nombre de postes ouverts a augmenté, notamment pour les concours des écoles d'architecture, et des concours ont été organisés alors qu'ils n'avaient pas été ouverts depuis plusieurs années dans la filière documentation (secrétaire de documentation et chargé d'études documentaires), ainsi que dans la filière administrative (inspecteur et conseiller de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle).

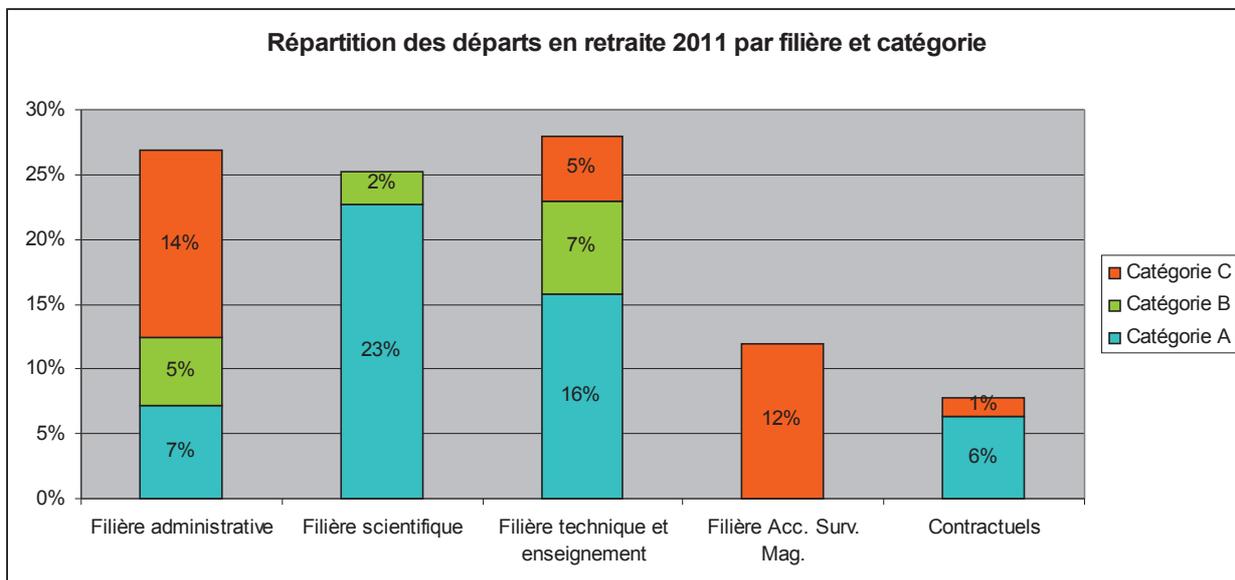
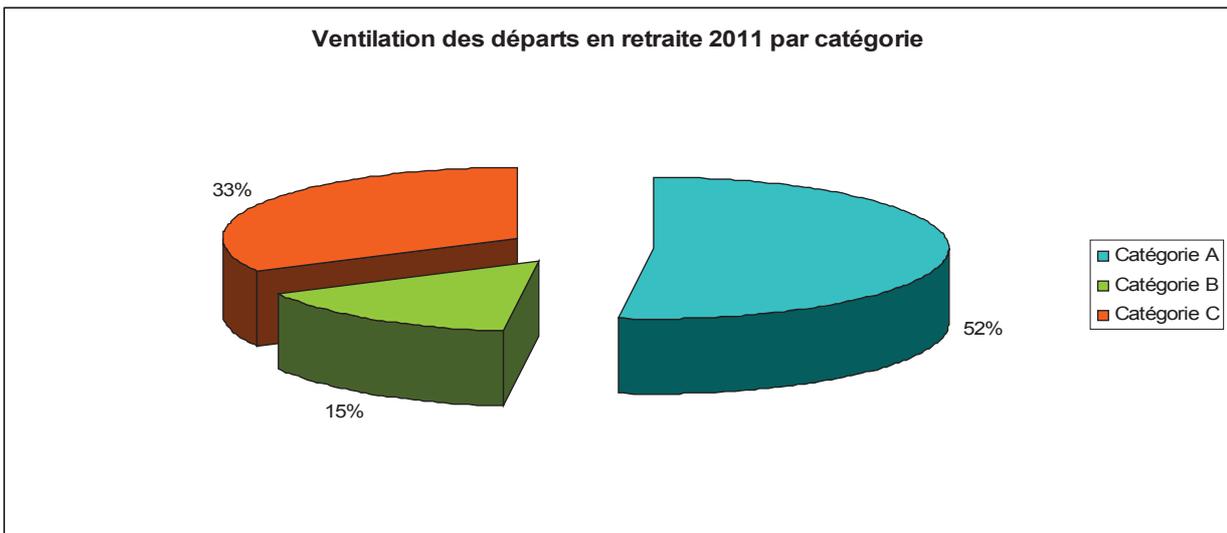
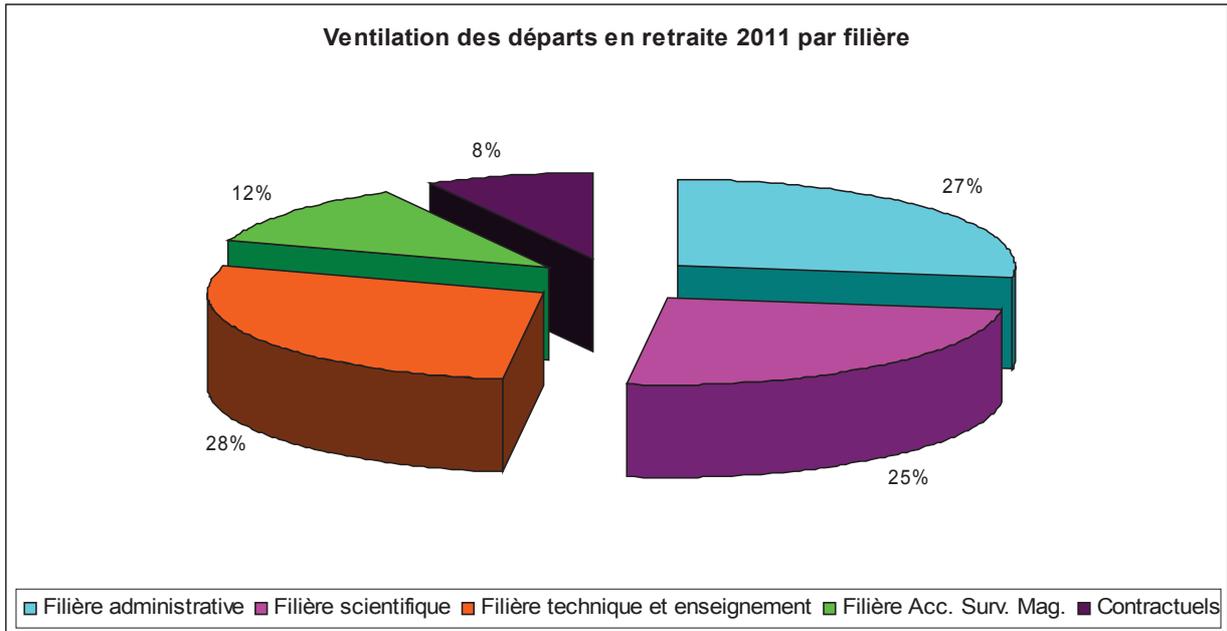
On constate également une augmentation du nombre d'inscriptions qui s'explique, outre par l'augmentation des procédures ouvertes, par la dématérialisation de la procédure (inscription via internet) et aussi par le contexte économique.

Le ministère de la culture et de la communication s'est également engagé dans la démarche de mutualisation des concours de la filière administrative (concours de secrétaire administratif) et dans le processus de délégation de la logistique à la maison des examens d'Arcueil (concours d'adjoint technique de surveillance et de magasinage), encouragés par la DGAFP.

CONCOURS OUVERTS EN 2011 (par catégorie et par corps)

CATÉGORIE A – concours externe et interne	Postes offerts	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
ICCEAAC	21	122	212	334	42	54	96	27	28	55	10	9	19
Professeur des écoles nationales supérieures d'art	11	21	163	184	21	163	184	11	25	36	2	7	9
Maître-assistant des écoles d'architecture	56	680	410	1090	412	194	606	63	23	86	24	26	50
Professeur des écoles d'architecture	8	221	246	467	166	79	245	24	11	35	6	2	8
Chargé d'études documentaires	31	281	1010	1291	128	419	547	21	78	99	7	24	31
TOTAUX CATÉGORIE A	127	1325	2041	3366	769	909	1678	146	165	311	49	68	117
CATÉGORIE B – concours externe et interne	Postes offerts	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Secrétaire administratif externe	10	CONCOURS MUTUALISÉ											10
Technicien d'art (1er semestre)	5	5	12	17	3	9	12	1	8	9	1	4	5
Technicien d'art (2ème semestre)	6	0	13	13	0	7	7	0	6	6	0	6	6
Secrétaire de documentation (hors emplois réservés)	17	326	995	1321	66	253	319	25	65	90	5	12	17
TOTAUX CATÉGORIE B	38	331	1020	1351	69	269	338	26	79	105	6	22	38
CATÉGORIE C – concours externe et interne	Postes offerts	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	TOTAL
Adjoint tech. ASM 1e cl. (hors emplois réservés)	45	795	1073	1868	359	445	804	98	136	234	19	26	45
TOTAUX CATÉGORIE C	45	795	1073	1868	359	445	804	98	136	234	19	26	45
TOTAUX CONCOURS OUVERTS EN 2011	210	2451	4134	6585	1197	1623	2820	270	380	650	74	116	200

I.E.10 -Focus sur les retraites



II -Les rémunérations et charges salariales

Cette partie consacrée aux rémunérations s'articule autour de trois tableaux.

Le premier tableau donne une présentation synthétique de la masse salariale consommée en 2011 par type de dépenses :

- Les rémunérations principales sont essentiellement constituées par le traitement indiciaire brut pour les agents indicés (titulaires et contractuels) ; elles comprennent également les rémunérations versées aux vacataires, aux collaborateurs ponctuels, aux agents en congé formation, etc.
- Les rémunérations accessoires comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement.
- Les indemnités sont entendues au sens large : majorations de traitement, nouvelle bonification indiciaire, primes mensuelles, indemnités de service fait, etc.
- Les charges patronales distinguent les contributions versées au titre du CAS Pensions pour les titulaires civils et les autres charges patronales.
- Les prestations sociales et allocations diverses comprennent le remboursement des frais de transport, les allocations de retour à l'emploi, ainsi que l'ensemble des prestations sociales facultatives.

Le second tableau fait état de la moyenne des rémunérations brutes (hors charges patronales et hors prestations sociales) par catégorie d'emploi et par corps. Les moyennes sont calculées sur la population constituée par les agents présents sur 12 mois en 2011, ce qui exclut les entrants et sortants de l'année.

Le troisième tableau détaille les mesures financées en 2011 par le biais du retour catégoriel de 50 % des économies résultant de la mise en œuvre du schéma d'emplois.

II.A.1 -La masse salariale

	Exécution 2011	Exécution 2010
Rémunérations principales	308 473 674	306 239 923
Titulaires (*)	264 639 125	252 864 364
Contractuels (hors saisonniers et occasionnel art. 6.sexies L. 2012-347 du 12 mars 2012 (*)	39 691 082	48 306 026
Contractuels saisonniers et occasionnels et vacataires	3 132 055	3 877 791
Fonctionnaires stagiaires et apprentis	459 170	700 857
Autres (Ministre, collaborateurs ponctuels, congés formation)	552 241	490 885
Rémunérations accessoires	12 120 326	12 272 496
Indemnités	59 054 129	56 788 309
Charges patronales	242 212 449	233 106 141
CAS pensions	174 390 552	165 140 363
Autres charges patronales	67 821 896	67 965 778
Prestations sociales et allocations diverses	6 552 004	6 118 036
TOTAL	628 412 581	614 524 905

(*) Les fortes variations constatées entre 2010 et 2011 sur les lignes de rémunérations principales des titulaires et des contractuels résultent de la prise en compte du remboursement des mises à disposition d'agents du ministère auprès d'autres entités appartenant ou non à l'Etat, celui-ci se traduisant par une minoration de la dépense exécutée sur le compte de rémunération principale. Ainsi, les dépenses de rémunérations principales des titulaires ont été diminuées de 99.967 euros en 2011 contre 7.237.539 euros en 2010 ; celles des agents contractuels l'ont été de 5.542.064 euros en 2011 contre 11.463 euros en 2010. Si l'on neutralise l'effet de ces remboursements, les rémunérations principales des titulaires s'élèvent à 260.101.903 euros en 2010 et à 264.739.092 euros en 2011, celles des contractuels à 48.317.489 euros en 2010 et à 46.305.539 euros en 2011.

Les crédits ouverts sur le titre 2 en loi de finances initiale 2011 étaient de 634.203.342 euros.

Quatre décrets de transfert ont affecté les crédits disponibles en gestion :

- D. n° 2011-1735 du 02 décembre 2011 au profit du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement en remboursement des rémunérations des agents mis à disposition du ministère de la culture et de la communication dans les services territoriaux de l'architecture et les écoles d'architecture : -3.679.321 euros ;
- D. n° 2011-1581 du 17 novembre 2011 au profit des services du Premier ministre en tant que contribution à la création de la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication : -168.500 euros ;
- D. n° 2011-1897 du 19 décembre 2011 au profit de la mission des régimes sociaux et de retraite : -573.000 euros ;
- D. n° 2011-1884 du 14 décembre 2011 en provenance du ministère du travail, de l'emploi et de la santé en remboursement de la mise à disposition d'un agent du ministère de la culture et de la communication en tant que délégué du Préfet de Haute Garonne pour les quartiers prioritaires : +60.000 euros.

Un montant de 274.144 euros a par ailleurs été annulé en loi de finances rectificative afin d'ajuster les compensations dues aux collectivités territoriales au titre de la prise en charge des services de l'inventaire général du patrimoine culturel transférés en 2007.

Un mouvement de fongibilité vers les crédits hors titre 2 d'un montant de 720.000 euros a en outre été réalisé en tant que provision destinée à la compensation de la décentralisation de l'inventaire.

L'ensemble de ces mouvements a porté les crédits ouverts à 628.441.998 euros.

La dépense totale de l'année 2011 s'est élevée à 628.412.581 euros. Le solde de fin de gestion 2011

s'établit à 29.417 euros (0,005 % de la LFI).

Les rémunérations principales des titulaires ont augmenté en 2011 sous l'effet d'un taux de GVT positif élevé (+1,9 % en 2011 contre +1,7 % en 2010). Cette augmentation résulte également de la volonté du ministère de privilégier le recours aux agents titulaires par rapport aux agents contractuels.

La diminution des rémunérations accessoires est essentiellement due à la suppression de la nouvelle bonification indiciaire dans les corps ayant bénéficié de la mise en place de la prime de fonctions et de résultats.

Les indemnités progressent en raison de plusieurs facteurs : l'attribution d'une prime de 100 euros aux agents des catégories B et C, la mise en place de la prime de fonctions et de résultats (part fonctions pour le corps des attachés et parts résultats pour les administrateurs civils et les directeurs de l'administration territoriale de l'Etat), les revalorisations indemnitaires attribuées aux architectes urbanistes de l'Etat et aux corps techniques des métiers d'art et des bâtiments de France, l'augmentation de la dépense liée aux rachats de jours CET. Ce poste comprend également les indemnités pour départ volontaire.

L'augmentation de la ligne "prestations sociales et allocations diverses" résulte des modifications introduites par les décrets n°2010-676 et 2010-677 sur la prise en charge des frais de déplacement des agents entre leur résidence et leur lieu de travail.

II.A.2 -Les coûts moyens présents

Catégorie d'emploi	Corps	TIB, IR, SFT (1)	Autres rémunérations d'activité (2)	Primes	Rémunérations d'activité 2011	Rémunérations d'activité 2010
administrative	Inspecteurs généraux des affaires culturelles	68 752	1 166	35 119	105 037	107 188
	Inspecteurs et conseillers de la création (ICCEAAC)	39 014	535	8 582	48 132	48 230
	Emplois fonctionnels	54 833	756	37 051	92 640	89 516
	Administrateurs civils	50 571	422	33 936	84 928	83 638
	Attachés	33 963	354	11 817	46 134	45 207
	Secrétaires administratifs	24 066	117	5 668	29 850	28 982
	Adjoints administratifs	19 933	47	4 335	24 314	23 819
	Infirmières	28 689	0	3 902	32 592	32 684
	Contractuels	37 789	252	751	38 792	38 552
		28 719	188	5 801	34 708	34 163
scientifique	Conservateurs généraux du patrimoine	64 269	741	13 248	78 257	76 767
	Conservateurs du patrimoine	40 976	284	7 299	48 558	48 423
	Architectes urbanistes de l'Etat	42 350	193	16 820	59 363	58 699
	Chargés d'études documentaires	31 894	82	5 799	37 774	37 009
	Secrétaires de documentation	23 961	58	3 936	27 955	27 938
	Ingénieurs de recherche	41 337	607	6 950	48 894	48 174
	Ingénieurs d'études	34 060	301	5 350	39 710	38 894
	Assistants ingénieurs	26 675	143	3 949	30 767	30 035
	Techniciens de recherche	24 516	139	3 977	28 631	28 314
	Conservateurs généraux de bibliothèque	61 539	467	10 506	72 511	72 130
	Conservateurs de bibliothèque	41 635	302	6 366	48 303	48 511
	Bibliothécaires	31 071	301	4 320	35 692	35 909
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	26 260	43	3 450	29 753	29 933
	Assistants de bibliothèque	21 609	0	3 705	25 313	24 528
		37 513	249	7 492	45 253	44 923
surveillance	Adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage	19 085	37	5 172	24 294	23 977
	Magasiniers de bibliothèque	20 941	16	4 567	25 524	25 688
		19 117	36	5 162	24 315	24 010
technique et d'enseignement	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	29 377	442	6 848	36 667	36 094
	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	23 463	91	5 859	29 413	28 844
	Adjoints techniques d'Etat	20 079	94	3 812	23 984	23 639
	Professeurs des écoles d'architecture	53 092	31	280	53 402	52 864
	Professeurs des écoles d'art	36 320	30	1 765	38 116	38 311
	Maîtres assistants	38 536	78	301	38 915	40 613
	Maîtres assistants associés	27 568	0	25	27 593	27 295
	Chefs de travaux d'art	30 818	433	5 188	36 438	35 257
	Techniciens d'art	23 932	28	4 122	28 082	27 477
		29 458	99	3 187	32 745	32 721
MINISTERE		28 936	150	5 361	34 447	34 245

(1) Traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement

(2) Nouvelle bonification indiciaire, majorations de traitement

Ces montants ne comprennent pas les charges patronales.

De 2010 à 2011, les rémunérations brutes toutes filières confondues ont augmenté de 202 euros en moyenne (+ 0,6 %). Cette moyenne renferme des évolutions diverses entre filières d'emploi (filière administrative : + 1,60 % ; filière scientifique : + 0,73 % ; filière surveillance : + 1,27 % ; filière technique et d'enseignement : + 0,07 %) et entre corps au sein d'une même catégorie.

L'évolution de la moyenne des rémunérations brutes est d'une analyse complexe car elle résulte des effets conjugués de nombreux facteurs : glissement-vieillesse-technicité (GVT), mesures générales, mesures catégorielles statutaires et indemnitaires, évolution démographique, etc.

Le taux de GVT positif de l'année 2011 s'est élevé à 1,94 % en moyenne avec des disparités entre filières d'emploi (filière administrative : 1,76 % ; filière scientifique : 2,42 % ; filière technique et d'enseignement : 1,88 % ; filière surveillance : 1,32 %). Les mesures statutaires et indemnitaires sont présentées au point II.A.3.

II.A.3 -L'exécution du retour catégoriel

Nature de la mesure (*)		Montant hors CAS Pensions
Effets extension en année pleine des mesures 2010	Mise en place d'un nouveau cadre de gestion pour les agents non titulaires	185 000
		185 000
Promotion de grade (modification du taux promu-promouvables)	Adjoint administratifs principaux de 2 ^{ème} classe et de 1 ^{ère} classe ; adjoints techniques principaux de 1 ^{ère} classe ; maîtres-assistants de classe exceptionnelle	35 534
		35 534
Transformations d'emplois (requalification)	Adjoint administratifs en secrétaires administratifs ; secrétaires administratifs en attachés	63 009
		63 009
Indemnitaires	Prime de fonctions et de résultats (part résultats) : administrateurs civils et DATE	132 721
	Prime de fonctions et de résultats (part fonctions) : attachés	382 800
	Revalorisation du régime indemnitaire des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle	58 333
	Revalorisation du régime indemnitaire des architectes urbanistes de l'Etat	175 000
	Revalorisation du régime indemnitaire des corps techniques des métiers d'art et bâtiments de France	232 200
	Parts variables des agents non titulaires	234 655
	Prime Chorus	29 546
	Prime Ministre	562 928
		1 808 183
TOTAL 2011		2 091 726

(*) Ces mesures ne concernent que les agents rémunérés sur le budget de titre 2 du ministère de la culture et de la communication.

III -Les conditions de santé et de sécurité

III.A -La médecine de prévention

Au delà des missions qu'il convient de rappeler, la médecine de prévention se structure et s'organise au sein du ministère sur des axes et des moyens qui ont été posés dans le cadre du comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) du 26 novembre 2010.

Missions

La médecine de prévention est régie par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique .

Les textes réglementaires assoient le rôle de conseil du médecin de prévention tant à l'égard de l'administration que de l'agent et de ses représentants.

Son rôle est également préventif, il a en effet pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Il doit consacrer à sa mission sur le lieu de travail des agents au moins un tiers du temps consacré aux consultations.

Dans le cadre de ce « tiers temps », il établit une fiche des risques professionnels sur un site. Il est dans le même cadre consulté sur les projets de travaux et d'aménagement des locaux ainsi que sur l'acquisition de nouveaux outils impactant les conditions de travail. Il siège de droit en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et est également associé aux actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Au titre de ses missions vis-à-vis des agents, le médecin de prévention n'intervient qu'après l'embauche. Il reçoit régulièrement l'agent en consultation. En fonction de la situation de l'agent ou des risques auxquels il peut être exposé cette visite intervient à rythme annuel ou quinquennal. Cette consultation est établie dans l'intérêt de l'agent. Elle est obligatoire. Sur certains postes, elle est même essentielle pour valider l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions.

La connaissance du site, des conditions de travail et de la santé de l'agent peuvent amener le médecin à l'issue d'une consultation, à préconiser l'aménagement d'un poste de travail. Cette préconisation peut également intervenir dès la première consultation d'un agent en situation de handicap nouvellement embauché. Depuis le décret du 28 juin 2011, un refus de l'administration d'aménager le poste d'un agent suite à une préconisation médicale doit être présenté au comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail compétent.

Il convient de rappeler que le médecin de prévention comme un médecin traitant est astreint au secret médical.

Organisation

Le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) assure la couverture de médecine de prévention des agents en s'appuyant sur les trois dispositifs suivants :

- le service de médecine de prévention du ministère:

Implanté aux "Bons Enfants", le pôle de médecine de prévention du bureau de l'action sociale et de la prévention composé de quatre médecins et quatre infirmières couvre l'ensemble des agents en poste en administration centrale ou en service à compétence nationale sur Paris et en Île-de-France

- le conventionnement avec les ministères financiers:

Initié dès 2003, un partenariat s'est tissé avec le ministère des finances sur le fondement d'une convention. Cette convention à titre onéreux permet d'assurer le service de suivi de médecine de prévention pour la grande majorité des agents en poste en région qu'ils soient positionnés en direction régionale des affaires culturelles (DRAC), en service territorial de l'architecture et du patrimoine (STAP) ou en service à compétence nationale (SCN).

- le conventionnement ponctuel et en dernier ressort avec des services de médecine inter-entreprises :

Il arrive qu'en région la couverture assurée par les médecins du ministère des finances présente quelques lacunes plus ou moins durables. Un médecin quittant ses fonctions peut en effet ne pas être remplacé immédiatement. Aussi le BASP, en lien étroit avec les responsables de la structure concernée, a-t-il pris en charge et conclu à ce jour huit conventions avec des services de médecine inter-entreprises pour compenser des carences durables sur quelques départements et garantir la continuité d'un suivi de médecine de prévention.

Ce périmètre de couverture (administration centrale, DRAC, STAP, SCN) relève directement du secrétariat général.

Dans le cadre du CHSM du 26 novembre 2010, une clarification des relations avec les établissements publics administratifs (EPA) d'Île-de-France a été avancée. Comme pour tout EPA, l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28/05/1982 implique qu'il appartient au chef d'établissement d'assurer la médecine de prévention pour les agents placés sous sa responsabilité et ce quel que soit leur statut (agents titulaires État, comme agents non titulaires État ou EP).

Plusieurs EPA en ont déjà tiré les conséquences en créant en leur sein un service de médecine de prévention ou en passant des accords avec des services de médecine inter-entreprises. Les médecins de prévention du ministère ne sont fondés à intervenir régulièrement auprès des agents des EPA, dans le cadre d'un conventionnement entre le ministère et l'EPA concerné.

Quatre conventions de ce type ont pu être signées en 2011 qui lient le ministère à l'opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC), l'institut national du patrimoine (INP), l'école nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD) et la cité nationale de l'histoire de l'immigration (CNHI).

Commentaires et observations du médecin de prévention sur son activité clinique

Les médecins de prévention tiennent à ce que l'ensemble des agents bénéficie de la même attention en particulier pour le premier examen.

Souvent les agents n'en voient pas l'intérêt, confondent cet examen avec la visite qu'ils ont passée auprès d'un médecin agréé dans le contexte de leur recrutement.

Un effort d'information a été poursuivi pour préciser leurs spécificités, à savoir une visite centrée sur l'activité professionnelle en cours, mais aussi l'activité passée et parfois à venir.

L'évocation de la possibilité d'une recherche d'un autre poste de travail se rencontre tout particulièrement dans le cadre de visite dite « à la demande ».

Les médecins de prévention sont restés particulièrement attentifs aux demandes de visite, de la part des agents et de la hiérarchie.

A noter pour 2011, 237 « nouveaux dossiers ». Ce terme recouvre soit des nouveaux arrivants au ministère, soit des agents ayant une nouvelle affectation.

En 2011, dans le service de médecine de prévention des Bons Enfants, 220 consultations dites "consultation de souffrance au travail" ont été effectuées.

Ce sont des consultations particulièrement complexes. Leur durée moyenne est de 90 minutes voire plus dans certaines situations aiguës.

En d'autres termes, le temps passé pour une consultation de souffrance au travail correspond au temps passé pour trois ou quatre visites médicales réglementaires. De plus, une première consultation de souffrance au travail donne lieu à un suivi médical systématique.

Les rendez-vous téléphoniques avec les agents en difficulté n'ont pas été comptabilisés dans ce rapport.

Pour mémoire, rappel de la procédure mise en place par l'équipe médicale devant une suspicion de souffrance au travail.

Devant une suspicion de souffrance au travail, l'équipe des médecins de prévention travaille de la manière suivante :

1 - Face à une alerte collective, quelle qu'en soit la porte d'entrée, les médecins de prévention travaillent en binôme. Le médecin en charge du service est aidé par un collègue. Ils reçoivent individuellement les agents qui le désirent, il n'est pas exclu qu'ils décident de rencontrer en « colloque singulier » (ie individuellement) l'ensemble des agents du service.

Chaque consultation se conclut par une évaluation avec l'aide d'un outil, choisi au préalable (grille Institut National de Recherche et de Sécurité - INRS).

La durée moyenne prévue pour chaque consultation est d'une heure, en pratique elle est de 90 minutes.

Les médecins de prévention croisent ensuite leurs approches, afin de conclure ensemble sur le point consultation. Ils sont alors en capacité de faire le lien avec le travail et ses conditions, lorsque ce lien existe. Ils rencontrent ensuite les responsables afin d'entendre ce qu'ils comprennent de la situation et éventuellement leurs difficultés propres. De la même façon, ils rencontrent les organisations syndicales. Les médecins rédigent ensemble leurs conclusions.

2 - En ce qui concerne les demandes individuelles, les médecins de prévention travaillent avec des modalités voisines.

Il se peut en effet qu'ils se sentent démunis face à des agents qui, souvent par peur, leur demandent de « surtout ne rien dire », que ce sentiment de peur soit justifié ou non.

Ils se doivent de respecter leur volonté; cependant il est aussi de la responsabilité des médecins d'alerter afin de toujours préserver la santé des agents. Lorsqu'ils diagnostiquent une souffrance en lien avec le travail, si malgré leurs efforts ils n'arrivent pas à tranquilliser les agents, à distance de la consultation dans le temps, ils effectuent une étude de poste et/ou une visite des locaux. Les médecins de prévention convoquent aussi l'ensemble des agents du service concerné, en binôme, afin de savoir s'ils retiennent (ou non) une problématique collective.

Cette distance dans le temps ainsi que l'approche collective, contribuent à la confidentialité.

Les visites à la demande dites de « souffrance au travail » sont nombreuses. Elles sont chronophages.

C'est une donnée qui a contribué à modifier l'activité de l'équipe de médecine de prévention.

Par ailleurs, les urgences désignent les visites spontanées des agents au service de médecine de prévention prises en charge par le médecin de prévention.

Le service de médecine de prévention en lien avec les établissements de soins et les médecins traitants orientent les agents si besoin.

Dans certains cas, les agents ne sont pas en capacité de se rendre par leurs propres moyens aux rendez-vous médicaux et les personnes de leur entourage sont dans l'impossibilité de les accompagner.

Dans ce sens, un système de taxi a été mis en place en liaison avec le bureau du fonctionnement des services. Ainsi en 2011, sept agents ont pu bénéficier de ce service rapide et sécurisant pour tous.

Examens médicaux effectués pour le personnel de l'Administration Centrale

Année 2011	Nombre
Examens médicaux périodiques	457
Examens pour agents non soumis à surveillance particulière (Surveillance Médicale Quinquennale)	243
Examens pour agents soumis à surveillance médicale particulière :	
- pour risques professionnels (Surveillance Médicale Spéciale)	105
- du fait de leur état physiologique, physique ou mental (Surveillance Médicale Particulière)	109
Examens non périodiques	460
Visites de pré-reprise et de reprise (après CLM, CLD, CGM, maternité)	19
Visites de pré-reprise demandées par l'agent	3
Visites occasionnelles	259
● à la demande de l'agent (VDA).....	116
● à la demande du médecin de prévention (VDM).....	129
● à la demande de la hiérarchie (VDH).....	14
Urgences (y compris accidents travail & trajet)	179
Total des examens cliniques	917

Pour les agents hors administration centrale (agents des SCN, de la DRAC et des STAP d'Île-de-France et de quelques EPA non dotés de service de médecine de prévention pour lesquels l'équipe ministérielle est intervenue en subsidiarité) reçus dans le service de médecine de prévention des Bons Enfants, les médecins de prévention ont assuré 764 visites médicales dont :

- 339 visites réglementaires ,
- 425 visites médicales autres : à la demande de l'agent (VDA), à la demande de la hiérarchie (VDH), à la demande du médecin (VDM)...

Ces visites ont dépassé le périmètre défini pour le service de médecine de prévention ministériel dans le cadre du CHSM du 26 novembre 2010. L'équipe a été particulièrement mobilisée en 2011 sur certains établissements publics d'Île-de-France non dotés de service de médecine de prévention.

III.B -La médecine statutaire

L'examen de situations particulières liées à la santé des fonctionnaires peut induire au terme du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 des conséquences statutaires pour les agents concernés.

Le comité médical et la commission de réforme sont les deux instances qui sont sollicitées dans ces processus.

Le fonctionnaire peut être placé en :

1) **congé de longue maladie (CLM)**, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle.

2) **congé de longue durée (CLD)** , après avis du comité médical, lorsque le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis).

3°) **reclassement professionnel pour inaptitude physique**

L'agent de la fonction publique dont l'état de santé est altéré peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail conforme à son état physique.

Lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, il peut bénéficier d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique.

Le reclassement s'effectue sur un autre emploi du même grade, sur un emploi relevant d'un autre grade du même corps ou cadre d'emplois ou sur un emploi relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois.

L'agent non titulaire de l'état peut être placé en :

1) **congé de grave maladie** quand il est constaté que sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité et qu'un traitement et des soins prolongés sont nécessaires et que cette maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

2) **invalidité des agents non titulaires**

L'agent non titulaire dont l'invalidité résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnels et réduit sa capacité de travail, peut bénéficier d'une pension d'invalidité.

Accidents du travail

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident qui survient à un salarié du fait ou à l'occasion de son travail.

Est également considéré comme accident du travail, l'accident de trajet qui survient à un salarié pendant le trajet entre sa résidence et son lieu de travail, ou son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

La maladie professionnelle

Est reconnue comme maladie professionnelle :

- l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles et contractée dans les conditions précisées à ces tableaux (délai entre la fin de l'exposition au risque et la 1^{ère} constatation médicale de la maladie, durée minimale pendant laquelle le salarié a été exposé au risque, accomplissement de travaux susceptibles de provoquer la maladie),
- ou l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles qui n'a pas été contractée dans les conditions précisées à ces tableaux mais pour laquelle il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime,
- ou une maladie ne figurant pas aux tableaux des maladies professionnelles mais pour laquelle il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qui a entraîné une incapacité permanente du salarié d'au moins 25 % ou son décès.

Dans les deux derniers cas, la Sécurité sociale reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

L'avis favorable ou défavorable du comité à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie s'impose à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

III.B.1 -Les comités médicaux

Le comité médical ministériel examine la situation des agents en poste en région parisienne (sauf Seine-et-Marne). En province et en Seine-et-Marne, c'est le comité départemental du lieu de résidence administrative de l'agent qui peut être saisi.

C'est sur leur proposition qu'un agent peut être placé en congé longue maladie, longue durée voire en retraite pour invalidité.

En 2011, la situation de 454 agents a été suivie par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) pour le comité médical ministériel correspondant à 1 130 examens de dossiers en comité.

CLM, CLD, et CGM préconisés par le comité médical central en 2011					
	CLD	CLM	CGM	Autres	Total
Filière administrative (1A)	18	29	9	13	69
Filière scientifique et enseignement (1S)	5	3		2	10
Filière technique et métiers d'art (1T)	33	68		46	147
Louvre	19	40	6	27	92
BNF	18	24	16	14	72
Divers	2	4	52	8	66
Total	95	168	83	110	456

Abréviations : CLM : congé de longue maladie ; CLD : congé de longue durée ; CGM : congé de grave maladie

Dossiers examinés par le comité médical central

	1 A	1 S	1 T	BNF	LOUVRE	DIVERS	CR	TOTAL
JANVIER	17	1	18	20	26	16	2	100
FÉVRIER	20	3	29	14	16	15	3	100
MARS	13	1	32	20	18	11	3	98
AVRIL	14	1	30	9	23	7	0	84
MAI	19	2	27	18	25	15	2	108
JUIN	14	4	28	14	16	19	3	98
JUILLET	18	2	32	16	28	12	3	111
AOÛT								
SEPTEMBRE	18	7	36	20	20	22	2	125
OCTOBRE	9	1	28	18	27	15	4	102
NOVEMBRE	15	1	36	16	22	8	7	105
DÉCEMBRE	12	3	27	14	18	25		99
TOTAL	169	26	323	179	239	165	29	1130

Relevés des conclusions du comité médical central en 2011

Admission des candidats aux emplois publics : constatations d'ordre médical	-
Apte au poste	20
Congés maladies (prolongations et réintégrations après 12 mois de congés consécutifs)	53
Congés longue maladie, congés grave maladie, congés longue durée (octroi, prolongation, réintégration)	349
Temps partiel thérapeutique	94
Aménagement des conditions de travail après un congé ou une disponibilité	12
Mutation	3
Disponibilité d'office pour raisons de santé	17
Inaptitude après congé de grave maladie	2
Reclassement dans un autre emploi	6
Cure, autres ...	-
TOTAL	556

III.B.2 -Les commissions de réforme

Placée auprès de l'administration centrale, la commission de réforme ministérielle examine la situation des agents titulaires en poste en Île-de-France sauf ceux de Seine-et-Marne.

En région, le périmètre de compétence des commissions est également départemental.

Les commissions de réforme rendent des avis notamment sur l'imputabilité au service des accidents dont peuvent être victimes les agents titulaires dans l'exercice de leur mission sur le lieu de travail, à l'occasion d'une mission ou sur leur trajet domicile-travail. Elles se prononcent également sur la reconnaissance des maladies professionnelles voire sur la détermination d'une éventuelle invalidité temporaire.

En 2011 la commission de réforme ministérielle a examiné 172 dossiers dont 144 dossiers au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles directement instruits par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention).

Dossiers examinés par la commission de réforme Paris-IdF en 2011 (hors accidents du travail)

Accidents de service ou trajet avec arrêt de travail supérieur à 15 jours	-
Imputabilité au service de la maladie professionnelle	-
Reconnaissance et détermination du taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité	-
Infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et la preuve de leur imputabilité au service	-
Octroi d'un mi-temps thérapeutique après accident du travail	-
Coordination	4
Mise à la retraite pour invalidité après CLM ou CLD	21
Tierce personne	3
Octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre	-
TOTAL	28

III.B.3 -Les accidents du travail et les maladies professionnelles

La finalité du recensement ministériel est liée au cadre de sa restitution :

Ces données sont présentées chaque année en CHSCT ministériel dans le cadre duquel cette enquête a notamment vocation à alimenter la réflexion sur l'élaboration du plan annuel de prévention.

Elle ne peut et ne doit pas être confondue avec l'analyse des accidents du travail qui incombe également aux CHSCT locaux où l'analyse de détail des causes d'un accident, voire une enquête, peut déterminer la mise en œuvre de mesures rapides, directes et concrètes de prévention.

L'enquête menée sur l'année 2011 s'inscrit dans l'approche méthodologique initiée l'an dernier en étendant encore son périmètre et en étoffant les données exploitées. Cette refonte s'inscrit dans un contexte de cessation de l'enquête interministérielle menée par la DGAFP jusqu'en 2008, s'inscrit dans le cadre de la préfiguration de l'office national de la paie (ONP) qui a largement conditionné la trame de recensement des accidents et prend en compte les préconisations du rapport de Xavier Roy restitué au dernier CHSCTM de 2010 sur « le suivi des accidents du travail et maladies professionnelles dans les services du ministère de la culture et de la communication ».

L'enquête a été lancée dès l'été 2012 et porte sur les accidents du travail ayant fait l'objet d'une déclaration et reconnus comme tels entre le 1er janvier et le 31 décembre 2011.

La très grande majorité des structures démarchées ont répondu même si de très nombreuses relances et demandes de précisions ont souvent été nécessaires. Cette enquête se fonde sur des données déclaratives et parfois lacunaires, notamment sur les effectifs, qui ont pu être complétées grâce au concours du bureau de l'emploi et de la rémunération (service des ressources humaines).

Certaines approches et données recensées restent bien évidemment permanentes tout en méritant d'être rappelées :

1 Typologie des accidents

Les accidents de service sont distingués des accidents de trajet. Les maladies professionnelles sont recensées à part.

Les accidents de service sont les accidents dont sont victimes les agents titulaires ou non titulaires pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission sont considérés comme des accidents de service dans la mesure où ils interviennent dans le cadre des obligations professionnelles de l'agent, quand bien même ce dernier est en déplacement.

Les accidents de trajet font l'objet d'un recensement spécifique, ils surviennent lors d'un parcours entre le lieu de travail et le domicile ou le lieu de restauration de l'agent aux heures normales.

Les maladies professionnelles sont distinguées des deux cas précédents. Il s'agit de maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle et qui sont reconnues comme telles par la commission de réforme. Ces maladies figurent sur l'un des tableaux de maladies professionnelles prévus par le code de la sécurité sociale. Elles sont recensées au titre de leur année de reconnaissance.

2 Catégories de personnels

les catégories de personnels recensés comprennent :

les personnels de bureau,

les personnels enseignants,

les personnels d'atelier-terrain-laboratoire,

La catégorie autres reste significative pour le ministère de la culture et de la communication car elle comprend les personnels de la filière accueil, surveillance et magasinage.

3 Formules de calcul de certains indicateurs

Taux de fréquence = (Nombre d'accidents avec arrêts / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

Indice de fréquence = (Nombre d'accidents avec arrêts/effectif salarié) x 1 000

Taux de gravité = (Nombre de journées perdues par incapacité temporaire / nombre d'heures travaillées) x 1 000

Indice de gravité = (sommes des taux d'incapacité permanente / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

Nombre d'heures = 1600 heures par agent à temps plein

Cette enquête n'a pas l'ambition et surtout pas les moyens de couvrir l'ensemble des champs d'analyses possibles.

Elle s'attachera à souligner les principaux phénomènes et tendances qui, compte tenu de la méthodologie nouvelle, gagneront à être analysés dans le temps.

Les trois premiers tableaux présentés en CHSCTM - trop denses pour pouvoir être publiés dans le présent bilan - concernent :

- les effectifs couverts,
- le nombre d'accidents par filière et par sexe des victimes,
- le nombre d'accidents par filière et par catégorie.

Chacun d'eux restitue ces données par groupes de services présentés sous une typologie à la fois juridique (administrations centrales, services déconcentrés, SCN et EP) et fonctionnelle pour les EP (groupes musées, enseignement et autres).

Le périmètre de cette enquête est cette année, conformément aux souhaits exprimés, plus large que les années précédentes. 113 entités et 24 376 personnes physiques et 23 148 ETPT sont ainsi couverts en 2011.

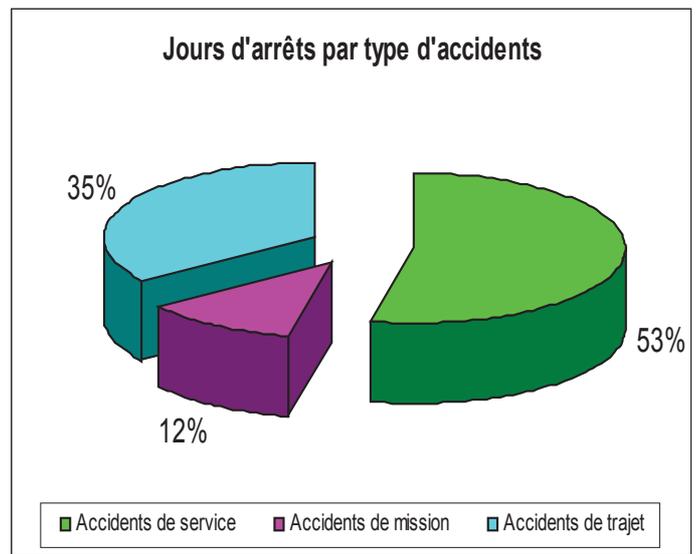
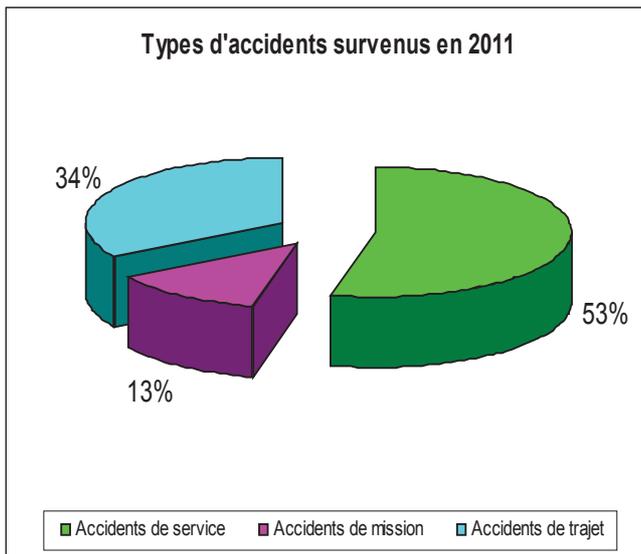
1) Le nombre d'accidents et d'arrêts consécutifs

Accidents et jours d'arrêt de travail					
Nombre d'accidents de l'exercice 2011					nombre de jours d'arrêt de l'exercice
type d'accident	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	décès	total	
travail stricto sensu	193	276	0	469	6 623
accidents de mission	49	62	0	111	1 476
s/t accidents du travail	242	338	0	580	8 099
accidents de trajet	106	189	0	295	4 288
Total	348	527	0	875	12 387

Un total de 875 accidents du travail ont été recensés en 2011 pour 12 387 jours d'arrêts.

2) Par type d'accidents la répartition apparaît comme suit :

	Accidents de service	Accidents de mission	Accidents de trajet
Totaux	469	111	295
Avec arrêt	276	62	190
Sans arrêt	193	49	105

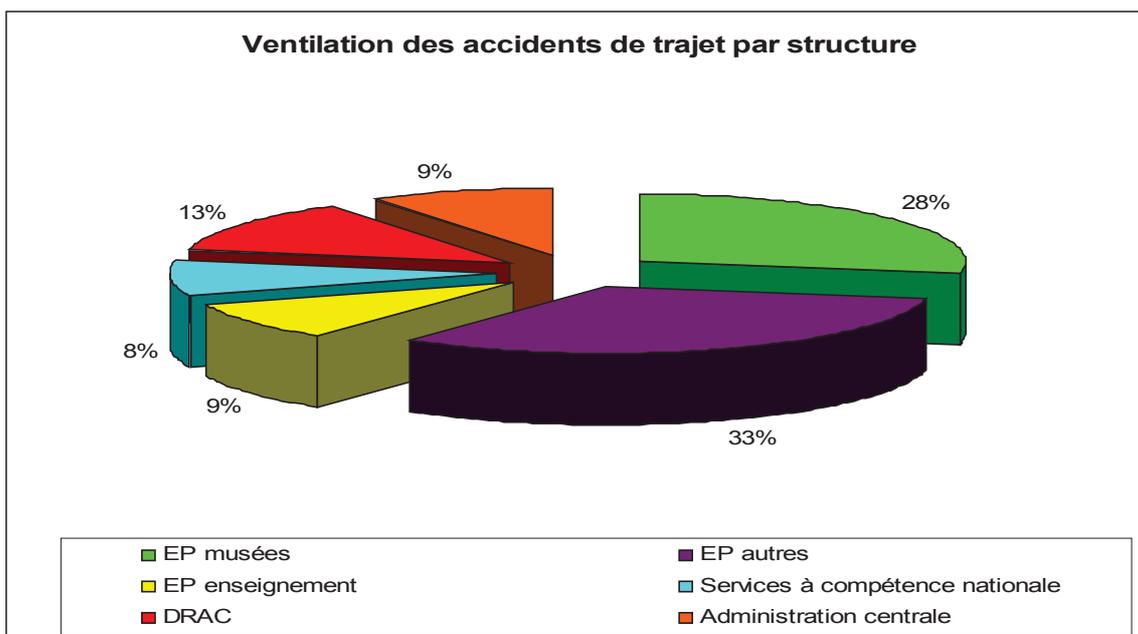


Les **accidents du travail (accidents de missions compris)** représentent les deux tiers du total et les **accidents de trajet un tiers**. Le nombre de jours d'arrêts par type d'accident correspond à cette proportion.

Cette proportion d'accidents de trajet déjà soulignée comme importante reste aussi complexe à expliquer que difficile à prévenir.

Ils se répartissent comme suit par structure d'emploi :

Structure	Accidents de trajet
EP musées	83
EP autres	95
EP enseignement	27
Services à compétence nationale	25
DRAC	38
Administration centrale	27



3) Fréquence et gravité des accidents

Fréquence et gravité des accidents		
Type d'accident	Année 2011	
	Indice de fréquence	Taux de gravité
travail stricto sensu	11,32	0,18
accident de mission	2,54	0,04
s/total accidents du travail	13,86	0,22
accidents de trajet	7,75	0,12
Total	21,62	0,33

Fréquence et gravité des accidents du travail et de trajet en 2011 peuvent être mises en relation avec les données suivantes restituées sur la période 2001-2008 :

Fréquence et gravité des accidents du travail et de trajet au MCC				
Type d'accident	Indice de fréquence		Taux de gravité	
	Travail + missions	trajet	Travail + missions	trajet
MCC Période 2001-2008	16,2	7,8	0,23	0,11
MCC Année 2011	13,86	7,75	0,22	0,12

Il ressort de cette répartition un équilibre qui se confirme sur la durée.

4) Nombre d'accidents selon l'activité et la catégorie

Le tableau présenté ci-dessous décline les seuls accidents du travail (accidents de trajets exclus) selon la catégorie (A, B, C) et selon l'activité principale déclinée sur quatre possibilités : *bureau*, *enseignement*, *atelier-terrain-laboratoire*, et *autre* intégrant à titre principal les personnels de surveillance.

Nombre d'accidents du travail, hors accidents de trajet, selon l'activité et la catégorie de l'agent										
Type d'activité	titulaires				non titulaires				autres	TOTAL
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL		
bureau	43	24	43	110	3	3	1	7	55	172
enseignement	1	0	0	1	2	0	0	2	1	4
atelier-terrain-laboratoire	9	42	36	87	2	1	4	7	144	238
autres	2	11	116	129	0	0	2	2	31	162
total	55	77	195	327	7	4	7	18	231	576

Type d'activité	titulaires				non titulaires				autres	TOTAL
	%A	%B	%C	TOTAL	%A	%B	%C	TOTAL		
bureau	39%	22%	39%	110	43%	43%	14%	7	32%	172
enseignement	100%	0%	0%	1	100%	0%	0%	1	25%	4
atelier-terrain-laboratoire	10%	48%	41%	87	29%	14%	57%	7	61%	238
autres	2%	9%	90%	129	0%	0%	100%	2	19%	162
total	17%	24%	60%	327	39%	22%	39%	18	40%	576
%				57%				3%	40%	100%

A	B	C	Autres
62	81	202	231
11%	14%	35%	40%

L'utilisation d'une rubrique « autre » est essentiellement le fait de Versailles, du CMN, du CNAC-GP et surtout de l'INRAP. Elle dépasse probablement les ouvriers d'État et stagiaires en intégrant des agents contractuels pour lesquels l'employeur n'a pas pu déterminer d'équivalent catégoriel. Elle contribue à brouiller les proportions qui peuvent être néanmoins rapprochées de la ventilation des effectifs par filières et catégories extraite du bilan social 2011.

Filière administrative			Filière scientifique			Filière technique et enseignement			Filière Acc. Surv. Et Mag.			Agents non titulaires			Total		
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
25%	21%	54%	85%	15%	0%	45%	37%	18%	0%	0%	100%	74%	13%	13%	43%	19%	38%

Les personnels de catégorie A qui représentent 43 % des effectifs titulaires et non titulaires ont ainsi 11% d'accidents.

Les personnels de catégorie C qui représentent 38 % des effectifs ont 35% d'accidents.

Les personnels sans équivalent catégoriel ont 40% des accidents.

5) Fréquence des accidents selon l'activité, le statut et le sexe

Fréquence des accidents du travail, hors accidents de trajet, selon l'activité et le statut de l'agent		
Type d'activité	indice de fréquence titulaires	indice de fréquence non titulaires
	Année 2011	Année 2011
bureau	4,43	2,38
enseignement	0,04	0,08
Atelier-terrain-laboratoire	3,4	6,07
autres	5,49	1,68
Total	13,37	10,21

L'indice de fréquence des agents titulaires culmine à 5,49 pour l'activité des agents de surveillance. Pour les agents non titulaires c'est l'activité atelier-terrain-laboratoire qui correspond à l'indice de fréquence le plus fort avec 6,07.

Fréquence des accidents selon l'activité et le sexe (hors accidents de trajet)		
Type d'activité	Indice de fréquence femmes	Indice de fréquence hommes
	année 2011	année 2011
bureau	5,7	1,35
enseignement	0,04	0,12
Atelier-terrain-laboratoire	3,65	6,11
autres	3,48	3,16
Total	12,88	10,74

La proportion de femmes au sein du ministère correspond à 52% pour 48% d'hommes. L'indice de fréquence le plus important pour ces derniers correspond à l'activité atelier-terrain-laboratoire avec 6,11. Ils représentent 69% des effectifs de cette activité. L'indice de fréquence le plus important pour les femmes correspond à l'activité bureau avec un indice de 5,7. Elles représentent 74% des effectifs de cette activité.

6) Nature des accidents : conséquences, fréquence et gravité

Conséquences des accidents par nature de l'accident (travail et trajet)					
Nature accident	Nombre d'accidents		Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'accidents mortels	Nb total d'accidents
	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail			
Chute de personne	157	258	5 903	0	415
Chute d'objet	5	6	177	0	11
Manutention	27	70	1 486	0	97
Heurt	49	42	536	0	91
Projection	7	4	35	0	11
Contact-exposition	14	5	85	0	19
Explosion	0	0	0	0	0
Accident de la route	27	40	1 218	0	67
Agression	8	18	812	0	26
Autres	54	84	2 135	0	138
Total	348	527	12 387	0	875

Les chutes de personnes, les accidents catégorisés « autres » et les accidents de manutention sont les plus importants en nombre comme en jours d'arrêt.

En nombre moyen de jour d'arrêt par accident, ce sont les agressions qui arrivent en tête avec une moyenne de 31,23 jours d'arrêts par accidents, suivis des accidents de la route avec 18,18 jours, puis des chutes d'objets avec 16,09 jours.

Fréquence et gravité des accidents selon la nature de l'accident (travail et trajet)		
Nature de l'accident	Année 2011	
	Nombre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité
chute de personne	17,02	0,16
chute d'objet	0,45	0,09
manutention	3,95	0,04
heurt	3,73	0,01
projection	0,45	0
contact-exposition	0,78	0
explosion	0	0
accident de la route	2,75	0,03
agression	1,07	0,02
autres	5,66	0,06
Total	22,77	0,33

7) Maladies professionnelles

Contrairement à l'accident du travail et à l'accident de trajet, il n'existe pas de définition légale générale de la maladie professionnelle. On peut toutefois indiquer qu'elle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

Les maladies professionnelles figurent sur des tableaux spécifiques qui les recensent. Chacun de ces tableaux précise également les conditions à remplir pour une reconnaissance : délai de prise en charge, durée d'exposition au risque le cas échéant et liste de travaux effectués.

Pour une prise en charge de la maladie, trois conditions doivent être réunies :

- la maladie doit être inscrite sur l'un des tableaux,
- l'agent doit apporter la preuve de son exposition au risque, la liste des travaux est fixée par le tableau et peut être indicative ou limitative,
- la maladie doit avoir été constatée par un médecin dans un certain délai prévu par les tableaux et débutant à la fin de l'exposition au risque.

La démarche de reconnaissance implique l'examen par un médecin expert agréé dont les conclusions sont examinées en commission de réforme.

16 maladies professionnelles recensées ci-dessous ont été reconnues en 2011 (10 en 2010).

Une en DRAC, une en administration centrale, une au Louvre, une à Versailles, une à la BNF, deux au CMN, quatre en école d'architecture et cinq, soit près du tiers, au mobilier national.

Nombre, fréquence et gravité des maladies professionnelles					
Type de maladie	N° de la maladie	Nbre de maladies reconnues	Nbre jours d'arrêts de travail	Nbre de maladies pour 100 000 agents	Nbre de jours d'arrêt pour 100 000 agents
Affection péri-articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail	Tableau n°57	14	961	57,43	3942,4
Affection professionnelle consécutive à l'inhalation de poussières d'amiante	RG 30	1	0	4,1	0
Surdité provoquée par les bruits lésionnels	RG42	1	0	4,1	0

8) Incapacités permanentes partielles suite à un accident ou à une maladie professionnelle

L'incapacité permanente partielle (IPP) est un pourcentage exprimant l'importance des séquelles qui subsistent définitivement et qui diminuent la capacité physique d'une personne qui a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ce taux d'invalidité est évalué à partir de la date de consolidation sur le fondement d'une consultation auprès d'un expert agrée puis examiné en commission de réforme. Cette date correspond à la période à partir de laquelle l'état de la personne est considéré comme permanent (lorsqu'elle ne reçoit plus de soins ou que les seuls soins qu'elle reçoit ont pour but d'empêcher l'aggravation de son  tat).

Un taux supérieur à 10% ouvre droit au versement d'une rente.

13 suites d'accidents ou de maladies professionnelles ont occasionné des IPP en 2011 :

AT ET MP AYANT ENTRAINE UNE IPP EN 2011										
Structure établissement	Statut	Type activité	Type AT	N° MP régime général	Déjà accidenté	Taux IPP	Reprise	Consolidation	Nb jours d'arrêt	âge
CMN	NON TIT	autre	MP	57	non	5%	oui		179	46
LOUVRE	TIT C	autre	SERVICE	-	oui	1%	oui	oui	0	62
	TIT C	autre	TRAJET	-	non	1%	oui	oui	0	41
	TIT B	atelier	MP	57 A	non	5%	non	oui	251	52
	TIT B	atelier	SERVICE	-	oui	1% + 3% (2009)	oui	oui	48	45
	TIT C	atelier	SERVICE	-	oui	2%	oui	oui	86	34
	TIT C	atelier	SERVICE	-	non	1%	oui	oui, avec séquelles	22	55
	TIT C	bureau	TRAJET	-	oui	3%	oui	oui	9	47
	TIT B	atelier	TRAJET	-	2 AT 2002, 2003, 2006	3% + 5% INV ANT	oui	oui	99	42
	TIT C	atelier	SERVICE	-	oui	5% (AT 2007)	oui	oui	0	59
DGCA	TIT A	bureau	TRAJET	-	non	1%	oui	oui	47	55
POMPIDOU	NON TIT CDI	bureau	SERVICE	-	2 AT 2009, 010	4%	non		270	60
INHA	TIT A	bureau	TRAJET	-	non	7%	oui	oui	23	57

Un suivi assuré sur cette trame et selon cette méthodologie à compter de l'année 2011 permettra d'enrichir au fil des ans les analyses d'évolution du phénomène sur le périmètre ministériel, en attendant le rétablissement de l'enquête interministérielle par la DGAFP pour disposer d'une possibilité de comparaison avec d'autres département ministériels.

III.C -Les comités d'hygiène et de sécurité

La nouvelle organisation du ministère implique une évolution de la structuration des comités techniques paritaires (CTP).

L'article 32-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982 implique que les CHS sont impactés par cette évolution.

En effet, l'existence d'un CHS s'impose et a pour vocation d'assister le CTP couvrant le même périmètre sur tout sujet relatif à l'hygiène et la sécurité .

Un examen commun par l'inspection d'hygiène et de sécurité et le bureau de l'action sociales et de la prévention (BASP), éclairé par la DGAFP, a permis de valider une proposition de structuration et d'architecture des CHS.

Les lignes fondatrices et directrices de cette proposition découlent de l'article 32-1 du même décret. Elles constituent le guide de cette proposition et en garantissent la lisibilité.

Ces lignes directrices sont au nombre de trois. Un CHS spécial peut être créé lorsque :

- A) un regroupement d'agent dans un même immeuble ou ensemble d'immeubles le rend nécessaire ;
- B) un risque professionnel le justifie ;
- C) au moins 50 agents sont concernés .

Enfin seule la création d'un comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) est obligatoire.

A partir de ces axes réglementaires, trois CHS sont mis en place au niveau central et ministériel :

1) Le **CHS Central** est confirmé avec l'évolution de son périmètre.

Il connaît, dans la nouvelle configuration, des conditions de travail des agents d'administration centrale installés aux Bons Enfants (DGPAT, DGMIC, SG), Pyramides (DGPAT, DGLFLF), rue Beaubourg (DGCA), Saint Cyr (SDSI), Valois, rue du Renard et rue de Louvois. La composante « archives » de la DGPAT n'est pas comprise dans son ressort (cf. ci-dessous).

2) Un **CHS « Patrimoines »** se substitue aux CHS DMF et DAPA qui examinaient les conditions des travail des agents en postes dans leurs SCN respectifs non dotés de CHS propres.

L'existence d'une unique direction des patrimoines permet la création de ce seul CHS, examinant les conditions de travail au sein des SCN relevant de la DMF et de la DAPA (desquels pourraient être soustraits le DRASSM et le LRMH voir ci-dessous).

3) Un **CHSCT « Métiers des Archives »** à la fois fondé sur l'axe métier (vocation interministérielle) mais également sur une logique du bâti (Francs bourgeois et autres) connaîtra des sujets aussi bien propres aux agents des archives d'administration centrale (sauf à ce qu'ils intègrent les BE) que des agents en poste en SCN.

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 et sa circulaire d'application du 8 août 2011 s'inscrivent en droite ligne de l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 et des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social.

Les innovations du décret et de la circulaire se conjuguent pour promouvoir une véritable culture de prévention dans le secteur public.

La politique de prévention des risques professionnels, les acteurs impliqués et les instances qui l'orientent s'en trouvent impactés.

Les acteurs de la prévention :

Le décret positionne le **médecin de prévention**, assisté des infirmiers, comme coordonnateur du service de santé au travail dont la nature pluridisciplinaire est posée.

Les **inspecteurs santé et sécurité au travail** reçoivent une formation spécifique et une lettre de mission à leur entrée en fonction. Leur libre accès aux locaux des services de leur ressort et à la documentation qui les concerne est conforté.

Le décret ouvre la possibilité d'instaurer deux niveaux d'agents de prévention, les **assistants de prévention** peuvent ainsi voir leur action coordonnée par un **conseiller de prévention** dans la mesure où l'importance des risques ou des effectifs le justifie. Ils reçoivent également à leur nomination, comme c'était déjà le cas au sein du ministère, une lettre de mission.

Du Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT):

S'il reste une instance consultative, le CHSCT connaît, par rapport au CHS, plusieurs évolutions majeures.

Composition :

Dans la droite ligne de la réforme des anciens comités techniques paritaires qui deviennent comités techniques, auprès desquels ils sont toujours positionnés et qu'ils assistent, les CHSCT connaissent également une importante évolution de leur composition.

Les membres et autres acteurs présents en séance :

- le président du CHSCT reste la personne ayant autorité sur la structure et les agents placés dans le ressort du CHSCT,
- il est assisté du responsable ayant autorité en gestion des ressources humaines,
- les représentants du personnel siègent pour un mandat de quatre ans, les suppléants peuvent assister aux séances,
- le médecin de prévention assiste au CHSCT,
- ainsi que l'agent de prévention,
- l'inspecteur santé et sécurité au travail est convié,
- le président peut également se faire assister en tant que de besoin par le ou les représentants exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et intéressés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité,
- le secrétaire administratif du comité assiste aux débats en vue d'établir le procès verbal.

Focus sur le Secrétaire du CHSCT

Parmi les représentants du personnel est nommé un secrétaire de CHSCT. La durée de ses fonctions relève du choix des organisations représentatives du personnel dans la limite du mandat. Il est consulté par le président sur l'établissement de l'ordre du jour en amont de chaque CHSCT et conserve un regard sur la rédaction du procès verbal établi par le secrétariat administratif du comité désigné par le président.

Fonctionnement :

Le champ de compétence

L'environnement physique du travail, les conditions dans lesquelles il est exercé, la construction et l'aménagement des sites restent des sujets abordés en CHSCT. Peuvent désormais être examinées des questions relatives à la durée et à l'organisation du travail sur lesquelles le comité technique reste également compétent.

Périodicité des réunions

Le CHSCT se réunit désormais au moins trois fois par an (contre deux fois minimum pour le CHS) .

Le vote

Seuls les représentants du personnel titulaires participent désormais au vote.

Rôle, attributions et prérogatives du CHSCT

Dans le cadre de sa mission d'observation et d'analyse des situations de travail le CHSCT peut proposer des actions en matière de prévention des risques professionnels.

Il dispose d'un droit d'accès et de visite des locaux dans l'exercice de ses missions.

Le décret confirme le droit d'enquête du CHSCT sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et crée la possibilité du recours à l'expertise agréée en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité au travail.

Le décret a été mis en application dès sa parution et après un travail concerté sur le règlement intérieur des instances, les premiers CHSCT ministériel et d'administration centrale ont pu être réunis dès le dernier trimestre 2011.

III.C.1 -Les réunion des comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel s'est réuni trois fois (26/05/2011, 07/10/2011 et 13/12/2011)

Les principaux points examinés ont été :

- la grille de suivi des travaux,
- l'information sur l'organisation de la médecine de prévention et de l'inspection d'hygiène et de sécurité,
- le projet de formation sur les risques psychosociaux,
- le rapport d'activité de l'inspection d'hygiène et de sécurité pour l'année 2010,
- les jurisprudences récentes sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics,
- la transformation des CHS en CHSCT et leurs principaux changements,
- la souffrance au travail au musée d'Orsay,
- le bilan national d'activités 2010 du service de médecine de prévention,
- le bilan des risques psychosociaux au ministère et présentation de la formation de janvier 2012,
- le bilan du séminaire du 5 juillet 2011 et présentation de la journée inter régionale ACMO organisée à Lyon,
- le projet de charte e-mails,
- la présentation des conclusions et préconisations du rapport réalisé par l'inspection générale de l'administration du ministère sur la souffrance au travail au centre des monuments nationaux (CMN),
- le règlement intérieur,
- le bilan ministériel concernant l'amiante,
- le recensement des personnes handicapées,
- le programme national de prévention des risques pour l'année 2012,
- et enfin le bilan 2010 des CHS.

Le comité d'hygiène et de sécurité d'administration centrale s'est réuni quatre fois (02/02/2011, 22/03/2011, 30/06/2011, et 04/10/2011).

Les principaux points examinés ont été :

- la présentation du programme des travaux d'aménagement du hall dans l'immeuble des bons-enfants,
- la réorganisation spatiale du service des ressources humaines dans le cadre de la mise en place du PESE,
- la proposition d'accompagnement du centre de ressources RH par le service de médecine de prévention,
- les principaux changements entre CHS et CHSCT,
- l'information amiante à St Cyr,
- l'analyse des accidents du travail entre juillet 2010 et juillet 2011,
- les suites réservées aux visites des locaux post déménagement 2012,
- et la présentation du DUERP.

IV -Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale

IV.A.1 - Bilan de l'action sociale

Dotation 2011			
224-01 (titre 2)		224-02 (titre 3)	
LFI administration centrale	1 026 859	LFI administration centrale	4 921 200
LFI services déconcentrés	211 016	LFI services déconcentrés	550 000
Total LFI	1 237 875	Total LFI	5 471 200
		réserve	273 560
		Dotation ouverte	5 197 640

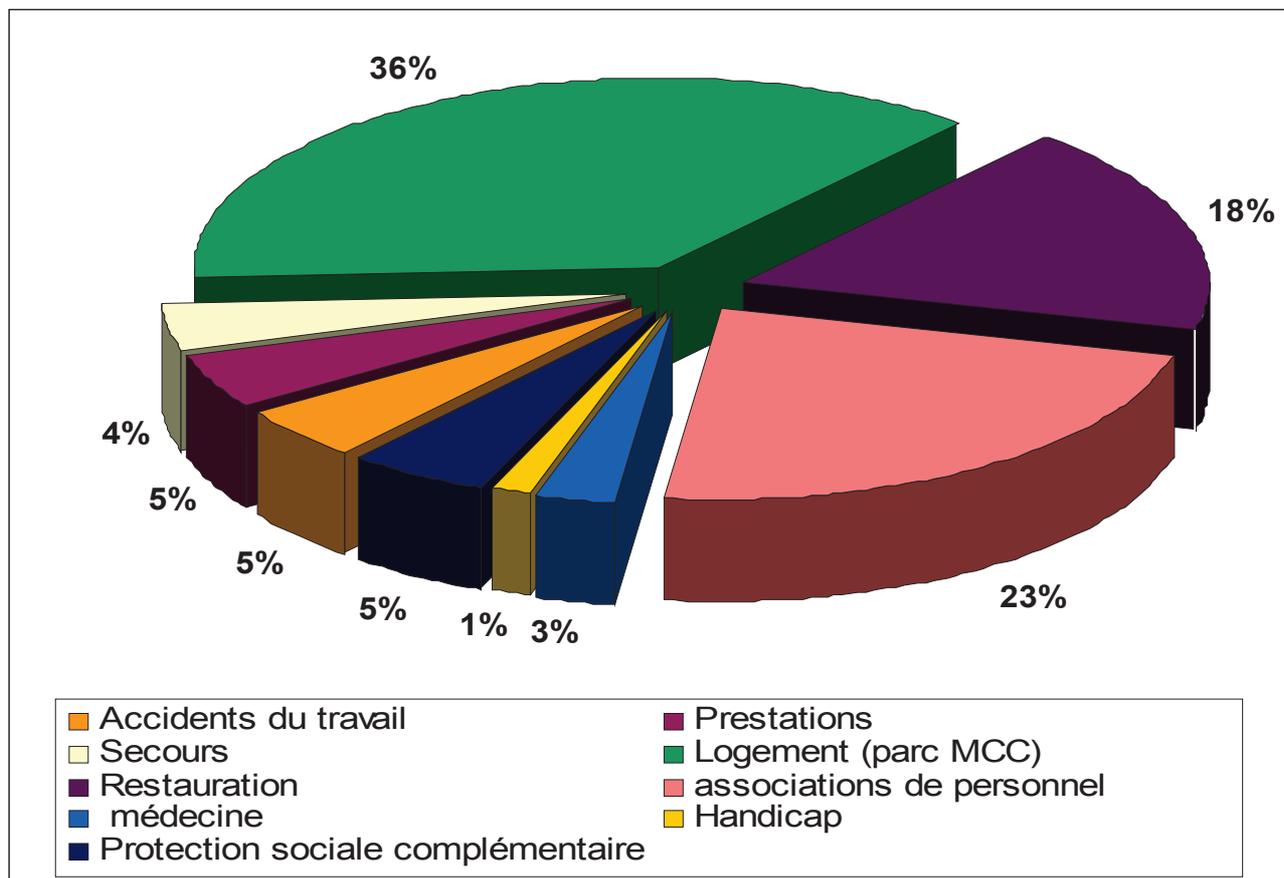
Crédits ouverts 2011			
Administration centrale			
224-01 (titre 2)		224-02 (titre 3)	
Crédits ouverts (CHORUS)	1 026 589	Crédits ouverts (CHORUS)	6 013 429
Crédits consommés	766 460	Crédits consommés (hors F.I.P.H.F.P.)	4 755 551
% consommé	74,6	% consommé	79,1
Services déconcentrés			
224-01 (titre 2)		224-02 (titre 3)	
Crédits notifiés	278 350	Crédits notifiés	592 926
Crédits consommés	234 760	Crédits consommés	579 280
% consommé	84,5	% consommé	97,5

Suivi et évolution de la dépense									
Administration centrale									
224-01 (titre 2)					224-02 (titre 3) hors F.I.P.H.F.P.				
2010		2011			2010		2011		
Disponible	Consommé	Disponible	Consommé	Évolution conso en %	Disponible	Consommé	Disponible	Consommé	Évolution conso en %
1 013 998	640 640	1 026 589	766 460	19,6	6 211 107	4 599 177	6 013 429	4 755 551	3,4
Services déconcentrés									
224-01 (titre 2)					224-02 (titre 3)				
2010		2011			2010		2011		
Notifié	Consommé	Notifié	Consommé	Évolution conso en %	Notifié	Consommé	Notifié	Consommé	Évolution conso en %
464 902	453 592	278 350	234 760	-48,1	580 161	525 597	592 926	579 280	10

La consommation globale des crédits est de 5 334 831 €, soit une progression d'un peu plus de 4 % par rapport à 2010 (5 124 774 €).

La part de chaque secteur de dépenses en administration centrale et l'évolution des dépenses par rapport à 2010 apparaissent dans les graphiques suivants :

Ventilation des dépenses de l'administration centrale par secteur en 2011



On constate une légère augmentation des crédits consacrés au logement (2 020 200 €, + 2,8 % par rapport à 2010). Comme chaque année, le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) a proposé en fin de gestion de nouveaux projets, essentiellement à Versailles (nouveau partenariat avec Versailles Habitat). Le projet retenu pour 400 000 d'AE et 200 000 € de CP réglés à la signature de la convention a été cette fois considéré comme une avance sur le budget 2012.

Les crédits consacrés au logement restent le premier poste des dépenses d'administration centrale, avec 36 % des dépenses totales.

Les associations de personnel viennent en deuxième position avec 1 269 567 € de subventions. Leur part dans le budget passe de 20,1 % en 2010 à 23 % en 2011 : + 218 597 € et une progression de 21% par rapport à 2010. Ce montant correspond à l'organisation des séjours pour enfants exclusivement assurée par l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive (AAS) à partir de 2011. En cohérence, le poste correspondant en dépense directe du bureau de l'action sociale et de la prévention disparaît en 2011.

La restauration représente 18 % des dépenses d'administration centrale (964 571 € + 122 682 par rapport à 2010). Elle reste au troisième rang des dépenses. En 2010, elle représentait 16,1 % des dépenses d'administration centrale. Le nombre de repas servis a progressé pour la quasi totalité des conventions passées en Île-de-France (378 276 repas en 2011 contre 300 802 en 2010, soit une augmentation de près de 26 %).

Les dépenses sur titre 2 et titre 3 des services déconcentrés enregistrent une baisse globale de 17 % (979 189 € en 2010 et 814 040 en 2011).

Pour les écoles d'architecture, la baisse est globalement de 2,6 % et s'explique par la prise en charge des dépenses du titre 2 sur le budget de l'action sociale et de la prévention (35 709 € de dépenses en 2010).

Pour les DRAC, la diminution de 21 % des dépenses globales (T2 et T3) s'explique par la baisse des dépenses du titre 2 (234 760 € en 2011 contre 417 883 en 2010), essentiellement imputables à la diminution des frais occasionnés par un accident du travail.

IV.A.2 -Les services déconcentrés (hors DRAC Île-de-France)

Les dépenses globales des DRAC enregistrent une diminution de 21 % (- 160 664 €).

Sur le titre 3 (224-02), on constate une augmentation de la consommation de 6,5%, imputable à la restauration dont les dépenses ne cessent de croître (+ 25 169 €, + 20 000 environ en 2010 et en 2009), indiquant que la recommandation du service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) de limiter à 3,20 € la participation des agents dont l'indice de rémunération est le plus faible est bien appliquée.

Sur le titre 2 (224-01), on constate une diminution de 186 123 € par rapport à 2010 (- 43,8 %). Il faut rappeler qu'en 2010, un très grave accident du travail survenu en DRAC avait généré environ 100 000 € de frais. Les prestations sociales connaissent une baisse de 58 884 €, soit 23 %. Cette baisse peut potentiellement s'expliquer par la réduction et le vieillissement des effectifs en services déconcentrés. Certaines DRAC ont par ailleurs fait passer certaines prestations en charges à payer en 2012. Les dépenses du titre 2 des DRAC d'Outre-mer, de Corse et de PACA ont surtout été directement assurées par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention), en cohérence avec la centralisation de la rémunération de ces agents

La consommation des **écoles d'architecture** enregistre une légère diminution de 2,6 % (5 483 €).

Sur le titre 3 (224-02), les dépenses de restauration, après avoir connu une augmentation de 29 % en 2009 et de 39 % en 2010, enregistrent une baisse de 10 237 €, soit 13,3 % correspondant à une baisse de fréquentation de 9 % (28 944 repas servis contre 31 807 en 2010).

Les dépenses de frais médicaux et conventions médicales continuent de progresser une fois de plus (+ 29 % en 2009 ; 18 % en 2010 et 40 % en 2011 (+ 40 473 €). Cette évolution est imputable à la généralisation des conventions médicales.

IV.A.3 -Les services centraux

Pour mémoire, sont concernés par ces dépenses, les services d'administration centrale, services rattachés et certains services déconcentrés (services situés à Paris et en Île-de-France) payés en centrale et, pour les prestations et subventions, secours et subventions aux associations, les agents de la France entière, rémunérés sur le budget du ministère.

Depuis 2011, les écoles d'architecture y sont rattachées pour ce qui est des dépenses du titre 2, ainsi que les DRAC ultramarines, de Corse et de PACA.

En 2011, 5 522 011 € ont été consacrés aux dépenses de l'administration centrale, tous titres confondus, soit une augmentation de 5,4 % par rapport à 2010 (+ 282 194 €).

Consommation du titre 3 (224-02) :

Les dépenses de logement représentent 42,5 % du budget du titre 3 et 36,6 % du budget global de l'administration centrale.

L'évolution des crédits consacrés au logement depuis 2009 apparaît dans le tableau suivant :

Année	Montant
2009	2 745 849 €
2010	1 945 170 €
2011	2 020 200 €

Les logements attribués sur les différents parcs se répartissent comme suit :

	Nbre agents logés 2009	Nbre agents logés 2010	Nbre agents logés 2011
Parc préfectoral	103	110	79
Logements St-Cloud/Gobelins	2	0	0
Réservations ministère de la culture et de la communication	54	65	58
Total	159	175	137

La réduction de l'offre de logements relevant du parc préfectoral explique en grande partie la diminution du nombre des agents logés par rapport à de meilleurs résultats obtenus les années précédentes.

Les **associations de personnel** représentent 23 % des dépenses totales d'administration centrale et enregistrent une hausse de 218 627 € (+ 21 %) par rapport à 2010.

Cette progression bénéficie essentiellement à l'AAS, dont la subvention a progressé de 220 000 € (cf plus haut organisation des séjours).

Les dépenses de **restauration** augmentent de près de 15 % (+ 122 682 €). Elles se montent à 964 571 € et représentent 18 % du budget global de l'administration centrale, contre 16,1 % en 2010.

On note que les honoraires médicaux de médecine statutaire (2010 : 98 849 € - 2011 : 47 223 €), comme les dépenses de médecine de prévention (2010 : 133 665 € - 2011 : 96 979 €) sont en diminution. La réduction des recrutements contribue à expliquer la baisse des premiers (moins de visites d'aptitude pour les lauréats aux concours). Quelques recrutements de médecins de prévention « financés » ont permis d'interrompre quelques conventions avec des services inter entreprises en région.

Consommation du titre 2 (224-01) :

Le montant des dépenses du titre 2 est en hausse (+ 125 820 €). Cette hausse est répartie sur l'ensemble des postes : accidents du travail 245 595 (+ 54 824 €, 29 %) ; prestations sociales : 311634 € (+ 26 305 €, 9 %) ; secours 209 231 € (+ 44 691 €, 27 %).

Dans une année 2011 de forte sollicitation, le BASP a dû s'organiser pour assurer ses missions dans un contexte complexifié par une vacance de poste pendant huit mois sur la restauration collective et le congé longue durée de la gestionnaire en charge du principal portefeuille de prestations sociales. Les prestations sociales et les frais d'accidents du travail ont été pris en charge en 2011 pour les agents des DRAC d'Outre mer, de Corse, de Provence Alpes Cote d'Azur ainsi que pour toutes les écoles d'architecture.

Malgré une charge de travail accentuée le bureau a su éclairer ses partenaires et interlocuteurs sur les incidences de la réforme du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique conduisant notamment à la transformation des CHS en CHSCT. Il a également su déployer de nouveaux partenariats en faveur des agents, notamment en co-organisant, avec les ministères de la Défense, de la Justice et les services du Premier ministre une campagne itinérante de formation et d'information sur le handicap (Paris, Orléans, Bordeaux, Montpellier, Marseille et Lyon).

V -La formation

L'organisation de la formation au ministère de la culture et dans les établissements publics administratifs sous tutelle.

Au sein du service des ressources humaines, le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) assure le pilotage et la coordination de la politique de formation de l'ensemble du ministère.

Les formations organisées directement par le DRMF sont ouvertes à l'ensemble des agents du ministère dès lors qu'elles relèvent de priorités nationales.

Les autres formations organisées par le département s'adressent en priorité aux agents de l'administration centrale mais peuvent être ouvertes exceptionnellement à d'autres structures (à l'exception du musée du Louvre, de la bibliothèque nationale de France, de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles).

Par ailleurs, les directions générales organisent également des formations métiers relevant de leur champs de compétence.

En complément, les DRAC et les établissements publics du ministère élaborent et mettent en œuvre leur propre programme de formations adapté à leurs besoins spécifiques et à ceux de leurs agents.

Méthodologie

- Modalités

Pour la préparation des bilans de formation ministériel, les modalités d'organisation des données sont étroitement dépendantes des procédures définies par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans le cadre de son enquête statistique annuelle relative à la formation professionnelle des agents de l'État.

- Notion d'effectifs ministériels

L'effectif retenu est estimé au 31 décembre 2011 sur la base des déclarations des services consultés. Ce cumul des effectifs déclarés par les différents services ne peut être affecté d'une valeur absolue mais il garde sa pertinence en terme de périmètre d'intervention des services de formation.

- 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.

- Nombre de jours de formation : mode de calcul

La durée pour une action est égale au produit du nombre de stagiaires par le temps consacré à la formation. Par exemple, à une action regroupant dix stagiaires pendant trois jours est associée une durée de 30 jours-agents.

- INP

L'institut national du patrimoine dispense un programme de formation initiale (formation d'application des conservateurs du patrimoine, formation statutaire) sur une année scolaire. Au regard des programmes de formation continue habituellement mis en œuvre, ce programme apparaît comme particulièrement long. C'est la raison pour laquelle, dans un souci de juste appréciation des chiffres, les données relatives à l'INP peuvent être mentionnées séparément.

V.A -Évolution des principaux indicateurs

V.A.1 -Agents formés

Évolution des effectifs ministériels et des agents formés

	2009 (*)	2010 (*)	2011 (*)
Effectif ministériel	23 952	24 132	24 147
Agents formés	12 374	12 475	12 553
Part des agents formés sur l'effectif ministériel	52%	52%	52%

(*) en personnes physiques

La part des agents formés sur l'ensemble des effectifs pris en charge par les responsables de formations est stable depuis 2009.

Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie

Catégorie	2010 (*)			2011(*)		
	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage
A	9762	4162	43%	10106	4118	41%
B	5864	3709	63%	5675	3538	62%
C	8506	4604	54%	8366	4897	59%
TOTAL	24132	12475	52%	24147	12553	52%

(*) en personnes physiques

La répartition par catégorie des effectifs formés reste globalement stable d'une année sur l'autre.

V.A.2 -Stagiaires

Evolution du nombre de stagiaires

Année	2009	2010	2011
Nombre de stagiaires	32563	31745	31546

A l'échelle du ministère en 2011, le nombre de stagiaires a connu une évolution légèrement décroissante par rapport à 2010 (-1%).

Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice

Type de structure assurant des formations	Catégories			total	Part sur l'ensemble du ministère
	A	B	C		
DG + INP	1 662	801	1 142	3 605	11%
DG hors INP	1 326	801	1 142	3 269	10%
Secrétariat général	1 970	1 554	2 143	5 667	18%
DRAC	559	475	610	1 644	5%
Etablissements publics et Mobilier national	6 561	5 992	8 077	20 630	65%
TOTAL	10 752	8 822	11 972	31 546	100%

Par convention le mobilier national a été intégré aux établissements publics.

Près des deux tiers des stagiaires relèvent de l'activité de formation des établissements publics soit 65 %. Les stagiaires relevant de l'offre du secrétariat général représentent 18 % de l'ensemble.

Répartition et évolution des stagiaires par domaine de formation

Domaines	2010		2011		Evolution	
	Nb de stagiaires	%	Nb de stagiaires	%	Nb de stagiaires	%
Accueil et post-recrutement	712	2%	2 043	6%	1 331	187%
Management	974	3%	1 104	3%	130	13%
Gestion des ressources humaines	839	3%	939	3%	100	12%
Achats publics	511	2%	777	2%	266	52%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 294	4%	716	2%	-578	-45%
Techniques juridiques	1 067	3%	667	2%	-400	-37%
Techniques administratives	508	2%	424	1%	-84	-17%
Bureautique	2 733	9%	2 559	8%	-174	-6%
Informatique	3 236	10%	3 029	10%	-207	-6%
Formations linguistiques	2 181	7%	2 027	6%	-154	-7%
Europe	39	0%	141	0%	102	262%
Développement durable	200	1%	148	0%	-52	-26%
Métiers de la culture	8 673	27%	7 861	25%	-812	-9%
Communication	651	2%	486	2%	-165	-25%
Hygiène et sécurité	5 206	16%	5 604	18%	398	8%
Préparation aux concours	2 739	9%	2 892	9%	153	6%
Formations statutaires hors Pacte	76	0%	58	0%	-18	-24%
Formations statutaires (Pacte)	6	0%	0	0%	-6	-100%
Bilan de compétences	76	0%	58	0%	-18	-24%
Validation des acquis de l'expérience	20	0%	12	0%	-8	-40%
Périodes de professionnalisation	4	0%	1	0%	-3	-75%
total	31 745		31 546		-199	-1%

La majeure partie des stagiaires reste concentrée sur les domaines de formation suivants :

- *métiers de la culture* (25 % du total des stagiaires),
- *bureautique-informatique* (18 %),
- *hygiène et sécurité* (18 %, en légère hausse de 8 %),
- *préparations aux concours* (9 %, en légère hausse de 6 %),
- *formations linguistiques* (6,4 %, en recul de 7 %).

On note, par ailleurs en 2011, une progression importante du nombre de stagiaires dans les formations *accueil et post-recrutement*. A contrario, les formations en *gestion et suivi des politiques publiques*, qui avaient connu en 2010 une progression de + 146 % suite à la mise en place du logiciel Chorus, sont en 2011 en nette baisse, tout comme les formations *techniques juridiques* sur lesquelles un effort tout particulier avait également été entrepris en 2010.

V.A.3 -Jours et durée de formation

	2009	2010	2011
Nombre de jours	90 693	84 991	78 770
Variation	- 9 %	- 6 %	-7%

En 2011, le nombre total de jours de formation suivis est en baisse de 7 %, avec 6 221 jours de moins qu'en 2010.

La durée pour une action est égale au produit du nombre de stagiaires par le temps, en jours, consacrés à la formation.

La **durée moyenne de formation par stagiaire** diminue par rapport aux années précédentes, passant de 2,7 jours en 2010 à 2,5 jours. Hors Institut national du patrimoine (formations longues), la moyenne s'établit à 2,2 jours.

Durée	2008	2009	2010	2011
Nombre de jours par stagiaire	3,1	2,8	2,7	2,5
Hors INP	2,6	2,5	2,4	2,2

Durées par catégorie	A	B	C	Ensemble
Toutes structures	3,3	2,3	2	2,5
Hors INP	2,3	2,3	2	2,2

Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie

Structure ayant assuré la formation	JOURS				Pourcentage
	A	B	C	total	
Directions générales (avec INP)	15 793	2 130	2 878	20 801	26%
Directions générales (hors INP)	5 365	2 130	2 878	10 373	13%
Secrétariat général	4 721	3 409	4 914	13 044	17%
DRAC	1 937	1 089	912	3 938	5%
Etablissements publics et Mobilier national	12 864	13 261	14 862	40 987	52%
TOTAL	35 315	19 889	23 567	78 770	100%
%	45%	25%	30%	100%	

La moitié des jours réalisés relève de l'activité de formation des établissements publics ; le secrétariat général représente 17 % du total, les directions générales 26 % (14 % hors INP).

Ventilation et évolution du nombre de jours de formation par type de structure

Structure ayant assuré la formation	2010	2011	variation	
	Jours	Jours	Jours	pourcentage
Directions générales + INP	21 010	20 801	-209	-1%
Secrétariat général	15 115	13 044	-2 071	-14%
Interrégions	1 000	0	-1 000	
Directions régionales des affaires culturelles	4 949	3 938	-1 011	-20%
Etablissements publics et Mobilier national	42 918	40 987	-1 931	-4%
TOTAL	84 991	78 770	-6 221	-7%

En 2011, le nombre de jours de formation est en diminution dans l'ensemble des structures du ministère :

- les directions régionales des affaires culturelles (- 20 %),
- en administration centrale (- 14 %),
- les établissements publics (- 4 %),
- les directions générales (- 1 %).

Domaines	2010		2011		Evolution	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	% de variation
Accueil et post-recrutement	2 030	2%	3 184	4%	1 153	57%
Management	2 112	2%	2 498	3%	386	18%
Gestion des ressources humaines	1 903	2%	1 814	2%	-89	-5%
Achats publics	1 097	1%	1 355	2%	258	23%
Gestion et suivi des politiques publiques	2 129	3%	1 629	2%	-500	-23%
Techniques juridiques	2 209	3%	1 241	2%	-968	-44%
Techniques administratives	2 035	2%	1 280	2%	-756	-37%
Bureautique	4 244	5%	3 691	5%	-553	-13%
Informatique	8 036	9%	5 842	7%	-2 194	-27%
Formations linguistiques	12 299	14%	10 235	13%	-2 064	-17%
Europe	60	0%	2 129	3%	2 069	3448%
Développement durable	312	0%	230	0%	-83	-26%
Métiers de la culture	18 454	22%	16 584	21%	-1 870	-10%
Communication	1 194	1%	936	1%	-259	-22%
Hygiène et sécurité	9 416	11%	9 439	12%	23	0%
Préparation aux concours	5 620	7%	6 236	8%	616	11%
Formations statutaires hors Pacte	11 287	13%	10 170	13%	-1 117	-10%
Formations statutaires (Pacte)	180	0%	0	0%	-180	-100%
Bilan de compétences	259	0%	235	0%	-25	-9%
Validation des acquis de l'expérience	60	0%	44	0%	-16	-26%
Périodes de professionnalisation	55	0%	0	0%	-55	-100%
total	84 991		78 770		-6 221	-7%

La diminution du nombre de jours de formation concerne en premier lieu les domaines :

- *métiers de la culture* (- 10,1%),
- *informatique* (- 27,3%),
- *formations linguistiques* (- 16,8%).

Inversement, on constate une progression du nombre de jours de formation principalement dans les domaines suivants :

- *accueil et post-recrutement* (+ 56,8%),
- *achat public* (+ 23,5),
- *management* (+ 18,3).

La majeure partie des jours de formation est réalisée dans les domaines suivants :

- *métiers de la culture* (21,1 % du total des stagiaires),
- *formations linguistiques* (13 %),
- *bureautique-informatique* (12,1 %),
- *hygiène et sécurité* (12 %),
- *préparations aux concours* (7 %).

La part très importante des formations statutaires (12,9 %) correspond essentiellement à la formation d'application des conservateurs du patrimoine (10 170 jours) à l'Institut national du patrimoine. Hors INP, les formations statutaires hors Pacte ne représentent plus que 2 %.

V.B -Les dispositifs particuliers de formation

V.B.1 -Le droit individuel à la formation (DIF)

Conformément au décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, le ministère de la culture et de la communication a proposé à ses agents la mise en place du droit individuel à la formation.

Dans le cadre de cette réforme, les agents sont invités à définir un projet à caractère professionnel avec leur responsable hiérarchique, lors de l'entretien de formation, ou avec un conseiller mobilité carrière. Le DIF est à l'initiative de l'agent, sous réserve de l'accord hiérarchique et de l'intégration de la formation au plan de formation du service.

En 2011, on observe une nette progression du recours au DIF tant en ce qui concerne le nombre de stagiaires (963 en 2011 contre 780 en 2010) qu'en nombre d'heures (18 534 en 2011 contre 14 953 en 2010).

Les domaines les plus concernés par le DIF sont :

- les préparations aux concours (33 % des stagiaires / 31 % des jours),
- les formations linguistiques (13 % des stagiaires / 20 % des jours),
- la bureautique (12 % des stagiaires mais pour à peine 1% des jours).

V.B.2 -Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, aux termes du décret du 15 octobre 2007, permet aux agents « *d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel* ». Le cas échéant il permet de définir un projet de formation. Le congé ne peut excéder 24 heures de temps de service, soit quatre jours.

Le nombre d'agents recourant au bilan de compétences a diminué en 2011 par rapport à 2010 (-24%). Cette baisse est particulièrement sensible en DRAC.

	SG-AC	DRAC	EPA et Mobilier naional	total des agents	Variation
2006	3	6	27	36	
2007	2	3	32	37	3%
2008	11	9	36	56	51%
2009	6	17	53	76	36%
2010	10	19	47	76	0%
2011	12	6	40	58	-24%

V.B.3 -Les actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le décret du 15 octobre 2007 prévoit des actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience. Les agents peuvent suivre ces formations, à leur demande, dans la limite d'un congé qui ne peut excéder, annuellement, 24 heures de temps de service, soit quatre jours.

Sur l'ensemble du ministère en 2011 ce dispositif a bénéficié à 12 agents, en baisse par rapport à 2010. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à trois jours, avec des disparités entre les structures.

	SG-AC	DRAC	EPA et Mobilier nal	<i>dont EP ensei- gnement</i>	total des Agents	Variation
2008	0	3	7	1	10	
2009	4	9	11	4	24	140%
2010	1	7	12	2	20	-17%
2011	1	4	7	0	12	-40%

V.B.4 -Le congé de formation professionnelle (CFP)

Les demandes déposées en 2011

En 2011, 29 agents ont déposé une nouvelle demande de CFP. 24 demandes ont été acceptées dont 23 avec indemnité et une sans indemnité (selon les souhaits des agents). Cinq agents ont renoncé à leur CFP ou n'ont pas donné suite pour des raisons personnelles.

Les congés de formation professionnelle réalisés en 2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Effectif en CFP	58	54	59	51	41
Variation	- 5 %	- 7 %	+ 9 %	- 14 %	-19,00%

Au total ce sont 43 stagiaires (soit 41 agents car deux agents inscrits sur deux formations) ont été en CFP en 2011 correspondant à 3 209 jours dont 107 jours sans indemnités.

Les agents se trouvant en congé de formation professionnelle en 2011 se répartissent ainsi : 12 hommes et 29 femmes, répartis entre les catégories A (19), B (8) et C (14). Leur répartition, comme les années précédentes, présente une prédominance féminine.

V.C -Les dépenses directes de formation

V.C.1 -Evolution en euros des dépenses directes de formation

Les dépenses directes de formation comprennent les dépenses pédagogiques et les frais de mission des stagiaires (remboursement des frais d'hébergement et de déplacement).

	2009	2010	2011
Dépenses	10 005 873 €	9 868 718 €	9 639 074 €
Variation	+ 4,7 %	- 1,4 %	-2 %

Structure organisatrice	2010	2011	Variations en valeur	Variations en %	Part relative en 2011
Directions générales (dont INP)	1 410 187 €	1 463 887 €	53 700 €	4%	15%
Secrétariat général	1 765 941 €	1 953 247 €	187 306 €	11%	20%
Interrégions	165 280 €				
Directions régionales des affaires culturelles	955 448 €	802 792 €	-152 656 €	-16,0%	8%
Mobilier national	47 067 €	53 044 €	5 977 €	12,7%	1%
Sous-total	4 343 923 €	4 272 970 €	-70 953 €	-2%	44%
Établissements publics (budget propre)	5 524 795 €	5 366 104 €	-158 691 €	-3%	56%
TOTAL	9 868 718 €	9 639 074 €	-229 644 €	-2%	100%

La majeure partie des dépenses est réalisée par les établissements publics (56 %), puis par le secrétariat général (20 %) en hausse de 11% par rapport à 2010. En revanche la part des dépenses directes des DRAC dans le total baisse (de 10 % en 2010 à 8 % en 2011).

Le montant global des dépenses consacrées à la formation diminue globalement de 2 %, notamment dans :

- les DRAC (- 16 %),
- les établissements publics (- 3 %).

mais progresse :

- dans les directions générales (+ 4 %),
- au secrétariat général (+ 5 %).

V.C.2 - Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions

Structure ayant organisée la formation	total des dépenses directes	Dont Frais de mission	% Frais de mission	Dont dépenses Pédagogiques	% Dépenses pédagogiques
DG (dont INP)	1 463 887 €	485 199 €	33%	978 688 €	67%
Secrétariat général	1 953 247 €	22 805 €	1%	1 930 442 €	99%
Directions régionales des affaires culturelles	802 792 €	401 425 €	50%	401 367 €	50%
Mobilier national	53 044 €	2 687 €	5%	50 357 €	95%
Sous-total	4 272 970 €	912 116 €	21%	3 360 853 €	79%
Établissements publics (budget propre)	5 366 105 €	254 107 €	5%	5 111 998 €	95%
TOTAL	9 639 074 €	1 166 223 €	12%	8 472 851 €	88%

La part des frais de mission est surtout significative dans le budget des DRAC où elle atteint sur l'ensemble 50 % du budget formation, contre 5 % dans les EP.

V.C.3 - Répartition des dépenses de formation par type de structure et par catégorie

Structure organisatrice	Catégorie			Total	pourcentage
	A	B	C		
Directions générales (dont INP)	981 188 €	192 268 €	290 431 €	1 463 887 €	15%
Secrétariat général	714 088 €	525 900 €	713 259 €	1 953 247 €	20%
Directions régionales des affaires culturelles	325 611 €	232 827 €	244 353 €	802 792 €	8%
Mobilier national	7 305 €	39 699 €	6 040 €	53 044 €	1%
Sous-total	2 028 192 €	990 694 €	1 254 083 €	4 272 970 €	44%
Établissements publics (budget propre)	1 961 312 €	1 529 630 €	1 875 163 €	5 366 105 €	56%
TOTAL	3 989 503 €	2 520 324 €	3 129 246 €	9 639 074 €	100%
%	41%	26%	32%	100%	

V.C.4 -Répartition des dépenses de formation par domaine

On observe la diminution des dépenses dans certains domaines :

- *techniques juridiques* (- 87 954 €, soit - 34 %),
- *techniques administratives* (- 98 470 €, soit - 33 %),
- *formations linguistiques* (- 162 280 €, soit - 16 %),
- *gestion des ressources humaines* (- 63 189 €, soit -13%),
- *communication* (- 36 758 €, soit -13%).

mais la progression des dépenses relevant en particulier des domaines suivants :

- *Europe* (+ 52 778 €, soit + 214 %),
- *accueil et post-recrutement* (+ 74 835 €, soit +71%),
- *préparation aux concours* (+ 158 826 €, soit + 22 %).

V.D -Récapitulatif financier

	Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale	Formation / masse salariale
2011	9 639 074 €	7 216 497 €	17 240 949 €	34 096 521 €	790 758 431 €	4,3 %
	28 %	21 %	51 %	100 %		
2010	9 868 718 €	7 172 107 €	18 286 679 €	35 327 504 €	774 030 501 €	4,5 %
	28 %	20 %	52 %	100 %		

Sur la base de barèmes de rémunérations établis par la DGAFP:

- le traitement des stagiaires est obtenu en multipliant le nombre de jours de formation par le coût salarial journalier de la formation ;
- la masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction dans chaque catégorie par le coût forfaitaire annuel fourni par la DGAFP dans les barèmes de rémunérations, ceci afin de permettre les comparaisons ;
- la masse salariale intègre les crédits de titre 3 des établissements publics (BNF, Louvre, Versailles, écoles d'architecture, etc.) ;
- ces deux derniers points expliquent la différence existant entre le montant de la masse salariale exécutée figurant en page 56 (628,412 M€ en 2011 et 614,524 M€ en 2010) et les montants de masse salariale figurant ci-dessus (790,758 M€ en 2011 et 774,030 M€ en 2010).

VI -Les relations sociales

VI.A-Les instances consultatives

VI.A.1 -Les comités techniques (CT)

Les modifications introduites par la loi du 5 juillet 2010, traduction législative des accords de Bercy du 2 juin 2008

Dans le cadre de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le fonctionnement des comités techniques a été largement modifié. Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat est ainsi venu remplacer le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.

Au ministère de la culture et de la communication, les comités techniques ayant été renouvelés en 2010, ces derniers demeurent régis par certaines dispositions du décret du 28 mai 1982 précité jusqu'au terme de leur mandat. Les articles du décret du 15 février 2011 relatifs à la composition (fin du paritarisme), aux attributions et au fonctionnement leur sont toutefois applicables à compter du 1er novembre 2011.

Les principaux changements sont les suivants :

- les comités techniques paritaires (CTP) deviennent des comités techniques (CT) : avec la fin du paritarisme numérique et décisionnel, seuls les représentants du personnel prennent part au vote. En outre, il n'y a plus que deux membres de droit parmi les représentants de l'administration (le président du comité technique et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines). Le président peut toutefois être assisté, en tant que de besoin, par le ou les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis de l'instance. Par conséquent, le nombre de représentants de l'administration n'est plus fixé a priori, mais établi en fonction de l'ordre du jour du comité.
- des attributions élargies : les comités techniques sont désormais consultés sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ; les grandes orientations en matière de politique indemnitaire ; la formation professionnelle ou encore le financement de la protection sociale complémentaire.
Remarque : la formation et la GPEEC figuraient déjà dans le décret du 28 mai 1982 (à l'article 15). Cependant, ces sujets n'étaient pas désignés en ces termes : pour la GPEEC, on parlait de « *rapport annuel sur l'état de l'administration* » et pour la formation, on indiquait simplement que le CTP devait être informé « *des possibilités de stages de formation offertes aux agents* ». Le décret du 15 février 2011 clarifie donc les choses (avis nécessaire sur ces deux thèmes). En revanche, le bilan social est présenté, mais pour information.
- un nouveau mode de consultation des CT : en cas de vote unanime défavorable des membres représentant le personnel (prévu à l'article 48 du décret du 15 février 2011 précité), le projet de texte soumis au CT doit être réexaminé. Une nouvelle convocation doit alors être adressée aux membres dans les huit jours et l'instance doit se réunir dans un délai de 8 à 30 jours.

- le quorum : les comités techniques ne délibèrent valablement que si la moitié des représentants du personnel sont présents lors de l'ouverture de la réunion. Pour rappel, auparavant, il fallait les trois quarts au moins des membres (représentants du personnel et représentants de l'administration). Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours aux membres du comité qui siègent alors valablement quel que soit le nombre de représentants présents. Dans ce cas, il ne peut alors être fait application du vote unanime défavorable.

A la suite de ces modifications, les différentes structures du ministère de la culture et de la communication ont dû s'adapter à de nouvelles règles en cours de mandat et plus particulièrement :

- revoir le texte de nomination des membres au sein des comités techniques (arrêté ministériel ou décision),
- modifier le règlement intérieur des instances : après la publication de la circulaire relative au règlement intérieur type des comités techniques le 9 janvier 2012, une réunion de concertation a eu lieu le 20 janvier en présence des organisations syndicales, afin d'examiner le règlement intérieur du comité technique ministériel.

VI.A.2 -Les réunions des CT(P) en 2011

Le comité technique (paritaire) ministériel s'est réuni trois fois :

- le 11 février : CTP initialement convoqué le 28 janvier – mais absence de quorum lors de la première réunion,
- le 11 juillet, en présence du Ministre,
- le 17 novembre : ce CT a initialement été convoqué le 4 novembre mais le quorum ne fut pas atteint lors de cette première réunion. Une nouvelle convocation a alors été adressée aux représentants du personnel. Ces derniers ont cependant décidé de ne pas siéger à la 2^{ème} réunion en l'absence de règlement intérieur (comme indiqué précédemment, celui-ci n'a été publié sur le site circulaire.gouv.fr que le 9 janvier 2012) et de circulaire d'application relative au fonctionnement de l'instance.

Les principaux points inscrits pour avis à l'ordre du jour de ces différents CT ont été :

- l'entrée dans le nouvel espace statutaire (NES) de trois corps du ministère de la culture et de la communication (les secrétaires administratifs ; les techniciens d'art et les techniciens des services culturels et des bâtiments de France),
- le rattachement des attachés d'administration du ministère de la culture et de la communication dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (CIGEM),
- le plan de formation 2011,
- la préparation des élections du 20 octobre 2011 (arrêté fixant les modalités de l'élection et circulaire d'application),
- l'arrêté relatif à l'entretien professionnel et la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires au ministère de la culture et de la communication,
- l'approbation du règlement intérieur du comité technique,
- le projet de décret relatif à la maison de l'histoire de France (MHF).

D'autres points ont également été inscrits, pour information : la démarche GPEEC au ministère et la stratégie ministérielle de développement durable ont ainsi été abordées.

Le comité technique (paritaire) d'administration centrale s'est réuni une fois, le 14 juin 2011. Le plan de requalification des agents du bureau du fonctionnement et des services, la préparation de la mise en place du pôle d'expertise et de services (PESE) dans le cadre de l'évolution vers l'opérateur national de paye (ONP), ainsi que l'évolution de la gestion logistique des concours ont été présentés aux membres de l'instance.

Le comité technique (paritaire) de la direction générale des patrimoines s'est réuni cinq fois.

- les 31 mars, 9 juin et 7 juillet 2011,
- le 26 octobre 2011 (première convocation le 18 octobre 2011) : le quorum a été atteint lors de la reconvoquection du 26 octobre. Toutefois, les représentants du personnel ont décidé de quitter la séance au moment où le projet MHF a été évoqué,
- le 9 décembre 2011 (première convocation le 23 novembre 2011) : comme pour le CT ministériel du 17 novembre, les représentants du personnel membres du CT de la DGPAT ont refusé de siéger en l'absence de règlement intérieur et de circulaire d'application relative au fonctionnement de l'instance.

Les principaux points inscrits pour avis à l'ordre du jour de cette instance ont été :

- le projet d'arrêté de mise en restructuration du musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MUCEM),
- le règlement de visite des jardins du quadrilatère des archives nationales et les cycles de travail des agents d'accueil et de surveillance des jardins des archives nationales,
- le projet de décret relatif à l'établissement public Sèvres-cité de la céramique,
- le projet de décret portant création de l'établissement public du palais de la porte dorée.

D'autres sujets ont également été présentés pour information. Un point a ainsi été fait en séance sur le projet de la maison de l'histoire de France, le futur centre national de conservation du patrimoine (CNCPP) de Cergy-Pontoise, sur les conventions de mise à disposition des personnels des archives départementales auprès des conseils généraux et sur la nouvelle charte d'emploi pour les personnels d'Etat affectés dans les archives départementales.

Le comité technique (paritaire) de la direction générale de la création artistique s'est réuni une fois, le 28 septembre 2011. Un seul point était inscrit à l'ordre du jour : l'arrêté fixant le calendrier et les modalités des élections pour la désignation des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des agents contractuels de droit public du conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, du conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du conservatoire national supérieur d'art dramatique.

Le comité technique (paritaire) de la direction générale des médias et industries culturelles a été convoqué deux fois, le 25 janvier 2011 avec, à l'ordre du jour, le règlement intérieur de l'instance et des questions diverses et le 14 décembre 2011 afin d'examiner l'arrêté modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de la direction générale des médias et des industries culturelles (modification de la composition du service du livre et de la lecture), le projet de service et le programme prévisionnel de formation du service du livre et de la lecture.

Le comité technique (paritaire) commun aux écoles nationales supérieures d'architecture s'est réuni deux fois, le 8 février et le 21 septembre 2011.

A été examiné, pour avis, le décret modifiant le décret n° 78-266 fixant le régime administratif et financier des ENSA.

Les sujets suivants ont également été présentés pour information : les contrats doctoraux, les effectifs et prévisions budgétaires des ENSA, le rattachement des personnels du MEDDTL, la perspective de recréation d'une instance reprenant les prérogatives de l'ancien CSSEA et autres modifications du statut des professeurs et maîtres-assistants des ENSA ou encore l'évaluation des programmes des formations dans les ENSA par l'agence d'évaluation de recherche et d'enseignement supérieur (AERES).

Le passage des CHS en CHSCT

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a ouvert un nouveau champ du dialogue social : la santé et la sécurité au travail, dépassant ainsi le cadre restreint de l'hygiène et de la sécurité. Il doit permettre de :

- renforcer le rôle des instances et acteurs opérationnels compétents en matière d'hygiène et de sécurité. Les objectifs de la réforme sont d'appliquer à la fonction publique des dispositions du code du travail relatives aux CHSCT (exemple : conduite d'enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles), tout en les adaptant aux spécificités la fonction publique,
- développer la prévention des risques psychosociaux, en définissant notamment des plans d'action nationaux (exemple : plan national de lutte contre les risques psychosociaux et la prévention des troubles musculo-squelettiques),
- créer des dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé, que ce soit par l'amélioration du fonctionnement des instances médicales ou la simplification des procédures de reconnaissance des accidents du travail ou maladies professionnelles.

S'agissant plus particulièrement de la valorisation des instances de concertation en matière d'hygiène et de sécurité, **le décret n°82-453 du 28 mai 1982** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique **a été profondément modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011.**

Les CHS sont devenus des CHSCT le 1^{er} novembre 2011, étendant ainsi leurs compétences aux « conditions de travail » et développant leurs missions à l'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées. L'élargissement des compétences de ces instances s'est également accompagné de changements de fonctionnement significatifs tels que :

- la réduction du nombre de représentants de l'administration : comme pour les comités techniques, seuls le président et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines participent désormais aux réunions,
- la désignation d'un secrétaire du CHSCT par les représentants du personnel en leur sein. Ce secrétaire a un rôle de proposition sur l'ordre du jour des réunions (consultation obligatoire) et est l'intermédiaire entre les représentants du personnel, le président et les autres acteurs compétents en matière d'hygiène et de sécurité,
- l'augmentation du nombre de réunions ordinaires du CHSCT : cette instance doit se réunir au moins trois fois par an. Elle peut, en outre, être appelée à siéger à la suite de tout accident grave et sur demande de trois représentants du personnel.

Une synthèse de la circulaire du 8 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique a été adressée aux présidents des CHSCT le 26 octobre 2011.

Un règlement intérieur type « culture » a, par ailleurs, été élaboré en concertation avec les organisations syndicales et validé en CHSCT ministériel le 13 décembre 2011. Il a ensuite été communiqué aux présidents des instances, accompagné d'une note comportant quelques précisions (les modalités de désignation et la durée du mandat des membres sont laissées à l'appréciation des CHSCT locaux) et préconisations (mise à disposition des textes réglementaires aux membres du CHSCT).

Les réunions des CHS(CT) en 2011

Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel s'est réuni trois fois (les 26 mai, 7 octobre et 13 décembre 2011). Les principaux sujets examinés lors de ces CHSCT ont été :

- les changements introduits par le passage des CHS en CHSCT et l'examen du règlement intérieur du CHSCT ministériel et du règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la culture et de la communication,
- la médecine de prévention avec un point d'information sur l'organisation de la médecine de prévention et de l'inspection d'hygiène et de sécurité, et la présentation du bilan national d'activité 2010 du service de médecine de prévention,
- les risques psychosociaux avec le projet de formation à la prévention des risques psychosociaux et le bilan des risques psychosociaux au ministère de la culture et de la communication. En outre, la souffrance au travail au musée d'Orsay et au CMN (présentation des conclusions et préconisations du rapport réalisé par l'inspection générale des affaires culturelles) a été abordée,
- la prévention des risques professionnels avec la présentation du programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2012,
- la présentation de rapports ou bilans : le rapport d'activité de l'inspection d'hygiène et de sécurité pour l'année 2010, le bilan du séminaire « Santé et sécurité au travail » du 5 juillet 2011 et présentation de la journée inter-régionale ACMO organisée à Lyon, le bilan ministériel concernant l'amiante, le recensement des personnes handicapées, le bilan des CHS pour l'année 2010.

Le comité d'hygiène et de sécurité d'administration centrale s'est réuni quatre fois (les 2 février, 23 mars, 30 juin et 4 octobre 2011). Les points inscrits à l'ordre du jour ont principalement porté sur :

- des travaux et des réorganisations spatiales : présentation du programme relatif aux travaux dans le hall des Bons Enfants, examen des suites réservées aux visites de locaux post-déménagement 2010, réorganisation spatiale du service des ressources humaines dans le cadre de la mise en place du pôle d'expertise et de services (cela a également donné lieu à une proposition d'accompagnement par le service de médecine de prévention), le suivi des travaux en cours et programmation 2012,
- la présentation de rapports et d'analyses : présentation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'administration centrale, information relative à la présence d'amiante à St Cyr, analyse des accidents du travail survenus entre juillet 2010 et juillet 2011.

Les comités d'hygiène et de sécurité spéciaux, institués auprès du comité technique (paritaire) de la direction générale des patrimoines (DGPAT)

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHS / CHSCT	
<ul style="list-style-type: none"> - bilan annuel hygiène et sécurité - bilan annuel de la médecine de prévention 2) - formation des agents à l'hygiène et à la sécurité - choix des axes de prévention prioritaires - examen des registres d'hygiène et de sécurité 	<p>CHS(CT) ARCHIVES</p> <p>Deux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 mai 2011 séance extraordinaire (jardins des Archives nationales) - 29 juin 2011 	<ul style="list-style-type: none"> - rapport d'inspection hygiène et sécurité sur le CARAN (SCN Archives nationales), - compte rendu visite CHS des locaux du 56 rue des Francs-Bourgeois (SIAF, département formation, mission de la photographie, association de préfiguration de la MHF), - point amiante SCN archives nationales (site de Fontainebleau), - ouverture au public des jardins du SCN des archives nationales, - lutte contre le tabagisme et ses effets.
<ul style="list-style-type: none"> - risques psychosociaux et signalement de souffrance au travail 	<p>CHS(CT) MUSÉES</p> <p>Deux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 juillet 2011 - 8 novembre 2011 	<ul style="list-style-type: none"> - projets de nouveaux textes relatifs à la dotation vestimentaire professionnelle des corps techniques des musées nationaux de la DGPAT, - préparation du règlement intérieur du CHSCT.
<ul style="list-style-type: none"> - accidents du travail - état des lieux des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) - travaux : programmation et opérations en cours <p><u>Après la modification du décret en février 2011, applicable au 01/11/2011:</u></p>	<p>CHSCT patrimoine et architecture (création directe du CHSCT en novembre 2011, le CHS n'ayant pu être constitué après la consultation d'avril 2010, plusieurs sièges étant restés non pourvus jusqu'en octobre 2011)</p> <p>Une réunion : le 21 novembre 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> - approbation du règlement intérieur du CHSCT, - programme de visites de délégation du CHSCT, - désignation de la personne compétente en radioprotection au LRMH, - programmation des travaux de la médiathèque de l'architecture et du patrimoine.
<ul style="list-style-type: none"> - information sur la transformation des CHS en CHSCT - préparation du règlement intérieur du CHSCT - formation des membres du CHSCT 	<p>CHS(CT) musée et domaine du château de Pau</p> <p>Une réunion : le 14 juin 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> - redistribution de l'attribution des locaux en fonction des besoins des services, - conséquences de l'application Chorus.
	<p>CHS(CT) musée de l'archéologie nationale et domaine de Saint-Germain-en-Laye</p>	<p><i>Pas de réunion en 2011</i></p>

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHS / CHSCT	
	CHS(CT) COMPIEGNE Deux réunions : - 24 mars 2011 - 6 juin 2011	- risque amiante, - plan de prévention des risques routiers.
	CHS(CT) du centre de recherche et de restauration des musées de France (C2RMF) Deux réunions : - 27 janvier 2011 - 27 septembre 2011	- réorganisation de la radioprotection au C2RMF et désignation de la personne compétente en radioprotection, - rapport de la visite d'inspection de l'autorité de sûreté nucléaire (ASN) préconisations et actions à entreprendre, - conditions de travail des agents utilisant le logiciel Chorus, - modalités d'accueil des étudiants en stage au C2RMF, - information sur le référent risques chimiques.

Remarques :

Les séances prévues fin 2011 pour la mise en place des CHSCT spéciaux de la DGPAT et l'approbation de leurs règlements intérieurs ont été reportées début 2012 à la demande des organisations syndicales, qui attendaient la diffusion d'un règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la culture et de la communication (à l'exception du CHSCT patrimoine et architecture, dont les représentants ont décidé de siéger en 2011 et d'adopter un règlement à partir du règlement intérieur type de la fonction Publique, comme ils en avaient la possibilité).

A noter également

L'observatoire de la précarité s'est réuni le 5 avril 2011 en présence du Ministre et de la conseillère en charge des affaires sociales. Les discussions ont principalement porté sur le protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique (interprétation, enjeux et mise en œuvre de ce dernier).

VI.A.4 -Les commissions administratives paritaires (CAP)

Leurs compétences

Pour chaque corps de fonctionnaires, il existe une commission administrative paritaire composée de représentants de l'administration et d'élus du personnel.

La CAP est obligatoirement consultée pour toutes les décisions qui marquent la carrière administrative du fonctionnaire (détachement, disponibilité, notation, avancement de grade, mutation, sanction disciplinaire, licenciement pour insuffisance professionnelle, promotion au choix dans le corps supérieur).

Au ministère de la culture et de la communication, les CAP se réunissent généralement deux fois par an.

Le renouvellement général du 20 octobre 2011

Les CAP concernées au ministère de la culture et de la communication

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a acté **le principe de la convergence des élections de l'ensemble des instances consultatives (CAP, CT, CCP)**. Celles-ci doivent désormais être élues le même jour, afin de créer un vrai temps fort dans l'ensemble de la fonction publique.

La circulaire du 23 juillet 2010 relative au calendrier des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique de l'État a explicité le déroulement du premier renouvellement général, fixé au 20 octobre 2011. Ce premier palier de convergence s'applique aux instances de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière dont les mandats expirent en 2011, mais aussi à celles ayant été élues au cours des années 2009, 2008 voire antérieurement. Un décret interministériel a recensé l'ensemble des organismes consultatifs concernés et a prévu une prorogation ou une réduction de leur mandat (cf : annexes du décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 où les instances sont listées).

Ce premier renouvellement général a concerné, au ministère de la culture et de la communication, la grande majorité des commissions administratives paritaires : **22 CAP sur 25** ont été réélues (**soit 11 075 électeurs**), à l'exception de la CAP des chefs de travaux d'art, de la CAP des adjoints techniques des administrations de l'Etat et de celle des conservateurs généraux du patrimoine, toutes trois renouvelées en 2010.

L'organisation des élections

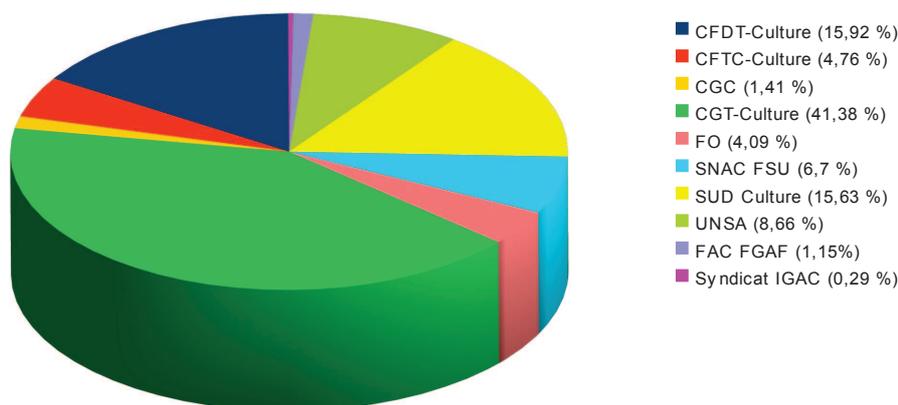
Afin de faciliter l'organisation simultanée de ces élections, le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire du service des ressources humaines a rédigé les textes précisant les modalités de ces élections (arrêté, circulaire, note d'information) et a assuré la coordination de cette opération en lien étroit avec le service des affaires financières et générales (bureau du fonctionnement des services) et les bureaux de gestion du service des ressources humaines (ces derniers se sont chargés de l'élaboration des listes électorales, de la vérification des listes de candidature des organisations syndicales, de la mise sous pli et de l'envoi du matériel de vote).

Les difficultés rencontrées

L'élection des représentants du personnel à la CAP compétente à l'égard du corps des ingénieurs de recherche, initialement prévue le 20 octobre 2011, n'a pu aboutir : six sièges devaient être attribués, et non cinq comme indiqué aux organisations syndicales lors du dépôt de leurs listes de candidatures. Cette constatation ayant été faite au moment du dépouillement, il a été décidé de stopper l'opération et de reporter l'élection de cette CAP au 16 février 2012.

Les résultats

Résultats des élections CAP du 20 octobre 2011
% de voix obtenues par chaque organisation syndicale



Les électeurs se sont fortement impliqués dans le renouvellement simultané de ces 22 CAP. Le taux de participation a, en effet, été de 61 % (contre 54 % les années précédentes) :

- huit CAP ont ainsi mobilisé plus de 70 % des électeurs,
- seules trois CAP n'ont pas atteint les 50 % de participation (celles de l'enseignement).

La CGT-Culture a conforté sa position de première organisation syndicale du ministère avec 41 % des voix (contre 39 % lors des dernières élections), devant la CFDT-Culture (16 % des voix) et SUD-Culture Solidaires (15,6 % des voix). Ces deux syndicats ont toutefois renforcé leur implantation au ministère de la culture et de la communication (et plus particulièrement SUD).

L'UNSA arrive en quatrième position avec 8,6 % des voix (contre 7 % précédemment).

En revanche, FO et le SNAC-FSU perdent de l'audience (FO passe ainsi de 8 % des voix à 4 % et le SNAC-FSU de 11 % à 6,7 %). En outre, la CGC disparaît presque du paysage syndical du ministère (1,4 % des voix – une seule liste déposée pour la CAP des conservateurs du patrimoine).

On peut également noter que, contrairement à la tendance générale, la CFTC-Culture a obtenu des résultats en hausse au ministère de la culture et de la communication (elle passe ainsi de 1,3 % des voix à 4,7 %). Cette organisation syndicale a, en effet, déposé beaucoup plus de listes de candidatures que lors des précédentes élections (une liste déposée en 2007 contre cinq en 2011), multipliant ainsi ses chances d'obtenir des voix.

Les modalités de fonctionnement des nouvelles instances

Un règlement intérieur commun à l'ensemble des CAP renouvelées en 2011 a été présenté aux représentants du personnel élus au sein de ces instances. Ce texte prévoit désormais la transmission électronique des pièces et documents aux membres des commissions.

En outre, un espace spécifique a été créé pour chaque CAP sur l'intranet du ministère de la culture et de la communication. Ces espaces dédiés (ou groupes de travail) doivent permettre aux membres des CAP de récupérer directement les documents qui se rapportent à l'ordre du jour de ces instances (ils se connectent grâce à un identifiant et un mot de passe). A noter toutefois que les membres ne disposant pas du matériel informatique nécessaire (en particulier les agents de la filière technique) se verront remettre un dossier papier.

VI.A.5 -Les commissions consultatives paritaires (CCP)

Leurs compétences

Les commissions consultatives paritaires sont compétentes à l'égard des personnels non-titulaires de droit public. Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, et sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent, en outre, être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires relevant de leur champ de compétences. Elles peuvent également être saisies par les intéressés ou à la demande de la moitié des représentants du personnel, par demande écrite adressée à leur président, de questions d'ordre individuel.

Les CCP du ministère de la culture ont été créées par arrêté du 17 décembre 2009 (arrêté instituant des commissions consultatives paritaires au sein des services et de certains établissements publics du ministère de la culture et de la communication) et élues en mai et juin 2010.

Les réunions des CCP ministérielles en 2011

La CCP compétente à l'égard des personnels enseignants s'est tenue une seule fois, le 14 décembre 2010 (réunion d'installation) mais n'a pas été convoquée en 2011.

La CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale des patrimoines s'est réunie trois fois en 2011 : une réunion d'installation au début de l'année 2011 (vote du règlement intérieur) et deux autres réunions en formation disciplinaire ont ensuite été convoquées en mars et décembre 2011.

La CCP compétente à l'égard des agents relevant du secrétariat général, d'un service déconcentré ou d'une direction autre que celles précitées s'est réunie deux fois en 2010 (novembre et décembre 2010) et trois fois en 2011 (12 janvier – 8 avril et 29 septembre 2011). Il faut souligner que sur ces cinq réunions, trois ont été convoquées dans le cadre d'une procédure disciplinaire. En 2012, cette CCP se réunira très certainement en juin (en formation disciplinaire).

En revanche, la CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale de la création artistique ne s'est jamais réunie depuis son élection en 2010.

L'élection de certaines CCP d'établissements publics et de celle des trois conservatoires lors du renouvellement général d'octobre 2011

Les instances concernées

Comme indiqué précédemment, les élections des instances consultatives doivent désormais être organisées de manière concomitante.

Le premier renouvellement général, prévu le 20 octobre 2011, a concerné au ministère de la culture et de la communication **les CCP de certains établissements publics (soit 4 481 électeurs)** : institut national de recherches archéologiques préventives, centre national d'art et de culture Georges-Pompidou, centre national du cinéma et de l'image animée, centre national du livre, cité nationale de l'histoire de l'immigration, établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles, ainsi que la CCP commune aux trois conservatoires du ministère.

Les difficultés rencontrées

L'élection des CCP nouvellement créées (celle de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles et la CCP commune aux trois conservatoires), ainsi que celle de la cité nationale de l'histoire de l'immigration n'ont pu avoir lieu le 20 octobre 2011 (retard pris dans la rédaction des textes et dans la concertation avec les organisations syndicales). Elles ont ainsi dû être repoussées à la fin de l'année 2011, en novembre et décembre.

Les résultats

Les taux de participation sont un peu plus faibles que ceux relevés pour les élections des 22 CAP du ministère (50 % dans l'ensemble, mais avec de fortes disparités entre les CCP) :

- trois scrutins ont enregistré une participation inférieure à 50 % (celui de l'institut national de recherches archéologiques préventives, de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles et de la CCP commune aux conservatoires du ministère),
- les autres établissements ont toutefois obtenu un taux de participation égal ou supérieur à 60% (le centre national d'art et de culture Georges-Pompidou, le centre national du cinéma et de l'image animée, le centre national du livre et la cité nationale de l'histoire de l'immigration).

La CFDT-Culture et la CGT-Culture (ainsi que SUD-Culture Solidaires, mais dans une moindre mesure) ont remporté la plupart des sièges à attribuer au sein de ces instances.

VI.B -Bilan des mouvements sociaux au ministère de la culture et de la communication

Les données de ce chapitre prennent en compte les effectifs rémunérés sur le budget du ministère de la culture et de la communication et ceux rémunérés sur le budget des établissements publics administratifs.

Bilan chiffré 2011	Détail par service				TOTAL
	Échelon central	DRAC - STAP	SCN	EPA	
Nombre de journées perdues pour fait de grève	18	186	153	1692	2049

Tableau récapitulatif des journées de travail perdues pour fait de grèves entre 2007 et 2011
(*addition du nombre de grévistes recensés pour chaque mouvement*)

	2007	2008	2009	2010	2011
Mouvements d'ampleur nationale	4562	7191	6461	14912	1030
Mouvements ministériels ou locaux	1110	320	4066	529	1019
TOTAL	5672	7511	10527	15441	2049

VI.B.1 -Les mouvements d'ampleur nationale

Dix journées de mobilisation interprofessionnelle ont été organisées sur l'année 2011 (20 janvier ; 11 et 16 mars ; 7 avril ; 31 mai ; 14 et 16 juin ; 27 septembre ; 11 octobre et 13 décembre), contre 21 en 2010.

Trois de ces mouvements n'ont toutefois pas été suivis d'effets au ministère de la culture et de la communication :

- celui du 11 mars 2011 (CFDT, CGT, FO, FSU, UNSA) ne concernant que les personnels des bibliothèques,
- celui du 16 mars 2011 à l'initiative de la FSU relatif à la réforme de la catégorie B pour les personnels éducatifs et sociaux,
- celui du 27 septembre 2011 à l'initiative de Solidaires demandant l'arrêt des suppressions de postes, des fusions – restructurations, l'augmentation des traitements et pensions, l'attribution des moyens nécessaires à l'exercice du service public.

Ces appels à la grève nationaux ont peu rassemblé (1 030 grévistes sur l'année). Pour rappel, les actions interprofessionnelles avaient mobilisé **14 912 agents en 2010**.

Ceux des 31 mai et 11 octobre ont été plus suivis que les autres (avec respectivement 311 et 503 grévistes), sans que le ministère ne connaisse pour autant de perturbations notables. Par comparaison, le ministère avait recensé en 2010 entre 800 et 2 200 grévistes (pour 7 préavis) et 3 000 au plus fort des mobilisations en 2009.

Cela s'explique de la manière suivante :

- la majorité des préavis déposés cette année ne l'ont été que par un ou deux syndicats. Les organisations syndicales ne se sont pas mobilisées au même moment, alors même que les sujets les rapprochaient (SUD et FSU contre le projet de loi ANT – CFDT, FSU et UNSA contre les réformes visant les personnels éducatifs et sociaux),
- ces préavis nationaux n'ont pas été doublés de préavis spécifiques culture,
- les revendications s'adressent à certaines catégories de personnel (**les agents non-titulaires** dans le cadre de la contestation du projet de loi issu du protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique ; **les agents de catégorie B** dans le cadre de la réforme de la catégorie B et du reclassement des agents dans le NES ; **les personnels éducatifs et sociaux**),
- les revendications sont en outre plus diverses que les années précédentes : véritable rassemblement en 2009 contre la mise en place de la RGPP et en 2010 contre la réforme des retraites.

A contrario, **les mouvements du 31 mai et du 11 octobre ont été plus fédérateurs** car ces préavis ont été déposés par plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires (et ont été accompagnés de préavis culture) et portaient sur des revendications plus larges, touchant ainsi l'ensemble des agents (demande d'ouverture d'une véritable politique de négociation salariale, arrêt des fusions et restructurations, préservation des services publics culturels notamment).

Les agents de certains établissements ont, en outre, profité de ces journées nationales d'action pour protester contre des réformes ou réorganisations internes (mobilier national : demande du maintien des effectifs ; LRMH : 26 % des effectifs en grève le 31 mai pour s'opposer au projet de restructuration des laboratoires du ministère au sein du centre national de conservation du patrimoine (C.N.C.P) qui devrait être installé à Cergy).

VI.B.2 -Les mouvements propres au ministère de la culture et de la communication

Comme pour l'année 2010, ce n'est pas tant l'intensité que **le nombre de préavis** qui retient l'attention :

Année	Nombre de préavis déposés	Nombre de préavis suivis	Nombre de grévistes
2010	10 (dont 3 à l'INRAP)	4	193
2011	17*	13	1019

* 17 préavis déposés, dont cinq au CMN et trois pour la seule journée du 21 juin (préavis ministère de la culture et de la communication + préavis spécifiques au CMN et aux archives mais les agents ne se sont pas particulièrement mobilisés au sein de ces structures).

Les retombées de ces journées de mobilisation ont été très inégales et les perturbations n'ont finalement concerné que peu d'établissements :

- au CMN, quelques sites ont été touchés (Arc de Triomphe, Sainte-Chapelle ou Panthéon sur Paris ; Carcassonne ou le château d'If en province),
- le musée d'Orsay a connu des perturbations à répétition : **lors du préavis ministériel du 21 juin**, les grévistes occupant des fonctions d'accueil (caisses) et de surveillance ont gêné l'ouverture de l'EP et l'ont obligé à pratiquer la gratuité. En outre, c'est le seul établissement au sein duquel la grève ministérielle s'est poursuivie au-delà du 21 juin et ce, pendant deux jours. Les agents protestent principalement contre les sous-effectifs (surtout lors d'expositions à succès comme celle sur Manet) et demandent à la direction une revalorisation de leurs primes (ou versement de chèques cadeaux).

Le 20 octobre, la CGT dépose un préavis de grève reconductible dans le cadre de la réouverture au public du nouvel Orsay et demande la création d'emplois Etat pour assurer les missions de service public. **Le musée a été fermé pendant une semaine. Un protocole d'accord de fin de grève a été signé le 26 octobre 2011** en présence de l'Intersyndicale, du directeur général des patrimoines et du cabinet (affectations et recrutements accélérés et adaptés au plus près des besoins : huit ASM - cinq personnes recrutées selon le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – intérêts pour l'EPMOO d'agents actuellement affectés au MUCEM ; effectifs stabilisés dans le cadre du budget triennal).

A noter également :

- la forte mobilisation à l'ENSArt de Nancy : blocage de l'école (grève des personnels administratifs et enseignants). Ils s'élevaient contre la précarité (multiplication des contrats de dix mois, avec des coupures de deux mois durant les congés d'été), l'absence de perspective de carrières et le manque de moyens,
- les deux préavis de grève à l'INRAP en novembre 2011 : **le premier mouvement**, porté par SUD et la CNT, concernait les **topographes** ; leur mobilisation a ralenti l'avancée des chantiers en cours (demande de prise en compte de l'ancienneté des personnels repyramidés dans la fonction exercée ; non-remboursement des primes ; requalification des personnels effectuant un travail dans la catégorie supérieure dès la deuxième mission exercée dans cette

catégorie). **Le deuxième mouvement**, soutenu par l'Intersyndicale de l'établissement, **a été suivi par près de 15 % des personnels de l'INRAP** (demande de la mise en place d'un plan de résorption de la précarité ; arrêt des procédures de licenciement pour inaptitude et mise en place d'un réel service de prévention ; ouverture de négociation et mise en place de la GPEEC),

- la grève « spontanée » à Fontainebleau le 14 décembre 2011 : les personnels, réunis en assemblée générale, ont voté la grève à l'unanimité à quelques heures de la tenue du CA de l'établissement (au cours duquel devait être présenté le marché relatif à l'externalisation). 42 personnes (soit 27 % des effectifs réels) se sont déclarées grévistes,
- la grève reconduite quatre jours durant aux archives nationales (26 décembre) : le musée des archives nationales a dû fermer pendant cette période (forte mobilisation parmi les agents d'accueil et de surveillance / piquets de grève). La CGT-Archives s'opposait à l'ouverture méridienne du musée (en raison d'effectifs insuffisants).

Ces mouvements ont été majoritairement conduits par une organisation syndicale : la CGT-Culture (AN ; CMN, Orsay, ENSArt de Nancy). Deux préavis ont également été signés par l'Intersyndicale Culture : celui du MUCEM et celui déposé sur l'ensemble du ministère. A noter également que le préavis INRAP a été signé par l'Intersyndicale de l'établissement (CGT – SUD – FSU – CNT), donnant ainsi plus de poids aux revendications.

En appelant à la mobilisation, les OS se sont principalement opposées :

- aux suppressions de postes qui conduisent à un accroissement de la charge de travail et donc à des conditions de travail dégradées (sous-effectif chronique dans de nombreux établissements : départs à la retraite, postes vacants),
- à la souffrance au travail (CMN),
- à l'externalisation de certaines fonctions (ASM, billetterie, informatique, maintenance),
- aux méthodes managériales inadaptées (exemple : BPI, dans le cadre de la réorganisation de l'EP ; cf : tract de la FSU sur le sujet évoquant l'obligation pour les agents de repostuler sur leur poste),
- aux recrutements d'agents sur l'article 6-2 pour faire face à des besoins permanents (demande d'une véritable politique de titularisation ou Cdisation, en fonction de la situation des agents concernés).

Point sur les EPIC / Associations :

- Chambord : fermeture du site le 3 juin (27 % des effectifs en grève). La CGT-Culture demandait à l'administration de mettre un terme à ses restructurations d'organigramme en pleine saison touristique, de changer ses méthodes managériales ou encore d'arrêter les fins de mises à dispositions avant leurs échéances,
- opéra national de Paris : préavis déposé sur 35 jours par SUD courant juin-juillet (dans le cadre de la réforme du régime spécial des retraites), auquel s'est joint la FSU. Le 29 juin, la grève des machinistes a empêché le déroulement des premières de deux ballets : « la création mondiale de l'anatomie de la sensation » de Wayne Mac Grégor à Bastille et du ballet « les enfants du paradis » de José Martinez à Garnier,
- Univscience : dénonciation de la réduction des moyens et effectifs ; tensions suites à la mise en place d'un accord d'intéressement en milieu d'année,

- l'EPPGHV : préavis déposé le 1er juillet (mouvement très suivi). Les revendications ont concerné l'attribution de mesures salariales pour tenir compte des bons résultats 2010. Les organisations syndicales ont dénoncé le cadrage salarial 2011, insuffisant à leurs yeux. Suite à des réunions de négociation, un accord salarial a toutefois été conclu,
- musée des arts décoratifs : préavis reconductible à compter du 8 décembre 2011 déposé par la CGT, la CFDT, la CGC, l'UNSA et FO (suivi de ce mouvement, relayé dans la presse : six jours et 387 grévistes). L'Intersyndicale s'oppose aux politiques de réduction d'emploi appliquées comme dans les autres services du ministère de la culture et de la communication, demande des revalorisations salariales et une prise en compte par l'administration de la hausse des cotisations forfaitaires de mutuelle (revendications également faites en 2009). **Un protocole d'accord de fin de grève a été signé** (les organisations syndicales ont, entre autres, obtenu une prime exceptionnelle de 100 € pour les agents des archives départementales, une augmentation de 10% de la prise en charge des cotisations mutuelles, la constitution d'un groupe de travail en 2012 pour réviser la grille de rémunération des enseignants, une prime exceptionnelle pour les enseignants des ateliers du carrousel en CDI allant de 250€ à 400€ bruts en fonction de leur ancienneté, proratisée en fonction de leur obligation de service),
- la comédie française : préavis du 27 décembre au 1^{er} janvier. Les organisations syndicales demandent un réajustement équitable des bénéfices du théâtre qui se traduirait par une prime de 1 600 euros nets pour tous les salariés. Un nouveau préavis de grève illimité a été déposé le 5 janvier 2012.

VII -Annexes

VII.A -Emplois et effectifs

Filière	Corps	ETP
Administrative	Adjoint Administratif	1491
	Adjoint Administratif Eq.	87
	Administrateur Civil	39
	Assistante de Service Social	4
	Attaché Adm. Centrale Eq	1
	Attaché d'Administration	401
	Attaché Services Déconcentrés Eq	14
	Attachés Défense	1
	Attachés Econ. et Finances	1
	Chef de Service	9
	Chefs de Mission	20
	Conseil.Attac.Scolaire Univ.	1
	Conserv. Region. Monum. Histor	1
	Directeur Régional Aff. Cult.	43
	Emplois fonctionnels	39
	Infirmiere	7
	Ingénieur des Mines	1
	Inspecteur Conseiller Culturel	147
	Inspecteur du Travail	1
	Inspecteurs Generaux de L'Adm.	25
Secrétaire Administratif Eq	20	
Secrétaires Administ Min Cult	565	
Dessinateur	16	
Adjoints Tech.	8	
Total filière administrative		2940
Scientifique	Architectes et Urb. de L'Etat	226
	Assistant de Bibliotheque	7
	Assistants Ingenieurs	56
	Bibliot.Adj.Specialises	49
	Bibliothecaires	31
	Charge Etude Doc. Equipement	8
	Charge Etude Documentaire	322
	Conservateurs Bibliotheque	181
	Conservateurs Du Patrimoine	504
	Conservateurs Gaux Patrimoine	123
	Conservateurs Gener. Biblioth.	55
	Ingenieurs de Recherche	94
	Ingenieurs d'Etudes	198
	Secrétaires de Documentation	186
Techniciens de la Recherche	86	
Total filière scientifique		2126
Technique et Enseignement	Adjoint Technique	438
	Chefs des Travaux D'Art	75
	Ingenieur des TPE	8
	Ingenieur Services Cult et Pat	157
	Magasiniers des Bibliothèques	33
	Ouvriers Parcs et Ateliers	2
	Techniciens d'Art	436
	Techniciens des S.C Et Des B.F	515
	Techniciens Sup. Equipement	19
	Enseignants C.N.S.M Titulaires	3
	Maitre Assistant	663
	Professeurs des ENA Superieurs	149
Professeurs Ecole Architecture	105	
Total filière technique et enseignement		2602
Acc Surv Mag	Adj Tech Acc Surv Mag	1841
Total filière acc. surv. mag.		1841
Contractuels	Contractuels	1323
	Contractuels Eq.	48
Total contractuels		1371
Total		10880

VII.B -Les sanctions disciplinaires par filière et par groupe

	2009						2010						2011						
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. A		Cat. B		Cat. C		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Filière administrative	0						1						7						
Sanctions du 1er groupe																		1	1
Sanctions du 2è groupe																		1	2
Sanctions du 3è groupe									1										
Sanctions du 4è groupe													1					1	
Filière scientifique	2						0						0						
Sanctions du 1er groupe	2																		
Sanctions du 2è groupe																			
Sanctions du 3è groupe																			
Sanctions du 4è groupe																			
Filière technique et enseignement	3						3						5						
Sanctions du 1er groupe					1						1					1	2		
Sanctions du 2è groupe					1										1				
Sanctions du 3è groupe					1												1		
Sanctions du 4è groupe										2									
Filière accueil surveillance et magasinage	11						15						11						
Sanctions du 1er groupe					6						9	1					1	1	
Sanctions du 2è groupe					2						2						4	1	
Sanctions du 3è groupe					1	1						2					2		
Sanctions du 4è groupe						1					1						2		
Total	16						19						23						

VII.C -Les relations syndicales

VII.C.1-Les résultats des élections 2010

Résultats des élections d'avril et juin 2010

Nombre d'inscrits	23777
Nombre de votants	13709
Taux de participation	57,66%
Enveloppes annulées	322
Bulletins blancs ou nuls	418
Suffrages valablement exprimés	12969

OS ayant déposé des candidatures	Nombre de voix obtenues	Nombre de sièges attribués au CT ministériel	Nombre de sièges attribués au CHS ministériel
CFDT-Culture	2076	3	1
CFTC-Culture	644	0	0
CGC	400	0	0
CGT-Culture	5042	7	4
SNAC-FO	911	1	0
SNAC-FSU	1053	1	1
SUD	1997	2	1
UNSA	671	1	0
FIPMC	66	0	0
FAC FGAF	18	0	0
CNT	91	0	0
TOTAL	12969	15	7

VII.C.2-les résultats des élections CAP et CCP du 20 octobre 2011

Corps concernés	Nombre d'inscrits	Nbre de votants	Bulletins blancs ou nuls / enveloppes n°1 annulées	nbre suffrages valablement exprimés	Taux de participation	Nbre de sièges titulaires	OS qui se sont présentées	OS élues	OS non élues
Administrateurs civils	79	54	6	48	68%	4	Liste commune CFDT / CGT	4 liste commune CFDT/CGT	/
Attachés d'administration et conseillers techniques de service social	509	323	7	316	63%	4	CFDT-Culture CFTC-Culture CGT-Culture UNSA	1 CFDT-Culture (74 voix) 1 CFTC Culture (74 voix) 2 CGT Culture (115 voix)	0 UNSA (53 voix)
Secrétaires administratifs et assistants de service social	693	479	18	461	69%	6	CFDT-Culture CGT-Culture SNSC - UNSA Liste commune SUD / FSU FO	1 CFDT-Culture (71 voix) 3 CGT-Culture (192 voix) 1 SNSC-UNSA (75 voix) 1 liste commune (105 voix)	0 FO (18 voix)
Adjoints administratifs	1923	1205	23	1182	63%	8	CFDT-Culture CFTC-Culture CGT-Culture SUD-Culture SNAC-FSU SNSC - UNSA FO	5 CGT-Culture (556 voix) 1 SNAC-FSU (109 voix) 1 SUD Culture (161 voix) 1 UNSA (134 voix)	0 CFDT-Culture (107 voix) 0 CFTC (56 voix) 0 FO (59 voix)
Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements et de l'action culturelle	196	143	0	143	73%	6	CFDT-Culture Liste commune CGT/SUD/FSU	3 CFDT-Culture (68 voix) 3 Liste commune (75 voix)	/
Inspecteurs généraux de l'administration des affaires culturelles	26	21	2	19	81%	2	Syndicat des inspecteurs généraux des affaires culturelles	2 pr le Syndicat des IGAC	/
Architectes et urbanistes de l'Etat	225	160	3	157	71%	4	CFDT-Culture UNSA	4 UNSA (136 voix)	0 CFDT (21 voix)
Architectes en chef des monuments historiques	41	23	2	21	56%	2	FO	2 FO (21 voix)	/
Assistants ingénieurs	63	40	3	37	63%	2	CGT-Culture	2 CGT-Culture (37 voix)	/
Chargés d'études documentaires	442	313	2	311	70,81%	6	CFDT-Culture CFTC-Culture CGT-Culture SUD-Culture SNAC-FSU	3 CGT-Culture (120 voix) 2 CFDT-Culture (98 voix) 1 SNAC-FSU (40 voix)	0 SUD-Culture (23 voix) 0 CFTC (30 voix)
Conservateurs du patrimoine	711	424	2	422	59,6%	4	CFDT-Culture CFTC-Culture SNAC-FSU Liste commune CGT/SUD/FSU	2 CFDT-Culture (193voix) 1 SNAC-FSU (93 voix) 1 liste commune (82 voix)	0 CFTC (54 voix)
Ingénieurs de recherche	93	69	0	69	74,00%	6	CFDT-Culture CGT-Culture SNAC-FSU	2 CFDT-Culture (18 voix) 1 CGT-Culture (11 voix) 3 FSU (40 voix)	Rque : élection réorganisée le 16 février 2012
Ingénieurs d'études	243	159	5	154	68,00%	6	CFDT-Culture CGT-Culture SUD Culture SNAC-FSU	1 CGT-Culture (38 voix) 1 SUD Culture (48 voix) 2 SNAC-FSU (49 voix) Tirage au sort pour le grade des IE hors classe	0 CFDT (19 voix)
Maîtres-assistants des écoles d'architecture	655	291	3	288	44,43%	6	CFDT-Culture CGT-Culture SUD Culture UNSA	3 CGT-Culture (124 voix) 2 UNSA (80 voix) 1 CFDT-Culture (47 voix)	0 SUD Culture (37 voix)
Professeurs des écoles d'architecture	106	50	1	49	47,2%	5	CGT-Culture UNSA	2 CGT-Culture (20 voix) 3 UNSA (29 voix)	/
Professeurs des écoles nationales d'art	153	71	4	67	46%	4	CGT-Culture SUD Culture	2 CGT-Culture (29 voix) 2 SUD Culture (38 voix)	/
Secrétaires de documentation	236	154	4	150	65,25%	6	CFDT-Culture CGT-Culture SUD Culture SNAC-FSU	2 CFDT-Culture (49 voix) 3 CGT-Culture (58 voix) 1 SUD Culture (31 voix)	0 SNAC-FSU (12 voix)
Techniciens de recherche	99	70	2	68	70,71%	6	CGT-Culture SNAC-FSU UNSA	2 CGT-Culture (28 voix) 2 SNAC-FSU (21 voix) 2 UNSA (19 voix)	/
Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et magasinage	3073	1660	43	1617	54,02%	10	CFDT-Culture CFTC-Culture CGT-Culture SUD-Culture FAC FGAF FO	1 CFDT (160 voix) 6 CGT (745 voix) 3 SUD (432)	0 CFTC (100 voix) 0 FO (104 voix) 0 FAC FGAF (76 voix)
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	194	145	3	142	74,7%	4	CFDT-Culture CGT-Culture SUD Culture FO	1 CFDT-Culture (39 voix) 1 CGT-Culture (27 voix) 1 SUD Culture (38 voix) 1 FO (38 voix)	/
Techniciens d'art	633	416	12	404	65,7%	6	CGT-Culture SNAC-FSU UNSA	6 CGT-Culture (322 voix)	0 FSU (37 voix) 0 UNSA (45 voix)
Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France	682	478	9	469	70,09%	6	CFDT-Culture CGT-Culture SUD-Culture SNAC-FSU FO	1 CFDT-Culture (62 voix) 3 CGT-Culture (230 voix) 2 SUD Culture (118 voix)	0 SNAC-FSU (29 voix) 0 FO (30 voix)
TOTAL	11075	6748	154	6594	60,93%	113	/	/	/

CCP concernées	Dépouillement	Modalités de vote	Nombre d'inscrits	Nbre de votants	Bulletins blancs ou nuls	nbre suffrages valablement exprimés	Taux de participation	Nbre de sièges titulaires à pourvoir	OS qui se sont présentées	Nombre de sièges attribués	Observations
CCP du CNL	20/10/11	Vote à l'urne	40	27	3	24	67,50%	3	SUD Culture	SUD Culture : 2 sièges pour les groupes d'emploi 1 et 2 / 1 siège pour les groupes d'emploi 3, 4 et 5	En 2006, SUD était également représenté (1 représentant Sud pour la catégorie B / 1 tirage au sort pour la catégorie A en l'absence de candidat). Pas d'autres candidatures déposées
CCP du CNAC GP (3 collèges)	20/10/11	Vote par correspondance et à l'urne	1062	710 (dont 498 par correspondance et 212 à l'urne)	29	681	66,85%	10	CFDT-Culture CGT UNSA liste commune CFDT-UNSA-FO	5 sièges pour la CFDT (273 voix) 1 siège pour la CGT (126 voix) 4 sièges pour FO (194 voix) 0 siège pour l'UNSA (35 voix) - 0 siège pour la liste commune CFDT-UNSA (53 voix)	Collège 1 : 1 CFDT / 3 FO Collège 2 : 1 CFDT / 1 CGT / 1 FO Collège 3 : 3 CFDT
CCP CNC	21/10/11	Vote par correspondance	347	223	11	212	64,26%	8	UNSA FSU	6 FSU (143 voix) 2 UNSA (69 voix)	Catégorie 1 : 2 FSU / 0 UNSA Catégorie 2 : 1 FSU / 1 UNSA Catégorie 3 : 2 FSU / 0 UNSA Catégorie 4 : 1 FSU / 1 UNSA
CCP INRAP Filière administrative	21/10/11	Vote par correspondance	277	98	16	82	35,38%	4	CGT-Culture	4 CGT-Culture (82 voix)	Maintien d'un bon taux de participation et renforcement de la position de la CGT-Culture sur les 3 CCP (par rapport aux élections de 2008)
CCP INRAP Filière scientifique et technique	21/10/11	Vote par correspondance	1723	865	13	852	50,20%	7		4 CGT-Culture (424 voix) 1 SNAC-FSU (166 voix) 2 SUD Culture (262 voix)	
CCP INRAP Hors filière et catégories	21/10/11	Vote par correspondance	64	32	8	24	50,00%	2	CGT-Culture	2 CGT-Culture (24 voix)	
CCP de l'EP de Versailles	15/12/11	Vote par correspondance	293	116	8	108	39,59%	3	CFDT-Culture SCHADOV-CGT SUD-Culture CFDT-Culture	2 CFDT-Culture (47 voix) 1 SCHADOV-CGT (26 voix) 0 SUD Culture (16 voix) 0 CFDT-Culture (19 voix)	Rque : 3 sièges, dont 1 siège par niveau d'emploi. Niveau d'emploi A : 1 CFDT Niveau d'emploi B : aucune liste n'ayant présenté de candidats, les représentants du personnel ont été désignés par voie de tirage au sort parmi les agents non titulaires de ce niveau (37 personnes). Présence d'un huissier de justice pour procéder à ce tirage au sort.
CCP CNHI	17/11/11	Vote par correspondance	64	39	15	24	60,94%	2	CFDT-Culture	2 CFDT (24 voix)	
CCP des 3 conservatoires	15/12/11	Vote par correspondance	611	137	4	133	22,42%	6	CGT-Culture SAMUP	4 CGT-Culture (81 voix) 2 SAMUP (52 voix)	
		TOTAL	4481	2247	107	2140	50,15%	45			

VII.D *-Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale*



Ministère de la Culture et de la Communication Action sociale 2011

Les S.R.I.A.S. (sections interministérielles régionales d'action sociale)

Les SRIAS mettent en place des actions sociales déconcentrées en direction de tous les agents de l'État, actifs ou retraités. Ces actions viennent en complément des autres prestations interministérielles ou ministérielles existantes et non en substitution. Consulter les SRIAS sur Sémaphore.

> Pour en savoir plus sur les SRIAS

Sémaphore > Domaines > Ressources humaines > Actions sociale > Comité national d'actions sociales
http://semaphore.culture.gouv.fr/sections/domaines/ressourceshumaines/action_sociale/comitenatactionsoc/srias/

Liste des associations de personnel du ministère de la Culture et de la Communication

Associations de Paris et d'Île-de-France	
Association culturelle et sportive tél. : 01 44 78 60 83	CEMMA Comité d'entraide sociale du laboratoire de recherche des monuments historiques tél. : 01 60 37 77 80
Association Étude et action tél. : 01 42 46 12 91	Association "Le Renouveau" tél. : 01 60 71 50 84
Association de la bibliothèque nationale de France tél. : 01 53 79 45 07	Association "Archives nationales football club" tél. : 01 40 27 60 78
Association de tennis de table des affaires culturelles tél. : 01 40 27 64 07	Association échoisémienne du tél. : 01 30 83 74 25
	Association du personnel du centre Pompidou tél. : 01 44 78 40 39
	Association du personnel de la cinématographie tél. : 01 44 34 38 69
Associations en régions	
Association régionale des personnels de la DRAC de Strasbourg - tél. : 03 88 15 57 03	Association DRAC'ARTS DRAC Caen - tél. : 02 31 38 39 04
Association des agents du ministère de la Culture en Aquitaine tél. : 05 57 95 01 58	Association "La Barbelotte" - ROUEN tél. : 02 35 63 77 52
Association du personnel des affaires culturelles de la région Auvergne tél. : 04 73 41 27 37	Association régionale d'études et d'animations culturelles - NANTES tél. : 02 40 14 23 08
Association culture et loisirs de Bourgogne tél. : 03 80 68 50 37	Association Culture et Loisirs de la DRAC Picardie - tél. : 03 22 22 33 74
Association des services culturels de Bretagne - tél. : 02 99 29 67 11	Association du personnel des affaires culturelles de Picardie - tél. : 03 44 38 47 22
Association pour l'action sociale, sportive et culturelle du Centre tél. : 02 38 78 85 59	Association des personnels du ministère de la Culture Poitou-Charentes tél. : 05 49 36 30 38
Association des services culturels de l'État en Champagne-Ardenne tél. : 03 26 70 36 66	Association régionale culturelle et artistique (ARCA) - AIX-EN-PROVENCE tél. : 04 42 16 19 17
Association du personnel de la DRAC Franche-Comté - tél. : 03 81 65 72 59	Association régionale du personnel des affaires culturelles de Rhône-Alpes tél. : 04 72 00 44 63

✓ Pour plus d'information, consulter le site intranet Sémaphore
http://semaphore.culture.gouv.fr/sections/domaines/ressourceshumaines/action_sociale/prestations_sociales/



Ministère de la Culture et de la Communication
 Secrétaire général
 bureau de l'action sociale et de la prévention (Service des ressources humaines)
 contact : 01 40 15 86 68
 Réalisation : Mission de communication interne - mars 2011
 Impression : Imprimerie (bureau de fonctionnement des services)

Action sociale interministérielle

RESTAURATION COLLECTIVE (taux fixé par la Fonction publique)	- 1,15 € par repas aux agents dont l'indice net majoré est inférieur ou égal à 466.
AIDE A LA FAMILLE (aide aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant)	- 21,49 € par jour et par enfant (pas de condition de ressources)
SÉJOURS POUR ENFANTS	-----
a) Centre de vacances avec hébergement (par jour)	- 6,89 € enfants de moins de 13 ans - 10,45 € enfants âgés de 13 ans à 18 ans
b) Séjours en centres de loisirs sans hébergement	- 4,98 € par jour - 2,51 € par 1/2 journée
c) Maisons familiales de vacances agréées et Gîtes de France	- 7,26 € en pension complète, par jour - 6,89 € autre formule, par jour
d) Séjours dans la cadre éducatif	- 71,50 € pour forfait de 21 jours ou plus - 3,39 € par jour pour un séjour d'une durée inférieure
e) Séjours linguistiques	- 6,89 € par jour, enfants de moins de 13 ans - 10,45 € par jour, enfants âgés de 13 à 18 ans
ENFANTS HANDICAPÉS	-----
a) Séjours en centres de vacances spécialisés	- 19,68 € par jour
b) Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins 20 ans (enfants handicapés)	- 150,36 € mensuels
c) Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	- 118,51 € mensuels

Action sociale ministérielle

SERVICE SOCIAL	
a) Les consultations des assistantes de service social	Réseau d'assistants de service social sur le territoire national : IDF service social du MCC - Autres régions : service social du MIOCT
b) Secours	Attribués à titre exceptionnel par la Commission des secours sur dossier instruit par les assistantes sociales. Montant maximum : 2 000 €
c) Aide aux frais d'obsèques	Un secours exceptionnel peut être accordé pour les obsèques d'un ascendant ou descendant direct se déroulant à l'étranger (hors Europe) ou dans les DOM
d) Aide exceptionnelle au départ à la retraite	2 000 € versés une seule fois aux agents dont le montant de la retraite est inférieur au minimum vieillesse
e) Aide au déménagement	Aide de 305 à 458 € versée pour un déménagement concernant la résidence principale (voir <i>plafonds page 3</i>)
CONSULTATIONS SPÉCIALISÉES	
a) Consultations logement	Consultations mensuelles gratuites assurées par l'ADIL (agence départementale d'information sur le logement). R.V. à prendre à l'AAS
b) Consultations juridiques	Consultations mensuelles gratuites assurées par un cabinet d'avocats. R.V. à prendre à l'AAS
c) Permanences MGEN	Permanence mensuelle aux Bons-Enfants les 17 mars, 19 mai, 22 septembre et 24 novembre 2011
d) Accompagnement budgétaire	Aide à la gestion budgétaire apportée par une conseillère en économie sociale et familiale. R.V. à prendre à l'AAS
PRÊTS SOCIAUX	
	Prêts à taux zéro attribués par une Commission positionnée auprès de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive (AAS) du MCC après instruction par une conseillère en économie sociale et familiale. Montant maximum : 2 000 €. Durée de remboursement : 36 mois maximum
LOGEMENT SOCIAL	
	- Parc immobilier préfectoral (offres visibles sur www.bourse.fonction-publique.gouv.fr) - Parc immobilier ministériel
RESTAURATION COLLECTIVE	
	Politique tendant à l'harmonisation tarifaire. Participation aux frais de restauration
AIDES A LA FAMILLE	
a) Aide aux familles mono parentales	400 à 600 € selon le nombre d'enfants au foyer
b) Aide aux frais de scolarité	- 100 € pour un enfant en collège public ou privé sous contrat d'association - 280 € pour un enfant en lycée public ou privé sous contrat d'association - 420 € pour un enfant poursuivant des études supérieures
c) Aide pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans	Montant de l'aide : 50% du montant dépensé en garde l'année précédente avec plancher de 50 € (100 € de garde) et plafonds à 300 € pour 1 enfant, 350 € pour 2 enfants et 400 € pour 3 enfants

d) Soutien aux parents d'enfants handicapés

Prise en charge de 50% des frais de garde déclarés avec plafond de 500 € pour 1 enfant handicapé ; 550 € pour deux enfants handicapés et 600 € pour 3 enfants handicapés

VACANCES LOISIRS

Colonies de vacances, classes de découverte, séjours linguistiques pour enfants organisés exclusivement par l'AAS à partir de 2011 (tarifs modulés en fonction des ressources du foyer). Les aides individuelles sont versées par le BASP.

a) Vacances en famille

- 69 €/an par enfant pour séjour chez grands parents, oncles et tantes
- 84 €/an par enfant séjour camping, location, hôtel

b) Centre de vacances Mont-Dauphin

Infos auprès du BASP. www.montdauphin.com

c) Associations de personnel

Implantées à Paris, en région parisienne et dans les DRAC, elles proposent à leurs adhérents des activités culturelles, sportives et sociales (liste des associations jointe).

d) Carte Culture

Gratuité d'entrée et réductions tarifaires sur produits dérivés dans les établissements du MCC pour l'agent et un accompagnant. Réserve aux agents rémunérés sur le budget du Ministère.

Aides gérées par des organismes extérieurs

CHÈQUES VACANCES

Pour les salariés ou retraités de l'État, sous conditions de ressources : il s'agit d'une épargne effectuée par l'agent, abondée par une participation de l'employeur. La participation de l'employeur est calculée en fonction du montant épargné. Elle peut aller de 10 à 25% de bonification. www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

PRÊT MOBILITÉ

Peut être attribué aux agents rémunérés sur le budget de l'État, qui rejoignent leur lieu d'affectation après concours ou changeant de résidence selon modalités décret n° 90-437 du 28 mai 1990. www.premobilitte.fr

AIDE A L'INSTALLATION DES PERSONNELS

Aide financière non remboursable, d'un montant maximum de 900 € destinée aux agents qui s'installent en IDF, en PACA ou en ZUS après un concours ou un recrutement sous certaines conditions. aip@mfpsservices.fr

AIDE GARDE D'ENFANT DE 0 à 3 ANS ET DE 3 à 6 ANS

www.cesu-fonctionpublique.fr

Sauf indication contraire, les aides sont versées une fois par an au maximum. Toutes les aides ministérielles mentionnées ci-dessus sont soumises aux plafonds de ressources suivants (sauf les aides concernant les enfants handicapés) :

Plafonds allocations ministérielles	Plafonds de ressources appliqués pour l'aide au déménagement				
	Agent seul	Couple	Agent seul	Couple	Agent seul / Couple
	14 148 €	20 312 €	15 916 €	17 683 €	25 390 €
1 enfant	24 483 €	30 606 €	19 589 €	24 484 €	24 484 €
2 enfants	25 506 €	35 367 €	20 403 €	22 035 €	25 506 €
3 enfants	27 771 €	37 181 €	22 217 €	22 953 €	27 771 €
4 enfants	31 626 €	43 074 €	25 300 €	24 995 €	31 626 €
5 enfants	36 160 €	48 967 €	28 928 €	28 463 €	36 160 €

Informations et contacts disponibles sur Sémaphore : <http://semaphore.culture.gouv.fr>