

BILAN SOCIAL 2010

DU MINISTERE DE CULTURE

ET DE LA COMMUNICATION

Table des matières

<u>I-Emplois et effectifs.....</u>	<u>6</u>
<u>I.A-Les effectifs.....</u>	<u>7</u>
I.A.1Ventilation des effectifs globaux par périmètre et au sein du T2 par affectation.....	9
I.A.2Ventilation des effectifs globaux par statut, type de structure et programme.....	10
I.A.3Ventilation des effectifs globaux par statut, filière et catégorie.....	11
I.A.4Ventilation des effectifs globaux par type de structure, filière et catégorie.....	12
I.A.5Répartition géographique des effectifs globaux.....	13
<u>I.BLes travailleurs en situation de handicap.....</u>	<u>14</u>
I.B.1Nombre de travailleurs handicapés comparé à objectif MCC.....	15
I.B.2Les moyens d'action.....	16
I.B.3Ventilation des recrutements par catégorie.....	17
<u>I.C-La démographie.....</u>	<u>18</u>
I.C.1Proportion hommes/femmes globale et par filière et catégorie.....	19
I.C.2Pyramide des âges des effectifs globaux et hommes/femmes.....	20
I.C.3Répartition par tranche d'âge et par sexe.....	21
I.C.4Répartition par tranche d'âge, filière et catégorie.....	22
I.C.5Courbe des âges par filière.....	23
I.C.6Courbe des âges par catégorie.....	24
<u>I.DLes flux internes.....</u>	<u>25</u>
I.D.1Les examens professionnels.....	26
I.D.2Le repyramidage.....	27
I.D.3La mobilité interne.....	28
I.D.4Les promotions de grade.....	30
<u>I.ELe pilotage du schéma d'emplois.....</u>	<u>31</u>
I.E.1Les entrées externes.....	32
I.E.2Les retours de situation interruptive.....	33
I.E.3Les sorties définitives des effectifs.....	34
I.E.4 Les situations interruptives.....	35

I.E.5	Les flux par autorité d'emplois en 2010.....	36
I.E.6	Tableau récapitulatif des flux par filière.....	37
I.E.7	Tableau récapitulatif des flux par catégorie.....	38
I.E.8	Total des mouvements enregistrés en 2010 par filière et catégorie.....	39
I.E.9	Focus sur les concours.....	41
I.E.10	Focus sur les retraites.....	42
III	Les rémunérations et charges salariales.....	43
II.A.1	La masse salariale.....	46
II.A.2	Les coûts moyens présents.....	47
II.A.3	L'exécution du retour catégoriel.....	49
III	Les conditions de santé et de sécurité.....	50
III.A	La médecine de prévention.....	51
III.B	Médecine statutaire.....	53
III.B.1	Les comités médicaux.....	53
III.B.2	Les commissions de réforme.....	53
III.B.3	Nombre d'accidents ventilés selon la typologie des accidents de travail.....	54
III.C	Les comités d'hygiène et de sécurité.....	55
III.C.1	Les réunion des comité d'hygiène et de sécurité (CHS).....	56
IV	Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale.....	57
IV.A	Ventilation des dépenses de l'administration centrale par secteur.....	58
IV.B	Evolution des dépenses par poste en administration centrale	59
IV.C	Le logement.....	60
IV.D	Les associations de personnel	61
IV.E	La restauration collective.....	62
IV.F	Les autres dépenses sur titre 3.....	62

<u>IV.GLes dépenses sur titre 2 (224-01).....</u>	<u>63</u>
--	------------------

<u>V-La formation.....</u>	<u>64</u>
-----------------------------------	------------------

<u>V.APourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue.....</u>	<u>66</u>
--	------------------

V.A.1Ventilation des agents formés par catégorie.....	67
V.A.2Ventilation des stagiaires par structure et par catégorie.....	69
V.A.3Ventilation des stagiaires par domaine de formation.....	70
V.A.4Ventilation des jours de formation et de leurs durées par catégorie.....	71
V.A.5Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie.....	72
V.A.6Indicateurs par structure et par domaine de formation.....	74

<u>V.BFormation accompagnement mobilité, droit individuel à la formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, congés de formation professionnelle.....</u>	<u>75</u>
--	------------------

V.B.1Le droit individuel à la formation (DIF).....	77
V.B.2Le bilan de compétences.....	78
V.B.3Les actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).....	79
V.B.4Le congé de formation professionnelle (CFP).....	80

<u>V.CLes dépenses liées à la formation.....</u>	<u>81</u>
---	------------------

V.C.1Montant en euros de la formation.....	81
V.C.2Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions.....	82
V.C.3Répartition des dépenses de formation par type de structure et par catégorie.....	83
V.C.4Répartition des dépenses de formation par domaine.....	84

<u>VILes relations sociales.....</u>	<u>85</u>
---	------------------

<u>VI.A-Les résultats des élections professionnelles - REFERENDUM 2010.....</u>	<u>86</u>
--	------------------

VI.A.1Les élections professionnelles de 2010.....	86
VI.A.2L'impact de la réorganisation du ministère de la culture et de la communication sur les instances consultatives.....	86
VI.A.3Le scrutin de 2010 en quelques chiffres.....	87

<u>VI.B-Les comités et commissions.....</u>	<u>89</u>
--	------------------

<u>VI.B.1Les commissions administratives paritaires.....</u>	<u>89</u>
<u>VI.B.2Les commissions consultatives paritaires.....</u>	<u>89</u>
<u>VI.B.3Les comités techniques paritaires.....</u>	<u>90</u>
<u>VI.C-Les grèves.....</u>	<u>91</u>
<u>VI.C.1Les mouvements nationaux.....</u>	<u>92</u>
<u>VI.C.2Les mouvements ministériels ou locaux.....</u>	<u>92</u>
<u>VIIAnnexes.....</u>	<u>93</u>
<u>VII.A-Emplois et effectifs.....</u>	<u>94</u>
<u>VII.BLes sanctions disciplinaires par filière et par groupe.....</u>	<u>95</u>

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 SDAP), 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 de la création et des enseignements artistiques, 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).

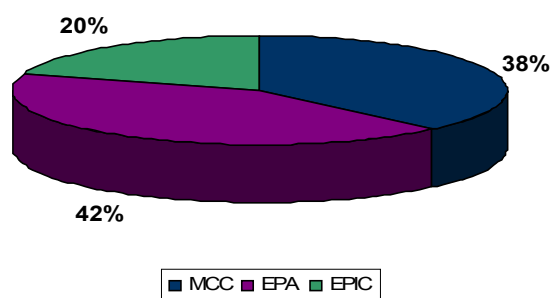
I.A.1 Ventilation des effectifs globaux par périmètre et au sein du T2 par affectation

	Répartition budgétaire des emplois						Répartition des emplois par affectation			
	2008		2009		2010		2009		2010	
MCC	11 741	39%	11 731	39%	11 101	38%	7 605	25%	6 537	22%
EPA	12 591	42%	12 742	42%	12 386	42%	16 822	56%	16 937	58%
EPIC	5 752	19%	5 695	19%	5 886	20%	5 741	19%	5 899	20%
Total	30 084	100%	30 168	100%	29 373	100%	30 168	100%	29 373	100%

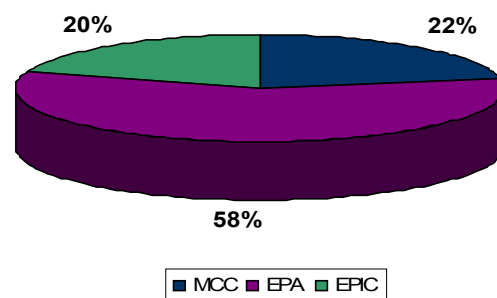
La répartition des emplois par affectation correspond à l'affectation fonctionnelle des agents indépendamment du rattachement budgétaire. On constate que globalement, les établissements publics administratifs prennent en charge 73 % de leurs emplois en 2010 (contre 37% en 2002).

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% (Louvre, bibliothèque nationale de France) à 78% (bibliothèque publique d'information).

Répartition budgétaire des emplois 2010



Répartition des emplois 2010 par affectation



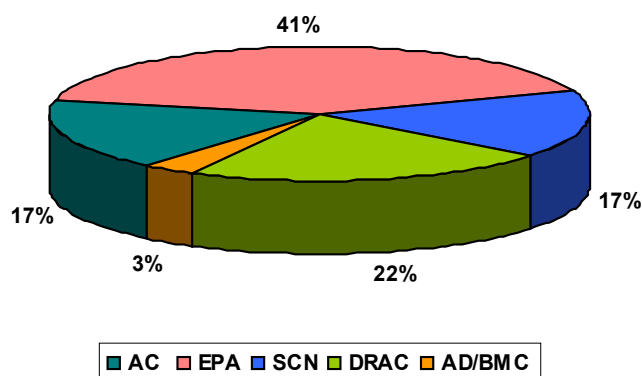
Administration centrale	17%
Services à compétence nationale	17%
Services déconcentrés	22%
Établissements publics	41%
Services transférés aux CL	3%
	100 %

La répartition structurelle des effectifs sur budget du ministère de la culture et de la communication montre le poids des opérateurs (41%)

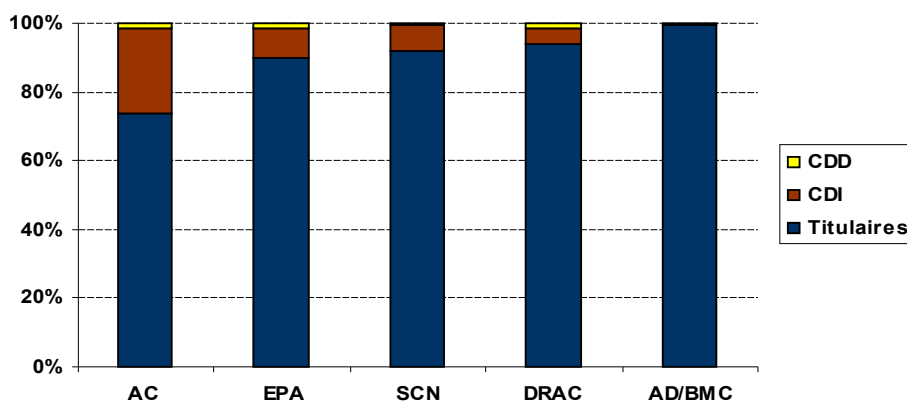
I.A.2 Ventilation des effectifs globaux par statut, type de structure et programme

		2010																										Total 2010					
		AC				Total AC		EPA				Total EPA		SCN				Total SCN		DRAC				Total DRAC		AD/BMC				Total AD/BMC			
		131	175	186	224	Total	%	131	175	186	224	Total	%	131	175	186	224	Total	%	131	175	186	224	Total	%	131	175			186	224	Total	%
Titulaires		193	423	111	689	1416	74%	413	1276	30	2363	4082	90%	321	1023	97	248	1690	92%			195	2089	2285	94%				363	363	100%	9835	89%
Non titulaires	CDI	54	77		341	472	25%	39	77		287	403	9%	21	108		13	142	8%				109	109	4%				0	0	0%	1126	10%
	CDD	6	7		20	33	2%	8	6		53	66	1%	1	4			5	0%				39	39	2%				1	1	0%	144	1%
	Total	60	84	0	361	505	26%	47	82	0	340	469	10%	22	112	0	13	147	8%	0	0	0	148	148	6%	0	0	0	1	1	0%	1270	11%
Total		253	507	111	1049	1921	100%	460	1359	30	2702	4551	100%	343	1135	97	262	1837	100%	0	0	195	2237	2432	100%	0	0	0	364	364	100%	11105	100%
%		13%	26%	6%	55%	100%		10%	30%	1%	59%	100%		19%	62%	5%	14%	100%		0%	0%	8%	92%	100%		0%	0%	0%	100%	100%			

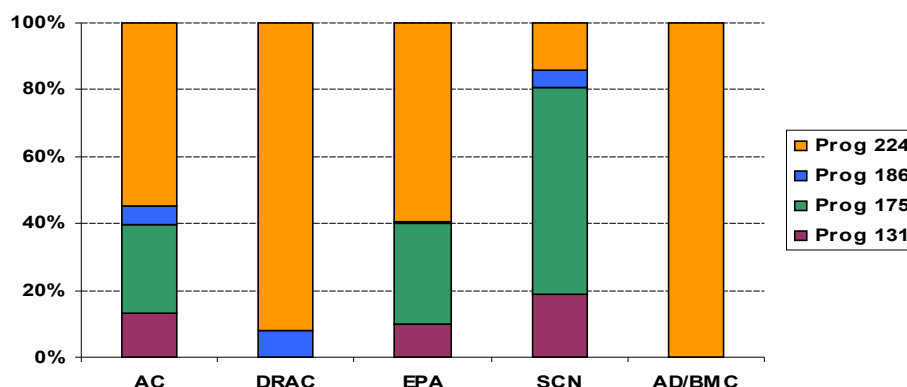
Effectifs globaux ventilés par type de strucute au 31/12/2010



Effectifs globaux ventilés par statut et type de structure au 31/12/2010

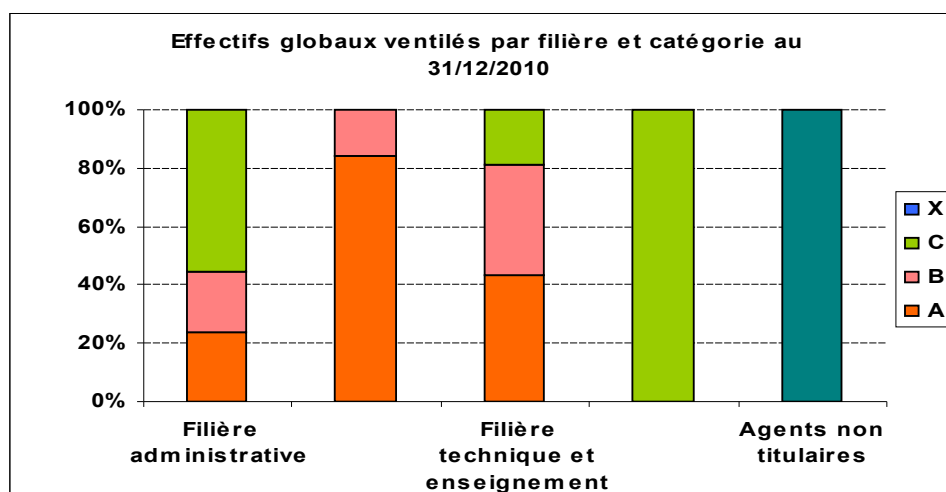
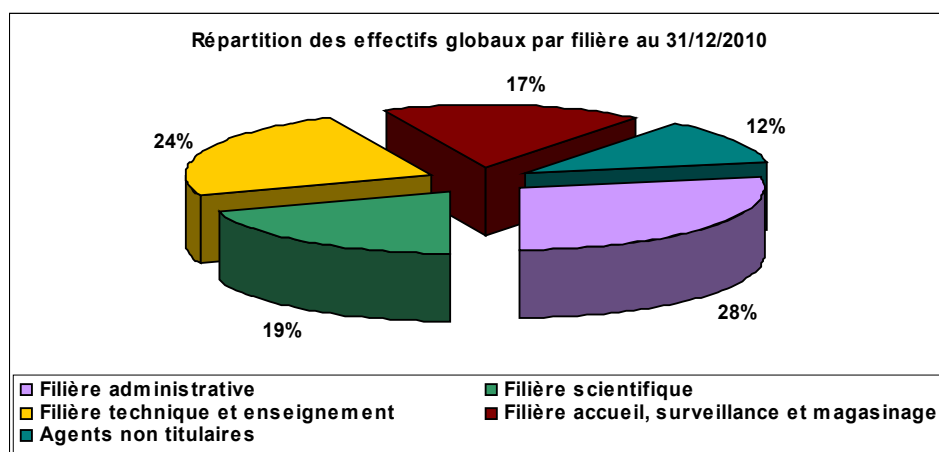


Effectifs globaux ventilation par programme et type de structure au 31/12/2010



I.A.3 Ventilation des effectifs globaux par statut, filière et catégorie

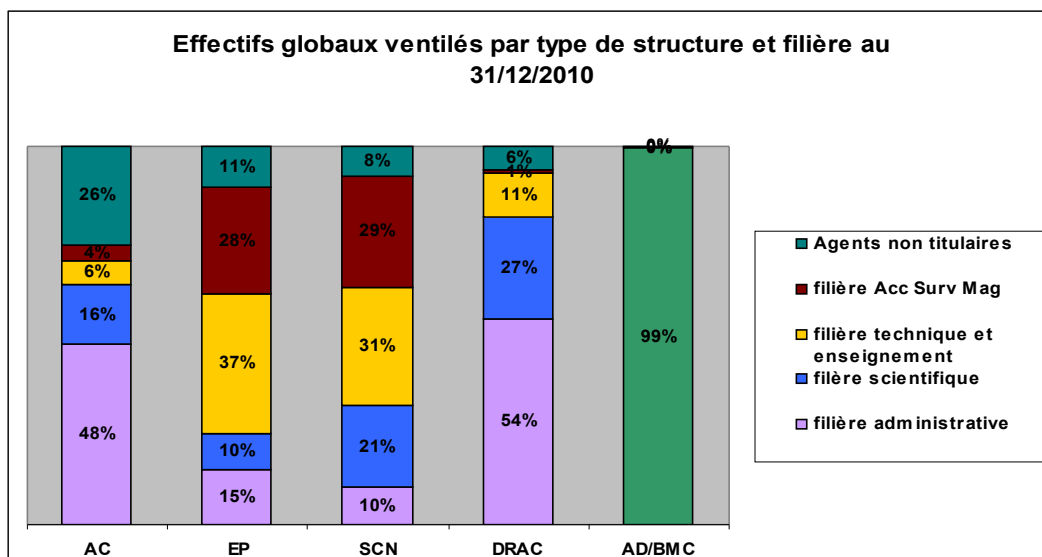
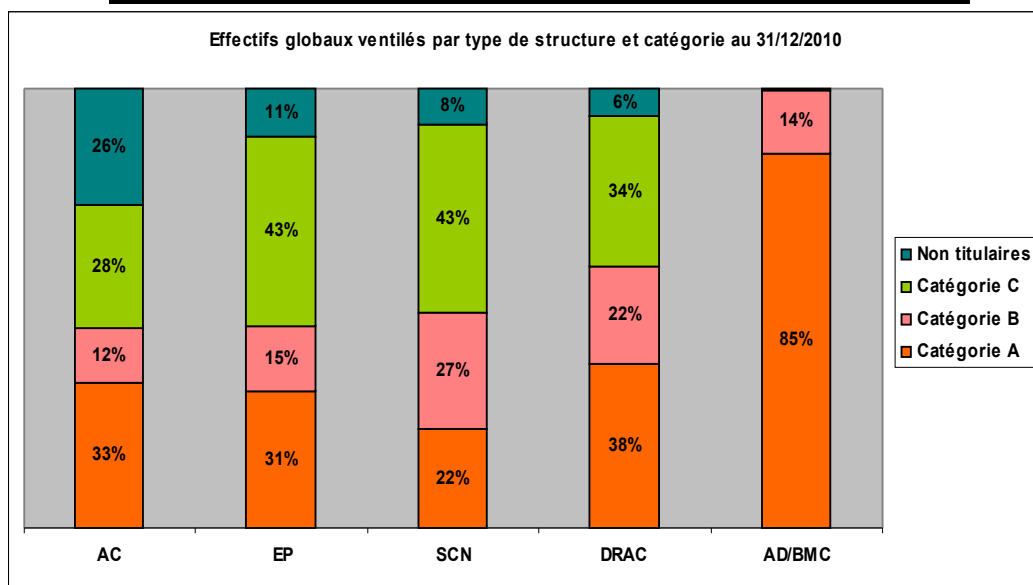
	2008		2009		2010		Evolution 2009/2010	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%
Filière administrative								
A	694	22%	694	23%	741	24%	47	7%
B	673	22%	676	22%	626	20%	-50	-7%
C	1758	56%	1706	55%	1711	56%	5	0%
Total	3125	100%	3076	100%	3078	100%	2	0%
Filière scientifique								
A	1933	83%	1920	83%	1812	84%	-108	-6%
B	395	17%	382	17%	347	16%	-35	-9%
Total	2328	100%	2302	100%	2159	100%	-143	-6%
Filière technique et enseignement								
A	1281	46%	1280	45%	1142	43%	-138	-11%
B	996	35%	1052	37%	998	38%	-54	-5%
C	536	19%	514	18%	505	19%	-9	-2%
Total	2813	100%	2846	100%	2645	100%	-201	-7%
Filière accueil, surveillance et magasinage								
C	2049	100%	1992	100%	1923	100%	-69	-3%
Total	2049	100%	1992	100%	1923	100%	-69	-3%
Agents non titulaires								
X	1119	100%	1129	100%	1300	100%	171	15%
Total	1119	100%	1129	100%	1300	100%	171	15%
Total	11434	103%	11345	102%	11105	100%	-240	-2%



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

	2010																						
	Filière administrative					Filière scientifique					Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.					Agents non titulaires		
	A	B	C	Total		A	B	C	Total		A	B	C	Total		A	B	C	Total		X	Total	
				ETP	%				ETP	%				ETP	%				ETP	%		ETP	%
AC	353	165	396	915	48%	275	30		305	16%	10	38	75	122	6%			74	74	4%	505	505	26%
EP	96	166	398	661	15%	337	100		437	10%	988	399	285	1672	37%			1282	1282	28%	500	500	11%
SCN	34	21	129	184	10%	312	83		395	21%	66	383	122	572	31%			539	539	29%	147	147	8%
DRAC	257	274	788	1319	54%	578	83		661	27%	78	177	22	278	11%			28	28	1%	148	148	6%
AD/BMC						311	51		362	99%		1		1	0%						1	1	0%
Total	740,5	625,9	1711	3078	28%	1812	346,7		2159	19%	1142	997,8	504,6	2645	24%			1923	1923	17%	1300	1300	12%
%	24%	20%	56%	100%		84%	16%		100%		43%	38%	19%	100%			100%	100%		100%	100%		

	Total									
	A		B		C		X		ETP	%
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%		
AC	639	33%	232	12%	545	28%	505	26%	1921	17%
EP	1421	31%	665	15%	1965	43%	500	11%	4551	41%
SCN	412	22%	487	27%	791	43%	147	8%	1837	17%
DRAC	913	38%	534	22%	838	34%	148	6%	2432	22%
AD/BMC	311	85%	52	14%	0	0%	1	0%	364	3%
Total	3695	33%	1970	18%	4139	37%	1300	12%	11105	100%
%	33%		18%		37%		12%		100%	

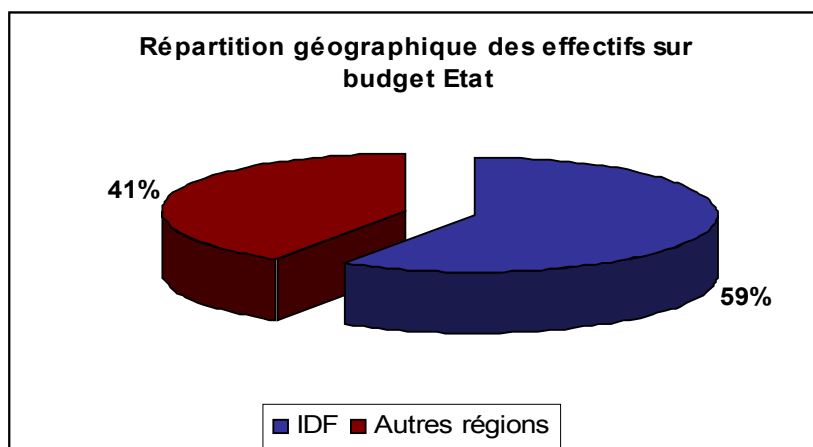


I.A.5 Répartition géographique des effectifs globaux

Régions	ETP	%
Alsace	150	1%
Aquitaine	385	3%
Auvergne	168	2%
Basse Normandie	131	1%
Bourgogne	160	1%
Bretagne	200	2%
Centre	224	2%
Champagne-Ardenne	100	1%
Corse	32	0%
Franche-Comté	78	1%
Guadeloupe	29	0%
Guyane	22	0%
Haute Normandie	81	1%
Ile-de-France	6571	59%
La Réunion	33	0%
Languedoc-Roussillon	303	3%
Limousin	162	1%
Lorraine	202	2%
Martinique	25	0%
Mayotte	9	0%
Midi-Pyrénées	263	2%
Nord-Pas-de-Calais	202	2%
Nouvelle Calédonie	1	0%
Pays de la Loire	253	2%
Picardie	234	2%
Poitou-Charentes	133	1%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	505	5%
Rhône-Alpes	444	4%
Total	11101	100%

Environ deux tiers des agents affectés sur budget de l'Etat sont en poste en Ile-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 81 %.

Hors Ile-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.



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 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.

En quelques chiffres, cette politique s'est traduite en 2010 par 24 personnes recrutées au sein de notre ministère pour un objectif de 23 recrutements. 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 Onze hommes et treize femmes ont ainsi été recrutés : deux en catégorie A, quatre en catégorie B et dix huit en catégorie C.

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).

I.B.1 Nombre de travailleurs handicapés comparé à objectif MCC

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

	2008	2009	2010
objectif de recrutement			23
recrutements réalisés	21	18	24

	2008	2009	2010
montant de commande publique par recours aux ESAT	28 582 €	59 569 €	40 868 €

	2008	2009	2010
taux d'emploi légal	3,03	3,28	3,57

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

Le ministère contribue au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) jusqu'à atteindre cet objectif de 6% de taux d'emploi. Le montant de la contribution sur les trois dernières années est le suivant :

	2008	2009	2010
montant de la contribution versée au FIPHFP	1 095 150,06 €	1 331 356,72 €	1 480 636,34 €

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.2 Les moyens d'action

L'aménagement du poste de travail permet à l'agent de travailler dans de meilleures conditions. Dès le recrutement de l'agent, le correspondant handicap ministériel du bureau de l'action sociale et de la prévention informe le service de médecine de prévention. Pour faire aménager son poste, la première étape est la prise de rendez-vous avec le médecin de prévention. C'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, le projet élaboré par la médecine de prévention est transmis au chef de service 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...) et aides au transport domicile-travail sont les exemples 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 2010 18 agents ont bénéficié de ce dispositif pour lequel près de 43 000 euros ont été mobilisés.

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 département du recrutement, de la mobilité et de la formation du service des ressources humaines ont été programmées pour l'année suivante qui s'articuleront principalement 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 également 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 adapté est proposé à leur entrée en fonction.

Au delà du geste citoyen, le montant des commandes publiques effectuées aux établissements et services d'aides par le travail qui emploient des personnes en situation de handicap en milieu protégé est déductible de la contribution ministérielle au FIPHFP.

I.B.3 Ventilation des recrutements par catégorie

Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	2008								2009								2010							
	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	2			1	9	8	20	95%	1			1	10	5	17	94%	1	1	1	2	8	9	22	92%
- par concours externe de droit commun							0								0							1	1	4%
- sur contrat article 4 et 6 de la loi 84-16 ou ouvriers d'Etat			1				1	5%				1			1	6%			1				1	4%
Total	2	0	1	1	9	8	21	100%	1	0	0	2	10	5	18	100%	1	1	2	2	8	10	24	100%

I.C -La démographie

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

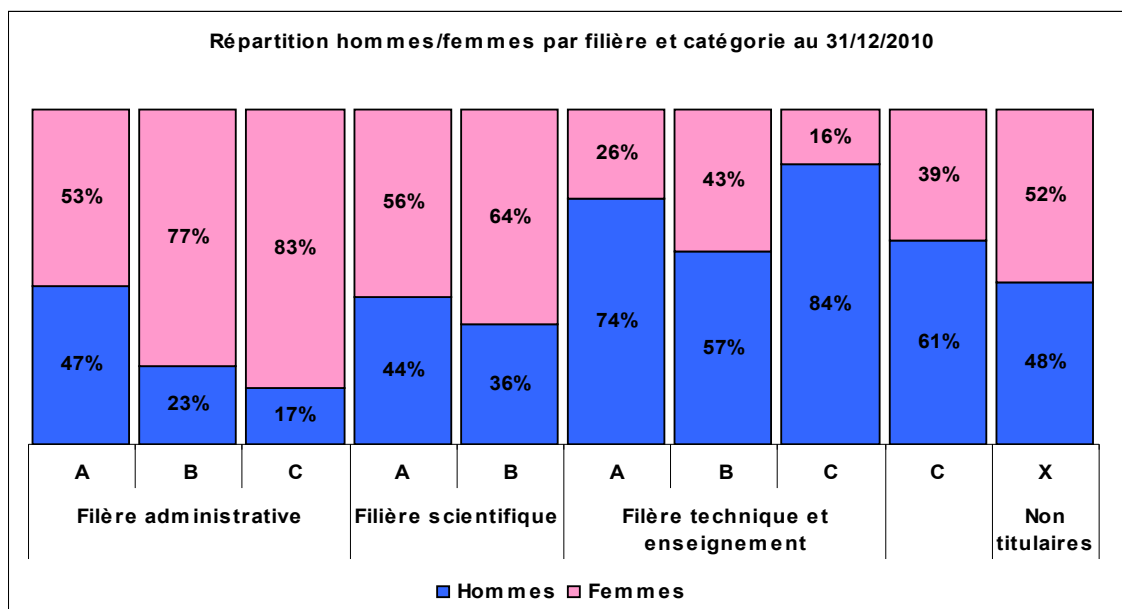
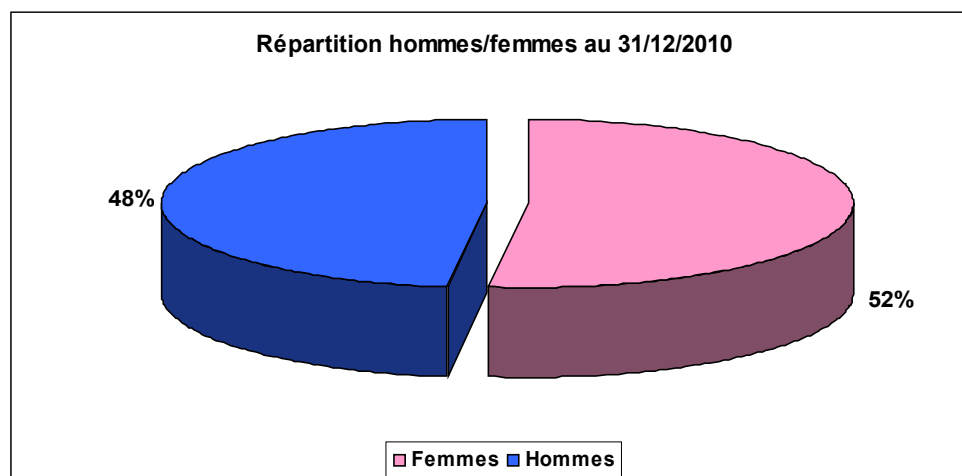
La pyramide des âges reflète la politique des recrutements passés et permet d'analyser la structure des effectifs par sexe et par âge. Cet exercice est notamment utile pour évaluer les départs à la retraite et prévoir les types et les volumes de recrutements nécessaires.

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

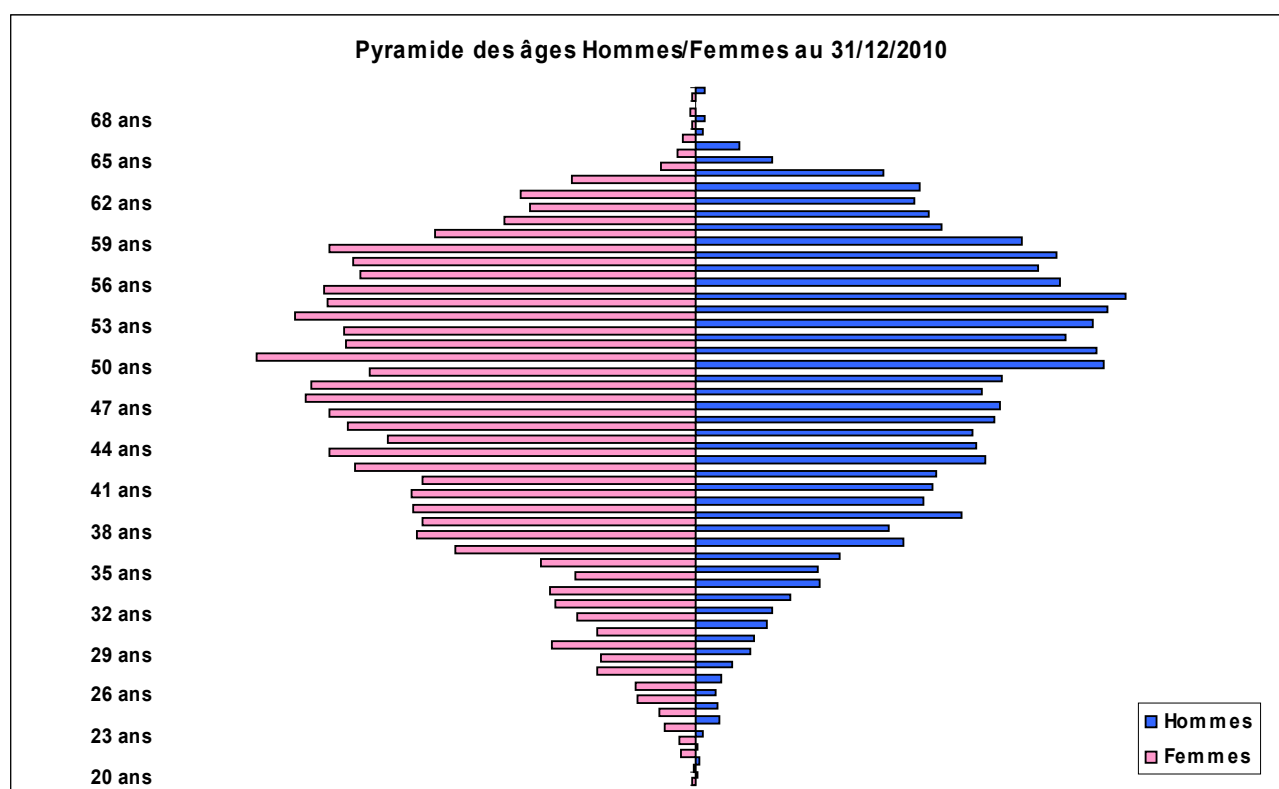
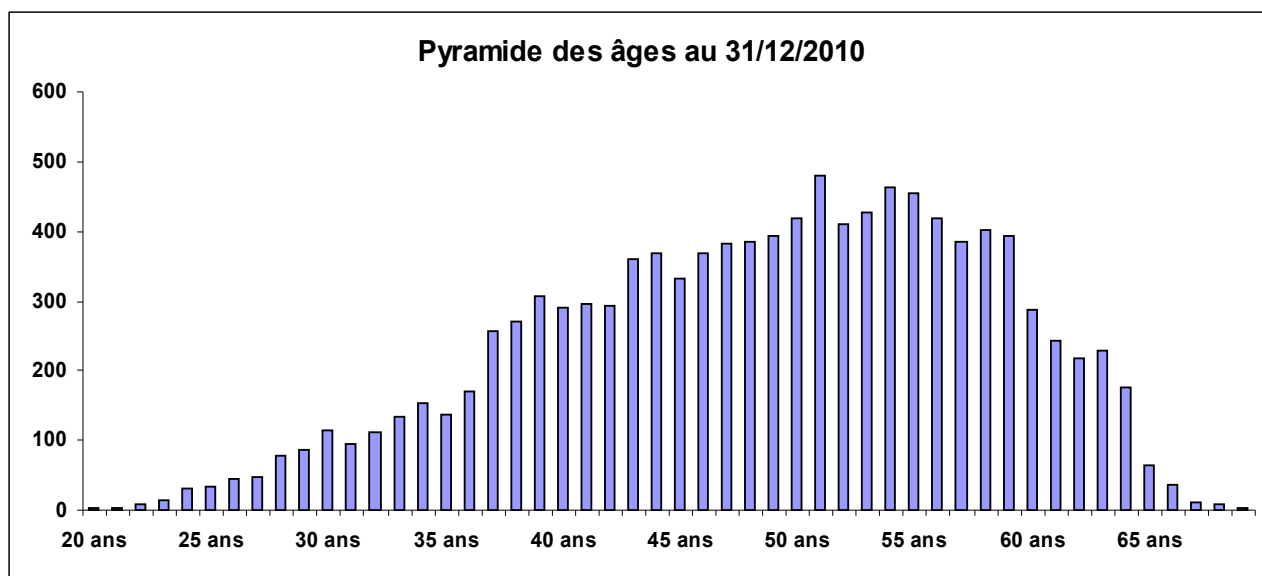
2010																		
	Filière administrative				Filière scientifique				Filière technique et enseignement				Filière acc surv mag				Non titulaires	Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	X	
Hommes	349	146	291	786	795	125		920	840	574	422	1836			1170	1170	627	5338
Femmes	391	480	1421	2292	1018	222		1239	303	424	82	809			752	752	674	5766
Total	741	626	1711	3078	1812	347		2159	1142	998	505	2645			1923	1923	1300	11105
% Hommes	47%	23%	17%	26%	44%	36%		43%	74%	57%	84%	69%			61%	61%	48%	48%
% Femmes	53%	77%	83%	74%	56%	64%		57%	26%	43%	16%	31%			39%	39%	52%	52%

	Part de la catégorie dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Catégorie A	33%	54%	46%
Catégorie B	18%	43%	57%
Catégorie C	37%	46%	54%
Non titulaires	12%	48%	52%
Total	100%		

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 globaux 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 48,1 ans en 2010. Cette moyenne est parmi les plus élevées des agents de la fonction publique.

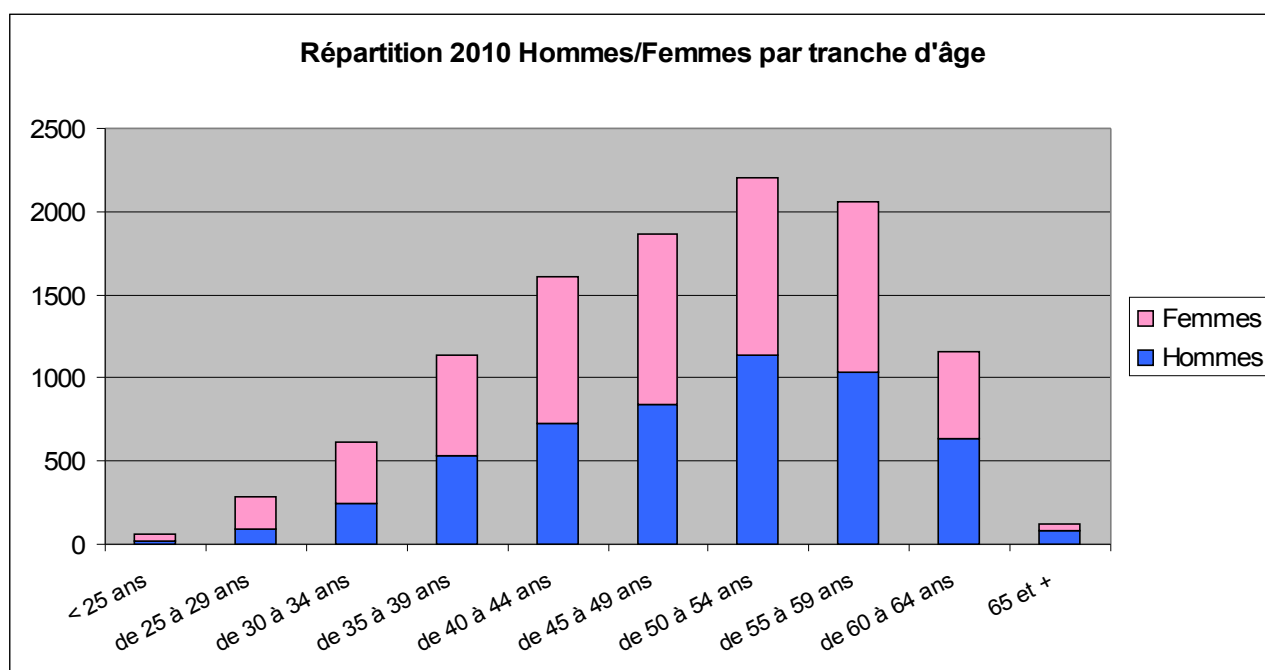
La part des agents qui ont 60 ans ou plus représente 11% de la population du ministère. Très concerné par les effets du baby boom, le ministère verra ses départs à la retraite s'accroître dans les prochaines années.

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

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	%
	ETP	%	ETP	%		
< 25 ans	23	37%	39	63%	61	1%
de 25 à 29 ans	90	31%	199	69%	289	3%
de 30 à 34 ans	242	40%	369	60%	610	6%
de 35 à 39 ans	531	47%	609	53%	1139	10%
de 40 à 44 ans	727	45%	881	55%	1608	14%
de 45 à 49 ans	839	45%	1023	55%	1861	17%
de 50 à 54 ans	1133	52%	1065	48%	2198	20%
de 55 à 59 ans	1040	51%	1016	49%	2056	19%
de 60 à 64 ans	633	55%	522	45%	1155	10%
65 et +	78	65%	42	35%	119	1%
Total	5333	48%	5764	52%	11098	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.

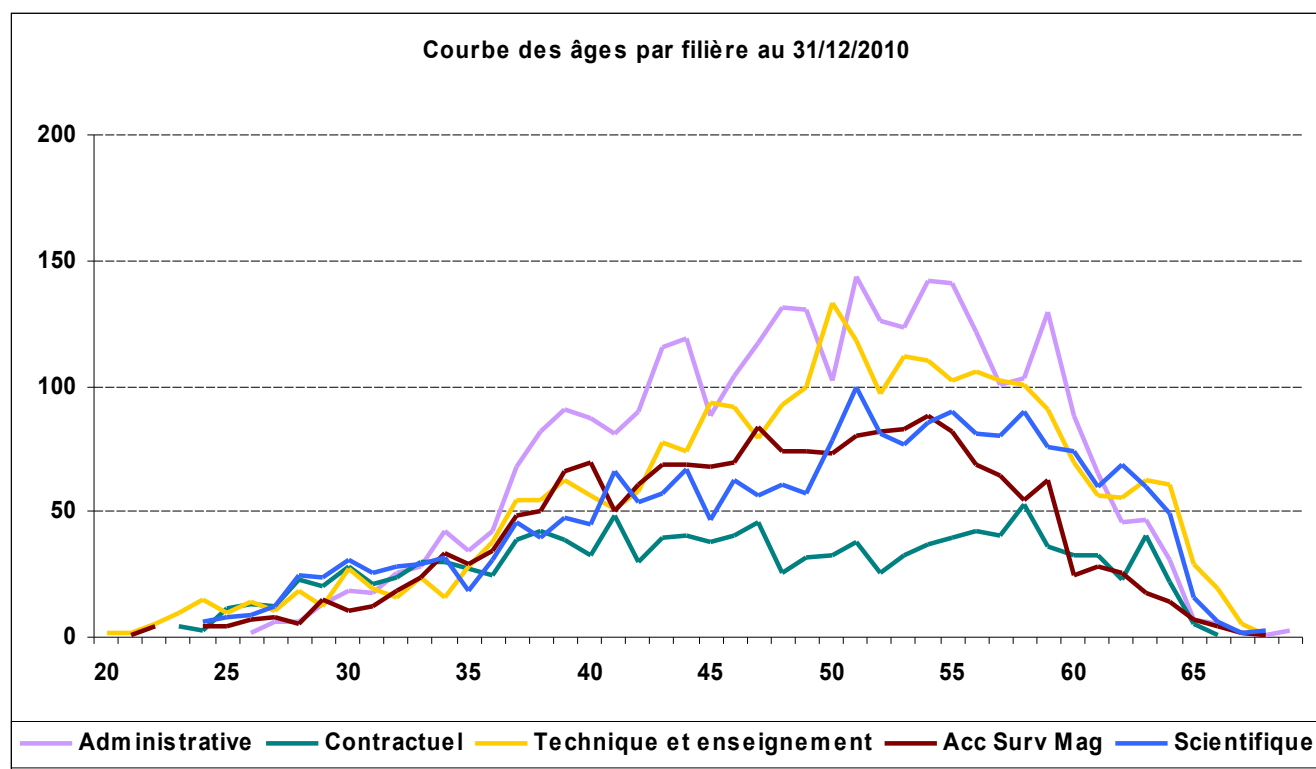
La proportion de femmes par tranche d'âges est plus importante jusqu'à 49 ans. Dans les tranches d'âge supérieures, les proportions s'inversent.



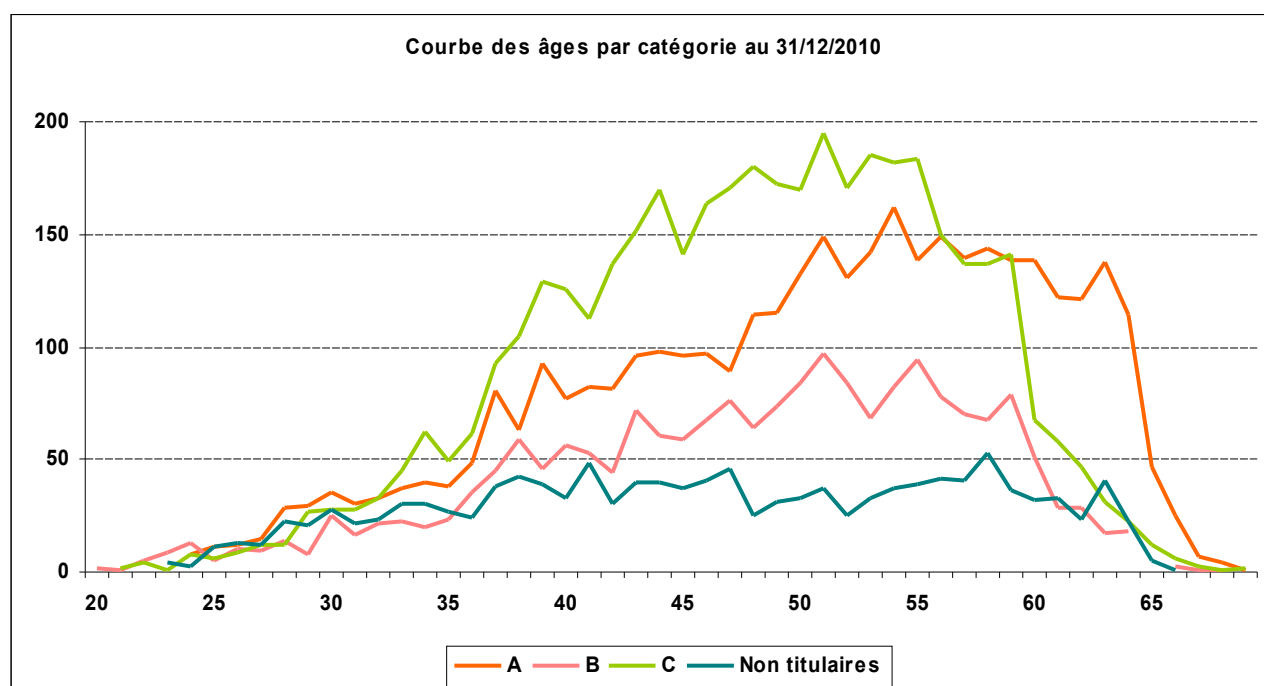
I.C.4 Répartition par tranche d'âge, filière et catégorie

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	X	Total	
< 25 ans	3	0	1	4	5	1	6	0	29	5	34	9	9	8	8	61
de 25 à 29 ans	12	4	12	27	74	4	78	11	39	15	65	39	39	80	80	289
de 30 à 34 ans	31	31	70	131	126	20	146	20	55	28	103	98	98	133	133	610
de 35 à 39 ans	78	69	171	318	155	28	183	90	111	38	239	228	228	171	171	1139
de 40 à 44 ans	89	91	313	493	245	45	290	101	152	65	318	318	318	191	191	1608
de 45 à 49 ans	98	114	361	573	231	52	283	183	175	98	456	369	369	182	182	1863
de 50 à 54 ans	137	135	366	637	338	83	421	241	198	131	570	405	405	165	165	2199
de 55 à 59 ans	154	128	314	596	333	83	416	222	178	102	501	332	332	211	211	2056
de 60 à 64 ans	129	54	95	277	282	28	311	223	61	21	305	110	110	152	152	1155
65 et +	8	1	9	18	24	3	27	52	1	1	54	14	14	7	7	119
Total	739	626	1710	3075	1812	347	2159	1142	998	505	2645	1923	1923	1299	1299	11101

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

CATÉGORIE A	POSTES OFFERTS	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS			CANDIDATS ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
EXAMENS PROFESSIONNELS										
Ingénieur de recherche hors classe	3	12	9	21	12	9	21	3	/	3
Attaché d'administration Principalat	11	33	33	66	31	32	63	4	7	11
Chargé d'études documentaires Principalat	15	23	65	88	22	58	80	3	12	15
TOTAUX CATÉGORIE A	29	68	107	175	65	99	164	10	19	29
CATÉGORIE B	POSTES OFFERTS	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS			CANDIDATS ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
EXAMENS PROFESSIONNELS										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	20	22	101	123	18	89	107	1	19	20
Technicien des services culturels bâtiments de France classe exceptionnelle	16	70	43	113	66	38	104	7	9	16
Secrétaire de documentation classe exceptionnelle	5	5	26	31	5	25	30	1	4	5
Technicien d'art classe exceptionnelle	18	50	25	75	44	24	68	12	6	18
Technicien de recherche classe exceptionnelle	4	16	10	26	16	10	26	4	/	4
TOTAUX CATÉGORIE B	63	163	205	368	149	186	335	25	38	63
CATÉGORIE C	POSTES OFFERTS	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS			CANDIDATS ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
EXAMENS PROFESSIONNELS										
Adjoint administratif de classe 1	7	3	41	44	2	18	20	1	6	7
TOTAUX CATÉGORIE C	7	3	41	44	2	18	20	1	6	7
TOTAUX EP 2010	99	234	353	587	216	303	519	36	63	99

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.

I.D.2 Le repyramidage

Des concours internes réservés sont organisés, dans le cadre de dispositions réglementaires temporaires, pour certaines catégories de personnels. Ce fut le cas, en 2010, pour les corps d'accueil, de surveillance et de magasinage (décret du 30 août 2006 et du 3 mai 2007), et pour les corps administratifs (décret du 19 avril 2007), dans le cadre des mesures de repyramidage de ces filières.

CATÉGORIE A	POSTES	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS			CANDIDATS ADMISSIBLES			CANDIDATS ADMIS		
REPYRAMIDAGE CONCOURS	OFFERTS	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ingénieur services culturels et patrimoine	14	247	513	760	120	252	372	14	36	50	4	10	14
TOTAUX CATÉGORIE A	14	247	513	760	120	252	372	14	36	50	4	10	14
TOTAUX REPYRAMIDAGE CONCOURS 2010	14	247	513	760	120	252	372	14	36	50	4	10	14
CATÉGORIE A	POSTES	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS								
REPYRAMIDAGE EXAMENS PROFESSIONNELS CAT A	OFFERTS	H	F	Total	H	F	Total						
Attaché d'administration	12	30	107	137	26	92	118						
TOTAUX CATEGORIE A	12	30	107	137	26	92	118						
CATÉGORIE B	POSTES	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS								
REPYRAMIDAGE EXAMENS PROFESSIONNELS CAT A	OFFERTS	H	F	Total	H	F	Total						
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	20	22	101	123	18	89	107						
Technicien des services culturels spécialisé surveillance et accueil	22	195	180	375	139	133	272						
TOTAUX CATEGORIE B	42	217	281	498	157	222	379						
CATÉGORIE C	POSTES	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS								
REPYRAMIDAGE EXAMENS PROFESSIONNELS CAT A	OFFERTS	H	F	Total	H	F	Total						
Adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1e classe	126	31	63	94	19	50	69						
TOTAUX CATEGORIE C	126	31	63	94	19	50	69						
TOTAUX REPYRAMIDAGE EP 2010	180	278	451	729	202	364	566						
TOTAUX REPYRAMIDAGE CONC + EP	194	525	964	1489	322	616	938						

CANDIDATS ADMIS		
H	F	Total
4	9	12
3	9	12
CANDIDATS ADMIS		
H	F	Total
1	19	20
10	12	22
11	31	42
CANDIDATS ADMIS		
H	F	Total
14	40	54
14	40	54
28	80	108
32	90	122

Il est à noter que les postes non pourvus par la voie de l'examen professionnel de repyramidage d'adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1^{re} classe, l'ont été par la promotion au choix.

I.D.3 La mobilité interne

Types d'entretiens	Nombres d'agents	Nombre d'entretiens
Entretien de carrière	48	102
Entretien de mobilité	174	371
Entretien de recrutement	0	0
Accompagnement de projet	27	58
Aide au recrutement	80	160
Aide au reclassement médical	13	37
Totaux	342	728

Un espace Mobilité a été créée en 2009 dans le cadre de loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique du 03 août 2009.

Le pôle Mobilité a pour finalité :

- d'offrir une aide à l'exploration par les agents de leur parcours professionnel afin de dégager des pistes d'orientation, de diversification de leur expérience et de leur potentiel ;
- d'accompagner les personnels dans l'élaboration d'un projet professionnel cohérent avec leurs compétences acquises d'une part et les priorités et les besoins des services d'autre part ;
- accompagnement des personnels 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 ;
- d'animer un réseau constitué de « personnes-ressources métiers », de « correspondants ressources humaines » au sein du Secrétariat général mais aussi dans les directions générales de l'administration centrale. Ce réseau devra se développer les prochaines années en direction des établissements publics et des services déconcentrés.

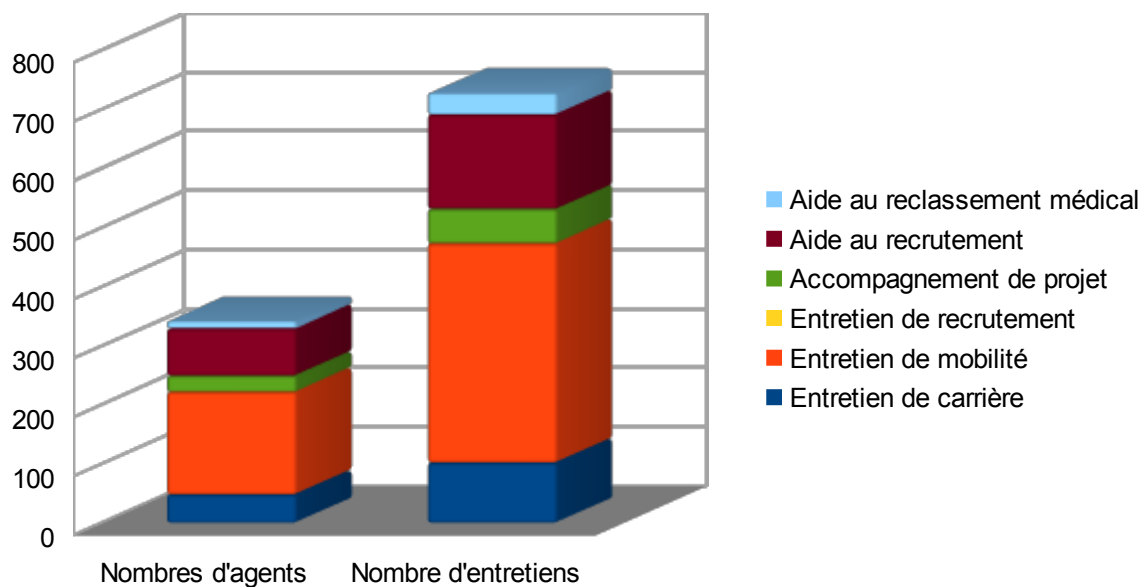
Constituée de 5 agents à la fin de l'année 2010, 4 conseillers mobilité dont le responsable du pôle, une chargée du support, le pôle Mobilité et valorisation des compétences a développé son action autour des axes suivants :

- poursuite de la définition des procédures et outils d'accompagnement, en particulier à propos des agents en situation d'instance d'affectation ;
- contribution auprès de la DGAFFP à la refonte du répertoire des métiers de l'Etat (RIME) ;
- mise en place et généralisation dans le système d'information en ressources humaines (SIRH) des mentions de métier pour chacun des agents de l'administration centrale, déconcentrée et des services à compétences nationale ;
- participation à la définition des outils techniques et méthodologiques de la Gestion prévisionnelle des effectifs, de l'emploi et des compétences (GPEEC) ;
- participation active à des opérations de restructuration telle que la fusion du Service national des travaux et de l'Etablissement public de maîtrise d'ouvrage des travaux culturels impliquant le reclassement des agents du SNT et la recherche de solutions individualisées correspondant le plus possible à leur choix et à leur réseau de contraintes.

La mission reçoit des agents titulaires de tous corps et des agents non titulaires (CDD ou CDI), provenant de toutes les entités du ministère (administration centrale, DRAC, SCN ou établissements publics).

Les motifs qui amènent l'agent à s'interroger sur son évolution professionnelle sont divers : changement de poste, progression de carrière, changement d'environnement professionnel ou géographique, de contexte professionnel, évolution d'organisation, difficultés de santé, reclassement pour inaptitude.

Selon la nature des demandes et les résultats de l'expertise des conseillers mobilité 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.i



I.D.4 Les promotions de grade

EN COURS – SERA COMPLETE DANS LES PLUS BREFS DELAIS

I.E Le pilotage du schéma d'emplois

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 retours de situation interruptive font suite à des congés de longue durée pour maladie, à une mise en disponibilité ou un détachement, ou à un congés parental pris par les agents titulaires ou contractuels du ministère.

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 et le congés parental.

I.E.1 Les entrées externes

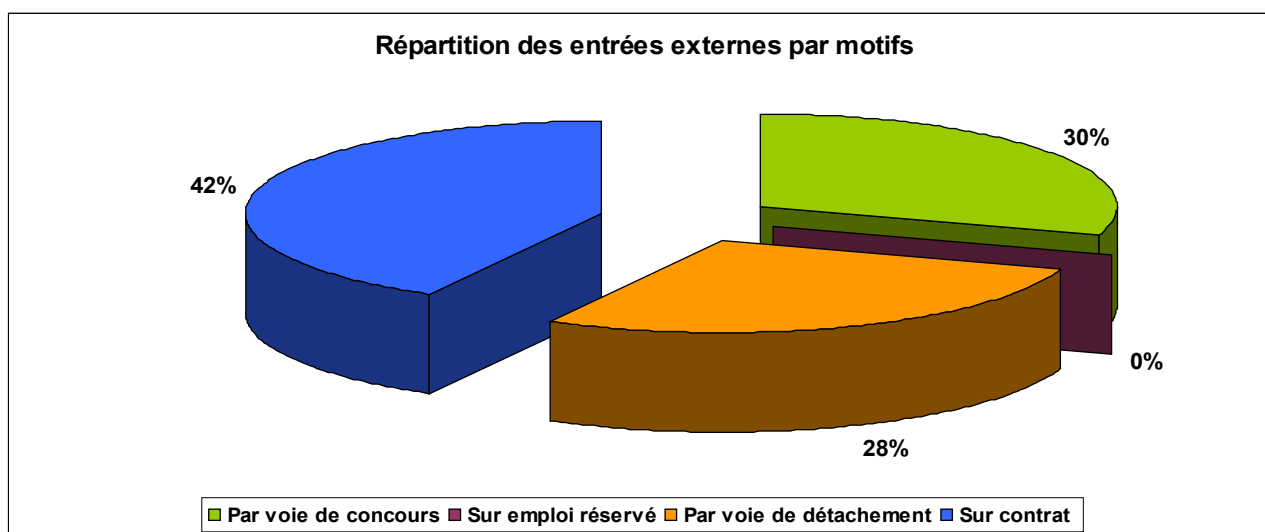
	RECRUTEMENTS																Total des entrées externes			
	Par voie de concours				Sur emploi réservé				Par voie de détachement				Sur contrat							
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
	ETP				ETP				ETP				ETP				ETP			
FILIERE ADMINISTRATIVE	46	2	11	25	8	8	2	-	115	64	76	78	98	65	67	10	267	139	156	113
	35%	3%	12%	21%	100%	100%	12%	-	78%	80%	62%	70%	84%	81%	85%	6%	66%	60%	50%	28%
Personnels de catégorie A	16	1	11	19			-		47	18	33	38	98	65	67	0	161	84	111	57
Personnels de catégorie B			0	-	2	1			25	17	19	19				3	27	18	19	22
Personnels de catégorie C	30	1	0	6	6	7	2		43	29	24	21				7	79	37	26	34
FILIERE SCIENTIFIQUE	72	41	42	30	-	-	1	-	17	10	8	17	8	2	-	1	97	53	51	48
	54%	64%	47%	25%	0%	0%	6%	-	11%	13%	7%	15%	7%	3%	0%	1%	24%	23%	17%	12%
Personnels de catégorie A	72	41	36	30			1		16	7	5	14	8	2	-	1	96	50	42	45
Personnels de catégorie B			6	-			0		1	3	3	3			-	-	1	3	9	3
Personnels de catégorie C																				-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	15	21	16	56	-	-	4	-	16	6	15	6	11	13	12	13	42	40	47	75
	11%	33%	18%	47%	0%	0%	24%	-	11%	8%	12%	5%	9%	16%	15%	8%	10%	17%	15%	19%
Personnels de catégorie A		9	8	33			-		3		2	3			-	2	3	9	10	38
Personnels de catégorie B			8	2			1		8	2	8	2	1	1	12	11	9	3	29	15
Personnels de catégorie C	15	12	-	21			3		5	4	5	1	10	12	-	-	30	28	8	22
FILIERE SURVEILLANCE	0	0	21	8	-	-	10	-	-	-	24	11	-	-	-	10	0	-	55	29
	0%	0%	23%	7%	0%	0%	59%	-	0%	0%	20%	10%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	18%	7%
Personnels de catégorie C			21	8			10				24	11			-	10	0	-	55	29
CONTRACTUELS				-				-								133				133
																80%				33%
TOTAL	133	64	90	119	8	8	17	-	148	80	123	112	117	80	79	167	406	232	309	398

La progression du nombre totale d'entrées externes est constante depuis 2008, avec une augmentation de 28 % entre 2009 et 2010.

Les entrées externes au ministère se font essentiellement par contrat (42 %). Cependant, les concours permettent de renouveler les effectifs de titulaires à hauteur de 30 % des entrées externes totales. Un nombre important de fonctionnaires d'autres ministères intègrent également le ministère de la Culture et de la Communication par la voie du détachement (28 %).

Une part importante des entrées externes par concours alimente la filière technique et enseignement (47 %), tandis que 70 % des entrées externes de la filière administrative se font suite à un détachement.

La filière surveillance ne représente plus que 7 % du total des entrées externes du ministère, contre 18 % en 2009. La filière technique et enseignement est la seule filière à connaître une augmentation du nombre d'entrées externes, avec 75 entrées en 2010 contre 47 en 2009.



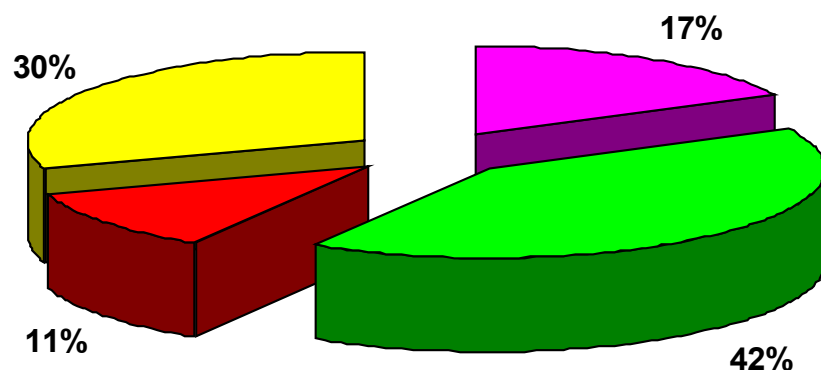
I.E.2 Les retours de situation interruptive

	RETOURS APRES													Total des retours de situaion interruptive			
	Congé de longue durée ou grave maladie				Disponibilité, détachement				Congé parental				Mutation				
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2010	2007	2008	2009	2010
	ETP				ETP				ETP				ETP	ETP			
FILIERE ADMINISTRATIVE	14	19	10	12	33	32	21	39	13	14	11	5	11	60	65	42	67
	82%	83%	62%	33%	60%	59%	38%	46%	72%	70%	43%	21%	16%	67%	67%	43%	33%
Personnels de catégorie A	1		-	1	8	14	9	21	2		-	1	1	11	14	9	24
Personnels de catégorie B	2	3	3	3	7	5	5	5	2	3	1	1	2	11	11	9	10
Personnels de catégorie C	11	16	7	8	18	13	7	13	9	11	10	3	8	38	40	24	32
FILIERE SCIENTIFIQUE	2	2	1	5	18	19	19	21	4	5	6	7	33	24	26	25	66
	12%	9%	6%	14%	33%	35%	34%	25%	22%	25%	22%	30%	53%	27%	27%	26%	32%
Personnels de catégorie A	2	1	-	4	18	17	17	19	2	4	4	7	31	22	22	21	61
Personnels de catégorie B		1	1	1		2	2	2	2	1	2	-	2	2	4	5	5
Personnels de catégorie C														-	-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	1	2	-	4	4	3	4	10	1	1	3	4	3	6	6	7	21
	6%	9%	0%	11%	7%	6%	7%	12%	6%	5%	13%	17%	5%	7%	6%	7%	10%
Personnels de catégorie A	-		-	1			-	2			-	1	-	-	-	-	4
Personnels de catégorie B			-	1	4	3	2	7		1	3	2	2	4	4	5	12
Personnels de catégorie C	1	2	-	2			2	1	1		-	1	1	2	2	2	5
FILIERE SURVEILLANCE	-	-	5	10	-	-	12	12	-	-	6	4	15	-	-	23	41
	0%	0%	32%	28%	0%	0%	21%	14%	0%	0%	21%	15%	24%	0%	0%	24%	20%
Personnels de catégorie C			5	10			12	12			6	4	15	-	-	23	41
CONTRACTUELS				5				3				4	-				12
				14%				4%				17%					6%
TOTAL	17	23	16	36	55	54	55	85	18	20	26	24	62	90	97	97	207
	100%	100%	100%	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.

Cependant, la filière scientifique connaît un fort taux de retour suite à mutation (53 %), tandis que les personnels de surveillance reviennent au ministère suite à un congés de longue durée ou grave maladie dans 28 % des cas. Ainsi, 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 %.

Répartition des retours de situation interruptive par motifs



■ Congé de longue durée ou grave maladie ■ Disponibilité, détachement ■ Congé parental ■ Mutation

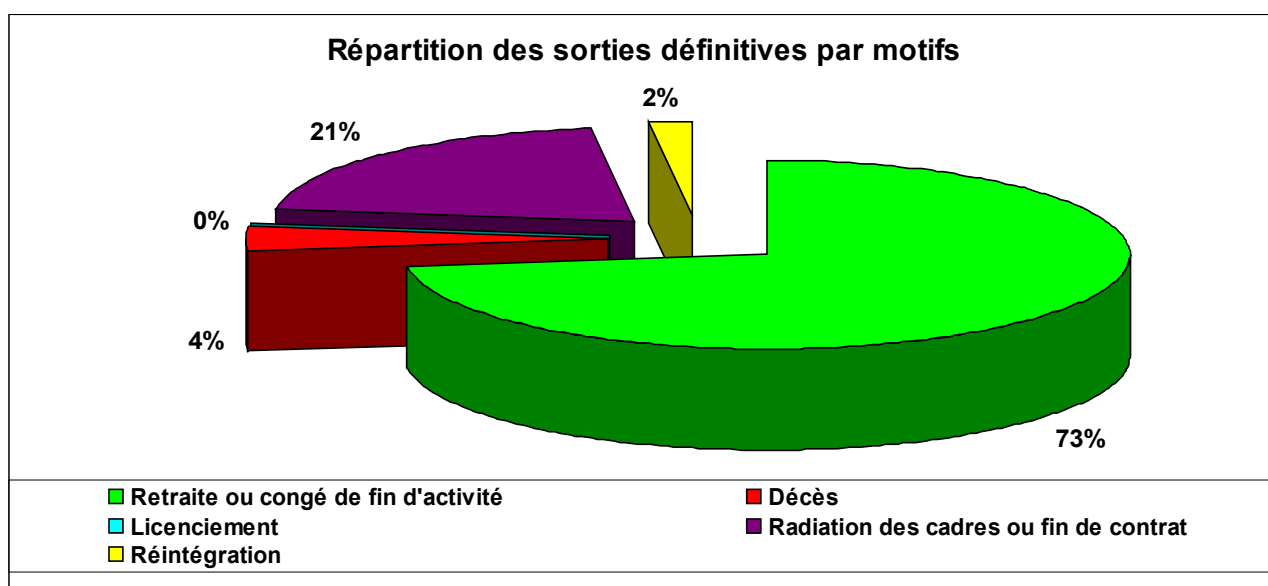
I.E.3 Les sorties définitives des effectifs

	Retraite ou congé de fin d'activité				Décès				Licenciement				Radiation des cadres ou fin de contrat				Réintégration	Total des sorties définitives			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2010	2007	2008	2009	2010
	ETP				ETP				ETP				ETP				ETP	ETP			
FILIERE ADMINISTRATIVE	81	91	73	77	4	4	5	5	0	0	0	0	2	-	31	17	8	87	95	109	107
	39%	37%	37%	24%	22%	29%	26%	28%	0%	0%	0%	0%	40%	0%	57%	18%	89%	37%	35%	41%	24%
Personnels de catégorie A	10	18	18	23		1	-	2							13	9	3	10	19	31	37
Personnels de catégorie B	29	27	20	12		1	2	-							9	7	0	29	28	31	19
Personnels de catégorie C	42	46	35	42	4	2	3	3					2		9	1	5	48	48	47	51
FILIERE SCIENTIFIQUE	50	63	59	87	5	2	4	2	0	0	0	0	2	4	15	7	-	57	69	78	96
	24%	26%	30%	27%	28%	14%	21%	11%	0%	0%	0%	0%	40%	57%	28%	8%	0%	24%	26%	29%	21%
Personnels de catégorie A	43	55	53	84	4	2	4	2					2	4	12	5	-	49	61	69	91
Personnels de catégorie B	7	8	6	3	1		-	-							3	2	-	8	8	9	5
Personnels de catégorie C				-													-	-	-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	33	38	31	75	4	0	6	4	1	0	0	0	1	1	6	10	1	39	39	43	90
	16%	16%	16%	23%	22%	0%	32%	22%	20%	0%	0%	0%	20%	14%	11%	11%	11%	17%	14%	16%	20%
Personnels de catégorie A		4	7	47			-	3							-	5	-	-	4	7	55
Personnels de catégorie B	15	12	15	18	1		3	-							4	2	-	16	12	22	20
Personnels de catégorie C	18	22	9	10	3		3	1	1				1	1	2	3	1	23	23	14	15
FILIERE SURVEILLANCE	43	51	33	52	5	8	4	7	4	6	0	0	-	2	2	7	-	52	67	39	66
	21%	21%	17%	16%	28%	57%	21%	39%	80%	100%	0%	0%	0%	29%	4%	8%	0%	22%	25%	14%	19%
Personnels de catégorie C	43	51	33	52	5	8	4	7	4	6				2	2	7	-	52	67	39	66
CONTRACTUELS				35				0				0				52	-				87
				11%				0%				0%				56%					13%
TOTAL	207	243	196	326	18	14	19	18	5	6	0	0	5	7	54	93	9	235	270	269	446
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	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 les quatre filières. Néanmoins, la progression n'est pas la même pour chaque filière. En effet, la filière technique et enseignement connaît un taux d'augmentation du nombre de retraites très important (+ 142 %).

Le nombre de radiation des corps ou fin de contrat a progressé de 72 % entre 2009 et 2010, essentiellement à cause d'une augmentation des fins de contrat touchant les contractuels et les maîtres assistants associés .

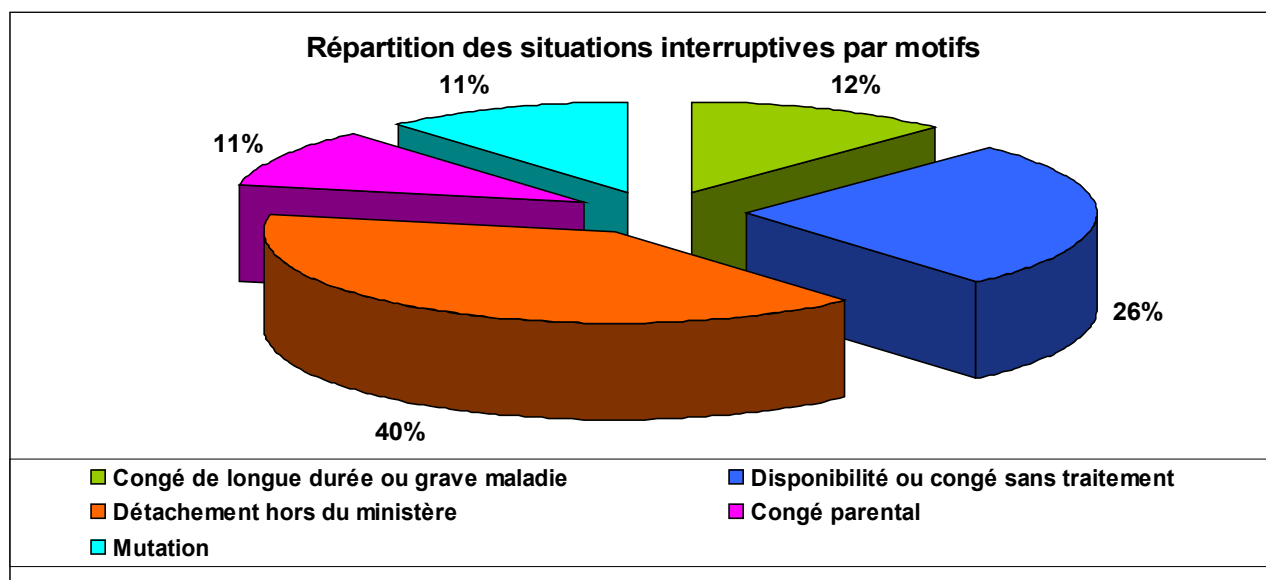
Le nombre total de sorties définitives a ainsi augmenté entre 2009 et 2010 de 65 %.



I.E.4 Les situations interruptives

	Congé de longue durée ou grave maladie				Disponibilité ou congé sans traitement				Détachement hors du ministère				Congé parental				Mutation	Total des situations interruptives			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2010	2007	2008	2009	2010
	ETP				ETP				ETP				ETP				ETP	ETP			
FILIERE ADMINISTRATIVE	24	16	17	6	21	29	18	12	65	60	38	42	14	18	10	8	3	124	123	83	71
	44%	38%	77%	21%	26%	41%	72%	20%	52%	55%	84%	46%	41%	46%	83%	33%	12%	42%	47%	80%	31%
Personnels de catégorie A		1	1	-	8	4	2	2	23	22	12	24	2			3	-	33	27	15	29
Personnels de catégorie B	3	6	3	4	3	5	4	5	9	12	6	8	1	4	2	-	3	16	27	15	20
Personnels de catégorie C	21	9	13	2	10	20	12	5	33	26	20	10	11	14	8	5	-	75	69	53	22
FILIERE SCIENTIFIQUE	3	4	5	4	13	7	7	13	29	23	7	20	2	8	2	5	22	47	42	21	64
	5%	10%	23%	14%	16%	10%	28%	21%	23%	21%	16%	22%	6%	21%	17%	20%	85%	16%	16%	20%	28%
Personnels de catégorie A	3	3	2	3	11	5	2	13	25	18	4	19	2	5	1	5	22	41	31	9	62
Personnels de catégorie B		1	3	1	2	2	5	-	4	5	3	1		3	1	-	-	6	11	12	2
Personnels de catégorie C																	-	-	-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	3	2	0	4	14	7	0	9	13	7	0	17	1	2	0	3	0	31	18	-	33
	5%	5%	0%	14%	18%	10%	0%	15%	10%	6%	0%	19%	3%	5%	0%	12%	0%	11%	7%	0%	14%
Personnels de catégorie A	1			2	1	1		6	2			11				1	-	4	1	-	20
Personnels de catégorie B	1	1		-	6	4		2	7	3		5	1	2		1	-	15	10	-	8
Personnels de catégorie C	1	1		2	7	2		1	4	4		1				1	-	12	7	-	5
FILIERE SURVEILLANCE	25	20	0	10	32	27	0	12	17	19	0	12	17	11	0	4	1	91	77	-	39
	45%	48%	0%	36%	40%	39%	0%	20%	14%	17%	0%	13%	50%	28%	0%	15%	4%	31%	30%	0%	17%
Personnels de catégorie A																		-	-	-	-
Personnels de catégorie B																		-	-	-	-
Personnels de catégorie C	25	20		10	32	27		12	17	19		12	17	11		4	1	91	77	-	39
CONTRACTUELS				4				15				0				5	0				24
				14%				25%				0%				20%	0%				10%
TOTAL	55	42	22	28	80	70	25	61	124	109	45	91	34	39	12	25	26	293	260	104	231
	100%	100%	100%	100%	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.



I.E.5 Les flux par autorité d'emplois en 2010

MOTIF	services ministre	SG	DG1 AC	DG1 EP	DG1 SCN	DG1 AD	DG2 AC	DG2 EP	DG2 SCN	DG3 AC	DG3 EP	DRAC	NC (1)	Total
CONCOURS	2	9	1	66		1	3	21	2	5		9		119
ACCUEIL DETACHEMENT EXT.	1	14	10	11	24	3	2	8	1	9	1	28		112
AUTRE RECRUTEMENT	10	23	5	78	5		9	6	12	6	1	12		167
RETOUR APRES SIT INTERRUPTIVE	7	29	18	57	17	2	5	10	1	27	1	30	4	207
Total des entrées	20	75	34	212	46	6	19	45	16	47	3	79	4	605
RETRAITE	-2	-30	-19	-97	-26	-4	-10	-29	-7	-22	-2	-71	-8	-327
AUTRE DEPART DEFINITIF	-6	-16	-7	-53	-6		-2	-6		-5	-1	-18		-120
SIT. INTERRUPTIVE	-10	-34	-39	-44	-19	-3	-8	-7	-4	-24	-1	-35	-3	-231
Total des sorties	-18	-80	-65	-193	-51	-7	-20	-42	-11	-51	-4	-124	-11	-677
Solde entrées / sorties (en ETP)	2	-5	-31	19	-5	-1	-1	3	5	-4	-1	-45	-7	-72

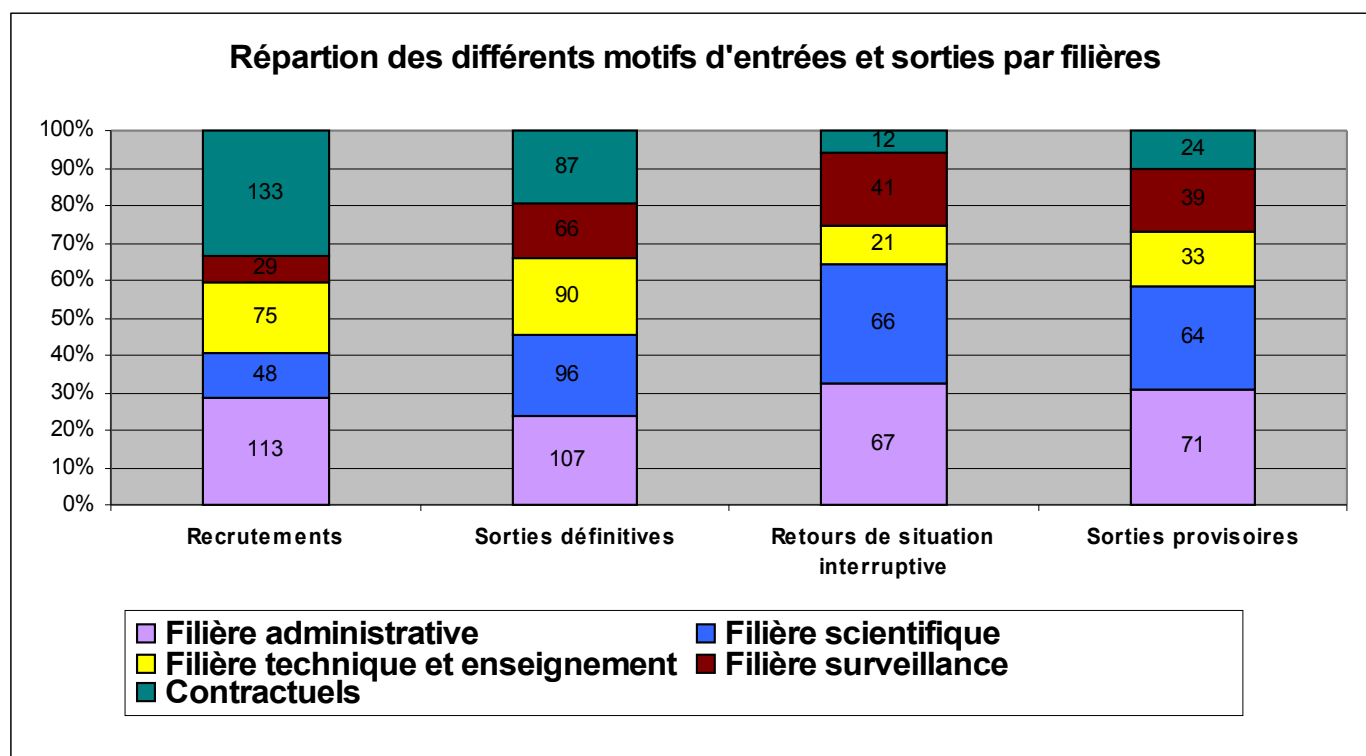
(1) NC: affectation non connue

I.E.6 Tableau récapitulatif des flux par filière

	ENTREES / SORTIES NETTES												ENTREES / SORTIES PROVISOIRES											
	Recrutements				Sorties définitives				Solde				Retours de situation interruptive				Sorties provisoires				Solde			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Filière administrative	267	139	156	113	87	95	109	107	180	44	47	6	60	65	42	67	124	123	83	71	-64	-58	-41	-4
Filière scientifique	97	53	51	48	57	69	78	96	40	-16	-27	-48	24	26	25	66	47	42	21	64	-23	-16	4	2
Filière technique et enseignement	42	40	47	75	39	39	43	90	3	1	4	-15	6	6	7	21	31	18	0	33	-25	-12	7	-12
Filière surveillance	0	0	55	29	52	67	39	66	-52	-67	16	-37	0	0	23	41	91	77	0	39	-91	-77	23	2
Contractuels				133				87				46				12				24				-12
TOTAL	406	232	309	398	235	270	269	446	171	-38	40	-48	90	97	97	207	293	260	104	231	-203	-163	-7	-24

Les sorties définitives sont compensées par des recrutements dans la filière administrative et pour les contractuels. Le solde recrutements / sorties définitives est donc excédentaire pour les filières administrative (+ 6 ETP) et les contractuels (+ 46 ETP). Néanmoins, le solde est négatif au niveau du ministère (- 48 ETP), alors qu'il était positif en 2009 (+ 40 ETP).

Le solde retours de situation interruptive / sorties provisoires est déficitaire pour le ministère, avec un solde total de - 24 ETP.



I.E.7 Tableau récapitulatif des flux par catégorie

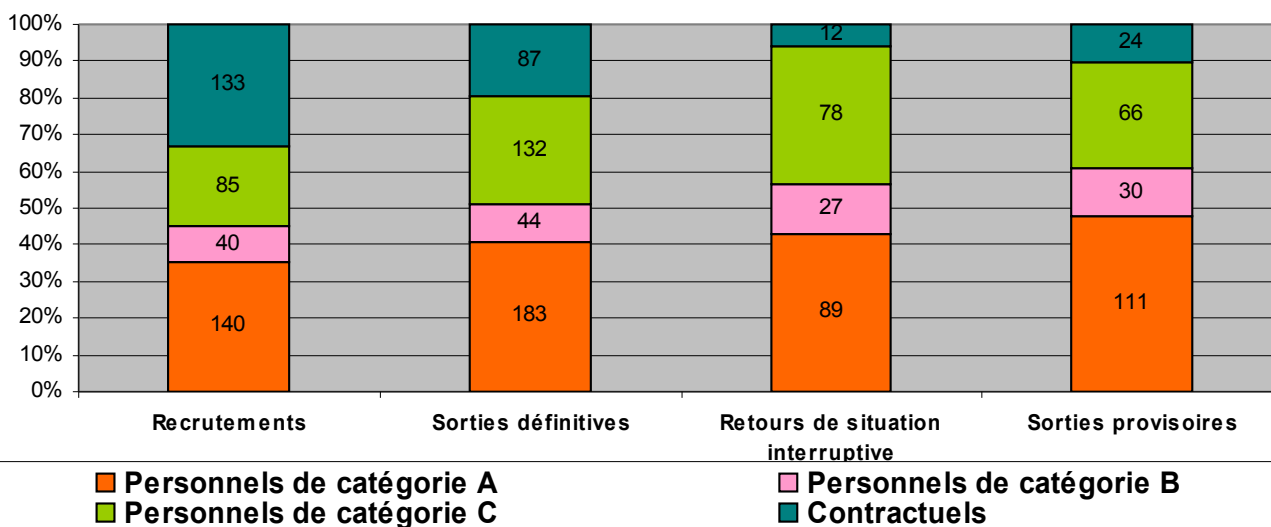
	ENTREES / SORTIES NETTES												ENTREES / SORTIES PROVISOIRES											
	Recrutements				Sorties définitives				Solde				Retours de situation interruptive				Sorties provisoires				Solde			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Personnels de catégorie A	260	143	163	140	59	84	107	183	201	59	56	-43	33	36	30	89	78	59	24	111	-45	-23	6	-22
	64%	62%	53%	35%	25%	31%	40%	41%	118%	-155%	140%	90%	37%	37%	30%	43%	27%	23%	23%	48%	22%	14%	-81%	92%
Personnels de catégorie B	37	24	57	40	53	48	62	44	-16	-24	-5	-4	17	19	19	27	37	48	27	30	-20	-29	-8	-3
	9%	10%	18%	10%	23%	18%	23%	10%	-9%	63%	-12%	8%	19%	20%	20%	13%	13%	18%	26%	13%	10%	18%	115%	12%
Personnels de catégorie C	109	65	89	85	123	138	100	132	-14	-73	-11	-47	40	42	49	78	178	153	53	66	-138	-111	-5	12
	27%	28%	29%	21%	52%	51%	37%	30%	-8%	192%	-28%	98%	44%	43%	50%	38%	61%	59%	51%	29%	68%	68%	66%	-49%
Contractuels				133				87				46				12				24				-12
				33%				20%				-96%				6%				10%				50%
TOTAL	406	232	309	398	235	270	269	446	171	-38	40	-48	90	97	97	207	293	260	104	231	-203	-163	-7	-24
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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 B (solde de - 4 ETP).

Le solde recrutements / sorties définitives est fortement déficitaire sur la catégorie C (- 42 ETP).

Le solde des entrées et sorties provisoires est déficitaire pour l'ensemble des catégories de personnels (- 24 ETP pour l'ensemble du ministère), sauf pour la catégorie C.

Répartition des différents motifs d'entrées et de sorties par catégories

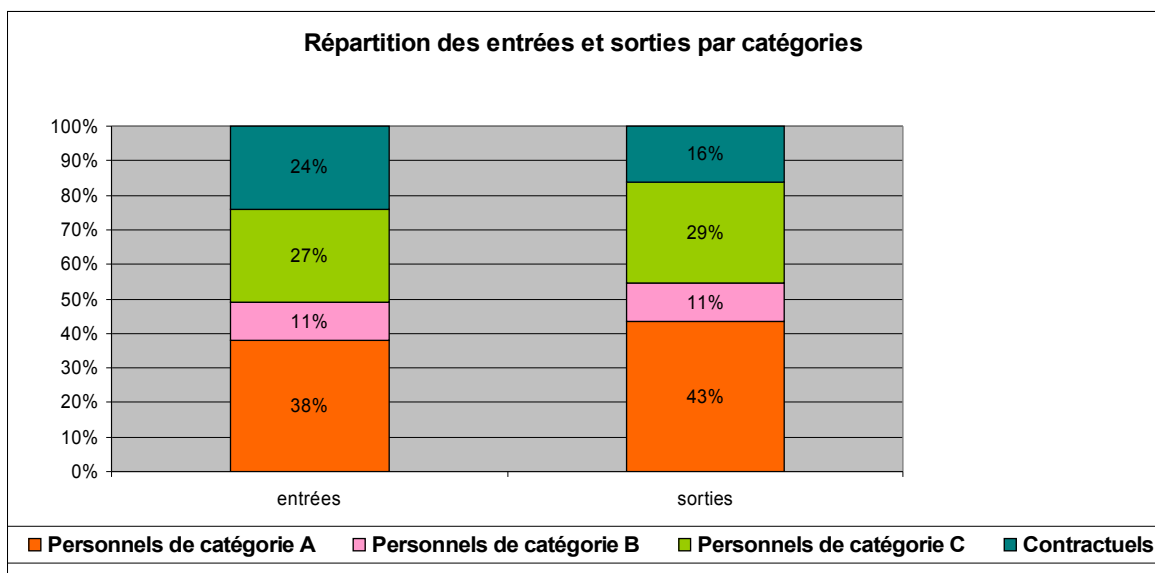
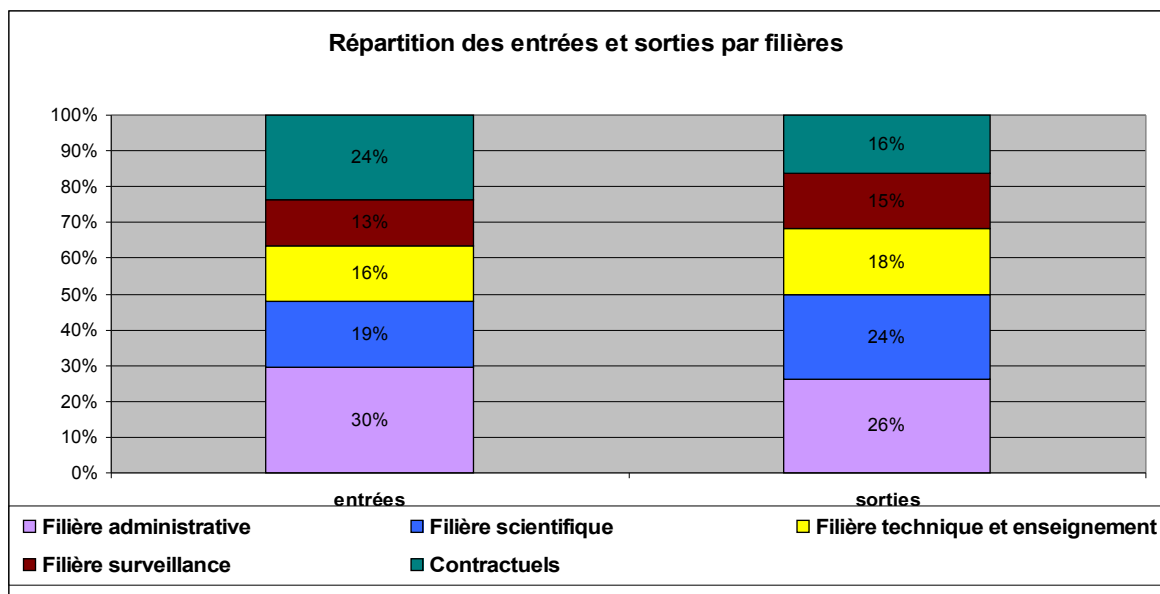


I.E.8 Total des mouvements enregistrés en 2010 par filière et catégorie

	Total des flux		
	entrées	sorties	Total
Filière administrative	180 30%	178 26%	358
Filière scientifique	114 19%	160 24%	274
Filière technique et enseignement	96 16%	123 18%	219
Filière surveillance	70 13%	104 15%	174
Contractuels	145 24%	111 16%	256
TOTAL	605	677	1 282

	Total des flux		
	entrées	sorties	Total
Personnels de catégorie A	229 38%	294 43%	523
Personnels de catégorie B	67 11%	74 11%	141
Personnels de catégorie C	163 27%	198 29%	361
Contractuels	145 24%	111 16%	256
TOTAL	605	677	1282

La majorité des entrées et sorties concernent la filière administrative et les personnels de catégorie A. La catégorie B est très peu représentée dans les entrées (11 %) et les sorties (11 %).



I.E.9 Focus sur les concours

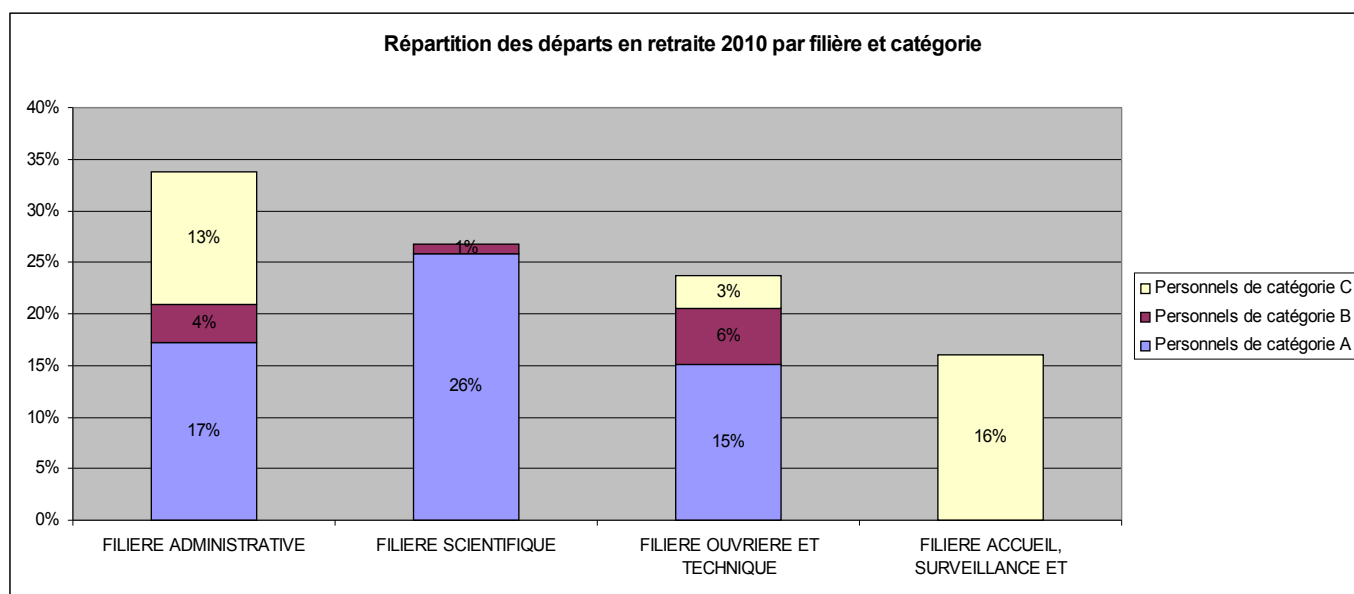
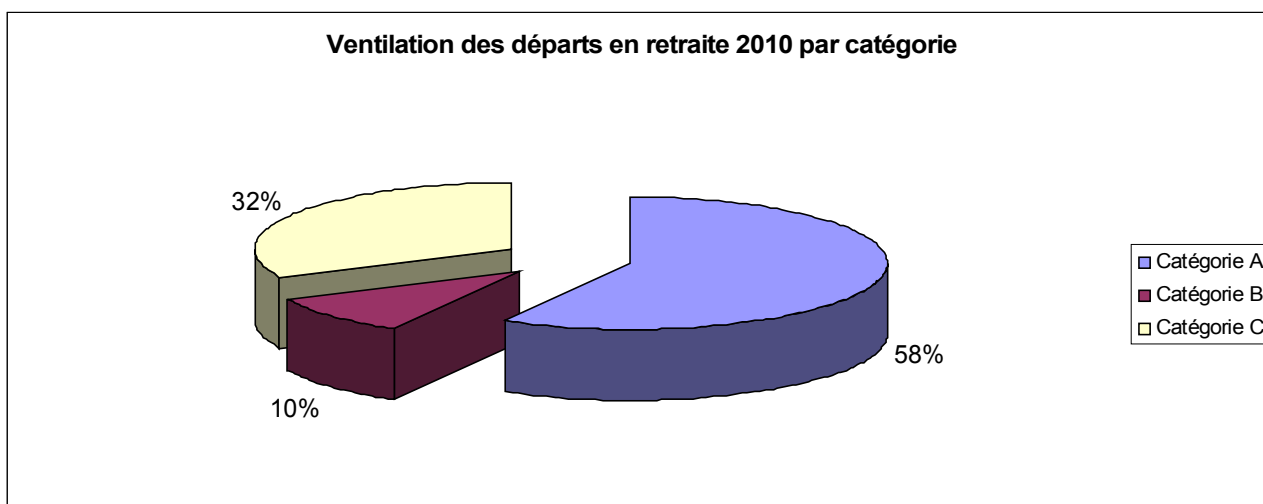
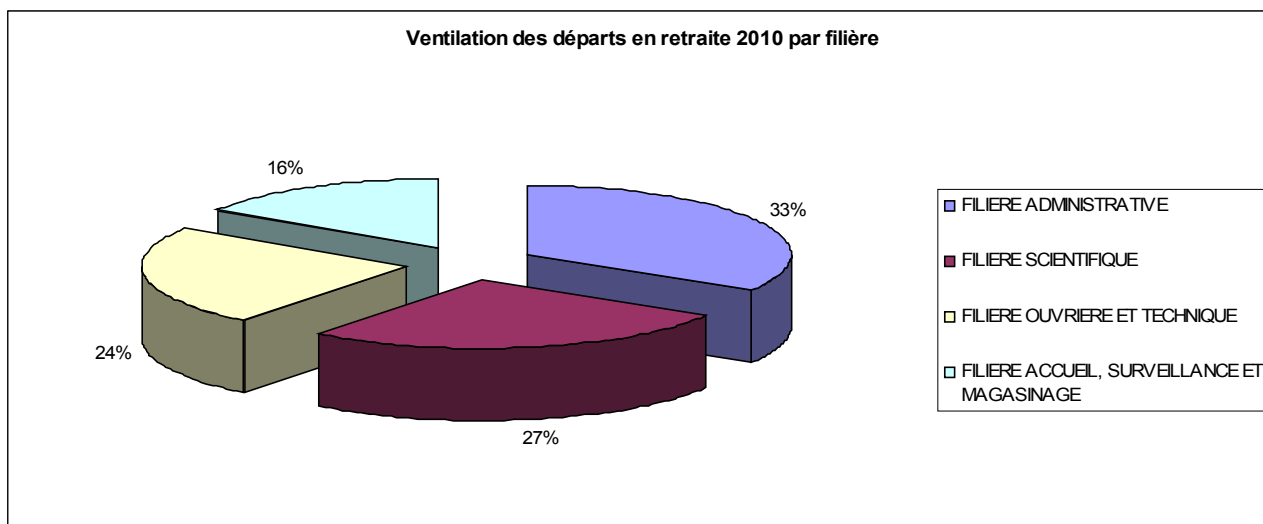
CATÉGORIE A CONCOURS	POSTES OFFERTS	CANDIDATS INSCRITS			CANDIDATS PRESENTS			CANDIDATS ADMISSIBLES			CANDIDATS ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeur des écoles nationales supérieures	9	90	87	177	90	87	177	23	18	41	5	3	8
Maître-assistant des écoles d'architecture	30	902	510	1412	902	510	1412	109	54	163	20	10	30
Professeur des écoles d'architecture	14	91	35	126	91	35	126	15	8	23	9	3	12
Ingénieur de recherche	7	21	30	51	21	30	51	6	13	19	3	3	6
Ingénieur d'étude	8	54	56	110	37	40	77	9	12	21	1	6	7
Chef de travaux d'art	4	13	8	21	13	6	19	1	2	3	/	1	1
TOTAUX CATÉGORIE A	72	1171	726	1897	1154	708	1862	163	107	270	38	26	64
CATÉGORIE B CONCOURS													
Technicien d'art	11	14	10	24	14	10	24	7	5	12	7	4	11
Technicien de recherche	3	8	8	16	7	6	13	8	8	16	3	/	3
TOTAUX CATÉGORIE B	14	22	18	40	21	16	37	15	13	28	10	4	14
CATÉGORIE C CONCOURS													
Adjoint technique principal 2 ^e classe métallier	2	6	1	7	6	/	6	4	/	4	1	/	1
RECRUTEMENT SANS CONCOURS													
Adjoint administratif 2 ^e classe	9	548	2025	2600	/	/	/	13	90	103	4	5	9
TOTAUX CATÉGORIE C	11	554	2053	2607	6	/	6	17	90	107	5	5	10
TOTAUX CONCOURS 2010	97	1747	2797	4544	1181	724	1905	195	210	405	53	35	88

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

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.

On constate que tous les postes ouverts aux concours ne sont pas pourvus. Ces décalages entre le nombre de postes ouverts et le nombre de candidats admis concerne principalement les concours des métiers d'art ou de l'enseignement de l'architecture (concours de professeur), dans lesquels les spécialités, très sélectives, limitent le nombre de candidatures.

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 2010 par type de dépenses :

- Les rémunérations principales sont essentiellement constituées par le traitement indiciaire brut pour les agents indicés ; elles comprennent également les rémunérations versées aux vacataires, aux contractuels occasionnels et saisonniers, aux collaborateurs ponctuels, aux agents en congé formation, etc.
- Les rémunérations accessoires comprennent la nouvelle bonification indiciaire, les majorations de traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement.
- Les indemnités sont entendues au sens large : 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 des rémunérations moyennes versées en 2010 par catégorie d'emploi et corps. Les moyennes sont calculées sur la population constituée par les agents présents sur 12 mois en 2010, ce qui exclut les entrants et sortants de l'année.

Le troisième tableau détaille les mesures financées en 2010 par le biais du retour catégoriel de 50 % des économies résultant de la mise en œuvre du schéma d'emplois.

La circulaire ministérielle du 23 juin 2009 a instauré un cadre de gestion et de rémunération des agents non titulaires du ministère de la culture et de la communication. Il s'agit d'une grille de rémunération scindée en cinq groupes, chaque groupe ayant un espace indiciaire propre. Le passage d'un groupe de rémunération à un autre exige le changement de fonctions et la signature d'un nouveau contrat. La progression des agents au sein de l'espace indiciaire de leur groupe se fait à intervalle prédéterminé (2 ou 3 ans). La rémunération comprend une part fixe et une part variable liée à leur performance individuelle (mesurée lors de l'entretien d'évaluation annuel) et limitée à un pourcentage de leur rémunération brute.

II.A.1 La masse salariale

	Exécution 2010
Rémunérations principales	306 239 923
Titulaires	252 864 364
Contractuels (hors saisonniers et occasionnel art. 6.2. L 84-16)	48 306 026
Contractuels saisonniers et occasionnels et vacataires	3 877 791
Fonctionnaires stagiaires et apprentis	700 857
Autres (*)	490 885
Rémunérations accessoires	12 272 496
Indemnités	56 788 309
Charges patronales	233 106 141
CAS pensions	165 140 363
Autres charges patronales	67 965 778
Prestations sociales et allocations diverses	6 118 036
TOTAL	614 524 905

(*) Ministre, collaborateurs ponctuels, indemnités forfaitaires pour congé formation

Les crédits ouverts sur le titre 2 en loi de finances initiale 2010 étaient de 628.891.838 euros.

Deux décrets de transfert ont minoré les crédits disponibles en gestion :

- l'un d'un montant de 12.484.392 euros 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 ;
- l'autre d'un montant de 283.729 euros au profit des services du Premier Ministre en tant que contribution interministérielle à la mise en place des directions départementales interministérielles et à la constitution des nouveaux cabinets ministériels Espace rural et aménagement du territoire et Relations avec le Parlement.

Un montant de 1.004.200 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.

Enfin, un mouvement de fongibilité de 400.000 euros a été réalisé au profit du titre 3 pour compenser la prise en charge des remboursements de mises à disposition en provenance de personnes morales distinctes de l'Etat.

L'ensemble de ces mouvements a porté les crédits ouverts à 614.820.313 euros pour une dépense totale de 614.524.905 euros. Le solde de fin de gestion 2010 s'établit à 295.408 euros (0,047 % de la LFI).

II.A.2 Les coûts moyens présents

Catégorie d'emploi	Corps	TIB, IR, SFT (1)	Autres rémunérations d'activité (2)	Primes	Rémunérations d'activité 2010	Rémunérations d'activité 2009
administrative	Inspecteurs généraux des affaires culturelles	68 614	405	38 170	107 188	103 623
	Inspecteurs et conseillers de la création (ICCEAAC)	39 379	1 064	7 788	48 230	45 801
	Emplois fonctionnels	54 391	1 588	33 538	89 516	83 107
	Administrateurs civils	51 766	92	31 781	83 638	87 335
	Attachés	33 795	303	11 109	45 207	45 319
	Secrétaires administratifs	23 548	212	5 222	28 982	28 926
	Adjoints administratifs	19 618	188	4 013	23 819	23 897
	Infirmières	28 847	0	3 838	32 684	31 742
	Contractuels	37 651	216	685	38 552	36 144
		28 648	273	5 242	34 163	33 283
scientifique	Conservateurs généraux du patrimoine	62 727	73	13 966	76 767	77 121
	Conservateurs du patrimoine	40 875	274	7 275	48 423	48 747
	Architectes urbanistes de l'Etat	42 463	222	16 014	58 699	58 550
	Chargés d'études documentaires	31 243	80	5 687	37 009	37 533
	Secrétaires de documentation	24 020	248	3 671	27 938	28 126
	Ingénieurs de recherche	40 316	186	7 672	48 174	48 602
	Ingénieurs d'études	33 208	402	5 284	38 894	39 115
	Assistants ingénieurs	26 160	108	3 767	30 035	29 605
	Techniciens de recherche	24 249	363	3 703	28 314	28 610
	Conservateurs généraux de bibliothèque	61 770	90	10 270	72 130	68 256
	Conservateurs de bibliothèque	41 690	130	6 691	48 511	48 255
	Bibliothécaires	31 253	0	4 656	35 909	35 103
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	26 539	0	3 394	29 933	NC
	Assistants de bibliothèque	20 901	0	3 628	24 528	21 948
		37 318	206	7 399	44 923	44 990
surveillance	Adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage	18 828	85	5 063	23 977	23 946
	Magasiniers de bibliothèque	21 217	0	4 471	25 688	18 526
		18 875	83	5 052	24 010	23 941
technique et d'enseignement	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	29 252	272	6 570	36 094	36 291
	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	23 249	145	5 449	28 844	28 722
	Adjoints techniques d'Etat	19 928	91	3 620	23 639	23 689
	Professeurs des écoles d'architecture	52 580	95	188	52 864	52 644
	Professeurs des écoles d'art	36 501	309	1 500	38 311	38 070
	Maîtres assistants	40 219	111	283	40 613	40 167
	Maîtres assistants associés	27 190	82	22	27 295	26 491
	Chefs de travaux d'art	30 220	303	4 733	35 257	35 388
	Techniciens d'art	23 628	108	3 741	27 477	27 821
		29 710	136	2 874	32 721	32 486
MINISTERE		29 010	192	5 042	34 245	33 756

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

(2) Nouvelle bonification indiciaire, majorations de traitement

De 2009 à 2010, les rémunérations moyennes toutes filières confondues ont augmenté de 489 euros (1,4 %). Cette moyenne renferme des évolutions diverses entre catégorie d'emploi (filière administrative : + 3 % ; filière scientifique : - 0,1 % ; filière surveillance : 0,3 % ; filière technique et enseignement : + 1 %) et entre corps au sein d'une même catégorie.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de l'évolution des rémunérations : la valeur du point Fonction publique ; le Glissement-Vieillesse-Technicité ; la modification de la structure des rémunérations sous l'effet des flux entrants et sortants : celle-ci peut alors être maîtrisée ou non selon qu'il s'agit de flux choisis (recrutements) ou de flux "constatés" (retraites, situations interruptives / retours après une situation interruptive) ; la politique statutaire et indemnitaire ou encore la mise en place de réformes structurelles.

Entre 2009 et 2010, la valeur du point Fonction publique a augmenté de 0,73 % en moyenne annuelle. Le taux de GVT positif de l'année 2010 s'est élevé à 1,7 %. L'année 2010 a par ailleurs été marquée par la réorganisation de l'administration centrale et par la mise en place d'un nouveau cadre de gestion des agents non titulaires. Ces deux faits majeurs ont un coût d'entrée élevé qui a pesé sur l'année 2010 et expliquent l'importante augmentation des rémunérations de la filière administrative.

II.A.3 L'exécution du retour catégoriel

Nature de la mesure		Montant hors CAS Pensions (*)
Promotion de corps (repyramidage)	Attaché	14 226
	Secrétaire administratif	29 190
	Technicien des services culturels	37 577
	Ingénieur des services culturels et du patrimoine	18 655
		99 649
Promotion de grade (modification du taux promus-promouvables)	Adjoint administratif ppal 1CL	9 412
	Adjoint administratif ppal 2CL	16 456
	Adjoint technique ppal 1CL	1 542
		27 410
Reclassement des agents non titulaires	RCL 2009 - report sur 2010	977 436
	RCL 2010	113 913
		1 091 349
Indemnitaire	NEANT	
		0
TOTAL 2010		1 218 408

(*) Montant payé sur le budget de titre 2 du ministère de la culture et de la communication en 2010. Ce montant ne tient pas compte des agents admis à bénéficier d'une promotion de corps ou de grade mais rémunérés sur le titre 3.

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 du 26 novembre 2010

Missions

La médecine de prévention est régie par le décret n° 82-453 du 28/05/1982

Le médecin de prévention est le conseil de l'administration comme le conseil de l'agent et de ses représentants.

Son rôle est 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 de son temps

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 l'aménagement des locaux et l'acquisition de nouveaux outils de travail. Il 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 auquel 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 peut 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.

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

Organisation

Le bureau de l'action sociale et de la prévention (BASP) 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 couvre l'ensemble des agents en poste en administration centrale ou en service à compétence nationale sur Paris et en Ile 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 DRAC, en STAP ou en SCN.

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

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 8 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 (AC, DRAC, STAP, SCN) relève directement du secrétariat général

Pour ce qui concerne les établissements publics administratifs (EPA) l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28/05/1982 implique qu'il leur appartient d'assumer la médecine de prévention pour les agents placés sous la responsabilité du chef d'établissement quelque soit leur statut.(agents titulaires Etat comme agents non titulaires Etat ou EP). Un renforcement de l'équipe de médecine de prévention ministérielle permettra au ministère de proposer de conventionner avec certains EP.

III.B 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.

III.B.1 Les comités médicaux

Le comité médical ministériel examine la situation des fonctionnaires en poste en région parisienne (sauf Seine et Marne). En région 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 2010 la situation de 438 agents a été suivie par le bureau de l'action sociale et de la prévention pour le comité médical ministériel correspondant à 1088 examens de dossiers en comité.

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 Ile 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 d'invalidité temporaire.

En 2010 la commission de réforme ministérielle a examiné 217 dossiers qui ont été instruits par le bureau de l'action sociale et de la prévention.

III.B.3 Nombre d'accidents ventilés selon la typologie des accidents de travail

	nombre d'accidents de l'exercice				nombre de jours d'arrêt de l'exercice		
	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	décès	total	accidents de l'exercice	accidents des années précédentes	total
travail stricto sensu	156	175	0	331	4476	262	4738
accidents de mission	7	9	0	16	132	0	132
s/t accidents du travail	163	184	0	347	4608	262	4870
accidents de trajet	92	153	0	245	5027	11	5038
total	255	337	0	592	9635	273	9908

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident est de 16,7 tous types d'accidents confondus, de 14 jours pour les accidents du travail et de 20 jours pour les accidents, de trajet.

Les tableaux recensant les accidents du travail ont évolué en fonction des préconisations du rapport de l'IGAAC (Xavier ROY, octobre 2010).

Par rapport au tableau précédemment présenté au bilan social du MCC, ils évacuent la répartition par type de structure (administration centrale, DRAC, établissements publics).

On peut toutefois noter que sur les 592 accidents survenus en 2010, 425 se sont produits dans les établissements publics, soit un taux de près de 72 %.

Les DRAC totalisent 79 accidents, les SCN 38 et l'administration centrale 50.

Les 11 cas de maladie professionnelle répertoriés en 2010 (9 femmes – 2 hommes) concernent uniquement des établissements publics et, pour 7 d'entre eux, des personnels d'atelier ou de surveillance. Ils ont généré 659 jours d'arrêt de travail.

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

La nouvelle organisation du ministère implique une évolution de la structuration des 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 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 CHSM est obligatoire.

A partir de ces axes réglementaires 3 CHS sont mis en place au niveau central et ministériel :

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

Il connaît, dans la nouvelle configuration, des conditions de travail des agents d'administrations centrales 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 leur 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 l'ancienne 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.

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

- Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel s'est réuni 2 fois (15/02/10 et 26/11/10)

Les principaux points examinés ont été les conséquences de la réforme des DRAC sur l'organisation de la politique de prévention des risques professionnels et de la protection de la santé dans les services déconcentrés, la réorganisation de l'administration centrale, la synthèse des travaux du mandat précédent et le bilan ministériel concernant l'amiante, le recensement des personnes handicapées et la présentation du plan pluri-annuel 2010-2013, le rapport de Xavier Roy relatif aux accidents du travail, les statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles pour l'année 2009 et le programme national de prévention des risques pour l'année 2011, bilan 2010 des CHS

- Le comité d'hygiène et de sécurité d'administration centrale s'est réuni 3 fois (25/03/10, 21/05/10 et 5/10/10).

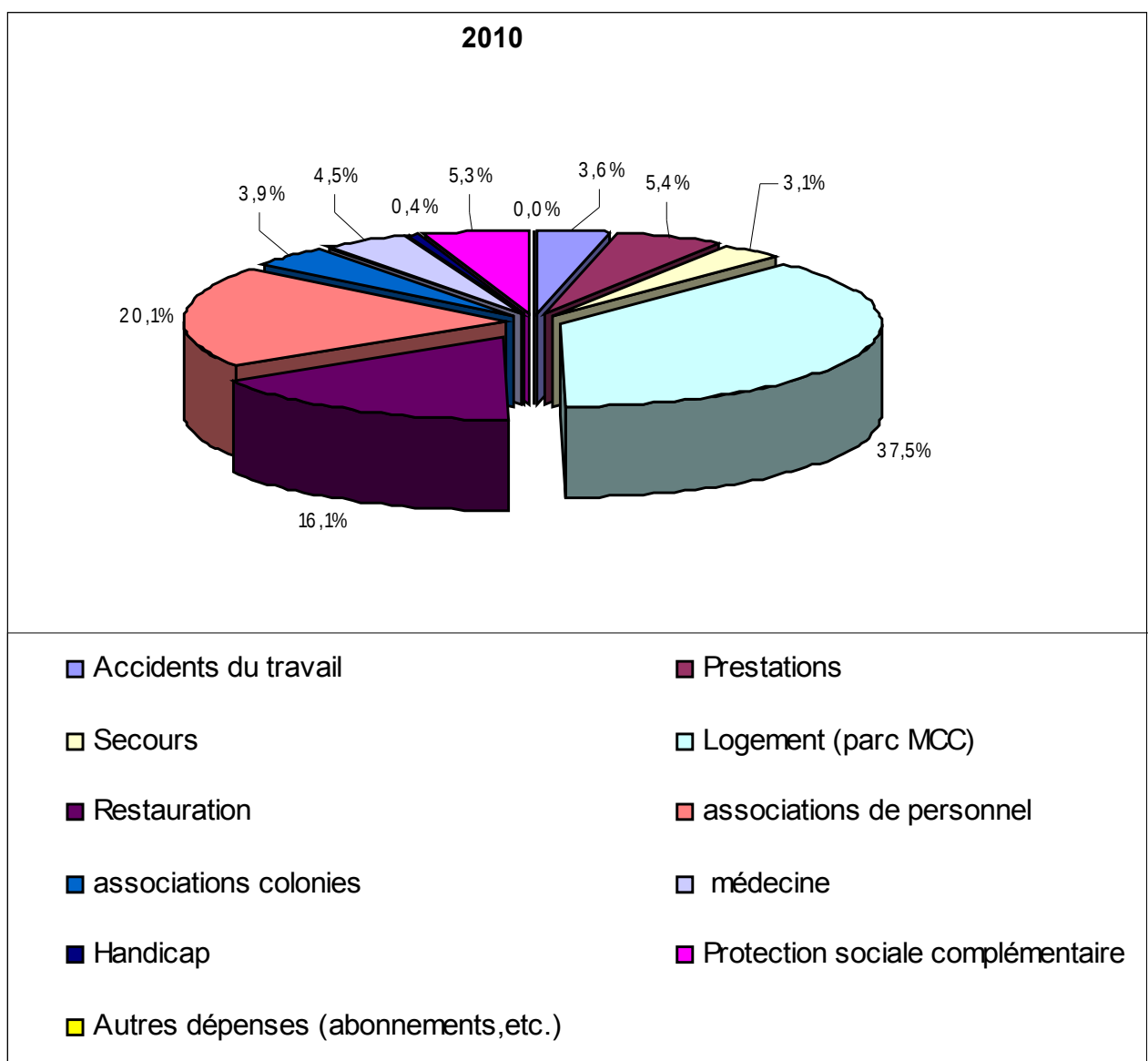
Les principaux points examinés ont été la réorganisation de l'administration centrale, la présentation du programme des travaux d'aménagement dans l'immeuble des Pyramides et l'actualisation du programme global des travaux sur les bâtiments d'administration centrale, l'état des lieux et le bilan d'étape après les déménagements, la méthodologie à mettre en œuvre pour les visites CHS suite aux déménagements et la présentation du rapport d'inspection d'hygiène et de sécurité consacré au fort de Saint-Cyr.

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

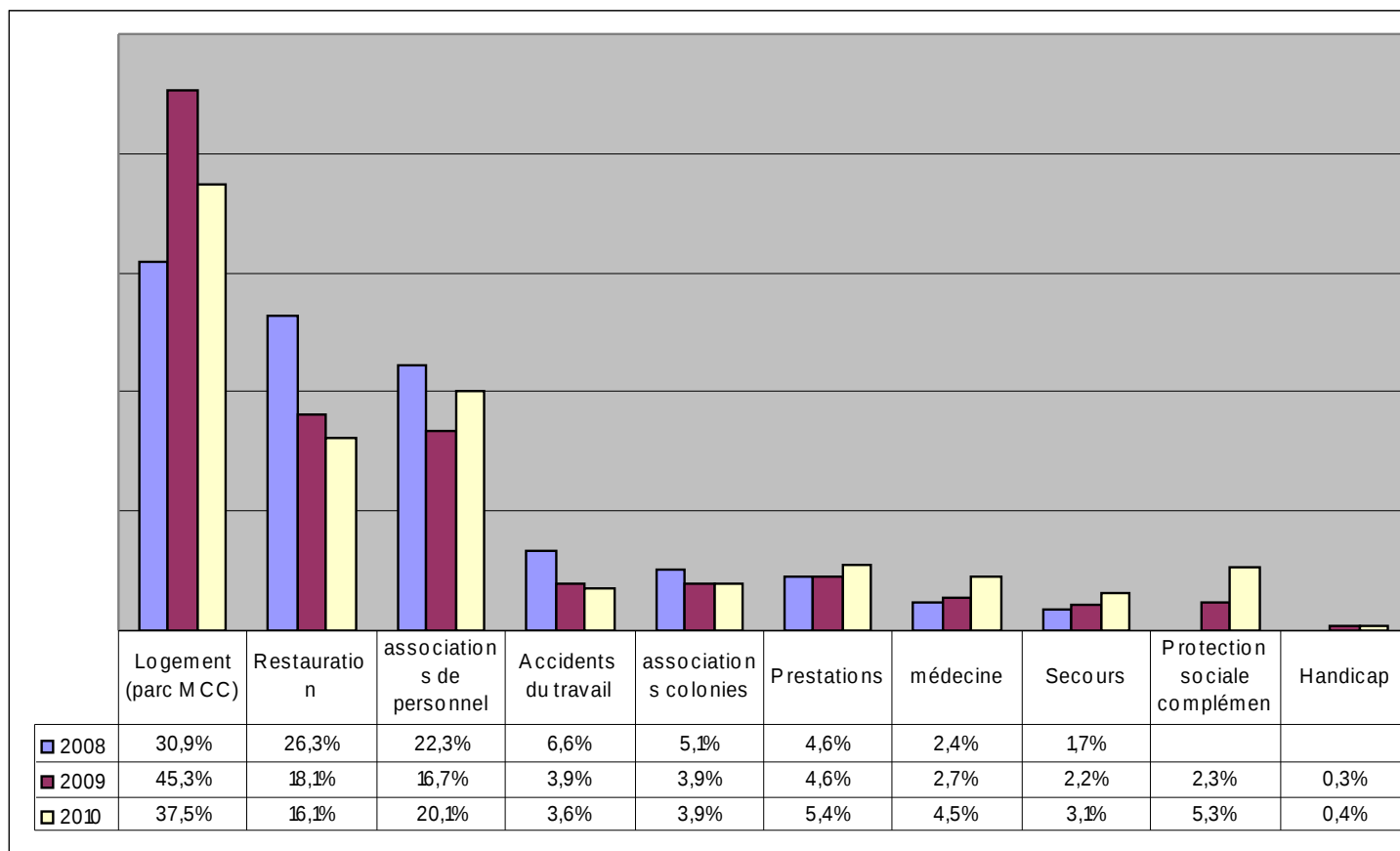
IV.A Ventilation des dépenses de l'administration centrale par secteur

Le budget de l'action sociale au titre de l'année 2010

La consommation globale des crédits est de 6 219 006 €, soit 650 915 € de moins par rapport à 2009 (- 9,5 %). On peut rappeler ici qu'en 2009, les crédits avaient été abondés par une mesure exceptionnelle de près d'un million cinq cent mille euros en faveur du logement.



IV.B Evolution des dépenses par poste en administration centrale



IV.C Le logement

Dépenses logement (IDF)			
	2009	2010	progression
Dépenses	2 745 849	1 945 170	-29,2%
<i>nombre agents logés</i>			
<i>parc préfectoral</i>	103	110	6,8%
<i>S-Cloud Gobelins</i>	2	0	-100%
<i>Réservations MCC</i>	54	65	20,4%
Total	159	175	10,1%

Sur les crédits du titre 3 d'administration centrale en 2010, le ministère a privilégié la poursuite de sa politique de réservation de **logements sociaux** en faveur des agents. Une mesure exceptionnelle d'1 500 000 € avait bénéficié au logement en 2009, ce qui permet de relativiser la baisse de 29% enregistrée en 2010.

Les dépenses de logement ont représenté en 2010 42,7 % du budget du titre 3 et 37,5 % du budget global de l'administration centrale. Elles constituent le premier poste de dépense du BASP.

Grâce à sa politique de réservation de logements sociaux, le BASP a pu loger 20,4 % d'agents en plus par rapport à 2009.

IV.D Les associations de personnel

Dépenses associations (IDF + DRAC)			
	2009	2010	progression
DRAC	161 958	156 080	-3,6%
IDF	848 980	894 590	5,4%
<i>Dont AAS</i>	736 000	780 000	6%
<i>Dont autres</i>	112 890	114 890	1,8%
Total	1 010 938	1 050 670	3,9%
Nombre de voyages organisés		16	

Le soutien aux **associations de personnel** représente environ 20,1 % des dépenses totales d'administration centrale et enregistre globalement une hausse de 40 092 € (+ 3,9 %) par rapport à 2009.

L'augmentation de 3,9 % (+3 734 €) bénéficie notamment à l'AAS (+ 44 000 €). Les autres associations connaissent une progression modérée en IDF +1,8 % et négative en région (-3,6 %)

IV.E La restauration collective

Dépenses de restauration (IDF + DRAC)						
	2009		2010		Evolution	
	Dépenses	Nombre de repas	Dépenses	Nombre de repas	Dépenses	Nombre de repas
IDF	1 027 356	359 910	841 889	300 802	-18,1%	-16,4%
DRAC	306 356	86 348	326 372	93 636	6,5%	8,4%
Ecoles d'archi	55 384	24 480	76 973	31 807	39,0%	29,9%
Total régions	361 740	110 828	403 345	125 443	11,5%	13,2%
Total général	1 389 096	470 738	1 245 234	426 245	-10,4%	-9,5%

Les dépenses de **restauration collective** constituent le troisième poste de dépenses qui diminuent en administration centrale mais progressent en services déconcentrés grâce à de nouveaux conventionnements . Elles se montent à 841 889 € et représentent 16,1 % du budget global de l'administration centrale.

L'augmentation sensible des dépenses de restauration en région (DRAC et surtout EA) doit être attribuée à la recommandation faite aux DRAC et aux écoles d'architecture de passer des conventions de restauration sur place pour assurer la restauration de leurs agents pendant la pause méridienne.

IV.F Les autres dépenses sur titre 3

La progression des **honoraires médicaux de médecine statutaire** (98 849 € en 2010 et 24 035 € en 2009) correspond à la prise en charge de conventions médicales, qui aurait normalement dû être imputée en « **médecine de prévention** ». Les dépenses liées aux honoraires médicaux de médecine statutaire restent stables.

Les dépenses relatives à la **protection sociale complémentaire** (276 030 €) sont doublées, car elles couvrent une année complète, alors qu'en 2009, le référencement de juillet 2009 n'avait généré des dépenses que sur six mois.

IV.G Les dépenses sur titre 2 (224-01)

Le montant des dépenses du titre 2 est stable (- 5 635 €). Les accidents du travail enregistrent une baisse de 46 903 €, tandis que les **prestations sociales** connaissent une légère progression de 2,4 % (285 329 € en 2010 et 278 575 € en 2009). L'ensemble de l'offre sociale ministérielle et interministérielle a été récapitulé dans un panorama diffusé via les moyens de communication interne (intranet Sémaphore, journal Séquence) ainsi qu'en format papier.

Les secours progressent de 34 510 € (+ 26,5 %) pour un total de 164 540 € de dépenses qui peut être éclairé par la mise en œuvre de la convention sur l'accompagnement social de proximité signé avec le ministère de l'intérieur. Cette convention signée fin 2009 permet aux agents des services déconcentrés de bénéficier de l'écoute, des conseils, orientations et de l'accompagnement proposés par les assistants sociaux du ministère de l'intérieur qui viennent assurer des permanences sur les sites du ministère de la culture les plus importants et/ou accueillent les agents dans les locaux préfectoraux.

L'équipe des assistantes sociales du ministère est à la disposition de tout agent en difficulté en poste en Ile de France qu'elle accueille, conseille, oriente et soutient. Elle centralise et présente anonymement toutes les demandes de secours y compris ceux qui sont initiés par leur homologues du ministère de l'intérieur en région. Elle travaille en étroite collaboration avec la conseillère en économie sociale de l'AAS qui peut engager avec les agents qui le souhaitent une démarche d'accompagnement budgétaire.

L'équipe a organisé le 29 juin 2010 un forum consacré à la vie en couple. Communications magistrales et échanges bilatéraux ont ainsi permis aux participants d'être éclairés sur les problématiques juridiques relatives aux statuts du couple. Une conseillère en économie sociale et un notaire ont également pu répondre à des interrogations économiques et matérielles. Un psychologue, une médiatrice, une conseillère conjugale et un thérapeute ont abordé le sujet sous l'angle relationnel.

V -La formation

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

Au sein du secrétariat général, 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. D'autres formations organisées par le département s'adressent aux agents de l'administration centrale, des services à compétence nationale, des établissements publics administratifs d'Île-de-France (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).

Des formations organisées par les directions générales sont ouvertes aussi aux agents des DRAC, des établissements publics et des services à compétence nationale, principalement pour des formations métiers relevant de chaque direction générale concernée.

En complément, chaque structure du ministère élabore et met en œuvre son propre programme de formations adapté à ses besoins spécifiques et à ceux de ses agents.

Méthodologie

- Modalités

Pour la préparation du bilan 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'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 10 stagiaires pendant 3 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 Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

		Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale	Formation / masse salariale
2010	€	9 868 718	7 172 107	18 286 679	35 327 504	774 030 501	4,5 %
	%	28 %	20 %	52 %	100 %		
2009	€	10 005 873	7 416 729	19 001 262	36 423 864	755 642 083	4,8 %
	%	27 %	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 de chaque catégorie par un coût forfaitaire annuel.

V.A.1 Ventilation des agents formés par catégorie

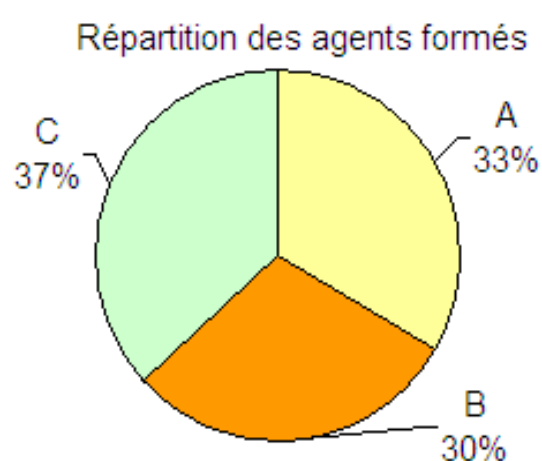
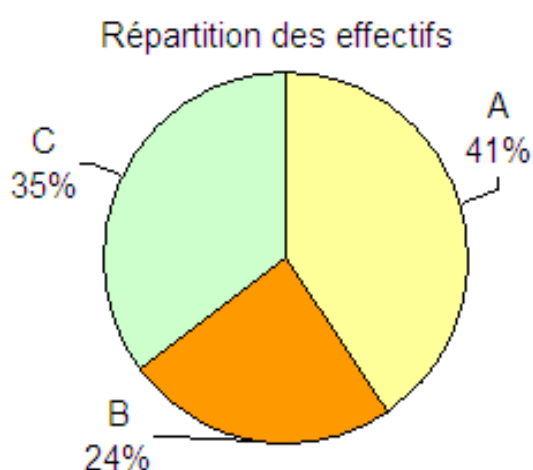
Année	2008	2009	2010
Effectif ministériel	23 358	23 952	24 132
Agents formés	12 018	12 374	12 475
% formé sur effectif ministériel	51 %	52 %	52 %

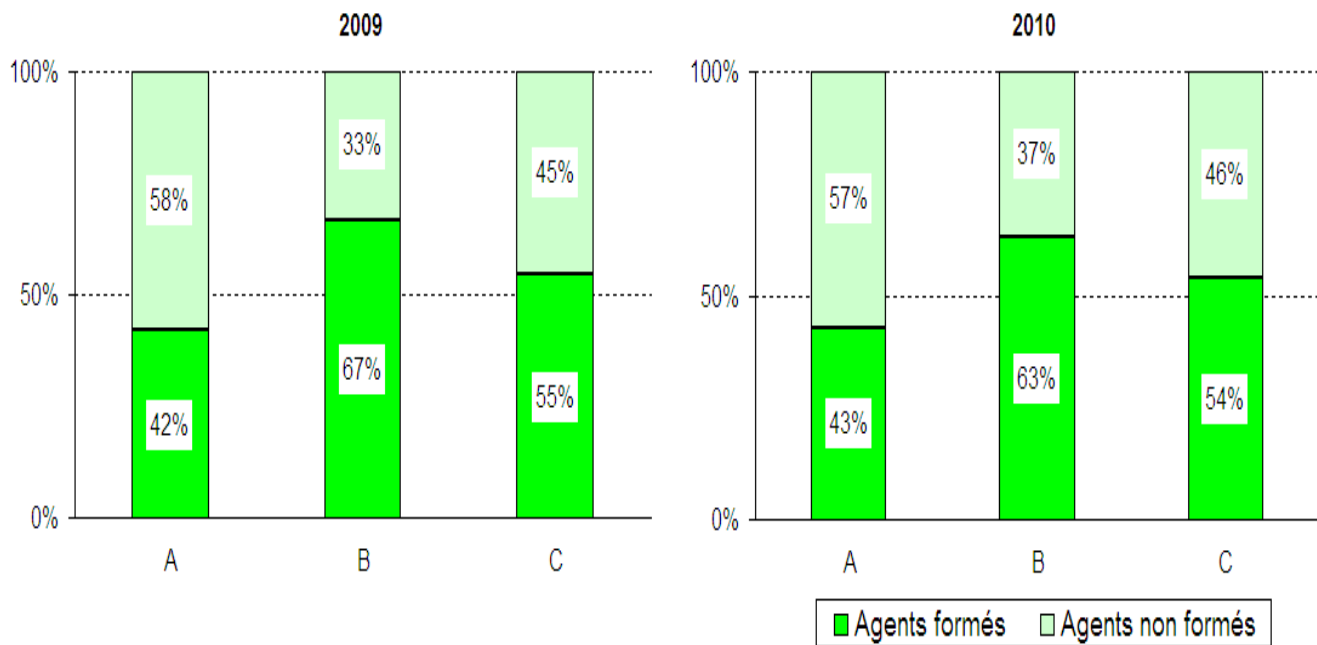
L'effectif retenu est estimé au 31 décembre 2010 sur la base des déclarations des services consultés. Ce cumul des effectifs déclarés par les différents services ne peut être affecté d'une valeur absolue mais il garde sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation.

	2008		2009		2010		
Catégories	Effectifs globaux	Agents formés	Effectifs globaux	Agents formés	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage
A	9 947	4 145	10 358	4 373	9 762	4 162	43%
B	4 726	2 789	4 737	3 167	5 864	3 709	63%
C	8 685	5 084	8 857	4 834	8 506	4 604	54%
Total	23 358	12 018	23 952	12 374	24 132	12 475	52%

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

La variation constatée sur les agents formés de la catégorie B n'est pas significative, en raison de la répartition fluctuante entre A et B de l'effectif de l'INRAP.





V.A.2 Ventilation des stagiaires par structure et par catégorie

Année	2008	2009	2010
Nombre de stagiaires	32 336	32 563	31 745

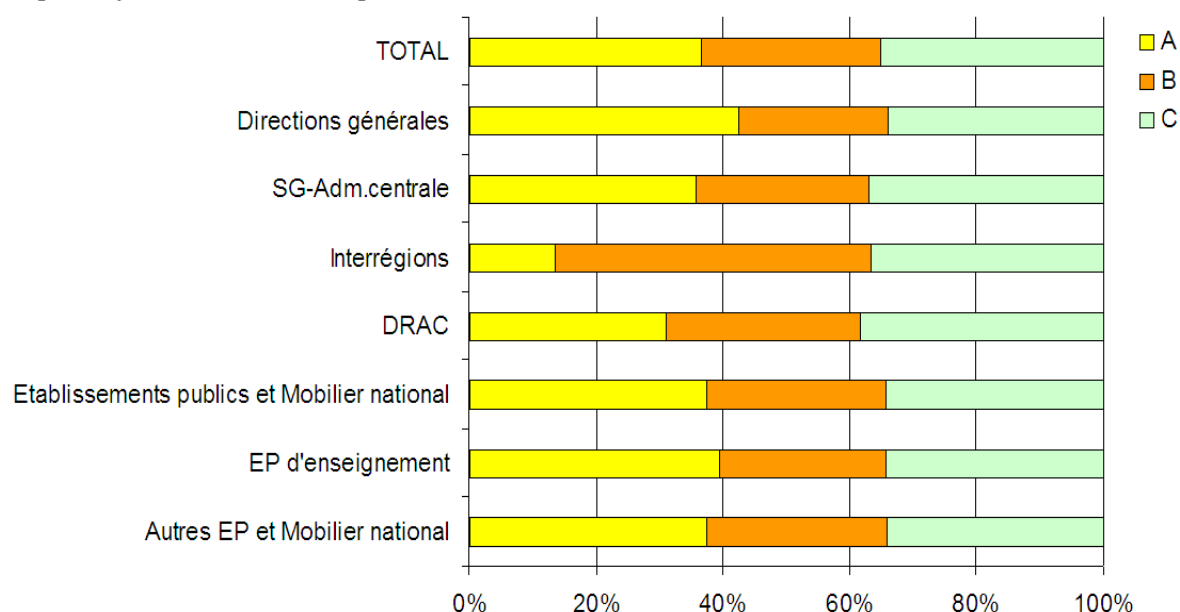
A l'échelle du ministère en 2010, le nombre de stagiaires a connu une évolution légèrement décroissante par rapport à 2009 (-2,5%).

Nombre de stagiaires en 2010	A	B	C	Totaux
Directions générales	1 409	778	1 125	3 312
<i>DG (hors INP)</i>	1 073	778	1 125	2 976
SG-Adm.centrale	1 867	1 430	1 925	5 222
Interrégions	75	276	204	555
DRAC	805	790	990	2 585
Etablissements publics et Mobilier national	7 511	5 688	6 872	20 071
<i>EP d'enseignement</i>	577	384	504	1 465
<i>conservatoires nationaux</i>	78	33	53	164
<i>écoles nationales supérieures d'art</i>	114	117	108	339
<i>écoles nationales supérieures d'architecture</i>	385	234	343	962
<i>Autres EP et Mobilier national</i>	6 934	5 304	6 368	18 606
TOTAL	11 667	8 962	11 116	31 745
%	37%	28%	35%	100%

Plus de la moitié des stagiaires relève de l'activité de formation des établissements publics (63 %) ; les stagiaires relevant de l'offre du secrétariat général représentent ensuite 16 %.

En 2010, la diminution globale du nombre de stagiaires concerne l'ensemble des structures à l'exception du secrétariat général (+ 11 %).

Stagiaires par structures et catégorie



V.A.3 Ventilation des stagiaires par domaine de formation

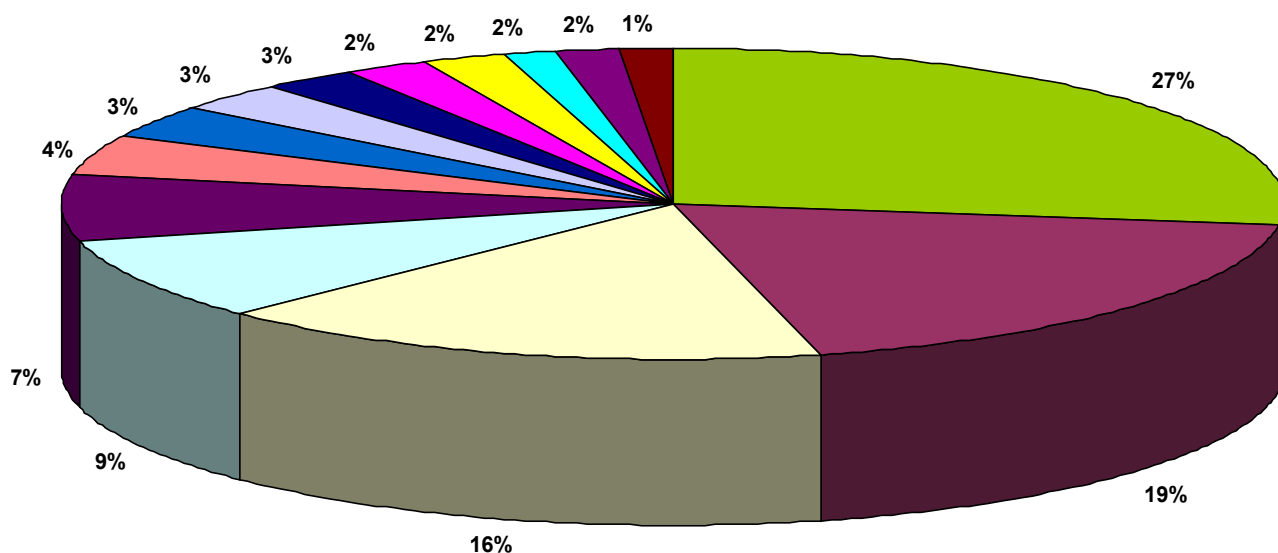
La majeure partie des stagiaires reste concentrée sur les domaines :

- métiers de la culture (27 % du total des stagiaires)
- bureautique-informatique (19 %)
- hygiène et sécurité (16 %)
- préparations aux concours (9 %)
- et les formations linguistiques (7 %).

Sont notables en 2010 :

- la progression du nombre de stagiaires dans les formations administratives :
 - gestion et suivi des politiques publiques (+ 146 %) : impact dans les DRAC et au secrétariat général des formations liées à la mise en place de Chorus
 - techniques juridiques (+ 61 %) : DGPAT et EPA,
- la diminution du nombre de stagiaires dans le domaine du management (- 33 %) en baisse dans l'ensemble des structures à l'exception du secrétariat général (+ 70 %).

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Métiers de la culture	Bureautique-Informatique	Hygiène et sécurité
Préparation aux concours	Formations linguistiques	Gestion et suivi des politiques publiques
Techniques juridiques	Management	Gestion des ressources humaines
Accueil et post-recrutement	Communication	Achats publics
Techniques administratives	Divers	

V.A.4 Ventilation des jours de formation et de leurs durées par catégorie

Année	2008	2009	2010
Nombre de jours	100 039	90 693	84 991

En 2010, le nombre total de jours de formation suivis est en baisse de 6 %, avec 5 702 jours de moins qu'en 2009.

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

La durée moyenne de formation par stagiaire s'établit, pour l'ensemble des structures, à 2,7 jours en 2010 (- 4 % par rapport à 2009). Hors Institut national du patrimoine, la moyenne s'établit à 2,4 jours (- 5 %).

Répartition des durées	A	B	C	Ensemble
Toutes structures	3,3	2,3	2,3	2,7
Hors INP	2,5	2,3	2,3	2,4

Nombre de jours de formation	A	B	C	Total
Répartition par catégorie	38 685	20 479	32 079	84 991
%	46 %	24 %	30 %	100 %
Rappel n-1	43 %	22 %	35 %	

V.A.5 Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie

Nombre de jours suivis en 2010	A	B	C	Totaux
Directions générales + INP	15 241	2 349	3 420	21 010
DG (hors INP)	4 813	2 349	3 420	10 582
SG-Adm.centrale	5 350	4 005	5 760	15 115
Interrégions	139	479	382	1 000
DRAC	1 797	1 525	1 627	4 949
Etablissements publics et Mobilier national	16 158	12 121	14 639	42 918
EP d'enseignement	1 577	749	1 332	3 658
conservatoires nationaux	412	120	244	776
écoles nationales supérieures d'art	367	241	292	899
écoles nationales supérieures d'architecture	799	388	797	1 984
Autres EP et Mobilier national	14 581	11 372	13 306	39 260
TOTAL	38 685	20 479	25 827	84 991
%	46%	24%	30%	100%

La moitié des jours réalisés relève de l'activité de formation des établissements publics ; le secrétariat général représente 18 % du total, les directions générales 25 % (14 % sans l'INP).

En 2010, le nombre de jours de formation diminue dans l'ensemble des structures du ministère :

- les établissements publics (- 2 %)
- les directions générales (- 10 %)
- les directions régionales (- 6 %)
- en administration centrale (- 9 %).

La part des formations statutaires (13 %) correspond essentiellement à la formation d'application des conservateurs du patrimoine (9 570 jours) à l'Institut national du patrimoine.

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

- métiers de la culture (22 % du total des stagiaires)
- formations linguistiques (14 %)
- bureautique-informatique (14 %)
- hygiène et sécurité (11 %)
- préparations aux concours (7 %).

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

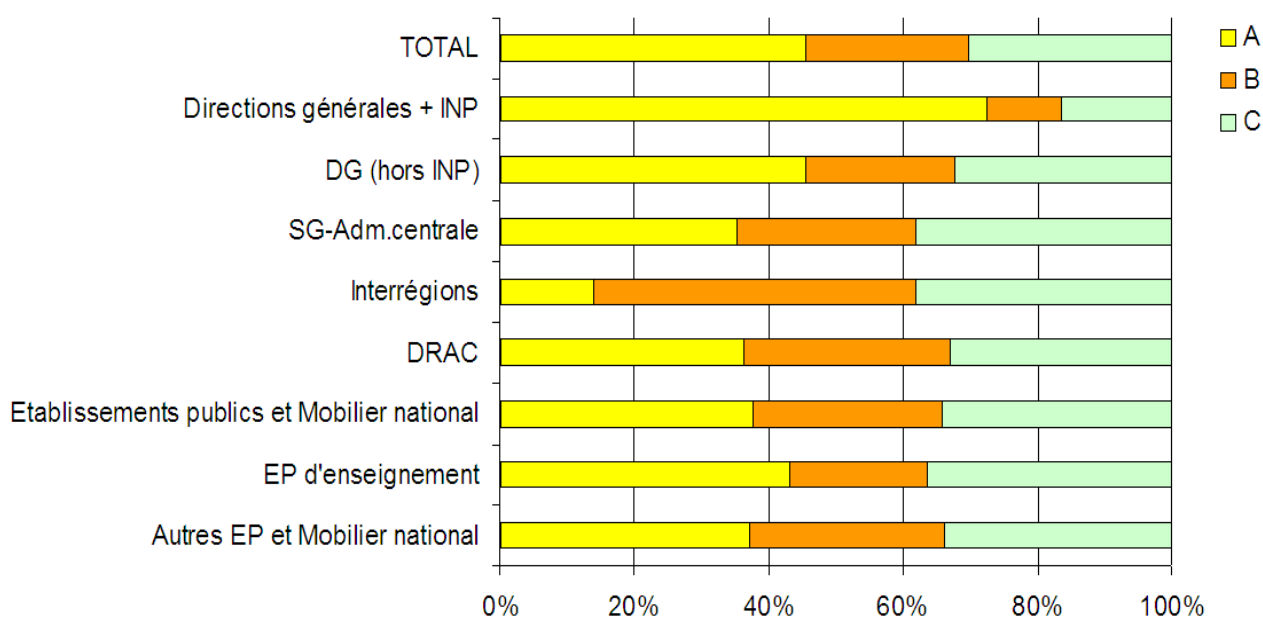
- métiers de la culture (- 10 %)

- accueil et post-recrutement (- 48 %)
- préparations aux concours (- 24 %)
- formations linguistiques (- 10 %)
- management (- 38 %)
- les actions relevant du Pacte (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État) qui, après le pic de 2009, reculent de 1 146 jours, soit - 86 %.

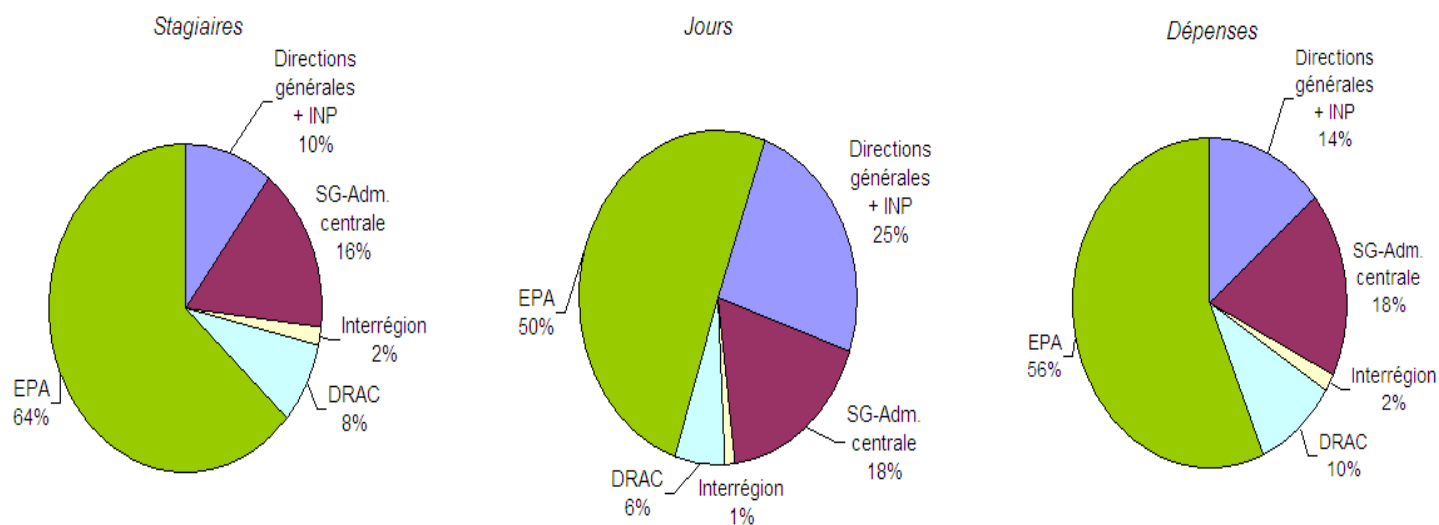
Inversement, la progression du nombre de jours de formation est constatée principalement dans les domaines suivants :

- bureautique-informatique (+ 31 %) notamment dans les EP
- gestion et suivi des politiques publiques (+ 98 %) : impact de l'organisation en DRAC et au secrétariat général des formations liées à la mise en place de Chorus
- techniques juridiques (+ 76 %) : principalement à la DGP (+ 143 %) et dans les DRAC (+ 28 %), en relation avec la réforme des procédures de travaux sur monuments historiques.

Nombre de jours par structures et catégorie



V.A.6 Indicateurs par structure et par domaine de formation



En masse, les seuls établissements publics représentent approximativement la moitié des résultats chiffrés. La répartition par domaine met en évidence la part prépondérante des formations aux métiers de la culture, quel que soit l'indicateur considéré.

V.B Formation accompagnement mobilité, droit individuel à la formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, congés de formation professionnelle

Conformément au décret 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 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.

Nombre d'heures mobilisables au titre du DIF

Pour un agent à temps plein, le droit individuel à la formation est de 20 heures par année de service. Ces heures ne sont mobilisables qu'à partir du 1er janvier de l'année suivante.

10 heures ont été acquises en 2007, 20 heures en 2008 et 20 heures en 2009, soit un cumul de 50 heures disponibles au 1er janvier 2010.

Une utilisation anticipée au plus égale à la durée disponible, soit 50 heures supplémentaires, est possible. Ainsi les agents pouvaient disposer d'un total de 100 heures au 1er janvier 2010.

Pour les agents à temps partiel, les droits sont calculés au prorata du temps travaillé (sauf temps partiel de droit).

Formations éligibles au titre du DIF

C'est le contexte de chaque demande individuelle de formation qui conditionne sa typologie exacte. Les demandes de formation formulées par chaque agent sont comparées aux compétences nécessaires pour assurer les missions liées à son poste. Cette analyse se fait à partir du référentiel des métiers et/ou de la fiche de poste de l'agent.

Les formations éligibles au DIF ont pour finalité :

- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2) : elles concernent l'actualisation des connaissances professionnelles de l'agent, la remise à niveau de ses connaissances techniques ou sa préparation par anticipation aux changements induits par la mise en place d'une réforme à venir ;
- le développement des qualifications ou acquisitions de nouvelles compétences (T3) : ces formations ont pour objectif l'élargissement des compétences de l'agent, la construction d'un projet personnel à caractère professionnel ou son changement d'orientation en vue d'une mutation ou d'une mobilité. Il peut s'agir d'une formation à caractère professionnel sans lien avec les fonctions exercées.

Le DIF peut être mobilisé, à titre complémentaire, pour des actions de formation destinées :

- à préparer un concours ou un examen professionnel (au-delà de la décharge de service de 5 jours),
- à suivre une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) au-delà du congé fractionnable de 24 heures de temps de travail accordé à l'agent,
- à réaliser un bilan de compétences au-delà du congé fractionnable de 24 heures prévu si celui-ci est à l'initiative de l'agent,
- dans le cadre d'une période de professionnalisation. L'administration peut, en outre, octroyer à l'agent, dans la limite de 120 heures, un complément d'heures de DIF s'ajoutant aux droits acquis. C'est le seul cas où la demande peut aller jusqu'à 240 heures.

L'ancien bilan professionnel a été modifié en bilan de compétences par le décret du 15 octobre 2007. Son objectif est de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations.

Le congé ne peut excéder 24 heures de temps de service, soit 4 jours.

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 4 jours.

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

Mise en œuvre du DIF en 2010	stagiaires	heures	jours
Administration centrale	40	1 022	170
DG - DRAC	76	770	128
EP (hors BNF, Versailles, Louvre) et Mobilier national	275	6 304	1 051
Bibliothèque nationale de France	131	4 389	732
Établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles	17	314	52
Établissement public du musée du Louvre	241	2 154	359
Total	780	14 953	2 492

Les domaines les plus concernés par le DIF sont :

- les préparations aux concours (41 % des stagiaires / 37 % des jours)
- les formations linguistiques (15 % des stagiaires / 20 % des jours)
- les métiers de la culture (12 % des stagiaires / 15 % des jours).

V.B.2 Le bilan de compétences

Agents ayant bénéficié d'un bilan de compétences

	SG-AC	DRAC	EPA et Mobilier nal	dont EP enseignement	dont EnsA	total	Variation
2006	3	6	27		2	36	
2007	2	3	32		2	37	3%
2008	11	9	36		1	56	51%
2009	6	17	53	5	1	76	36%
2010	10	19	47	4		76	

EnsA : écoles nationales supérieures d'architecture

Avec 76 agents pour 259 jours sur l'ensemble du ministère en 2010, le nombre d'agents recourant au bilan de compétences se maintient au niveau de 2009. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à 3,4 jours par bilan.

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

Affectation des agents ayant bénéficié d'une VAE

	SG-AC	DRAC	EPA et Mobilier nal	dont EP ensei- gnement	dont EnsA	total	Variation
2008		3	7	1	1	10	
2009	4	9	11	4	2	24	140%
2010	1	7	12	2		20	-17%

EnsA : écoles nationales supérieures d'architecture

Sur l'ensemble du ministère en 2010, troisième année de sa mise en œuvre, ce dispositif a bénéficié à 20 agents dans une quinzaine de structures. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à 3 jours, avec des disparités entre les structures :

- en établissements publics : 2 jours
- en DRAC : 4 jours
- en administration centrale : 4 jours.

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

Répartition des agents en congé de formation professionnelle en 2010, par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	%
A	4	10	14	27 %
B	5	8	13	25 %
C	7	17	24	47 %
Total	16	35	51	100 %
%	31 %	69 %	100 %	

Répartition des agents en congé de formation professionnelle en 2010, par filière et catégorie

Filière	Catégorie	Hommes	Femmes	Total
Administrative	A		3	3
	B	1	4	5
	C	3	11	14
Scientifique et enseignement	A	4	7	11
	B	1		1
Technique	B	3	4	7
	C	4	6	10
Total		16	35	51

En 2010, 51 agents suivis par le Secrétariat général étaient en congé de formation professionnelle, 16 hommes (31 %) et 35 femmes (69 %), répartis en catégorie A : 14 (27 %), catégorie B : 13 (25 %), catégorie C : 24 (47 %). Leur répartition, comme les années précédentes, présente une prédominance féminine et de la catégorie C.

V.C Les dépenses liées à la formation

V.C.1 Montant en euros de la formation

Année	2008	2009	2010
Dépenses (en €)	9 553 005	10 005 873	9 868 718

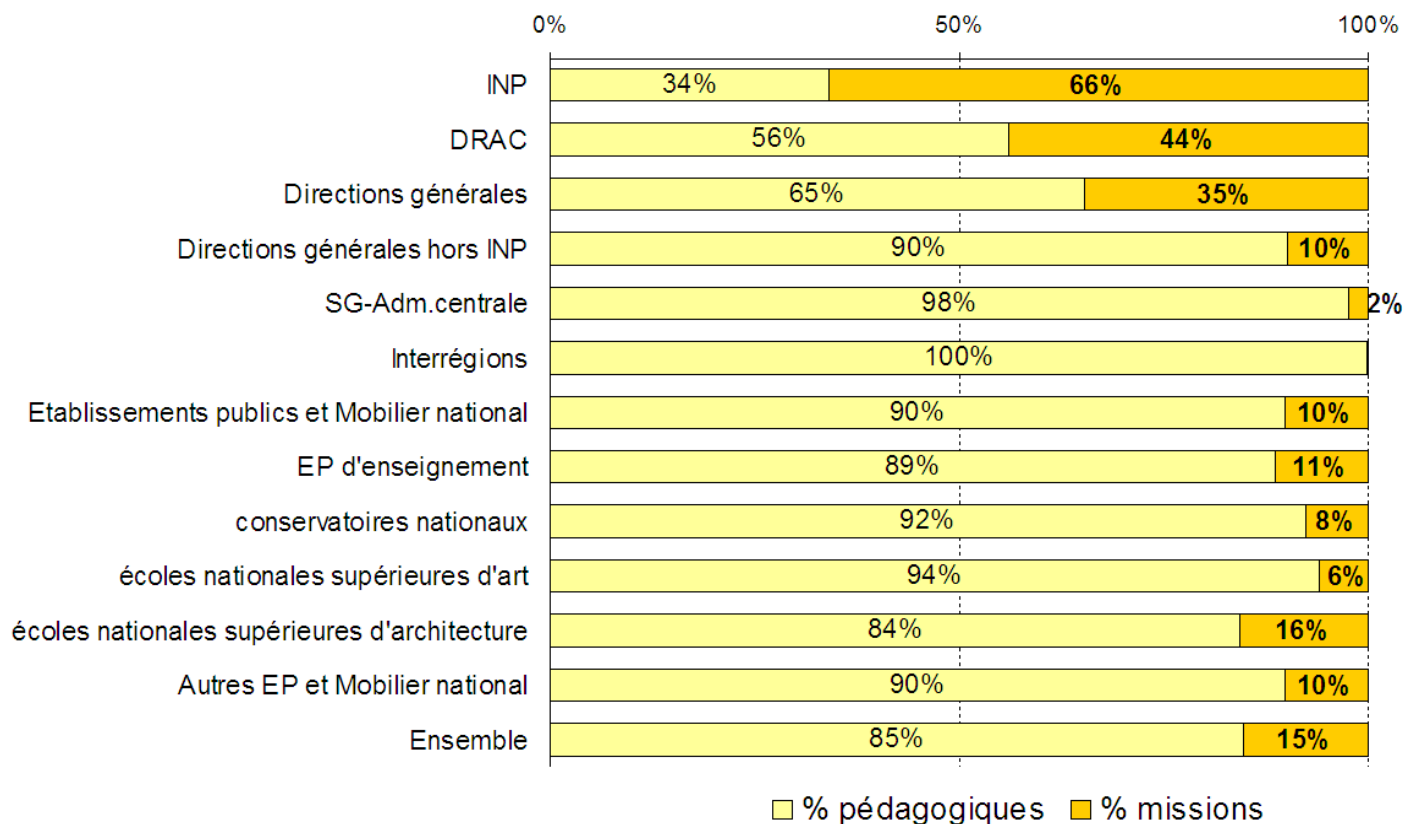
Les dépenses directes de formation comprennent :

- les dépenses pédagogiques, qui représentent 85 % du total,
- les frais de mission des stagiaires (remboursement des frais d'hébergement et de déplacement) : 15 %.

La part des frais de mission est surtout significative dans le budget des DRAC où elle atteint sur l'ensemble 44 % du budget formation, contre 10 % dans les EP.

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

Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions



La majeure partie des dépenses est réalisée par les établissements publics (56 %), puis par le secrétariat général (18 %), les directions générales (14 %), les directions régionales (10 %).

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

Dépenses directes 2010	A	B	C	TOTAL
Autres EP et Mobilier national	1 803 108	1 337 737	1 792 115	4 932 961
écoles nationales supérieures d'architecture	136 930	90 105	109 915	336 951
écoles nationales supérieures d'art	72 921	60 357	59 667	192 945
conservatoires nationaux	52 073	22 779	34 153	109 006
EP d'enseignement	255 571	178 670	204 660	638 902
Etablissements publics et Mobilier national	2 058 679	1 516 407	1 996 776	5 571 862
DRAC	358 253	300 480	296 716	955 448
Interrégions	19 416	85 797	60 067	165 280
SG-Adm.centrale	654 241	468 417	643 283	1 765 941
Directions générales	947 605	190 522	272 060	1 410 187
TOTAL	4 038 195	2 561 622	3 268 901	9 868 718

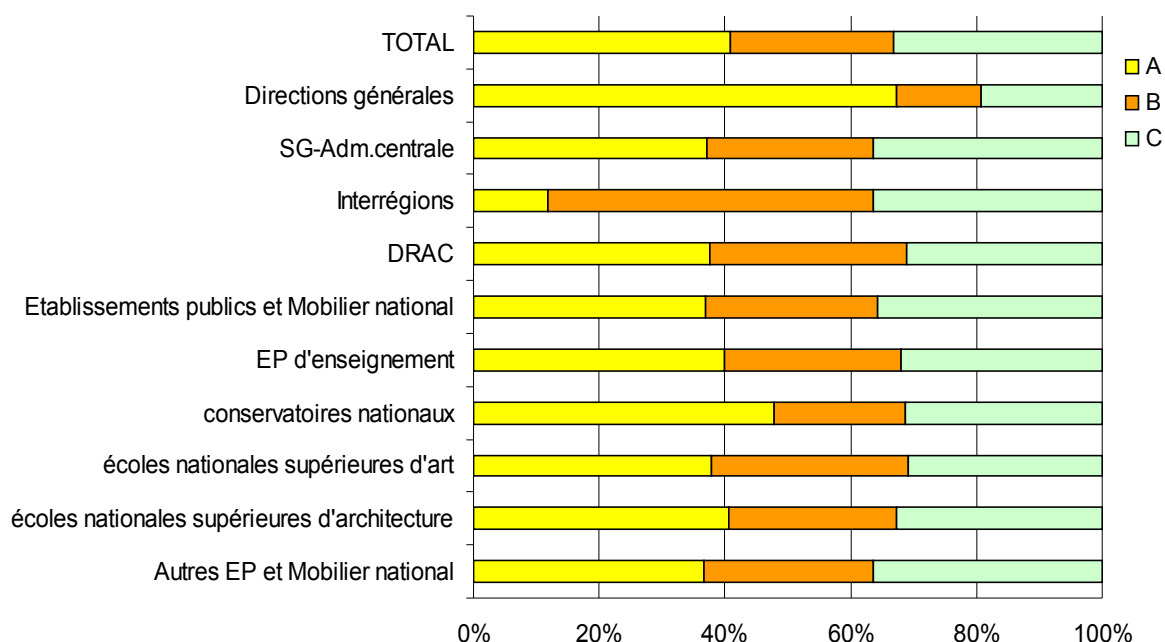
De 2009 à 2010, les dépenses directes de formation diminuent globalement de - 1,4 % notamment :

- dans les DRAC (- 7 %)
- les établissements publics (- 3 %)

Les dépenses progressent :

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

Répartition des dépenses par structures et catégorie



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

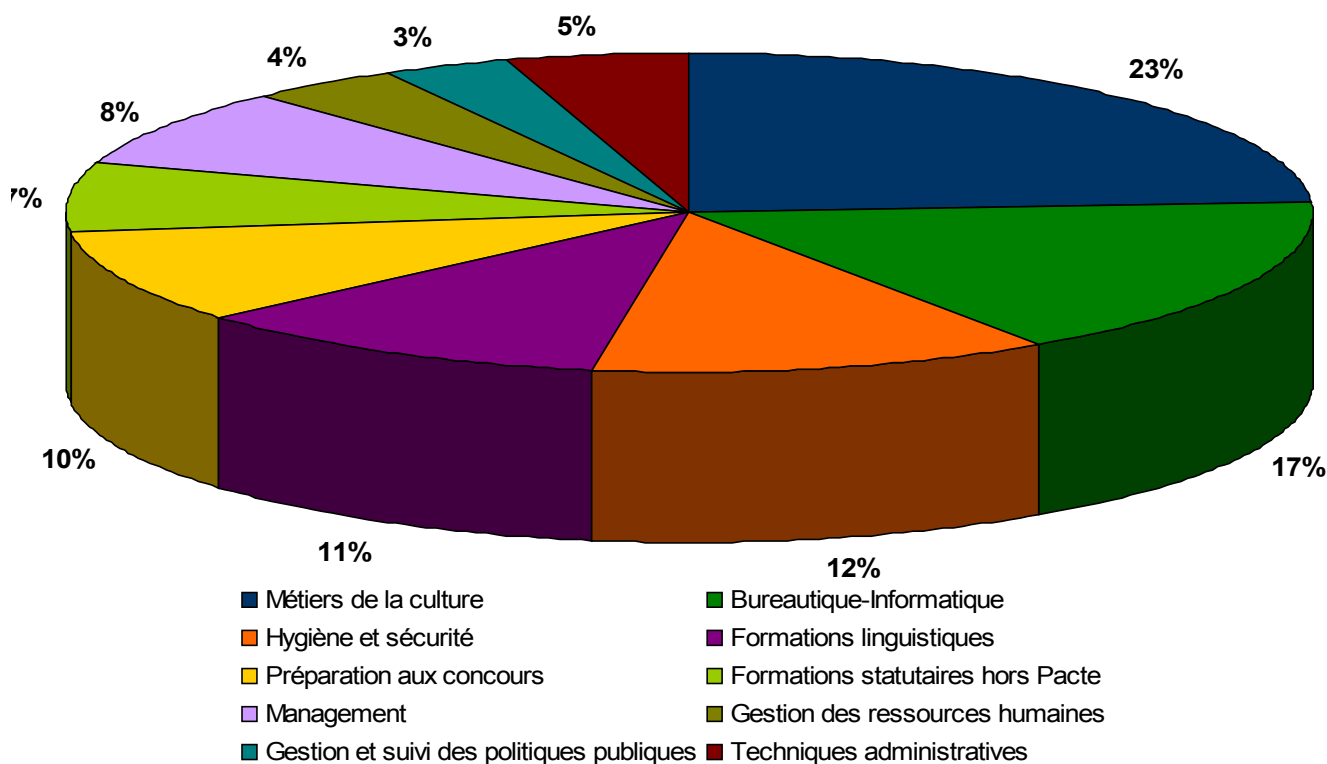
On observe la diminution des dépenses de formation dans certains domaines comme :

- les métiers de la culture (- 9 %)
- le management (- 21 %)
- les préparations aux concours (- 15 %)
- les techniques administratives (- 30 %)
- les actions relevant du Pacte (- 86 %)

mais les dépenses progressent dans les domaines relevant :

- de la gestion des ressources humaines (+ 50 %)
- de la gestion et du suivi des politiques publiques (+ 37 %)
- de la communication (+ 49 %)
- des techniques juridiques (+ 35 %)
- des achats publics (+ 27 %)
- de l'hygiène et sécurité (+ 11 %).

Répartition des dépenses directes par domaine



VI Les relations sociales

VI.A-Les résultats des élections professionnelles - REFERENDUM 2010

VI.A.1 Les élections professionnelles de 2010

Les mandats triennaux des instances consultatives du ministère de la culture et de la communication (comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité, comité national d'action sociale, commission formation) sont arrivés à échéance au cours du 1^{er} semestre 2010.

La consultation électorale s'est déroulée le 1^{er} avril 2010, afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au ministère de la culture et de la communication. Un deuxième tour a été organisé le 1^{er} juin 2010 pour 18 établissements publics.

Les règles générales de cette consultation ont été soumises à l'examen des comités techniques paritaires ministériels des 28 septembre 2009 et 19 novembre 2009.

VI.A.2 L'impact de la réorganisation du ministère de la culture et de la communication sur les instances consultatives

1 / Pour les comités techniques paritaires :

La réorganisation du ministère de la culture et de la communication en trois directions générales et un secrétariat général a impacté de manière significative le périmètre des comités techniques paritaires (CTP). En effet, trois CTP spéciaux correspondant chacun aux trois nouvelles directions générales (direction générale des patrimoines, direction générale de la création artistique et direction générale des médias et industries culturelles), ainsi qu'un CTP central placé auprès du secrétariat général ont été institués.

En ce qui concerne le CTP de la direction générale des patrimoines, le ministre a proposé que le nombre des membres de cette instance soit porté à 30 (15 représentants titulaires de l'administration et 15 représentants du personnel titulaires) et ce, afin que chaque métier de cette direction soit solidement représenté et que la représentativité de l'ensemble des personnels soit la plus juste possible. La mise en œuvre de cette proposition a impliqué la publication d'un décret dérogeant à l'article 5 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.

Ont également été créés :

- un CTP central pour l'établissement public du musée et domaine national du château de Fontainebleau.
- un CTP commun pour les écoles nationales supérieures d'architecture auprès du directeur général des patrimoines (la détermination de la représentation des organisations syndicales a été effectuée par agrégation des résultats des consultations des écoles nationales supérieures d'architecture).

2 / Pour les comités d'hygiène et de sécurité :

Tout comme pour les CTP, des modifications sont intervenues du fait de la réorganisation de l'administration centrale du ministère. La cartographie des CHS a ainsi été revue et trois CHS thématiques ont été instaurés auprès du CTP spécial de la direction générale des patrimoines (regroupant des services à compétences nationales non dotés de leur propre CHS) :

- le CHS filière « musées »,
- le CHS filière « patrimoine et architecture »,

- le CHS filière « archives ».

Ont, en outre, été créés pour les services à compétences nationales suivants :

- un CHS au musée et domaine du Château de Pau
- un CHS au musée de l'archéologie nationale et domaine de Saint Germain en Laye.

VI.A.3 Le scrutin de 2010 en quelques chiffres

- Nombre d'électeurs : 23 777
- Taux de participation global : 58 %
- Nombre de 2èmes tours organisés : 18 établissements publics ont dû organiser un 2nd tour. Cela a concerné 6614 électeurs, soit deux fois plus qu'en 2007 (en raison de la tenue d'un second tour au Musée du Louvre).

Evolution de la représentativité des organisations syndicales entre 2004 et 2010

SYNDICATS	REPRESENTATIVITE 2004	REPRESENTATIVITE 2007	REPRESENTATIVITE 2010
CFDT Culture	18,83%	18,47%	16,01%
SCENRAC CFTC	4,60%	4,85%	4,97%
SNCMC-CGC	3,07%	3,48%	3,08%
CGT Culture	37,48%	37,78%	38,88%
SNAC-FO	8,71%	7,18%	7,02%
UNSA	5,01%	4,93%	5,17%
FSU	9,01%	8,65%	8,12%
SUD Culture Solidaires	11,96%	13,93%	15,40%
FAC-FGAF	0,19%	0,11%	0,14%
SAMUP CULTURE	0,70%	0,63%	0,51%
CNT	/	/	0,70%

Répartition des décharges d'activité de service (DAS) et des autorisations spéciales d'absence (ASA) suite au référendum de 2010

SYNDICATS	VOIX OBTENUES	REPRESENTATIVITE en %	CONTINGENTS DE DECHARGES (DAS)			Nbre de jours d'ASA attribués
			décharges complètes ETP	décharges partielles (en jours)	total en jours	
CFDT Culture	2076	16,01%	10	212	2612	914
SCENRAC CFTC	644	4,97%	3	90	810	283
SNCMC-CGC	400	3,08%	2	23	503	176
USPAC-CGT	5042	38,88%	26	105	6345	2219
SNAC-FO	911	7,02%	4	186	1146	401
UNSA	671	5,17%	3	124	844	295
FSU	1053	8,12%	5	125	1325	463
SUD	1997	15,40%	10	113	2513	879
FAC-FGAF	18	0,14%	0	23	23	8
F.I.P.M.C	0	0,00%	0	0	0	0
SAMUP	66	0,51%	0	83	83	29
CNT	91	0,70%	0	115	115	40
TOTAL	12969	100,00%	63	1200	16320	5707

1200 jours = 5 décharges complètes

Calcul des DAS :

Conformément à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, le barème appliqué au ministère de la culture et de la communication est le suivant : une décharge totale de service par 350 agents pour les effectifs ne dépassant pas le chiffre de 25.000 agents

Modalités de calcul : 1 dispense totale pour 350 agents

Nombre d'inscrits (électeurs) pour le scrutin de 2010 : **23 777**

Nombre de DAS totales : $23\,777 / 350 = 68$ (63 + 5)

Nombre de dispenses en jours : $68 \times 240 = 16\,320$

Calcul des ASA :

Conformément à l'article 14 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, une journée d'autorisation spéciale d'absence est accordée pour mille journées de travail effectuées par les agents du département ministériel considéré. Ce contingent est ensuite réparti entre les organisations syndicales selon leur représentativité.

Modalités de calcul : $\text{Nombre d'agents (23 777)} \times 240 / 1000 = 5707 \text{ jours}$

VI.B-Les comités et commissions

VI.B.1 Les commissions administratives paritaires

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, mutations, sanctions disciplinaires, 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.

VI.B.2 Les commissions consultatives paritaires

Les fondements juridiques :

L'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prévoit que dans toutes les administrations et dans tous les établissements publics de l'État, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires.

Ce même article indique que lorsque les établissements publics ont des effectifs d'agents non titulaires insuffisants pour constituer une commission consultative paritaire en leur sein, la situation de leurs agents peut être examinée par une commission relevant du ministère de tutelle.

Au ministère de la culture et de la communication, quatre commissions ont été créées par l'arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires au sein des services et de certains établissements publics du ministère de la culture et de la communication :

- CCP compétente à l'égard des personnels enseignants ;
- CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale des patrimoines et de certains établissements publics administratifs ;
- CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale de la création artistique et de certains établissements publics administratifs ;
- CCP compétente à l'égard des agents relevant du secrétariat général, d'un service déconcentré ou d'une autre direction que celles précitées et de certains établissements publics administratifs.

Il a également été décidé, avec l'accord des organisations syndicales et des établissements publics concernés, de créer une CCP unique compétente à l'égard des agents contractuels de droit public du Conservatoire national supérieur d'art dramatique, du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris.

Les élections organisées en 2010

Les élections des représentants du personnel au sein des commissions consultatives paritaires instituées par l'arrêté du 17 décembre 2009 précité ont été organisées les 18 mai 2011. Après dépouillement des résultats par les bureaux de vote, il a été constaté que le quorum de 50 % des inscrits n'était pas atteint par aucune des quatre commissions. Un 2ème tour a donc été organisé le

29 juin 2011.

A l'issue de ce scrutin, les sièges ont été attribués comme suit :

CCP	Nombre de sièges titulaires à pourvoir	CFDT-Culture	CGT-Culture	SUD Culture Solidaires
CCP Enseignants	3	1	1	1
CCP Patrimoines	4	1	2	1
CCP Création	4	1	3	0
CCP SG-SD et autres	4	1	2	1

Les représentants du personnel ont été élus pour une période de trois ans.

L'installation de ces CCP

Plusieurs réunions de travail ont été convoquées afin de rédiger le règlement intérieur des CCP.

Les CCP enseignants, Patrimoines et Création ne se sont pas tenues en 2010. En revanche, 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 (18 novembre – 21 décembre 2010).

VI.B.3 Les comités techniques paritaires

Ils sont consultés, notamment, sur les problèmes généraux d'organisation et sur les conditions générales de fonctionnement des administrations, établissements ou services.

Suite aux élections professionnelles d'avril et juin 2010, la plupart des nouvelles instances ont été constituées et installées à la fin de l'année 2010 (arrêtés de nomination des membres, approbation des règlements intérieurs en séance).

Les réunions des CTP en 2010 :

- **le comité technique paritaire ministériel** s'est réuni **4 fois** (22 mars / 4 juin / 1er octobre et 10 novembre) .

Les principaux points examinés ont été la mise en place de la prime de fonctions et de résultats au sein du ministère de la culture et de la communication (arrêté fixant les corps et emplois devant en bénéficier), la situation de l'emploi au ministère et le lancement d'une démarche GPEEC, la préparation de la convergence des élections professionnelles du 20 octobre 2011 (en ce qui concerne les commissions administratives paritaires et quelques commissions consultatives paritaires). Ont

également été examinés le décret modifiant le décret n° 2003-446 du 19 mai 2003 portant statut du corps de l'inspection générale des affaires culturelles et le décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État dans les départements et les régions d'Outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

- **le comité technique paritaire d'administration centrale** s'est réuni **3 fois** (1er février / 25 mars / 3 décembre).

Les principaux points examinés ont été la réorganisation de l'administration centrale, la mise en place du service d'accueil et de dépannage à distance sur l'informatique et les télécommunications et l'étude de la situation des conducteurs automobiles.

- **Le comité technique paritaire de la direction générale des patrimoines** s'est réuni **5 fois** (3 juin / 10 juin / 1er juillet / 9 et 31 novembre).

De nombreux projets de décrets relatifs au statut d'établissements publics ont été inscrits à l'ordre du jour de cette instance et notamment : le décret portant création de l'établissement public du musée national Picasso ; le décret relatif à l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles ou encore le projet de décret de l'établissement public de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées.

- **Le comité technique paritaire de la direction générale de la création artistique** s'est réuni une fois (le 9 septembre 2010) pour voter le règlement intérieur du CTP et examiner le décret modifiant les statuts du centre national de la danse, l'aménagement du bâtiment et des conditions de travail et le projet de service.
- **Le comité technique paritaire de la direction générale des médias et industries culturelles** ne s'est pas réuni en 2010 (instance installée en début d'année 2011).
- **Le comité technique paritaire commun aux Ecoles nationales supérieures d'architecture** ne s'est pas réuni en 2010 (instance installée en février 2011).

VI.C-Les grèves

Sur l'année 2010, **15 441 grévistes ont été recensés** (mouvements nationaux, ministériels et locaux), ce qui représente **une progression de plus de 30 % par rapport à l'année 2009**. Cette hausse significative s'explique principalement par la **multiplication des journées nationales d'action consacrées à la réforme du régime des retraites entre septembre et novembre 2010**.

Ces mouvements n'étaient cependant pas de très grande ampleur (2355 grévistes au plus fort des mobilisations en 2010, contre 3000 en 2009) : en effet, en 2010, ce n'est pas tant l'intensité des mouvements que le nombre de préavis déposés qui retient l'attention.

Bilan chiffré 2010	Détail par service				TOTAL
	Échelon central	DRAC - STAP	SCN	Établissements publics administratifs	
nombre de journées perdues pour fait de grève (mouvements nationaux, ministériels et locaux)	320	2031	1618	11472	15441

VI.C.1 Les mouvements nationaux

- 21 préavis de grève ont été déposés (la plupart de ces préavis se suivaient et certains étaient doublés de préavis spécifiques de l'Intersyndicale du ministère de la culture) ;
- 17 de ces mouvements nationaux ont été suivis par les agents du ministère de la culture et de la communication ; ils ont représenté **29 jours de grève effectifs**, certains préavis étant reconductibles (contre 6 jours en 2009) ;
- ces actions interprofessionnelles ont mobilisé, sur l'année, **14 912 agents**.

VI.C.2 Les mouvements ministériels ou locaux

- 19 préavis ont été déposés mais seuls 10 ont été suivis d'effets. Ils ont représenté **15 jours de grève effectifs**.
- 4 préavis ont concerné l'INRAP (préservation d'indemnités et de primes, lutte contre le CDA, maintien du siège à Paris) ; 3 Rodin (opposition au nouveau cadre de gestion des agents non-titulaires) et 1 les Archives de France (mais préavis reconductible).
En revanche, un seul préavis a touché l'ensemble du ministère ; les conflits étaient donc plus localisés et spécifiques à une structure.
- Ces actions ont mobilisé, sur l'année, **529 agents**.

Tableau récapitulatif des journées de travail perdues pour fait de grèves entre 2002 et 2010 (addition du nombre de grévistes recensés pour chaque mouvement) :

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Mouvements d'ampleur nationale	1017	9559	1014	7204	4278	4562	7191	6461	14912
Mouvements ministériels ou locaux	27	1736	268	842	172	1110	320	4066	529
TOTAL	1044	11295	1282	8046	4450	5672	7511	10527	15441

VII Annexes

VII.A -Emplois et effectifs

Filière	Corps	Décembre
Administrative	Adj. Adm.	1 596
	Adj. Adm. Eq	87
	Adm. Civil	41
	Ass. Serv. Social	3
	Attaché AC Eq	3
	Attaché Adm.	421
	Attaché SD Eq	13
	Chef mission	9
	Chef service	11
	Cons. Atta. Scol. Univ.	1
	Cons. Tech. Serv. Social	1
	Conserv. Région. MH	2
	Dir. Reg. Aff. Cult.	22
	Emplois fonctionnels	40
	Infirmière	6
	Inspecteur Cons. Cult.	161
	Inspecteur Gen. Adm.	24
	Secrétaire Adm.	582
	Secrétaire Adm. Eq.	23
	Agent Serv. Tech. Eq.	8
	Dessinateur Eq.	20
Somme filière administrative		3 074

Enseignante	Maitre assistant	652
	Prof. CNSMDP	5
	Prof. Ecoles Archi.	107
	Prof. Ecoles Art	150
Somme filière enseignante		914

Scientifique	Arch. Urb. Etat	217
	Ass. Bib.	6
	Ass. Ing.	59
	Bib. Adj. Spé.	57
	Bibliothécaire	29
	Chargé Etudes Doc.	326
	Chargé Etudes Doc. Eq.	7
	Conserv. Bib.	189
	Conserv. Gen. Bib.	54
	Conserv. Gen. Pat.	118
	Conserv. Pat.	527
	Ingénieur Etudes	198
	Ingénieur Rech.	88
	Secrétaire Doc.	195
	Tech. Rech.	89
Somme filière scientifique		2 159

Technique	Adj Tech Acc Surv Mag	1 935
	Adj. Tech.	466
	Chef Travaux Art	74
	Ingénieur Serv. Cult.	146
	Maitre-ouv. Eq.	1
	Ouvriers Prof. Eq.	3
	Tech. Art	476
	Tech. Serv. Cult. Bat. Fr.	502
	Tech. Sup. Eq.	21
	Magasinier	33
	Ingénieur TPE Eq.	9
	Ouvriers Parcs Ateliers Ec	2
Somme filière technique		3 667

Contractuel	Contractuel	1 238
	Contractuel Eq.	49
Somme contractuel		1 287

TOTAL		11 101
-------	--	--------

VII.B Les sanctions disciplinaires par filière et par groupe

2008						2009						2010					
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						3						0					
Sanctions du 1er groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 2è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 3è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 4è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Filière scientifique	1						2						0					
Sanctions du 1er groupe	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 2è groupe	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 3è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 4è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Filière ouvrière et technique	1						3						3					
Sanctions du 1er groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Sanctions du 2è groupe	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 3è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions du 4è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-

Filière accueil surveillance et magasinage	17						11						15					
Sanctions du 1er groupe	-	-	-	-	4	2	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	9	1
Sanctions du 2è groupe	-	-	-	-	7	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-
Sanctions du 3è groupe	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Sanctions du 4è groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-

Total	19						19						18					
-------	----	--	--	--	--	--	----	--	--	--	--	--	----	--	--	--	--	--

VII.C Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale