

BILAN SOCIAL 2013



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
Bureau de l'Emploi et de la Politique de Rémunération



SOMMAIRE

1

EMPLOIS ET EFFECTIFS	4
A. Effectifs sur budget T2.....	6
B. Effectifs des opérateurs (T2 – T3).....	20
C. Travailleurs en situation de handicap (T2).....	43
D. Démographie (T2).....	47
E. Le temps de travail (T2)	53
F. Flux internes (T2 – T3).....	57
G. Pilotage du schéma d'emplois (T2).....	64

2

REMUNERATIONS ET CHARGES	
SALARIALES	80
A. Masse salariale (T2).....	81
B. Coûts moyens présents (T2).....	82
C. Exécution du retour catégoriel (T2).....	86
D. Coût de rachat des CET et de la GIPA (T2).....	87

3

EGALITE FEMME - HOMME	90
A. Etat de la démographie (T2).....	91
B. Part des femmes dans l'encadrement supérieur (T2 – T3).....	95
C. Part des femmes dans les conseils d'administration (T2 – T3).....	97
D. La formation des agents en 2013 (T2 – T3).....	98
E. Composition des jurys de concours et d'examens professionnels (T2 – T3)	98
F. Rémunérations comparées Femmes-Hommes en 2013 (T2).....	99

4

CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE.....	101
A. Médecine de prévention (T2).....	102
B. Médecine statutaire (T2).....	107
C. Comités d'hygiène et de sécurité (T2).....	120

5

AUTRES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL L'ACTION SOCIALE.....	124
A. Bilan financier de l'action sociale (SD et AC) (T2-T3).....	128
B. Zoom sur l'action sociale des services centraux (T2-T3).....	132
C. Zoom sur l'action sociale des services déconcentrés (T2-T3).....	134
D. Zoom sur l'action sociale interministérielle bénéficiant aux agents du Ministère de la Culture et de la Communication (T2-T3).....	134

6

FORMATION.....	135
A. Evolution des principaux indicateurs (T2-T3).....	137
B. Répartition des actions par type de formation et par catégories d'agents (T2-T3).....	142
C. Dispositifs particuliers de formation (T2-T3).....	143
D. Dépenses directes de formation (T2-T3).....	145
E. Récapitulatif financier (T2-T3).....	149

7

RELATIONS SOCIALES.....	150
A. Instances consultatives.....	151
B. Bilan des mouvements sociaux au MCC.....	167
c. Les accords négociés.....	169

8

ANNEXES.....	170
A. Sanctions disciplinaires par filière et par groupe (T2-T3).....	171
B. Les congés pour événements familiaux (T2-T3).....	172
C. Le compte épargne temps (T2).....	175
D. Plaquette de l'action sociale en 2013.....	176
E. Notice explicative de l'enquête RH EP.....	180

EMPLOIS ET EFFECTIFS

Le Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) est soumis, comme tous les autres ministères, à la maîtrise de ses effectifs et à la réduction des dépenses de personnel.

En 2013, et sur le T2 le MCC connaît une baisse des effectifs similaire à celle de 2012 : elle s'élève -0,5%.

Toutefois, pour compenser les flux de départs, et notamment les départs en retraites (361 ETP en 2013 représentant près de 47 % des sorties), le MCC intègre de nouveaux agents chaque année. Concernant les différents modes de recrutement, l'année 2013 est marquée par le fait que les entrées par concours constituent le premier mode d'entrée au sein du MCC, devant les entrées par contrats et retour de situations interruptives. Cette tendance est fortement confirmée en 2014. Par ailleurs, le MCC a également intégré 33 agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et a donc respecté son obligation légale (correspondant à 32 recrutements en 2013).

Les données relatives aux emplois et effectifs des opérateurs du MCC (T3) proviennent d'une enquête spécifique menée par le bureau de l'emploi et de la politique de rémunération (BER), auprès de l'ensemble des établissements publics. Les données sont présentées de façon partielle, 87% des opérateurs ont répondu à cette enquête.

Les unités de dénombrement utilisées pour les effectifs sont l'ETP et l'ETPT. L'équivalent temps plein est une unité de décompte proportionnelle à l'activité de l'agent, mesurée par sa quotité de temps travaillée. L'équivalent temps plein travaillé est une unité de décompte proportionnelle à l'activité de l'agent, mesurée par sa quotité de temps travaillée et par sa période d'activité dans l'année : Effectifs physiques x Quotité de temps de travail x Période d'activité dans l'année.

Chiffres clés

Sur le T2 et le T3 :

29 131 ETPT présents au cours de l'année 2013

52% des agents sont des femmes

Sur le T2 :

10 760 agents du MCC en ETP

9 368 titulaires, soit **87%**

48,6 ans = âge moyen de la population du MCC

41% des agents travaillent en établissements publics

60% des agents travaillent en Ile-de-France

12% des agents travaillent à temps partiel dont 76% de femmes

Sur le T3 :

42,9 ans = âge moyen des agents rémunérés sur le titre 3

68% des agents du titre 3 travaillent dans un établissement public administratif

78% des agents du titre 3 sont des agents non titulaires

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES EFFECTIFS DU MCC EN 2013

2013	Plafond			Exécution		
	T2 (ETP)	T3 (ETPT)	Total (ETPT)	T2 * (ETPT)	T3 (ETPT)	Total (ETPT)
EP	4 453	19 027	23 480	4 385	18 484	22 869
Administration centrale	1 749	0	1 749	1 776	0	1 776
Services à compétence nationale	1 882	0	1 882	1 763	0	1 763
Services Déconcentrés	2 452	0	2 452	2 336	0	2 336
Service transféré aux collectivités locales (Archives et BMC)	356	0	356	332	0	332
Autres (Elèves INP et Chaillot)	36	0	36	55	0	55
Total MCC	10 928	19 027	29 955	10 647	18 484	29 131

*TB MCC au 31/12/2013. Moyenne annuelle des ETP mensuels.

Les données en exécution du Titre 2 sont affichées hors vacations (111 ETPT) et hors transferts des agents de l'équipement (32 ETPT). La vacance de postes s'élève donc à 138 ETPT.

Pour information : Répartition des agents titulaires et non titulaires (T2 –T3)

Données exprimées en ETPT (source: Enquête RH EP)				
	Titre 2		Titre 3	
	Agents titulaires	Agents non titulaires	Agents titulaires	Agents non titulaires
EPA	3 909	419	2 873	7 690
EPIC			122	4 575
Total	3 909	419	2 995	12 265
Données exprimées en ETP				
	Titre 2			
	Agents titulaires	Agents non titulaires		
AC	1 382	530		
SCN	1 596	192		
DRAC	2 214	153		
AD/BMC	276	2		
Total	5 468	877		

1. A. EFFECTIFS SUR BUDGET T2

1. A. 1. DONNEES EN PERSONNES PHYSIQUES

2013		AC				EPA				SCN				DRAC				AD/BMC				Total			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Titulaires		547	858	1405	72%	2131	1846	3977	86%	790	839	1629	88%	847	1421	2268	94%	105	178	283	99%	4420	5142	9562	86%
Non titulaires	CDI	123	213	336	17%	67	86	153	3%	49	57	106	6%	41	60	101	4%	1	1	2	1%	281	417	698	6%
	CDD	86	123	209	11%	303	170	473	10%	41	66	107	6%	24	32	56	2%	0	0	0	0%	454	391	845	8%
	Total	209	336	545	28%	370	256	626	14%	90	123	213	12%	65	92	157	6%	1	1	2	1%	735	808	1543	14%
Total		756	1194	1950	100%	2501	2102	4603	100%	880	962	1842	100%	912	1513	2425	100%	106	179	285	100%	5155	5950	11105	100%
%		39%	61%	18%		54%	46%	41%		48%	52%	17%		38%	62%	22%		37%	63%	3%		46%	54%	100%	

2013	Hommes	Femmes	Total	%
Filière administrative	740	2306	3046	27%
A+	55	34	89	3%
A	286	422	708	23%
B	142	526	668	22%
C	257	1324	1581	52%
Filière scientifique	885	1283	2168	20%
A+	153	109	262	12%
A	608	956	1564	72%
B	124	218	342	16%
Filière technique et enseignement	1680	820	2500	23%
A+	24	10	34	1%
A	789	339	1128	45%
B	526	402	928	37%
C	341	69	410	16%
Filière acc surv mag	1115	733	1848	17%
C	1115	733	1848	100%
Agents non titulaire	735	808	1543	14%
A+	59	33	92	6%
A	526	513	1039	67%
B	65	152	217	14%
C	85	110	195	13%
Total	5155	5950	11105	100%

La mise en place d'un socle commun d'indicateurs, pour l'ensemble des bilans sociaux de la fonction publique d'Etat, a fait apparaître un nouvel élément de clé de répartition, en faisant apparaître la **catégorie A+**.

Cette catégorie n'a pas de référence juridique, mais fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Elle a été définie comme suit :

« La catégorie A+ est l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal est au moins égal à la hors échelle B (HEB), c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963 [...] le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B).

La part des femmes est plus importante que celle des hommes dans la filière administrative, mais plus faible dans la filière scientifique.

1. A. 2. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CORPS SELON LA FILIERE (en personnes physiques sur budget T2)

FILIERE	CORPS	Effectifs en personnes physiques
ADMINISTRATIVE	ADMINISTRATEURS CMILS	40
	ICCEAAC	158
	ATTACHES D'ADMINISTRATION	467
	EMPLOIS FONCTIONNELS	138
	SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	667
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1575
	ASSISTANTS SERVICE SOCIAL ET INFIRMIERS	11
Sous-total		3056
SCIENTIFIQUE	CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	641
	ARCHITECTES ET URBANISTES DE L'ETAT	239
	INGENIEURS DE RECHERCHE	84
	INGENIEURS D'ETUDES	199
	ASSISTANTS INGENIEURS	75
	TECHNICIENS DE LA RECHERCHE	82
	CONSERVATEURS BIBLIOTHEQUE	176
	CONSERVATEURS GENERAUX BIBLIOTHEQUE	43
	BIBLIOTHECAIRES	33
	BIBLIOTHECAIRES ADJOINTS SPECIALISES	54
	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	29
	CHARGES ETUDES DOCUMENTAIRES	372
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	208
Sous-total		2235
METIERS D'ART	ADJOINTS TECHNIQUES	386
	CHEFS DE TRAVAUX D'ART	69
	TECHNICIENS D'ART	451
Sous-total		906
ACCUEIL ET SURVEILLANCE DU PUBLIC	INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS ET DU PATRIMOINE	197
	TECHNICIENS DES SERVICES CULTURELS	480
	ADJOINTS D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE	1860
Sous-total		2537
ENSEIGNEMENT	PROFESSEURS DES ECOLES D'ART ET D'ARCHITECTURE	828
Sous-total		828
AGENTS CONTRACTUELS	AGENTS CONTRACTUELS	1543
Sous-total		1543
TOTAL		11105

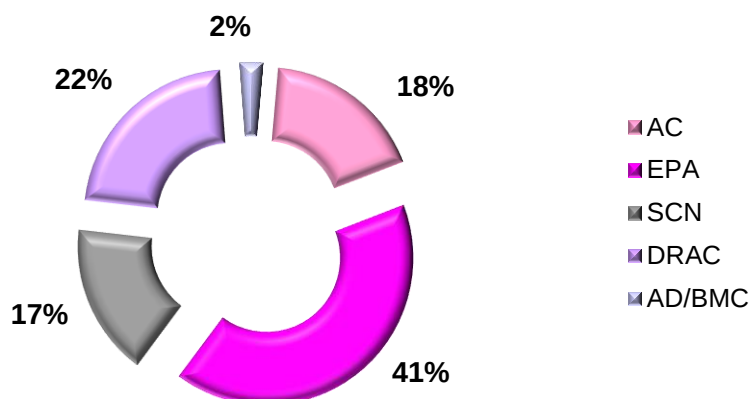
1. A. 3. VENTILATION DES EFFECTIFS PAR STATUT ET TYPE DE STRUCTURE

2013		AC				EPA				SCN				DRAC				AD/BMC				Total			
		H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
				ETP	%			ETP	%			ETP	%			ETP	%			ETP	%			ETP	%
Titulaires		545	837	1382	72%	2113	1787	3901	88%	785	811	1596	89%	841	1373	2214	94%	105	171	276	99%	4389	4980	9368	87%
Non titulaires	CDI	121	203	324	17%	64	81	145	3%	46	46	93	5%	41	57	98	4%	1	1	2	1%	273	388	661	6%
	CDD	86	121	206	11%	235	135	370	8%	38	61	100	6%	24	32	56	2%	0	0	0	0%	383	349	731	7%
	Total	207	324	530	28%	298	216	514	12%	85	108	192	11%	65	88	153	6%	1	1	2	1%	656	736	1392	13%
Total		752	1160	1912	100%	2412	2003	4415	100%	870	919	1788	100%	906	1462	2367	100%	106	172	278	100%	5044	5716	10760	100%
%		39%	61%	18%		55%	45%	41%		49%	51%	17%		38%	62%	22%		38%	62%	2%		47%	53%	100%	

La répartition structurelle des effectifs sur budget du ministère de la culture et de la communication reste constante par rapport à 2012. Elle montre l'importance du poids des opérateurs (EPA), soit 41% des effectifs.

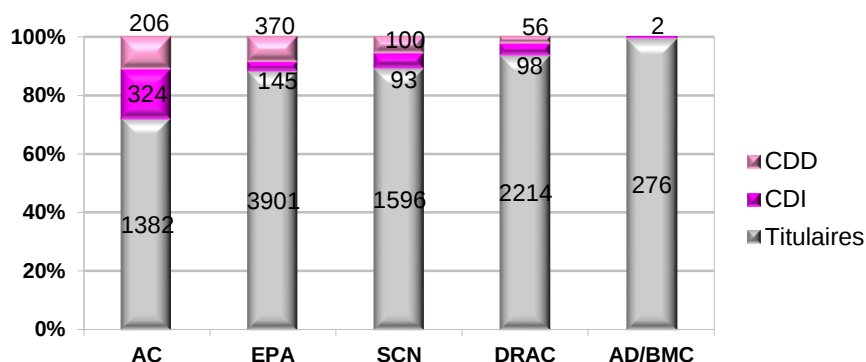
Concernant les autres types de structure, 18% des effectifs sont affectés en administration centrale (AC) ; 17% au sein des services à compétence nationale (SCN) ; 22% dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) ; 2% en archives départementales (AD) et bibliothèques municipales classées (BMC).

Effectifs ventilés par type de structure au 31/12/2013



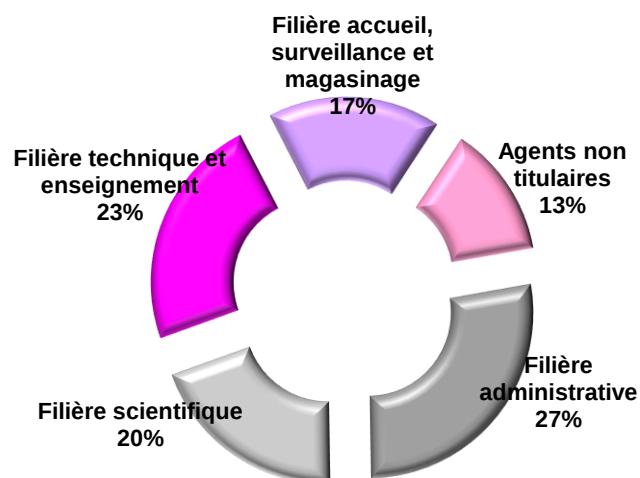
Les agents titulaires représentent 87% des effectifs alors que les agents non-titulaires en constituent 13% dont 28% sont affectés en administration centrale. Ces proportions restent globalement stables comparées à celles de 2012.

Effectifs ventilés par statut et type de structure au 31/12/2013



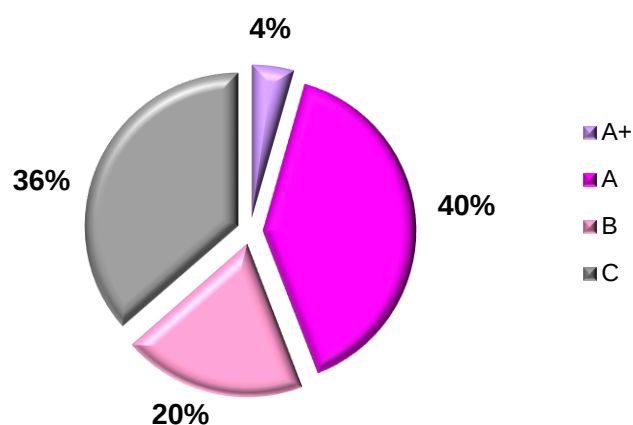
1. A. 4. VENTILATION DES EFFECTIFS PAR FILIERE ET CATEGORIE

Répartition des effectifs par filière au 31/12/2013



Chacune des filières administrative et technique et enseignement représente environ un quart des effectifs sur le titre 2.

Répartition des effectifs par catégorie au 31/12/2013



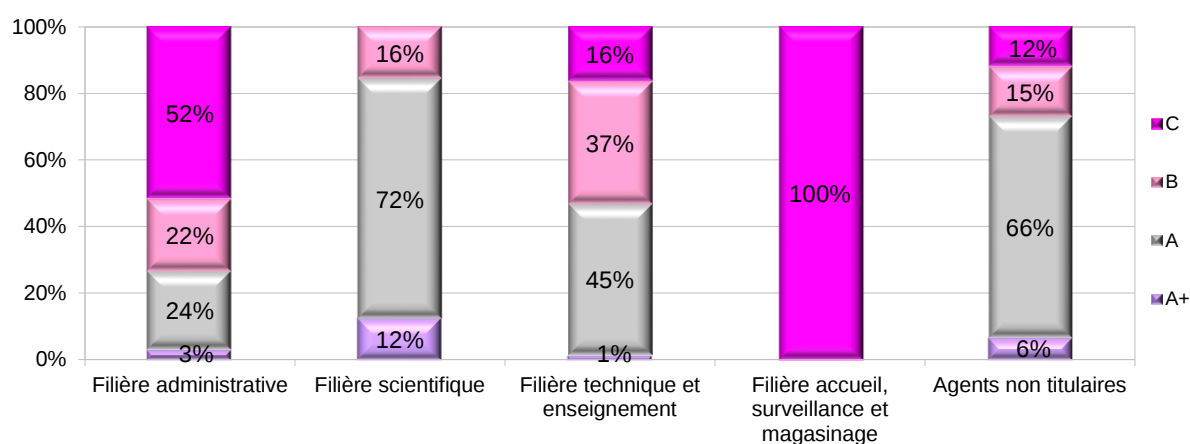
Comme en 2012, la catégorie A (40%) et la catégorie C (36%) sont les plus représentées au sein du ministère de la culture et de la communication sur le titre 2.

2011			2012		2013		Evolution 2011/2013	
ETP	%		ETP	%	ETP	%	ETP	%
Filière administrative								
A	733	25%	764	26%	789	27%	56	8%
B	605	21%	617	21%	645	22%	40	7%
C	1601	54%	1554	53%	1528	52%	-74	-5%
Total	2939	100%	2935	100%	2962	100%	22	1%
Filière scientifique								
A	1798	85%	1798	85%	1792	84%	-6	0%
B	329	15%	328	15%	333	16%	4	1%
Total	2127	100%	2126	100%	2125	100%	-2	0%
Filière technique et enseignement								
A	1161	45%	1169	46%	1153	47%	-7	-1%
B	969	37%	948	37%	905	37%	-65	-7%
C	472	18%	432	17%	407	16%	-66	-14%
Total	2602	100%	2548	100%	2464	100%	-138	-5%
Filière accueil, surveillance et magasinage								
C	1841	100%	1829	100%	1817	100%	-24	-1%
Total	1841	100%	1829	100%	1817	100%	-24	-1%
							Evolution 2012/2013	
Agents non titulaires								
A			1009	73%	1015	73%	6	1%
B			203	15%	209	15%	6	3%
C			168	12%	168	12%	0	0%
Total	1371	100%	1380	100%	1392	100%	12	1%
Total	10880	100%	10819	100%	10760	100%		

On observe une forte proportion d'agents de catégorie C dans la filière administrative (52%), tandis que les agents de catégorie A prédominent dans les filières scientifique (84%) et technique et enseignement (47%). Les agents non titulaires sont, à 73%, de catégorie A.

Le nombre d'agents non titulaires du titre 2 reste stable avec une hausse globale des effectifs de 1% entre 2012 et 2013.

Effectifs ventilés par catégorie et filière au 31/12/2013



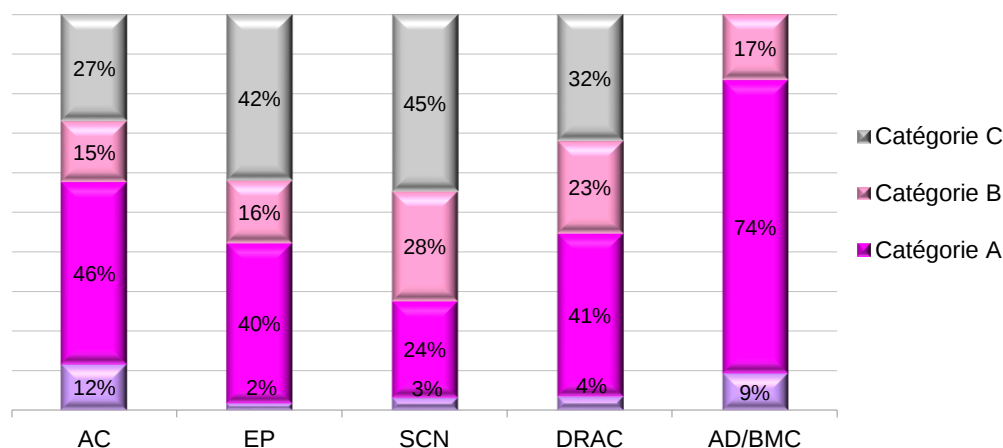
1. A. 5. VENTILATION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE STRUCTURE, FILIERE ET CATEGORIE

2013	Filière administrative						Filière scientifique						Filière technique et enseignement						Filière Acc. Surv. Mag.			Agents non titulaires					
	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	Total		A+	A	B	C	Total		C	Total		A+	A	B	C	Total		
					ETP	%				ETP	%					ETP	%		ETP	%					ETP	%	ETP
AC	68	294	160	326	848	44%	94	239	26	359	19%	0	18	29	57	104	5%	71	71	4%	61	329	80	61	530	28%	
EP	2	111	174	382	669	15%	26	331	99	455	10%	34	933	379	239	1584	36%	1192	1192	27%	19	410	49	36	514	12%	
SCN	3	33	31	116	183	10%	51	249	87	388	22%	0	65	332	93	490	27%	536	536	30%	4	88	47	53	192	11%	
DRAC	16	263	280	704	1263	53%	63	510	75	648	27%	0	104	164	18	285	12%	18	18	1%	6	97	34	16	153	6%	
AD/BMC	0	0	0	0	0		26	204	45	275	99%	0	0	1	0	1		0			0	1	0	1	2	1%	
Total	89	700	645	1528	2962	28%	261	1532	333	2125	20%	34	1119	905	407	2464	23%	1817	1817	17%	90	925	209	168	1392	13%	
%	3%	24%	22%	52%	100%		12%	72%	16%	100%		1%	45%	37%	16%	100%		100%	100%		6%	66%	15%	12%	100%		

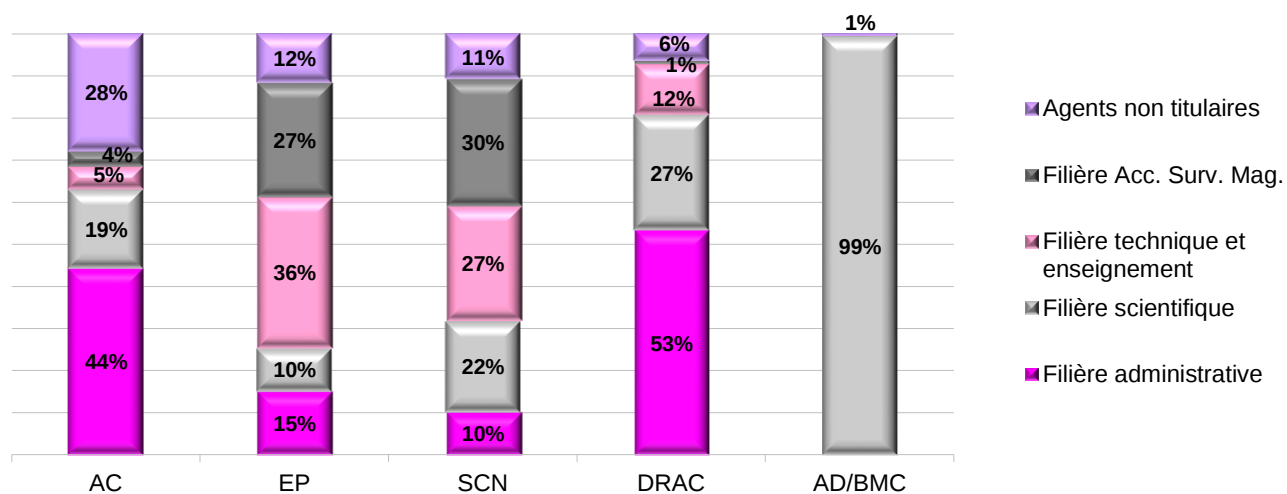
2013	Total des filières									
	A+		A		B		C		ETP	%
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%		
AC	224	12%	879	46%	295	15%	515	27%	1912	18%
EP	81	2%	1784	40%	701	16%	1849	42%	4415	41%
SCN	59	3%	435	24%	497	28%	798	45%	1788	17%
DRAC	85	4%	974	41%	552	23%	756	32%	2367	22%
AD/BMC	26	9%	205	74%	46	17%	1		278	3%
Total	474	4%	4276	40%	2091	19%	3919	36%	10760	100%

Les agents affectés en administration centrale (AC) sont, pour près de la moitié (46%) des agents de catégorie A. Dans les mêmes proportions (45%), les agents exerçant leur fonction dans les services à compétence nationales (SCN) relèvent de la catégorie C. Concernant les effectifs des services déconcentrés, directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et établissements publics (EP), ce sont les catégories A et C qui prédominent : 41% de catégorie A et 32% de catégorie C pour les DRAC et respectivement 40% et 42% pour les EP.

Effectifs ventilés par type de structure et catégorie au 31/12/2013



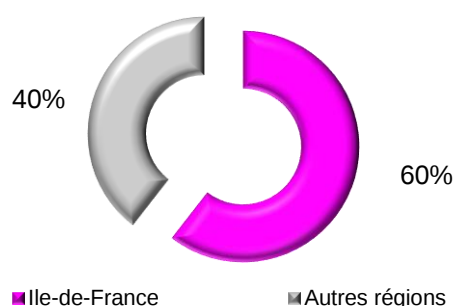
Effectifs ventilés par type de structure et filière au 31/12/2013



1. A. 6. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES EFFECTIFS

Régions	ETP	%
Ile-de-France	6510	60%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	517	5%
Aquitaine	365	3%
Rhône-Alpes	364	3%
Languedoc-Roussillon	270	3%
Midi-Pyrénées	239	2%
Picardie	234	2%
Pays de la Loire	223	2%
Centre	204	2%
Nord-Pas-de-Calais	196	2%
Lorraine	196	2%
Bretagne	173	2%
Auvergne	153	1%
Limousin	146	1%
Bourgogne	143	1%
Alsace	141	1%
Haute-Normandie	133	1%
Poitou-Charentes	120	1%
Basse-Normandie	107	1%
Champagne-Ardenne	96	1%
Franche-Comté	79	1%
La Réunion	38	0%
Guadeloupe	30	0%
Martinique	29	0%
Guyane	28	0%
Corse	27	0%
Nouvelle-Calédonie	2	0%
Total	10760	100%

Répartition géographique des effectifs sur budget Etat 2013



Environ deux tiers des agents affectés sur budget de l'État sont en poste en Île-de-France. Ceci s'explique par la forte concentration des grandes institutions culturelles sur Paris et sa région.

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

1. A. 7. FOCUS SUR LES AGENTS NON TITULAIRES

Périmètre

- Agents non-titulaires payés sur le titre 2 (toutes filières confondues)
- Agents non-titulaires d'autre ministère en position normale d'activité (PNA)
- Agents non-titulaires CDAPH (commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées), ex COTOREP

Hors périmètre : agents non titulaires sous contrat à durée déterminée (Articles 6 sexies, quater, quinquès)

Cadre de gestion : Circulaire Albanel du 23 juin 2009

Le ministère s'est doté en 2009 d'un cadre de gestion et de rémunération des agents non-titulaires afin de clarifier et d'harmoniser les règles de gestion de cette population. Ce cadre s'applique aux agents recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 alinéa 1^{er} de la loi N°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'Etat.

Ce dispositif ne s'applique pas aux personnels enseignants, aux agents titulaires détachés sur contrat, aux agents recrutés dans le cadre de l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 dite « Berkani ».

Ce nouveau cadre de gestion comporte la constitution de cinq groupes d'emplois auxquels sont rattachés des bornes indiciaires liés notamment à la typologie des missions découlant du niveau de diplôme ou de l'expérience professionnelle équivalente et du niveau de responsabilité. Un sixième groupe d'emplois non indicé est spécifique aux emplois de direction du ministère.

Classification des emplois : groupe de rémunération

Niveau de fonctions	Catégorie FP équivalente	Groupe	IM Plancher	IM Plafond	IM moyen
Exécution	C	1	350	570	417
Intermédiaire	B	2	400	750	502
Encadrement conception	A	3	540	870	641
		4	620	1100	850
		5	820	1400	1128
		Hors groupe	Emplois dirigeants - rémunérations personnalisées		

Répartition des agents non titulaires du titre 2 par groupe

Groupe 1	175
Groupe 2	194
Groupe 3	393
Groupe 4	236
Groupe 5	56
Sous-Total	1 054
Non classés*	489
TOTAL GENERAL	1 543

* Personnels enseignants, «Agents non-titulaires dits Berkani », agents non-titulaires du MEDDE, agents CDAPH

Ventilation des agents non titulaires par genre et type de structure

2013	Femmes			Hommes			Total		
	ETP	Nbre d'agents	% ETP	ETP	Nbre d'agents	% ETP	ETP	Nbre d'agents	% ETP
AC	324	336	44%	207	209	32%	530	545	38%
EPA	216	256	29%	298	370	46%	514	626	37%
SCN	108	123	15%	85	90	13%	192	213	14%
DRAC	88	92	12%	65	65	10%	153	157	11%
AD/BMC	1	1	0%	1	1	0%	2	2	0%
Total	736	808	100%	656	735	100%	1392	1543	100%
%	53%			47%			100%		

La répartition par genre des agents non titulaires est identique à celle de l'ensemble des agents du ministère : 53% de femmes et 47% d'hommes.

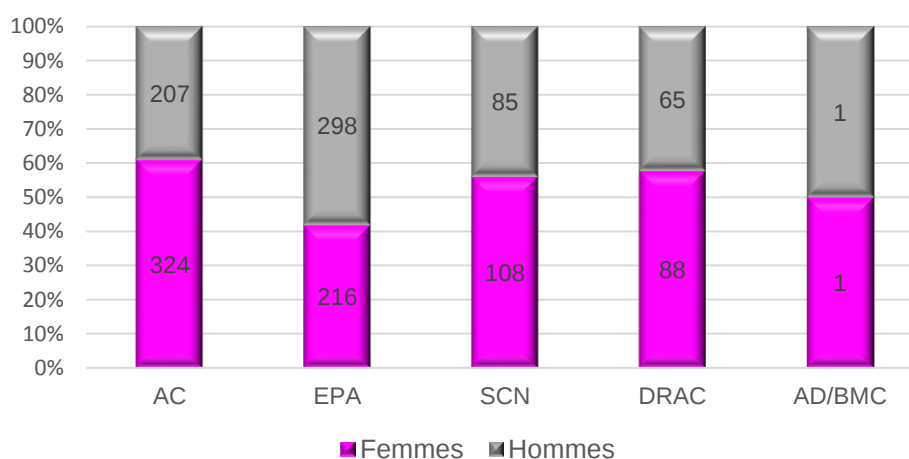
La majorité des agents contractuels est affectée en administration centrale (38%), dont 61% de femmes et 39% d'hommes, ainsi que dans les établissements publics (37%), comptant 42% de femmes et 58% d'hommes.

Répartition hommes/femmes des agents non titulaires au 31/12/2013



■ Femmes ■ Hommes

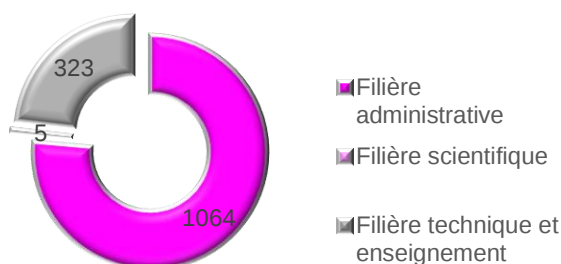
Répartition des agents non titulaires par genre et type de structure



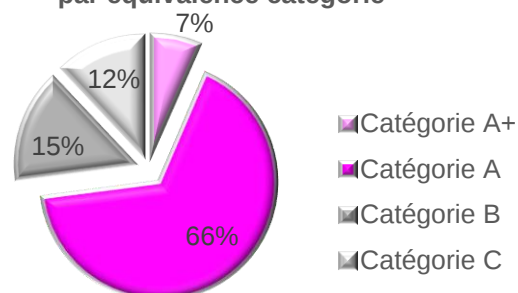
Répartition des agents non titulaires par genre, équivalence catégorie et filière

2013	Femmes			Hommes			Total		
	ETP	Nbre d'agents	% ETP	ETP	Nbre d'agents	% ETP	ETP	Nbre d'agents	% ETP
Filière administrative	623	659	59%	441	452	41%	1064	1111	76%
A+	31	33	5%	59	59	13%	90	92	8%
A	382	392	61%	253	254	57%	635	646	60%
B	126	133	20%	61	62	14%	187	195	18%
C	83	101	13%	68	77	15%	151	178	14%
Filière scientifique	3	3	60%	2	2	40%	5	5	0%
A	2	2	67%	1	1	50%	3	3	60%
B	1	1	33%	1	1	50%	2	2	40%
Filière technique et enseignement	111	146	34%	213	281	66%	323	427	23%
A	84	119	76%	203	271	95%	287	390	89%
B	18	18	16%	2	2	1%	20	20	6%
C	9	9	8%	8	8	4%	17	17	5%
Total	736	808	53%	656	735	47%	1392	1543	100%

Répartition des agents non titulaires par filière

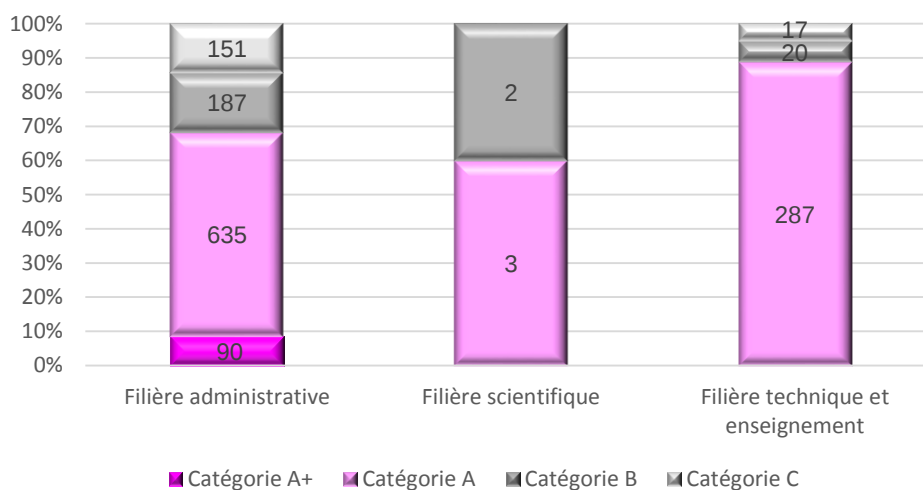


Répartition des agents non titulaires par équivalence catégorie



Les agents contractuels sont issus essentiellement de la filière administrative (76%) et plus majoritairement de la catégorie A et A+ (73%). Concernant les autres catégories, ils se répartissent comme suit : 15% dans la catégorie B et 12% dans la catégorie C.

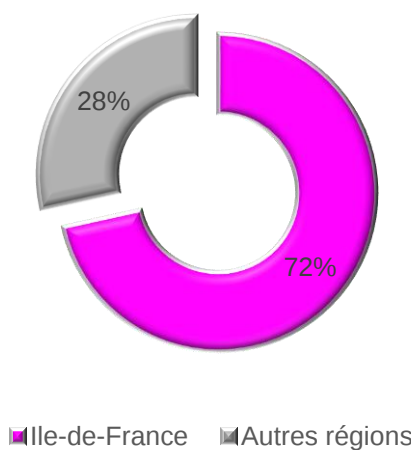
Répartition des agents non titulaires par filière et équivalence catégorie



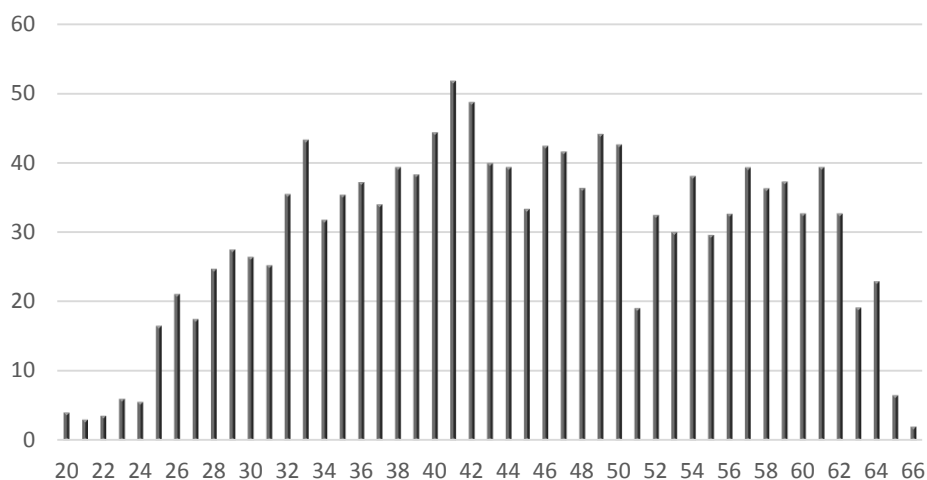
Répartition géographique des agents non titulaires

Régions	ETP	%
Ile-de-France	996	72%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	64	5%
Rhône-Alpes	48	3%
Aquitaine	30	2%
Languedoc-Roussillon	28	2%
Pays de la Loire	25	2%
Lorraine	24	2%
Midi-Pyrénées	24	2%
Bretagne	22	2%
Nord-Pas-de-Calais	21	2%
Auvergne	16	1%
Haute-Normandie	16	1%
Picardie	12	1%
Alsace	9	1%
Basse-Normandie	9	1%
Centre	9	1%
Bourgogne	8	1%
Limousin	7	1%
Poitou-Charentes	6	0%
Guadeloupe	4	0%
Franche-Comté	3	0%
Guyane	3	0%
Champagne-Ardenne	2	0%
La Réunion	2	0%
Nouvelle-Calédonie	2	0%
Corse	1	0%
Martinique	1	0%
Total	1392	100%

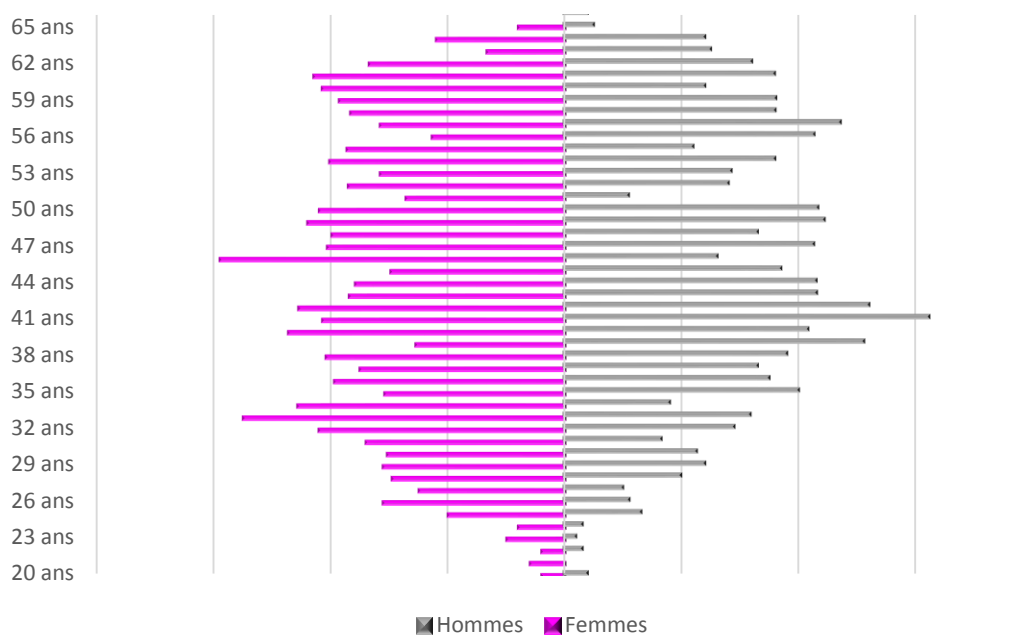
Répartition géographique des agents non titulaires



Pyramide des âges des agents non titulaires



Pyramide des âges hommes/femmes des agents non titulaires

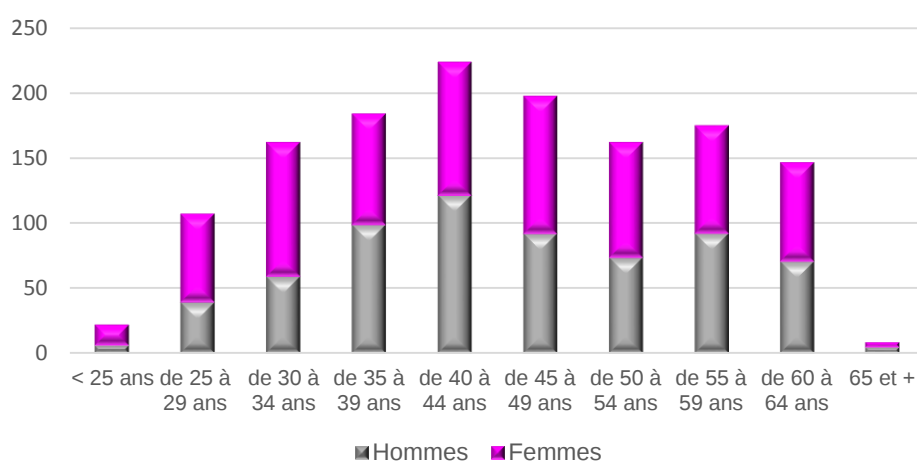


La moyenne d'âge des agents non titulaires est de 44,8 ans contre 48,6 pour l'ensemble des agents du ministère du T2. Elle est de 44,1 ans pour les femmes et 45,4 ans pour les hommes.

Répartition des agents non titulaires par genre et tranche d'âge

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	%
	ETP	%	ETP	%		
< 25 ans	6	28%	16	72%	22	2%
de 25 à 29 ans	39	36%	68	64%	108	8%
de 30 à 34 ans	59	36%	103	64%	162	12%
de 35 à 39 ans	99	53%	86	47%	184	13%
de 40 à 44 ans	121	54%	103	46%	224	16%
de 45 à 49 ans	92	46%	106	54%	198	14%
de 50 à 54 ans	73	45%	89	55%	162	12%
de 55 à 59 ans	92	52%	83	48%	175	13%
de 60 à 64 ans	70	48%	77	52%	147	11%
65 et +	5	53%	4	47%	9	1%
Total	656	47%	736	53%	1392	100%

Répartition des agents non titulaires par genre et tranche d'âge



1. B. EFFECTIF DES OPERATEURS

Cette sous partie concerne les effectifs des opérateurs rémunérés sur le titre 2 et le titre 3, présents dans les établissements publics au cours de l'année 2013 et ayant le statut de fonctionnaire, de fonctionnaire détaché ou d'agent non titulaire.

Les chiffres développés ont été obtenus grâce à « l'Enquête Ressources Humaines » du Bureau de l'emploi et de la rémunération (SRH), qui remplace l'enquête OPUS menée en 2009 et en 2013 sur le volet ressources humaines. L'enquête a été lancée en Août 2014 concerne les données 2013 des agents sur budget d'établissement (titre 3).

Les informations relatives au personnel rémunéré par le ministère (titre 2) sont renseignées directement par le Service des ressources humaines du Secrétariat général (source : Rh@psodie).

La cartographie des emplois porte sur **les effectifs présents au cours de l'année 2013 sur le T2 et le T3 exprimés en ETPT**.

L'**unité de dénombrement** utilisée pour l'ensemble des données de l'enquête est l'**ETPT**. L'équivalent temps plein travaillé est une unité de décompte proportionnelle à l'activité de l'agent, mesurée par sa quotité de temps travaillée et par sa période d'activité dans l'année :

Effectifs physiques x Quotité de temps de travail x Période d'activité dans l'année

Méthodologie de l'enquête RH auprès des Etablissements publics (Titre 3) :

Concernant le Titre 3, les établissements publics du Ministère de la Culture étaient invités à répondre à une enquête concernant leurs effectifs pour **l'année 2013** via un tableur à 2 onglets :

- un onglet n°1 relatif aux agents "**sous plafond d'emploi**";
- un onglet n°2 relatif aux agents "**hors plafond d'emploi**" et "**hors champ**" : **intermittents, contrats aidés et agents payés à la tâche**. Les contrats "**hors plafond**" correspondent à des contrats dont le type de financement justifie de ne pas les intégrer dans la contrainte globale d'emplois annuelle qui est notifiée. Les emplois dits "**hors champ**" correspondent à des contrats dont la nature justifie qu'ils ne décomptent plus du plafond.

Périmètre de l'enquête

L'enquête nominative concerne les agents comptabilisés dans le plafond d'emplois de l'établissement au cours de l'année 2013.

Ces données concernent la ventilation des effectifs 2013 des établissements publics selon :

- les données démographiques: nom, prénom, âge, genre ;
- le statut (fonctionnaire, agent non titulaire ou fonctionnaire détaché) ;
- la nature du contrat (CDD ou CDI) pour les agents non titulaires ;
- le fondement de recrutement pour les agents non titulaires des EPA, par convention, les agents sous plafond d'emploi recrutés sous lettre d'engagement ont été exclus du périmètre de l'enquête ;
- la quotité de travail de l'agent ;
- les familles de métiers (25 familles de métier du Répertoire des métiers du Ministère de la Culture) ;
- les catégories d'emplois (A, B ou C). Pour les agents non titulaires des EPIC, les catégories des agents ont été appréciées selon les critères suivants :
 - Catégorie A : cadres assurant des fonctions d'expertise, de conception, et d'encadrement.
 - Catégorie B : agents de maîtrise assurant des fonctions d'application.
 - Catégorie C : employés assurant des fonctions d'exécution.
 - Les artistes de l'Opéra national de Paris et de la Comédie Française (comédiens, musiciens, danseurs,...) ont été classés par convention en catégorie statutaire A.

L'ensemble des données concernant les rémunérations des agents n'a pas pu être exploité en raison du manque d'homogénéité des réponses.

La deuxième partie de l'enquête porte sur **les intermittents, les contrats aidés** (emplois d'avenir, les apprentis et les emplois temporaires financés par une convention qui prévoit explicitement leur financement) et **les agents payés à la tâche**.

Pour ces 3 types de statuts, la consommation en ETPT sur l'année 2013, en distinguant les hommes et les femmes, a été renseignée.

La notice méthodologique de l'enquête est présente en annexe du bilan social.

Liste des Etablissements Publics qui ont répondu à l'enquête et dont les données ont été exploitées: 64 EP soit 87% des effectifs des EP T2 et T3:

Etablissements publics à caractère administratif :

Académie de France à Rome (AFR)
Bibliothèque nationale de France (BnF)
Bibliothèque publique d'information (Bpi)
Centre des monuments nationaux (CMN)
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CNAC-GP)
Centre national des arts plastiques (CNAP)
Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz (CNV)
Centre national du cinéma
Centre national du livre (CNL)
Château de Fontainebleau
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP)
Ecole du Louvre
Ecole nationale de la photographie d'Arles
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris La Villette
Ecole nationale supérieure d'architecture de Bretagne
Ecole nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand
Ecole nationale supérieure d'architecture de Grenoble
Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon
Ecole nationale supérieure d'architecture de Marne-La Vallée
Ecole nationale supérieure d'architecture de Marseille-Luminy
Ecole nationale supérieure d'architecture de Montpellier - Languedoc-Roussillon
Ecole nationale supérieure d'architecture de Nancy
Ecole nationale supérieure d'architecture de Nantes
Ecole nationale supérieure d'architecture de Normandie
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Val de Seine
Ecole nationale supérieure d'architecture de Strasbourg

Ecole nationale supérieure d'architecture de Versailles
Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux
Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille
Ecole nationale supérieure d'art de Bourges
Ecole nationale supérieure d'art de Cergy-Pontoise
Ecole nationale supérieure d'art de Dijon
Ecole nationale supérieure d'art de Limoges/Aubusson
Ecole nationale supérieure d'art de Nancy
Ecole nationale supérieure d'art de Nice / Villa Arson
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)
Ecole nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA)
Etablissement public du musée des arts asiatiques Guimet
Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie
Etablissement public du Musée du Louvre
Etablissement public du musée du Quai Branly
Etablissement public du musée national Picasso - Paris
Etablissement Public du Palais de la Porte Dorée - Musée de l'histoire de l'immigration
- Aquarium Tropical
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)
Institut national du Patrimoine (INP)
MuCEM
Musée et domaine national de Versailles
Musée Henner
Musée Moreau
Musée Rodin
Sèvres - Cité de la céramique

Etablissements publics à caractère industriel et commercial :

Comédie-Française

Domaine national de Chambord

Etablissement public de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées

Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)

La Fémis

Opéra national de Paris

Théâtre national de la Colline

Théâtre national de l'Odéon

Théâtre national de Strasbourg

Universcience

Liste des Etablissements Publics qui ont répondu à l'enquête et dont les données n'ont pas pu être exploitées en raison de leur caractère incomplet (7 établissements soit 4% des effectifs des EP T2 et T3):

Cité de la musique / salle Pleyel

Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon

Ecole nationale supérieure d'architecture de Saint-Etienne

Ecole nationale supérieure d'architecture de Toulouse

Opéra-Comique

OPPIC

Théâtre national de Chaillot

Etablissements qui n'ont pas répondu à l'enquête et données non disponibles (4 établissements soit 9% des effectifs des EP T2 et T3):

Centre national de la danse (CND)

Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA)

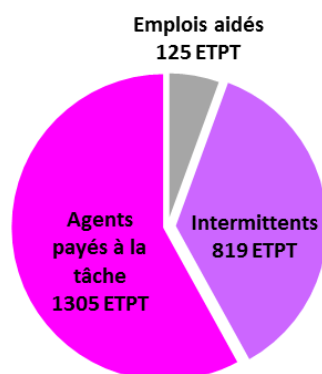
Ecole nationale supérieure de la création industrielle (ENSCI)

L'Institut national d'histoire de l'art (INHA) (aucun agent sur le titre 3 n'est rattaché au plafond Culture).

Schéma du périmètre de l'étude relative aux établissements publics

TITRE 2	TITRE 3
Source: Rhapsodie Retraitement et exploitation des données par le SRH	Source: Enquête RH EP Retraitement et exploitation des données par le SRH
4 328 ETPT exploités dans l'enquête	15 595 ETPT exploités dans l'enquête
57 ETPT non exploitées	
Total T2 = 4 385 ETPT	
	894 ETPT non exploités dans l'enquête (données incomplètes)
	1 995 ETPT non disponibles (EP n'ayant pas répondu à l'enquête et données non disponibles)
	Total T3 = 18 484 ETPT
Total des ETPT exploités dans l'enquête = 19 923 ETPT	
Total T2/T3 = 22 869 ETPT	

Pour rappel : les effectifs totaux du Ministère (T2/T3) au 31/12/2013 s'élèvent à 29 131 ETPT.



Total "hors champ" et hors "plafond" 2 249 ETPT

1. B.1. PRESENTATION DES EFFECTIFS (T2 ET T3)

Répartition des données exploitées dans l'étude

Titre 2	Titre 3	EPA/EPIC
Agents titulaires 3 909 ETPT	Agents titulaires 2 873 ETPT	Total EPA 15 176 ETPT
Agents non titulaires 419 ETPT	Agents non titulaires 7 690 ETPT	
	Fonctionnaires détachés sur contrat 286 ETPT	
	Agents titulaires 122 ETPT	Total EPIC 4 747 ETPT
	Agents non titulaires 4 575 ETPT	
	Fonctionnaires détachés sur contrat 50 ETPT	
Total Titre 2 = 4 328 ETPT	Total Titre 3 = 15 595 ETPT	Total EPA et EPIC = 19 923

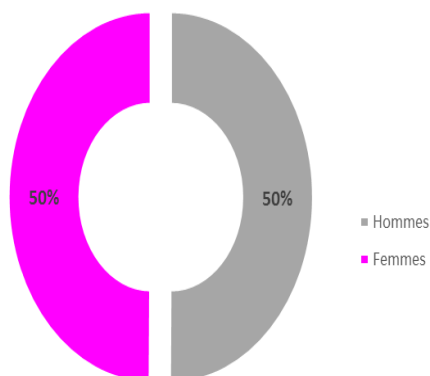
Répartition des ETPT par établissement (T2 et T3)

Nom de l'établissement	Titre 2	Titre 3	Total
Etablissements Publics à caractère administratif			
Académie de France à Rome	0	47	47
Bibliothèque nationale de France	0	2183	2183
Bibliothèque publique d'information	191	67	258
Centre des hautes études de Chaillot	11	0	11
Centre des monuments nationaux	432	739	1171
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou	0	958	958
Centre national des arts plastiques	42	21	63
Centre national du Cinéma	0	460	460
Centre national du Livre	11	48	59
Château de Fontainebleau	113	4	117
Conservatoire national supérieur d'art dramatique	16	33	49
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	1	-	1
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	90	104	194
Ecole du Louvre	44	39	83
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs	58	132	190
Ecole nationale supérieure des beaux arts	89	71	159
ENS d'art de Bourges	43	13	56
ENS d'art de Cergy-Pontoise	41	10	51
ENS d'art de Dijon	35	10	45
ENS d'art de Limoges / Aubusson	45	12	57
ENS d'art de Nancy	37	19	56
ENS d'art de Nice / Villa Arson	51	13	64
ENS de la photographie d'Arles	1	31	32
ENSA de Bordeaux	81	38	120
ENSA de Bretagne	51	27	78
ENSA de Clermont Ferrand	60	31	91
ENSA de Grenoble	75	47	123
ENSA de Lille	68	38	106
ENSA de Lyon	69	46	115
ENSA de Marne La Vallée	61	30	91
ENSA de Marseille Luminy	95	21	116
ENSA de Montpellier - Languedoc-Roussillon	66	50	115
ENSA de Nancy	62	31	93
ENSA de Nantes	78	46	124
ENSA de Normandie	55	28	83
ENSA de Paris Belleville	97	46	143
ENSA de Paris Val de Seine	150	61	211
ENSA de Paris-La Villette	153	93	246
ENSA de Paris-Malaquais	92	51	143
ENSA de Saint-Etienne	45	-	45
ENSA de Strasbourg	57	32	89
ENSA de Toulouse	82	-	82
ENSA de Versailles	86	33	119
EP du musée des arts asiatiques Guimet	106	60	166
EP du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie	407	212	619
EP du musée du Louvre	1	1860	1861
EP du musée du Quai Branly	0	252	252
EP du musée national Picasso	17	28	45
EP du Palais de la Porte Dorée - Musée de l'histoire de l'immigration	22	68	90
Institut National d'Histoire de l'Art	14	0	14
Institut national des recherches archéologiques préventives	0	2075	2075
Institut national du Patrimoine	53	38	91
MuCEM	29	72	101
Musée et domaine national de Versailles	548	308	856
Musée Henner	2	1	3
Musée Moreau	16	4	20
Musée Rodin	1	82	84
Sèvres - Cité de la céramique	177	28	206
Total EPA	4 328	10 848	15 176
Etablissements Publics à caractère industriel et commercial			
Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz	0	26	26
Comédie Française	0	397	397
Domaine national de Chambord	0	99	99
EP de la réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées	0	969	969
EP du parc et de la grande halle de la Villette	0	212	212
La Fémis	0	59	59
Opéra national de Paris	0	1560	1560
Théâtre national de la Colline	0	84	84
Théâtre national de l'Odéon	0	132	132
Théâtre national de Strasbourg	0	96	96
Univscience	0	1113	1113
Total EPIC	-	4 747	4 747
Total	4 328	15 595	19 923

Répartition des ETPT par établissement et par statut (T2 et T3)

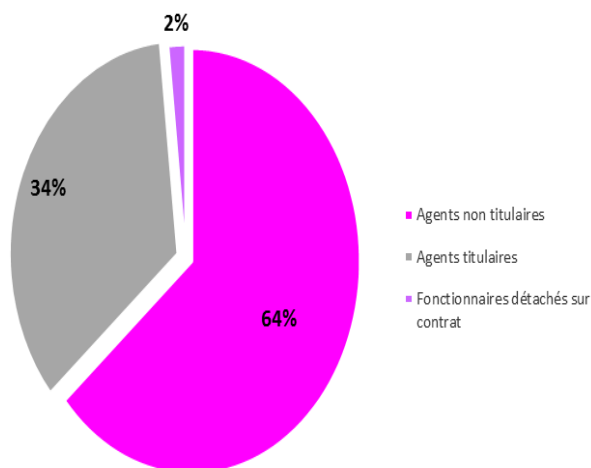
Nom de l'établissement	Titre 2		Titre 3		Fonctionnaires détachés sur contrat	Total
	Agents non titulaires	Agents titulaires	Agents non titulaires	Agents titulaires		
Etablissements Publics à caractère administratif						
Académie de France à Rome	0	0	44	0	3	47
Bibliothèque nationale de France	0	0	763	1394	26	2183
Bibliothèque publique d'information	9	182	67	0	0	258
Centre des hautes études de Chaillot	0	11	0	0	0	11
Centre des monuments nationaux	0	432	712	0	27	1171
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou	0	0	922	0	36	958
Centre national des arts plastiques	10	32	21	0	0	63
Centre national du Cinéma	0	0	349	62	49	460
Centre national du Livre	2	10	40	4	4	59
Château de Fontainebleau	11	102	2	0	2	117
Conservatoire national supérieur d'art dramatique	4	12	33	0	0	49
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	0	0	-	-	-	1
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	10	80	101	0	3	194
Ecole du Louvre	0	44	36	0	3	83
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs	4	54	121	0	11	190
Ecole nationale supérieure des beaux arts	9	80	59	0	12	159
ENS d'art de Bourges	1	42	12	0	1	56
ENS d'art de Cergy-Pontoise	3	38	10	0	0	51
ENS d'art de Dijon	1	33	10	0	0	45
ENS d'art de Limoges / Aubusson	0	45	12	0	0	57
ENS d'art de Nancy	6	31	18	0	1	56
ENS d'art de Nice / Villa Arson	6	45	11	0	2	64
ENS de la photographie d'Arles	0	1	26	2	3	32
ENSA de Bordeaux	14	67	37	0	1	120
ENSA de Bretagne	10	41	27	0	0	78
ENSA de Clermont Ferrand	11	49	31	0	0	91
ENSA de Grenoble	17	59	46	0	1	123
ENSA de Lille	15	53	38	0	0	106
ENSA de Lyon	11	58	46	0	0	115
ENSA de Marne La Vallée	14	47	30	0	0	91
ENSA de Marseille Luminy	18	77	21	0	0	116
ENSA de Montpellier - Languedoc-Roussillon	17	49	49	0	1	115
ENSA de Nancy	10	52	31	0	0	93
ENSA de Nantes	13	65	45	0	1	124
ENSA de Normandie	11	44	24	3	1	83
ENSA de Paris Belleville	16	81	45	0	1	143
ENSA de Paris Val de Seine	18	132	61	0	0	211
ENSA de Paris-La Villette	32	121	93	0	0	246
ENSA de Paris-Malaquais	11	81	51	0	0	143
ENSA de Saint-Etienne	10	35	-	-	-	45
ENSA de Strasbourg	4	53	32	0	0	89
ENSA de Toulouse	19	63	-	-	-	82
ENSA de Versailles	23	62	31	0	2	119
EP du musée des arts asiatiques Guimet	2	105	56	2	1	166
EP du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie	14	392	175	34	3	619
EP du musée du Louvre	0	1	501	1338	20	1861
EP du musée du Quai Branly	0	0	221	0	31	252
EP du musée national Picasso	2	15	22	0	5	45
EP du Palais de la Porte Dorée - Musée de l'histoire de l'immigration	3	20	63	0	5	90
Institut National d'Histoire de l'Art	3	11	0	0	0	14
Institut national des recherches archéologiques préventives	0	0	2062	0	13	2075
Institut national du Patrimoine	0	53	38	0	0	91
MuCEM	6	24	72	0	0	101
Musée et domaine national de Versailles	9	539	302	0	6	856
Musée Henner	0	2	1	0	0	3
Musée Moreau	2	14	4	0	0	20
Musée Rodin	0	1	42	33	8	84
Sèvres - Cité de la céramique	5	172	28	0	1	206
Total EPA	419	3 909	7 690	2 873	286	15 176
Etablissements Publics à caractère industriel et commercial						
Comédie Française	0	0	392	0	5	397
Domaine national de Chambord	0	0	93	0	6	99
EP de la réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées	0	0	969	0	0	969
EP du parc et de la grande halle de la Villette	0	0	212	0	0	212
La Fémis	0	0	57	0	2	59
Opéra national de Paris	0	0	1560	0	0	1560
Théâtre national de la Colline	0	0	84	0	0	84
Théâtre national de l'Odéon	0	0	131	0	1	132
Théâtre national de Strasbourg	0	0	95	0	1	96
Universcience	0	0	958	122	33	1113
Total EPIC	-	-	4 575	122	50	4 747
Total général	419	3 909	12 264	2 995	336	19 923

Répartition des effectifs par genre en ETPT (T2 - T3)



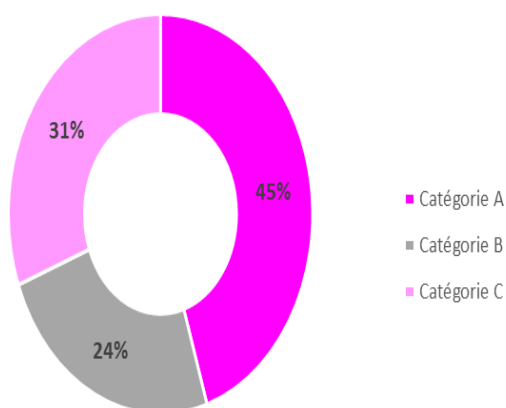
On retrouve une répartition égale entre hommes et femmes dans les établissements publics en 2013.

Répartition des effectifs selon leur statut en ETPT (T2 - T3)



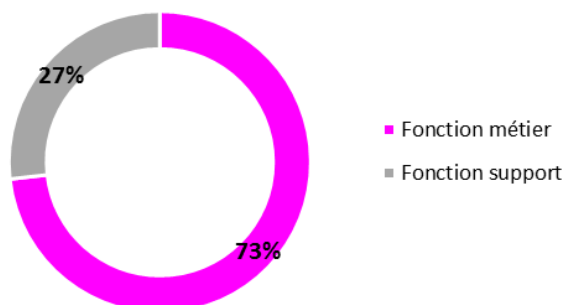
En 2013, 64% des agents des établissements publics sont des agents non titulaires.

Répartition des effectifs par catégorie en ETPT (T2 - T3)



En 2013, 45% des effectifs des établissements publics étaient des agents de catégorie A.

Répartition des effectifs selon la fonction en ETPT (T2 - T3)



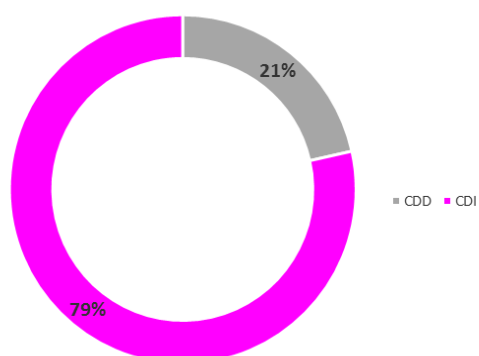
Répartition selon la catégorie statutaire et le genre en ETPT (T2 - T3)

Niveau de fonction exercée (A,B,C)	Hommes	Femmes	Total par catégorie
Catégorie A	4 468	4 517	8 985
Catégorie B	2 274	2 548	4 822
Catégorie C	3 149	2 967	6 116
Total par genre	9 891	10 032	19 923

Répartition selon la fonction et le genre en ETPT (T2 - T3)

Fonction métier/ Fonction support	Hommes	Femmes	Total par fonction
Fonction métier	7 391	7 185	14 576
Fonction support	2 501	2 847	5 347
Total par genre	9 891	10 032	19 923

Répartition des agents non titulaires selon la nature du contrat (T2 - T3)



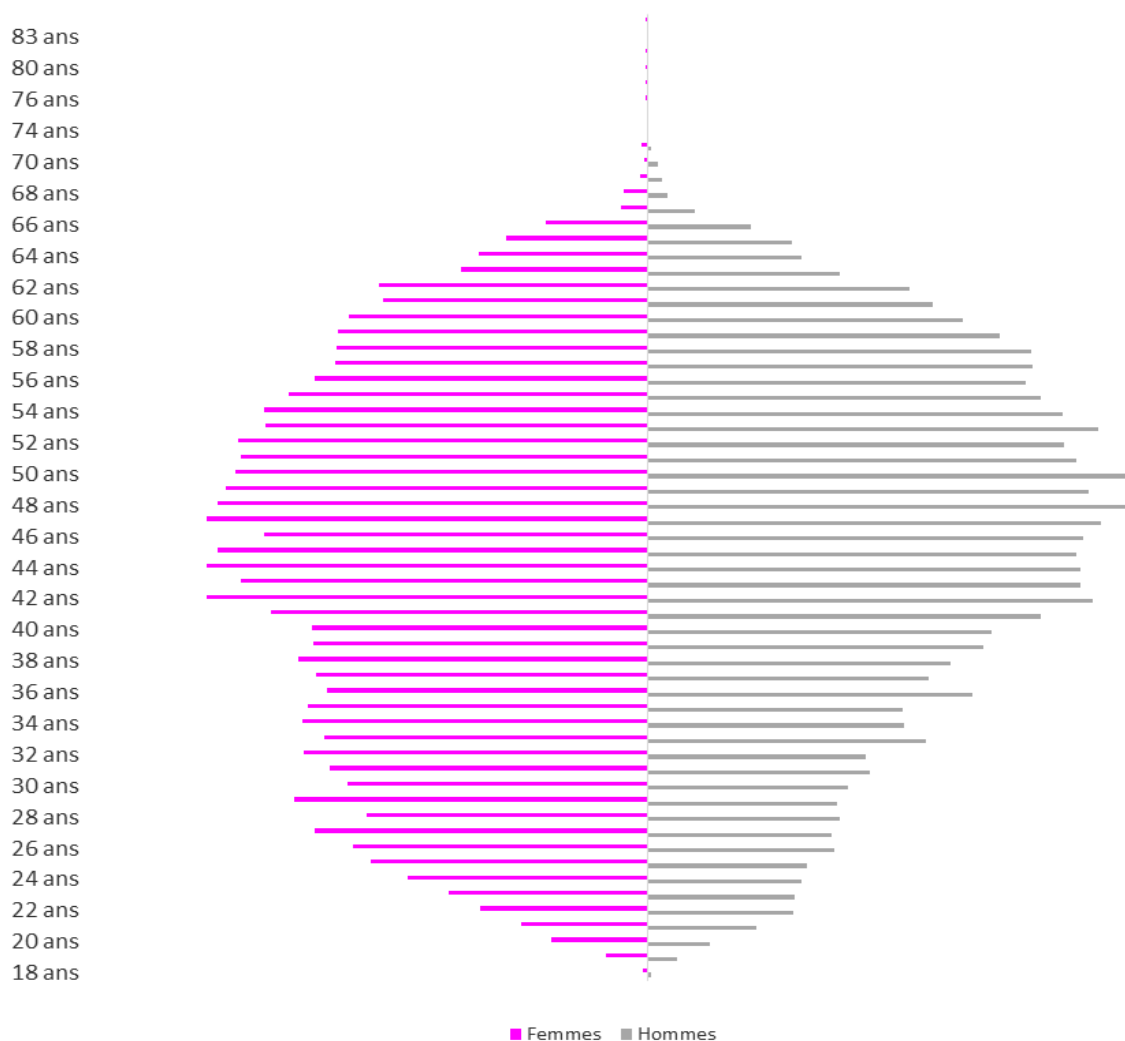
79% des agents non titulaires des établissements publics sont en CDI.

Age moyen des agents des établissements publics

Genre	Moyenne d'âge
Femmes	43 ans
Hommes	45 ans
Total général	44 ans

L'âge moyen de l'ensemble des agents des établissements publics s'élève à 44 ans contre 48,6 ans pour l'ensemble des agents du ministère du T2.

Pyramide des âges en effectifs physiques (T2 - T3)

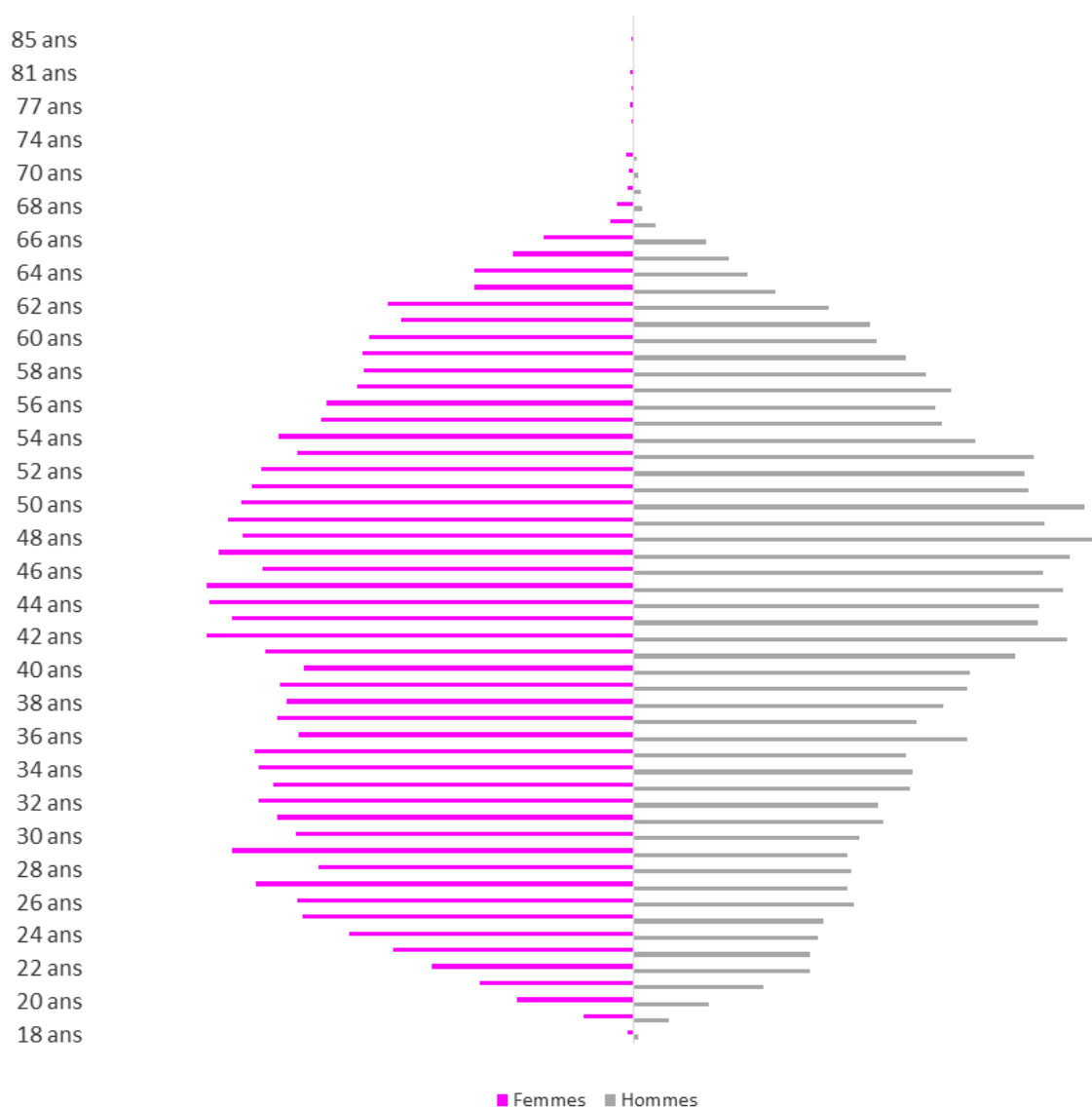


55% des effectifs des établissements publics ont entre 40 et 60 ans.

La part des agents de moins de 25 ans est la plus faible.

Les effectifs ayant entre 68 et 83 ans correspondent à des personnalités reconnues intervenant à la Comédie Française, à l'Opéra national de Paris ou dans certaines écoles d'enseignement.

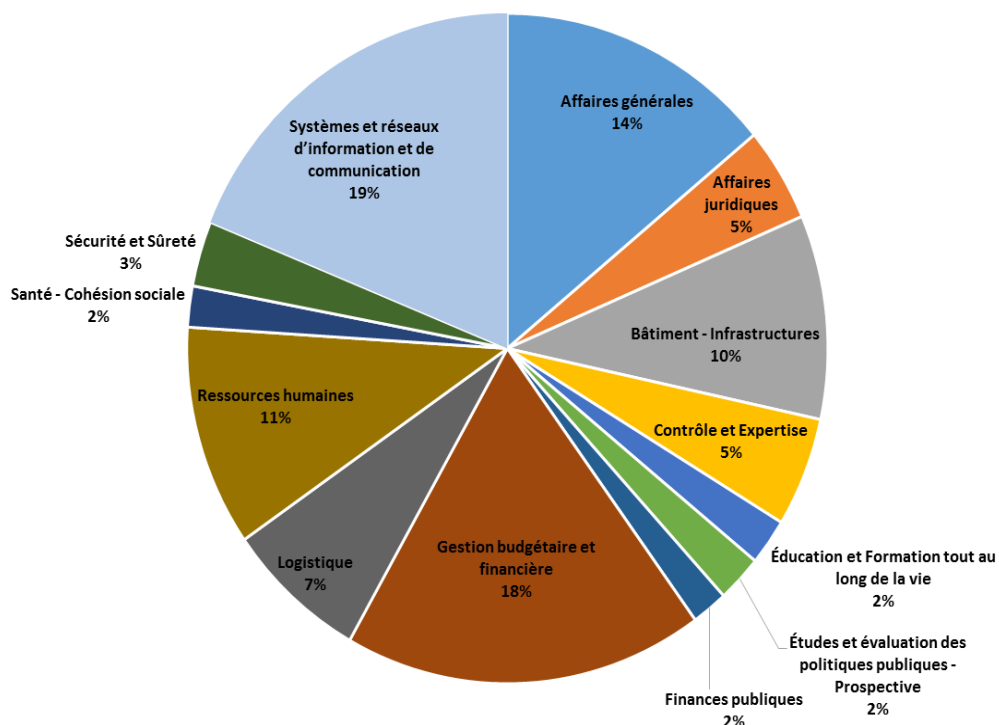
Pyramide des âges en effectifs physiques des agents du Titre 3



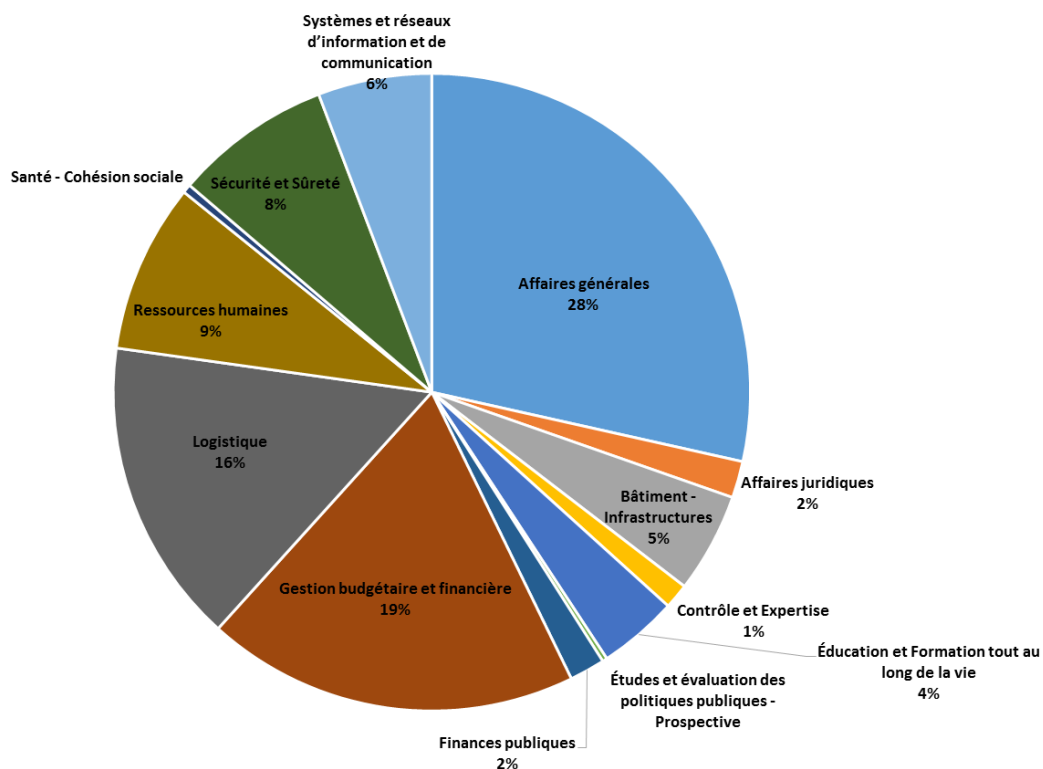
**La moyenne d'âge des agents du titre 3 est de 43 ans.
67% des agents ont moins de 50 ans, et 9% ont plus de 60 ans.**

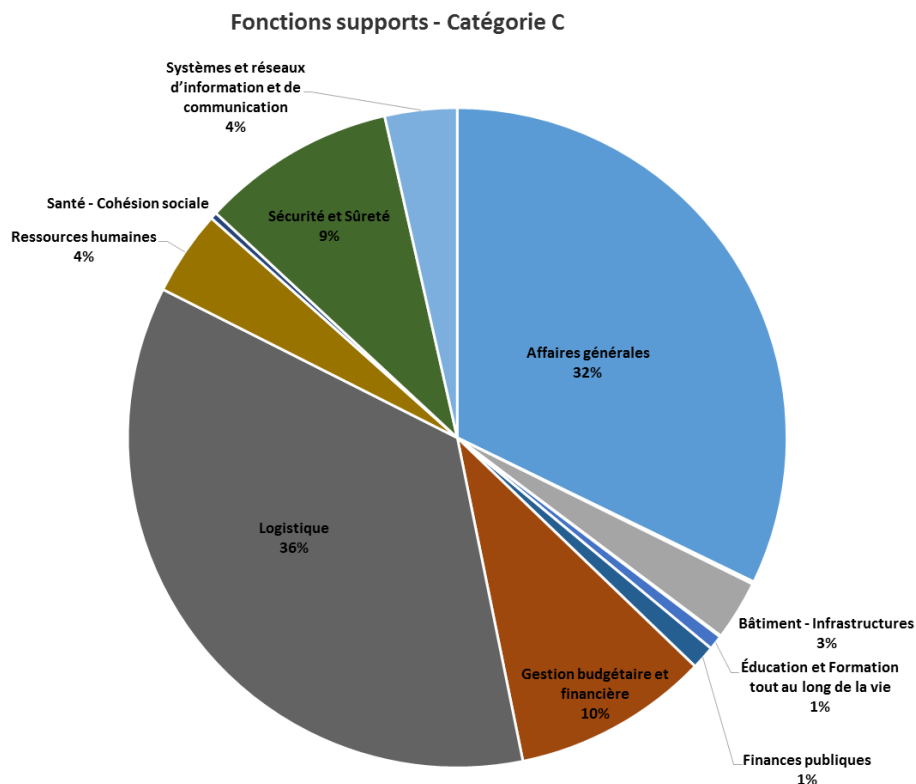
Ventilation des familles de métier au sein de chaque catégorie de personnel

Fonctions supports - Catégorie A



Fonctions supports - Catégorie B

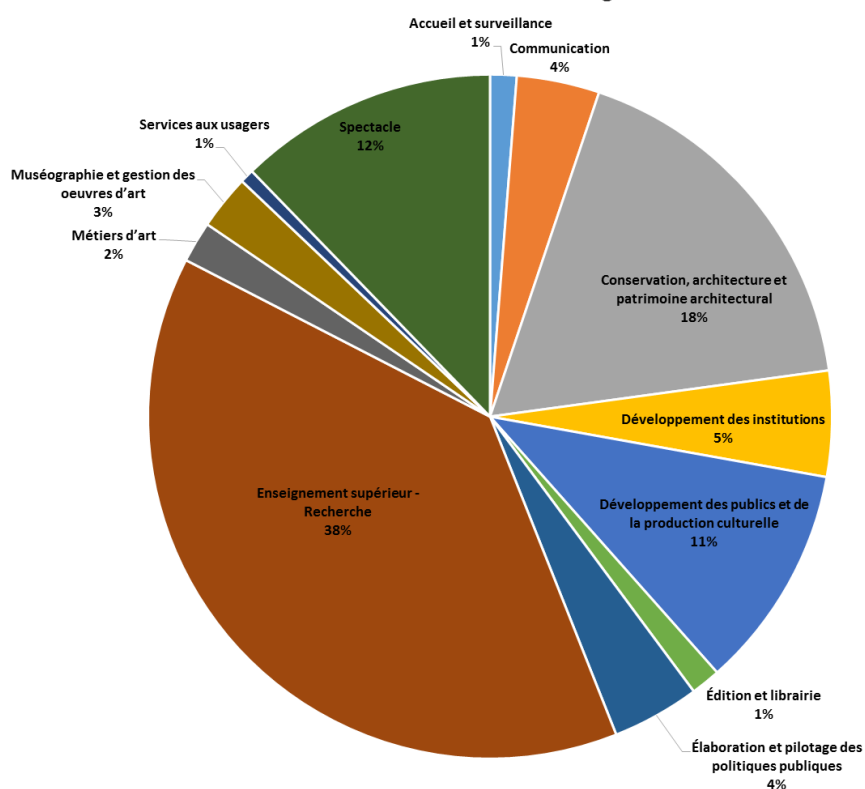




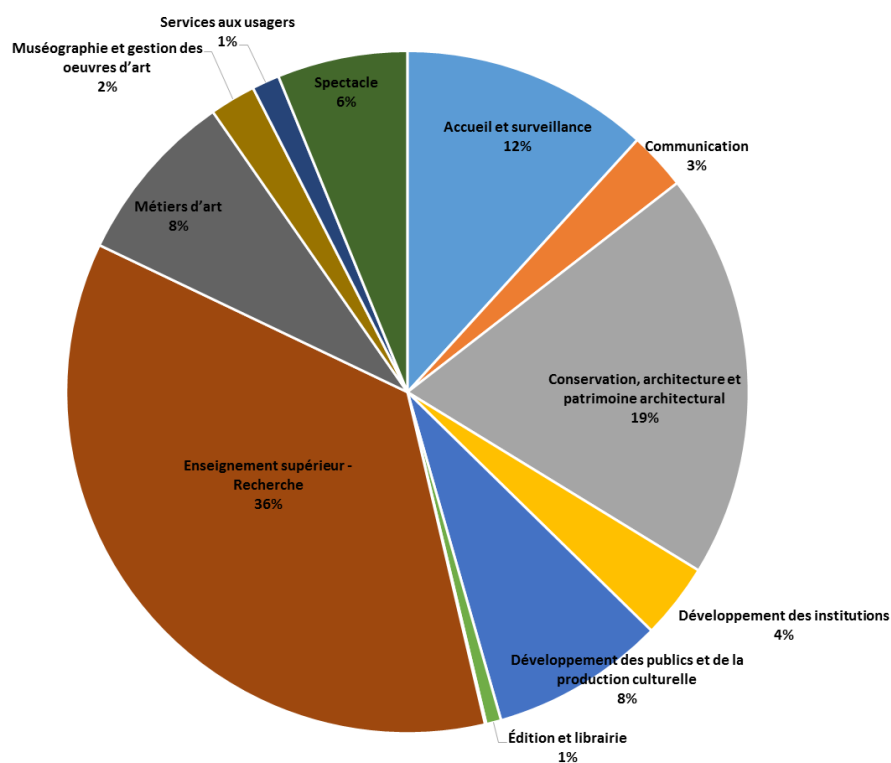
Précision :

La famille de métier « Affaires générales » correspond aux métiers qui contribuent au fonctionnement général des établissements publics. Dans le répertoire des métiers du ministère de la Culture et de la Communication (RMCC), elle regroupe les métiers suivants : coordonnateur d'administration générale, secrétaire, assistant de direction, gestionnaire - instructeur administratif, assistant administratif, rédacteur, expert en qualité, expert en ingénierie d'achat, responsable d'une entité d'achat, acheteur public, chargé des marchés publics et des aspects juridiques de la dépense, responsable de centre de ressources documentaires, gestionnaire de ressources documentaires, gestionnaire courrier – archives courantes.

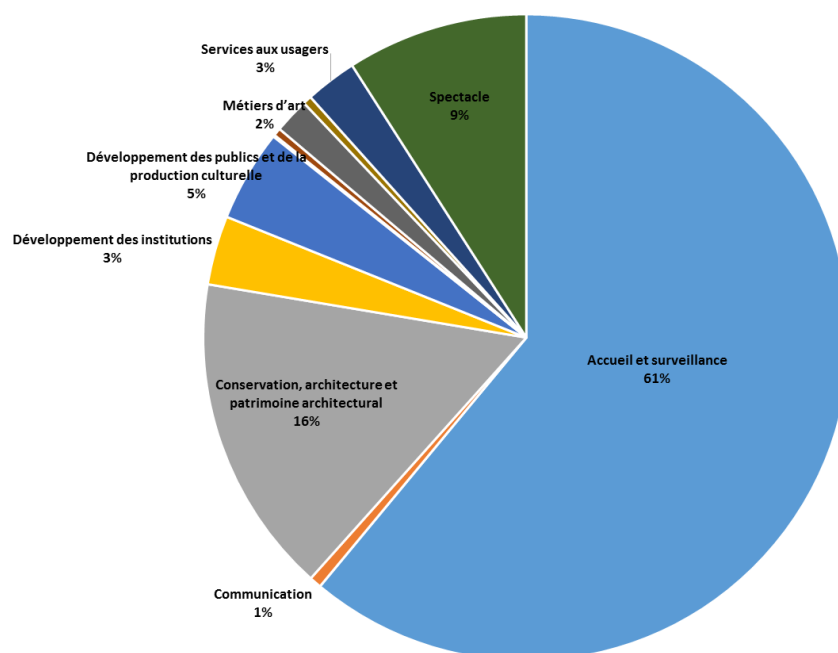
Fonctions métiers - Catégorie A



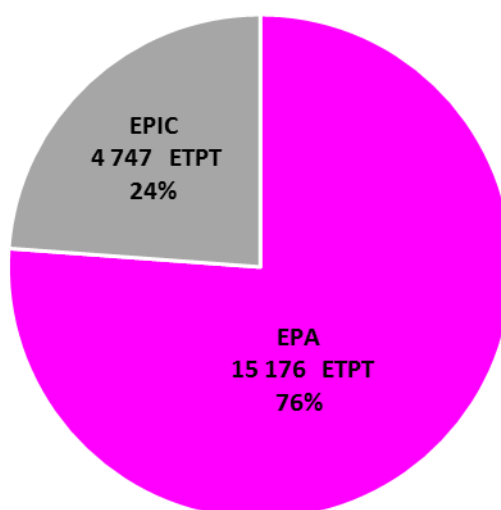
Fonctions métiers - Catégorie B



Fonctions métiers - Catégorie C



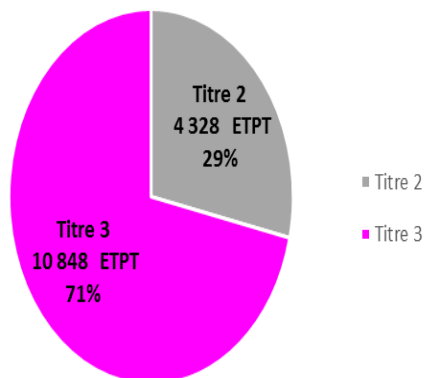
Répartition des effectifs des établissements publics entre EPA et EPIC en ETPT



76% des agents des EP travaillent dans un établissement public à caractère administratif.

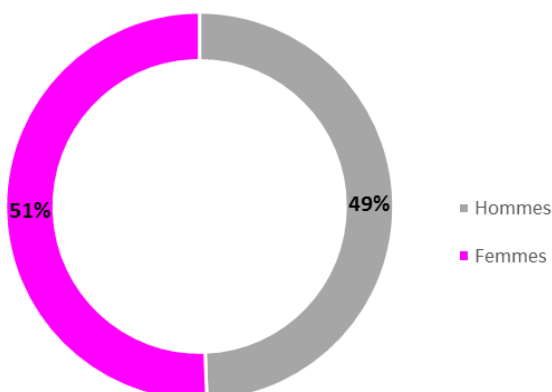
1. B. 2. PRESENTATION DES EFFECTIFS EN ACTIVITE AU SEIN DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE ADMINISTRATIF (EPA)

Répartition T2/T3 en ETPT dans les EPA

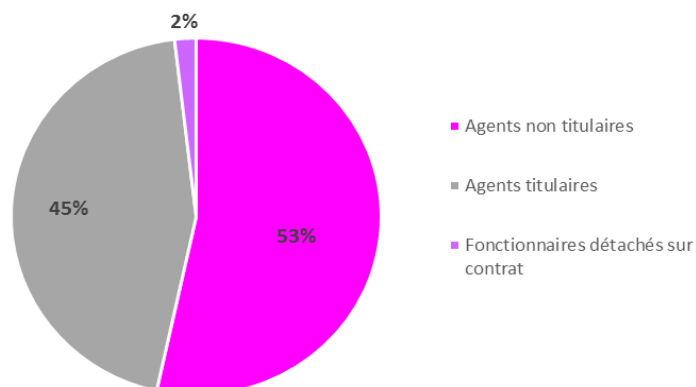


71% des agents des EPA sont rémunérés sur le titre 3.

Répartition hommes/femmes des effectifs des EPA en ETPT (T2 - T3)

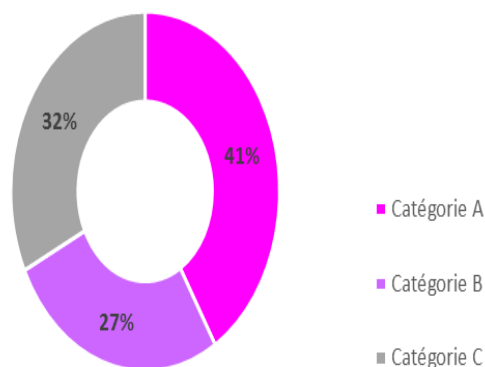


Répartition des effectifs des EPA selon le statut en ETPT (T2 - T3)



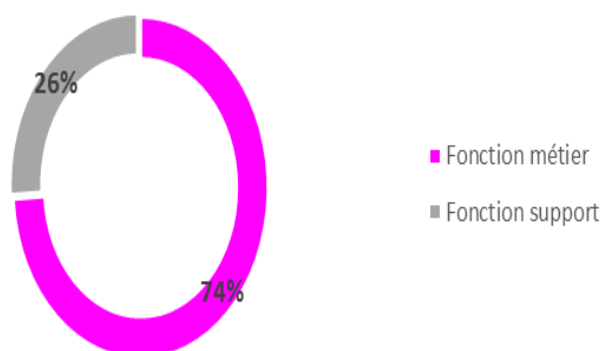
53% des agents des EPA sont des agents non titulaires.

Répartition des effectifs des EPA selon la catégorie en ETPT (T2 - T3)



41% des agents des EPA sont des agents de catégorie A.

Répartition des effectifs des EPA selon la fonction en ETPT (T2 - T3)



Trois quart des agents travaillant en EPA exercent une fonction métier.

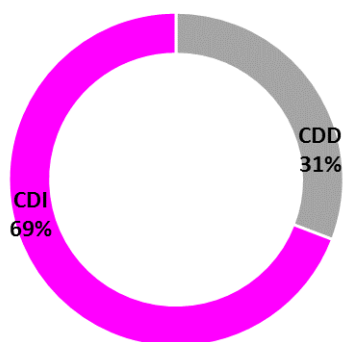
Répartition des effectifs des EPA par catégorie et par fonction en ETPT (T2 - T3)

Familles de métier	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Fonction métier	5 035	2 680	3 502	11 217
Fonction support	1 242	1 332	1 386	3 959
Total général	6 277	4 012	4 888	15 176

Répartition des effectifs des EPA par statut et par genre en ETPT (T2 - T3)

Statut	Hommes	Femmes	Total général
Agents non titulaires	3 938	4 171	8 109
Agents titulaires	3 426	3 356	6 782
Fonctionnaires détachés sur contrat	135	151	286
Total général	7 499	7 677	15 176

Répartition des agents non titulaires des EPA selon la nature du contrat (T2 - T3)



Plus de deux tiers
des agents non
titulaires des EPA
sont en CDI.

Répartition des agents non titulaires des EPA selon le genre et selon la nature du contrat en ETPT (T2 - T3)

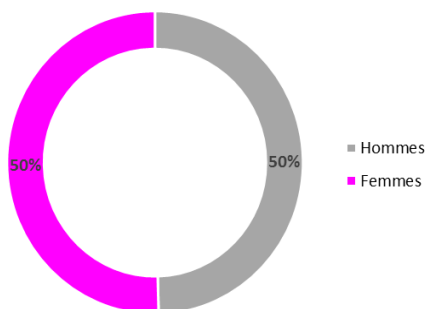
Nature du contrat	Hommes	Femmes	Total général
CDD	1 191	1 302	2 492
CDI	2 748	2 869	5 617
Total général	3 938	4 171	8 109

Répartition des agents non titulaires des EPA selon la catégorie et selon la nature du contrat en ETPT (T2 - T3)

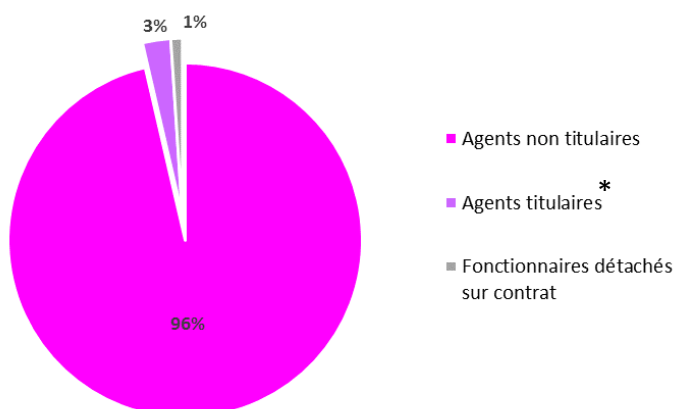
Nature du contrat	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
CDD	1 311	615	567	2 492
CDI	2 709	2 114	794	5 617
Total général	4 019	2 729	1 361	8 109

1. B. 3. PRESENTATION DES EFFECTIFS EN ACTIVITE AU SEIN DES ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (EPIC)

Répartition hommes/femmes des effectifs des EPIC en ETPT (T3)



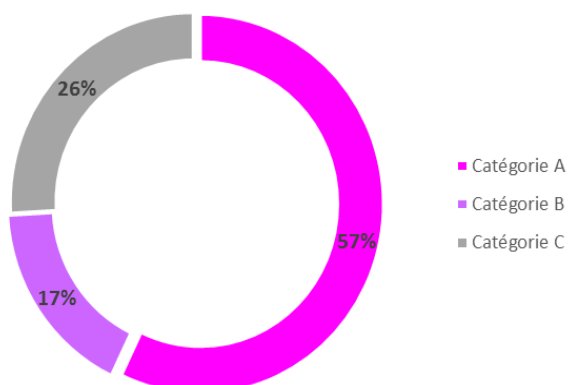
Répartition des effectifs des EPIC selon le statut en ETPT (T3)



96% des agents des EPIC sont des agents non titulaires.

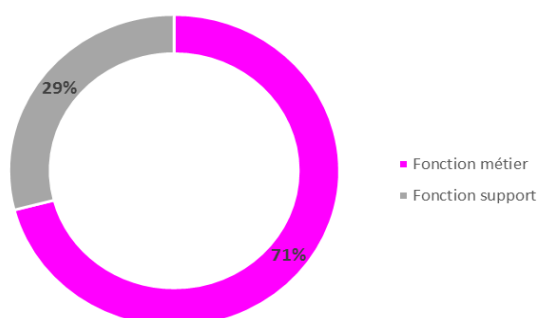
*Les agents titulaires des EPIC correspondent aux agents d'UNIVERSCIENCE dont le recrutement est autorisé par l'Article 42 loi mobilité n°2009-972.

Répartition des effectifs des EPIC selon la catégorie en ETPT (T3)



57% des agents des EPIC sont des agents de catégorie A.

Répartition des effectifs des EPIC selon la fonction en ETPT (T3)



71% des agents travaillant en EPIC exercent une fonction métier.

Répartition des effectifs des EPIC par catégorie et par fonction en ETPT (T3)

Familles de métier	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Fonction métier	1 939	471	949	3 359
Fonction support	770	339	279	1 388
Total général	2 708	810	1 229	4 747

Répartition des effectifs des EPIC par statut et par genre en ETPT (T3)

Statut	Hommes	Femmes	Total général
Agents non titulaires	2 275	2 300	4 575
Agents titulaires	52	70	122
Fonctionnaires détachés sur contrat	27	22	50
Total général	2 355	2 392	4 747

Répartition des agents non titulaires des EPIC selon le genre et selon la nature du contrat en ETPT

Nature du contrat	Hommes	Femmes	Total général
CDD	80	146	226
CDI	2 220	2 129	4 349
Total général	2 300	2 275	4 575

Répartition des agents non titulaires des EPIC selon la catégorie et selon la nature du contrat en ETPT

Nature du contrat	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
CDD	81	32	113	226
CDI	2 521	746	1 083	4 349
Total général	2 602	778	1 195	4 575

1. B. 4 ZOOM SUR LES AGENTS HORS PLAFOND ET HORS CHAMP au 31 DECEMBRE 2013

Nom de l'établissement	Emplois aidés (dont contrats d'avenir et apprentis)		Intermittents		Agents payés à la tâche (vacataires)		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Bibliothèque nationale de France	0	1	0	0	8	6	15
Bibliothèque publique d'information	1	3	3	3	55	129	194
Centre des monuments nationaux	5	1	1		6	1	14
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou	0	0	3	1	1	3	9
Centre national des arts plastiques	1	0	0	0	0	3	4
Centre national du cinéma	1	0	0	0	0	0	1
Centre national du livre	0	0	0	0	1	1	2
Comédie-Française	3	5	127	164	0	0	299
Conservatoire national supérieur d'art dramatique	0	0	5	3	3	3	14
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	1	0	215	199	3	4	422
Domaine national de Chambord	2	1	1	1	4	4	13
Ecole du Louvre	1	1	0	0	0	0	2
ENSA de Clermont-Ferrand	0	0	0	0	2	0	2
ENSA de Grenoble	2	0	0	0	0	0	2
ENSA de Lyon	2	0	0	0	1	1	4
ENSA de Marne-La Vallée	2	0	0	0	1	1	4
ENSA de Marseille-Luminy	1	0	0	0	2	1	4
ENSA de Montpellier	1				2	1	4
ENSA de Nantes	0	0	0	0	211	57	268
ENSA de Normandie	1	0	0	0	4	2	8
ENSA de Paris-Belleville	4	2	0	0	304	206	516
ENSA de Paris-Malaquais					12		12
ENSA de Strasbourg	1	0	0	0	0	1	2
ENSA de Versailles	3	0	0	0	3	2	8
ENSA de Bordeaux	1	0	0	0	6	3	10
ENSA de Lille	1	0	0	0	55	31	87
ENS d'art de Cergy	0	0	0	0	3	2	5
ENS de Limoges/Aubusson	1	0	0	0	0	0	1
ENS de Dijon	0	0	0	0	34	22	56
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs	0	0	0	0	36	21	56
EP de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées	13	37	0	0	0	0	50
EP du musée national Picasso	0	0	0	0	1	5	6
EP du parc et de la grande halle de la Villette	0	0	27	6	9	13	56
Institut national du Patrimoine	1	1	0	0	0	0	2
Musée et domaine national de Versailles	7	4	0	0	0	0	11
Musée Henner	0	0	0	0	0	1	
Sèvres - Cité de la céramique	1	2	0	0	1	9	14
Théâtre national de la Colline	3	1	11	6	1	0	22
Théâtre national de l'Odéon	0	2	15	9	0	0	26
Théâtre national de Strasbourg	0	0	11	7	2	1	20
Universcience	2	2	0	0	0	0	4
Total	61	65	420	399	769	536	2248

1. C. 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. À 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.

33 personnes ont été recrutées au sein du MCC en 2013.

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).

	2010	2011	2012	2013
taux d'emploi	3,57%	4,12%	4,49%	4,79%

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

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

	2010	2011	2012	2013
Montant de la contribution versée au FIPHFP	1 480 636 €	1 189 554 €	951 478 €	758 466 €

Evolution de la contribution FIPFFP par rapport à l'évolution du taux d'emploi



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.

1. C. 1. NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES COMPARE A L'OBJECTIF MCC

Cette politique s'est traduite en 2013 par 33 personnes recrutées au sein de notre ministère sur contrat article 27 pour un objectif de 32 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. 13 hommes et 20 femmes ont ainsi été recrutés : trois en catégorie A, sept en catégorie B et 23 en catégorie C.

Les recrutements en 2013 au MCC effectués au titre de l'article 27 :

	2010	2011	2012	2013
objectif de recrutement	23	25	28	32
recrutements réalisés	24	29	30	33

1. C. 2. LES MOYENS D'ACTION

(Plan de recrutement, suivi spécifique en comité RH, aménagement de poste, différentes étapes, FIPHFP, montants mobilisés, recours aux ESAT : Etablissements et Service d'Aide par le Travail...).

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

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

En 2013, 23 agents ont bénéficié de ce dispositif pour lequel 166 258 € 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 essentiel.

Des actions de formations organisées par le département du recrutement, de la mobilité et de la formation du service des ressources humaines sont d'ores et déjà programmées sur l'année 2013 qui s'articuleront sur deux axes : accueil et formation.

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

Pour accueillir l'agent de façon optimale, une formation de sensibilisation à la notion de handicap est proposée deux fois par semestre à l'entourage de l'agent (chef du service et collègues). Afin d'intégrer et d'accompagner les personnes en situation de handicap recrutées, un plan de formation est prévu.

Le montant des commandes publiques réalisées au MCC par recours aux établissements et services d'aides par le travail par les services centraux, les services à compétence nationale et les services déconcentrés ont été effectués comme suit :

	2010	2011	2012	2013
montant réalisé de commande publique par recours aux ESAT	40 868 €	22 602 €	109 005 €	114 594 €

1. C. 3. VENTILATION DES RECRUTEMENTS PAR CATEGORIE

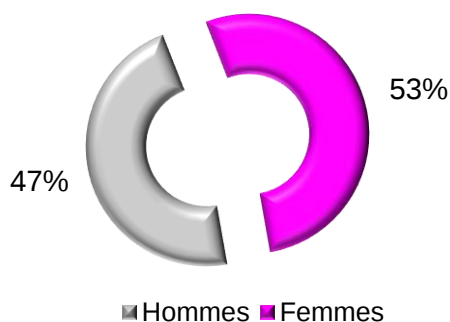
Les recrutements de travailleurs en situation de handicap au titre des années 2011 à 2013 se répartissent de la façon suivante :

Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	2011								2012								2013							
	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	2	1	6	14	25	86%	2		4	5	8	11	30	100%	2	1	2	5	9	14	33	100%
- par concours externe de droit commun					1		1	3%							0	0%							0	0%
- sur contrat article 4 et 6 de la loi 84-16 ou ouvriers d'Etat							0	0%							0	0%							0	0%
- par détachement		1				2	3	10%							0	0%							0	0%
TOTAL	0	3	2	1	7	16	29	100%	2	0	4	5	8	11	30	100%	2	1	2	5	9	14	33	100%

1. D. LA DEMOGRAPHIE (DONNEES T2)

1. D. 1. PROPORTION HOMMES/FEMMES PAR FILIERE ET CATEGORIE

Répartition hommes/femmes au 31/12/2013



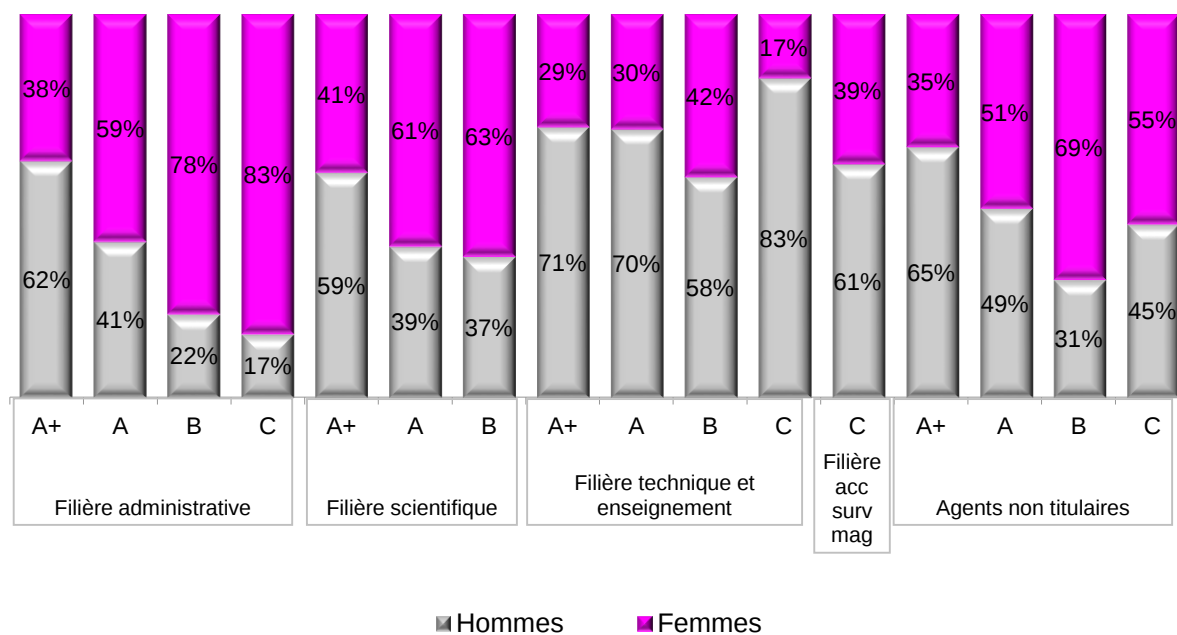
2013	Filère administrative					Filère scientifique				Filère technique et enseignement					Filère acc surv mag		Non titulaires					Total	
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	ETP	%
Hommes	55	285	141	254	735	153	605	122	880	24	784	521	339	1667	1107	1107	59	456	64	76	656	5044	47%
Femmes	34	415	504	1274	2227	108	927	210	1245	10	336	384	68	797	711	711	31	469	145	92	736	5716	53%
Total	89	700	645	1528	2962	261	1532	333	2125	34	1119	905	407	2464	1817	1817	90	925	209	168	1392	10760	100%

Sur l'ensemble du ministère, la représentation féminine et masculine est relativement équilibrée (53% de femmes et 47% d'hommes). On constate toutefois, une très forte proportion de femmes dans la filière administrative (75%) alors que dans les filières technique/enseignement et accueil/surveillance/magasinage, les hommes sont le plus représentés, soit respectivement 68% et 61%.

2013	Part de la catégorie dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Catégorie A +	4%	6%	3%
Catégorie A	40%	42%	38%
Catégorie B	19%	17%	22%
Catégorie C	36%	35%	38%
Total	100%	47%	53%

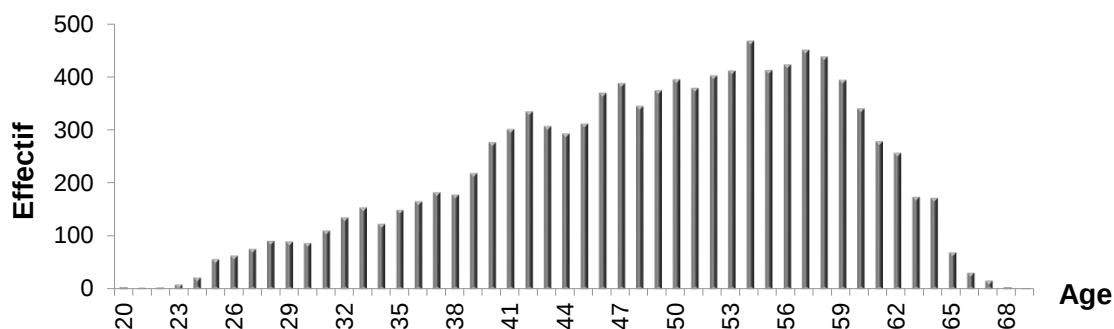
2013	Part de la filière dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Filère administrative	28%	25%	75%
Filère scientifique	20%	41%	59%
Filère technique et enseignement	23%	68%	32%
Filère acc surv mag	17%	61%	39%
Agents non titulaires	13%	47%	53%
Total	100%	47%	53%

Répartition hommes/femmes par filière et catégorie au 31/12/2013



1. D. 2. PYRAMIDE DES AGES DES EFFECTIFS ET HOMMES - FEMMES

Pyramide des âges au 31/12/2013



Pyramide des âges Hommes/Femmes au 31/12/2013



La pyramide des âges reflète la politique des recrutements passés et permet d'analyser la structure par genre et âge des effectifs. Cet exercice est 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 48,6 ans en 2013 contre 41 ans pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat. Cette moyenne est parmi la plus élevée des agents de la fonction publique.

La part des agents qui ont 60 ans ou plus représente 12% de la population du ministère. Le ministère verra ses départs à la retraite encore nombreux dans les trois à quatre prochaines années.

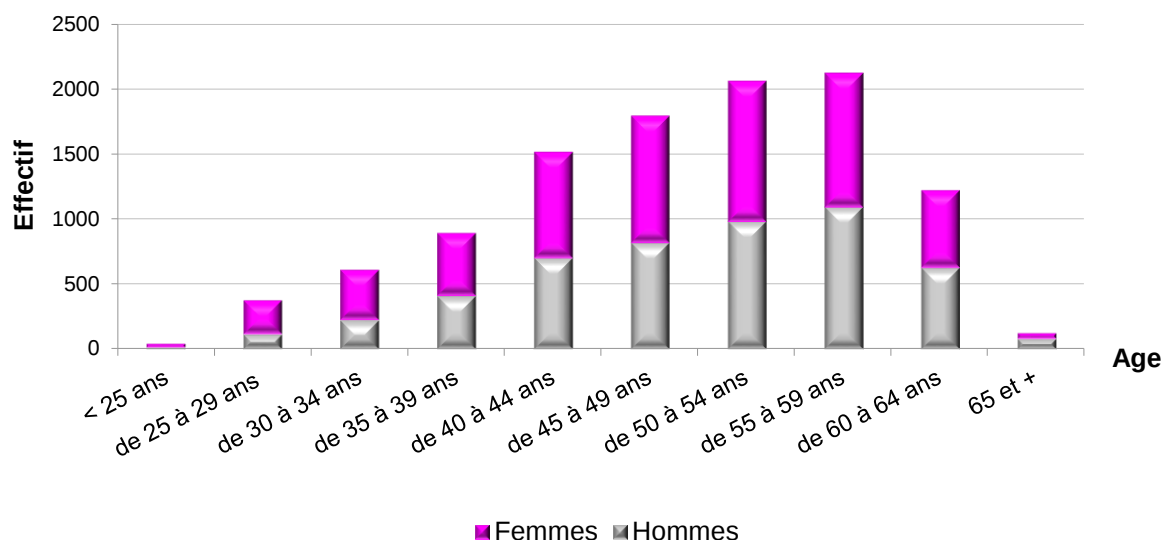
1. D. 3. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE ET PAR GENRE

Tranches d'âge	Hommes	Femmes
	%	%
< 25 ans	30%	70%
de 25 à 29 ans	30%	70%
de 30 à 34 ans	36%	64%
de 35 à 39 ans	46%	54%
de 40 à 44 ans	46%	54%
de 45 à 49 ans	45%	55%
de 50 à 54 ans	47%	53%
de 55 à 59 ans	51%	49%
de 60 à 64 ans	51%	49%
65 et +	65%	35%
Total	47%	53%

Le ministère de la culture et de la communication compte plus d'agents féminins que d'agents masculins. La proportion de femmes est de 53%, ce qui est proche du taux moyen de féminisation de l'ensemble de la fonction publique de l'Etat (52%). Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes (47,8 ans pour les femmes et 49,6 ans pour les hommes).

La proportion de femmes par tranche d'âge est plus importante jusqu'à 54 ans. Dans les tranches d'âge supérieures, les proportions s'inversent.

Répartition 2013 Hommes/Femmes par tranche d'âge



1. D. 4. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE, FILIERE ET CATEGORIE

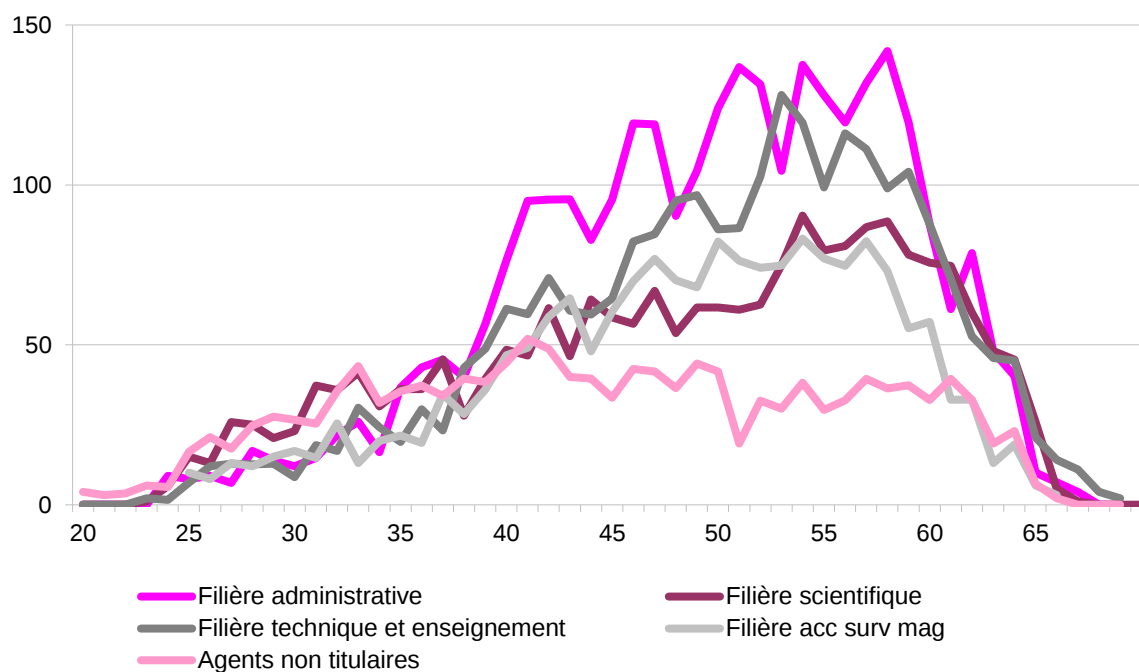
Tranches d'âge	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière acc surv mag		Agents non titulaires					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	
< 25 ans	0	3	5	1	9	0	7	0	7	0	0	4	0	4	0	0	0	5	14	3	22	41
de 25 à 29 ans	0	20	17	17	54	0	88	12	100	0	15	36	6	57	58	58	1	64	31	11	108	377
de 30 à 34 ans	0	35	22	34	91	2	148	19	168	0	35	40	23	99	90	90	2	122	24	15	163	610
de 35 à 39 ans	0	73	52	97	222	8	146	32	185	0	70	67	27	164	140	140	5	136	25	18	184	895
de 40 à 44 ans	6	99	94	246	445	16	214	38	267	0	139	129	43	312	267	267	15	157	23	29	224	1516
de 45 à 49 ans	5	104	94	325	528	21	227	50	297	0	181	160	82	423	345	345	8	131	34	26	198	1793
de 50 à 54 ans	14	116	145	360	634	42	247	61	351	0	230	198	95	523	391	391	8	100	26	28	162	2060
de 55 à 59 ans	28	140	151	322	641	75	260	79	414	11	225	193	100	529	362	362	25	106	18	26	175	2122
de 60 à 64 ans	29	103	63	121	316	89	174	41	304	9	186	77	30	302	155	155	23	99	15	10	147	1223
65 ans et +	7	7	2	5	21	9	22	1	32	14	37	1	0	52	9	9	3	5	0	1	9	122
Total	89	700	645	1528	2962	261	1532	333	2125	34	1119	905	407	2464	1817	1817	90	925	209	168	1392	10760

La proportion des agents ayant plus de 50 ans est de :

- 54,4% pour la filière administrative ;
- 51,8% pour la filière scientifique ;
- 57,1% pour la filière technique et enseignement ;
- 50,5% pour la filière accueil, surveillance et magasinage ;
- 35,4% pour les agents non titulaires.

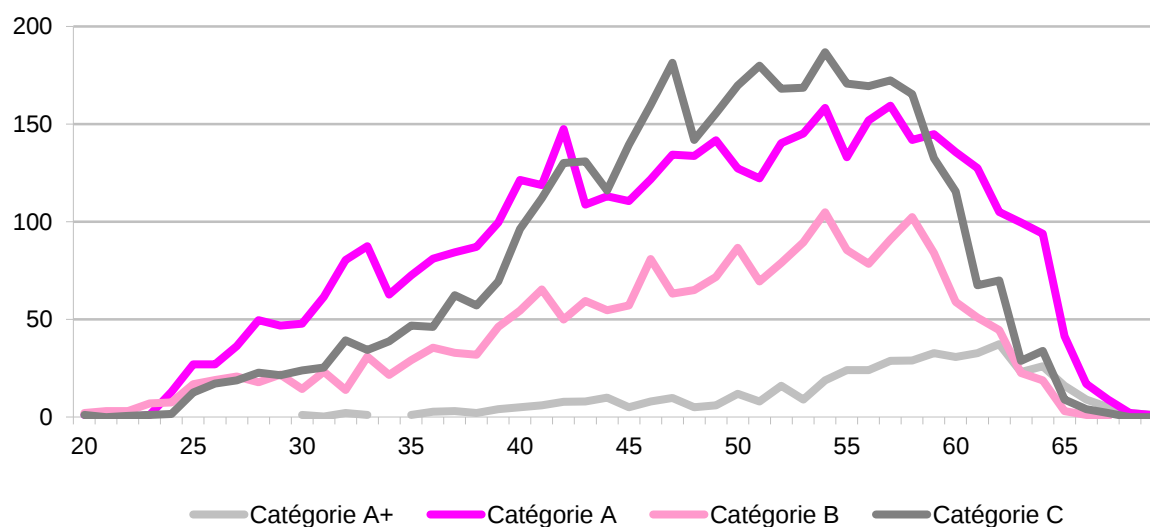
1. D. 5. COURBE DES AGES PAR FILIERE

Courbe des âges par filière au 31/12/2013



1. D. 6. COURBE DES AGES PAR CATEGORIE

Courbe des âges par catégorie au 31/12/2013



NOUVEAU

1. E. LE TEMPS DE TRAVAIL (DONNEES T2 EN PERSONNES PHYSIQUES)

La durée légale du temps de travail correspond au temps de travail pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Sa durée est fixée à 35h par semaine

Le temps plein :

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, qui correspondent à l'obligation annuelle de service d'un agent travaillant à temps plein.

Le temps partiel :

Tout agent (titulaire, fonctionnaire-stagiaire, contractuel) peut, sur sa demande, sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. L'agent non titulaire doit être en activité et être employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue.

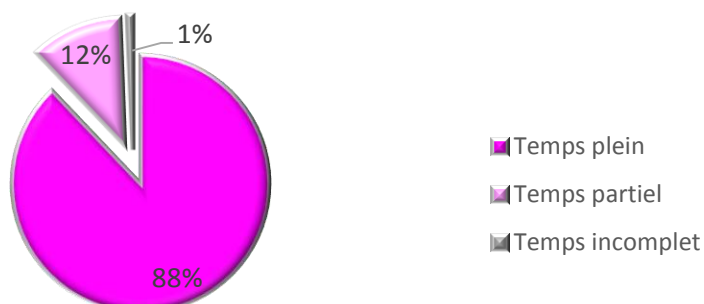
La durée d'un service à temps partiel pourra être égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le temps incomplet :

Il correspond aux emplois dont la quotité de temps de travail ne peut être, par nature, supérieure à 70% d'un temps complet. C'est la raison pour laquelle ils ne peuvent être confiés à des titulaires. Le temps incomplet ne concerne donc que des agents non titulaires.

1. E.1. REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR FILIERE ET CATEGORIE

Répartition du temps de travail au 31/12/2013



2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Agents non titulaires				
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total
Temps plein	89	668	543	1298	2598	255	1410	296	1961	34	1097	805	391	2327	1692	1692	87	782	190	124	1183
Temps partiel	0	40	125	283	448	7	154	46	207	0	31	123	19	173	156	156	4	248	20	22	294
Temps incomplet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	7	49	66
Total	89	708	668	1581	3046	262	1564	342	2168	34	1128	928	410	2500	1848	1848	92	1039	217	195	1543

12% des agents du ministère travaillent à temps partiel. C'est au sein de la filière administrative et des agents non titulaires que l'on observe la plus forte proportion d'agents bénéficiant d'un temps partiel, soit respectivement 15% et 19%. Concernant les autres filières la répartition est la suivante : 10% pour la filière scientifique, 7% pour la filière technique et enseignement et 8% pour la filière accueil, surveillance et magasinage.

2013	Total					
	A+	A	B	C	Ensemble	%
Temps plein	465	3957	1834	3505	9761	88%
Temps partiel	11	473	314	480	1278	12%
Temps incomplet	1	9	7	49	66	1%
Total	477	4439	2155	4034	11105	100%

La catégorie B détient le plus fort taux d'agents à temps partiel (15%). Pour les catégories A (11%) et C (12%) les proportions sont relativement identiques.

1. E. 2. VENTILATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR GENRE, FILIERE ET CATEGORIE

Ventilation du temps de travail par genre et filière

2013	Filière administrative			Filière scientifique			Filière technique et enseignement			Filière Acc. Surv. Mag.			Agents non titulaires			Total			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Ensemble	%
Temps plein	1891	707	2598	1102	859	1961	702	1625	2327	624	1068	1692	617	566	1183	4936	4825	9761	88%
Temps partiel	415	33	448	181	26	207	118	55	173	109	47	156	145	149	294	968	310	1278	12%
Temps incomplet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	20	66	46	20	66	1%
Total	2306	740	3046	1283	885	2168	820	1680	2500	733	1115	1848	808	735	1543	5950	5155	11105	100%

Sur l'ensemble du ministère, 9% des femmes bénéficient d'un temps partiel, contre 3% pour les hommes. Au regard des filières, c'est dans la filière administrative que les femmes ont le plus recours au temps partiel (14%). Dans cette même filière, les hommes travaillant à temps partiel représentent 7%.

Ventilation du temps de travail par genre et catégorie

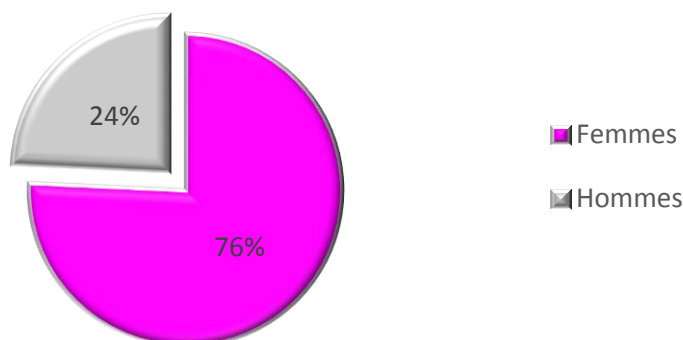
2013	A+			A			B			C			Total			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Ensemble	%
Temps plein	174	291	465	1929	2028	3957	1026	808	1834	1807	1698	3505	4936	4825	9761	88%
Temps partiel	11	0	11	295	178	473	266	48	314	396	84	480	968	310	1278	12%
Temps incomplet	1	0	1	6	3	9	6	1	7	33	16	49	46	20	66	1%
Total	186	291	477	2230	2209	4439	1298	857	2155	2236	1798	4034	5950	5155	11105	100%

Ce sont les hommes exerçant des fonctions de catégorie A qui bénéficient davantage du temps partiel (4%), tandis que pour les femmes, il s'agit de la catégorie B (12%). La répartition en catégorie C est de 10% pour les femmes et 2% pour les hommes.

1. E. 3. ZOOM SUR LE TEMPS PARTIEL

Répartition des agents bénéficiant du temps partiel, par genre, filières et catégories

Répartition du temps partiel Femmes/Hommes en 2013



Temps partiel	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Agents non titulaires					Total	
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	PP	%
Femmes	0	35	114	266	415	7	137	37	181	0	16	96	6	118	109	109	4	107	19	15	145	968	76%
Hommes	0	5	11	17	33	0	17	9	26	0	15	27	13	55	47	47	0	141	1	7	149	310	24%
Total	0	40	125	283	448	7	154	46	207	0	31	123	19	173	156	156	4	248	20	22	294	1278	100%

Le nombre de temps partiels accordés en 2013

2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Agents non titulaires					Total	
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	Nbre	%
Femmes	-	13	33	62	108	-	40	6	46	-	13	45	3	61	77	77	-	18	5	3	26	318	84%
Hommes	-	1	3	5	9	-	3	2	5	-	7	15	4	26	17	17	-	3	1	1	5	62	16%
Total	0	14	36	67	117	0	43	8	51	0	20	60	7	87	94	94	0	21	6	4	31	380	100%

Le nombre de retours à temps plein accordés en 2013

2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Agents non titulaires					Total	
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	Nbre	%
Femmes	-	13	27	86	126	-	39	10	49	-	15	30	7	52	77	77	-	8	2	-	10	314	84%
Hommes	-	2	2	3	7	-	4	2	6	-	5	15	4	24	21	21	-	1	1	-	2	60	16%
Total	0	15	29	89	133	0	43	12	55	0	20	45	11	76	98	98	0	9	3	0	12	374	100%

1. F. LES FLUX INTERNES (DONNEES T2 ET T3)

1. F. 1. LES EXAMENS PROFESSIONNELS

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

Examens professionnels organisés au titre de l'année 2013

CATEGORIE A	Postes offerts	INSCRITS			PRESENTS			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Attaché d'administration principalat	10	23	32	55	17	26	43	5	5	10
Chargé d'études documentaires principalat	12	13	47	60	12	41	53	2	10	12
Ingénieur de recherche hors classe	3	9	4	13	9	4	13	2	1	3
TOTAUX CATEGORIE A	25	45	83	128	38	71	109	9	16	25
CATEGORIE B	Postes offerts	INSCRITS			PRESENTS			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	6	7	19	26	5	12	17	2	4	6
Secrétaire administratif de classe supérieure	13	19	88	107	14	59	73	3	10	13
Secrétaire de documentation classe exceptionnelle	4	7	43	50	7	32	39	0	4	4
Technicien de recherche classe exceptionnelle	4	13	7	20	12	5	17	2	2	4
Technicien des services culturels des Bâtiments de France classe excep.	7	18	7	25	12	3	15	4	3	7
Technicien des services culturels de classe supérieure	23	61	67	128	15	47	62	15	8	23
TOTAUX CATEGORIE B	57	125	231	356	65	158	223	26	31	57
CATEGORIE C	Postes offerts	INSCRITS			PRESENTS			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Adjoint technique d'accueil, surveillance et magasinage 1ère classe	21	27	23	50	16	16	32	9	12	21
Adjoint administratif 1ère classe	5	3	9	12	3	4	7	2	3	5
TOTAUX CATEGORIE C	26	30	32	62	19	20	39	11	15	26
TOTAUX EXAMENS PROFESSIONNELS 2013	108	200	346	546	122	249	371	46	62	108

NOUVEAU

Les agents titularisés à l'issue d'un concours ou examen professionnel en 2013

Titularisations 2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Total	
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	Nbre	%
Femmes	0	10	21	7	38	0	35	0	35	0	10	10	0	20	38	38	131	59%
Hommes	0	10	4	4	18	0	8	0	8	0	20	2	4	26	38	38	90	41%
Total	0	20	25	11	56	0	43	0	43	0	30	12	4	46	76	76	221	100%

1. F. 2. LA MOBILITE INTERNE (DONNEES T2 ET T3)

Un espace Mobilité a été créé en 2009 dans le cadre de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique du 03 août 2009. A l'occasion de la restructuration de l'administration centrale en janvier 2010, l'existence de cette entité a été confirmée avec la création d'un pôle spécifique au sein du département du recrutement, de la mobilité et de la formation qui relève lui-même du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère.

Constitué de 5 agents, 4 conseillers mobilité dont le responsable du pôle et un agent chargé des emplois et des compétences, le pôle Mobilité et valorisation des compétences reçoit des agents titulaires de tous corps et des agents non titulaires (CDD ou CDI), provenant de toutes les entités du ministère (administration centrale, directions régionales des affaires culturelles (DRAC), SCN ou établissements publics) relevant du titre 2 et parfois du titre 3 du budget du ministère. Il a pour missions générales et permanentes :

- d'offrir une aide à l'exploration par les agents de leur parcours professionnel afin de dégager des pistes d'orientation, 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 ;
- l'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 recruteurs ;
- de coordonner et conduire le recrutement des personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi, ainsi que de suivre leur insertion professionnelle dans les services.

La montée en charge de l'espace mobilité a suivi le développement de son écho parmi les agents désireux de connaître une mutation ou un changement d'affectation mais s'est faite également en raison de la sollicitation plus grande à l'occasion d'événements de réorganisation tels que le transfert à Marseille des activités du Musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MuCEM).

Les conseillers mobilité - carrière sont des spécialistes de l'accompagnement individuel. Ils participent à l'élaboration de parcours professionnels et à la gestion des.

Activité générale

	2010	2011	2012	2013
Nombre d'agents bénéficiant de l'action de l'équipe mobilité	346	531	621	765
Nombre d'entretiens réalisés	578	597	527	686
Nombre d'avis de vacances publiés sur la BIEP	1988	1876	2850	2497

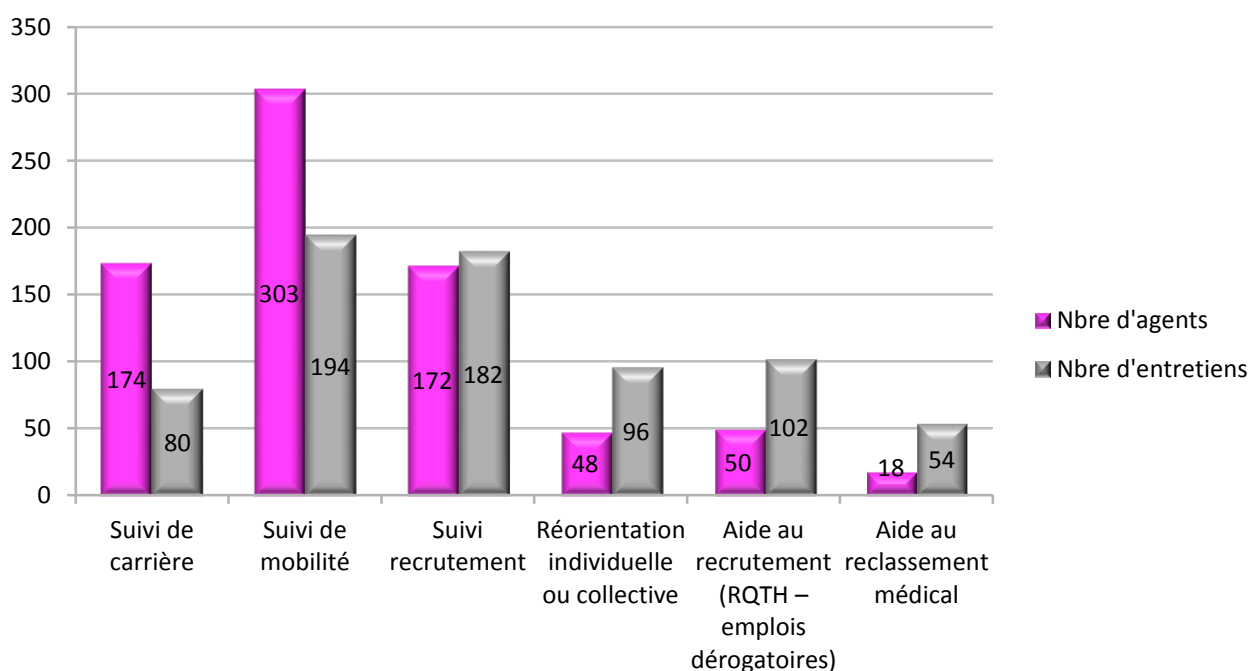
Le recrutement et les affectations

	2010	2011	2012	2013
Recrutement CDAPH (art. 27)	23	26	30	33
Recrutement emplois réservés (Code de la Défense)			8	5
Propositions d'affectations post concours			222	200

Les suivis individuels

2013	Nbre d'agents	Nbre d'entretiens
Suivi de carrière	174	80
Suivi de mobilité	303	194
Suivi recrutement	172	182
Réorientation individuelle ou collective	48	96
Aide au recrutement (RQTH – emplois dérogatoires)	50	102
Aide au reclassement médical	18	54
Total	765	686

Le graphique ci-après établit une typologie des événements qui mettent les agents en contact avec le pôle Mobilité :



Le suivi individuel – Bilan 2013

Evénements qui mettent les agents en contact avec le pôle Mobilité :

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

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

Les actions singulières menées durant l'année 2013

- Le recrutement des agents reconnus travailleurs handicapés et celui sur emplois réservés poursuit une pente ascendante depuis sa prise en charge par le pôle Mobilité. La recherche d'une diversification des profils et des recrutements est aussi à relever.
- Le département du recrutement, de la mobilité et de la formation a mis en place un accompagnement particulier des attachés sortis des Instituts Régionaux d'Administration (IRA) en vue de leur meilleure insertion dans leur cadre professionnel. Cet accompagnement appelé Mentorat a été réalisé durant l'année 2013 grâce au concours de pairs chevronnés, au bénéfice de 10 attachés.

1. F. 3. LES PROMOTIONS DE GRADE ET DE CORPS (DONNEES T2 ET T3)

Promotions de corps 2011-2013	2011					2012					2013				
	Examens pro. et tour extérieur		Concours		Totaux	Examens pro. et tour extérieur		Concours		Totaux	Examens pro. et tour extérieur		Concours		Totaux
	H	F	H	F		H	F	H	F		H	F	H	F	
Au sein de la catégorie A	15	12	2	2	31	7	13	4	3	27	12	14	4	5	35
Filière administrative	1		1		2		1	4	3	8	1	0	2	2	5
Filière scientifique	14	12	1	2	29	7	12			19	11	14	2	3	30
Filière ouvrière et technique					0		0			0		0			0
Enseignants					0					0					0
Donnant accès à la catégorie A (promotions d'agents de catégorie B)	9	10	4	7	30	11	10	27	12	60	10	27	12	4	53
Filière administrative	3	7	3	5	18	3	3			6	1	4			5
Filière scientifique	1		1	2	4	8	4	21	11	44	8	20	0	0	28
Filière ouvrière et technique	5	3			8		3	6	1	10	1	3	12	4	20
Donnant accès à la catégorie A (promotions d'agents de catégorie C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière administrative					0					0					0
Filière scientifique					0					0					0
Filière ouvrière et technique					0					0					0
Enseignants					0					0					0
Donnant accès à la catégorie B (promotions d'agents de catégorie C)	17	22	3	9	51	22	15	1	14	52	13	32	1	5	51
Filière administrative	2	10	3	7	22	2	6	1	14	23	1	24	0	0	25
Filière scientifique	1	2		2	5	4	6			10	2	6	1	5	14
Filière ouvrière et technique	14	10			24	16	3			19	10	2			12
Au sein de la catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière administrative					0					0					0
Filière scientifique					0					0					0
Filière ouvrière et technique					0					0					0
Filière accueil et surveillance					0					0					0
TOTAL	41	44	9	18	112	40	38	32	29	139	35	73	17	14	139

Promotions de grades 2013													
CORPS	Taux promus/ promouvables	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus au grade supérieur								
		H	F	Total	Par examen pro			Après CAP			TOTAL		
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	12,5%	747	575	1322	8	17	25	72	72	144	74	91	165
Administrateur civil	-	0	0	0	0	0	0	2	1	3	2	1	3
Promotions au généralat	-	0	0	0		0	0	1	2	3	1	2	3
Promotions en hors classe	27,3%	8	3	11		0	0	2	1	3	2	1	3
Inspecteur de la création et des enseignements artistiques	20%	27	27	54	0	0	0	6	9	15	0	11	11
Promotion au grade de ICCEAC général	33%	7	5	12			0	1	2	3	0	4	4
Promotion en 1ère classe	29%	20	22	42			0	5	7	12	5	7	12
Attaché d'administration	26%	46	66	112	4	6	10	4	15	19	8	21	29
Promotion au grade d'attaché Hors classe								3	11	14	3	11	14
Promotion au grade de principal	13%	46	66	112	4	6	10	1	4	5	5	10	15
Conservateur du patrimoine	13%	73	92	165	0	0	0	9	12	21	9	12	21
Promotions au grade de "en chef"	13%	73	92	165			0	9	12	21	9	12	21
Architecte urbaniste de l'Etat	22%	25	20	45	0	0	0	7	3	10	7	3	10
Promotions au grade de "en chef"	22%	25	20	45			0	7	3	10	7	3	10
Chargé d'études documentaires	10%	79	155	234	2	10	12	4	7	11	6	17	23
Promo. au grade de principal de 1ère cl.	27%	8	14	22			0	3	3	6	3	3	6
Promo. au grade de principal de 2è cl.	8%	71	141	212	2	10	12	1	4	5	3	14	17
Ingénieur de recherche	9%	37	19	56	2	1	3	1	1	2	3	2	5
Promotion en hors classe	8%	26	14	40	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Promotion en 1ère classe	13%	11	5	16			0	1	1	2	1	1	2
Ingénieurs d'études	10%	40	77	117	0	0	0	5	7	12	5	7	12
Promotion en hors classe	18%	5	12	17			0	2	1	3	2	1	3
Promotion en 1ère classe	9%	35	65	100			0	3	6	9	3	6	9
Ingénieur des services culturels et du patrimoine	9%	28	16	44	0	0	0	3	1	4	3	1	4
Promotion en classe supérieure	9%	28	16	44	0	0	0	3	1	4	3	1	4
Professeur des écoles d'architecture	6%	65	17	82	0	0	0	3	2	5	3	2	5
Promotion en classe exceptionnelle	5%	16	6	22			0	0	1	1	0	1	1
Promotion en 1ère classe	7%	49	11	60			0	3	1	4	3	1	4
Maîtres assistants des écoles d'architecture	10%	306	82	388	0	0	0	26	13	39	26	13	39
Promotion en classe exceptionnelle	10%	130	38	168			0	10	6	16	10	6	16
Promotion en 1ère classe	10%	176	44	220			0	16	7	23	16	7	23
Professeur des écoles nationales d'art	12%	21	4	25	0	0	0	2	1	3	2	1	3
Promotion en 1ère classe	12%	21	4	25			0	2	1	3	2	1	3
Catégorie B	9,9%	563	958	1521	34	39	73	37	41	78	71	80	151
Secrétaire administratif	12%	97	330	427	5	13	18	12	21	33	17	34	51
Promotion en classe exceptionnelle	13%	32	120	152	2	4	6	3	10	13	5	14	19
Promotion en classe supérieure	12%	65	210	275	3	9	12	9	11	20	12	20	32
Technicien de recherche	16%	19	36	55	2	3	5	2	2	4	4	5	9
Promotion en classe exceptionnelle	23%	10	20	30	2	3	5	0	2	2	2	5	7
Promotion en classe supérieure	8%	9	16	25			0	2	0	2	2	0	2
Secrétaire de documentation	4%	74	193	267	0	4	4	3	5	8	3	9	12
Promotion en classe exceptionnelle	4%	41	129	170	0	4	4	1	2	3	1	6	7
Promotion en classe supérieure	5%	33	64	97			0	2	3	5	2	3	5
Technicien des services culturels	10%	230	262	492	19	12	31	9	7	16	28	19	47
Promotion en classe exceptionnelle	11%	54	45	99	4	3	7	2	2	4	6	5	11
Promotion en classe supérieure	9%	176	217	393	15	9	24	7	5	12	22	14	36
Technicien d'art	11%	143	137	280	8	7	15	11	6	17	19	13	32
Promotion en classe exceptionnelle	12%	76	59	135	4	4	8	6	2	8	10	6	16
Promotion en classe supérieure	11%	67	78	145	4	3	7	5	4	9	9	7	16
Catégorie C	15,6%	946	1024	1970	17	14	31	150	126	276	167	140	307
Adjoint administratif	13%	284	661	945	2	4	6	44	77	121	46	81	127
Promotion au grade de principal de 1ère classe	15%	80	224	304			0	8	38	46	8	38	46
Promotion au grade de principal de 2è classe	12%	173	344	517			0	33	31	64	33	31	64
Promotion au grade de de 1ère classe	14%	31	93	124	2	4	6	3	8	11	5	12	17
Adj. techn. d'accueil, de surveill. et de	19%	436	327	763	15	10	25	72	45	117	87	55	142
Promotion au grade de principal de 1ère classe	18%	100	58	158			0	20	8	28	20	8	28
Promotion au grade de principal de 2è classe	15%	128	112	318			0	28	21	49	28	21	49
Promotion en 1ère classe	18%	208	157	365	15	10	25	24	16	40	39	26	65
Adjoint technique	15%	226	36	262	0	0	0	34	4	38	34	4	38
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 1è	15%	141	30	171			0	22	4	26	22	4	26
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 2è	16%	55	3	58			0	9		9	9	0	9
Promotion au grade d'adjoint technique de 1ère	9%	30	3	33			0	3		3	3	0	3
Toutes catégories	13%	2256	2557	4813	59	70	129	259	239	498	312	311	623

D'une manière générale, il est constaté une diminution de l'assiette des promouvables pour le corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage (AASM), entre 2012 et 2013, impliquant ainsi la baisse du nombre de promus, soit une perte de 27 postes :

- 76 postes en 2012 contre 65 postes en 2013, pour le grade des AASM de 1^{ère} classe entre 2012 et 2013 ;
- 60 postes en 2012 contre 49 postes en 2013, pour le grade des AASM Principal 2^{ème} classe ;
- 33 postes en 2012 contre 28 postes en 2013, pour le grade des AASM de Principal 1^{ère} classe.

Il est à noter que l'arrêté du 8 décembre 2011 fixant les taux de promotion des corps du ministère de la culture et de la communication, pour les années 2012, 2013 et 2014, prévoyait une baisse du taux de promotion de 22 à 20 %.

1. G. PILOTAGE DU SCHEMA D'EMPLOIS (DONNEES T2)

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

Chaque ministère est ainsi tenu par un schéma d'emplois annuel contribuant à cette réduction. Celui-ci retrace les flux entrants et les flux sortants de personnels, dont le solde représente en cible le nombre d'emplois à supprimer au cours de l'année. Ce schéma qui sous-tend le calibrage des crédits de personnel et du plafond d'emplois doit être respecté et en cas de baisse des flux sortants, les flux entrants doivent impérativement être ajustés en conséquence.

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

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

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

Les entrées par concours renvoient aux lauréats ayant intégré le ministère en année N suite à des concours organisés en année N, mais également en année (N-1). Les entrées par concours regroupent également les emplois réservés.

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

Les sorties peuvent être définitives ou provisoires selon le motif.

Les sorties définitives concernent les départs à la retraite, les décès, les fins de contrat pour les agents contractuels et un ensemble d'autres motifs, tels que les démissions, les licenciements, l'absence de renouvellement de détachement et la réintégration dans l'administration d'origine, les révocations et les radiations de corps.

Les motifs de sorties provisoires, ou situations interruptives, sont le congé de longue durée ou grave maladie, la mise en disponibilité, le détachement hors du ministère, le congé parental et la mutation (affectation au musée du Louvre, à la Bibliothèque Nationale de France ou au ministère de l'Education nationale pour les personnels de la filière bibliothèques).

1. G. 1. LES ENTREES EXTERNES

	Par voie de concours			Par détachement			Par contrat			Total des entrées externes (en ETP)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
FILIERE ADMINISTRATIVE	19	37	60	52	57	80	0	0	16	71	94	156
	11%	18%	34%	61%	57%	55%	0%	0%	8%	16%	19%	30%
<i>Personnels de catégorie A+</i>			-			5				-	-	5
<i>Personnels de catégorie A</i>	9	24	17	22	24	21	-	-	2	31	48	40
<i>Personnels de catégorie B</i>	10	13	21	14	13	26	-	-	7	24	26	54
<i>Personnels de catégorie C</i>	-	-	22	16	20	28	-	-	7	16	20	57
FILIERE SCIENTIFIQUE	52	63	63	18	11	37	0	0	2	70	74	102
	30%	30%	36%	21%	11%	25%	0%	0%	1%	15%	15%	19%
<i>Personnels de catégorie A+</i>			-			4			1	-	-	5
<i>Personnels de catégorie A</i>	46	50	51	15	10	30	-	-	1	61	60	82
<i>Personnels de catégorie B</i>	6	13	12	3	1	3	-	-	-	9	14	15
<i>Personnels de catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	63	65	18	10	20	8	60	47	86	133	132	112
	36%	31%	10%	12%	20%	5%	30%	25%	42%	29%	27%	21%
<i>Personnels de catégorie A+</i>			-							-	-	-
<i>Personnels de catégorie A</i>	44	65	18	2	3	4	60	42	83	106	110	105
<i>Personnels de catégorie B</i>	17	-	-	5	16	3	-	5	-	22	21	3
<i>Personnels de catégorie C</i>	2	-	-	3	1	1	-	-	3	5	1	4
FILIERE SURVEILLANCE	39	42	36	5	11	20	0	0	11	44	53	67
	23%	20%	20%	6%	11%	14%	0%	0%	5%	10%	11%	13%
<i>Personnels de catégorie C</i>	39	42	36	5	11	20	-	-	11	44	53	67
CONTRACTUELS	-	-	0	-	1	1	140	143	88	140	144	89
	0%	0%	0%	0%	1%	1%	70%	75%	43%	31%	29%	17%
TOTAL (en ETP)	173	207	177	85	100	146	200	190	203	458	497	526
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

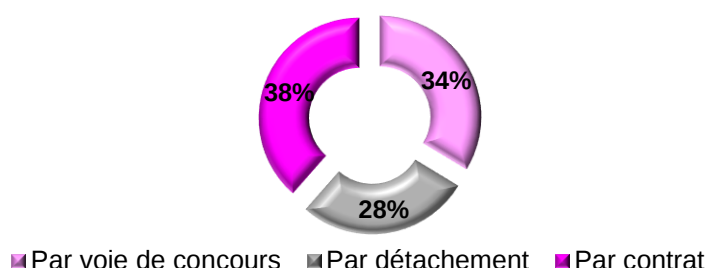
La progression du nombre total d'entrées externes est constante depuis 2011. La voie principale de recrutement externe est le recrutement par contrat (38 % des entrées externes).

En 2013, 42 % des entrées par contrat concernent la filière technique et enseignement, et plus particulièrement le corps des maîtres assistants associés (MAAS), en lien avec la sanctuarisation de la filière enseignement. En déduisant le nombre de contrats MAAS du volume total, soit un solde de 120 contrats en 2013, la voie principale devient le concours avec 177 entrées, conformément à la volonté politique du ministère.

En 2013, la filière technique et enseignement n'a représenté que 10 % des entrées totales par concours. Ce pourcentage est en diminution, car le ministère n'a pas organisé de concours de professeur et maître assistant en école d'architecture en 2013. Mais, un concours a été ouvert en 2014.

La proportion des entrées par détachement est en constante progression depuis 2011. Les détachements concernant majoritairement la filière administrative. Les entrées externes ont concerné principalement la filière administrative (30 %) et la filière technique et enseignement (21 %).

Répartition des entrées externes par motif



1. G. 2. LES RETOURS DE SITUATION INTERRUPTIVE

	Congés de longue durée			Disponibilité, détachement sortant			Congés parental			Mutation depuis les opérateurs			Total des retours de situation interruptive (en ETP)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
FILIERE ADMINISTRATIVE	6 21%	12 32%	13 43%	22 34%	45 33%	50 44%	9 53%	15 19%	5 23%	5 14%	7 28%	8 29%	42 29%	79 35%	76 39%
Personnels de catégorie A+						4							-	-	4
Personnels de catégorie A	1	1		9	22	20	1	3	2	2	1	1	13	27	23
Personnels de catégorie B	1	3	1	4	7	5	3	2	1	-	1	2	8	13	9
Personnels de catégorie C	4	8	12	9	16	21	5	10	2	3	5	5	21	39	40
FILIERE SCIENTIFIQUE	4 14%	3 8%	4 13%	19 30%	38 28%	27 24%	1 6%	2 7%	1 5%	17 49%	7 28%	6 21%	41 28%	50 22%	38 20%
Personnels de catégorie A+						4						2	-	-	6
Personnels de catégorie A	4	2	2	15	37	21	-	2	1	16	6	4	35	47	28
Personnels de catégorie B	-	1	2	4	1	2	1	-		1	1		6	3	4
Personnels de catégorie C	-	-		-	-		-	-		-	-		-	-	1
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	1 4%	5 14%	2 7%	9 14%	20 15%	16 14%	4 24%	4 15%	6 27%	4 11%	5 20%	7 25%	18 13%	34 15%	31 16%
Personnels de catégorie A+													-	-	-
Personnels de catégorie A	-	-		7	9	3	-	1	1	1	4		8	14	4
Personnels de catégorie B	-	2	1	1	7	9	3	3	5	3	1	7	7	13	22
Personnels de catégorie C	1	3	1	1	4	4	1	-		-	-		3	7	5
FILIERE SURVEILLANCE	6 21%	17 46%	11 37%	14 22%	29 21%	17 15%	3 18%	3 11%	10 45%	9 26%	6 24%	7 25%	32 22%	55 24%	45 23%
Personnels de catégorie C	6	17	11	14	29	17	3	3	10	9	6	7	32	55	45
CONTRACTUELS	11 39%	- 0%	- 0%	- 0%	5 4%	3 3%	- 0%	3 11%	1 5%	- 0%	- 0%	- 0%	11 8%	8 4%	4 2%
TOTAL (en ETP)	28 100%	37 100%	30 100%	64 100%	137 100%	113 100%	17 100%	27 100%	22 100%	35 100%	25 100%	28 100%	144 100%	226 100%	193 100%

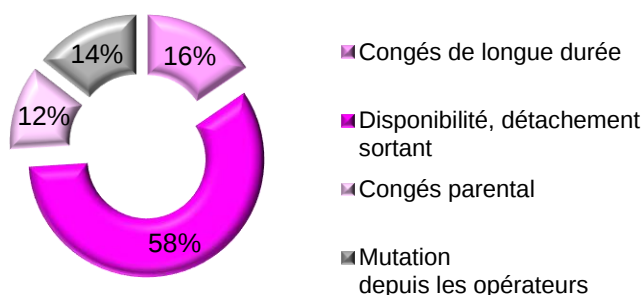
Le volume total de retours de situation interruptive est en légère augmentation sur la période 2011 - 2013.

Les retours de situation interruptive se font majoritairement suite à une mise en disponibilité ou un détachement sortant (58 %). Ce motif de retour concerne principalement la filière administrative (44 %) et la filière scientifique (24 %). Le nombre de personnes concernées par une mise en disponibilité ou un détachement a augmenté entre 2011 et 2013.

Le nombre de retours de congés de longue durée est stable sur la période, il représente 16 % du volume total des retours de situation interruptive de 76 %, en 2013.

La part des mutations des opérateurs (titre 3) vers le ministère (titre2) dans le volume total des retours de situation interruptive était de 24 % en 2011, elle a diminué à 14 % en 2013. Cette situation est due aux schémas d'emplois négatifs sur ces trois années.

Répartition des retours de situation interruptive par motif



1. G. 3. LES SORTIES DEFINITIVES DES EFFECTIFS

	Retraite			Décès			Fin de contrat			Autres motifs (*)			Total des sorties définitives (en ETP)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
FILIERE ADMINISTRATIVE	101	81	97	4	6	2	0	0	3	25	52	27	130	139	129
	28%	22%	27%	19%	21%	10%	0%	0%	3%	51%	42%	36%	26%	24%	23%
<i>Personnels de catégorie A+</i>															
<i>Personnels de catégorie A</i>	29	35	29	2	1		-	-	-	11	27	10	42	63	39
<i>Personnels de catégorie B</i>	19	15	23	1	1		-	-	2	5	11	2	25	27	27
<i>Personnels de catégorie C</i>	53	31	45	1	4	2	-	-	1	9	14	15	63	49	63
FILIERE SCIENTIFIQUE	75	83	111	4	4	4	0	0	0	5	20	10	84	107	125
	20%	23%	31%	19%	14%	20%	0%	0%	0%	10%	16%	13%	17%	18%	22%
<i>Personnels de catégorie A+</i>															
<i>Personnels de catégorie A</i>	66	72	93	3	2	4	-	-		4	14	8	73	88	105
<i>Personnels de catégorie B</i>	9	11	18	1	2		-	-		1	6	2	11	19	20
<i>Personnels de catégorie C</i>													-	-	
<i>Personnels de catégorie C</i>	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	119	125	91	4	3	4	35	41	85	1	12	5	159	181	185
	32%	34%	25%	19%	10%	20%	50%	62%	79%	2%	10%	7%	31%	31%	33%
<i>Personnels de catégorie A+</i>															
<i>Personnels de catégorie A</i>	74	76	47	1	1	1	35	39	84	-	4	2	110	120	134
<i>Personnels de catégorie B</i>	26	32	28	1	-	1	-	2	1	-	4	1	27	38	31
<i>Personnels de catégorie C</i>	19	17	16	2	2	2	-	-	-	1	4	2	22	23	20
FILIERE SURVEILLANCE	43	42	43	7	12	6	0	0	0	7	16	11	57	70	60
	12%	12%	12%	33%	44%	30%	0%	0%	0%	14%	13%	15%	15%	15%	11%
<i>Personnels de catégorie C</i>	43	42	43	7	12	6	-	-		7	16	11	57	70	60
CONTRACTUELS	29	32	19	2	4	4	35	25	20	11	25	22	77	86	65
	8%	10%	5%	10%	15%	20%	47%	38%	19%	22%	20%	29%	14%	14%	12%
TOTAL (en ETP)	367	363	361	21	29	20	70	66	108	49	125	75	507	583	564
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(*) Détail ci-dessous

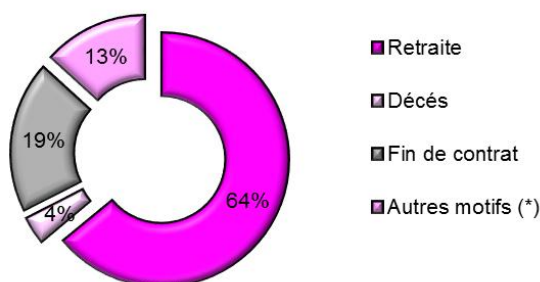
Le nombre de sorties définitives a augmenté de 11 % entre 2011 et 2013.

Les sorties définitives des effectifs du ministère sont essentiellement dues à des départs en retraite (64 %), dont le nombre a augmenté de façon importante dans la filière scientifique (plus 48 % entre 2011 et 2013). Néanmoins, avant 2013, le vieillissement de la population concernait essentiellement la filière technique et enseignement.

La part des sorties pour fin de contrat, dans le volume total des sorties définitives, augmente légèrement entre 2011 et 2013, pour passer de 14 % à 19 %. Cependant, le nombre de fins de contrat dans la filière technique et enseignement a plus que doublé entre 2011 et 2013. Cela est dû à un nombre important de renouvellements de contrats de maîtres assistants associés. Cependant, le nombre de fins de contrat concernant les autres agents contractuels est en diminution.

La filière technique et enseignement reste la filière ayant le plus contribué aux sorties définitives sur la période 2011-2013 (environ 30%).

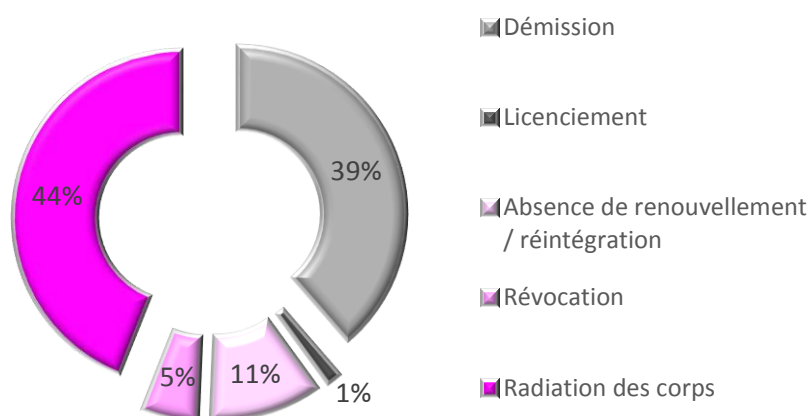
Répartition des sorties définitives par motif



Les sorties définitives des effectifs pour autres motifs

	Démission			Licenciement			Absence de renouvellement / réintégration			Révocation			Radiation des corps			Total des sorties définitives pour autres motifs (en ETP)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
FILIERE ADMINISTRATIVE	2			0			4			1			20			25	52	27
	7%			0%			50%			25%			61%			51%	42%	36%
Personnels de catégorie A+																		-
Personnels de catégorie A												1			9	11	27	10
Personnels de catégorie B			1												1	5	11	2
Personnels de catégorie C			1						4						10	9	14	15
FILIERE SCIENTIFIQUE	2			0			0			-			8			5	20	10
	7%			0%			0%			0%			24%			10%	16%	13%
Personnels de catégorie A+																		-
Personnels de catégorie A															8	4	14	8
Personnels de catégorie B			2													1	6	2
Personnels de catégorie C																		-
Personnels de catégorie C																-	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	1			0			2			1			1			1	12	5
	3%			0%			25%			25%			3%			2%	10%	7%
Personnels de catégorie A+																		-
Personnels de catégorie A									2							-	4	2
Personnels de catégorie B															1	-	4	1
Personnels de catégorie C			1									1				1	4	2
FILIERE SURVEILLANCE	3			1			2			2			3			7	16	11
	10%			100%			25%			50%			9%			14%	13%	15%
Personnels de catégorie C			3			1			2			2			3	7	16	11
CONTRACTUELS	21			0			0			-			1			11	25	22
	72%			0%			0%			0%			3%			22%	20%	29%
TOTAL (en ETP)			29			1			8			4			33	49	125	75
			100%			100%			100%			100%			100%	100%	100%	100%

Les sorties définitives pour autres motifs



1. G. 4. LES SITUATIONS INTERRUPTIVES

	Congés de longue durée			Disponibilité, détachement sortant			Congés parental			Mutation vers les opérateurs			Total des situations interruptives (en ETP)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
FILIERE ADMINISTRATIVE	11	9	6	46	66	73,8	7	7	3	0	4	1	64	86	83,8
	30%	23%	24%	36%	45%	48%	24%	29%	18%	0%	17%	7%	30%	37%	36%
Personnels de catégorie A+															
Personnels de catégorie A	1			23	32	28	1	1	1		2		25	35	29
Personnels de catégorie B	2	3	2	8	8	10	1	2	2				11	13	14
Personnels de catégorie C	8	6	4	15	26	36	5	4			2	1	28	38	41
FILIERE SCIENTIFIQUE	7	4	3	33	28	35,8	1	5	2	18	10	8	59	47	48,8
	19%	10%	12%	26%	19%	23%	3%	21%	12%	78%	43%	58%	27%	20%	21%
Personnels de catégorie A+															
Personnels de catégorie A	6	3	1	26	24	35	1	5	2	16	10	8	49	42	46
Personnels de catégorie B	1	1	2	7	4	1				2			10	5	3
Personnels de catégorie C															
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	4	7	3	24	18	28,7	10	2	6	2	5	3	40	32	40,7
	11%	18%	12%	19%	12%	19%	34%	8%	35%	9%	22%	22%	19%	14%	17%
Personnels de catégorie A+															
Personnels de catégorie A		1		10	5	9	2	1	1				12	7	10
Personnels de catégorie B	2	2	1	9	7	16	8	1	5	2	3	2	21	13	24
Personnels de catégorie C	2	4	2	5	6	4					2	1	7	12	7
FILIERE SURVEILLANCE	14	20	13	16	21	12	9	6	4	3	4	1,9	42	51	30,9
	38%	50%	52%	13%	14%	8%	31%	25%	24%	13%	17%	14%	19%	22%	13%
Personnels de catégorie C	14	20	13	16	21	12	9	6	4	3	4	2	42	51	31
CONTRACTUELS	1	0	0	8	13	4	2	4	2	0	0	0	11	17	6
	3%	0%	0%	6%	9%	3%	7%	17%	12%	0%	0%	0%	5%	7%	3%
TOTAL (en ETP)	37	40	25	127	146	154	29	24	17	23	23	14	216	233	210
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

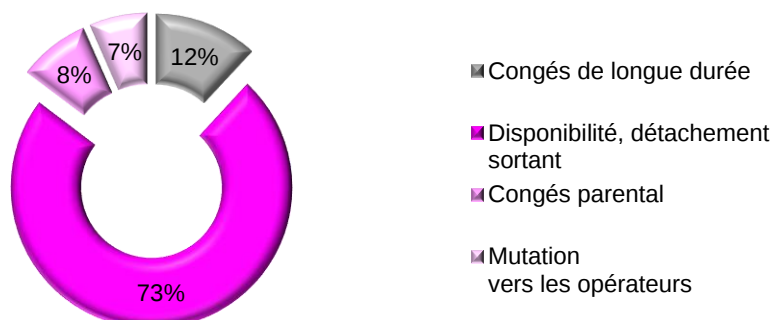
Le nombre total des sorties interruptives est stable entre 2011 et 2013.

Les principaux motifs générateurs des sorties interruptives sont la disponibilité et le détachement sortant (73 % du total). Cette proportion augmente considérablement sur la période 2011-2013, passant de 59 % à 73 %. Il concerne principalement la filière administrative (48 % des cas).

Après avoir augmenté en 2012 et représenté 17 % des situations interruptives totales, les sorties pour congés de longue durée sont en diminution de 38 % entre 2012 et 2013. Ils représentent 12 % du total. Ils concernent la filière surveillance dans la moitié des cas.

La part des mutations vers les opérateurs est en diminution (7 % du total) et 58 % des mutations sont réalisées par la filière scientifique. Cette diminution est à rapprocher de la difficulté à revenir ensuite sur le titre 2, en raison des schémas d'emplois négatifs.

Répartition des situations interruptives par motif



1. G. 5. LES FLUX PAR AUTORITE D'EMPLOIS

ENTREES	Services ministre	IGAC	DGLFLF	SG	DGP					DGCA				DGMIC				DAT (DRAC)	TOTAL MCC
					AC	EP	AD	SCN	TOTAL	AC	EP	SCN	TOTAL	AC	EP	BMC	TOTAL		
RETOUR SITUATION INTERRUPTIVE	3	0	0	23	41	38	13	10	102	8	7	10		3	0	1	4	36	168
CONCOURS	0	0	0	16	1	51	23	13	88	0	17	1	18	7	6	0	13	42	177
DETACHEMENT	4	0	0	17	5	20	14	9	48	5	6	0	11	9	7	0	16	50	146
CONTRAT	6	0	1	21	2	90	9	9	110	5	8	3	16	6	3	0	9	8	171
RQTH	0	0	0	1	1	13	1	4	19	2	2	0	4	0	1	0	1	7	32
TOTAL DES ENTREES SUR 2013 (en ETP) [A]	13	0	1	78	50	212	60	45	367	20	40	14	49	25	17	1	43	143	694
En % du nombre total d'entrées	2%	0%	0%	11%	7%	31%	9%	6%	53%	3%	6%	2%	7%	4%	2%	0%	6%	21%	100%

SORTIES	Services ministre	IGAC	DGLFLF	SG	DGP					DGCA				DGMIC				DAT (DRAC)	TOTAL MCC
					AC	EP	AD	SCN	TOTAL	AC	EP	SCN	TOTAL	AC	EP	BMC	TOTAL		
SITUATION INTERRUPTIVE	3	1	0	20	85	11	1	2	99	34	0	0	34	5	3	0	8	45	210
RETRAITE	1	7	0	27	26	103	29	24	182	8	25	10	43	9	17	3	29	72	361
AUTRE DEPART DEFINITIF	8	0	0	16	13	105	3	8	129	5	10	2	17	5	5	2	12	21	203
TOTAL DES SORTIES SUR 2013 (en ETP) [B]	12	8	0	63	124	219	33	34	410	47	35	12	94	19	25	5	49	138	774
En % du nombre total de sorties	2%	1%	0%	8%	16%	28%	4%	4%	53%	6%	5%	2%	12%	2%	3%	1%	6%	18%	
Solde net = [A] - [B]	1	-8	1	15					-43				-45				-6	5	-80

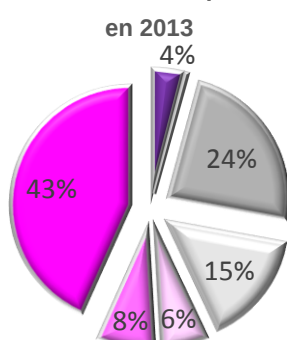
En 2013, les entrées se concentrent à 43 % sur le DAT, de même que les sorties (34 %). Le SG est la 2^{ème} autorité d'emplois à avoir eu le plus d'entrées (24 %), suivie de la DGP (15 %). Ce classement est le même pour les sorties. Le pourcentage d'entrées est nettement supérieur à celui des sorties pour le SG, d'où un solde positif dans le tableau. Par contre, nous observons le cas inverse pour la DGP et la DGCA, où la proportion des entrées est deux fois moindre que celle des sorties, d'où des soldes négatifs.

En 2013, les entrées se font essentiellement dans les établissements publics pour la DGP et la DGCA, tandis qu'elles concernent majoritairement l'administration centrale de la DGMIC. Cette tendance s'observait déjà en 2011 et 2012.

Les sorties, quant à elles, se font surtout dans les établissements publics pour la DGP et la DGMIC, et en administration centrale pour la DGCA. Cette situation observée à la DGCA est nouvelle. En effet, les sorties se faisaient surtout dans ses établissements publics dans les années antérieures.

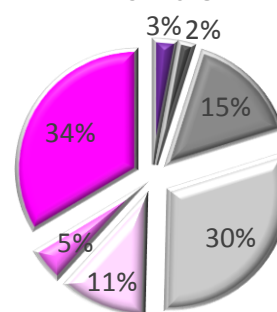
La répartition des entrées et sorties semblent assez équilibrées à la DGP, tandis qu'elle est très déficitaire pour l'administration centrale de la DGCA et plus légèrement pour les établissements publics de la DGMIC.

Répartition des entrées par autorités d'emplois



Services ministre IGAC DGLFLF SG DGP DGCA DGMIC DAT (DRAC)

Répartition des sorties par autorités d'emplois en 2013



Services ministre IGAC DGLFLF SG DGP DGCA DGMIC DAT (DRAC)

1. G. 6. TABLEAU RECAPITULATIF DES FLUX PAR FILIERE

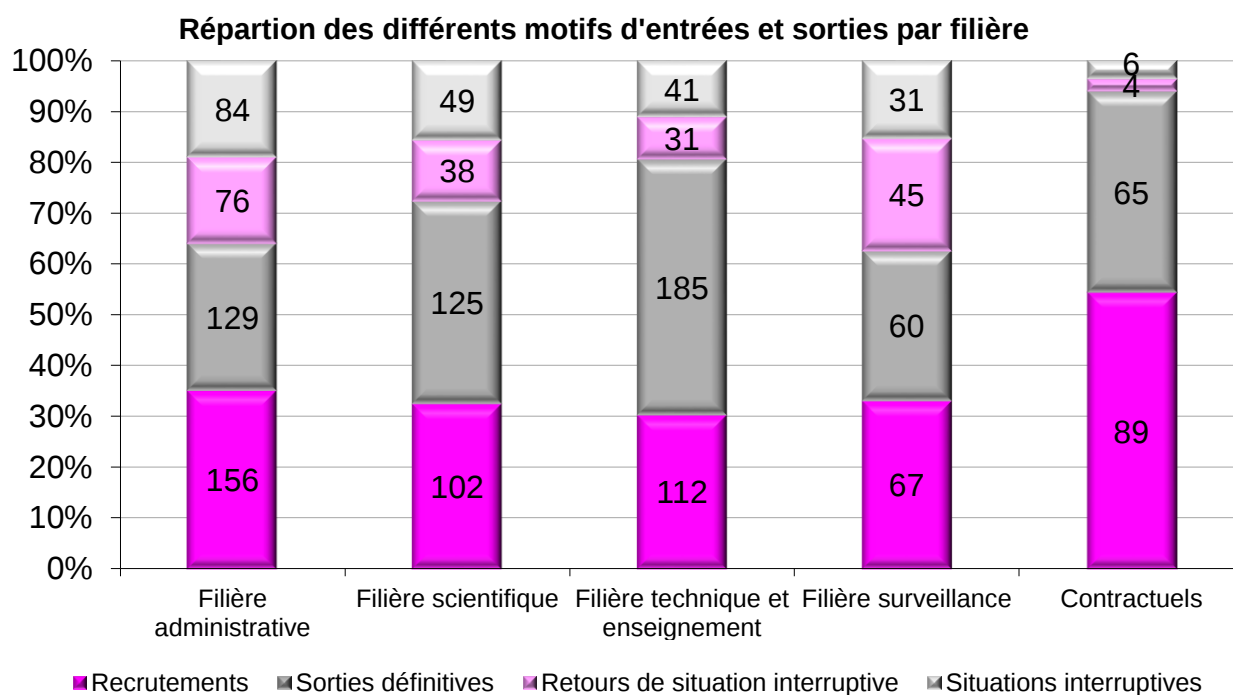
	ENTREES / SORTIES DEFINITIVES									ENTREES / SORTIES PROVISOIRES								
	Recrutements			Sorties définitives			Solde			Retours de situation interruptive			Situations interruptives			Solde		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Filière administrative	71	111	156	139	139	129	-68	-28	27	40	79	76	71	86	84	-31	-7	-8
Filière scientifique	70	75	102	107	107	125	-37	-32	-23	41	50	38	64	47	49	-23	3	-11
Filière technique et enseignement	133	136	112	181	181	185	-48	-45	-74	18	34	31	33	32	41	-15	2	-10
Filière surveillance	44	60	67	70	70	60	-26	-10	7	32	55	45	39	51	31	-7	4	14
Contractuels	140	144	89	86	86	65	54	58	24	11	8	4	24	17	6	-13	-9	-2
TOTAL	458	526	526	583	583	564	-125	-57	-38	142	226	193	230	233	210	-88	-7	-17

Le solde entrées/sorties définitives est nettement négatif pour la filière technique et enseignement et un peu moindre pour celle scientifique.

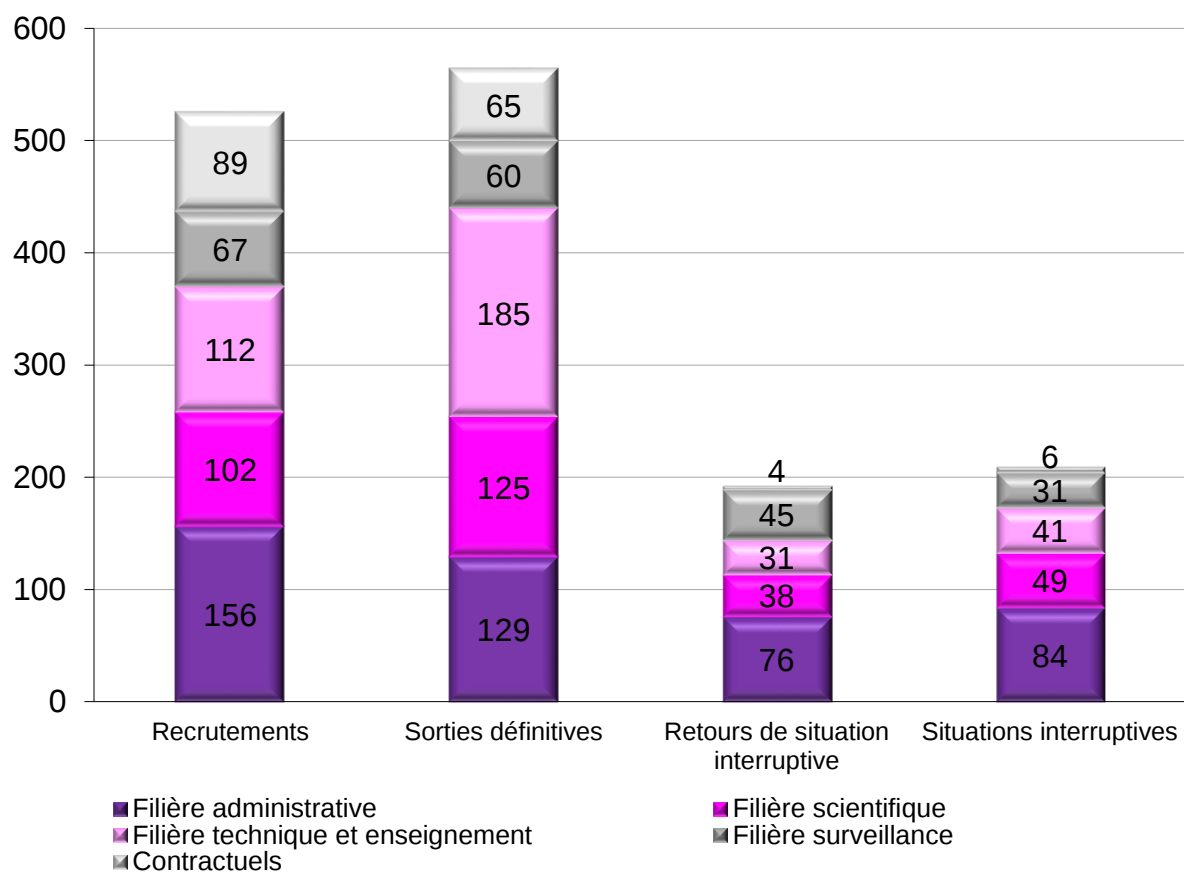
Le solde entrées/sorties provisoires est quant à lui négatif pour l'ensemble du ministère, sauf pour la filière surveillance. La filière surveillance est donc doublement bénéficiaire.

Les recrutements concernent davantage la filière administrative, tandis que les sorties définitives touchent la filière technique et enseignement.

Le ratio sorties provisoires/retours de situation interruptive est respectivement de 1,6 en 2011, 1,03 en 2012 et 1,08 en 2013. Seule la filière surveillance a un nombre de retours de situations interruptives supérieur aux sorties interruptives.



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



1. G. 7. TABLEAU RECAPITULATIF DES FLUX PAR CATEGORIE

	Entrées / sorties définitives									Entrées / sorties provisoires								
	Recrutements			Sorties définitives			Solde			Retours de situation interruptive			Situations interruptives			Solde		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Personnels de catégorie A	198	222	156	225	271	236	-27	-49	-80	56	88	65	111	84	85	-55	4	-19
	43%	45%	30%	44%	46%	42%	55%	57%	210%	39%	39%	34%	48%	36%	40%	63%	-57%	113%
Personnels de catégorie B	55	68	72	63	84	78	-8	-16	-6	21	29	35	30	31	41	-9	-2	-6
	12%	14%	14%	12%	14%	14%	16%	19%	16%	15%	13%	18%	13%	13%	19%	10%	29%	35%
Personnels de catégorie C	65	94	128	142	142	143	-77	-48	-15	56	101	89	66	101	79	-10	0	10
	14%	19%	24%	28%	24%	25%	157%	56%	39%	39%	45%	46%	29%	43%	38%	11%	0%	-60%
Agents contractuels	140	113	170	77	86	107	63	27	63	11	8	4	24	17	6	-13	-9	-2
	31%	23%	32%	15%	15%	19%	-129%	-31%	-165%	8%	4%	2%	10%	7%	3%	0%	0%	12%
TOTAL	458	497	526	507	583	564	-49	-86	-38	144	226	193	231	233	210	-87	-7	-17
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les recrutements concernent essentiellement la catégorie A et les agents contractuels, de même les sorties définitives portent surtout sur la catégorie A. Cependant, la part de la catégorie A dans les recrutements diminue, elle est passée de 43 % à 30 % de 2011 à 2013. La part des autres catégories est stable sur les trois années, sauf pour la catégorie C qui augmente de 14 % à 24 %.

Ainsi, la catégorie A a supporté 42 % des sorties définitives en 2013. Néanmoins, elle enregistre aussi 30 % des recrutements. La catégorie A connaît le solde recrutements/sorties définitives le plus déficitaire. Les catégories B et C participent aussi au déficit de ce solde global.

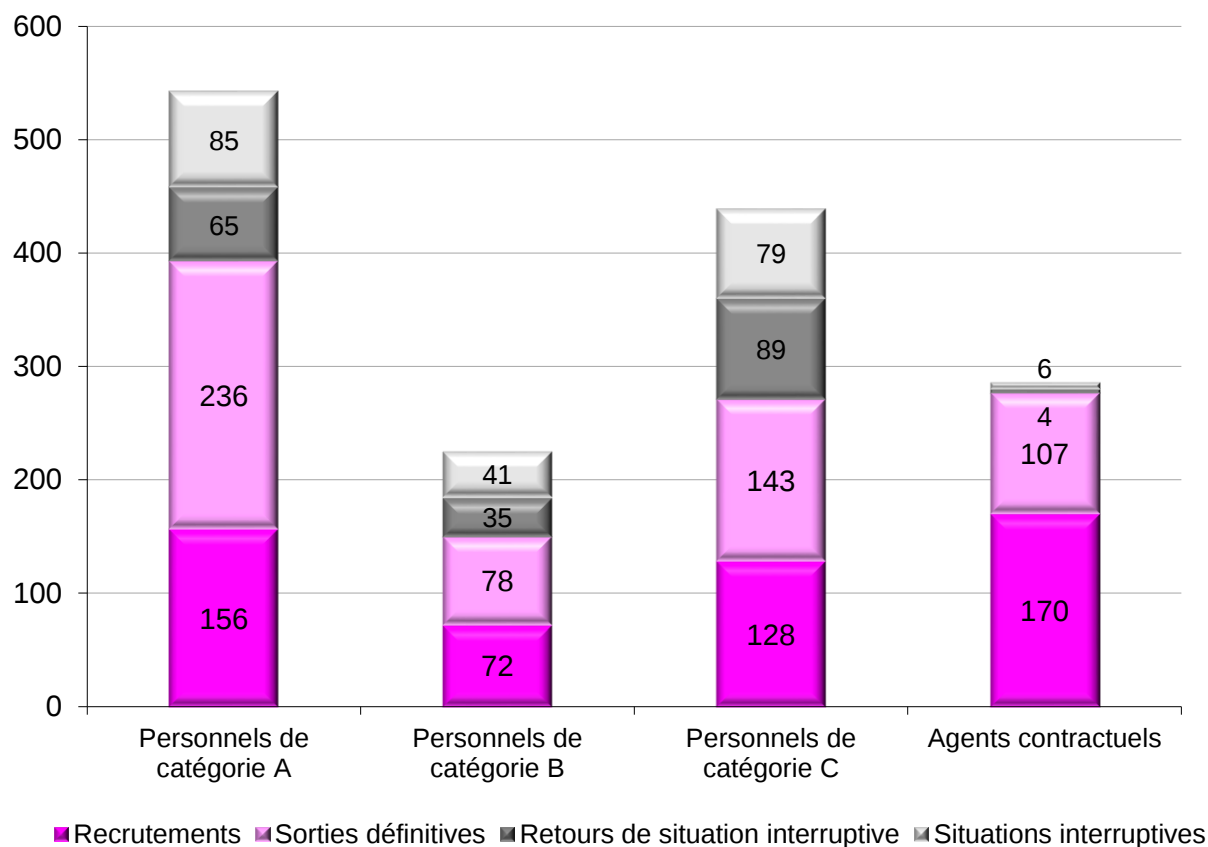
Par contre, les agents contractuels sont la seule catégorie à avoir un solde recrutements/sorties définitives positif.

Les situations interruptives et les retours concernent davantage les personnels de catégorie C. Cette dernière est la seule catégorie à obtenir un solde retours/situations interruptives positif.

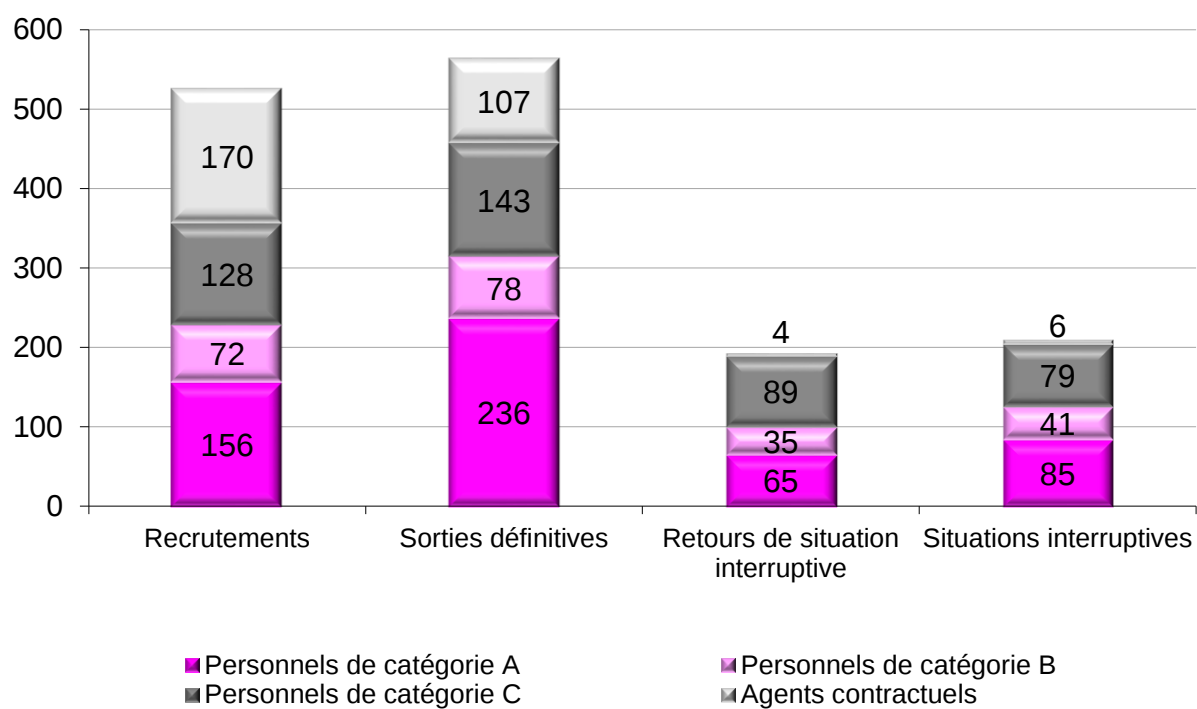
Le remplacement des sorties définitives est assuré uniquement pour les contractuels. Ainsi, le solde recrutements / sorties définitives est nettement négatif pour les personnels de catégorie A (solde de -80 ETP), cette catégorie concentre le volume le plus important de sorties définitives. Le solde pour le ministère est de -38 ETP, ce qui montre qu'une grande partie des sorties définitives n'est pas compensée par des recrutements externes.

D'autre part, le solde des entrées et sorties provisoires est légèrement négatif pour l'ensemble des catégories de personnels (-17 ETP pour l'ensemble du ministère). Le schéma d'emplois global à -55 ETP est ainsi réalisé en majeure partie par le solde des entrées/sorties définitives, et non pas par celui entrées/sorties provisoires, comme le montre également l'évolution du ratio SI/RSI passé de 1,6 à 1,09 entre 2011 et 2013.

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



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



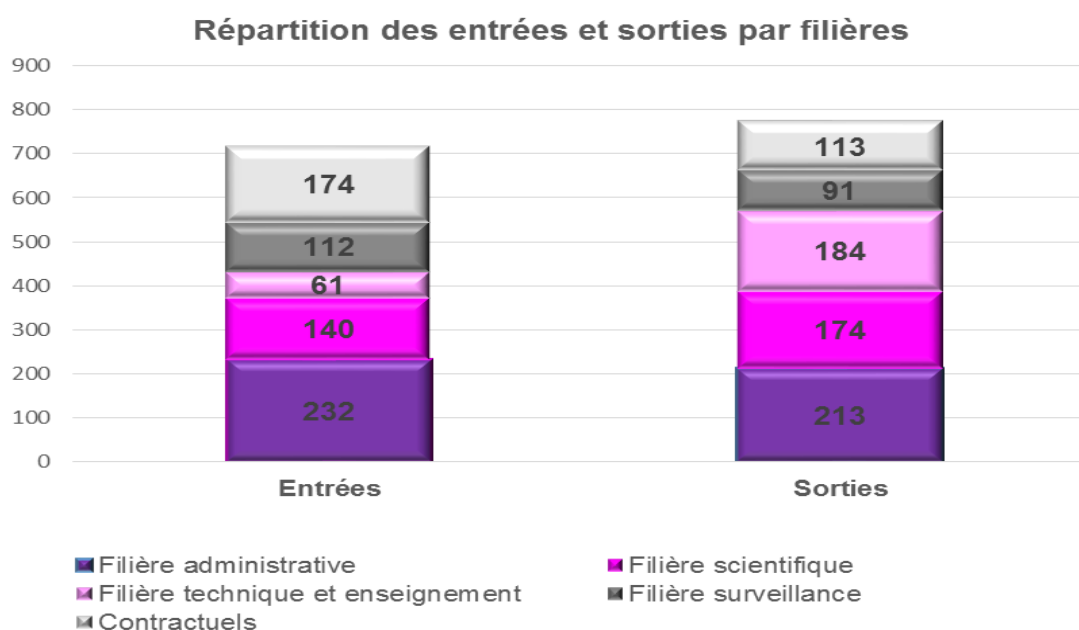
1. G. 8. TOTAL DES MOUVEMENTS ENREGISTRES PAR FILIERE ET CATEGORIE

Total des flux par filière				Total des flux par catégorie			
	Entrées	Sorties	Solde		Entrées	Sorties	Solde
Filière administrative	232 32%	213 27%	19	Personnels de catégorie A	222 31%	321 41%	-99
Filière scientifique	140 19%	174 22%	-34	Personnels de catégorie B	107 15%	119 15%	-12
Filière technique et enseignement	61 8%	184 24%	-123	Personnels de catégorie C	217 30%	222 29%	-5
Filière surveillance	112 16%	91 12%	21	Contractuels	174 24%	113 15%	61
Contractuels	174 24%	113 15%	61				
TOTAL	719	774	-55	TOTAL	719	774	-55

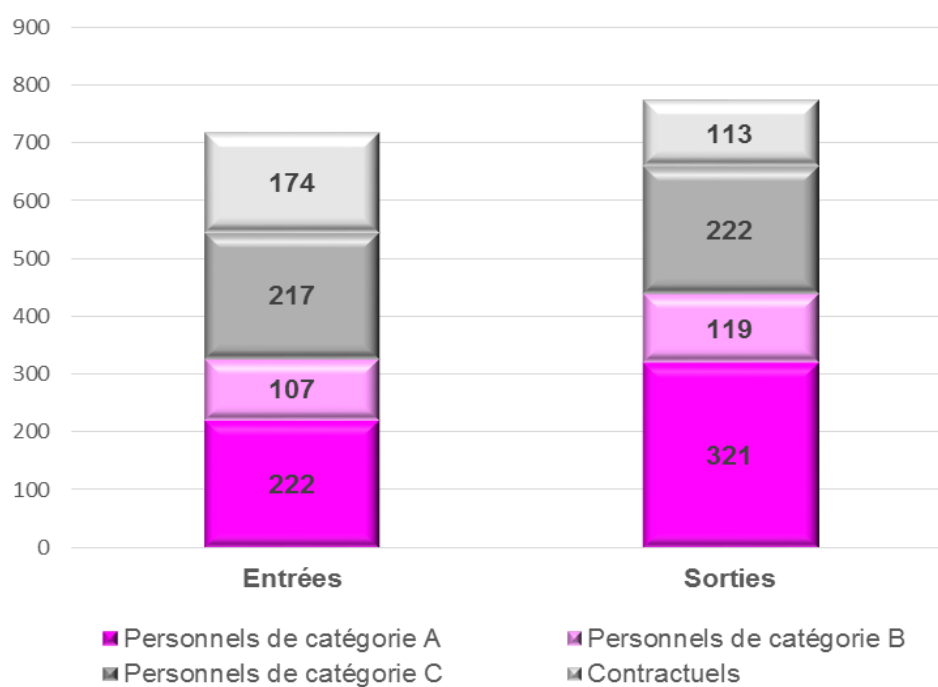
La majorité des entrées concerne la filière administrative (32 %), alors que la majorité des sorties concerne la filière technique et enseignement (29 %). Le nombre d'agents dans les filières administrative et surveillance est en augmentation, au vu du solde entrées/sorties positif.

Les entrées et sorties touchent majoritairement les personnels de catégorie A (respectivement 31 % et 41 %). La catégorie B est très peu représentée dans les entrées et les sorties (15 %). La catégorie C regroupe également un nombre important d'entrées (30 %) et de sorties (29%).

Le solde entrées/sorties pour la catégorie A est fortement négatif. Le solde pour les agents contractuels est le seul à être positif, notamment en raison des recrutements importants de maîtres assistants associés en 2013. En effet, aucun concours de professeur et de maître assistant en école d'architecture n'a été organisé en 2013.



Répartition des entrées et sorties par catégories



1. G. 9. ZOOM SUR LES DEPARTS EN RETRAITE (TITRE 2)

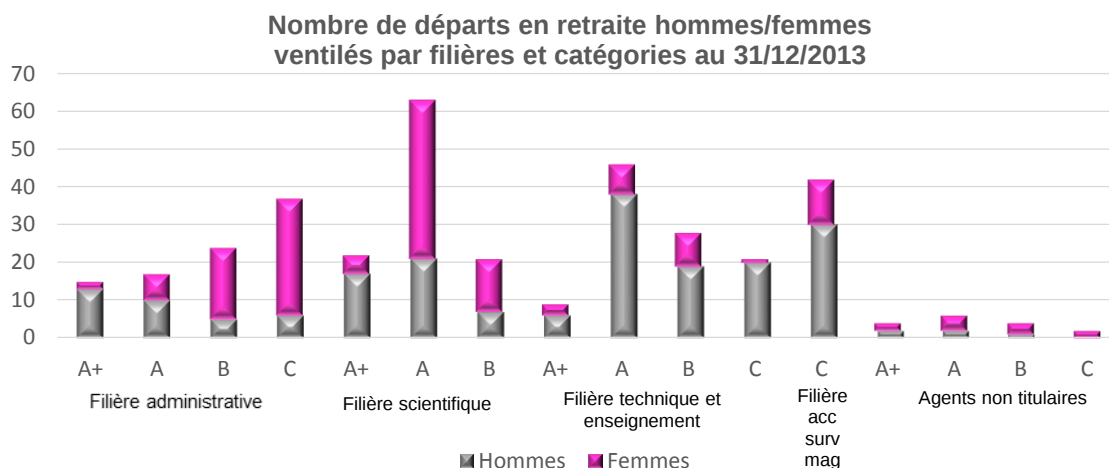
Nombre d'agents partis à la retraite ventilés par genre, filières et catégories

2013	Nombre de départs en retraite					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Filière administrative	34	37%	59	63%	93	26%
A+	13	87%	2	13%	15	16%
A	10	59%	7	41%	17	18%
B	5	21%	19	79%	24	26%
C	6	16%	31	84%	37	40%
Filière scientifique	45	42%	61	58%	106	29%
A+	17	77%	5	23%	22	21%
A	21	33%	42	67%	63	59%
B	7	33%	14	67%	21	20%
Filière technique et enseignement	83	80%	21	20%	104	29%
A+	6	67%	3	33%	9	9%
A	38	83%	8	17%	46	44%
B	19	68%	9	32%	28	27%
C	20	95%	1	5%	21	20%
Filière acc surv mag	30	71%	12	29%	42	12%
C	30	71%	12	29%	42	100%
Agents non titulaire	5	31%	11	69%	16	4%
A+	2	50%	2	50%	4	25%
A	2	33%	4	67%	6	38%
B	1	25%	3	75%	4	25%
C			2	100%	2	13%
Total	197	55%	164	45%	361	100%

En 2013, le nombre de départs en retraite reste stable par rapport à 2012. Sa répartition par genre est relativement équilibrée : 45% de femmes et 55% d'hommes.

Les filières administrative et scientifique comptent davantage de départs féminins, soit respectivement 59 et 61 départs, représentant au total un tiers de l'ensemble des départs en retraite. Pour les hommes, la majorité des départs (83) se situent dans la filière technique et enseignement, soit 23% des départs en retraite au sein du ministère.

La majorité de départs en retraite est observée au sein de la catégorie A, soit 37% de l'ensemble des départs, se répartissant par 54% d'hommes et 46% de femmes. La catégorie C représente 28% des départs, dont 55% d'hommes et 45% de femmes.



Moyenne d'âge des agents partis à la retraite, ventilés par genre, filières et catégories

2013	Moyenne d'âge		
	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	63	62	63
A+	64	64	64
A	64	63	63
B	63	61	62
C	60	62	61
Filière scientifique	64	63	63
A+	64	63	64
A	64	64	64
B	62	62	62
Filière technique et enseignement	64	64	64
A+	67	66	66
A	65	65	65
B	62	62	62
C	61	61	61
Filière acc surv mag	62	64	63
C	62	64	63
Agents non titulaire	62	64	64
A+	62	65	64
A	64	64	64
B	60	64	62
C		65	65
Total	63	63	63

La moyenne d'âge de départs en retraite reste identique à celle de 2012, soit 63 ans. C'est dans la filière administrative que les femmes partent le plus tôt à la retraite, soit une moyenne d'âge de 62 ans. Le constat est identique pour les hommes de la filière accueil, surveillance et magasinage.

Une observation plus détaillée fait apparaître l'âge moyen de départ en retraite le plus tôt, 60 ans pour les agents non titulaires masculins de catégorie B et 61 ans pour les femmes des filières administrative et technique et enseignement, respectivement en catégorie B et C. Tandis que l'âge moyen de départ le plus tardif est à 67 ans pour les hommes de catégorie A+ dans la filière technique et enseignement, et à 66 ans pour les femmes dans les mêmes filière et catégorie.

1. G. 10. FOCUS SUR LES CONCOURS (DONNEES T2 ET T3)

Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Cependant, des concours de catégorie C sont ouverts sans conditions de diplômes. Les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de services dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

En 2013, le ministère de la culture et de la communication a mis en application la loi Sauvadet au titre du corps des adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinage conformément à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et au décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 modifié relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements.

Concours ouverts au titre de l'année 2013

CATÉGORIE A	Postes	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeur des écoles nationales d'art	14	449	433	882				47	27	74	7	7	14
TOTAUX CATÉGORIE A	14	449	433	896	0	0	0	47	27	74	7	7	14
CATÉGORIE B	Postes	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Secrétaire administratif externe mutualisé	23	concours mutualisés avec l'Education nationale											23
Adjoint administratif externe mutualisé	25												25
TOTAUX CATÉGORIE B	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48
CATÉGORIE C	Postes	INSCRITS			PRÉSENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Recrutement réservé d'adjoint technique d'accueil de surveillance et de magasinage (Loi Sauvadet)	71	35	36	225	35	36	71	pas d'admissibilité			35	36	71
TOTAUX CATÉGORIE C	71	35	36	225	35	36	71				35	36	71
TOTAUX EXAMENS PROFESSIONNELS 2013	133	484	469	1121	35	36	71	47	27	74	42	43	133

Nombre de titularisation après concours ou examens professionnels

Titularisations 2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	
Femmes	0	10	21	7	38	0	35	0	35	0	10	10	0	20	38	38	131
Hommes	0	10	4	4	18	0	8	0	8	0	20	2	4	26	38	38	90
Total	0	20	25	11	56	0	43	0	43	0	30	12	4	46	76	76	221
% Femmes	0%	50%	84%	64%	68%	0%	81%	0%	81%	0%	33%	83%	0%	43%	50%	50%	59%
% Hommes	0%	50%	16%	36%	32%	0%	19%	0%	19%	0%	67%	17%	100%	57%	50%	50%	41%

REMUNERATIONS ET CHARGES SALARIALES

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

Le premier tableau donne une présentation synthétique de la masse salariale consommée en 2011, 2012 et 2013 par type de dépenses :

Le second tableau fait état des rémunérations d'activité moyennes par catégorie d'emploi et par corps versées en 2013 en regard desquelles figurent les rémunérations d'activité moyennes des années 2011 et 2012.

Le troisième tableau détaille l'utilisation faite en 2013, 2012 et 2011 de l'enveloppe de crédits allouée au financement des mesures catégorielles statutaires et indemnitaires.

Chiffres clés

La masse salariale est de
642 346 757 €

Soit une augmentation de
1,8% par rapport à 2012

2. A. LA MASSE SALARIALE (DONNEES T2)

	Exécution 2013	Exécution 2012	Exécution 2011
Rémunérations principales	310 610 419	309 625 614	308 520 492
Titulaires	258 767 197	259 469 980	265 219 871
Contractuels (hors saisonniers et occasionnel art. 6.sexies L. 2012-347 du 12 mars 2012)	45 233 357	44 163 025	39 691 082
Contractuels saisonniers et occasionnels et vacataires	3 863 592	3 443 478	3 382 354
Autres rémunérations principales	2 746 273	2 549 131	227 185
Rémunérations accessoires (IR, SFT, NBI, majorations)	11 586 921	11 776 198	12 733 166
Indemnités	59 020 080	56 970 961	58 394 471
Charges patronales	256 365 751	247 949 971	242 212 449
CAS pensions	187 466 633	180 745 546	174 390 552
Autres charges patronales	68 899 118	67 204 425	67 821 896
Prestations sociales et allocations diverses	4 763 586	4 558 912	6 552 004
TOTAL	642 346 757	630 881 656	628 412 581

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 fortes variations constatées d'une année à l'autre sur la ligne des rémunérations principales des agents titulaires et des agents contractuels résultent de la prise en compte du remboursement des mises à disposition d'agents du ministère auprès d'autres entités appartenant ou non à l'Etat, celui-ci se traduisant par une minoration de la dépense exécutée sur le compte de rémunération principale.

Les remboursements de mises à disposition se sont élevés à :

- 3.661.695 euros en 2013 venus en diminution des rémunérations principales des titulaires,
- 3.825.509 euros en 2012 venus en diminution des rémunérations principales des titulaires,
- 5.645.238 euros en 2011 venus en diminution des rémunérations principales des contractuels.

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 indemnités évoluent en raison de plusieurs facteurs : effet des mesures catégorielles indemnitaires, des rachats de jours des compte-épargne temps, de la garantie individuelle du pouvoir d'achat. Ce poste de dépense suit en outre l'évolution des dépenses de rémunérations principales, elles-mêmes liées aux flux d'entrées et de sorties. Entre 2011 et 2012, l'évolution des dépenses indemnitaires traduit principalement l'impact du schéma d'emplois, mais également l'augmentation de la dépense liée aux rachats de jours CET et de la garantie individuelle du pouvoir d'achat.

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.

Les prestations sociales et allocations diverses augmentent globalement entre 2012 et 2013 : la moindre dépense réalisée au titre des capitaux-décès est plus que compensée par des augmentations de dépenses sur les lignes suivantes : remboursements transport, allocations de retour à l'emploi, accidents professionnels et autres risques maladie, prestations sociales facultatives. La diminution de la ligne "prestations sociales et allocations diverses" entre 2011 et 2012 résultait d'un changement de nomenclature, les congés de longue durée (1.567.130 euros en 2012 et 1.339.167 euros en 2011) étant désormais comptabilisés dans les autres rémunérations principales.

2. B. LES REMUNERATIONS BRUTES (DONNEES T2)

Le tableau de la page suivante donne les rémunérations annuelles brutes moyennes par filière d'emplois et corps.

Ces moyennes ont été déterminées à partir des rémunérations brutes versées, ramenées à une quotité de temps de travail de 100%, aux agents présents sur 12 mois : les agents entrés ou sortis en cours d'exercice n'entrent pas dans le périmètre du calcul. Elles ne comprennent ni les charges patronales, ni les prestations sociales.

L'analyse de leur évolution sur plusieurs exercices est complexe car cette évolution reflète les effets conjugués de nombreux facteurs : glissement-vieillesse-technicité, mesures générales, mesures catégorielles statutaires et indemnitaires, évolution démographique des corps, effet des flux d'entrées et de sorties, etc.

Sur l'ensemble du périmètre, les rémunérations ont augmenté de 2% entre 2012 et 2013. Cette augmentation reflète l'augmentation de l'indice majoré moyen (+398 euros pour une augmentation de 4 points d'indice). Elle traduit également une augmentation de la part indemnitaire des rémunérations (+241 euros).

Filières	Corps	2011				2012			
		IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Administrative	ADMINISTRATEURS CIVILS	868	50 571	34 358	84 928	869	49 880	35 362	85 242
	ATTACHES ADM. ETAT	593	33 963	12 171	46 134	588	33 680	12 098	45 778
	EMPLOIS FONCTIONNELS	1 013	58 418	41 402	99 820	918	52 917	34 178	87 095
	INFIRMIERS	494	28 689	3 902	32 592	515	29 902	3 322	33 224
	INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	684	39 014	9 117	48 132	687	39 225	8 715	47 940
	INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	1 189	68 752	36 285	105 037	1 195	69 875	35 025	104 900
	Catégorie A	693	39 818	16 732	56 550	690	39 656	16 616	56 272
	ASSISTANTS SERV. SOC.	409	23 237	4 822	28 059	371	22 643	5 869	28 512
	SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	425	24 039	5 796	29 835	440	25 011	5 724	30 735
	Catégorie B	425	24 066	5 784	29 850	440	25 057	5 695	30 752
	ADJ.ADM. ETAT	351	19 933	4 381	24 314	356	20 272	4 376	24 648
	CHEFS DE SERVICE INTERIEUR	403	23 264	6 311	29 575	408	23 448	6 810	30 258
	Catégorie C	351	19 954	4 397	24 351	356	20 297	4 396	24 693
	AGENTS CONTRACTUELS	639	37 789	1 003	38 792	629	36 958	1 098	38 056
	Contractuels A/B/C	639	37 789	1 003	38 792	629	36 958	1 098	38 056
	Filière administrative	497	28 873	6 024	34 897	499	28 796	5 949	34 745
Scientifique	ARCHITECTES URBANISTES	749	42 350	17 013	59 363	750	42 755	17 089	59 843
	ASSISTANTS INGENIEURS	461	26 675	4 092	30 767	465	26 608	4 278	30 886
	BIBLIOTHECAIRES	538	31 071	4 621	35 692	540	31 484	4 716	36 200
	CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	563	31 894	5 880	37 774	570	32 769	6 003	38 772
	CONSERVATEURS GAUX BIBLIOTHEQUE	1 067	61 539	10 973	72 511	1 078	61 948	9 614	71 562
	CONSERVATEURS BIBLIOTHEQUE	729	41 635	6 668	48 303	735	41 897	6 817	48 714
	CONSERVATEURS PATRIMOINE	711	40 976	7 583	48 558	708	40 684	7 507	48 192
	CONSERVATEURS GAUX PATRIMOINE	1 116	64 269	13 988	78 257	1 096	62 629	13 755	76 384
	INGENIEURS DE RECHERCHE	717	41 337	7 557	48 894	707	40 853	6 923	47 777
	INGENIEURS D'ETUDES	598	34 060	5 650	39 710	596	34 370	5 701	40 071
	Catégorie A	700	40 112	8 479	48 591	700	40 226	8 507	48 734
	BIBLIOTHECAIRES.ASSIS.SPEC.	464	25 699	3 519	29 218	489	28 545	3 602	32 148
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	419	23 961	3 994	27 955	418	24 196	4 119	28 315
	TECHNICIENS DE RECHERCHE	434	24 516	4 115	28 631	444	25 050	4 094	29 143
	Catégorie B	431	24 409	3 943	28 352	436	25 129	4 029	29 158
	Filière scientifique	656	37 605	7 755	45 360	658	37 866	7 807	45 673
Surveillance	ADJOINTS TECHN. ASM	335	19 085	5 209	24 294	341	19 438	5 201	24 639
	MAGASINIERES SPECIALISES	349	20 941	4 583	25 524	355	21 006	4 995	26 001
	Catégorie C	336	19 117	5 198	24 315	341	19 465	5 197	24 663
Technique et enseignement	CHEFS DE TRAVAUX D'ART	537	30 818	5 621	36 438	547	31 252	5 379	36 632
	INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	521	29 377	7 290	36 667	514	29 260	6 630	35 890
	MAITRES ASSISTANTS E.ARCHI	668	38 536	379	38 915	681	39 524	466	39 990
	PROFESSEURS DES ENA	648	36 320	1 795	38 116	630	35 397	1 919	37 316
	PROFESSEURS DES E.ARCHI	920	53 092	311	53 402	930	53 230	467	53 697
	Catégorie A	661	37 875	1 740	39 615	664	38 192	1 843	40 035
	TECHNICIENS D'ART	419	23 932	4 150	28 082	419	24 381	3 986	28 368
	TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	411	23 463	5 950	29 413	421	23 986	5 762	29 748
	Catégorie B	415	23 680	5 118	28 798	420	24 166	4 954	29 120
	ADJ.TECH. ETAT	353	20 079	3 906	23 984	358	20 417	3 950	24 367
	Catégorie C	353	20 079	3 906	23 985	358	20 417	3 950	24 367
	MAITRES ASSISTANTS ASSOCIES	451	27 568	25	27 593	451	26 392	601	26 993
	PROFESSEURS CONTRACTUELS	—	—	—	—	612	43 468	602	44 070
	Contractuels A	462	28 290	26	28 316	462	27 627	600	28 227
	Filière technique et enseignement	513	29 458	3 286	32 744	517	29 789	3 326	33 115
MINISTERE		504	28 936	5 511	34 447	507	29 149	5 527	34 676

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

(2) Majorations de traitement, nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités

(3) Total des rémunérations brutes annuelles

Ces montants ne comprennent pas les charges patronales, ni les prestations sociales.

Filières	Corps	2013			
		IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Administrative	ADMINISTRATEURS CIVILS	837	48 859	35 632	84 491
	ATTACHES ADM. ETAT	597	34 053	12 430	46 483
	EMPLOIS FONCTIONNELS	931	54 590	37 145	91 735
	INFIRMIERS	525	31 103	3 984	35 087
	INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	671	38 487	8 370	46 857
	INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	1 189	68 760	33 736	102 496
	Catégorie A	686	39 488	16 720	56 208
	ASSISTANTS SERV. SOC.	—	—	—	—
	SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	440	25 146	5 726	30 872
	Catégorie B	441	25 191	5 713	30 904
	ADJ.ADM. ETAT	358	20 439	4 792	25 232
	CHEFS DE SERVICE INTERIEUR	413	23 704	7 033	30 738
	Catégorie C	358	20 464	4 818	25 282
	AGENTS CONTRACTUELS	633	38 192	873	39 065
	Contractuels A/B/C	633	38 192	873	39 065
	Filière administrative	505	29 470	6 208	35 678
Scientifique	ARCHITECTES URBANISTES	739	42 781	17 189	59 970
	ASSISTANTS INGENIEURS	473	27 212	4 088	31 300
	BIBLIOTHECAIRES	557	31 817	4 578	36 395
	CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	557	32 241	5 981	38 222
	CONSERVATEURS GAUX BIBLIOTHEQUE	1 099	63 064	9 791	72 855
	CONSERVATEURS BIBLIOTHEQUE	729	41 475	6 802	48 276
	CONSERVATEURS PATRIMOINE	704	40 526	7 024	47 550
	CONSERVATEURS GAUX PATRIMOINE	1 085	63 115	13 500	76 615
	INGENIEURS DE RECHERCHE	715	41 559	6 824	48 382
	INGENIEURS D'ETUDES	604	34 283	5 543	39 826
	Catégorie A	694	40 023	8 320	48 343
	BIBLIOTHECAIRES.ASSIS.SPEC.	490	28 045	3 570	31 615
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	412	23 771	3 749	27 520
	TECHNICIENS DE RECHERCHE	445	25 323	4 078	29 401
	Catégorie B	432	24 810	3 807	28 617
	Filière scientifique	653	37 659	7 619	45 278
Surveillance	ADJOINTS TECHN. ASM	342	19 518	5 826	25 344
	MAGASINIER SPECIALISES	357	20 663	5 201	25 865
	Catégorie C	342	19 536	5 816	25 352
Technique et enseignement	CHEFS DE TRAVAUX D'ART	551	31 737	5 393	37 130
	INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	513	29 343	6 634	35 977
	MAITRES ASSISTANTS E.ARCHI	696	40 050	293	40 343
	PROFESSEURS DES ENA	621	35 326	1 422	36 748
	PROFESSEURS DES E.ARCHI	920	53 126	223	53 349
	Catégorie A	666	38 297	1 753	40 050
	TECHNICIENS D'ART	434	24 978	4 207	29 185
	TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	428	24 540	5 949	30 488
	Catégorie B	431	24 742	5 152	29 894
	ADJ.TECH. ETAT	360	20 608	4 861	25 468
	Catégorie C	360	20 608	4 861	25 469
	MAITRES ASSISTANTS ASSOCIES	451	28 337	25	28 362
	PROFESSEURS CONTRACTUELS	—	—	—	—
	Contractuels A	451	28 337	25	28 362
	Filière technique et enseignement	527	30 315	3 510	33 825
MINISTERE		511	29 547	5 768	35 315

Coûts moyens présents des titulaires par catégorie

Catégorie d'emploi	Catégorie statutaire	2011				2012			
		IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Toutes catégories d'emplois	Catégorie A	686	39 327	7 881	47 208	686	39 464	7 977	47 441
	Catégorie B	421	23 931	5 119	29 049	429	24 612	5 032	29 644
	Catégorie C	344	19 570	4 721	24 290	349	19 909	4 734	24 643
	Contractuels A/B/C	621	37 227	945	38 173	618	36 461	1 070	37 531
MINISTERE		504	28 936	5 511	34 447	507	29 149	5 527	34 676

Catégorie d'emploi	Catégorie statutaire	2013			
		IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Toutes catégories d'emplois	Catégorie A	684	39 372	7 970	47 342
	Catégorie B	435	24 900	5 103	30 003
	Catégorie C	350	20 024	5 312	25 336
	Contractuels A/B/C	628	38 000	857	38 857
MINISTERE		511	29 547	5 768	35 315

L'indice moyen des contractuels A/B/C représente la moyenne des indices des contractuels de l'ensemble des quatre filières (administrative, scientifique, surveillance, technique et enseignement).

Coûts moyens présents des non-titulaires par cadre de gestion « Albanel »

Contractuels - Cadre de gestion	IM [plancher-plafond] % Part variable max.	2011		2012		2013	
		IM moyen	Rémunération brute	IM moyen	Rémunération brute	IM moyen	Rémunération brute
Catégorie A - Groupe 5	[820 - 1400] - 12%	1 102	61 236	1 100	61 136	1 123	62 392
Catégorie A - Groupe 4	[620 - 1100] - 8%	810	45 030	833	46 274	851	47 305
Catégorie A - Groupe 3	[540 - 870] - 6%	617	34 301	634	35 250	641	35 593
Catégorie B - Groupe 2	[400 - 750] - 4%	488	27 093	494	27 463	502	27 916
Catégorie C - Groupe 1	[350 - 570] - 2%	405	22 499	418	23 208	425	23 598
		636	35 338	649	36 064	651	36 191

Le périmètre retenu est celui des agents non titulaires relevant du cadre de gestion dit "Albanel", à l'exception des "hors groupes". N'entrent pas dans ce périmètre les agents détachés sur contrat, les enseignants sans carrière, les architectes urbanistes contractuels, les contractuels Berkani, les contractuels non reclassés lors de la mise en place du nouveau cadre de gestion des ANT.

Les montants correspondent à la moyenne des rémunérations brutes versées, ramenées à une quotité de temps de travail de 100%, à l'exception des parts variables. Ils ne comprennent pas les charges patronales, ni les prestations sociales.

2. C. L'EXECUTION DES MESURES CATEGORIELLES (DONNEES T2)

Une enveloppe limitative de crédits est identifiée pour le financement des mesures catégorielles lors de la négociation du projet de loi de finances.

Pour 2013, cette enveloppe s'élevait à 1,2 M€. Le tableau ci-dessous retrace l'utilisation qui a été faite de cette enveloppe. Selon le type de mesure concerné, les montants indiqués retracent l'intégralité du coût de la mesure ou bien seulement son surcoût en 2013 par rapport au coût 2012.

Dans le premier cas, la colonne "effectifs concernés" est renseignée ; dans le second cas, elle est laissée vide. A titre d'exemple, les promotions de grade ne figurent pas ici pour leur coût total 2013, mais uniquement pour le coût supplémentaire qu'elles ont représenté par rapport à 2012 (+ 27 523 euros), en raison de l'augmentation des ratios promus/promouvables entre ces deux années. En revanche, les promotions de groupe des agents non titulaires ont représenté un coût total de 162 505 euros en 2013 et ont concerné 36 agents.

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

Mesures catégorielles 2013			
Nature de la mesure		Effectifs concernés	Montant hors CAS Pensions
EXTENSION EN ANNEE PLEINE DES MESURES 2012			203 217
Nouvel espace statutaire	Secrétaires administratifs, techniciens des services culturels et des bâtiments de France, techniciens d'art	1876	84 000
Relèvement du plancher indemnitaire (3000 €)	Adjointes techniques	156	59 168
	Techniciens d'art	128	60 049
MESURES STATUTAIRES			416 109
Promotions	Agents non titulaires	36	162 505
Nouvel espace statutaire	Secrétaires de documentation	208	29 546
Promotions de grade (augmentation du ratio promus /promouvables)	Secrétaires administratifs, secrétaires de documentation, techniciens des services culturels et des bâtiments de France, techniciens d'art	—	27 523
Fusion de corps	Conservateurs du patrimoine	21	49 535
Création d'un 8 ^{ème} échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la cat. C	Adjointes administratifs, adjointes d'accueil, surveillance, magasinage	107	147 000
MESURES INDEMNITAIRES			580 824
Parts variables	Agents non titulaires		29 518
Relèvement du plancher indemnitaire (3300 €)	Chefs de travaux d'art	72	23 498
	Chefs de travaux d'art, techniciens d'art, adjointes techniques	666	99 905
PFR - part résultat	Administrateurs civils, attachés, emplois fonctionnels, DATE	458	427 903
TOTAL 2013			1 200 150

2. D. COÛT DE RACHAT DES CET ET DE LA GIPA (DONNEES T2)

Coût des rachats de jours sur compte épargne temps (CET)

Dans le cadre de leur droit à option, les agents du ministère, dont le compte épargne temps (CET) contient un nombre de jours épargnés supérieur à 20, peuvent demander une indemnisation des jours épargnés excédant le seuil de 20 jours.

Chaque jour est indemnisé selon un taux forfaitaire par catégorie statutaire fixé à : 125 euros pour les agents de catégorie A et assimilés, 80 euros pour les agents de catégorie B et assimilés, 65 euros pour les agents de catégorie C et assimilés. L'indemnisation fait l'objet d'un seul versement.

Coût du rachat des jours épargnés sur CET entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Nombre d'agents concernés	1 137	972	822
Montant en euros	1 559 094	1 380 323	1 064 759

Coût du rachat des jours épargnés sur CET en 2013 par corps et catégorie

Catégorie / Corps	Nombre d'agents ayant opté pour l'indemnisation	Nombre d'agents ayant opté pour une prise en compte dans le régime de RAFP	Total	Coût total de l'indemnisation	Coût total de la prise en compte dans le régime de RAFP	Total
	(a)	(b)	(a)+(b)	(c)	(d)	(c)+(d)
ADMINISTRATEURS CIVILS	4		4	14 125		14 125
ARCHITECTES URBANISTES	31	5	36	44 000	4 489	48 489
ASSISTANTS INGENIEURS	3		3	3 750		3 750
ATTACHES ADM. ETAT	78	4	82	96 300	4 294	100 594
BIBLIOTHECAIRES	2	1	3	3 500	130	3 630
CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	14	4	18	16 500	3 253	19 753
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	9		9	12 250		12 250
CONSERVATEURS GX BIBLIOTHEQUES	4		4	6 250		6 250
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	21	1	22	26 375	130	26 505
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	60	8	68	93 000	12 881	105 881
CONSERVATEURS GAUX PATRIMOINE	25	2	27	41 000	2 342	43 342
EMPLOIS FONCTIONNELS	41	4	45	98 438	2 477	100 914
INGENIEUR DES MINES	1		1	500		500
INGENIEURS DE RECHERCHE	10		10	19 000		19 000
INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS	32		32	54 750		54 750
INGENIEURS D'ETUDES	31		31	39 750		39 750
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	29	1	30	38 125	716	38 841
INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	7		7	14 500		14 500
Catégorie A	402	30	432	622 113	30 711	652 824
BIBLIOTHECAIRES ASSIS. SPECIA.	1		1	960		960
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	63		63	55 840		55 840
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	10	1	11	11 520	167	11 687
TECHNICIENS SUPERIEURS	2		2	2 560		2 560
TECHNICIENS D'ART	15		15	14 960		14 960
TECHNICIENS DE RECHERCHE	6		6	10 640		10 640
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	34		34	37 040		37 040
Catégorie B	131	1	132	133 520	167	133 687
ADJ. ADM. ETAT	87	3	90	59 475	913	60 388
ADJ.TECH. ETAT	24		24	28 223		28 223
ADJOINTS TECHN. ASM	43	2	45	41 893	735	42 628
EMPLOIS FONCTIONNELS	1		1	2 210		2 210
MAGASINIERES SPECIALISEES	1		1	195		195
Catégorie C	156	5	161	131 996	1 649	133 644
Agents non titulaires	112	1	113	144 188	416	144 604
Total général	801	37	838	1 031 816	32 943	1 064 759

Coût de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été instaurée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 (modifié par le décret 2011-474 du 28 avril 2011) pour les agents permanents des trois fonctions publiques ayant un indice majoré inférieur ou égal à 1058.

La GIPA résulte de la comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent évolue moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Coût de la GIPA entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Montant total	788 312	1 346 754	1 096 193
Nombre d'agents concernés	910	2 221	1 752
<i>en % de l'effectif ministériel total (titre 2)</i>	8%	21%	16%
Montant moyen par agent	866	606	626

Coût de la GIPA en 2013 par catégorie

Catégorie	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	% des effectifs totaux	Montant moyen par agent éligible	Coût total
Agents titulaires	1 706	18%	607	1 035 158
A	516	12%	1 412	728 843
B	139	9%	406	56 466
C	1 051	28%	238	249 849
Agents non titulaires	46	4%	1 327	61 035
Contractuels administratifs	46	4%	1 327	61 035
Total général	1 752	16%	626	1 096 193

Année	Formule de calcul : GIPA = TIB de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence	GIPA pour un IM=100 constant du 31/12/2006 au 31/12/2012	Evolution indiciaire nécessaire pour que la GIPA soit égale à zéro	Evol. en %
2011	IM 31/12/2006 x 53,8453 x (1 + 5,9%) - IM 31/12/2010 x 55,4253	160€	2,9	
2012	IM 31/12/2007 x 54,3753 x (1 + 6,5%) - IM 31/12/2011 x 55,5635	235€	4,2	47%
2013	IM 31/12/2008 x 54,6791 x (1 + 5,5%) - IM 31/12/2012 x 55,5635	212€	3,8	-10%

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, le montant à verser au titre de la GIPA varie d'une année sur l'autre en fonction des éléments à prendre en compte pour son calcul (taux d'inflation et valeurs du point Fonction publique aux deux bornes de la période de référence). Ainsi, dans le cas théorique d'un agent dont l'indice majoré serait égal à 100 et constant entre le 31/12/2006 et le 31/12/2012, l'agent aurait perçu une GIPA d'un montant de 160 euros en 2011, de 235 euros en 2012 et de 212 euros en 2013. En 2011, entraient dans le champ des bénéficiaires de la GIPA les agents dont la progression indiciaire entre les deux bornes de la période de référence était inférieure à 2,9 points. Cette progression devait être inférieure à 4,2 points en 2012 et à 3,8 points en 2013.

Un élément d'explication à la forte augmentation observée entre 2011 et 2012 ainsi qu'à la diminution constatée entre 2012 et 2013 se trouve donc dans le mode de calcul de la GIPA.

L'autre élément d'explication réside bien sûr dans les facteurs de progression de la carrière : promotions d'échelon, promotions de grade, promotions de corps. En 2011, peu d'agents étaient concernés par la GIPA mais la perte de pouvoir d'achat des bénéficiaires était équivalente à 5,4 points d'indice majoré en moyenne sur la période de référence. En 2012 et en 2013, les bénéficiaires étaient plus nombreux mais la perte de pouvoir d'achat équivalait respectivement à 2,6 et 2,9 points d'indice majoré.

Coût de la GIPA en 2013 par filière, corps et catégorie

Filière / Corps par catégorie	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	% des effectifs totaux	Montant moyen par agent éligible	Coût total
F. administrative	563	14%	361	203 040
A	49	8%	1 535	75 228
ATTACHE ADM. ETAT	37	8%	1 465	54 192
EMPLOIS FONCTIONNELS	2	2%	1 662	3 324
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	10	6%	1 771	17 712
B	70	8%	346	24 193
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	35	5%	265	9 269
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	35	17%	426	14 924
C	444	29%	233	103 619
ADJ.ADM. ETAT	444	29%	233	103 619
Contractuels	46	4%	1 327	61 035
AGENTS CONTRACTUELS	46	4%	1 327	61 035
F. scientifique	272	13%	1 310	356 325
A	232	13%	1 434	332 754
ARCHITECTES URBANISTES	28	12%	2 112	59 129
ASSISTANTS INGENIEURS	6	12%	1 045	6 270
BIBLIOTHECAIRES	4	15%	77	306
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	37	10%	890	32 935
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUE	22	13%	1 790	39 384
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	72	14%	1 905	137 153
INGENIEURS DE RECHERCHE	11	13%	1 763	19 389
INGENIEURS D'ETUDES	52	27%	734	38 188
B	40	12%	589	23 571
TECHNICIENS DE RECHERCHE	17	20%	1 020	17 338
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	23	5%	271	6 233
F. surveillance	447	24%	249	111 486
C	447	24%	249	111 486
ADJOINTS TECHN. ASM	441	24%	250	110 063
MAGASINIERS SPECIALISES	6	20%	237	1 423
F. technique et enseignement	424	15%	859	364 307
A	235	12%	1 365	320 861
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	15	21%	411	6 172
INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	5	3%	1 523	7 614
MAITRES ASSISTANTS E.ARCHI. TITU.	193	20%	1 362	262 790
PROFESSEURS E.ART	7	5%	1 656	11 589
PROFESSEURS E.ARCHI.	15	15%	2 180	32 696
B	29	6%	300	8 702
TECHNICIENS D'ART	29	6%	300	8 702
C	160	41%	217	34 744
ADJ.TECH. ETAT	160	41%	217	34 744
Total général	1 752	16%	626	1 096 193

La

GIPA bénéficie majoritairement aux agents de catégorie C (adjoints techniques, adjoints administratifs, adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage, magasiniers de bibliothèque) avec une proportion de bénéficiaires respectivement égale à 41%, 29%, 24% et 20% des effectifs du corps. On peut noter par ailleurs la situation particulière du corps des ingénieurs d'études dans lequel les bénéficiaires de cette garantie représentent 27% de l'effectif total. Le mode de calcul de la GIPA, lié à l'indice de rémunération, explique que l'on observe les montants de GIPA les plus importants au sein de la catégorie A.

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMME – HOMME

Le Ministère de la Culture et de la Communication est engagé dans la prévention des discriminations de toute nature qui peuvent affecter le fonctionnement des services. Dans ce cadre, une rubrique consacrée à l'égalité homme – femme est introduite dans le bilan social 2012.

Chiffres clés

Sur le titre 2 :

53% de femmes

49% des agents de catégorie A sont des femmes

59% des agents de catégorie B sont des femmes

55% des agents de catégorie C sont des femmes

En filière administrative il y a
75% de femmes

61% des agents femmes ont reçu une formation en 2013, contre **45%** des hommes

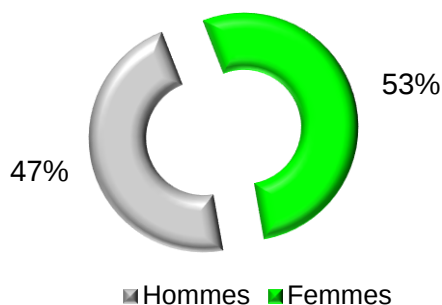
38% des directeurs régionaux des affaires culturelles sont des femmes

52% des postes d'encadrement d'administration centrale sont tenus par des femmes

3. A. ETAT DE LA DEMOGRAPHIE (DONNEES T2)

3. A. 1. PROPORTION HOMMES/FEMMES PAR FILIERE ET CATEGORIE

Répartition hommes/femmes au 31/12/2013

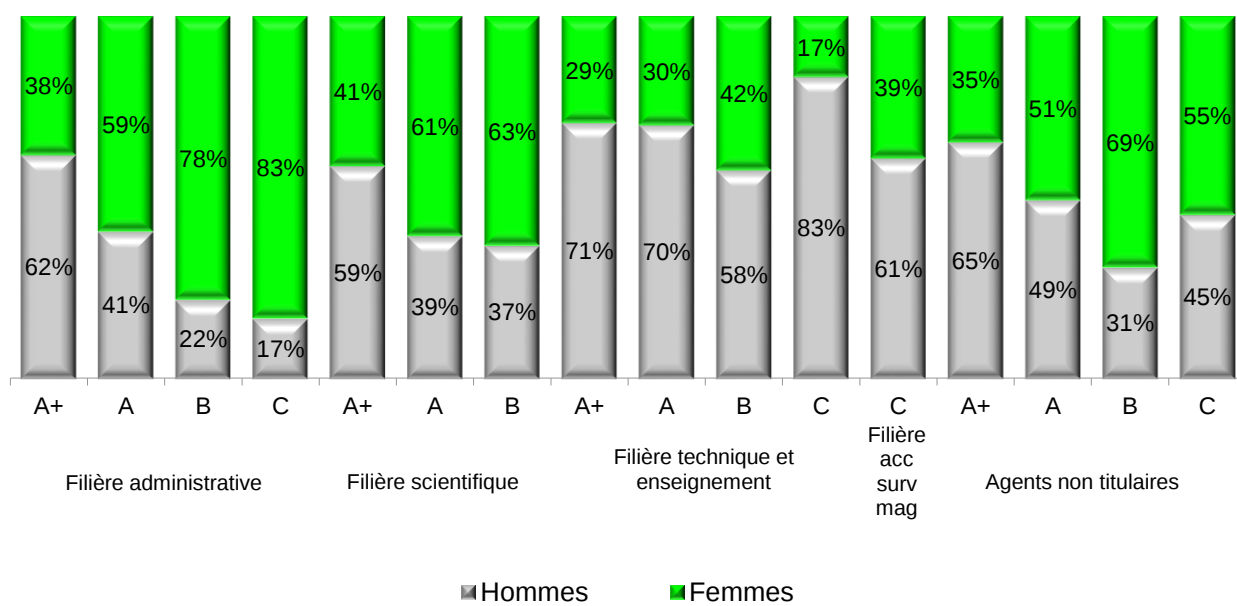


2013	Filère administrative					Filère scientifique				Filère technique et enseignement					Filère acc surv mag		Non titulaires					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Hommes	55	285	141	254	735	153	605	122	880	24	784	521	339	1667	1107	1107	59	456	64	76	656	5044
Femmes	34	415	504	1274	2227	108	927	210	1245	10	336	384	68	797	711	711	31	469	145	92	736	5716
Total	89	700	645	1528	2962	261	1532	333	2125	34	1119	905	407	2464	1817	1817	90	925	209	168	1392	10760
% Hommes	62%	41%	22%	17%	25%	59%	39%	37%	41%	71%	70%	58%	83%	68%	61%	61%	65%	49%	31%	45%	47%	47%
% Femmes	38%	59%	78%	83%	75%	41%	61%	63%	59%	29%	30%	42%	17%	32%	39%	39%	35%	51%	69%	55%	53%	53%

	Part de la catégorie dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Catégorie A +	4%	6%	3%
Catégorie A	40%	42%	38%
Catégorie B	19%	17%	22%
Catégorie C	36%	35%	38%
Total	100%	47%	53%

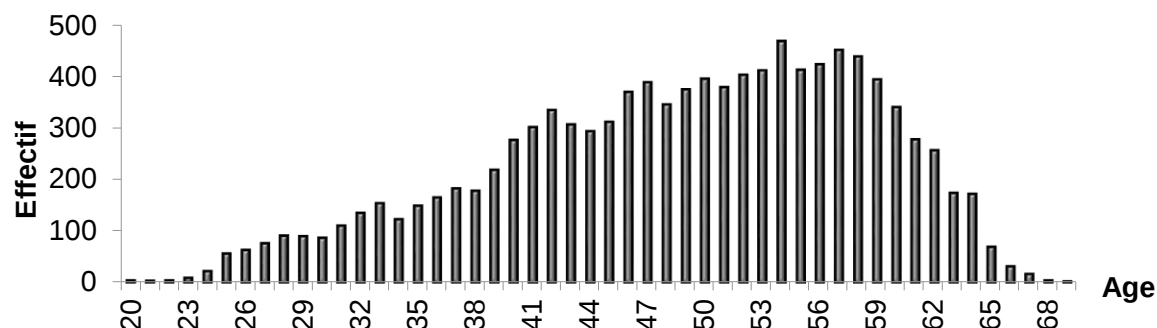
	Part de la filière dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Filière administrative	28%	25%	75%
Filière scientifique	20%	41%	59%
Filière technique et enseignement	23%	68%	32%
Filière acc surv mag	17%	61%	39%
Agents non titulaires	13%	47%	53%
Total	100%	47%	53%

Répartition hommes/femmes par filière et catégorie au 31/12/2013

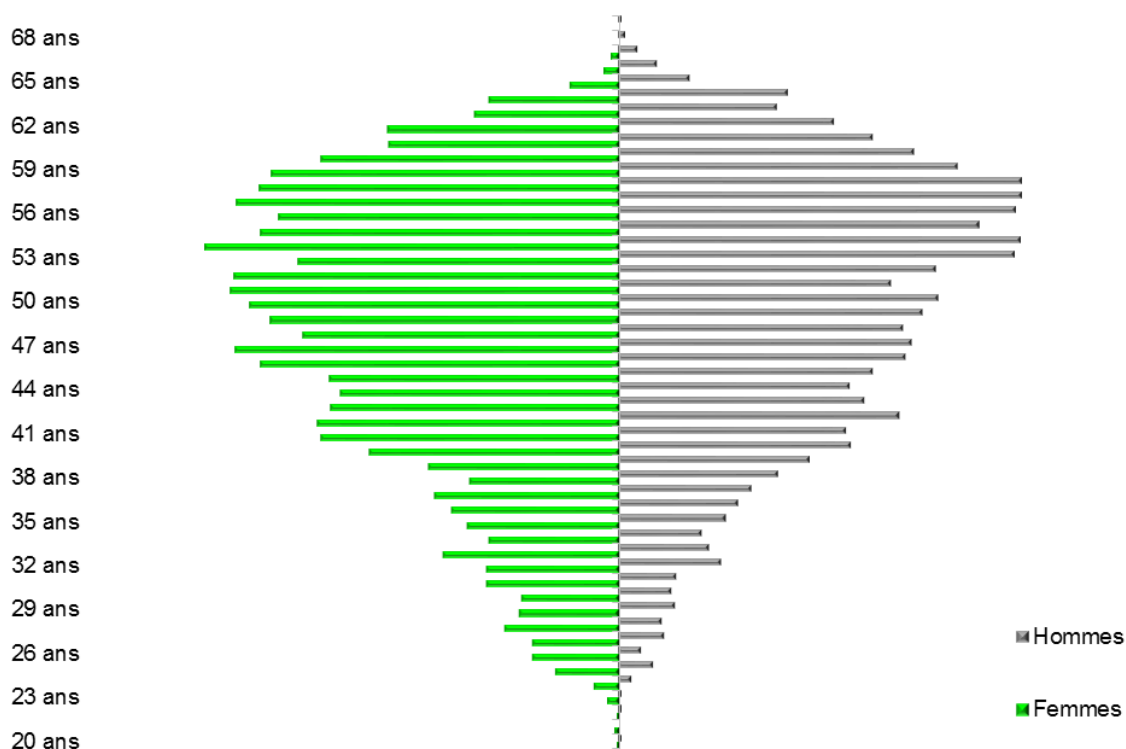


3. A. 2. PYRAMIDE DES AGES DES EFFECTIFS ET HOMMES/FEMMES

Pyramide des âges au 31/12/2013



Pyramide des âges Hommes/Femmes au 31/12/2013



La pyramide des âges reflète la politique des recrutements passés et permet d'analyser la structure par genre et âge des effectifs. Cet exercice est 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 48,6 ans en 2013 contre 41 ans pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat. Cette moyenne est parmi la plus élevée des agents de la fonction publique.

La part des agents qui ont 60 ans ou plus représente 12% de la population du ministère. Le ministère verra ses départs à la retraite encore nombreux dans les trois à quatre prochaines années.

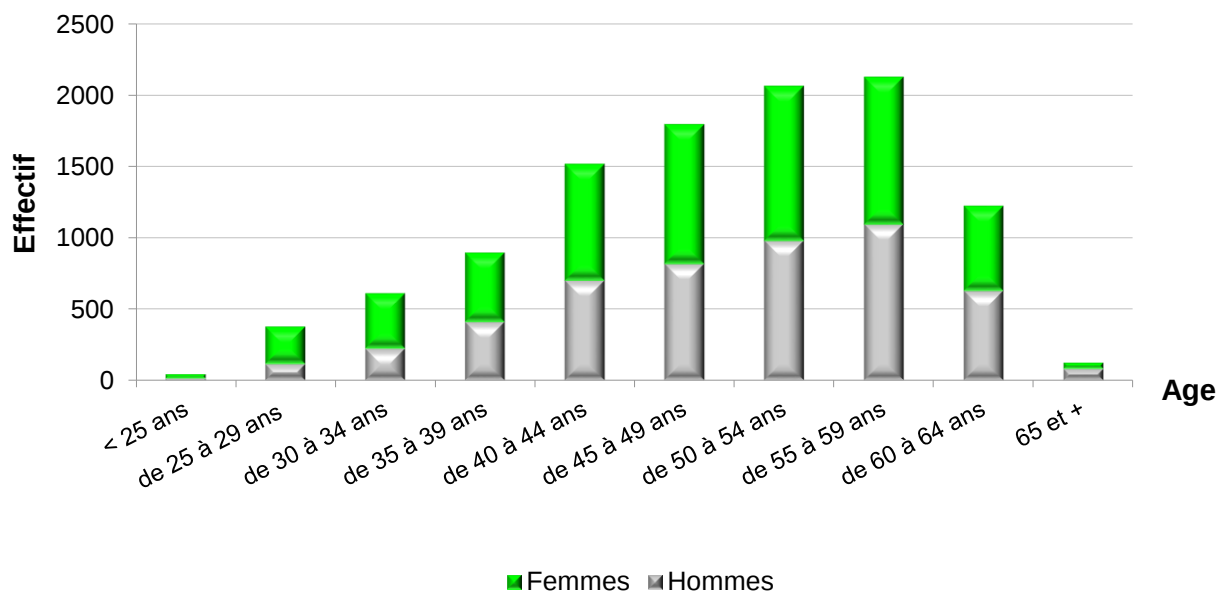
3. A. 3. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE ET PAR GENRE

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	%
	ETP	%	ETP	%		
< 25 ans	13	30%	29	70%	41	0%
de 25 à 29 ans	115	30%	262	70%	377	4%
de 30 à 34 ans	222	36%	387	64%	610	6%
de 35 à 39 ans	407	46%	488	54%	895	8%
de 40 à 44 ans	698	46%	818	54%	1516	14%
de 45 à 49 ans	815	45%	978	55%	1793	17%
de 50 à 54 ans	978	47%	1082	53%	2060	19%
de 55 à 59 ans	1090	51%	1032	49%	2122	20%
de 60 à 64 ans	625	51%	598	49%	1223	11%
65 et +	80	65%	43	35%	122	1%
Total	5044	47%	5716	53%	10760	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 53%, 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 (47,8 ans pour les femmes et 49,6 ans pour les hommes).

La proportion de femmes par tranche d'âges est plus importante jusqu'à 54 ans. Dans les tranches d'âge supérieures, les proportions s'inversent.

Répartition 2013 Hommes/Femmes par tranche d'âge



3. B. PART DES FEMMES DANS L'ENCADREMENT SUPERIEUR (DONNEES T2 ET T3)

3. B. 1. PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Nombre de postes de direction				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Postes de directeurs d'administration centrale, chef de l'inspection générale				
Directeurs généraux et Secrétaire général	1	3	4	25%
Autre *	2	5	7	29%
Total	3	8	11	27%
Postes d'encadrements d'administration centrale (hors postes de directeurs)				
Chefs de service	6	3	9	67%
Sous-directeurs	9	11	20	45%
Total	15	14	29	52%
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)				
Directeurs régionaux	8	13	21	38%
Directeurs régionaux adjoints	15	10	25	60%
Secrétaires généraux	15	9	24	62%
Total	38	32	70	54 %

* DG adjoints, secrétaire général adjoint, délégué général à la langue française, chef de l'inspection générale des affaires culturelles

3. B. 2. PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DES SERVICES A COMPETENCE NATIONALE

Nombre de postes de direction				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Directeurs généraux, directeurs	5	13	18	28%

3. B. 3. PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Nombre de postes de direction				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Etablissements avec un président exécutif (hors école d'art)				
Président	5	13	18	28%
Directeur général	7	6	13	54%
Etablissement sans président exécutif (hors école d'art)				
Directeur général ou administrateur général	6	16	22	27%
Ecoles nationales supérieures d'art				
Directeur général	10	23	33	30%

3. B. 4. PART DES FEMMES DANS LE POSTE DE DIRECTION LE PLUS ELEVE* DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION (DONNEES AU 1^{ER} JANVIER 2014)

	Nombre d'EP	Poste de direction le plus élevé			
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Type d'établissement					
Musée, patrimoine ¹	21	6	15	21	29%
Spectacle vivant ²	11	3	8	11	27%
Enseignement d'art	34	8	26	34	24%
Autre ³	7	1	6	7	14%
Total	73	18	55	73	25%
Taille de l'établissement					
Moins de 100 salariés	25	5	20	25	20%
100-499 salariés	37	11	26	37	30%
500 salariés ou plus	11	2	9	11	18%
Total	73	18	55	73	25%

* Président en cas d'existence d'un président exécutif ou directeur général / directeur sinon

¹ CMN, CNAP-GP, CAPA, CSI, Chambord, EPMQB, INHA, INRAP, INP, MHF, Orsay, le Louvre, Versailles, Guimet, Picasso, Fontainebleau, Rodin, OPPIC, Palais de la Porte Dorée, RMN-GP, Sèvres - Céramique.

² CND, CNCVJ, Cité de la musique, Comédie française, EPPGHV, Opéra-comique, Opéra national de Paris, Chaillot, Odéon, Colline, Strasbourg.

³ AFR, BNF, BPI, CNC, CNAP, CNL, Villa Arson.

3. B. 5. COMPOSITION DES COMITES DE DIRECTION DES 10 PLUS GRANDS ETABLISSEMENTS PUBLICS* (DONNEES AU 1^{ER} JANVIER 2014)

	Composition du comité de direction			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Membres des comités de direction	38	56	94	40%

* Il s'agit des établissements publics suivants : BNF, Musée du Louvre, Opéra national de Paris, RMN -GP, CMN, CSI, CNAC-GP, Musée et domaine national de Versailles, Musée d'Orsay, CNSMP

3. C. PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION (DONNEES T2 ET T3 AU 1^{ER} JANVIER 2014)

3. C. 1. COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS

Domaine d'activité	Nombre d'EP	Nombre de personnalités qualifiées			
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Musée, patrimoine ¹	21	39	51	90	43%
Spectacle vivant ²	11	16	15	31	52%
Enseignement d'art	34	46	115	161	29%
Autre ³	7	21	20	41	51%
Total	73	122	201	323	38%

Taille de l'établissement					
Moins de 100 salariés	25	54	63	117	46%
100-499 salariés	37	51	111	162	31%
500 salariés ou plus	11	17	27	44	39%
Total	73	122	201	323	38%

¹ CMN, CNAP-GP, CAPA, CSI, Chambord, EPMQB, INHA, INRAP, INP, MHF, Orsay, le Louvre, Versailles, Guimet, Picasso, Fontainebleau, Rodin, OPPIC, Palais de la Porte Dorée, RMN-GP, Sèvres - Céramique.

² CND, CNCVJ, Cité de la musique, Comédie française, EPPGHV, Opéra-comique, Opéra national de Paris, Chaillot, Odéon, Colline, Strasbourg.

³ AFR, BNF, BPI, CNC, CNAP, CNL, Villa Arson.

3. C. 2. COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES DE L'AUDIOVISUEL PUBLIC

Conseils d'administration de l'audiovisuel public			
Femmes	Hommes	Total	Part des femmes

Conseil d'administration				
France Télévisions	4	11	15	27%
Arte France (conseil de surveillance)	5	9	14	36%
Radio France	4	9	13	31%
INA	3	9	12	25%
France Médias Monde	9	6	15	60%
Ensemble de l'audiovisuel public	25	44	69	36%

Dont : Personnalités indépendantes				
France Télévisions	3	2	5	60%
Arte France (conseil de surveillance)	0	3	3	0%
Radio France	2	2	4	50%
INA	2	2	4	50%
France Médias Monde	3	2	5	60%
Ensemble de l'audiovisuel public	10	11	21	48%

3. D. LA FORMATION DES AGENTS EN 2013 (DONNEES T2 ET T3)

Part des femmes et des hommes ayant reçu une formation ou n'ayant pas été formés en 2013

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Agents formés	1 747	2 727	1 314	2 168	1 826	2 604	4 887	7 499	12 386
Agents non formés	3 751	2 473	983	1 011	1 330	1 366	6 064	4 850	10 914
Effectif total	5 498	5 200	2 297	3 179	3 156	3 970	10 951	12 349	23 300

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Agents formés	32%	52%	57%	68%	58%	66%	45%	61%	53%
Agents non formés	68%	48%	43%	32%	42%	34%	55%	39%	47%
Effectif total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

39% des femmes ne se sont pas formées en 2013 contre 55% des hommes, alors que, pour la seule catégorie A, ces proportions se portent à 48% des femmes et 68% des hommes.

Toutes catégories confondues, les femmes ont reçus plus de formations que les hommes en 2013.

3. E. LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS ET D'EXAMENS PROFESSIONNELS EN 2013 (DONNEES T2 ET T3)

	Composition du jury				Présidence du jury			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Concours								
Catégorie A	14	37	51	27%	1	1	2	50%
Catégorie C	3	2	5	60%	0	1	1	0%
Total	17	39	56	30%	1	2	3	33%
Examens professionnels								
Catégorie A	9	5	14	64%	2	1	3	67%
Catégorie B	16	12	28	57%	3	4	7	43%
Catégorie C	6	3	9	67%	0	2	2	0%
Total	31	20	51	61%	5	7	12	42%
Total concours et examens professionnels	48	59	107	45%	6	9	15	40%

La représentation des femmes dans les jurys des concours et des examens professionnels est une garantie contre une préférence, même involontaire, qui serait susceptible d'être donnée aux candidats masculins.

3. F. REMUNERATIONS COMPAREES FEMMES-HOMMES EN 2013 (DONNEES T2)

Par corps :		FEMMES			HOMMES			Part des femmes dans l'effectif total	(Montant moy. primes servies / IM moy.) _{femmes} / (Montant moy. primes servies / IM moy.) _{hommes}
Catégorie d'emploi	Corps	Catégorie	ETP	IM moyen	Montant moyen primes servies	ETP	IM moyen	Montant moyen primes servies	
Administrative	ADMINISTRATEURS CIVILS	A	19	825	31 254	21	847	33 546	48% 96%
	ATTACHES ADM. ETAT	A	270	584	12 295	169	598	13 668	62% 92%
	EMPLOIS FONCTIONNELS	A	51	921	29 418	58	984	32 908	47% 95%
	INSPECTEURS CONSEILLERS CREATION	A	86	674	6 917	71	679	6 709	55% 104%
	INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	A	8	1 158	29 388	14	1 198	30 474	36% 100%
	SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	B	483	437	4 982	126	437	4 860	79% 102%
	ADJ.ADM. ETAT	C	1 258	361	3 896	234	345	3 672	84% 102%
Scientifique	ARCHITECTES URBANISTES	A	90	688	13 779	140	772	16 722	39% 92%
	ASSISTANTS INGENIEURS	A	33	469	3 153	18	493	3 266	65% 102%
	BIBLIOTHECAIRES	A	25	540	4 522	9	524	4 713	74% 93%
	CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	A	277	549	5 403	83	580	5 292	77% 108%
	CONSERVATEURS GAUX BIBLIOTHEQUE	A	20	1 091	9 845	25	1 117	9 526	44% 106%
	CONSERVATEURS BIBLIOTHEQUE	A	108	721	6 207	60	723	6 410	64% 97%
	CONSERVATEURS PATRIMOINE	A	303	665	5 294	227	713	5 551	57% 102%
	CONSERVATEURS GAUX PATRIMOINE	A	51	1 073	8 809	69	1 097	9 197	42% 98%
	INGENIEURS DE RECHERCHE	A	43	695	6 091	41	745	6 114	51% 107%
	INGENIEURS D'ETUDES	A	102	617	4 351	98	598	4 062	51% 104%
	BIBLIOTHECAIRES ASSIS.SPEC.	B	34	485	3 167	18	445	3 496	66% 83%
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	B	141	408	3 385	57	421	3 568	71% 98%
	TECHNICIENS DE RECHERCHE	B	34	435	2 934	44	454	3 265	43% 94%
Surveillance	ADJOINTS TECHN. ASM	C	708	334	1 919	1 105	346	2 022	39% 98%
	MAGASINIER SPECIALISES	C	13	356	2 552	17	361	2 766	43% 94%
Technique et enseignement	CHEFS DE TRAVAUX D'ART	A	24	532	5 093	45	564	4 978	35% 108%
	INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	A	80	464	4 206	111	543	5 438	42% 90%
	PROFESSEURS DES ENA	A	6	655	713	15	696	927	29% 82%
	TECHNICIENS D'ART	B	212	421	3 461	196	450	3 374	52% 110%
	TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	B	169	408	2 866	268	440	3 142	39% 98%
	ADJ.TECH. ETAT	C	56	361	3 329	331	362	3 025	14% 110%

Par catégorie statutaire :		FEMMES			HOMMES			Part des femmes dans l'effectif total	(Montant moy. primes servies / IM moy.) _{femmes} / (Montant moy. primes servies / IM moy.) _{hommes}
	Catégorie	ETP	IM moyen	Montant moyen primes servies	ETP	IM moyen	Montant moyen primes servies		
Agents titulaires	Catégorie A	1 604	646	8 307	1 281	710	9 995	56% 91%	
	Catégorie B	1 087	428	4 045	731	443	3 620	60% 116%	
	Catégorie C	2 036	351	3 184	1 697	350	2 461	55% 129%	

Précisions :

Le tableau ci-dessus présente pour chaque corps de titulaires, pour les femmes d'une part et pour les hommes d'autre part, le montant annuel moyen de primes versé et l'indice moyen de rémunération.

Afin de neutraliser les différences indemnitaires liées à l'avancement dans la carrière, la comparaison n'est pas directement établies entre les montants indemnitaires moyens servis aux femmes et aux hommes, mais sur la base d'un indicateur construit comme suit : [montant moyen des primes servies aux femmes / IM moyen des femmes] / [montant moyen des primes servies aux hommes / IM moyen des hommes].

A titre d'exemple, l'indicateur ainsi calculé pour le corps des administrateurs civils est égal à 96% et témoigne, à indice de rémunération équivalent, d'une rémunération indemnitaire des femmes inférieure à celle des hommes. A contrario, dans le corps des inspecteurs et conseillers de la création, de l'enseignement artistique et de l'action culturelle, la rémunération indemnitaire des femmes est supérieure à celle des hommes avec un indicateur égal à 102%.

Les montants indemnitaires moyens comparés femmes / hommes font ressortir une inégalité de la rémunération indemnitaire selon la catégorie statutaire et le corps d'appartenance. Des inégalités en défaveur des femmes sont observées au sein de la catégorie A, particulièrement dans la filière administrative. Au sein des catégories B et C, a contrario, les inégalités peuvent être observées en faveur des femmes dans certains corps. Des particularités sont à signaler concernant les corps d'ingénieurs des services culturels, de bibliothécaires et de bibliothécaires assistants spécialisés.

Périmètre :

Le calcul du montant moyen des primes servies a été volontairement limité aux types de primes dans l'attribution desquelles une discrimination selon le genre est susceptible d'être observée : primes attachées à la manière de servir de l'agent par opposition aux primes de service fait. Ont été retenues à ce titre :

- indemnités d'administration et de technicité D.2002-61 (adjoints administratifs, secrétaires administratifs, adjoints techniques, techniciens des services culturels, secrétaires de documentation, adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage, magasiniers),
- indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires D.2002-62 et D.2002-63 (secrétaires administratifs, techniciens d'art, chefs de travaux d'art, techniciens des services culturels, chargés d'études documentaires, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés),
- primes de rendement D.50-196 (adjoints administratifs, secrétaires administratifs, adjoints techniques, secrétaires de documentation, chargés d'études documentaires),
- primes de fonction et de résultats D.2008-1533 (administrateurs civils, emplois fonctionnels, attachés),
- indemnités de fonctions, indemnités de performance (emplois fonctionnels)
- primes d'activité (inspecteurs généraux des affaires culturelles),
- indemnités de charges administratives D.94-751 (ICCEAAC),
- indemnités de rendement et de fonctions D.2007-1366 (architectes urbanistes de l'Etat),
- indemnités scientifiques D.90-409 (conservateurs du patrimoine),
- primes de rendement D.90-408 (conservateurs généraux du patrimoine),
- indemnités spéciales D.98-40 (conservateurs de bibliothèque),
- primes de rendement D.92-33 (conservateurs généraux de bibliothèque),
- primes de technicité forfaitaire des bibliothèques (bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés),
- primes de participation à la recherche scientifique D.92-990 (ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs, techniciens de recherche),
- primes de service et de rendement D.200-950 (ingénieurs des services culturels).

CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE

L'investigation du lien santé – travail est au cœur des orientations prises par la politique de santé au travail impulsée par l'équipe de médecine de prévention.

La présence régulière d'un psychologue du travail renforce la pluridisciplinarité de l'équipe de médecine de prévention qui a été prise en compte conformément aux préconisations du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale de la fonction publique. Cette pluridisciplinarité trouve également à se développer dans les travaux du groupe de prévention des RPS réunissant mensuellement médecins, infirmières, psychologue du travail, membres de la cellule mobilité, correspondantes handicaps ministérielles, membres du bureau de l'action sociale et de la prévention et des bureaux de gestion.

Chiffres clés

2 120 visites en médecine de prévention

1 108 visites en médecine de prévention réalisées en administration centrale

1 012 visites en médecine de prévention réalisées hors administration centrale

61% des accidents du travail reconnus en 2013 sont dits «accidents de service»

36% sont des accidents de trajet

3% sont des accidents de mission

Le CHSCT ministériel s'est réuni
5 fois

Le CHSCT d'administration centrale
s'est réuni **5 fois**

4. A. LA MEDECINE DE PREVENTION

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

Missions

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

Les textes réglementaires assoient le rôle de conseil du médecin de prévention tant à l'égard de l'administration que de l'agent et de ses représentants. Son rôle est également préventif, il a en effet pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

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

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

La connaissance du site, des conditions de travail et de la santé de l'agent 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. Depuis le décret du 28 juin 2011, un refus de l'administration d'aménager le poste d'un agent suite à une préconisation médicale doit être présenté au comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail compétent.

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

Organisation

Le service des ressources humaines, bureau de l'action sociale et de la prévention (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 composé de cinq médecins et cinq infirmières couvre l'ensemble des agents en poste en administration centrale ou en service à compétence nationale sur Paris et en Île-de-France.

- *le conventionnement avec les ministères financiers :*

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

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

Il arrive qu'en région la couverture assurée par les médecins soit incomplète. Aussi le BASP, en lien étroit avec les responsables de la structure concernée, a- pris en charge et conclu à ce jour huit conventions avec des services de médecine inter - entreprises pour compenser des carences durables sur quelques départements et garantir la continuité d'un suivi de médecine de prévention. Ce périmètre de couverture (administration centrale, DRAC, STAP, SCN) relève directement du secrétariat général.

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

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

La signature des conventions de ce type initiées en 2011 couvre désormais 14 EPA sans que les effectifs et moyens de l'équipe de médecine de prévention ne permettent d'en couvrir plus.

Examens médicaux effectués

Année 2013	Nombre
Examens pour agents non soumis à surveillance particulière (Surveillance Médicale Quinquennale)	258
Examens pour agents soumis à surveillance médicale particulière :	
- pour risques professionnels (Surveillance Médicale Spéciale)	52
- du fait de leur état physiologique, physique ou mental (Surveillance Médicale Particulière)	163
Examens médicaux périodiques effectués Administration centrale	473
Visites de pré-reprise et de reprise (après CLM, CLD, CGM, maternité)	17
Visites occasionnelles	
- à la demande de l'agent (VDA).....	185
- à la demande du médecin de prévention (VDM).....	168
- à la demande de la hiérarchie (VDH).....	32
Urgences (y compris accidents travail & trajet)	233
Examens non périodiques Administration centrale	635
Total des examens effectués Administration centrale	1108
Total des examens effectués hors Administration centrale	1012
Total des examens effectués	2120

Pour les agents hors Administration Centrale (AC) : (agents des SCN, des EP et de la DRAC IDF) reçus dans le service de médecine de prévention des Bons Enfants, les médecins de prévention ont assuré **1012** visites médicales dont :

- **635** visites réglementaires,
- **377** visites médicales autres (VDA, VDH, VDM, urgences...)

A noter pour 2013, 264 «nouveaux dossiers». Ce terme recouvre soit des nouveaux arrivants au MCC, soit des agents ayant une nouvelle affectation.

Dans un souci de respect absolu du secret médical, de la confidentialité, nous intitulons sur les convocations «visites à la demande du MDP» (VDM), les visites liées à l'existence d'une pathologie (SMPP) afin que les agents malades ne puissent pas être repérés par la hiérarchie ou les collègues.

Les consultations sont ensuite « saisies » dans le suivi médical au moment du débriefing de la consultation selon leur véritable intitulé.

Commentaires et observations du médecin de prévention sur son activité clinique

Nous tenons à ce que l'ensemble des agents bénéficie de la même attention en particulier pour le premier examen. Souvent les agents n'en voient pas l'intérêt confondant cet examen avec la visite passée auprès d'un médecin agréé dans le contexte de leur recrutement.

Un effort d'information a été poursuivi pour préciser notre spécificité, à savoir le lien «santé travail». La visite médicale est centrée sur l'activité professionnelle en cours mais elle s'intéresse aussi à l'activité passée (réalisation d'un cursus laboris) et parfois à l'activité à venir, informations données par exemple, sur la nécessité de réaliser des examens biologiques... Nous avons attiré l'attention de l'administration sur ce point.

Il est en effet important de prévenir le service de médecine de prévention lorsqu'un agent change de service si son futur poste est dit «à risque». Un agent peut tout à fait présenter une incompatibilité à un poste de travail alors qu'il n'en présentait pas pour le poste précédent.

La réalisation d'examens complémentaires est parfois indispensable à la définition de la compatibilité au nouveau poste. Lorsque la prescription d'examens complémentaires entre dans le cadre de la compatibilité de l'agent à son poste de travail, nous insistons auprès des agents sur l'importance de ces examens. Ce point particulier de la consultation médicale répond aussi à la mission d' «information sanitaire » qui nous est dévolue. Nous convenons d'un délai avec les agents pour la réalisation de ces examens. Au terme de ce délai, si nous n'avons pas reçu les résultats demandés nous en informons par écrit le référent du service de l'agent.

Le désir de rechercher un autre poste de travail se rencontre plus particulièrement dans le cadre d'une visite « à la demande ». Nous sommes restées particulièrement attentives aux demandes de visite de la part des agents et de la hiérarchie. Nous notons une augmentation du nombre de visite à la demande de l'agent (+32) ainsi qu'une augmentation des visites d'urgence visées par le MDP (+47) par rapport à l'année 2012.

En 2013, dans le service de médecine de prévention des Bons Enfants, nous avons effectué 293 consultations dites "**consultations de souffrance au travail**" diagnostic du médecin de prévention, soit 51 de plus qu'en 2012 (21 % d'augmentation). Ce sont toujours des consultations complexes et préoccupantes, difficiles et douloureuses. Leur durée moyenne est de 90 mn voire plus dans certaines situations aiguës. Il arrive que lors de situations particulièrement préoccupantes, l'agent soit reçu par deux médecins de prévention. Ce chiffre porte sur l'ensemble des agents reçus dans le service de médecine de prévention aux Bons Enfants et donc ne correspond pas exclusivement aux agents de l'Administration Centrale.

En d'autres termes, le temps passé pour une consultation de souffrance au travail correspond au temps passé pour 3 ou 4 visites médicales réglementaires.

De plus, une première consultation de souffrance au travail donne lieu à un suivi médical systématique. Les échanges téléphoniques avec les agents en difficulté, les lignes hiérarchiques, les médecins traitants (toujours après accord avec les agents) n'ont pas été comptabilisés dans ce rapport.

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

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

1 - Face à une alerte collective, quelle qu'en soit la porte d'entrée, nous travaillons en binôme. Le médecin en charge du service est aidé par une collègue. Elles reçoivent individuellement les agents qui le désirent, il n'est pas exclu qu'elles décident de rencontrer en colloque singulier l'ensemble des agents du service. Chaque consultation se conclut par une évaluation avec l'aide d'un outil choisi au préalable (grille INRS).

La durée moyenne prévue pour chaque consultation est de 1 h, en pratique elle est de 90 mn.

Nous croisons ensuite nos approches, afin de conclure ensemble sur le point consultations. Nous sommes alors en capacité de faire le lien avec le travail et ses conditions, lorsque ce lien existe. Nous rencontrons ensuite les responsables afin d'entendre ce qu'ils comprennent de la situation et éventuellement leurs difficultés propres. De la même façon, nous rencontrons les organisations syndicales. Les médecins rédigent ensemble leurs conclusions.

2 - En ce qui concerne les demandes individuelles, nous travaillons avec des modalités voisines.

Il se peut en effet que nous nous sentions démunies face à des agents qui, souvent par peur, nous demandent de « surtout ne rien dire », que ce sentiment de peur soit justifié ou non.

Nous nous devons de respecter leur volonté; cependant il est aussi de notre responsabilité d'alerter afin de toujours préserver la santé des agents. Lorsque nous diagnostiquons une souffrance en lien avec le travail, si malgré nos efforts nous n'arrivons pas à tranquilliser les agents, à distance de la consultation dans le temps, nous effectuerons une étude de poste et/ou une visite des locaux. Nous convoquons aussi l'ensemble des agents du service concerné, en binôme, afin de savoir si nous retenons (ou non) une problématique collective.

Cette distance dans le temps ainsi que l'approche collective nous semblent être des garants de la confidentialité.

Les visites à la demande dites de « souffrance au travail » sont nombreuses. Elles sont terriblement chronophages. C'est une donnée qui a contribué à modifier notre activité.

Les « Urgences » :

Les agents sont pris en charge par le service de médecine de prévention. Ils peuvent être orientés vers le médecin traitant ou les établissements de soins si besoin. En 2013 : 22 évacuations vers les urgences hospitalières dont 4 par le SAMU.

Dans certains cas, les agents ne sont pas en capacité de se rendre par leurs propres moyens aux rendez-vous médicaux et les personnes de leur entourage sont dans l'impossibilité de les accompagner. Ainsi en 2013, 32 agents ont bénéficié de la « procédure taxi » qui permet de conduire un agent chez son médecin traitant.

Visites médicales et absentéisme

Les convocations pour les visites périodiques sont le plus souvent faites par contact téléphonique préalable à l'envoi de la convocation par courriel ou par courrier à partir des données trouvées sur Sémaphore. Le courriel tend à devenir le seul mode de convocation.

En 2013, **1243** agents ont été convoqués à une visite médicale, dont :

- **876** se sont présentés à la visite médicale, soit 70,5 %
- **367** ne se sont pas présentés à la visite médicale, soit 29,5%

Parmi les **367** agents non venus, nous distinguons :

- les agents non venus excusés « NVE » soit 175 (14%) : les agents nous ont informés par courriel ou téléphone de leur impossibilité de venir à ce rendez-vous. Un report est programmé en fonction des disponibilités des plannings des médecins de prévention.
Les agents, pour la plupart, évoquent une impossibilité de se libérer, liée à leur charge de travail ;
- les agents non venus absents « NVA » soit 164 (13,25%) ne se sont pas présentés et ne se sont pas excusés. En l'absence de risque spécifique, une visite médicale sera alors proposée l'année suivante ;
- les autres, soit 28 (2,25%) ne sont pas venus du fait de l'annulation des visites médicales : réunions nécessitant la présence d'un médecin de prévention, planifiées par les services à très court terme.

Ces chiffres sont comparables à ceux de l'année précédente.

4. B. LA MEDECINE 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.

A l'issue d'un examen de sa situation en comité médical le fonctionnaire peut être placé en :

1) **congé de longue maladie (CLM)**, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle.

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

3) **reclassement professionnel pour inaptitude physique**

L'agent de la fonction publique dont l'état de santé est altéré peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail conforme à son état physique. Lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, il peut bénéficier d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique. Le reclassement s'effectue sur un autre emploi du même grade, sur un emploi relevant d'un autre grade du même corps ou cadre d'emplois ou sur un emploi relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois.

L'agent non titulaire qui voit sa situation examinée en comité médical peut être placé en :

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

2) **invalidité des agents non titulaires**

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

Accidents du travail

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

La maladie professionnelle

Est reconnue comme maladie professionnelle :

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

- ou une maladie ne figurant pas aux tableaux des maladies professionnelles mais pour laquelle il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qui a entraîné une incapacité permanente du salarié d'au moins 25 % ou son décès.

Dans les deux derniers cas, la Sécurité sociale reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. L'avis favorable ou défavorable du comité à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie s'impose à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

4. B. 1. LES COMITES MEDICAUX

Le comité médical ministériel examine la situation des agents en poste en région parisienne (sauf Seine-et-Marne). En province et en Seine-et-Marne, c'est le comité départemental du lieu de résidence administrative de l'agent qui peut être saisi. C'est sur leur proposition qu'un agent peut être placé en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie (pour les agents non titulaires) voire en retraite pour invalidité.

En 2013, la situation de 406 agents a été suivie par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) pour le comité médical ministériel correspondant à 961 examens de dossiers en comité.

Nombre d'agent expertisés au comité médical central en 2013 (dont retraite pour invalidité – tierce personne – coordination)

	CLD	CLM	CGM	Autres	Total
SRH1A	22	17	9	11	59
SRH1S	4	3	0	5	12
SRH1T	48	43	0	23	114
Louvre	27	32	5	24	88
BNF	24	25	12	8	69
Divers	2	1	56	5	64
Total	127	121	82	76	406

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

Dossiers examinés par le comité médical central

COMITE 2013	SRH 1A	SRH 1S	SRH 1T	BNF	LOUVRE	DIVERS	CR	TOTAL
JANVIER	5		26	9	14	15	3	72
FÉVRIER	15	3	27	16	20	15	2	98
MARS	12	1	28	15	19	13	2	90
AVRIL	11	1	28	12	17	11	3	83
MAI	14	5	24	15	13	15		86
JUIN	12	4	28	18	14	20	2	98
JUILLET	11	2	37	14	23	15		102
SS TOTAL	0	16	198	99	120	104	12	629
AOÛT								
SEPTEMBRE	13	3	25	16	26	8		91
OCTOBRE	9	4	28	14	13	9	1	78
NOVEMBRE	13	2	23	15	15	13	6	87
DÉCEMBRE	8	2	23	15	13	13	2	76
TOTAL	43	27	297	159	187	147	21	961

Relevés de conclusion du comité médical central en 2013	
Admission des candidats aux emplois publics : constatations d'ordre médical	-
Apte au poste	-
Congés maladies (prolongations et réintégrations après 12 mois de congés consécutifs)	41
Congés longue maladie, congés grave maladie, congés longue durée (octroi, prolongation, réintégration)	616
Temps partiel thérapeutique (octroi-prolongation-...)	210
Aménagement des conditions de travail après un congé ou une disponibilité	17
Mutation	3
CMO < 3 mois	15
Disponibilité d'office pour raisons de santé	24
Inaptitude après congé de grave maladie	15
Reclassement dans un autre emploi	1
Cure, autres...	1
TOTAL	940

Le tableau suivant indique le nombre total de journées d'absence pour raisons de santé selon les motifs suivants :

- Maladie ordinaire (CMO)
- Longue maladie (CLM) (fonctionnaires)
- Grave maladie (CGM) (non-titulaires)
- Longue durée (CLD)
- Disponibilité d'office (DOP) (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice de fonctions).

Nombre de jours d'absence pour raison de santé

2013	CMO	CLM	CGM	CLD	DOP
DGCA	18 624	2 244	649	3 492	261
DGPAT	76 232	19 859	344	20 226	3 266
DGMIC	3 773	1 254		2 003	189
SG	3 762	1 075	1 361	1 013	265
DRAC	15 639	7 005	476	6 071	729

Ces données comprennent les effectifs des agents titulaires du T2 et T3 et des agents contractuels du T2 (celles concernant les agents contractuels du T3 ne sont pas renseignées dans le SIRH du ministère).

4. B. 2. LES COMMISSIONS DE REFORME

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

C'est la résidence administrative de l'agent qui est prise en compte pour déterminer la commission de réforme compétente. Ainsi pour les agents en poste en régions, la compétence départementale des commissions implique par exemple que les situations d'agents en poste dans des STAP soient examinées par des commissions différentes.

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

En 2013, la commission de réforme ministérielle a examiné 185 dossiers dont 164 dossiers au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles directement instruits par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention). Certains de ces dossiers ont ainsi pu faire l'objet de plusieurs examens avant guérison ou consolidation.

Dossiers examinés par la commission de réforme Paris - IdF en 2013	
Accidents de service ou trajet avec arrêt de travail supérieur à 15 jours	86
Imputabilité au service de la maladie professionnelle	13
Reconnaissance et détermination du taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité	4
Infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et la preuve de leur imputabilité au service	0
Octroi d'un mi-temps thérapeutique après accident du travail	13
Coordination	5
Mise à la retraite pour invalidité après CLM ou CLD	15
Tierce personne	1
Octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre	-
TOTAL	137

4. B. 3. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans les services du ministère de la culture et de la communication en 2013

La restitution de l'enquête annuelle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles présente pour la troisième année sous cette forme les résultats recueillis. Ces résultats donnent une image globale de l'accidentologie sur l'ensemble du périmètre ministériel qui couvre l'ensemble du territoire national.

Pour le CHSCTM, cette enquête a notamment vocation à alimenter la réflexion sur l'élaboration du plan annuel de prévention.

Si cette enquête se fonde sur des déclarations qui renseignent sur les caractéristiques de chaque accident ou maladie recensés, elle ne peut et ne doit pas être confondue avec les enquêtes de chaque CHSCT local qui analysent le détail des causes de chaque accident pour déterminer la mise en œuvre de mesures rapides, directes et concrètes de prévention au sein de chaque structure.

L'enquête menée en 2014 sur l'année 2013 s'inscrit dans une approche méthodologique concertée sur un périmètre complet avec, pour la deuxième année consécutive, un taux de 100 % de réponses de la part des structures interrogées. Pour mémoire, la refonte de cette enquête, présentée sous cette forme pour la troisième fois cette année, s'inscrit dans un contexte de fin de l'enquête interministérielle menée par la DGAFP jusqu'en 2008 et dans le cadre de la préfiguration de l'office national de la paie (ONP). Ces facteurs conditionnent la trame de recensement des accidents et maladies en prenant également en compte les préconisations du rapport de Xavier Roy restitué en CHSCTM en 2010 sur « le suivi des accidents du travail et maladies professionnelles dans les services du ministère de la culture et de la communication ».

L'enquête a été lancée au printemps 2014. Elle porte sur les accidents du travail ayant fait l'objet d'une déclaration et reconnus comme tels entre le 1er janvier et le 31 décembre 2013.

Les très nombreuses relances et demandes de précisions ont permis de recueillir des données qui couvrent les services centraux, déconcentrés et les établissements publics administratifs. Cette enquête reste fondée sur des données déclaratives. Certaines lacunes dans les données portant sur les effectifs ont pu être complétées grâce au concours du bureau de l'emploi et de la rémunération.

Certaines notions, axes d'analyse, méthodes de calcul et données recensés permettent désormais de capitaliser des résultats sur trois ans. Ils n'en méritent pas moins d'être rappelés :

Typologie des accidents

Les accidents de services sont distingués des accidents de trajets. Les maladies professionnelles sont recensées à part.

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

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

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

Catégories de personnels

Les catégories de personnels recensés comprennent :

- Les personnels de bureau ;
- Les personnels enseignants ;
- Les personnels d'atelier terrain laboratoire ;
- La catégorie « autres » reste signifiante pour le ministère de la culture et de la communication car elle comprend les personnels de la filière accueil surveillance et magasinage.

Formules de calcul de certains indicateurs

Ces formules de calcul sont arrêtées par l'INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

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

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

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

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

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

Cette enquête n'a pas l'ambition et surtout pas les moyens de couvrir l'ensemble du champ d'analyse possible. Elle souligne les principaux phénomènes et peut commencer à esquisser avec prudence des tendances et évolutions à partir des résultats recueillis en 2012 sur les accidents et maladies professionnelles survenus en 2013.

Les trois premiers tableaux restituent :

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

Chacun d'eux restitue ces données par groupes de services présentés sous une typologie à la fois juridique (administrations centrales, services déconcentrés, SCN et EP) et fonctionnelle pour les EP (groupes musées, groupe enseignement et autres). Ce classement permet de réunir, pour mieux visualiser les données qui les concernent, des structures qui peuvent avoir en partage une activité.

Le périmètre de cette enquête est stabilisé pour la deuxième année consécutive. Il couvre 112 entités et 28 301 personnes physiques.

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

AT - Accidents et jours d'arrêt de travail

	Nombre d'accidents de l'exercice 2014				Nbre de jours d'arrêt de l'exercice
	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Décès	Total	
Travail stricto sensu	262	312	0	574	7326
Accidents de mission	12	15	0	27	731
Sous-total accidents du travail	274	327	0	601	8057
Accidents de trajet	138	208	0	346	4958
Total	412	535	0	947	13015

	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail		Décès	Total	Nombre de jours d'arrêt de l'exercice		
		2013	Avant 2013*			2013	Avant 2013*	Total
Travail stricto sensu	262	312	1	0	574	7326	1054	8380
Accidents de mission	12	15		0	27	731	0	731
Sous-total accidents du travail	274	327	1	0	601	8057	1054	9111
Accidents de trajet	138	208		0	346	4958	877	5835
Total	412	535	1	0	947	13015	1931	14946

*Jours d'arrêt résultant d'accidents survenus au cours des années antérieures à 2013

947 accidents du travail pour **13 015 jours d'arrêts** ont été recensés **en 2013**, contre 867 accidents du travail pour 12 214 jours d'arrêts en 2012, soit une augmentation de 9,2 % du nombre des accidents et une progression du nombre de jours d'arrêt de 6,5%.

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

	Accidents de service			Accidents de mission			Accidents de trajet		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Avec arrêt	276	342	312	62	9	15	190	194	208
Sans arrêt	193	203	262	49	9	12	105	110	138
Total	469	545	574	111	18	27	295	304	346

Entre 2012 et 2013, la faible évolution du nombre total d'accidents couvre des disparités d'évolution sensibles en fonction de leur type.

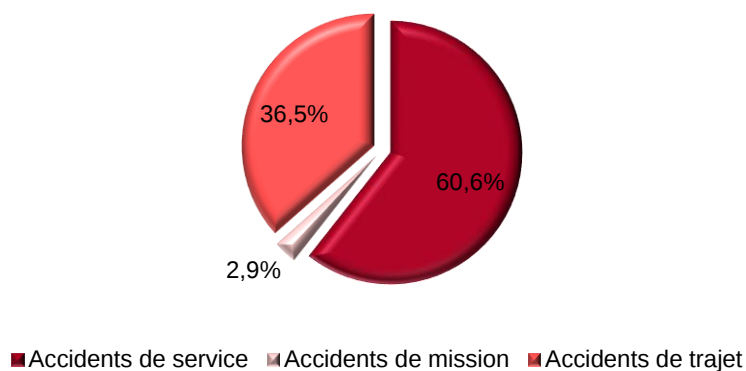
- Le nombre d'accidents de service croît de +5,3 % (+16,2 % entre 2011 et 2012),
- Celui du nombre d'accidents de trajets augmente de 13,8 % (+3,05% entre 2011 et 2012),
- Le nombre des accidents de mission connaît une hausse sensible : 50 % (-83,78% entre 2011 et 2013).

Entre 2012 et 2013 les accidents de trajet constituent environ un tiers (36,5% contre 32% en 2012) du nombre total des accidents survenus.

La proportion des accidents de service proprement dits diminue légèrement (60,6 % contre 62,7 % du nombre total des accidents en 2012).

La proportion des accidents de mission passe de 2,1 en 2012 à 2,9 % du nombre total des accidents en 2013.

Types d'accidents survenus en 2013

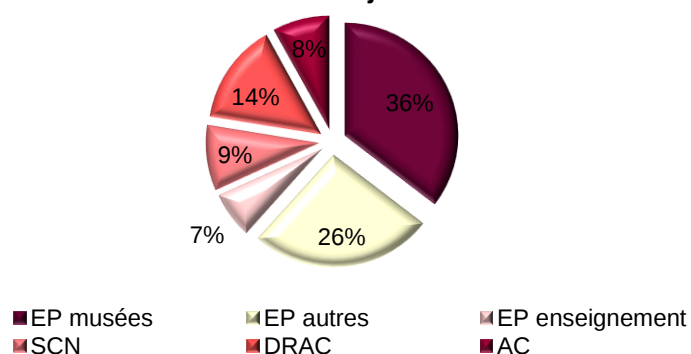


Cette proportion d'accidents de trajet, déjà soulignée comme importante, reste aussi complexe à expliquer que difficile à prévenir.

Les accidents de trajet se répartissent et évoluent comme suit par structure d'emploi :

	Accidents de trajet		
	2011	2012	2013
EP musées	83	98	123
EP autres	95	108	91
EP enseignement	27	19	23
SCN	25	24	32
DRAC	38	25	50
AC	27	28	28

Accidents de trajet 2013



3) Fréquence et gravité des accidents

	2011		2012		2013	
	Indice de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence	Taux de gravité
Travail stricto sensu	11,32	0,18	12,61	0,16	11,02	0,16
Accidents de mission	2,54	0,04	0,33	0,008	0,53	0,02
Sous-total accidents du travail	13,86	0,22	12,94	0,17	11,55	0,18
Accidents de trajet	7,75	0,12	7,15	0,11	7,35	0,11
Total	21,62	0,33	20,1	0,28	18,9	0,29

L'analyse des indices de fréquence et de gravité ne fait pas ressortir d'évolution majeure en dehors de la diminution de l'indice de fréquence des accidents de mission, cohérente avec les chiffres analysés ci-dessus.

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

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

Activités principales exercées	Titulaires				Non titulaires					Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Autres	Total	
Bureau	44	22	37	103	9	3	7	47	66	169
Enseignement	5	0	0	5	0	0	0	2	2	7
Atelier-terrain-laboratoire	10	42	28	80	3	0	10	114	127	207
Autres	1	14	130	145	0	0	16	58	74	219
Total	60	78	195	333	12	3	33	221	269	602

Activités principales exercées	Titulaires				Non titulaires						Total
	% A	% B	% C	Total	% A	% B	% C	Total	Autres		
Bureau	33%	28%	39%	206	51%	32%	17%	41	68%	84	331
Enseignement	100%	0%	0%	5	100%	0%	0%	1	67%	2	8
Atelier-terrain-laboratoire	15%	49%	36%	100	25%	0%	75%	16	90%	151	267
Autres	1%	10%	89%	235	0%	4%	96%	25	76%	81	341
Total	10%	33%	57%	546	31%	17%	52%	83	69%	318	947

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

Les accidents du travail, hors accidents de trajet, selon l'activité et la catégorie de l'agent

Activités principales exercées	Indice de fréquence titulaires			Indice de fréquence non titulaires		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Bureau	4,43	1,9	1,84	2,38	1,3	1,1
Enseignement	0,04	0	0,07	0,08	0,07	0,03
Atelier-terrain-laboratoire	3,4	3	1,87	6,07	3,64	2,16
Autres	5,49	2,53	3,07	1,68	1,9	1,38
Total	13,37	7,44	6,89	10,21	6,93	4,66

L'indice de fréquence des agents titulaires culmine à 3,07 pour l'activité des agents de surveillance. Pour les agents non titulaires c'est l'activité atelier-terrain-laboratoire qui correspond à l'indice de fréquence le plus fort avec 2,16.

Fréquence des accidents selon l'activité et le genre

Activités principales exercées	Indice de fréquence femmes			Indice de fréquence hommes		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Bureau	5,7	4,17	5,12	1,35	1,36	1,41
Enseignement	0,04	0,11	0,07	0,12	0,14	0,03
Atelier-terrain-laboratoire	3,65	3,17	1,66	6,11	4,79	3,42
Autres	3,48	3,39	3,56	3,16	2,84	3,6
Total	12,88	10,84	10,42	10,74	9,15	8,48

La proportion de femmes au sein du ministère correspond à 52% pour 48% d'hommes.

L'indice de fréquence le plus important pour eux correspond à l'activité liée à la surveillance 3,6, très proche de l'activité atelier-terrain-laboratoire avec 3,42. Ils représentent 69% des effectifs de cette activité.

L'indice de fréquence le plus important pour les femmes correspond à l'activité bureau avec un indice de 5,12. Elles représentent 74% des effectifs de cette activité

6) Nature des accidents : conséquences, fréquence et gravité

En 2011 et 2012 les conséquences des accidents selon leur nature se déclinent comme suit :

Conséquences des accidents par nature de l'accident (travail et trajet)

Nature accident	Nombre d'accidents sans arrêt de travail				Nombre d'accidents avec arrêt de travail				Nombre de jours d'arrêt				Nombre d'accidents			Nombre total d'accidents			
	2011	2012	2013	Progression	2011	2012	2013	Progression	2 011	2 012	2 013	Progression	2011	2012	2013	2011	2012	2013	Progression
Chute de personne	157	134	181	35%	258	232	256	10%	5 903	5 300	7 586	43%	0	0	0	415	366	437	19%
Chute d'objet	5	7	12	71%	6	10	10	0%	177	229	128	-44%	0	0	0	11	17	22	29%
Manutention	27	40	41	3%	70	107	69	-36%	1 486	2 272	1 661	-27%	0	0	0	97	147	110	-25%
Heurt	49	37	47	27%	42	34	45	32%	536	906	1 087	20%	0	0	0	91	71	92	30%
Projection	7	5	8	60%	4	2	0	-100%	35	14	0	-100%	0	0	0	11	7	8	14%
Contact-exposition	14	11	10	-9%	5	1	6	500%	85	15	48	220%	0	0	0	19	12	16	33%
Explosion	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	-
Accident de la route	27	18	33	83%	40	52	33	-37%	1 213	1 420	849	-40%	0	0	0	67	70	66	-6%
Agression	8	11	10	-9%	18	13	12	-8%	812	370	130	-65%	0	0	0	26	24	22	-8%
Autres	54	59	70	19%	84	94	104	11%	2 135	1 688	1 526	-10%	0	0	0	138	153	174	14%
Total	348	322	412	28%	527	545	535	-2%	12 382	12 214	13 015	7%	0	0	0	875	867	947	9%

En 2012 et 2013, les conséquences des accidents selon leur nature se déclinent comme suit :

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

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident, tous accidents confondus est de 13,74 jours en 2013 (14,09 jours en 2012).

Les accidents de la route en ont généré en moyenne 12,86 (20,29 en 2012), les manutentions 15,1 (15,46 en 2012) et les agressions 5,9 (15,42 en 2012).

Fréquence et gravité des accidents selon la nature de l'accident (travail et trajet)

Nature accident	Année 2011		Année 2012		Année 2013	
	Nbre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité	Nbre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité	Nbre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité
Chute de personne	17,02	0,16	8,55	0,12	9,04	0,17
Chute d'objet	0,45	0,09	0,36	0,01	0,35	0
Manutention	3,95	0,04	3,95	0,05	2,44	0,04
Heurt	3,73	0,01	1,25	0,02	1,59	0,02
Projection	0,45	0	0,07	0	0	0
Contact-exposition	0,78	0	0,03	0	0,21	0
Explosion	0	0	0	0	0	0
Accident de la route	2,75	0,03	1,92	0,03	1,17	0,02
Agression	1,07	0,02	0,48	0,01	0,42	0
Autres	5,66	0,06	3,47	0,04	3,67	0,03
Total	21,61	0,33	20,1	0,28	18,9	0,29

7) Maladies professionnelles

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

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

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

15 maladies professionnelles, recensées ci-dessous, ont été reconnues en 2013 (contre 10 en 2010, 16 en 2011 et 13 en 2012) : 1 en DRAC, 1 à l'école d'architecture de Nantes, 1 à la BNF, 1 à l'INRAP, 2 au musée Guimet, 1 au centre Pompidou, 3 au Mobilier national, 2 au CNAP et 3 en administration centrale.

Type de maladie	N° de la maladie	Nbre de maladies reconnues	Nbre jours d'arrêts de travail
Affection péri-articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail	RG 57	13	517
Affections provoquées par des vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon ou de la main sur des éléments fixes	RG 69	1	9
Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	30 DIE	1	130

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

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

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

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

16 suites d'accidents ou de maladies professionnelles ont occasionné des IPP en **2013** :

Structure	Statut	Type activité	Type AT	N°MP	Déjà accidenté	Taux IPP	Reprise	Consolidation	Nb jours arrêt	Age
BNF	C	Atelier	Trajet	-	Non	0,01	Oui	31/07/2013	7	48
Centre Pompidou	C	Bureau	Service	-	Non	0,02	Oui	26/06/2013	39	60
	A	Bureau	Service	-	Non	0,01	Oui	24/06/2013	0	54
DGPAT	C	Atelier	Trajet	-	Non	0,07	Oui	15/10/2013	38	46
	C	Autre	Service	-	Non	0,02	Oui	22/02/2013	8	64
Gustave Moreau	B	Bureau	Trajet	-	Oui	0,03	Oui	06/11/2013	0	64
INP	C	Autre	Trajet	-	Non	0,06	Oui	05/10/2013	223	55
Louvre	C	Atelier	Service	-	Non	0,1	Oui	21/01/2014	151	54
	C	Autre	Service	-	Non	0,03	Oui	30/11/2013	17	51
	A	Bureau	Service	-	Non	0,01	Oui	02/09/2013	0	64
	C	Autre	-	nc	-	0,04	Oui	05/09/2013	nc	50
Mobilier national	C	Atelier	Trajet	-	Non	0,05	Oui	28/10/2013	Non précisé	56
Orsay	Non titulaire	Atelier	Trajet	-	Non	0,07	Oui	Non précisé	28	57
SG SRH	Non titulaire	Bureau	Service	-	Oui	0,22	Oui	Non précisé	122	57
St-Germain-en-Laye	C	Autre	-	Non précisé	-	0,04	Oui	05/09/2013	Non précisé	50
Versailles	B	Autre	Trajet	-	Oui	0,01	Oui	17/05/2013	55	55

4. C. LES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE

La nouvelle organisation du ministère implique une évolution de la structuration des comités techniques (CT). L'article 32-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982 implique que les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) sont impactés par cette évolution. En effet, l'existence d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) s'impose et a pour vocation d'assister le CT couvrant le même périmètre sur tout sujet relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Un examen commun par l'inspection d'hygiène et de sécurité et le bureau de l'action sociale et de la prévention (BASP), éclairé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), a permis de valider une proposition de structuration et d'architecture des CHSCT.

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 :

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

Enfin seule la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) est obligatoire.

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

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

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

2) Un **CHSCT « Patrimoines »** se substitue aux CHS Direction des Musées de France (DMF) et Direction de l'Architecture et du Patrimoine (DAPA) qui examinaient les conditions de travail des agents en postes dans leurs Services à Compétence Nationale (SCN) respectifs non dotés de CHS propres. L'existence d'une unique direction des patrimoines permet la création de ce seul CHS, examinant les conditions de travail au sein des SCN relevant de la DMF et de la DAPA (desquels pourraient être soustraits le Département des Recherches Archéologiques Subaquatiques et Sous-Marines (DRASSM) et le Laboratoire de Recherche des Monuments Historiques (LRMH) (cf. 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 Bons Enfants) que des agents en poste en SCN.

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 et sa circulaire d'application du 8 août 2011 s'inscrivent en droite ligne de l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 et des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social. Les innovations du décret et de la circulaire se conjuguent pour promouvoir une véritable culture de prévention dans le secteur public. La politique de prévention des risques professionnels, les acteurs impliqués et les instances qui l'orientent s'en sont trouvés impactés depuis sa mise en œuvre sur l'ensemble du périmètre ministériel.

Les acteurs de la prévention :

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

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

Le décret ouvre la possibilité d'instaurer deux niveaux d'agents de prévention, les **assistants de prévention** peuvent ainsi voir leur action coordonnée par un **conseiller de prévention** dans la mesure où l'importance des risques ou des effectifs le justifie. Ils reçoivent également à leur nomination, comme c'était déjà le cas au sein du ministère, une lettre de mission. Le ministère a fait le choix d'une mise en place de ce double niveau à chaque fois que les conditions et les ressources étaient disponibles.

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

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

Composition :

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

Les membres et autres acteurs présents en séance :

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

Focus sur le Secrétaire du CHSCT

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

Fonctionnement :

Le champ de compétence

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

Périodicité des réunions

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

Le vote

Seuls les représentants du personnel titulaires participent désormais au vote.

Rôle, attributions et prérogatives du CHSCT

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

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

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

Le décret a été mis en application dès sa parution et après un travail concerté sur le règlement intérieur des instances, les premiers CHSCT ministériel et d'administration centrale ont pu être réunis dès le dernier trimestre 2011 mais la très grande majorité des CHSCT existant sur le périmètre ministériel se sont réunis sous leur nouvelle forme en 2012.

4. C. 1. LES REUNIONS DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

VOIR PARTIE 7 – RELATIONS SOCIALES (7.A.2)

AUTRES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL – L’ACTION SOCIALE

Les orientations des politiques d’action sociale découlent des débats du comité national d’action sociale et des échanges au sein des différents groupes de travail.

Les précédentes années ont vu la création ou la refonte de certaines prestations ministérielles telles que l’aide sociale exceptionnelle au départ à la retraite, l’aide à la garde d’enfants de 6 à 12 ans, l’aide à la garde d’enfants en situation de handicap, l’extension de l’aide à la scolarité aux collégiens. La prise en compte des évolutions sociales et sociétales permet sur plusieurs dispositifs une meilleure prise en compte des familles recomposées et des situations de garde alternée ou partagée.

La principale évolution de l’année 2013 a porté sur une revalorisation des plafonds de ressource en deçà desquels les agents sont éligibles au versement des différentes prestations sociales. L’aide au déménagement qui est la seule aide bénéficiant à un foyer sans enfant a également été revalorisée en particulier pour les familles monoparentales. La mesure des effets de cette revalorisation pourra être mesurée sur l’année 2014 et les années suivantes. Les travaux de réflexion partagée avec les partenaires sociaux sur l’évolution des plafonds des ressources ont d’ailleurs permis d’apprécier par rapport à d’autres ministères la richesse et la recherche de la meilleure adéquation des dispositifs mis en œuvre avec les besoins des agents.

Le budget de l’action sociale reflète, au-delà des prestations individuelles, les missions qui lui incombent. Ces missions dépassent au ministère de la culture et de la communication le strict périmètre de l’action sociale tel qu’il peut être entendu dans d’autres ministères.

Tant sur le titre 2 que sur le titre 3 apparaissent notamment des crédits consacrés à la prise en charge des accidents de travail et des montants correspondants aux honoraires médicaux versés au titre des expertises préalables à l’examen en commissions de réforme et comités médicaux des situations des agents du ministère.

Chiffres clés

En administration centrale :

24,5% des dépenses d’action sociale concernent le logement

24,1% des dépenses d’action sociale concernent les associations de personnel

18,8% des dépenses d’action sociale concernent la restauration collective

87 agents d’administration centrale ont été logés en logements sociaux

Le bureau de l'action sociale et de la prévention

La mobilisation quotidienne de l'ensemble de l'équipe du bureau de l'action sociale et de la prévention sur l'année 2013 est une réalité que ne reflète pas la seule analyse des données budgétaires et comptables.

Qu'elle soit orientée vers l'action sociale collective ou individuelle, la mise en œuvre, au quotidien, des orientations des politiques sociales correspond avant tout à une activité de service de chacun des membres du bureau. Ce service rendu à d'autres agents répartis sur l'ensemble du répertoire, correspond à une éthique intégrant l'écoute et le renseignement des interlocuteurs, le respect des agents en demande, la relation de confiance notamment fondée sur la confidentialité des situations individuelles présentées, la qualité de l'analyse des situations, la réponse systématique aux demandes dans les meilleurs délais.

Ce service ne doit cependant pas être confondu avec une servitude et il est devenu plus souvent nécessaire de rappeler certains fondamentaux à quelques agents en demande pressante, qui considèrent leur situation comme la plus digne d'intérêt, la plus urgente et la plus prioritaire.

Le périmètre d'activité du bureau s'étend pour de nombreux champs d'action au-delà du périmètre classique des frontières du ministère. Depuis 2010, il verse bien sûr les prestations sociales de tous les agents rémunérés par le ministère, quelle que soit leur affectation. Il s'est en la matière conformé, dans ce mouvement de recentralisation, à la démarche adoptée pour la paie par le bureau de la rémunération, puis par les bureaux de gestion. Il convient de souligner qu'il assure un service qui bénéficie également aux agents contractuels des établissements. Pour le logement social en particulier, il est pour eux, en Île-de-France, le passage obligé de l'accès au parc préfectoral. C'est également lui qui assure en Île-de-France l'accompagnement social de proximité des agents contractuels d'EPA non dotés de travailleurs sociaux.

Le bureau se soucie d'adapter en permanence les réponses à la demande pour renforcer la qualité du service rendu. Le rythme de création et l'évolution de prestations sociales en témoignent sur la durée. Plus ponctuellement, si aucun renfort pérenne n'a accompagné la recentralisation de l'instruction, du calcul des droits et de la mise en paiement des prestations sociales individuelles, la présence d'une vacataire a permis en 2013 un traitement accéléré des dossiers et de répondre à l'afflux des demandes d'aide à la scolarité, concentré comme chaque année entre septembre et novembre.

Le service social du personnel

Rattaché au Bureau de l'Action Sociale et de la Prévention au sein du service des ressources humaines (S.R.H), le service social du personnel intervient auprès des agents sur le plan individuel et collectif.

A disposition des agents demandeurs d'aide, les assistantes sociales sont tenues au secret professionnel. Sur le plan déontologique, l'intervention du service social est fondée sur le respect de la personne et sur l'égalité de traitement entre les agents.

L'écoute, l'information sur les droits, l'accompagnement et l'orientation vers les dispositifs et interlocuteurs les plus adaptés font partie des missions premières du service social, ainsi que la mise sous protection des personnes vulnérables (majeures ou mineures).

Les agents demandeurs d'aide peuvent être soutenus et accompagnés par le service social dans la résolution de leurs difficultés financières, professionnelles, familiales et sociales.

L'équipe sociale est composée de 4 assistantes sociales. Elle continue d'assumer les missions de la conseillère technique sociale dont le poste est vacant depuis juillet 2011, ainsi que les fonctions administratives et tâches relatives au secrétariat.

L'équipe a également maintenu pendant le premier semestre 2013 son effort dans la prise en charge des agents contractuels CMN suite à la vacance du poste d'assistante sociale et dans l'attente du recrutement d'une conseillère technique.

Les agents peuvent contacter le service social par téléphone lors des permanences téléphoniques, par mail ou en se présentant spontanément au service. Ils sont ensuite reçus sur rendez-vous sur site.

L'équipe sociale effectue également des visites à domicile auprès d'agents qui, pour des raisons de lourds problèmes de santé, sont dans l'impossibilité de se déplacer.

Profil des demandeurs

Pour l'année 2013, 410 agents ont été accueillis par le service social du personnel soit une augmentation de 5% par rapport à 2012.

Les personnes célibataires avec ou sans enfant représentent toujours la majeure partie de la population accueillie en 2013 (42 %), et ces données restent stables par rapport à 2012.

Les agents titulaires, bien que représentant la population majoritairement reçue au service social (70%), connaît une forte baisse (- 14%) par rapport à l'année 2012.

A l'inverse, la catégorie d'agents "contractuels et vacataires" est en constante et forte hausse par rapport aux précédentes années (+ 14% par rapport à 2012, +18 % par rapport à 2011).

66% des agents reçus au service en 2013 sont des primo-arrivants.

Les demandes d'information, de conseil et d'écoute sont les motifs prioritairement et spontanément évoqués lors de la prise de contact avec le service social. Les agents expriment souvent ne pas connaître leurs droits et les dispositifs existants et se sentent démunis pour effectuer certaines démarches. Le rôle d'écoute, d'information et de conseil prend alors toute sa dimension pour répondre à cette demande.

La sollicitation d'un secours financier reste le second motif de demande d'aide.

Les problématiques identifiées sont celles mises en lumière par le service social après échange et évaluation sociale de la situation de l'agent dans sa globalité. Ces dernières peuvent être différentes du motif initial exposé par l'agent lors de la première prise de contact. Les problématiques identifiées sont catégorisées en plusieurs items généraux : financier, santé, familial, logement et professionnel.

La problématique financière demeure dominante. Elle reste prégnante et facteur d'angoisse pour l'agent et prédomine le plus souvent sur les autres problématiques néanmoins existantes. En 2013, 181 demandes de secours ont été présentées par l'équipe de service social en commission des secours.

Ce nombre de demandes est en hausse constante depuis plusieurs années (+ 24 demandes entre 2012 et 2013, soit 15% d'augmentation).

Le suivi social des agents basés en région est assuré depuis 2010 par un réseau d'assistantes sociales qui interviennent en proximité sur les différents sites, suite à la signature d'une convention entre le Ministère de la culture et le Ministère de l'intérieur. Ce partenariat reste une réussite partagée.

Travail collectif et partenarial

L'équipe du service social a organisé une action collective sur le thème « La Consommation » qui s'est tenue le 19 février 2013 au sein du Ministère de la culture et de la communication.

L'objectif principal de l'action collective est de sensibiliser les agents sur cette thématique complexe et spécifique qu'est la consommation, et tenter de les aider à répondre aux questions suivantes : Qu'est-ce que la Consommation ? Comment je consomme ? Existe-t-il des moyens de consommer différemment ? Comment faire des économies ? Qu'est-ce qu'un crédit à la consommation ?

Le service social, est acteur dans les instances ministérielles tels que le groupe « Risque Psycho-Sociaux », la commission des secours financiers, la participation au stage

« préparation à la retraite ». Il s'est également investi en 2013 dans plusieurs groupes de travail en cohérence avec sa spécificité sociale (groupes « Alerte suicide », « Mobilité et handicap », « Prestations ministérielles »).

Le service social travaille en étroite collaboration avec les différents interlocuteurs du Ministère (bureaux de gestion, BASP, médecine de prévention...). Ce partenariat permet de porter un regard global et pluridisciplinaire sur la situation d'un agent, de réfléchir, d'échanger et d'apporter des propositions adaptées et pertinentes.

Il permet de resserrer des liens interprofessionnels et cibler les compétences, possibilités et limites d'intervention de chacun.

Conclusion

Placée sous le signe d'une équipe sociale stabilisée en terme d'effectif, l'année 2013 a néanmoins été une année chargée pour les travailleurs sociaux pour maintenir une qualité de service dans la prise en charge des agents, dans le traitement des demandes sociales, et dans l'intérêt des agents placés au cœur de notre travail.

L'augmentation constante du nombre de demandeurs d'aide sociale amène l'équipe à s'adapter en développant de nouvelles manières de travailler pour garantir un fonctionnement et une organisation internes satisfaisants à la fois pour les travailleurs sociaux et les agents en demande d'aide.

Les orientations pour 2014 s'inscrivent dans la continuité de celles engagées l'an dernier.

5. A. BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE ADMINISTRATION CENTRALE ET SERVICES DECONCENTRES (DONNEES T2 ET T3)

BILAN DE L'ACTION SOCIALE			
<i>SYNTHESE DE LA CONSOMMATION DES CREDITS MOBILISES PAR LE BUREAU DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA PREVENTION SUR LE TRIENNAL 2011-2013</i>			
<i>Programme 224-01 et 224-02</i>			
224-02 (titre 3)	2011	2012	2013
Crédits ouverts (CHORUS)	5 317 981	4 820 789	4 817 522
Crédits consommés hors FIPHP	5 334 831	4 803 004	4 759 280
action sociale	4 755 551	4 204 105	4 148 462
crédits déconcentrés	579 280	598 899	610 818
TOTAL CONSOMME	5 334 831	4 803 004	4 759 280
TAUX DE CONSOMMATION	100%	99,63%	98,79%
224-01 (titre 2)	2011	2012	2013
Crédits consommés	1 001 220	979 074	1 116 817
	2011	2012	2013
Crédits consommés - FIPHP	1 288 374	1 189 555	951 478

L'examen des postes de dépenses du bureau de l'action sociale fait apparaître des tendances fortes. La consommation globale des crédits de paiement sur les trois dernières années en titre 3, consacré principalement à l'action sociale collective, montre une légère régression (4,759 millions d'euros) et une évolution sensible du titre 2 (crédits d'action sociale individuelle).

Au global, l'évolution de la consommation des crédits connaît une croissance d'environ 2 % entre 2012 et 2013, pour atteindre près de 5,9 millions d'euros.

- Analyse de certaines constances

Les trois principaux postes de dépenses du bureau demeurent constants, avec le logement social, les subventions aux associations et la restauration collective. Certaines évolutions peuvent néanmoins être constatées à l'intérieur de ces trois postes :

- la stabilité du montant consacré aux associations du personnel ;
- la diminution du poste « logement », qui avait bénéficié en 2011 de 400 000 euros supplémentaires pour un projet avec Versailles Habitat, et qui accuse une légère réduction en 2013 en raison d'échéances de livraison de logements intervenant après la fin de gestion. La démarche concernant les logements de fonction est de long cours et comprend deux leviers, avec d'une part la signature de conventions avec les bailleurs sociaux dans le « patrimoine ancien » et, d'autre part, l'opportunité de réserver des droits de suite sur des projets neufs et en construction, qui donnent lieu à des contentieux venant retarder les livraisons ;

- la tendance à la hausse de la restauration collective. Les préconisations du CNAS à l'égard des services déconcentrés visent à limiter le montant du reste à charge du repas des agents. La hausse observée bénéficie notamment aux agents en STAP implantés en département. En DRAC Guyane, une solution a été trouvée pour le portage de plateaux-repas. Cette initiative sera suivie par la préfecture de Guyane. Les crédits déconcentrés ont été accrus au niveau des prix de l'agro-alimentaire à la suite de la démarche volontaire menée pour un accès large des agents à la restauration collective.
- Focus sur les dépenses de prestations sociales individuelles (titre 2)

Hormis l'aide au déménagement, l'ensemble des prestations sont à la hausse et expliquent le rééquilibrage entre les titres 3 et 2. L'évolution est particulièrement sensible au niveau de l'aide à la scolarité, étendue au collège et marquée par la hausse des plafonds de ressources, entraînant l'augmentation du nombre de bénéficiaires. Les trois prestations principales dont bénéficient le plus d'agents au sein du ministère sont l'aide à la scolarité, l'aide aux familles monoparentales et l'aide aux parents d'enfants handicapés, aide sociale d'initiative interministérielle réglée par les ministères.

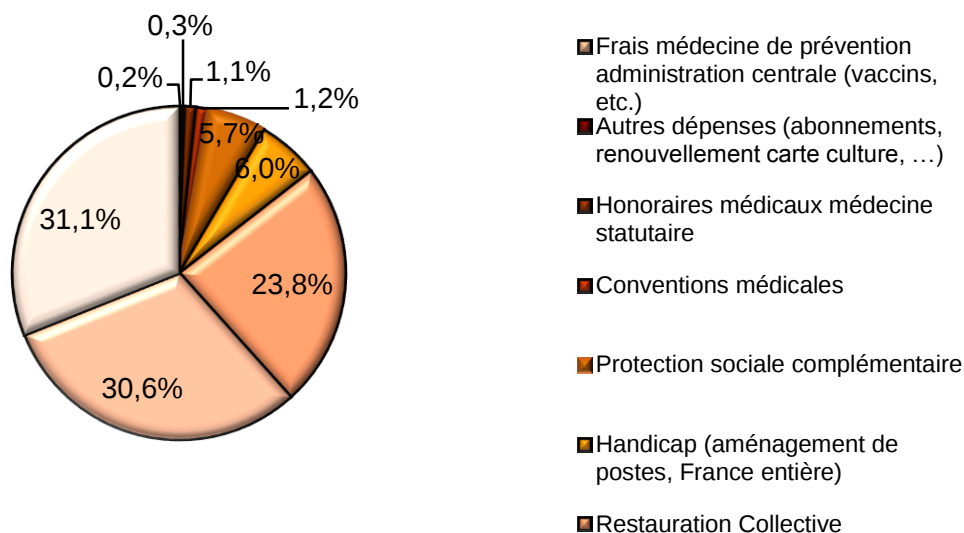
Depuis 2010, le bureau de l'action sociale est devenu le payeur unique des prestations en France des agents rémunérés par le ministère. En 2012, la difficulté observée concernant l'aide à la rentrée scolaire s'explique par la concentration des flux de prestations réglées entre septembre et la fin de l'année civile. En 2013, tous les dossiers arrivés complets au bureau de l'action sociale ont pu être réglés avant la fin de la période de gestion, expliquant en partie l'évolution importante de l'aide à la rentrée scolaire. Une vacation ponctuelle a été nécessaire pour faire face à l'afflux saisonnier, permettant de gérer de façon satisfaisante les demandes.

Les frais relatifs aux accidents du travail sont également en hausse, approchant le plafond fixé depuis de nombreuses années et qui n'a jamais été dépassé. L'enveloppe dévolue à ce poste, par essence imprévisible, est fixée à 320 000 euros. Le nombre d'accidents du travail n'est pas forcément en cause, mais plutôt leur gravité, qui a entraîné des dépenses très élevées.

Enfin, le poste des secours connaît une hausse constante, pour un nombre de dossiers stable. Le nombre des demandes exprimées et soumises en commission est identique à celui de 2006. Entre 2006 et 2009, le nombre et le montant alloué aux secours a connu une baisse. La convention passée en 2009 avec le ministère de l'Intérieur afin d'accompagner au plus proche les agents en services déconcentrés s'est avérée bénéfique. Depuis 2009 et la passation de cet accord-cadre, le nombre de situations soumises à la commission des secours ministérielle est de nouveau à la hausse.

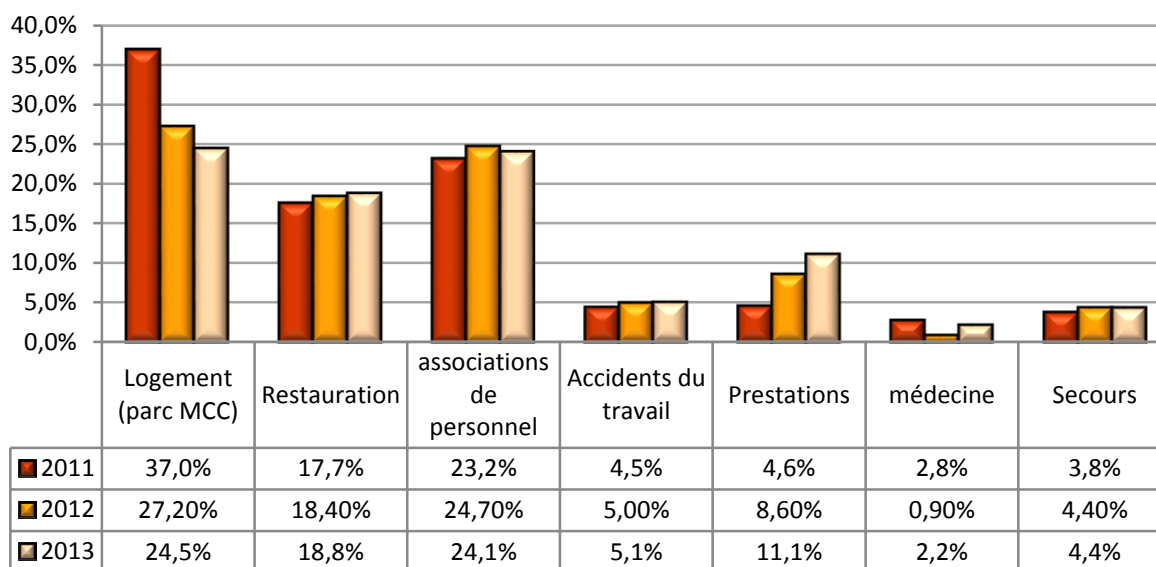
Les graphiques suivants font apparaître la proportion des divers postes de dépense sur l'année 2013 et leur évolution sur les trois dernières années :

Répartition des crédits centraux mobilisés par type de dépense



NOUVEAU

Evolution des dépenses par poste de 2011 à 2013



1 289 500 € ont été consacrés au logement social en 2013.

Avec les crédits qui lui sont consacrés, le logement reste le premier poste de dépense en administration centrale (24,5 % des dépenses totales).

Les subventions aux associations de personnel sont stables (- 10 700 €) et arrivent en deuxième position avec 1 268 994 € de subventions, dont 1 000 000 € à l'AAS.

La restauration représente 18,8 % des dépenses d'administration centrale (988 346 €). Elle reste au troisième rang des dépenses d'administration centrale, mais au premier rang des dépenses si l'on ajoute les crédits qui y sont consacrés en services déconcentrés (1 448 706 €, soit le quart des dépenses d'action sociale (24,6%). De nombreuses structures ont ainsi vu leurs agents accéder à la restauration collective en 2013.

Les dépenses des services déconcentrés enregistrent une légère hausse de 2 %.

NOUVEAU

L'identification des bénéficiaires de prestations par genre, catégorie et tranche d'âge est précisée ci-dessous :

Type de prestation	Genre		Catégories			Statut	
	H	F	A	B	C	Actif	Retraité
Aides aux séjours	25%	75%		20%	80%	100%	
Vacances en famille	35%	65%	2%	27%	71%	99%	1%
Allocation parents enfants handicapés	30%	70%				100%	
BAFA		100%		10%	90%	100%	
Départ retraite	38%	62%		13%	87%		100%
Aides aux déménagements	35%	65%		20%	80%	100%	
Aide à la scolarité	38%	62%		20%	80%	98%	2%
Frais de garde enfants 6-12 ans	10%	90%	2%	18%	80%	100%	

Type de prestation	Tranches d'âge									
	< 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et +
Aides aux séjours		2%	4%	14%	35%	30%	15%			
Vacances en famille			2%	5%	28%	35%	25%	5%		
Allocation parents enfants handicapés			5%	20%	45%	15%	5%	10%		
BAFA				25%	40%	20%	5%	10%		
Départ retraite							5%		40%	55%
Aides aux déménagements		10%	20%	5%	40%	10%	15%			
Aide à la scolarité				4%	16%	36%	24%	19%	1%	
Frais de garde enfants 6-12 ans				20%	15%	40%	20%	5%		

5. B. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE DES SERVICES CENTRAUX – HORS DRAC ILE-DE-FRANCE (DONNEES T2 ET T3)

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

Depuis 2011, toutes les écoles d'architecture et les DRAC sont rattachées pour l'ensemble de leurs dépenses du titre 2 au budget du BASP.

En 2013, 5 265 279 € ont été consacrés aux dépenses de l'administration centrale, tous titres confondus.

Consommation du titre 3 (224-02) :

Les dépenses de logement représentaient 27,2 % du budget global de l'administration centrale en 2012. En 2013, la proportion passe à 24,5 %.

L'évolution des crédits de paiement consacrés au logement depuis 2011 apparaît dans le tableau suivant :

Année	Montant
2011	2 020 200 €
2012	1 411 000 €
2013	1 289 500 €

Le rythme de consommation annuelle reste soumis aux aléas des délais de livraison pour des projets sur lesquels le ministère a pu s'engager 3, voire 4 ans en amont.

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

	Nbre agents logés 2011	Nbre agents logés 2012	Nbre agents logés 2013
Parc préfectoral	56	85	48
Logements St-Cloud/Gobelins	0	0	0
Réservations ministère de la culture et de la communication	58	35	39
Total	114	120	87

Le fléchissement du nombre d'agents logés sur le parc préfectoral ne correspond pas à une baisse des demandes (cf tableau statistiques logement page 4) adressées en préfecture, qui restent stables entre 2012 et 2013. Il s'explique essentiellement par la réduction de l'offre qui amène les agents à candidater de nombreuses fois sur plusieurs logements. Le tropisme pour des candidatures exclusives sur des logements situés à Paris, à l'exclusion de la banlieue même proche, reste un obstacle au relogement rapide de certains agents.

Les **associations de personnel** représentent 24,1 % des dépenses totales d'administration centrale et sont stables (- 10 346 €) par rapport à 2012.

Même s'il n'a pas progressé en 2013, le poids de l'AAS sur ce poste budgétaire reste prédominant et correspond à des activités bénéficiant à l'ensemble des agents du périmètre ministériel au-delà des adhérents.

Les dépenses de **restauration** sont en progression (+ 32 659 €). Elles se montent à 988 346 € (955 687 € en 2012) et représentent 18,8 % du budget global de l'administration centrale.

Les préconisations du CNAS (juin 2011) sur la limitation du prix du repas restant à la charge des agents rémunérés sur les plus faibles indices et l'augmentation tendancielle du coût des repas contribuent à cette évolution.

Les conventions médicales augmentent de 17,4 % (48 342 € contre 41 164 € en 2012). Elles correspondent aux nombreuses situations de vacance de poste de médecins de prévention du ministère des finances en région pour lesquels des partenariats de substitution sont conclus avec des services interentreprises, des collectivités territoriales, d'autres administrations que le ministère des finances ou la mutualité sociale agricole.

La protection sociale complémentaire représente 4,5 % des dépenses totales avec 237 717 €. Ce montant est en baisse par rapport à 2012 et cette diminution correspond à la réduction des effectifs.

Consommation du titre 2 (224-01) :

Le montant des dépenses du titre 2 est en hausse (+ 186 163 €). Cette hausse est répartie sur l'ensemble des postes :

- accidents du travail : 298 732 € (+ 41 626 €, 5,7 %). Leur occurrence est imprévisible
- prestations sociales : 582 432 € (+ 135 178 €, 30,2 %). L'augmentation concerne essentiellement l'aide aux frais de scolarité : la dépense supplémentaire de 115 260 € (+ 118 %) par rapport à 2012 s'explique par l'augmentation des plafonds de ressources décidée après avis du CNAS de juin 2013 et immédiatement mise en oeuvre. C'est surtout le plein effet de l'extension du bénéfice de cette prestation aux enfants scolarisés en collège qui sous-tend cette évolution.
- secours : 233 460 € (+ 7 166 €, 4,4 %). Cette progression reste modérée au regard des situations accompagnées par l'équipe du pôle de service social du personnel (cf bilan de leur action).

La convention médicale passée avec le ministère des finances pour le suivi de la médecine de prévention des agents en services déconcentrés, passée en 2012 sur le titre 2, n'affiche que 2 193 € de dépenses (48 420 € en 2012). Le titre de perception émis par le ministère des finances pour ce service est arrivé trop tardivement, malgré de nombreuses relances en fin d'année 2013, pour pouvoir être mis en paiement sur cette année. Sa liquidation a pu être effectuée début 2014.

5. C. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE DES SERVICES DECONCENTRES - HORS DRAC ILE-DE-FRANCE (DONNEES T2 ET T3)

Les dépenses globales des DRAC se chiffrent à 420 650 €, en hausse d'un peu plus de 9 % (9,2%).

Sur le titre 3 (224-02), le poste restauration collective augmente sensiblement (+ 22 830 € entre 2012 et 2013, soit + 5,2 %). Il faut voir là le fruit des incitations à subventionner les repas des agents au plus près de ce qui se pratique au restaurant des Bons-Enfants. La subvention moyenne par repas est passée de 3,96 € en 2012 à 4,34 € en 2013, alors que le nombre de repas est resté sensiblement égal : 90 261 en 2012 et 89 698 en 2013.

Les frais médicaux (visite de recrutement, visite préalable à un avis du comité médical ou de la commission de réforme départementale compétents), correspondant aux visites médicales d'expertise des agents augmentent pour les DRAC de 29 %.

Ces dépenses intègrent les montants mobilisés pour les conventionnements de médecine de prévention.

On note une diminution des dépenses globales des écoles d'architecture de 11 % : 213 584 € en 2012 ; 190 168 € en 2013 (-23 416 €). Cette diminution se reflète surtout dans les dépenses des conventions sus-mentionnées : -21497 € (124 790 € en 2012 – 103 293 € en 2013).

Les frais médicaux passent de 4 806 € à 11 625 € en 2013.

5. D. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE INTERMINISTERIELLE BENEFICIAIRE AUX AGENTS DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION (DONNEES T2 ET T3)

NOUVEAU

Les dispositifs relevant des politiques sociales interministérielles bénéficient également aux agents du ministère. Ainsi en 2013 :

- 237 foyers ont bénéficié du **CESU 0-3 ans** pour un montant total de 70 616 €,
- 214 foyers ont bénéficié du **CESU 3-6 ans** pour un montant total de 62 505 €,
- 319 foyers ont bénéficié de **chèques vacances**.

FORMATION

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

Au sein du secrétariat général (SG), 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 département s'adressent en priorité aux agents de l'administration centrale mais peuvent, dans le cadre des priorités nationales de formation, être ouvertes à l'ensemble des agents du ministère (à l'exception du musée du Louvre, de la bibliothèque nationale de France, de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles).

Par ailleurs, les directions générales (DG) organisent des formations « métiers » relevant de leurs champs de compétence.

En complément de ces offres nationales, les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et les établissements publics du ministère élaborent et mettent en œuvre des programmes de formations adaptés à leurs besoins spécifiques et à ceux de leurs agents.

Chiffres clés

12 386 agents ministériels ont reçu une formation en 2013 soit **53%** des agents

42% des agents de catégorie A

64% des agents de catégorie B

62% des agents de catégorie C

60% des femmes ont reçu une formation contre **45%** des hommes

Méthodologie :

Modalités

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

Enquête

88 structures (administration centrale, DRAC, établissements publics) ont été interrogées pour la constitution du bilan ministériel de la formation 2013. 83 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 94 %.

Notion d'effectifs ministériels (en personne physique)

L'effectif retenu est estimé au 31 décembre 2013 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 conserve sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation.

Notion d'agents formés

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

Nombre de jours de formation : mode de calcul

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

INP

L'institut national du patrimoine (INP) dispense un programme de formation initiale (formation d'application des conservateurs du patrimoine, formation statutaire) sur une année scolaire. Ces formations « métiers » sont étroitement liées aux missions de la direction générale des patrimoines. Néanmoins, au regard des programmes de formation continue habituellement mis en œuvre, ce programme apparaît comme particulièrement long. C'est pourquoi, dans un souci de juste appréciation des chiffres, les données relatives aux directions générales sont présentées à la fois avec et sans l'INP.

Mobilier national

Par convention, le service à compétence nationale du mobilier national disposant d'un budget et d'une politique de formation propre, a été intégré aux établissements publics.

6. A. EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS (DONNEES T2 ET T3)

6. A. 1. AGENTS FORMES

Evolution des effectifs ministériels et des agents formés

	2011	2012	2013
Effectif ministériel	24 147	23 726	23 300
Agents formés	12 553	12 563	12 386
% formé sur effectif ministériel	52%	53%	53%

L'effectif ministériel correspond au périmètre de l'enquête : administration centrale, DRAC, établissements publics (hors 5 établissements n'ayant pas répondu à l'enquête et hors établissements publics à caractère industriel et commercial).

La part des agents formés sur l'ensemble des effectifs pris en charge par les responsables de formations est stable depuis 2011 : plus de la moitié des agents du ministère ont assistés à au moins une formation durant l'année écoulée.

Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie

Catégorie	2012			2013		
	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage
A	10 529	4 291	41%	10 698	4 474	42%
B	5 752	3 851	67%	5 476	3 482	64%
C	7 445	4 421	59%	7 126	4 430	62%
TOTAL	23 726	12 563	53%	23 300	12 386	53%

En 2013, comme en 2012, la part des agents formés, varie selon la catégorie : environ 4 agents de catégorie A sur 10 ont suivi une formation en 2013, contre plus de 6 sur 10 pour les agents de catégories B et C.

Cet écart dans l'accès à la formation se retrouve également dans la répartition sexuée des agents : 60 % des femmes du ministère ont suivi une formation en 2013 contre 45 % des hommes.

Par différence avec l'effectif total, il est également possible d'appréhender l'effectif des agents non formés, c'est-à-dire qui n'ont suivi aucune formation durant l'année considérée.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Agents formés	1 747	2 727	1 314	2 168	1 826	2 604	4 887	7 499	12 386
Agents non formés	3 751	2 473	983	1 011	1 330	1 366	6 064	4 850	10 914
Effectif total	5 498	5 200	2 297	3 179	3 156	3 970	10 951	12 349	23 300
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Agents formés	32%	52%	57%	68%	58%	66%	45%	61%	53%
Agents non formés	68%	48%	43%	32%	42%	34%	55%	39%	47%
Effectif total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Cette réalité concerne ainsi 47% des agents du ministère en 2013, mais est fortement différenciée selon le genre et la catégorie : 32 % des femmes de catégorie B ne se sont pas formées en 2013, alors que cette proportion s'élève à 68 % pour les hommes de catégories A.

6. A. 2. STAGIAIRES

Evolution du nombre de stagiaires

Année	2011	2012	2013
Nombre de stagiaires	31 546	31 589	29 234

Le nombre de stagiaires a connu en 2013 une diminution sensible (-7 % par rapport à 2012). Cette évolution est contrastée selon les structures : si le nombre de stagiaires est en légère progression au global pour les directions générales, il fléchit en revanche au sein du secrétariat général, et de manière plus importante encore dans les établissements publics et surtout dans les DRAC.

Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice

Structure ayant assuré la formation	Catégories				Total	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
Directions générales (avec INP)	703	1 298	1 063	1 203	4 267	15%
Directions générales (hors INP)	431	1 103	1 063	1 203	3 800	13%
Secrétariat général	224	1 502	1 285	1 651	4 662	16%
DRAC	200	390	344	441	1 375	5%
Etablissements publics et Mobilier national	369	5 962	5 590	7 009	18 930	65%
TOTAL	1 496	9 152	8 282	10 304	29 234	100%

Près des deux tiers des stagiaires relèvent de l'activité de formation des établissements publics soit 65 %. Les stagiaires relevant de l'offre du secrétariat général représentent 16 % de l'ensemble.

Entre 2012 et 2013, on observe dans l'évolution du bilan ministériel de la formation les variations suivantes :

- 7% du nombre de stagiaires formés
- +5% du nombre cumulé des journées de formation
- +1% du coût total des formations.

L'évolution contrastée du nombre de stagiaires et de journées de formation s'explique majoritairement par la durée des formations suivies, qui a eu tendance à s'accroître en 2013. Ainsi, si les effectifs de stagiaires ont été nettement moins nombreux sur les stages courts (1 ou 2 jours), ils se sont en revanche maintenus voire accrus sur les formations plus longues.

Répartition et évolution des stagiaires par domaine de formation

Domaines	2012		2013		Evolution 2012/2013	
	Nb de stagiaires	%	Nb de stagiaires	%	Nb de stagiaires	%
Métiers de la culture	9 339	29,6%	8 595	29,4%	-744	-8%
Hygiène et sécurité	5 440	17,2%	4 638	15,9%	-802	-15%
Informatique	3 184	10,1%	2 274	7,8%	-910	-29%
Préparation aux concours	2 370	7,5%	2 185	7,5%	-185	-8%
Bureautique	3 085	9,8%	2 119	7,2%	-966	-31%
Formations linguistiques	1 904	6,0%	2 044	7,0%	140	7%
Accueil et post-recrutement	643	2,0%	1 884	6,4%	1 241	193%
Management	1 776	5,6%	1 063	3,6%	-713	-40%
Techniques administratives	833	2,6%	847	2,9%	14	2%
Gestion des ressources humaines	747	2,4%	825	2,8%	78	10%
Communication	615	1,9%	780	2,7%	165	27%
Gestion et suivi des politiques publiques	528	1,7%	779	2,7%	251	48%
Techniques juridiques	400	1,3%	468	1,6%	68	17%
Achats publics	376	1,2%	411	1,4%	35	9%
Développement durable	128	0,4%	90	0,3%	-38	-30%
Formations statutaires	59	0,2%	79	0,3%	20	34%
Europe	93	0,3%	70	0,2%	-23	-25%
Bilan de compétences	53	0,2%	60	0,2%	7	13%
Validation des acquis de l'expérience	16	0,1%	23	0,1%	7	44%
Total	31 589	100%	29 234	100%	-2 355	-7%

L'évolution négative globale est ainsi contrastée selon les domaines, mais on observe des diminutions notables dans les domaines traditionnellement porteurs d'effectifs importants de stagiaires : les métiers de la culture, la bureautique-informatique, l'hygiène et la sécurité, qui influent donc fortement sur le résultat d'ensemble.

L'augmentation des dépenses est directement liée à l'augmentation de la durée moyenne des formations, phénomène potentiellement amplifié par l'augmentation du taux de TVA au 1^{er} janvier 2014.

On observe ainsi que la hausse globale de 55 000 € est imputable aux coûts pédagogiques, en augmentation de 67 000 €, alors que les frais de mission (défraiement des stagiaires et le cas échéant des formateurs) ont sur la même période baissé de 12 000 €.

6. A. 3. JOURS ET DUREE DE FORMATION

Evolution du nombre de jours de formation depuis 2010

	2010	2011	2012	2013
Nombre de jours	84 991	78 770	79 593	83 459
Variation		-7%	1%	5%

En 2013, le nombre total de jours de formation¹ suivis apparaît en hausse (+ 5 %), renforçant une tendance apparue l'an dernier, après une année 2011 de forte diminution.

Cette progression, si elle est vérifiée au sein des directions générales et du secrétariat général, est surtout le fait des formations organisées par les établissements publics, dont le nombre de jours croît de 10 %. Elle est en revanche absente au sein des DRAC, qui perdent 20 % de leur nombre de jours de formation, pour les stages qu'elles prennent en charge.

Evolution de la durée moyenne de formation

Durée moyenne	2010	2011	2012	2013
Nombre de jours par stagiaire	2,7	2,5	2,5	2,9
Hors INP	2,4	2,2	2,2	2,5

Durées par catégorie	A+	A	B	C	Ensemble
Toutes structures	10,3	2,5	2,4	2,5	2,9
Hors INP	2,8	2,5	2,4	2,5	2,5

La **durée moyenne de formation** par stagiaire est donc en nette progression par rapport à 2012, en raison de l'effet conjugué d'une baisse du nombre de stagiaires et d'une hausse du nombre de jours de formation.

La conjonction d'une baisse du nombre de stagiaires et d'une hausse de celui des jours de formation peut sembler paradoxale. Il apparaît cependant que la diminution du nombre total de stagiaires est essentiellement le fait d'une baisse de fréquentation sur les formations les plus courtes (1 jour et moins) alors que les effectifs se maintiennent, voire progressent, pour les formations de durée plus longue.

Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie

Structure ayant assuré la formation	JOURS					
	A+	A	B	C	total	Pourcentage
Directions générales (avec INP)	13 593	5 251	4 150	4 110	27 103	32%
Directions générales (hors INP)	1 599	4 724	4 150	4 110	14 582	17%
Secrétariat général	627	3 915	3 216	4 124	11 882	14%
DRAC	414	838	544	734	2 530	3%
EP et Mobilier national	758	12 511	12 279	16 397	41 945	50%
TOTAL	15 392	22 515	20 188	25 365	83 459	100%
%	18%	27%	24%	30%	100%	

La moitié des jours de formation réalisés relève de l'activité de formation des établissements publics ; le secrétariat général représente 14 % du total, les directions générales 32 % (17 % hors INP).

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

Structure ayant assuré la formation	JOURS			
	2012	2013	variation	
Directions générales (avec INP)	26 724	27 103	379	1%
Directions générales (hors INP)	16 017	14 582	-1 436	-9%
Secrétariat général	11 747	11 882	135	1%
DRAC	3 158	2 530	-628	-20%
EP et Mobilier national	37 965	41 945	3 980	10%
TOTAL	79 593	83 459	3 866	5%

L'augmentation importante rencontrée au sein des établissements publics se remarque particulièrement dans les domaines des langues, de l'hygiène et sécurité, et dans une moindre mesure sur les stages accueil/post-recrutement, qui avaient dans les établissements publics connu une année creuse en 2012.

En ce qui concerne les directions générales, cette augmentation est portée par l'augmentation du nombre des conservateurs stagiaires accueillis dans les formations longues de l'INP.

Ventilation et évolution du nombre de jours de formation par domaine

Domaines	2012		2013		Evolution 2012/2013	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	%
Métiers de la culture	23 564	29,6%	22 405	26,8%	-1 159	-5%
Formations statutaires	9 630	12,1%	12 175	14,6%	2 545	26%
Hygiène et sécurité	9 842	12,4%	10 637	12,7%	795	8%
Formations linguistiques	7 788	9,8%	9 436	11,3%	1 648	21%
Informatique	6 118	7,7%	6 032	7,2%	-86	-1%
Préparation aux concours	4 845	6,1%	4 693	5,6%	-152	-3%
Bureautique	4 367	5,5%	3 529	4,2%	-838	-19%
Management	2 806	3,5%	2 383	2,9%	-423	-15%
Gestion des ressources humaines	1 620	2,0%	2 093	2,5%	473	29%
Accueil et post-recrutement	1 729	2,2%	1 924	2,3%	195	11%
Techniques administratives	2 048	2,6%	1 877	2,2%	-171	-8%
Communication	1 126	1,4%	1 608	1,9%	482	43%
Techniques juridiques	952	1,2%	1 403	1,7%	451	47%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 032	1,3%	1 232	1,5%	200	19%
Achats publics	587	0,7%	762	0,9%	175	30%
Europe	968	1,2%	739	0,9%	-229	-24%
Bilan de compétences	315	0,4%	270	0,3%	-45	-14%
Développement durable	223	0,3%	182	0,2%	-41	
Validation des acquis de l'expérience	35	0,0%	80	0,1%	46	132%
Total	79 593	100,0%	83 459	100,0%	3 866	5%

L'augmentation du nombre de jours de formation concerne en premier lieu les domaines :

- *techniques juridiques* (+ 47 %)
- *communication* (+ 43 %)

On constate également une augmentation du nombre de jours pour les formations linguistiques et les formations statutaires. Ces domaines offrant des cursus souvent longs, leurs évolutions confirment la tendance à la diminution des formations courtes au profit de formations plus longues.

La part très importante des formations statutaires (près de 15 % de l'ensemble des jours de formation) correspond à la formation d'application des conservateurs du patrimoine (12 175 jours) à l'Institut national du patrimoine.

6. B. REPARTITION DES ACTIONS PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATEGORIES D'AGENTS (DONNEES T2 ET T3)

La formation statutaire est destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. Elle concerne notamment les agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier. Sont principalement pris en compte dans cette catégorie les conservateurs stagiaires accueillis dans les formations longues de l'INP.

Les actions de formation continue sont quant à elles classées en trois catégories en fonction de leurs objectifs :

- *l'adaptation immédiate au poste de travail (Type T1)*
- *l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (Type T2)*
- *le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (Type T3).*

Une action de formation n'est pas classée, a priori, dans une des catégories. Selon les circonstances, elle sera suivie au titre de l'une d'entre elles. C'est le cadre dans lequel se situe la demande individuelle de formation qui permet de la classer dans la typologie au moment de l'inscription de l'agent. A ces trois types d'actions de formation continue peuvent également s'ajouter les formations de préparation aux concours et examens professionnels.

	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FORMATION STATUTAIRE															
Stagiaires	25	38	63	6	6	12	0	0	0	1	3	4	32	47	79
Jours	4 234	7 250	11 484	240	325	565	0	0	0	33	93	126	4 507	7 668	12 175
Durée moyenne	169,4	190,8	182,3	40,0	54,2	47,1				33,0	31,0	31,5	140,8	163,1	154,1
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE															
Formation continue															
T1															
Stagiaires	372	499	871	2 100	4 024	6 124	1 880	3 404	5 284	2 315	3 402	5 717	6 667	11 329	17 996
Jours	842	1 331	2 174	4 329	7 814	12 143	4 308	7 060	11 369	5 666	7 932	13 597	15 145	24 137	39 283
Durée moyenne	2,3	2,7	2,5	2,1	1,9	2,0	2,3	2,1	2,2	2,4	2,3	2,4	2,3	2,1	2,2
T2															
Stagiaires	152	200	352	601	1 273	1 874	553	802	1 355	1 304	1 460	2 764	2 610	3 735	6 345
Jours	544	722	1 265	2 045	4 067	6 112	1 847	2 454	4 302	2 908	3 393	6 301	7 344	10 636	17 980
Durée moyenne	3,6	3,6	3,6	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,2	2,2	2,3	2,3	2,8	2,8	2,8
T3															
Stagiaires	76	102	178	286	515	801	237	457	694	308	565	873	907	1 639	2 546
Jours	177	219	396	817	1 929	2 745	1 009	1 631	2 640	889	2 309	3 197	2 891	6 088	8 979
Durée moyenne	2,3	2,2	2,2	2,9	3,7	3,4	4,3	3,6	3,8	2,9	4,1	3,7	3,2	3,7	3,5
Préparation aux concours															
Stagiaires	11	17	28	92	221	313	265	657	922	290	632	922	658	1 527	2 185
Jours	14	35	49	180	629	809	532	1 256	1 788	747	1 300	2 048	1 473	3 221	4 693
Durée moyenne	1,3	2,1	1,8	2,0	2,8	2,6	2,0	1,9	1,9	2,6	2,1	2,2	2,2	2,1	2,1

La grande majorité des stagiaires se concentre sur des formations de type T1. On constate cependant que les formations de type T3 ont une durée moyenne supérieure. Par ailleurs la durée très importante des formations statutaires correspond essentiellement à la formation d'application des conservateurs du patrimoine à l'Institut national du patrimoine.

6. C. LES DISPOSITIFS PARTICULIERS DE FORMATION (DONNEES T2 ET T3)

6. C. 1. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

En 2013, on observe une diminution du recours au DIF très marquée en ce qui concerne le nombre de stagiaires (533 contre 788 en 2012), mais beaucoup plus mesurée en termes de nombre d'heures (16 277 en 2013 contre 16 423 en 2012).

Les domaines les plus concernés par le DIF sont :

- les formations linguistiques (24 % des stagiaires / 27 % des jours),
- les métiers de la culture (19 % des stagiaires / 23 % des jours),
- les préparations aux concours (16 % des stagiaires / 20 % des jours).

6. C. 2. LE BILAN DE COMPETENCES

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

Le nombre d'agents recourant au bilan de compétences enregistre une progression globale en 2013 par rapport à 2012.

Nombre de bilan de compétences depuis 2007 par type de structures

	Administration centrale et SCN	DRAC	EPA et Mobilier national	Total des agents	Variation
2010	10	19	47	76	
2011	12	6	40	58	-24%
2012	11	5	37	53	-9%
2013	4	4	52	60	13%

6. C. 3. LES ACTIONS DE FORMATION EN VUE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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

Nombre d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle depuis 2010

	Administration centrale et SCN	DRAC	EPA et Mobilier national	Total des Agents	Variation
2010	1	7	12	20	
2011	1	4	7	12	-40%
2012	2	4	10	16	33%
2013	3	10	10	23	44%

Sur l'ensemble du ministère en 2013 ce dispositif a bénéficié à 23 agents, en progression par rapport aux années précédentes. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à 3,5 jours, avec des disparités entre les structures.

6. C. 4. LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

En 2013, 35 agents ont déposé une nouvelle demande de congé de formation professionnelle (CFP). 31 demandes ont été acceptées avec indemnités, et 2 sans indemnités (à la demande des agents), les 2 demandes restantes concernent des congés à prendre sur 2014.

Les congés de formation professionnelle réalisés en 2013

	2010	2011	2012	2013
Effectif en CFP	51	41	45	40
Variation		-20%	10%	-11%

Au total 40 stagiaires étaient placés en CFP en 2013 correspondant à 3 630 jours (contre 2 943 jours en 2012) dont 95 jours sans indemnités.

Détail des agents en CFP en 2013

	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Stagiaires	1	1	2	3	11	14	1	9	10	4	10	14	9	31	40
Jours indemnisés	74	53	127	251	800	1 050	40	779	819	319	1 219	1 538	684	2 851	3 535
Jours non indem.	32	0	32	0	0	0	0	0	0	0	63	63	32	63	95
Total jours	106	53	159	251	800	1 050	40	779	819	319	1 282	1 601	716	2 914	3 630

On retrouve ici aussi la même tendance d'une baisse du nombre d'agents bénéficiant de ce dispositif, mais d'une augmentation de la durée cumulée.

6. D. LES DEPENSES DIRECTES DE FORMATION (DONNEES T2 ET T3)

6. D. 1. EVOLUTION EN EUROS DES DEPENSES DIRECTES DE FORMATION

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

Evolution des dépenses directes de formation depuis 2011 sur l'ensemble du ministère

	2011	2012	2013
Dépenses (en €)	9 639 074 €	9 356 957 €	9 411 677 €
Variation		-3%	1%

Evolution 2012/2013 des dépenses directes de formation par type de structure

Structure organisatrice	2012	2013	Variations 2012 – 2013	Part relative en 2013
Directions générales (dont INP)	1 456 059 €	1 481 573 €	25 514 € 2%	16%
Directions générales (hors INP)	826 271 €	831 383 €	5 112 € 1%	
Secrétariat général	1 861 303 €	1 848 009 €	-13 294 € -1%	20%
Directions régionales des affaires culturelles	741 557 €	666 221 €	-75 336 € -10%	7%
Etablissements publics et Mobilier national	5 298 037 €	5 415 874 €	117 837 € 2%	58%
TOTAL	9 356 957 €	9 411 677 €	54 720 € 1%	100%

Ces dépenses connaissent une augmentation globale de 1 % par rapport à 2012. Cette tendance d'ensemble se vérifie au sein des établissements publics et des directions générales, alors que les dépenses des DRAC connaissent une diminution notable (-10 %).

6. D. 2. REPARTITION DES DEPENSES DIRECTES ENTRE FRAIS PEDAGOGIQUES ET FRAIS DE MISSIONS

Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions

Structure ayant organisée la formation	Total des dépenses directes	Dont Frais de mission	% Frais de mission	Dont dépenses Pédagogiques	% Dépenses pédagogiques
DG (dont INP)	1 481 573 €	518 877 €	35%	962 695 €	65%
DG (hors INP)	831 383 €	186 184 €	22%	645 199 €	78%
Secrétariat général	1 848 009 €	14 500 €	1%	1 833 509 €	99%
Directions régionales des affaires culturelles	666 221 €	370 845 €	56%	295 376 €	44%
Etablissements publics et Mobilier national	5 415 874 €	487 418 €	9%	4 928 456 €	91%
TOTAL	9 411 677 €	1 391 640 €	15%	8 020 036 €	85%
Structure organisatrice	2012	2013	Variations en valeur	Variations en %	Part relative en 2013
Directions générales (dont INP)	1 456 059 €	1 481 573 €	25 514 €	2%	16%
Secrétariat général	1 861 303 €	1 848 009 €	-13 294 €	-1%	20%
Directions régionales des affaires culturelles	741 557 €	666 221 €	-75 336 €	-10%	7%
Etablissements publics et Mobilier national	5 298 037 €	5 415 874 €	117 837 €	2%	58%
TOTAL	9 356 957 €	9 411 677 €	54 720 €	1%	100%

La part des frais de mission est surtout significative dans le budget des DRAC où elle atteint plus de la moitié (56 %) de l'ensemble du budget formation.

6. D. 3. REPARTITION DES DEPENSES DE FORMATION PAR TYPE DE STRUCTURE ET PAR CATEGORIE

Répartition des dépenses de formation par type de structure et par catégorie

Structure organisatrice	Catégorie				Total	pourcentage
	A+	A	B	C		
DG (dont INP)	715 760 €	357 536 €	202 983 €	205 294 €	1 481 573 €	16%
DG (hors INP)	135 812 €	287 294 €	202 983 €	205 294 €	831 383 €	9%
Secrétariat général	101 350 €	623 983 €	494 010 €	628 667 €	1 848 009 €	20%
Directions régionales des affaires culturelles	99 719 €	194 360 €	180 024 €	192 119 €	666 221 €	7%
Etablissements publics et Mobilier national	136 832 €	1 913 546 €	1 537 599 €	1 827 897 €	5 415 874 €	58%
TOTAL	1 053 659 €	3 089 426 €	2 414 616 €	2 853 976 €	9 411 677 €	100%
%	11%	33%	26%	30%	100%	

La majeure partie de l'activité formation du ministère de la culture est réalisée dans les établissements publics, qui concentrent deux tiers des stagiaires et 58 % des dépenses.

La part importante dévolue au financement des actions en faveur des catégories A+ pour les directions générales s'explique par le décompte des formations statutaires de l'INP en faveur des conservateurs du patrimoine.

6. D. 4. REPARTITION DES DEPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE

Domaines	2012	2013	Variation		Part relative 2013
			Montant	Taux	
Métiers de la culture	1 797 237	2 031 142	233 905	13%	22%
Bureautique-Informatique	1 661 737	1 353 990	-307 747	-19%	14%
Hygiène et sécurité	1 368 902	1 187 005	-181 897	-13%	13%
Formations linguistiques	909 509	1 050 798	141 288	16%	11%
Préparation aux concours	651 074	643 563	-7 511	-1%	7%
Formations statutaires hors Pacte	540 304	520 603	-19 702	-4%	6%
Gestion des ressources humaines	384 101	481 771	97 670	25%	5%
Management	631 355	479 955	-151 400	-24%	5%
Communication	255 475	306 593	51 118	20%	3%
Gestion et suivi des politiques publiques	288 522	302 291	13 769	5%	3%
Techniques administratives	259 837	293 024	33 188	13%	3%
Achats publics	161 534	194 895	33 360	21%	2%
Techniques juridiques	137 110	167 930	30 819	22%	2%
Accueil et post-recrutement	84 760	157 585	72 825	86%	2%
Bilan de compétences	79 447	108 214	28 767	36%	1%
Europe	87 540	62 011	-25 529	-29%	1%
Développement durable	32 330	36 427	4 097	13%	0%
Congé de formation professionnelle	0	19 509	19 509		0%
Validation des acquis de l'expérience	26 181	14 371	-11 810	-45%	0%
Total	9 356 957	9 411 677	54 720	1%	100%

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

- *métiers de la culture (22 % du total des dépenses directes),*
- *bureautique-informatique (14 %),*
- *hygiène et sécurité (13 %),*
- *formations linguistiques (11 %).*

Cette répartition des dépenses par domaine est équivalente à la répartition des stagiaires sur ces mêmes domaines, le niveau des dépenses étant corrélé aux effectifs et à la durée des formations.

6. E. RECAPITULATIF FINANCIER (DONNEES T2 ET T3)

Le bilan complet du coût de la formation professionnelle prend en compte, outre les dépenses directes évoquées ci-dessus, la rémunération des stagiaires pendant la durée des formations, ainsi que celle des personnels en charge de l'organisation et du suivi de l'activité de formation.

	Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale	Formation / masse salariale
2013	9 411 677 €	7 736 148 €	18 932 048 €	36 079 873 €	797 624 222 €	4,5 %
	26%	21%	52%	100 %		
2012	9 356 957 €	7 592 839 €	17 939 057 €	34 888 853 €	806 554 044 €	4,3 %
	27%	22%	51%	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.

En 2013, les dépenses de formation au ministère de la culture et de la communication s'élèvent à 36 079 873 €, représentant ainsi 4,5 % de la masse salariale contre 4,3 % en 2012.



RELATIONS SOCIALES

Cette partie présente les instances de dialogue social réunies au cours de l'année 2013, dans le périmètre relevant de l'administration centrale :

- CTM et CTAC
- CHSCTM et CHSCTAC
- CAP
- CCP transversales
- CNAS

Toutefois, bien que très exhaustive cette partie ne reflète pas l'intégralité du dialogue social formel (instances) et informel (groupes de travail, comité de suivi...) et ne couvre pas le champ des établissements publics et des DRAC.

Il est fait état des mouvements sociaux nationaux et locaux ayant donné lieu à dépôt d'un préavis de grève.

Chiffres clés

Les instances tenues en 2013 :

4 CT ministériels dont 2
présidés par la Ministre de la Culture
et de la Communication

1 CT d'administration centrale

1 CT de la DGMIC

7 CT de la DGP

3 CT communs des écoles
nationales supérieures d'architecture

5 CHSCT ministériels

5 CHSCT d'administration centrale

Préavis de grèves déposés en 2013 :

7 relevant de grèves nationales

8 relevant de mouvements locaux

7. A. LES INSTANCES CONSULTATIVES

7. A. 1. LES COMITES TECHNIQUES (CT)

Les réunions des comités techniques ministériels en 2013 (4 effectivement tenues)

- le 26 février 2013 : cette réunion, qui s'est tenue sous la présidence de la Directrice de Cabinet, a été consacrée à l'examen de deux projets de textes (arrêté relatif à la prorogation des membres des comités techniques, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions consultatives paritaires du ministère de la culture et de la communication et le décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C relevant du ministère de la Culture et de la Communication en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012).

De nombreux points ont également été abordés, pour information. Il s'agit, notamment, de la présentation du bilan social ministériel 2011 et d'un état d'avancement de différents projets de loi (et notamment l'acte III de la décentralisation et ses implications pour le MCC ; la loi sur le patrimoine ; la loi sur la création artistique ; la loi sur l'enseignement supérieur et ses conséquences sur les politiques d'enseignement relevant de votre ministère, et sur le périmètre des écoles et des conservatoires).

- le 19 avril 2013, le CTM s'est réuni **sous la présidence de la Ministre**. Cette séance fut principalement dédiée à la présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles relatif à l'évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques au ministère de la culture et de la communication (rapport commandé par la Ministre et qu'elle s'était engagée à présenter au CTM). Cela a donné lieu à un échange avec l'ensemble des organisations syndicales présentes (déclarations liminaires de chacune d'entre elles).

En outre, cette réunion fut également l'occasion d'évoquer la politique muséale au Ministère (création du Mucem ; création d'un GIP-musées ; le dispositif des « agences »), le projet de transfert des activités et des personnels RMN-GP vers certains établissements publics administratifs (Orsay-Orangerie, Fontainebleau, CNHI) et la mise en place du dispositif des emplois d'avenir (ces deux points avaient inscrits lors du précédent CTM à la demande des représentants du personnel, mais non traités en séance).

Remarque : d'un point de vue juridique, ces points inscrits à l'ordre du jour ne nécessitaient pas un avis formel de l'instance. Aussi, aucun vote n'a été formalisé lors de cette réunion.

- le 21 mai 2013 : le CTM a été présidé par la Directrice de Cabinet. Deux projets de décrets ont été étudiés pour avis (décret portant statut particulier du corps des secrétaires de documentation du ministère de la culture et décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication : *texte permettant d'acter le rattachement du DIC au secrétariat général*), ainsi que le plan formation 2013.

Plusieurs points ont également été présentés pour information, tels que l'état d'avancement de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique (MAP) et

du programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS), le suivi du dispositif des emplois d'avenir au MCC (sujet devant faire l'objet d'un point d'information récurrent lors des CTM sur l'année 2013) ou encore la présentation du bilan formation 2011.

- le 14 novembre 2013 : **le CTM a été convoqué mais ne s'est pas tenu** en raison de l'invasion de représentants du personnel. L'ordre du jour était le suivant : des points pour information (présentation du tableau de suivi des précédents comités ministériels ; présentation du projet de loi de finances et Emplois 2014 ; présentation du bilan formation 2012 ; présentation de la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle continue 2014-2016) et l'examen de plusieurs textes réglementaires (projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 28 mars 2003 portant application au ministère de la culture et de la communication du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 relatif à la création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État ; projet d'arrêté fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux membres du corps et au chef du service de l'inspection générale des affaires culturelles ; projet d'arrêté relatif à la prorogation du mandat des membres de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des chefs de travaux d'art relevant du ministère de la culture et de la communication ; projet de décret n° 2013-419 du 22 mai 2013 relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre chargé de la culture).
- Le 22 novembre 2013 : **le CTM a été convoqué mais ne s'est pas tenu** suite à un boycott des organisations syndicales.
- le 13 décembre 2013 : le CTM s'est réuni **sous la présidence de la Ministre**. L'ordre du jour du CTM qui devait initialement se tenir le 14 novembre 2013 est resté inchangé. Toutefois, l'administration a souhaité ajouter 2 points :
 - Projet de décret abrogeant certains statuts d'emploi des établissements publics du musée du Louvre et du musée et du domaine national de Versailles (*pour avis*) ;
 - Projet de décret abrogeant les dispositions relatives à certains emplois des établissements publics du musée du Louvre et du musée et du domaine national de Versailles (*pour information*).

Les réunions des comités techniques d'administration centrale en 2013 (1 réunion effectivement tenue)

- 26 avril 2013 : ce comité fut principalement consacré à l'examen de l'arrêté modificatif de l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général.

Ce projet de texte avait pour objectif de formaliser plusieurs réorganisations au sein du secrétariat général et notamment : le rattachement du département de l'information et de la communication auprès du Secrétaire général et sa transformation en « délégation » (ainsi qu'un ajustement de son organisation) ; le regroupement de deux entités documentaires au sein de la Mission de la politique documentaire au service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation (SCPCI), afin de valoriser la politique documentaire au sein du MCC ; la création d'un bureau des affaires transversales dans le cadre de la mise en place de l'Opération National de Paye (ONP) et le rattachement de la mission ONP auprès du chef du service des ressources humaines ; la transformation du « secrétariat général des programmes » en

« département de la programmation et des moyens » et enfin la fusion de deux bureaux à la Sous-direction des systèmes d'information (SDSI).

A noter également qu'un point sur le rapport de l'inspection générale des affaires culturelles relatif à l'évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) - et plus particulièrement pour ce qui a trait à l'administration centrale et au secrétariat général - a été inscrit à l'ordre du jour de ce CT AC à la demande de la délégation de la CGT-Culture (composée de 5 membres titulaires, soit la moitié des représentants titulaires du personnel).

En outre, suite à une demande de la CGT-Culture formulée lors du CT AC du 12 décembre 2012, un point d'information sur le coût d'une ré-internalisation de la prestation de service téléphonique (10-10) a également été présenté.

- le 20 décembre 2013 avec, à l'ordre du jour, l'arrêté modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 portant organisation et missions de l'administration centrale ; la mise en œuvre du raccordement à l'ONP et ses conséquences sur l'organisation, le fonctionnement des services en administration centrale.

L'instance a été reportée sur demande des représentants du personnel, membres du CT AC compte tenu de son ordre du jour (seul un point de présentation y était inscrit pour information suite au retrait du point relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale).

Les réunions des comités techniques de la direction générale des patrimoines (7 réunions effectivement tenues)

- 17 janvier 2013 : instance convoquée **suite à un vote unanime défavorable** au sens de l'article 48 du décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État sur le projet de décret portant création de l'Établissement public du musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (ce dernier avait été inscrit à l'ordre du jour du comité technique du 20 décembre 2012).
- 27 février 2013 : le CT de la direction générale des patrimoines a été convoqué mais ne s'est pas tenu : invasion de représentants du personnel, et boycott après la lecture d'une déclaration liminaire. La séance n'a pas été ouverte faute de quorum.
- 24 avril 2013 : un point a été consacré à la formation continue. En outre, deux textes ont été examinés au cours de cette séance (le projet d'arrêté portant création du SCN Musée national et domaine du château de Pau et le projet d'arrêté créant le CT et le CHSCT de l'Établissement public du Mucem). Enfin, deux points pour information ont été faits : l'un sur le projet de loi patrimoines (**point d'information récurrent sur l'ensemble de l'année 2013 et inscrit à l'ordre du jour de toutes les instances convoquées**) et l'autre sur les quatre premiers mois de fonctionnement du site des Archives nationales à Pierrefitte-sur-Seine.
- 6 mai 2013 : cette instance a été convoquée **suite à un vote unanime défavorable** sur le projet d'arrêté créant le CT et le CHSCT de l'Établissement public du musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée inscrit à l'ordre du jour du comité du 24 avril.

- 7 juin 2013 : lors de ce comité, des points d'information ont été fait sur la situation des emplois à la direction générale des patrimoines et le projet de loi patrimoines (volet archéologie).
- 26 juin 2013 : le projet d'organigramme du Musée national et domaine du château de Pau devait être examiné pour avis et un point d'information devait être consacré au projet de loi Patrimoines. Cependant, suite à des déclarations préliminaires de la part des organisations syndicales présentes, la séance n'a pas été ouverte faute de quorum.
- 27 septembre 2013 : étaient inscrits à l'ordre du jour, les points suivants : point sur la réouverture de l'établissement public du Musée national Picasso-Paris (information concernant les effectifs et présentation du projet d'arrêté créant le CT et le CHSCT de cet établissement) ; le projet de modification des horaires d'ouverture du parc du Palais de Compiègne (point reporté) ; le projet d'organigramme du Musée national et domaine du château de Pau et enfin, un point d'information sur le projet de loi Patrimoines.
- 16 octobre 2013 : La réunion de ce CT, programmée sur une demi-journée, fait suite au CT du 27 septembre. Était inscrit à l'ordre du jour, le volet archéologie du projet de loi Patrimoines, qui n'avait pu être examiné lors du CT précédent. En outre, d'autres points ont été présentés pour information, à la demande des organisations syndicales (rapport Feltesse, point sur les archives départementales et sur les archives nationales à 30 ans, point sur le circuit de validation des avis publiés sur la BIEP relevant de la DGPAT).
- 11 décembre 2013 : **CT de la Direction générale des patrimoines** sur les points suivants :
 - Point d'actualité sur l'antenne tourangelle du bureau de l'élaboration et de l'utilisation des inventaires archéologiques (ex-Centre national d'archéologie urbaine) ;
 - Point sur la formation continue à la DGP (Pré-bilan 2013 ; Offre de formation 2014) ;
 - Point sur les emplois à la DGP (Situation des effectifs au 30 septembre 2013 ; Schéma d'emploi 2014).
 - Les suites données aux discussions sur le volet archéologie du projet de loi patrimoines lors des précédentes séances du CT.

Les réunions du comité technique de la direction générale de la création artistique (0 réunion effectivement tenue)

- 27 juin 2013 : un tract des représentants de la CGT-Culture et de la CFDT-Culture a annoncé le boycott de cette instance, qui devait examiner le projet de règlement intérieur, le projet de service, l'implantation du service de l'inspection (danse et théâtre) et le télétravail. **Ce CT ne s'est finalement pas tenu et il n'a pas été reconvoqué.**

Les réunions du comité technique de la direction générale des médias et industries culturelles (1 réunion effectivement tenue)

Cette instance a été convoquée le 18 février 2013, afin d'examiner le projet de règlement intérieur du comité (ne s'étant pas réuni en 2012, le RI issu de la réforme du dialogue social n'avait pu être approuvé), le plan de redéploiement au sein de la direction générale, le programme prévisionnel de formation Métiers 2013 au service du livre et de la lecture et la charte courriels du ministère (présentation, pour information).

Les réunions du CT commun des ENSA (3 réunions effectivement tenues)

- le 28 juin 2013. Était inscrit à l'ordre du jour pour avis le projet d'instruction relative au cadre de recrutement des enseignants non titulaires des écoles nationales supérieures d'architecture à compter de la rentrée 2013. En outre, d'autres points ont été présentés pour information tels que : la situation de l'emploi dans les ENSA, la mise en œuvre des contrats doctoraux et la méthode de concertation (organisation des travaux à mener) suite au rapport Feltesse
- le 11 juillet 2013 : instance convoquée **suite à un vote unanime défavorable** au sens de l'article 48 du décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État sur le projet d'instruction relative au cadre de recrutement des enseignants non titulaires des écoles nationales supérieures d'architecture à compter de la rentrée 2013 lors du CT précédent.
- le 15 novembre 2013 avec, entre autres, à l'ordre du jour un point sur la notification 2014 des effectifs T2 et T3, un point d'information sur l'application du cadre de recrutement des enseignants et non-titulaires dans les écoles nationales supérieures d'architecture, un point d'actualité sur les contrats doctoraux passés et à venir, un point d'information sur l'utilisation de TaiGA (logiciel de gestion des personnels propre aux ENSA) et un point sur l'insertion professionnelle des étudiants.

L'instance qui devait avoir lieu initialement le 15 novembre a été boycottée par les organisations syndicales, elle a donc fait l'objet d'une reconvoction le 26 novembre 2013. Toutefois, en raison de la grève nationale relative à la défense des retraites, il a été décidé de reporter l'instance au 4 décembre 2013.

Tableau récapitulatif

	Nombre d'instances convoquées	Nombre d'instances effectivement tenues	Nombre d'instances reconvoquées faute de quorum	Nombre d'instances reconvoquées en raison d'un vote défavorable unanime
CTM	6	4	0	0
CT AC	2	1	0	0
CT DGCA	1	0	0	0
CT DGMIC	1	1	0	0
CT DGPAT	9	7	0	2
CT ENSA	5	3	0	1
TOTAL	24	16	0	3

7. A. 2. LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Les réunions des CHSCT ministériels (5 réunions)

- 18 janvier 2013, le CHSCT ministériel s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : bilan ministériel concernant l'amiante, procédure de recrutement des personnels en situation de handicap ; bilans respectifs de la politique des ressources humaines ministérielle (statut, métier, carrière, emploi, rémunération, action sociale, prévention, formation, recrutement, concours, mobilité, encadrement supérieur, pension, dialogue social, expertise statutaire...), de l'architecture ministérielle de l'organisation, des outils, du rôle et responsabilité des différentes entités, de la charge de travail entre les différentes entités et des emplois dédiés ; éléments de bilan intermédiaire sur la mise en place de Chorus DT et de sa généralisation ; moyens de fonctionnement des CHSCT ; programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2013 ; agent de prévention, cartographie nationale et compte rendu de la rencontre de Bordeaux ; schéma directeur des systèmes d'information ; expertise sur ARP .
- 5 avril 2013, le CHSCT ministériel s'est réuni. L'ordre du jour de cette instance était très chargé, avec notamment la présentation de deux rapports de l'Inspection générale des affaires culturelles (l'un sur le fonctionnement des CHSCT du ministère et l'autre sur l'évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques au ministère de la Culture et de la Communication) ; le bilan amiante ministériel ; les priorités ministérielles en matière de prévention relative aux comportements managériaux, stress, risques psychosociaux et conditions de travail à l'atelier de la savonnerie du Mobilier national à Lodève, la priorité ministérielle en matière de prévention des risques psychosociaux (l'exemple du Centre national d'art et de culture Georges Pompidou), etc.
- 18 juin 2013, le CHSCT ministériel s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : bilan intermédiaire sur la mise en place de chorus DT ; situation au CMN ; bilans respectifs de la politique des ressources humaines ministérielles, de l'inspection santé et sécurité au travail, point sur la politique immobilière ministérielle et bilan ministériel relatif à l'amiante.
- 15 novembre 2013, CHSCT ministériel s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : Bilan national 2012 de la médecine de prévention ; cartographie de la médecine de prévention ; cartographie des agents de prévention ; statistiques relatives aux accidents du travail pour 2012 ; point d'information « Emplois d'avenir » (à la demande des organisations syndicales) ; projets de formation relatifs à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et à l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sur les conditions de travail ; Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2012 ; taux d'emploi des personnes en situation de handicap et bilan des titularisations.
- 10 décembre 2013, le CHSCT Ministériel s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : tableau de suivi ; bilan 2012 des recrutements ; bilan ministériel concernant l'amiante ; groupe de travail relatif à l'amiante auprès du CHSCT Archives ; bilan d'étape relatif à l'élaboration d'une procédure d'enquête en cas de tentative de suicide ; présentation de l'enquête SUMER 2010 ; méthodologie de visite de délégation de CHSCT ; programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2014.

Les réunions du CHSCT d'administration centrale (5 réunions effectivement tenues)

- 30 janvier 2013, CHSCT spécifique relatif à la réorganisation du bureau de la qualité comptable et généralisation de chorus formulaire ;
- 14 février 2013, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni. L'ordre du jour était le suivant : point d'information relatif à la réorganisation du SRH et à la mise en place du CSRH ; point d'information relatif à la réorganisation du service de presse du DIC et de l'ensemble du département ; point d'information relatif à l'évolution des services de documentation du secrétariat général et à la constitution du département de la programmation et des moyens au sein du secrétariat général ; suivi de la mission d'étude en vue de la réalisation d'un plan de déplacement de l'administration centrale ; point d'information relatif au déménagement prévu au sein du service du livre et de la lecture de la DGMIC ; suivi de l'évolution de l'organisation du service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation, suivi des travaux en cours.
- 14 mai 2013, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni. L'ordre du jour était le suivant : rapport de l'IGAC sur l'évaluation des effets de la mise en œuvre de la RGPP au ministère de la Culture et de la Communication ; point d'information concernant le déménagement d'un service de l'une des directions générales du ministère ; suivi des travaux en cours ; présentation de la charte courriel ; nouveaux distributeurs de boissons ; suivi des travaux en cours.
- 24 septembre 2013 : étaient inscrits à l'ordre du jour les procès-verbaux de deux réunions précédentes ; la grille de suivi des travaux de CHSCT ; un point d'étape relatif au plan de déplacement d'administration centrale ; une présentation de la politique de gestion des déchets en administration centrale ; la politique immobilière en administration centrale ; le suivi des travaux en cours ; un point d'étape relatif à la refonte du DUERP ; un point de suivi des accidents du travail au cours du 1^{er} semestre 2013 ; le rapport 2012 du service de médecine de prévention. Parmi les questions diverses, la question de la souffrance au travail a été évoquée.
- 26 novembre 2013, l'ordre du jour était le suivant : évolution du périmètre et de l'activité du bureau de la qualité comptable ; suivi des travaux ; échanges préalables à la création d'un CHSCT spécifique à la DGCA ; bilan des recrutements et des titularisations RQTH ; circulaire CT/CHSCT ; fiches de risques professionnelles.

L'instance ne s'est pas tenue en raison de la grève relative à la défense des retraites. Elle a été reportée au 17 janvier 2014.

- 6 décembre 2013, un CHSCT d'Administration centrale spécifique à la Direction générale de la création artistique s'est tenu sur l'ordre du jour suivant : questions matérielles de travail des agents de la DGCA et questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du travail de la DGCA.

Les réunions des CHSCT spéciaux de filières Archives, Musées et Patrimoine de la direction générale des patrimoines :

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT		Visites CHSCT
- Approbation des PV des précédentes séances - Définition du calendrier des réunions et visites - Actualités des services et suivi des actions - Bilan / rapport annuel de la médecine de prévention - Examen des registres d'hygiène et de sécurité - Risques psychosociaux et signalement de souffrance au travail - Accidents du travail - DUERP : Présentation et/ou Etat d'avancement + programmes d'actions - Travaux : programmation et opérations en cours	CHSCT Archives 4 réunions effectivement tenues : - 16 janvier 2013 (boycott) - 18 avril 2013 - 17 juin 2013 - 1er oct. 2013 - 19 déc. 2013	- Charte courriel du ministère - Archives nationales : - Tenues professionnelles pour les agents au contact du public au SCN AN ; - Point sur les guichets de liaison pour les sites de Pierrefitte et de Paris ; - Point sur la reprise de la collecte du Minutier, ainsi que sur l'état de la réflexion sur la Bibliothèque historique et sur le département du Moyen-Age et de l'Ancien Régime ; - Présentation puis point d'étape sur le travail du comité local de suivi amiante du site de Fontainebleau ; - Opération de réparations des huisseries des Grands Dépôts et travaux d'aménagement de l'atelier photographique du site de Paris ; - Point sur les conditions de restauration du personnel du SCN Archives nationales à Pierrefitte-sur-Seine et à Paris ; - Programme de travaux du musée des Archives nationales ; - Calendrier prévisionnel des travaux sur la façade de l'hôtel de Rohan ; - Opérations sur le site de Pierrefitte-sur-Seine sur reliquat de crédits OPPIC. - Archives nationales de l'outre-mer : - Suites données au rapport de Mme Parchas et M. Soret et étude sur les variations de température et d'humidité aux ANOM. - Archives nationales du monde du travail : - Calendrier des travaux d'étanchéité pour 2013 aux ANMT ; - Point sur la restauration administrative ; - Point sur la médecine de prévention. - Service interministériel des archives de France : - Etat d'avancement des travaux des locaux du Service interministériel des Archives de France et réallocation de certains bureaux rendus disponibles par le départ des agents de l'ex Maison de l'histoire de France.	- 1 visite des AN site de Paris - 2 visites des AN site de Pierrefitte-sur-Seine - CNMIN - ANOM
	CHSCT Musées 5 réunions effectivement tenues : - 5 février 2013 - 21 mars 2013 (séance exceptionnelle) - 23 mai 2013 - 1er juillet 2013 - 13 nov. 2013	- Lettres de cadrage des agents de prévention ; - Tableaux assistants de prévention ; - Tableaux médecins de prévention ; - Musée Clemenceau-De Latre de Tassigny : - Présentation du rapport et des suites de l'inspection ISST. - Musée du Moyen Age et des Thermes de Cluny : - Présentation des travaux sur la salle de la Dame à la Licorne ; - Programme des travaux du poste de sécurité et de la mise en œuvre des installations technique de compensation d'air et extraction des poussières de bois de l'atelier des techniciens d'art. - Projet d'aménagement du musée Gustave Moreau - MuCEM : - Présentation des aménagements des nouveaux espaces du MuCEM, site de Marseille ; - Diagnostic technique amiante du MuCEM, site de Paris. - Malmaison : - Situation du musée de l'île d'Aix	- Musée Gustave Moreau - MuCEM site de Marseille : - Caserne du Muy et CCR J4 - MuCEM site de Paris - Musée de Cluny - Musées du XXe siècle en PACA - Musée Picasso - Musée Magnin
	CHSCT Patrimoine et architecture 5 réunions effectivement tenues : - 6 février 2013 - 17 mai 2013 - 18 sept. 2013 (séance exceptionnelle) - 18 octobre 2013 - 13 déc. 2013	- Charte courriel du ministère ; - Lettres de cadrage des agents de prévention. - Médiathèque de l'architecture et du patrimoine (MAPA) : - Présentation régulière des travaux du groupe de travail ; - Suivi des travaux de la MAPA ; - Opération de déménagement lié à l'achèvement de la phase 2 des travaux de la MAPA ; - Avancement de l'organigramme de la MAPA. - Centre national de la préhistoire : - Etat d'avancement de l'étude OPPIC ; - Point sur la réflexion concernant les locaux du CNP. - Laboratoire de recherche des monuments historiques : - Etat d'avancement de la convention entre le LRMH et le CMN ; - Lancement d'une étude OPPIC sur le LRMH ; - Point sur la restauration administrative des agents du LRMH. - Département des recherches archéologiques subaquatiques et sous-marines : - Expertise du médecin hyperbare sur la prévention des risques en milieu hyperbare. - Bureau de l'élaboration et de l'utilisation des inventaires archéologiques (ex-CNAU) : - Présentation et état d'avancement du dossier, planning du processus, impact sur les agents en fonction de la décision prise ; - Méthodologie de travail sur le devenir de l'antenne tourangelles du BEUIA de la sous-direction de l'archéologie ; - Point d'actualité sur l'antenne tourangelles du BEUIA de la sous-direction de l'archéologie.	- 2 visites de la Médiathèque de l'architecture et du patrimoine - DRASSM

7. A. 3. LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

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

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

Le Ministère de la culture et de la communication compte 24 CAP :

FILIERES	ADMINISTRATIVE	SCIENTIFIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT	TECHNIQUE ET METIERS D'ART
CAP PAR CORPS	Administrateurs civils	Architectes et urbanistes de l'Etat	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage
	Inspecteurs généraux des affaires culturelles	Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	Adjointes techniques des administrations de l'Etat
	Attachés d'administration	Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	Techniciens d'art
	Secrétaires administratifs et assistants de service social	Maitres-assistants des écoles nationales supérieures d'architecture	Chef de travaux d'art
	Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle	Conservateurs du patrimoine	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France
	Adjointes administratifs	Assistants ingénieurs	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine
		Ingénieurs de recherche	
		Ingénieurs d'études	
		Chargés d'études documentaires	
		Secrétaires de documentation	
		Architectes en chef des monuments historiques	
		Techniciens de recherche	

Répartition homme / femme par CAP

CAP	Nombre de sièges titulaire	Représentants titulaires		Représentants suppléants	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Inspecteurs généraux des affaires culturelles	1	1	0	0	1
Administrateurs civils	4	2	2	3	1
Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle	6	3	3	4	2
Attachés d'administration	4	4	0	2	2
Secrétaires administratifs et assistants de service social	6	2	4	1	5
Adjointes administratifs	8	2	6	1	7
Architectes et urbanistes de l'Etat	4	3	1	1	3
Assistants ingénieurs	4	1	1	0	2
Chargés d'études documentaires	6	2	4	2	3
Conservateurs du patrimoine	6	5	1	4	2
Ingénieurs d'études	6	3	3	5	1
Ingénieurs de recherche	6	2	4	3	2
Maitres-assistants des écoles nationales supérieures d'architecture	6	5	1	3	3
Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	5	3	2	3	2
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	4	3	1	3	1
Secrétaires de documentation	6	1	5	3	3
Techniciens de recherche	6	5	1	3	2
Architectes en chef des monuments historiques	2	2	0	2	0
Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	10	9	1	3	6
Adjointes techniques des administrations de l'Etat	8	8	0	8	0
Chef de travaux d'art	2	0	2	1	1
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	4	3	1	4	0
Techniciens d'art	6	4	2	5	1
Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	6	3	3	4	2
TOTAL	126	76	48	68	52
%		60,32%	38,10%	53,97%	41,27%

Au Ministère de la Culture et de la Communication, les CAP se réunissent généralement deux fois par an.

Calendrier des CAP du printemps 2013

DATES		CORPS	FILIERE
MARS	20	Architectes urbanistes de l'Etat	scientifique
	19 AU 20	CES CSVT	scientifique
	26	ACMH	scientifique
	27	Adjointes d'accueil, de surveillance et de magasinage	technique
AVRIL	3	Attachés d'administration	administrative
	4	Conservateurs du patrimoine	scientifique
	18	Assistants ingénieurs	scientifique
MAI	15	Techniciens de recherche	scientifique
	16	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	technique
	22	Ingénieurs d'études	scientifique
	23	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	technique
	24	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France (journée)	technique
	28	Chefs travaux d'art	technique
	29	Inspecteurs généraux de l'administration	administrative
	30	Secrétaires administratifs (matinée)	administrative
	30	Conservateurs généraux du patrimoine	scientifique
JUIN	6	Secrétaires de documentation	scientifique
	6	Attachés d'administration	administrative
	11 et 12	CES CSVT	scientifique
	12	Inspecteurs , conseillers sectoriels	administrative
	13	Techniciens d'art	technique
	13	Administrateurs civils	administrative
	18	Ingénieurs de recherche	scientifique
	19	Adjointes d'accueil, de surveillance et de magasinage (journée)	technique
	21	Adjointes administratifs (journée)	administrative
	25	Chargés d'études documentaires	scientifique
	26	Conservateurs du patrimoine	scientifique
	28	Architectes urbanistes de l'Etat	scientifique
JUILLET	4	Professeurs des écoles d'art	scientifique

Calendrier des CAP de l'automne 2013

DATES		CORPS	FILIERE
OCTOBRE	1 ^{er}	Administrateurs civils	administrative
	1 ^{er}	Assistants ingénieurs	scientifique
	2	AASM (journée)	technique
	2	Techniciens de recherche	scientifique
	3	AASM (journée)	technique
	3	Attachés	administrative
	4	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France (journée)	technique
	4	Secrétaires de documentation	scientifique
	4	CCP MAAS	scientifique
	9	Ingénieurs de recherche	scientifique
	9	ICCEAAC	administrative
	10	Architectes urbanistes de l'Etat	scientifique
	14 au 16	CES conservateurs du patrimoine	scientifique
	15	Chargés d'études documentaires	scientifique
	15	Adjointes administratifs (journée)	administrative
	16	Techniciens d'art	technique
	17	Secrétaires administratifs	administrative
	18	Ingénieurs d'études	scientifique
	18	Adjointes techniques des administrations de l'Etat (journée)	technique
NOVEMBRE	6	Conservateurs du patrimoine	scientifique
	7	Chef de travaux d'art	technique
	8	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	technique
	13	Professeurs école d'architecture	scientifique
	14	Prof écoles d'art	scientifique
	19	Maîtres assistants école d'architecture	scientifique
DECEMBRE	18	Adjointes administratifs (journée)	administrative
	20	Conservateurs du patrimoine	scientifique

7. A. 4. LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Les réunions des commissions consultatives paritaires ministérielles

La CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale de la création artistique, ainsi que la CCP compétente à l'égard des agents relevant du secrétariat général, d'un service déconcentré ou d'une direction (autre que la DGCA et la DGPAT) ne se sont pas réunies en 2013.

En revanche, la CCP compétente à l'égard des personnels enseignants a été convoquée le 4 juin 2013, afin d'examiner les modalités d'application aux enseignants des orientations ministérielles en matière de CDIisation et de contractualisation (examen de deux saisines « *sur les questions d'ordre individuel par les intéressés [...] par demande écrite adressée au président* »).

En outre, la CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale des patrimoines a été convoquée :

- le 7 juillet 2013 pour examiner une demande de licenciement dans l'intérêt du service concernant un agent affecté au Musée Guimet et se prononcer sur la proposition de désignation de deux représentants de la CCP pour assister aux réunions des comités techniques, lorsque des points de l'ordre du jour concernent la situation des agents non titulaires.
- le 27 septembre 2013 dans le cadre d'une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent affecté à l'École nationale supérieure d'architecture de Lyon. En raison d'un défaut de quorum, cette commission a fait l'objet d'une nouvelle convocation le 18 octobre 2013.

La répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP)

INSTANCES	Nbre de membres (titulaires)	Proportion d'hommes et de femmes Titulaires (en fonction des sièges effectivement pourvus)				Proportion d'hommes et de femmes Suppléants (en fonction des sièges effectivement pourvus)			
		H		F		H		F	
CTM	15 (mais 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant vacant)*	10	71%	4	29%	6	43%	8	57%
CTAC	10 (1 siège de titulaire vacant)	5	56%	4	44%	2	20%	8	80%
CHSCT M	7	3	43,00%	4	57,00%	4	57,00%	3	43,00%
CHSCT AC	7	3	43,00%	4	57,00%	3	43,00%	4	57,00%
CAP	126	76	60,32%	48	38,10 %	68	53,97 %	52	41,27%

* Ces sièges « vacants » correspondent à la perte de représentativité du SNAC-FO (ce syndicat n'est désormais plus représenté au CTM et ce, jusqu'aux prochaines élections professionnelles de 2014)

7. A. 5. ÉVÈNEMENT IMPORTANT CONCERNANT LE DIALOGUE SOCIAL EN 2013

Le tribunal administratif de Paris a rendu son jugement concernant l'affaire opposant le SNU-FO au Ministère de la culture et de la communication le 5 juin 2013.

Le juge a annulé les arrêtés ministériels modifiant la composition du comité technique ministériel et du comité national d'action sociale pris en début d'année 2012, estimant que *"ni le SNAC-FO, compte-tenu de sa nouvelle composition, ni le SNU-FO, faute d'avoir participé aux élections [...] ne pouvaient justifier de leur représentativité à l'échelon du ministère de la culture et de la communication"*.

Ce jugement a donc eu des conséquences très importantes sur la composition des instances de concertation du ministère de la culture et de la communication, dans lesquelles le SNAC-FO est représenté.

En effet, le SNAC-FO n'ayant plus de légitimité, ses membres ne sont plus habilités à siéger :

- au niveau ministériel, au sein du CT ministériel, de la commission formation et du CNAS ;
- au niveau "local", au sein des CT et CHSCT des établissements publics dans lesquels ce syndicat était représenté.

Par conséquent, les sièges détenus par les représentants du SNAC-FO au sein de ces instances doivent être laissés vacants jusqu'au prochain renouvellement général prévu en décembre 2014. En pratique, cela a nécessité de modifier les arrêtés ou décisions de désignation des membres au sein de ces instances (« SNAC-FO : non représenté »).

Toutefois, une distinction a été opérée entre :

- les représentants désignés juste après les élections professionnelles d'avril et juin 2010 par le SNAC-FO (avant qu'il ne devienne le SNU-FO) : ces derniers peuvent continuer à siéger, dans la mesure où ils disposent d'un mandat individuel et personnel. En revanche, ils ne peuvent se prévaloir d'une quelconque appartenance syndicale (FO - SNU-FO ou encore SNAC-FO) lors de leurs interventions en séance. Par conséquent, aucune mention à un syndicat ne doit être faite dans le procès-verbal des réunions des instances concernées.
- les représentants désignés par le SNU-FO et par la nouvelle équipe du SNAC-FO : ces derniers ne pourront plus siéger au sein des instances, dans la mesure où ils ont été désignés par un syndicat (le SNU-FO ou les membres du « nouveau » SNAC-FO) non habilité à le faire. En effet, toute désignation intervenue après février 2011 est considérée comme non valable.

7. A. 6. LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Congrès et organismes directeurs des syndicats

Le décret n°82-447 prévoit dans sa version initiale (le ministère de la culture et de la communication est encore soumis à la version initiale du décret n°82-447 jusqu'au prochain renouvellement général de décembre 2014) : « *La durée des autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article précédent à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder dix jours dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats. Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque cet agent est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des réunions régionales et des réunions départementales de syndicats.* »

Moyens humains accordés aux syndicats

Le Ministère de la culture et de la communication est encore régi par l'ancienne version du décret n° 82-447, raison pour laquelle nous ne pouvons fournir le nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) et le nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS). En effet, jusqu'au renouvellement général de décembre 2014, le crédit de temps syndical ne s'applique pas au Ministère. Nous pouvons en revanche fournir le nombre de DAS et d'ASA effectivement utilisées en 2013 :

Organisation Syndicale	Contingent ASA accordé pour l'année (en nombre de jours)	Nnombre d'ASA utilisé en 2013 (en nombre de jours)	DAS accordées pour l'année (en nombre de jours)	DAS utilisées en 2013 (en nombre de jours)
CFDT Culture	914	579	2612	2558
CFTC	283	0	810	810
CGC	176	0	503	0
CGT Culture	2219	1881	6345	6088
SNAC-FO	401	0	1146	964
UNSA	295	13,5	844	844
FSU	463	425	1325	1294
SUD	879	(aucune donnée)	2513	2215
FAC-FGAF	8	8	23	10
FIPMC SAMUP	29	29	83	83
CNT	40	0	115	0
TOTAL	5707	2935,5	16319	14866

7. A. 7. LE COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

Continuateur du comité d'action sociale créé le 8 mars 1973, le **comité national d'action sociale** (CNAS), créé par arrêté du 8 février 1999, est la principale instance de dialogue social consacrée à l'action sociale au sein du MCC. Il est chargé notamment :

- de contribuer à la définition d'une politique d'action sociale en faveur des agents du ministère ;
- d'émettre des recommandations pour la mise en œuvre de l'action sociale, sportive et culturelle ;
- d'examiner le bilan et l'évaluation des actions menées afin de proposer les réorientations utiles ;
- de se prononcer sur la répartition des subventions aux associations de personnel du ministère.

Il est présidé par la secrétaire général adjointe.

Le CNAS se réunit au moins deux fois par an. Sa première réunion se tient fin janvier début février et statue à titre principal sur le soutien aux associations du personnel sur l'année considérée. La deuxième réunion se tient fin juin début juillet. Elle examine le bilan d'activité du bureau de l'action sociale et de la prévention sur l'année n moins 1, examine ou impulse de nouvelles orientations des politiques sociales ministérielles et statue sur les créations ou évolutions de prestations sociales.

Des groupes de travail réunis tous au long de l'année alimentent ses travaux. En dehors du CNAS et des groupes de travail qui en dépendent, le dialogue social trouve également à s'exprimer dans le cadre de :

- la commission des secours (qui se réunit une fois par mois) ;
- la commission d'attribution des logements sociaux (CALS qui se réunit en amont de chaque livraison de programme comprenant plusieurs logements disponibles) ;
- du comité restauration collective ;
- du groupe utilisateur du restaurant des Bons enfants ;
- du groupe de travail permanent de réflexion sur l'adéquation des prestations sociales ministérielles aux évolutions sociétales et aux besoins des agents.

Sur 2013 et 2014 les réflexions menées au sein de ces groupes ont abouti à des avis du CNAS qui se sont concrétisés par le relèvement des plafonds de ressources qui déterminent l'éligibilité des agents aux prestations sociales ministérielles. Ce relèvement des plafonds a été de 10 % pour l'ensemble des prestations et de 20 % pour l'aide au déménagement des agents seuls. Le montant de cette aide a lui-même été revalorisé de 10 %.

L'attribution de l'aide à la rentrée scolaire a fait l'objet d'un aménagement : la recevabilité de la demande est désormais soumise aux conditions cumulatives de reconnaissance du diplôme, d'une part, et de reconnaissance de l'établissement délivrant ce diplôme, d'autre part.

Un tarif d'accueil au restaurant pour les agents retraités a également été institué.

Les procès-verbaux d'instance, les comptes rendus des groupes de travail et les résultats d'enquêtes sont publiés en ligne sur la rubrique intranet dédiée au CNAS.

Le panorama de l'offre de service social ministérielle et interministérielle est actualisé chaque année et fait notamment l'objet de la publication d'une plaquette identifiant les acteurs mobilisés (associations du personnel et sections régionales interministérielles d'action sociale).

7. B. BILAN DES MOUVEMENTS SOCIAUX AU MCC

7. B. 1. LES JOURNEES DE GREVE CES 10 DERNIERES ANNEES

Tableau récapitulatif des journées de travail perdues pour fait de grèves entre 2003 et 2013 (addition du nombre de grévistes recensés pour chaque mouvement)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mouvements d'ampleur nationale	9559	1014	7204	4278	4562	7191	6461	14912	1030	382	1270
Mouvements ministériels ou locaux	1736	268	842	172	1110	320	4066	529	1019	834	1091
TOTAL	11295	1282	8046	4450	5672	7511	10527	15441	2049	1216	2361
	Reforme des retraites						Contre la RGPP 1 & 2	Reforme des retraites			

NB : Effectif pris en compte (EP, SCN, DRAC et administration centrale) : plus de 23 100 agents.

Bilan chiffré par structure pour l'année 2013 (tous mouvements confondus)

Structure	Nombre de journées perdues pour fait de grève
Echelon central	17
Echelon déconcentré	111
Etablissements publics	2164
Services à compétence nationale	69
Total	2361

7. B. 2. LES MOUVEMENTS D'AMPLEUR NATIONALE

7 préavis - 1270 jours non travaillés pour fait de grève

Sept journées de mobilisation interprofessionnelles ont été organisées sur l'année 2013 à l'initiative, majoritairement, de l'Union Syndicale Solidaires, de l'UGFF-CGT, de la FSU et de FO. Contrairement à d'autres années, ces préavis n'ont pas été déposés par une seule et même organisation syndicale.

Les syndicats précités se sont, en effet, généralement associés pour demander la suppression du jour de carence, défendre les salaires, le pouvoir d'achat et les missions publiques ou encore pour dénoncer la précarisation de l'emploi public, le gel de la valeur du point d'indice et l'augmentation des retenues pour pension civile.

Un préavis a également été consacré à la réforme des retraites en septembre 2013. L'UGFF-CGT, la FSU, FO et Solidaires ont souhaité organiser une journée d'action unitaire interprofessionnelle avant la présentation du projet de loi du gouvernement au Conseil des Ministres le 18 septembre. Toutefois, à l'inverse de 2010, la CDFT, la CFE-CGC et la CFTC n'ont pas rejoint ce mouvement, espérant obtenir de nouvelles avancées sur le dossier des retraites lors du débat parlementaire prévu début octobre.

Un second préavis de grève contestant la réforme des retraites engagée par le gouvernement a été déposé pour le 15 octobre 2013. Cette contestation était portée par quatre syndicats : MGF FO, UGFF CGT (pour l'ensemble de la fonction publique d'état), FSU (pour l'ensemble de la fonction publique), Union syndicale Solidaires Fonction Publique (pour les personnels titulaires, stagiaires, contractuels et auxiliaires des trois versants de la fonction publique et des établissements publics ainsi que les personnels titulaires et non titulaires de droit public exerçant leurs fonctions dans les SA et les établissements d'enseignements privé).

Cette mobilisation visait plus particulièrement :

- l'allongement de la durée de cotisation ;
- les mesures de financement de la réforme ;
- le maintien du système de répartition ;
- le maintien du code des pensions civiles et militaires ;
- la revalorisation des pensions.

Un troisième préavis contestant la réforme des retraites a été déposé pour la journée du 26 novembre 2013. Un dernier préavis a été déposé pour la semaine du 09 au 13 décembre 2013 contestant la réforme des retraites et la baisse du pouvoir d'achat : 18 grévistes sur l'ensemble de la semaine.

Le préavis de grève du 31 janvier, l'un des plus mobilisateurs, a été soutenu par trois des quatre organisations syndicales susmentionnées (Solidaires, l'UGFF CGT, FSU). Il était, par ailleurs, doublé :

- **d'un préavis spécifique Culture** déposé par la CGT-Culture, SUD Culture Solidaires, l'UNSA et le SNAC-FSU qui ont décliné les thématiques de mobilisation nationales au service public de la culture ;
- **d'un préavis concernant l'INRAP et les services régionaux de l'archéologie (SRA)** déposé par le SGPA CGT-Culture, SUD Culture Solidaires, le SNAC-FSU et la CNT-CCS. Ces syndicats ont, entre autres, rappelé les dérives créées par la loi n° 2003-707 du 1er août 2003 modifiant la loi n° 2001-44 du 17 janvier 2001 relative à l'archéologie préventive et demander la mise en place d'un plan de résorption de la précarité à l'INRAP à hauteur de 200 emplois et la création d'emplois dans les SRA.

7. B. 3. LES MOUVEMENTS MINISTERIELS OU LOCAUX

8 préavis dont 7 suivis – 1091 jours non travaillés pour fait de grève

Les journées nationales d'action qui ont été suivies sur l'année 2013

	Nombre de préavis déposés	OS signataires du préavis	Revendications
Archives Nationales	1 préavis déposé le 11 février 2013	CGT-Archives	Demande de création de postes (80) ; maintien du périmètre du quadrilatère de Rohan-Soubise ; amélioration des conditions de travail des personnels et de l'accueil du public
CMN - Mont Saint-Michel	2 préavis de grève reconductibles (3 avril et 3 juin)	SNMH-CGT SNMH-CGT / CFDT	Dégradation des conditions de travail du fait des difficultés d'accès au site depuis la mise en place du projet de rétablissement du caractère maritime du site
BNF	2 préavis de grève (les 8 et 21 juin)	SUD Culture SBnF-CGT SNASUB-FSU	Préavis relatif à la politique de recrutement de la BNF et à la baisse du budget de cet EP (arrêt des suppressions de postes ; augmentation du temps de travail des agents non-titulaires jusqu'à la limite légale de 70 % d'un temps plein ; respect des dispositions réglementaires concernant le recrutement d'agents non-titulaires ; maintien au sein de la BnF et la stabilisation immédiate sur des contrats de 3 ans de tous les vacataires occasionnels qui sont en fait sur des besoins permanents ; etc.)
DAC Martinique	1 préavis de grève reconductible déposé le 1 ^{er} juillet 2013	SNAC-FSU / CFDT + soutien d'un syndicat local (CDMT)	Préavis déposé contre la décision de l'administration de fermer la DAC Martinique du 1 ^{er} au 16 août
Musée d'Orsay	1 préavis de grève déposé pour le 3 octobre 2013	SUD Culture	Préavis relatif à la dégradation des conditions de travail et au non respect de la dignité des personnels dans les espaces de vie
INRAP	1 préavis de grève déposé pour le 19 novembre 2013 Les OS ont été reçues par le cabinet afin d'envisager une éventuelle négociation)	Intersyndicale archéologie (CGT, SUD, FSU, CNT)	Préavis déposé contre le maintien du système concurrentiel, la régulation des prescriptions, la suppression de la recherche, la remise en cause des droits des personnes, les licenciements économiques à l'INRAP
Mont-Saint-Michel	1 préavis de grève reconductible déposé pour la journée du 26 décembre 2013	Syndicat National des Monuments Historiques (SNMH-CGT Culture)	Préavis déposé afin de manifester contre les conditions de travail dégradées depuis la mise en place de nouvelles conditions d'accès au site.

NOUVEAU

7. C. LES ACCORDS NEGOCIES

Deux accords négociés ont été signés au cours de l'année 2013 :

- 8 février 2013 : dans le cadre des engagements de la Ministre de la culture et de la communication pour le dialogue social, un nouveau protocole relatif au régime indemnitaire de la filière des métiers d'art a été signé le jeudi 08 février 2013 par le secrétaire général et les représentants de la CGT-Culture, de la CFDT-Culture, de l'UNSA et de la CFTC-Culture. Ce protocole a pour objet de préciser les modalités de revalorisation du régime indemnitaire des agents de la filière des métiers d'art et le programme de travail associé.
- 9 septembre 2013 : accord de réduction de l'emploi précaire à l'Inrap, adopté à l'unanimité par les organisations syndicales de l'Institut le 5 septembre dernier au Comité technique central (accord devant permettre à un certain nombre d'agents de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée).



ANNEXES

8. A. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES PAR FILIERE ET PAR GROUPE (DONNEES T2-T3)

	2011			2012			2013		
	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.A	Cat.B	Cat.C
Filière administrative	7			3			2		
Sanctions du 1 ^{er} groupe			2						2
Sanctions du 2 ^{ème} groupe			3		1				
Sanctions du 3 ^{ème} groupe				1					
Sanctions du 4 ^{ème} groupe	1		1		1				
Filière scientifique	0			0			0		
Sanctions du 1 ^{er} groupe									
Sanctions du 2 ^{ème} groupe									
Sanctions du 3 ^{ème} groupe									
Sanctions du 4 ^{ème} groupe									
Filière technique et enseignement	5			4			2		
Sanctions du 1 ^{er} groupe		1	2		1	2			
Sanctions du 2 ^{ème} groupe		1				1			1
Sanctions du 3 ^{ème} groupe			1				1		
Sanctions du 4 ^{ème} groupe									
Filière accueil, surveillance et magasinage	11			12			6		
Sanctions du 1 ^{er} groupe			2			4			5
Sanctions du 2 ^{ème} groupe			5			2			1
Sanctions du 3 ^{ème} groupe			2			2			
Sanctions du 4 ^{ème} groupe			2			4			
Total	23			19			10		

Précision : aucune CCP disciplinaire concernant des agents contractuels rémunérés sur le T2 n'a été organisée en 2013.

8. B LES CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (DONNEES T2 ET T3 EN PERSONNES PHYSIQUES)

Les congés pour événements familiaux concernant tous les agents publics (fonctionnaire, contractuel, fonctionnaire stagiaire)

Le congé pour maternité ou pour adoption

Le fonctionnaire et le fonctionnaire stagiaire en activité ont droit au congé pour maternité ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

L'agent non titulaire en activité a droit, après 6 mois de services, à un congé de maternité ou pour adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Par la loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013, le congé de paternité a été élargi pour devenir un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé continue de bénéficier au père de l'enfant mais est également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il peut s'agir du conjoint de la mère, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son concubin dès lors qu'il justifie d'une vie commune.

Le congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire (au sens de l'article 32 de la loi du 11 janvier 1984) qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Il est accordé de droit, sur sa demande, à l'agent non titulaire (mère ou père) employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent.

Le congé pour solidarité familiale

Un agent public (fonctionnaire, contractuel, fonctionnaire stagiaire) peut faire une demande de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les congés pour évènements familiaux concernant uniquement les fonctionnaires

La disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office.

Disponibilités accordées de droit pour :

- donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave au conjoint, au partenaire lié par un PACS, à un enfant ou un ascendant ;
- pour élever un enfant de moins de 8 ans ou en cas de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire lié par un PACS, ou un ascendant ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire lié par un PACS astreint professionnellement à une résidence éloignée ;
- pour se rendre dans les DOM, TOM ou à l'étranger pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants ;
- pour exercer un mandat d'élu local.

Disponibilités accordées selon les nécessités du service pour :

- études et recherches d'intérêt général ;
- convenances personnelles ;
- création ou reprise d'une entreprise (sous conditions d'ancienneté).

Les congés pour évènements familiaux concernant uniquement les agents contractuels

Les congés pour raisons familiales ou personnelles

Les congés pour raisons familiales peuvent être accordés aux agents contractuels en CDD ou en CDI. Les congés pour convenances personnelles ne peuvent être accordés qu'aux agents contractuels en CDI.

Le congé pour création ou reprise d'entreprise

L'agent non titulaire peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail.

8 B. 1. LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Nombre moyen de jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant pris en 2013

2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Agents non titulaires					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Naissance simple = 11 jours de congés théorique																						
Nbre d'agents	-	2	3	4	9	-	5	-	5	-	7	6	4	17	27	27	-	4	3	2	9	67
Nbre moyen de jours pris	-	10	10	10	10	-	10	-	10	-	10	10	10	10	10	10	-	10	10	10	10	10
Naissance multiple = 18 jours de congés théoriques																						
Nbre d'agents	-	1	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	4
Nbre moyen de jours pris	-	17	-	-	17	-	17	-	17	-	-	17	-	17	14	14	-	-	-	-	-	16

En 2013, les agents ayant bénéficié d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant ont pris en moyenne :

- 10 jours de congés contre 11 jours de congés théoriques en cas de naissance simple
- 16 jours de congés contre 18 jours de congés théoriques en cas de naissance multiple.

8 B. 2. LES AUTRES CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de plus de six mois en 2013

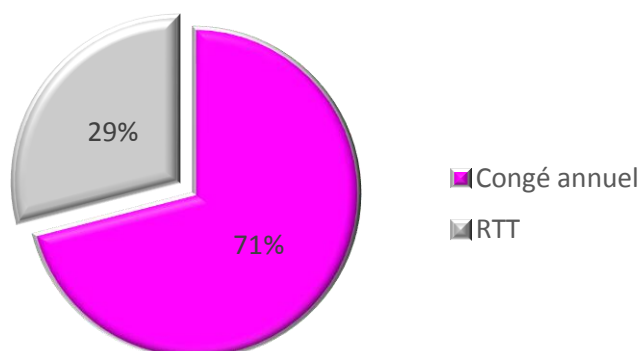
2013	Filière administrative					Filière scientifique				Filière technique et enseignement					Filière Acc. Surv. Mag.		Agents non titulaires					Total	
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	Total	A+	A	B	C	Total	C	Total	A+	A	B	C	Total	Nbre	%
Femmes	1	5	0	12	18	0	6	0	6	0	3	8	0	11	10	10	0	10	2	2	14	59	80%
Hommes	0	2	0	4	6	0	1	0	1	0	2	1	0	3	3	3	0	2	0	0	2	15	20%
Total	1	7	0	16	24	0	7	0	7	0	5	9	0	14	13	13	0	12	2	2	16	74	100%

8. C. LE COMPTE EPARGNE TEMPS (DONNEES T2)

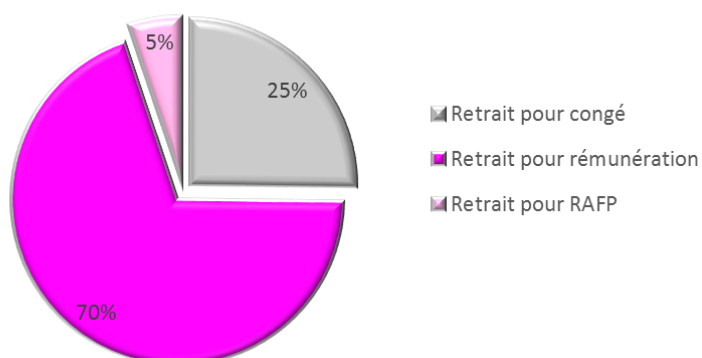
En 2013, le ministère de la culture et de la communication dénombre 4 069 comptes épargne temps (CET) ouverts pour un total de 98 239 jours épargnés, soit une moyenne de 24 jours par CET.

2013	Nbre de jours	Nbre d'agents	Moyenne par agent
Alimentation des CET			
Congé annuel	18 580	2 154	9
RTT	7 595	1 138	7
Total de jours déposés	26 174		
Utilisation des CET			
Retrait pour congé	3 433	397	9
Retrait pour rémunération	9 487	792	12
Retrait pour RAFP	701	48	15
Total de jours utilisés	13 620		

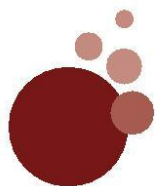
Alimentation des CET en 2013



Utilisation des CET en 2013



8. D. PLAQUETTE DE L'ACTION SOCIALE EN 2013



Ministère de la Culture et de la Communication

Action sociale 2013

Action sociale interministérielle

Restauration collective (taux fixé par la Fonction publique)	1,20 € par repas aux agents dont l'indice net majoré est inférieur ou égal à 466.
Aide à la famille (aide aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant)	22,35 € par jour et par enfant (pas de condition de ressources).
Séjours pour enfants	
Centre de vacances avec hébergement (par jour)	7,17 € enfants de moins de 13 ans, 10,87 € enfants âgés de 13 ans à 18 ans.
Séjours en centres de loisirs sans hébergement	5,18 € par jour, 2,61 € par ½ journée.
Maisons familiales de vacances agréées et gîtes de France	7,55 € en pension complète, par jour, 7,17 € autre formule, par jour.
Séjours dans le cadre éducatif	74,37 € pour forfait de 21 jours ou plus, 3,53 € par jour pour un séjour d'une durée inférieure.
Séjours linguistiques	7,17 € par jour, enfants de moins de 13 ans, 10,87 € par jour, enfants âgés de 13 ans à 18 ans.
Enfants handicapés	
Séjours en centres de vacances spécialisés	20,47 € par jour.
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (enfants handicapés)	156,38 € mensuels.
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.	Voir avec la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence.

SG/SRH/SDPRHS/ bureau de l'action sociale et de la prévention

Action sociale ministérielle

Service social

Les consultations des assistantes de service social	Réseau d'assistants de service social sur le territoire national : Île-de-France : service social du ministère de la Culture et de la Communication - Autres régions : service social du ministère de l'Intérieur de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales.
Secours	Attribués à titre exceptionnel par la commission des secours sur dossier instruit par les assistantes sociales. Montant maximum : 2 000 €.
Aide aux frais d'obsèques	Un secours exceptionnel peut être accordé pour les obsèques d'un ascendant ou descendant direct se déroulant à l'étranger (hors Europe) ou dans les DOM.
Aide exceptionnelle au départ à la retraite	2 000 € versés une seule fois aux agents dont le montant de la retraite est inférieur au minimum vieillesse.
Aide au déménagement	Aide de 305 à 458 € versée pour un déménagement concernant la résidence principale (voir plafonds page suivante).

Consultations spécialisées

Consultations logement	Consultations mensuelles gratuites assurées par l'ADIL (agence départementale d'information sur le logement). Prendre rendez-vous auprès de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive (AAS) : Tél. : 01 40 15 51 60, mél. : aas@culture.gouv.fr.
Consultations juridiques	Consultations mensuelles gratuites assurées par un cabinet d'avocats. Prendre rendez-vous auprès de l'AAS : Tél. : 01 40 15 51 60, mél. : aas@culture.gouv.fr.
Permanences mutuelle générale de l'éducation nationale (M.G.E.N.)	Poursuite en 2013 des permanences trimestrielles dans les locaux du 182 rue saint-Honoré, Paris 1 ^{er} .
Accompagnement budgétaire	Aide à la gestion budgétaire apportée par une conseillère en économie sociale et familiale. Prendre rendez-vous auprès de l'AAS : Tél. : 01 40 15 51 60, mél. : aas@culture.gouv.fr.

Prêts sociaux

	Prêts à taux zéro attribués par une commission positionnée auprès de l'AAS après instruction par une conseillère en économie sociale et familiale. Montant maximum : 2 000 €. Durée de remboursement : 36 mois maximum.
Logement social	- Parc immobilier préfectoral (offres visibles sur www.bourse.fonction-publique.gouv.fr), - Parc immobilier ministériel.

Restauration collective

	Politique tendant à l'harmonisation tarifaire. Participation aux frais de restauration.
--	--

Aides à la famille

Aide aux familles mono parentales	400 à 600 € selon le nombre d'enfants au foyer.
Aide aux frais de scolarité	100 € pour un enfant en collège public ou privé sous contrat d'association, 280 € pour un enfant en lycée public ou privé sous contrat d'association, 420 € pour un enfant poursuivant des études supérieures.

Aide pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans	Montant de l'aide : 50% du montant dépensé en garde l'année précédente avec plancher de 50 € (100 € de garde) et plafonds à 300 € pour 1 enfant, 350 € pour 2 enfants et 400 € pour 3 enfants.
Soutien aux parents d'enfants handicapés	Prise en charge de 50% des frais de garde déclarés avec plafond de 500 € pour 1 enfant handicapé ; 550 € pour deux enfants handicapés et 600 € pour 3 enfants handicapés.
Vacances loisirs Colonies de vacances, classes de découverte, séjours linguistiques pour enfants organisés exclusivement par l'AAS (tarifs modulés en fonction des ressources du foyer). Les aides individuelles sont versées par le bureau de l'action sociale et de la prévention.	
Vacances en famille	69 €/an par enfant pour séjour chez grands-parents, oncles et tantes, 84 €/an par enfant séjour camping, location, hôtel.
Centre de vacances Mont-Dauphin	Vacances d'été ou d'hiver à tarifs préférentiels IGESA (Institution de gestion sociale des armées). Info auprès du bureau de l'action sociale et de la prévention. www.montdauphin.com
Associations de personnels	Implantées à Paris, en région parisienne et dans les directions régionales des affaires culturelles, elles proposent à leurs adhérents des activités culturelles, sportives et sociales (liste des associations jointe).
Carte culture	Gratuité d'entrée et réductions tarifaires sur produits dérivés dans les établissements du ministère pour l'agent et un accompagnant. Réservé aux agents rémunérés par le ministère ou les établissements publics sous tutelle exclusive.

Aides gérées par des organismes extérieurs

Chèques vacances	Pour les salariés ou retraités de l'État, sous conditions de ressources : il s'agit d'une épargne effectuée par l'agent, abondée par une participation de l'employeur. La participation de l'employeur est calculée en fonction du montant épargné. Elle peut aller de 10 à 25% de bonification. www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
Aide à l'installation des personnels	Aide financière non remboursable, d'un montant maximum de 900 € destinée aux agents qui s'installent en Île-de-France ou en Provence-Alpes-Côte d'Azur ou en zones urbaines sensibles (ZUS) après un concours ou un recrutement sous certaines conditions. aip@mfpsservices.fr
Aide garde d'enfant de 0 à 3 ans et de 3 à 6 ans	www.cesu-fonctionpublique.fr

Sauf indication contraire, les aides sont versées une fois par an au maximum.

Toutes les aides mentionnées ci-dessus sont soumises aux plafonds de ressources suivants (sauf les aides concernant les enfants handicapés) :

Plafonds allocations ministérielles			Plafonds de ressources appliqués pour l'aide au déménagement						
				Montant de l'aide 458 €		Montant de l'aide 382 €		Montant de l'aide 305 €	
				Agent seul	Couple	Agent seul	Couple	Agent seul	Couple
	Agent seul	Couple	Sans enfant	14 148 €	20 312 €	15 916 €	22 852 €	17 683 €	25 390 €
1 enfant	24 483 €	30 606 €	1 enfant	19 589 €	24 484 €	22 035 €	27 546 €	24 484 €	30 606 €
2 enfants	25 506 €	35 367 €	2 enfants	20 403 €	28 293 €	22 953 €	31 830 €	25 506 €	35 367 €
3 enfants	27 771 €	37 181 €	3 enfants	22 217 €	29 744 €	24 995 €	33 462 €	27 771 €	37 181 €
4 enfants	31 626 €	43 074 €	4 enfants	25 300 €	34 460 €	28 463 €	38 766 €	31 626 €	43 074 €
5 enfants	36 160 €	48 967 €	5 enfants	28 928 €	39 174 €	32 544 €	44 072 €	36 160 €	48 967 €

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

SG / SRH / SDPRHRS / bureau de l'action sociale et de la prévention

Liste des associations de personnels du ministère de la culture et de la communication

Associations de Paris et d'Île-de-France		
Association culturelle et sportive (AAS) Tél. : 01 40 15 51 60	A.S.C.A.N. (ex-association "Archives nationales football club") Tél. : 01 75 47 21 74	CEMMA Tél. : 01 44 08 52 68
Association Étude et action Tél. : 01 42 46 12 91	A.C.V.F. (association Carrousel Versailles Flore) du C2RMF Tél. : 01 40 20 24 64	Association « Le Renouveau » Palais national Tél. : 01 60 71 50 84
Association de la bibliothèque nationale de France Tél. : 01 53 79 45 07	M'OC (Musée d'Orsay Club) Tél. : 01 40 49 49 31	Association échiquéenne du château de Versailles Tél. : 01 30 83 74 25
Association de tennis de table des affaires culturelles Tél. : 01 40 27 64 07	Association des agents du centre national de la cinématographie Tél. : 01 44 34 38 69	Association du personnel du centre Pompidou Tél. : 01 44 78 40 39
Comité d'entraide sociale du laboratoire de recherche des monuments historiques Tél. : 01 60 37 77 80		
Associations en régions		
Association régionale des personnels de la direction régionale des affaires culturelles d'Alsace - Tél. : 03 88 15 57 03	Association Portes à portes Direction régionale des affaires culturelles d'Île-de-France Tél. : 01 56 06 50 49	Association "La Barbelotte" - Direction régionale des affaires culturelles de Haute-Normandie Tél. : 02 35 63 64 08
Association des agents du ministère de la culture en Aquitaine Tél. : 05 57 95 01 58	Association méditerranéenne des affaires culturelles de la région Languedoc-Roussillon Tél. : 04 67 02 35 01	Association régionale d'études et d'animations culturelles - Direction régionale des affaires culturelles des Pays de la Loire Tél. : 02 40 14 23 08
Association du personnel des affaires culturelles de la région Auvergne Tél. : 04 73 41 27 76	Association culture et loisirs de la région Limousin Tél. : 05 55 43 14 40	Association Culture et Loisirs de la DRAC Picardie Tél. : 03 22 22 25 14
Association culture et loisirs de Bourgogne Tél. : 03 80 68 50 37	Association du personnel de la culture en Lorraine Tél. : 03 87 56 41 47	Association du personnel des affaires culturelles de Picardie Tél. : 03 44 38 47 22
Association des services culturels de Bretagne Tél. : 02 99 29 67 24	Association du personnel de la DRAC Martinique Tél. : 05 96 60 87 62	Association des personnels du ministère de la culture Poitou-Charentes Tél. : 05 49 36 30 27
Association pour l'action sociale, sportive et culturelle du Centre Tél. : 02 38 78 85 59	Association Espace Loisirs Art Nature de la région Midi-Pyrénées Tél. : 05 67 73 20 41	Association régionale culturelle et artistique (ARCA) Direction régionale des affaires culturelles de Provence-Alpes-Côte d'Azur Tél. : 04 42 16 19 17
Association des services culturels de l'État en Champagne-Ardenne Tél. : 03 26 70 36 66	Association Loisirs et culture de la région Nord-Pas-de-Calais Tél. : 03 28 36 61 11	Association régionale du personnel des affaires culturelles de la région Rhône-Alpes Tél. : 04 72 00 43 37
Association du personnel de la DRAC Franche-Comté Tél. : 03 81 65 72 54	Association DRAC'ARTS Direction régionale des affaires culturelles de Basse-Normandie Tél. : 02 31 38 39 04	

- ✓ Pour plus d'information, consulter le site intranet Sémaphore
<http://semaphore.culture.gouv.fr> > domaine Ressources Humaines > Action sociale

8. E. Notice explicative de l'enquête RH EP

Enquête RH 2013 relative aux agents des établissements publics

**Réalisation du bilan social et de
l'observatoire de l'emploi contractuel 2013
du ministère de la culture et de la communication**

- Notice explicative -

La présente enquête a pour objectif de contribuer à l'élaboration du bilan social 2013 et à l'observatoire de l'emploi contractuel 2013 du ministère de la Culture et de la Communication.

1. Principes généraux

L'enquête concerne uniquement les agents sur budget d'établissement (titre 3).

Les informations relatives au personnel rémunéré par le ministère (titre 2) seront renseignées directement par le Service des ressources humaines du Secrétariat général. Les établissements n'ont donc pas à intégrer ces données dans l'enquête.

L'enquête prend la forme d'un tableur à 2 onglets (en format excel ou calc) :

- un onglet n°1 relatif aux agents "**sous plafond d'emplois**" (données nominatives) ;
- un onglet n°2 relatif aux **intermittents, contrats aidés et agents payés à la tâche** (données agrégés). Ainsi, il n'est pas demandé d'indiquer l'ensemble des agents "hors plafond" ou "hors champ".

Si la partie principale de l'enquête (onglet n°1) doit être renseignée de façon nominative, agent par agent, le bilan social ainsi que l'observatoire de l'emploi contractuel ne feront pas état de situations individuelles, les données seront agrégées.

Le choix d'effectuer ce recensement de façon nominative ne repose pas sur une volonté d'exhaustivité du SRH ou celle de réitérer l'enquête "Sauvadet" ; ce format s'est imposé, après des échanges avec quelques établissements, comme étant le plus simple et le plus rapide à renseigner par rapport aux systèmes d'informations existants au sein des établissements.

2. Onglet n°1 « Données détaillées » / Enquête nominative

2.1 Périmètre de l'enquête

L'enquête nominative concerne les agents comptabilisés dans le plafond d'emplois de l'établissement au cours de l'année 2013.

Ainsi, tout agent qui consomme le plafond d'emplois 2013 doit figurer dans l'enquête.

2.2 La notion d'agent "sous plafond d'emploi"

Même si un agent est parti au cours de l'année 2013, il doit figurer dans l'enquête puisqu'il consomme le plafond d'emplois.

Pour mémoire, les agents "absents" restent comptés dans le plafond d'emplois dans les cas suivants :

- congé longue maladie pour les fonctionnaires ;
- congé grave maladie/congé maternité pour les agents non titulaires (ANT) si l'opérateur est son propre assureur (pas de remboursement par la sécurité sociale de la rémunération versée).

En revanche, les agents absents ne sont plus comptés dans le plafond dans les cas suivants :

- congé longue durée, congé parental, congé pour convenances personnelles, congé pour raisons familiales ;
- départs définitifs (retraite, démission, licenciement, radiation des cadres, fin de contrat) ;
- congé grave maladie/congé maternité pour les ANT s'il y a un remboursement par la sécurité sociale ou autres organismes agréés de la rémunération versée par l'employeur.

Exemple : si un agent est en congé longue durée tout au long de l'année 2013 : il ne compte pas dans le plafond d'emplois et ne doit donc pas apparaître dans l'enquête.

Exemple : si un agent à plein temps est en congé longue durée à partir du 1er juillet 2013, il figure dans l'enquête et compte pour 0,5 ETPT.

Les agents demeurent comptabilisés au prorata de leur présence sur l'année 2013.

2.2 Changement de situation d'un agent au cours de l'année 2013

La situation de l'agent qu'il convient de renseigner dans l'enquête (son statut, sa fonction, sa catégorie hiérarchique ...etc) doit être appréciée au 31/12/2013. Si l'agent a quitté l'établissement au cours de l'année 2013, indiquez sa situation le jour de son départ.

Ainsi, le principe général est donc qu'un agent n'apparaît qu'une seule fois dans le tableau à renseigner.

Pour les agents non titulaires, il existe une exception à ce principe dans le cas où l'agent a connu au cours de l'année 2013 un **changement de fondement de recrutement**. Dans cet unique cas, **un même agent pourra apparaître plusieurs fois dans le tableau**.

2.4. Précisions concernant les différentes colonnes à compléter

Dans la plupart des cas, un menu déroulant est prévu pour les différentes colonnes à renseigner, afin de faciliter la saisie et de permettre une exploitation des données.

2.4.1. Nom

Nom de l'agent en majuscules. Exemple : DUPUIS.

2.4.2 Prénom

Prénom de l'agent avec l'initiale en majuscule. Exemple : Julie.

2.4.3. Sexe

Sexe de l'agent. Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant : H / F.

2.4.4. Date de naissance

Renseigner la date de naissance de l'agent au format : JJ/MM/AAAA.

2.4.5. Statut

Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant composé de 3 possibilités :

- Agent Non Titulaire (ANT)
- Fonctionnaire détaché sur contrat, qu'on distinguera donc des "agents non titulaires" même si l'agent dispose d'un contrat de travail
- Fonctionnaire.

2.4.6. Nature du contrat

Elle est à remplir à l'aide d'un menu déroulant qui comporte deux possibilités :

- contrat à durée déterminée (CDD)
- contrat à durée indéterminée (CDI).

2.4.7. Fondement de recrutement des agents non titulaires

Cette donnée **qui ne concerne que les EPA**, doit désormais systématiquement figurer au contrat (articles 4 du décret n°86-83 modifié et article 43 du décret n°2014-364) est à remplir à l'aide d'un menu déroulant.

Liste de choix du menu déroulant :

fondement *	objet	nature
article 3.2	emplois ou catégories d'emplois figurant à l'annexe du décret n°84-38 du 18 janvier 1984 dit « décret-liste »	CDD ou CDI
article 3-3	Emplois permanents pour lesquels il est autorisé de recruter des agents contractuels en application du décret-liste n°84-38	CDI
article 4-1	lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	CDD ou CDI
article 4-2	lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (au MCC, réservé au recrutement du niveau de la catégorie A, selon la loi)	CDD ou CDI
article 6 (ancien article 6-1)	fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet	CDD ou CDI
article 6 quater	remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat	CDD
article 6 quinquies	pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	CDD
article 6 sexies (ancien article 6-2)	pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.	CDD
Article 8 de la loi n°2012-347 (Sauvadet)	Transformation des CDD en CDI dans les conditions prévues par la loi Sauvadet.	CDI
Détachement sur contrat	Fonctionnaire détaché sur contrat	CDD

* articles de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984

2.4.8 Quotité

Deux types de cas doivent être distingués pour renseigner cette colonne :

- les agents recrutés à temps incomplet : il s'agit de contrats dont le besoin initial repose sur un temps incomplet et dont la quotité est inférieure ou égale à 70% (fondement de recrutement : articles 6 et 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) ;

- les agents à temps plein ou à temps partiel : un agent à temps plein aura une quotité de 100% ; un agent qui a fait le choix de travailler à temps partiel aura une quotité égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Le format de la colonne du tableau est en pourcentage.

Pour mémoire, la quotité de temps de travail est différente du calcul en ETPT qui prend en compte à la fois la quotité de temps de travail mais aussi la présence de l'agent sur une année.

2.4.9. ETPT (équivalent temps plein travaillé)

Cela consiste à renseigner l'effectif temps plein travaillé par agent concernant l'année 2013.

Même si l'agent est parti au cours de l'année 2013, il doit figurer dans l'enquête puisqu'il consomme le plafond d'emplois.

A titre d'exemples :

- un agent à temps plein (quotité de travail = 100 %) présent toute l'année correspond à 1 ETPT.

- un agent à temps partiel, à 80 % (quotité de travail = 80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT.

- un agent à temps partiel, à 80 % (quotité de travail = 80 %) présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT (exemple : recrutement à mi-année, CDD de 6 mois, correspond à $0,8 \times 6/12 = 0,4$ ETPT).

Précisions sur les modalités de comptabilisation en ETPT des personnels enseignants :

Compte tenu des obligations de services différents pour les enseignants en fonction des établissements d'enseignement supérieur Culture, il est demandé aux écoles de s'appuyer sur le référentiel ci-dessous pour calculer les ETPT du corps enseignant.

Pour les écoles d'architecture :

Le décret de référence est le n° 94-262 du 1^{er} avril 1994.

Nature des enseignements	Nombre d'heures annuelles d'enseignement	Equivalence en ETPT
Cours magistraux	192 heures	1 ETPT
Travaux dirigés	320 heures	1 ETPT

Les enseignants contractuels ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants titulaires.

Pour les écoles d'art :

Le décret de référence est le n°2002-1520 du 23 Décembre 2002. Toutefois, compte-tenu de modalités de décompte des ETPT variables d'un établissement à un autre, voici les normes à retenir pour l'enquête :

Catégorie d'enseignants	Nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement	Nombre d'heures annuelles d'enseignement (sur 28 semaines)	Equivalence ETPT
Professeurs ENSA en régions et ENSBA	16 heures	448 heures	1 ETPT
Professeurs ENSAD	12 heures	336 heures	1 ETPT

CNSMDP / CNSMDL :

Catégorie d'enseignants	Nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement	Nombre d'heures annuelles d'enseignement (sur 32 semaines)	Equivalence ETPT
Professeurs	12 heures ou 10 heures+2heures de coordination pédagogique	384 heures	1 ETPT
Professeurs associés	12 heures	384 heures	1 ETPT
Assistants	16 heures	512 heures	1 ETPT
Accompagnateurs	18 heures	576 heures	1 ETPT

CNSAD :

Catégorie d'enseignants	Nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement	Nombre d'heures annuelles d'enseignement (sur 32 semaines)	Equivalence ETPT
Professeurs	12 heures	384 heures	1 ETPT
Accompagnateurs	8 heures	256 heures	1 ETPT

2.4.10. Familles de métiers

Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant.

Les familles métiers correspondent aux "**domaines fonctionnels**" du répertoire des métiers du ministère de la culture et de la communication (RMCC). Ce répertoire est en libre accès sur l'intranet Sémaphore dans l'onglet « Ressources Humaines » puis dans la partie « Évolution et mobilité ». Vous y trouverez les emplois « types » par famille de métiers.

Cette classification est en cohérence avec les différentes fonctions support et métier utilisées pour l'enquête OPUS en 2013.

Liste de choix du menu déroulant :

Famille de métiers	Description	Exemples d'emploi-type
Élaboration et pilotage des politiques publiques	Le ou les responsables de la structure qui pilotent, organisent, gèrent l'opérateur et mettent en œuvre les délibérations du Conseil d'Administration	directeur, directeur adjoint
Études et évaluation des politiques publiques – Prospective	Emplois qui contribuent à l'analyse et à la mesure de l'impact d'une politique publique, à son évaluation et à la mise en œuvre d'une démarche itérative d'aide à la décision	Responsable de programmes d'études, chargé d'études, responsable de production et d'informations de base, chargé d'évaluation et de prospective
Sécurité et Sûreté	Métiers liés à la protection des personnes et des biens	agent de sûreté-sécurité, sapeur-pompier
Contrôle et Expertise	Métiers relatifs aux contrôles, évaluations et audits internes aux administrations	Responsable de l'activité d'inspection contrôle, responsable de mission d'inspection, chargé de la méthodologie et de l'appui au contrôle, chargé de l'évaluation interne des services, inspecteur santé et sécurité au travail, chargé de mission d'inspection conseil
Éducation et Formation tout au long de la vie	Métiers liés à l'éducation, la formation et l'accompagnement des élèves, des apprentis et des adultes	Responsable de service de scolarité, responsable de l'accompagnement des étudiants, assistant éducatif, concepteur organisateur d'actions de formation continue, formateur d'adultes
Enseignement supérieur – Recherche	Métiers liés à l'enseignement supérieur et à la recherche	Cadre de direction d'établissement supérieur et de recherche, enseignant, métiers de la recherche
Santé – Cohésion sociale	Métiers liés à la veille, à la prévention et à l'amélioration de l'état de santé général de la population et au fonctionnement du système de santé ainsi que ceux relatifs au développement de la cohésion sociale, de la solidarité et de la promotion de l'égalité	Professionnels de santé, médecin de prévention, infirmier, psychologue, assistant social
Services aux usagers	Métiers de l'accueil et de l'information des usagers	Chargé d'accueil et d'information, chargé d'information et de production de services
Bâtiment – Infrastructures	Métiers liés aux équipements, à la maintenance et l'exploitation, à l'immobilier	Concepteur d'ouvrage et d'équipement, expert en infrastructures
Accueil et surveillance	Métiers dont la finalité est de fournir une prestation aux usagers	agents d'accueil et de surveillance, caissiers contrôleurs

Famille de métiers	Description	Exemples d'emploi-type
Développement des publics et de la production culturelle	Métiers liés à la politique, au développement et à l'animation des publics, à la production et la programmation culturelle	Responsable de politique des publics, chargé de développement des publics, chargé d'animation auprès des publics
Spectacle	Métiers liés à la conception et à la production de spectacles, à l'animation de spectacles et d'événements, et à l'interprétation et la création artistique	Responsable de conception ou de production de spectacles, chargé de conception ou de production de spectacles, chargé d'animation de spectacle et d'événement, technicien du spectacle
Métiers d'art	Métiers liés à la création des œuvres d'art, le développement des connaissances et des pratiques artistiques.	Responsable d'atelier d'art, chargé de restauration d'œuvres et d'objets d'art, manufacturier d'art
Conservation, architecture et patrimoine architectural	Métiers liés à la conservation, à la restauration et au contrôle de l'architecture, de l'urbanisme, de fonds patrimoniaux, d'archives, ainsi qu'aux métiers liés aux bibliothèques	Responsable d'un service d'architecture, responsable de conservation et de restauration des patrimoines, chargé de conservation et de restauration des patrimoines
Muséographie et gestion des œuvres d'art	Métiers qui contribuent à la sauvegarde, la protection et à la mise en valeur du patrimoine dans toutes ses composantes	Architecte scénographe, réalisateur de dispositifs d'expositions d'œuvres, régisseur d'œuvres
Édition et librairie	Métiers de l'édition et de la librairie	Responsable d'une politique éditoriale, secrétaire d'édition, maquettiste-PAO
Finances publiques	Métiers relatifs à la gestion des finances publiques, en matière de ressources, de dépenses, d'établissement et de vérification des comptes publics	Chargé de la comptabilité publique, chargé du contrôle et de l'exécution de la dépense publique (gestionnaires)
Affaires générales	Métiers qui contribuent au fonctionnement général des services de l'État et de leurs établissements publics notamment dans les domaines de l'assistance administrative, des achats, du management de la qualité, de la documentation et des archives	Fonctions d'assistantat administratif (secrétaires, assistant de direction, gestionnaire administratif, assistant administratif, rédacteur), responsable des achats, de la qualité, gestionnaire des ressources documentaires, gestionnaire du courrier et des archives
Gestion budgétaire et financière	Métiers liés à l'élaboration et au suivi de la programmation budgétaire, à l'exécution budgétaire et comptable, au pilotage et contrôle financier, à l'expertise financière et juridique	Responsable budgétaire, responsable de gestion comptable, gestionnaire de ressources financières, contrôleur de gestion, auditeur financier interne (responsables)
Affaires juridiques	Métiers liés à l'élaboration, à l'analyse, et à la protection de la norme juridique ainsi qu'à la préservation du contentieux	Cadre, consultant et assistant juridique

Famille de métiers	Description	Exemples d'emploi-type
Logistique	Métiers liés à la mise à disposition des ressources de matières, de matériels et de services dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité	Responsable d'un service ou d'un pôle « logistique et bâtiment », gestionnaire logistique, ouvrier de maintenance, agent d'entretien, cuisinier, serveur, conducteur de véhicules ou d'engins spéciaux, conducteur de moyens nautiques, imprimeur reprographe, magasinier, manutentionnaire
Ressources humaines	Métiers ayant pour objectif de gérer, mobiliser et développer les ressources humaines, valoriser l'engagement des personnels pour une plus grande efficacité de l'institution	Responsable de ressources humaines, chargé de gestion prévisionnelle des ressources humaines, conseiller mobilité carrière, chargé de formation, chargé de la prévention des risques professionnels, gestionnaire de personnel, gestionnaire de concours et examens professionnels, gestionnaire coordonnateur des dispositifs sociaux, chargé du dialogue social
Systèmes et réseaux d'information et de communication	Métiers qui concourent à la collecte, au stockage, au traitement, à la protection et à la diffusion des informations auprès des acteurs internes et externes, et qui en assurent l'intégrité et la sécurité	Directeur, administrateur, responsable, urbaniste, chef de projet maîtrise d'ouvrage ou maîtrise d'œuvre, responsable de sécurité et expert en matière de systèmes et réseaux d'information et de communication, responsable de domaine métier, gestionnaire de données et de référentiels métier, pilote de la production, technicien d'exploitation et d'équipements locaux, concepteur développeur et intégrateur d'applications, architecte technique, assistant support
Communication	Métiers permettant de présenter et de promouvoir l'image des politiques publiques en direction de cibles internes et externes	Directeur, responsable et chargé de communication, webmestre, chargé de la presse, chargé de la communication événementielle, responsable des campagnes de communication médias, chargé de l'audiovisuel, chef de projet multimédia, chargé de publication, créateur graphique, journaliste reporter audiovisuel
Développement des institutions	Métiers liés à la promotion et à la diffusion commerciale, aux relations internationales, et au mécénat et partenariats	Responsable de promotion et de diffusion commerciale, responsable des relations internationales, chargé d'actions internationales

2.4.11. Catégorie hiérarchique (A, B, C)

Il convient de renseigner grâce à une liste déroulante le niveau de fonction de l'agent (A, B ou C), quel que soit le statut de l'agent (ANT ou fonctionnaire).

Pour les ANT, cette donnée doit désormais systématiquement figurer au contrat (articles 4 du décret n°86-83 modifié et article 43 du décret n°2014-364).

2.4.12. Pour les ANT : groupe de rémunération

Le groupe de rémunération est défini dans le cadre de gestion de vos agents non titulaires dès lors que vous en avez un, et tel qu'il a été validé en conseil d'administration.

Ce cadre de gestion devra être transmis avec le tableau renseigné.

Si vous ne disposez pas d'un cadre de gestion de vos agents non titulaires, la colonne reste vide.

2.4.13. Pour les ANT : Indice majoré du contrat

Renseigner l'indice majoré (IM) détenu par l'agent à la date du 31 décembre de l'année considérée ou à la date de départ.

3. Onglet n°2 / Enquête avec données agrégées

La deuxième partie de l'enquête (onglet n°2) porte sur les **intermittents, les contrats aidés et les agents payés à la tâche**.

Pour ces 3 types de statuts, nous attendons de votre part la consommation en ETPT sur l'année 2013, en distinguant les hommes et les femmes.

Les contrats aidés concernent les emplois d'avenir, les apprentis et les emplois temporaires financés par une convention qui prévoit explicitement leur financement.