# BILAN SOCIAL 2011

# DU MINISTERE DE CULTURE

# ET DE LA COMMUNICATION

# Table des matières


I-Emplois et effectifs....7

I.A-Les effectifs....9

I.A.1-Ventilation des effectifs par périmètre et au sein du T2 par affectation....11

I.A.2-Ventilation des effectifs par statut et type de structure....12

I.A.3-Ventilation des effectifs par filière et catégorie....13

I.A.4-Ventilation des effectifs par type de structure, filière et catégorie....14

I.A.5-Répartition géographique des effectifs....15

I.B-Les travailleurs en situation de handicap....17

I.B.1-Nombre de travailleurs handicapés comparé à l'objectif du ministère de la culture et de la communication....18

I.B.2-Les moyens d'action....19

I.B.3-Ventilation des recrutements par catégorie....21

I.C-La démographie....23

I.C.1-Proportion hommes/femmes par filière et catégorie....24

I.C.2-Pyramide des âges des effectifs et hommes/femmes....25

I.C.3-Répartition par tranche d'âge et par sexe....26

I.C.4-Répartition par tranche d'âge, filière et catégorie....27

I.C.5-Courbe des âges par filière....28

I.C.6-Courbe des âges par catégorie....28

I.D-Les flux internes....29

I.D.1-Les examens professionnels....31

I.D.2-Le repyramidage....32

I.D.3-La mobilité interne....33

I.D.4-Les promotions de grade et de corps....36

I.E-Le pilotage du schéma d'emplois....39

I.E.1-Les entrées externes....40

I.E.2-Les retours de situation interruptive....41

I.E.3-Les sorties définitives des effectifs....42

I.E.4-Les situations interruptives....43
I.E.5-Les flux par autorité d'emplois....44
I.E.6-Tableau récapitulatif des flux par filière....46
I.E.7-Tableau récapitulatif des flux par catégorie....48
I.E.8-Total des mouvements enregistrés par filière et catégorie....50
I.E.9-Focus sur les concours....51
I.E.10-Focus sur les retraites....52

**II-Les rémunérations et charges salariales....53**

II.A.1-La masse salariale....56
II.A.2-Les coûts moyens présents....58
II.A.3-L'exécution du retour catégoriel....59

**III-Les conditions de santé et de sécurité....61**

**III.A-La médecine de prévention....63**

**III.B-La médecine statutaire....69**

III.B.1-Les comités médicaux....71
III.B.2-Les commissions de réforme....72
III.B.3-Les accidents du travail et les maladies professionnelles....73

**III.C-Les comités d'hygiène et de sécurité....83**

III.C.1-Les réunion des comité d'hygiène et de sécurité (CHS)....86

**IV-Les autres conditions de vie au travail – l'action sociale....87**

IV.A.1-Bilan de l'action sociale....88
IV.A.2-Les services déconcentrés (hors DRAC Île-de-France)....91
IV.A.3-Les services centraux....92

**V-La formation....95**

**V.A-Évolution des principaux indicateurs....99**

V.A.1-Agents formés....99
V.A.2-Stagiaires....100
V.A.3-Jours et durée de formation....102

**V.B-Les dispositifs particuliers de formation.....105**

V.B.1-Le droit individuel à la formation (DIF).....105

V.B.2-Le bilan de compétences.....106

V.B.3-Les actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience (VAE)....107

V.B.4-Le congé de formation professionnelle (CFP).....108

**V.C-Les dépenses directes de formation.....109**

V.C.1-Evolution en euros des dépenses directes de formation.....109

V.C.2-Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions.....110

V.C.3-Répartition des dépenses de formation par type de structure et par catégorie.....111

V.C.4-Répartition des dépenses de formation par domaine.....112

**V.D-Récapitulatif financier.....113**

**VI-Les relations sociales.....115**

**VI.A-Les instances consultatives.....117**

VI.A.1-Les comités techniques (CT).....117

VI.A.2-Les réunions des CT(P) en 2011.....119

VI.A.3-Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....121

VI.A.4-Les commissions administratives paritaires (CAP).....125

VI.A.5-Les commissions consultatives paritaires (CCP).....128

**VI.B -Bilan des mouvements sociaux au ministère de la culture et de la communication.....131**

VI.B.1-Les mouvements d'ampleur nationale.....132

VI.B.2-Les mouvements propres au ministère de la culture et de la communication.....133

**VII-Annexes.....137**

**VII.A-Emplois et effectifs.....139**

**VII.B-Les sanctions disciplinaires par filière et par groupe.....141**

**VII.C-Les relations syndicales.....143**

VII.C.1-Les résultats des élections 2010.....143

VII.C.2-les résultats des élections CAP et CCP du 20 octobre 2011 .....144

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

# I -Emplois et effectifs

## *I.A -Les effectifs*

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

→ ***le périmètre « budget de l'Etat »*** (effectifs sur titre 2 ou « T2 ») qui comprend les agents titulaires et les agents contractuels inscrits au budget du ministère de la culture et de la communication et répartis dans ses différentes structures : administration centrale, services à compétence nationale, services déconcentrés (DRAC et STAP), ainsi que dans certains établissements publics administratifs,

→ ***Le périmètre « budget des établissements publics administratifs » (EPA)*** **(effectifs sur titre 3 ou « T3»)** qui comprend les emplois inscrits sur le budget propre de chaque établissement. Certains EPA ont donc cette particularité de comprendre à la fois des emplois inscrits sur le budget de l'Etat et affectés dans les EPA, et des emplois inscrits sur leur propre budget,

→ ***Le périmètre « budget des établissements publics industriels et commerciaux » (EPIC)*** qui comprend tous les emplois inscrits au budget des EPIC et des associations sous tutelle.

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

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

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

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

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

**Les filières sont celles définies par la LOLF :**
- administrative,
- accueil, surveillance et magasinage,
- technique et enseignement,
- scientifique.

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

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

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

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

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

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

Le recours à des agents non titulaires rémunérés sur le budget de l'Etat est encadré par la loi du 11 juillet 1984 qui distingue deux types d'emplois possibles :
► relèvent de l'article 4 de cette loi les agents recrutés pour occuper des emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, ou tout type d'emploi lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes .
► relèvent de l'article 6 les agents recrutés pour répondre :
- soit à un besoin permanent mais dont les fonctions impliquent un service à temps incomplet (article 6.1),
- soit à un besoin occasionnel ou saisonnier (article 6.2).

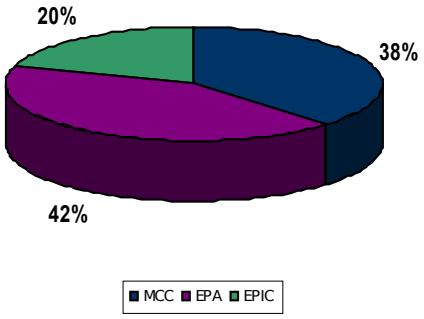
*I.A.1 -Ventilation des effectifs par périmètre et affectation au sein du T2 et T3*

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

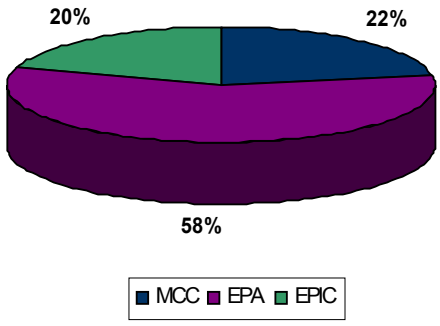
La répartition des emplois par affectation correspond à l'affectation fonctionnelle des agents indépendamment du rattachement budgétaire. On constate que globalement, les établissements publics administratifs prennent en charge sur leur budget propre 74 % de leurs emplois en 2011 (12 323 ETPT pour un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

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

Répartition budgétaire des emplois 2011




Répartition des emplois 2011 par affectation

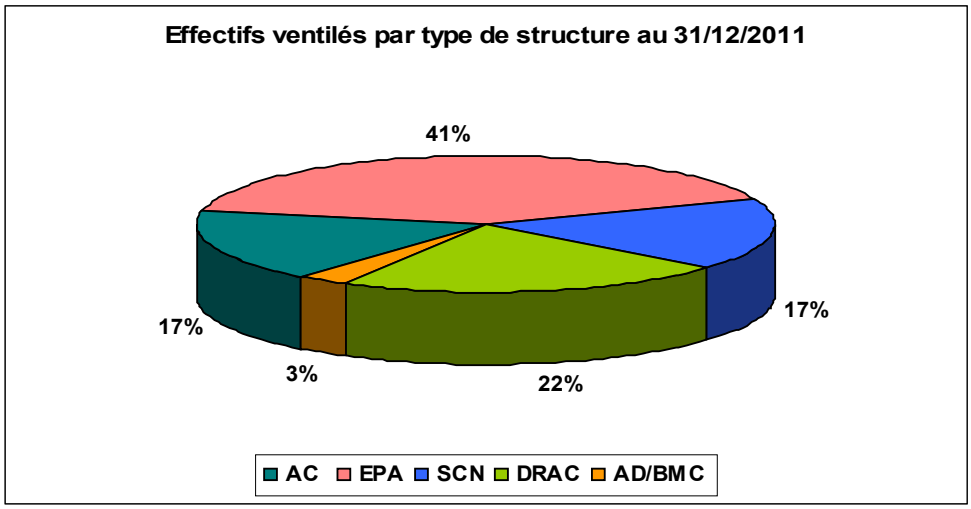



| Répartition des emplois T2/T3 par type de structure | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Affectation** | **2 010** | | | | **2 011** | | | |
| | **T2** | **T3** | **Total** | | **T2** | **T3** | **Total** | |
| | | | **ETP** | **%** | | | **ETP** | **%** |
| **AC** | 1 921 |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

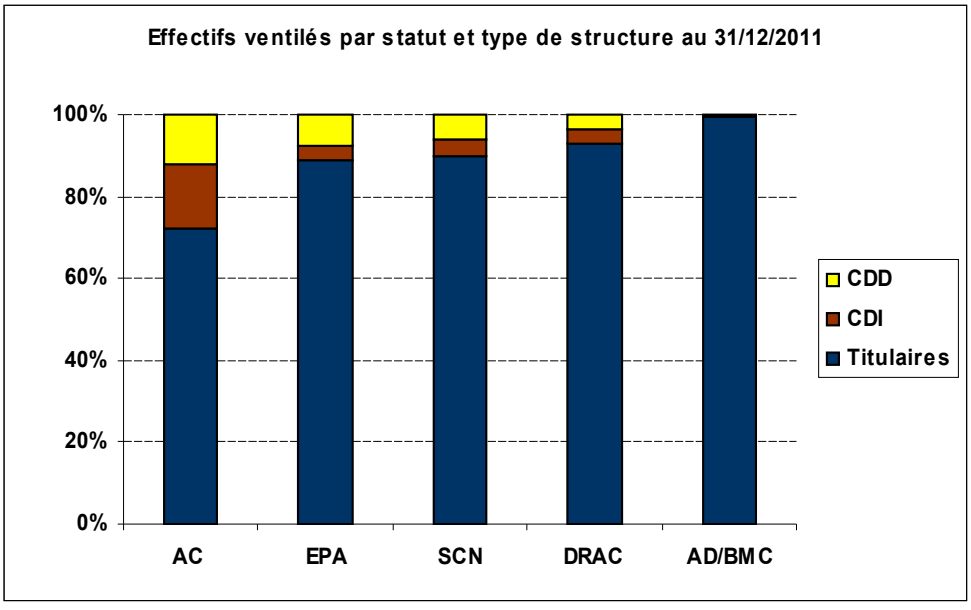
*I.A.2 -Ventilation des effectifs par statut et type de structure*

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

La répartition structurelle des effectifs sur budget du ministère de la culture et de la communication reste constante par rapport à 2010. Elle montre l'importance du poids des opérateurs (EPA), soit 41% des effectifs.
Concernant les autres types de structure, 17% des effectifs sont affectés en administration centrale (AC) ; 17% au sein des services à compétence nationale (SCN) ; 22% dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) ; 3% en archives départementales (AD) et bibliothèques municipales classées (BMC).



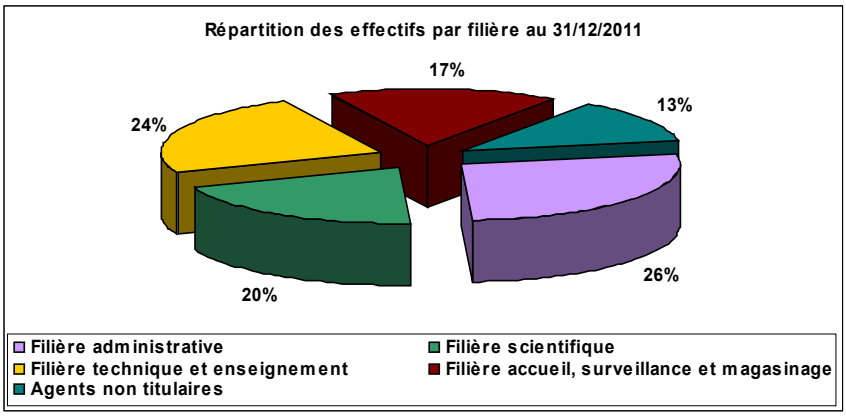

Les agents titulaires représentent 87% des effectifs alors que les agents non-titulaires en constituent 13% dont 28% sont affectés en administration centrale. Ces proportions restent globalement stables comparées à celles de 2010.

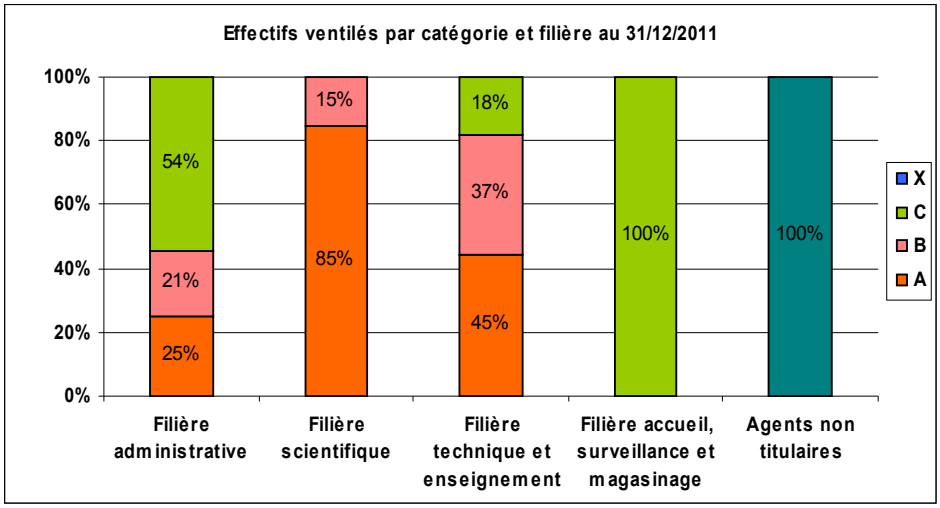


### *I.A.3 -Ventilation des effectifs par filière et catégorie*

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

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

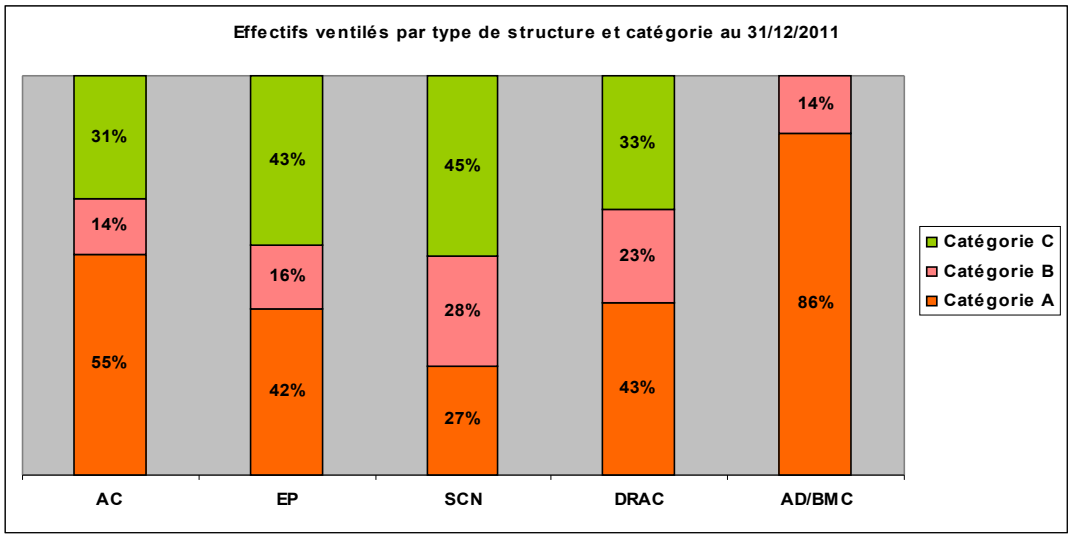


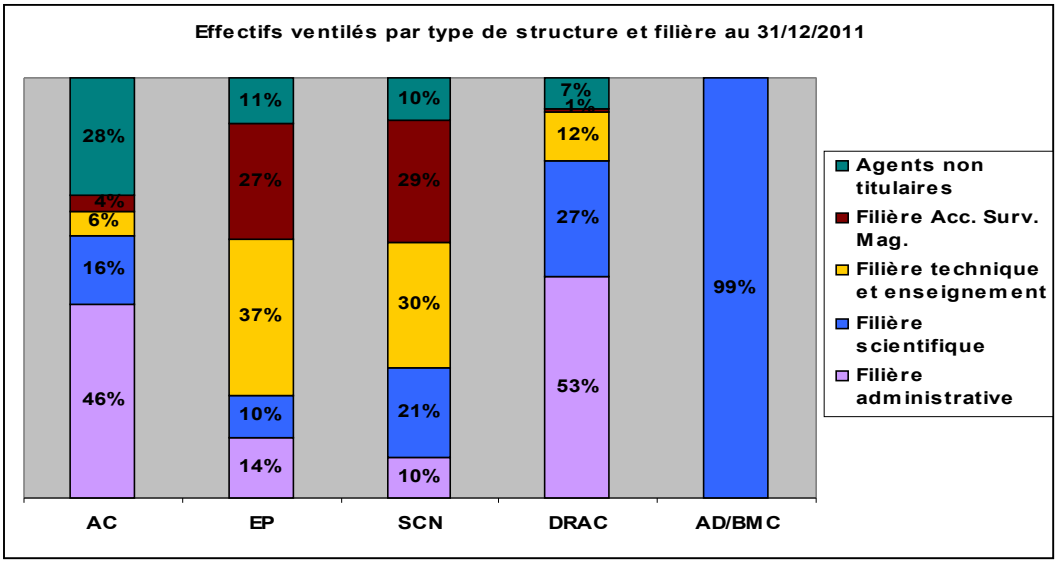



## *I.A.4 -Ventilation des effectifs par type de structure, filière et catégorie*

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

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



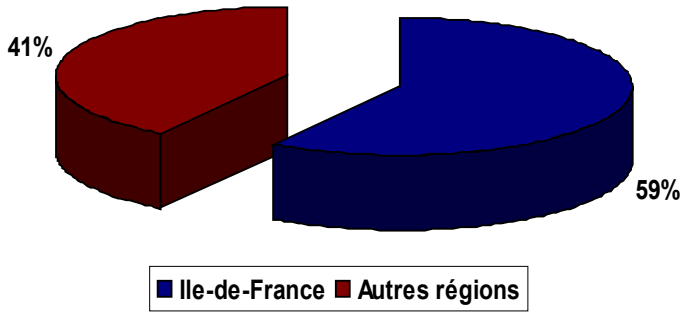
*I.A.5 -Répartition géographique des effectifs*

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

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

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

**Répartition géographique des effectifs sur budget Etat**



## *I.B -Les travailleurs en situation de handicap*

### La mise en œuvre de la législation en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le cadre législatif qui permet aux personnes en situation de handicap de faire carrière dans la fonction publique. A ce titre, le ministère de la Culture et de la Communication s'est engagé sur des objectifs fixés dans le plan handicap ministériel de recrutement 2010- 2013.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*I.B.2 -Les moyens d'action*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*I.B.3 -Ventilation des recrutements par catégorie*

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

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

## *I.C -La démographie*

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

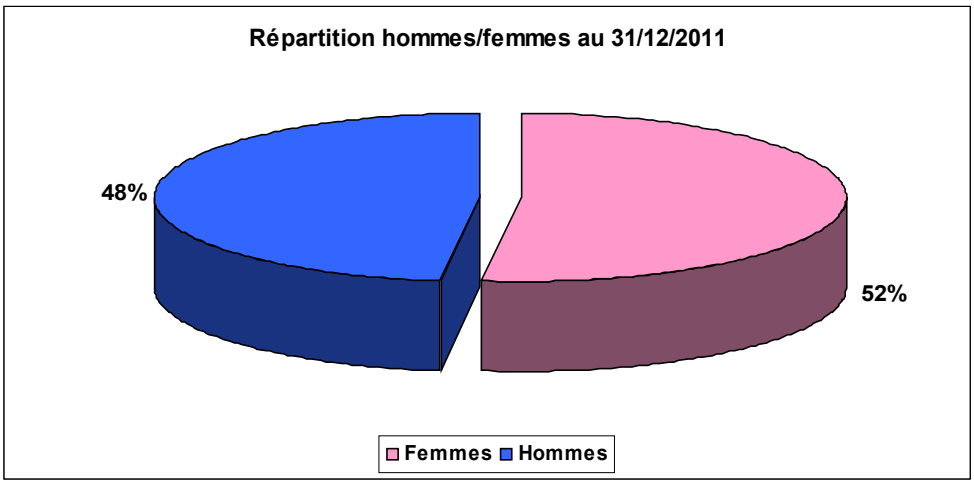
## *I.C.1 -Proportion hommes/femmes par filière et catégorie*

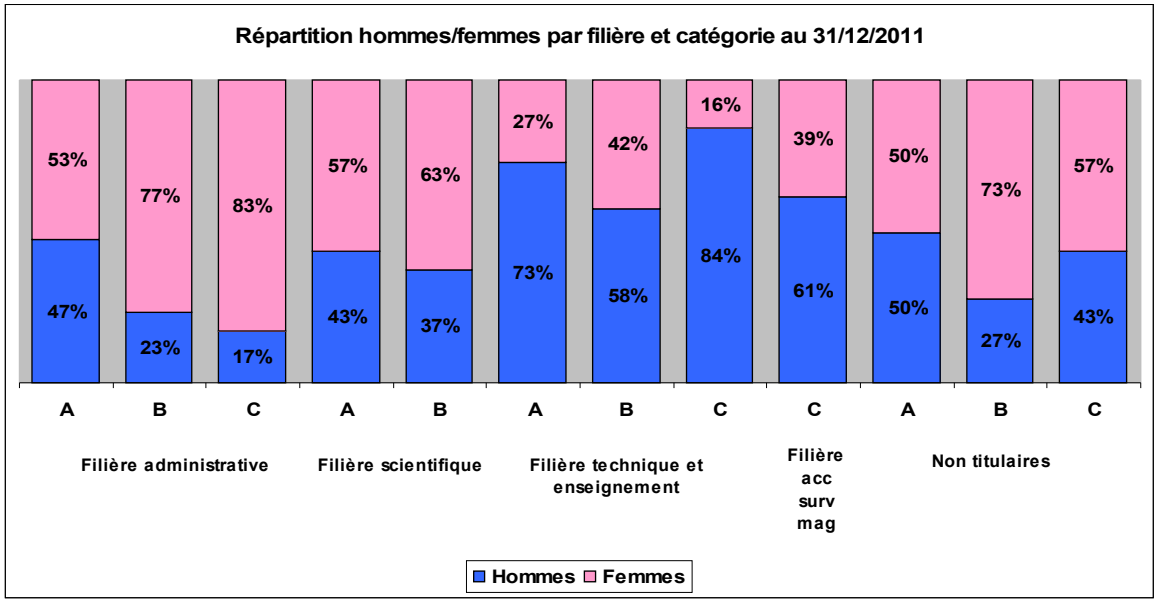
| | 2011 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Filière administrative | | | | Filière scientifique | | | Filière technique et enseignement | | | | Filière acc surv mag | | Non titulaires | | | | Total |
| | A | B | C | Total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

| | Part de la catégorie dans l'effectif total | Hommes | Femmes |
|---|---|---|---|
| Catégorie A | 43% | 53% | 47% |
| Catégorie B | 19% | 42% | 58% |
| Catégorie C | 38% | 46% | 54% |
| Total | 100% | 48% | 52% |

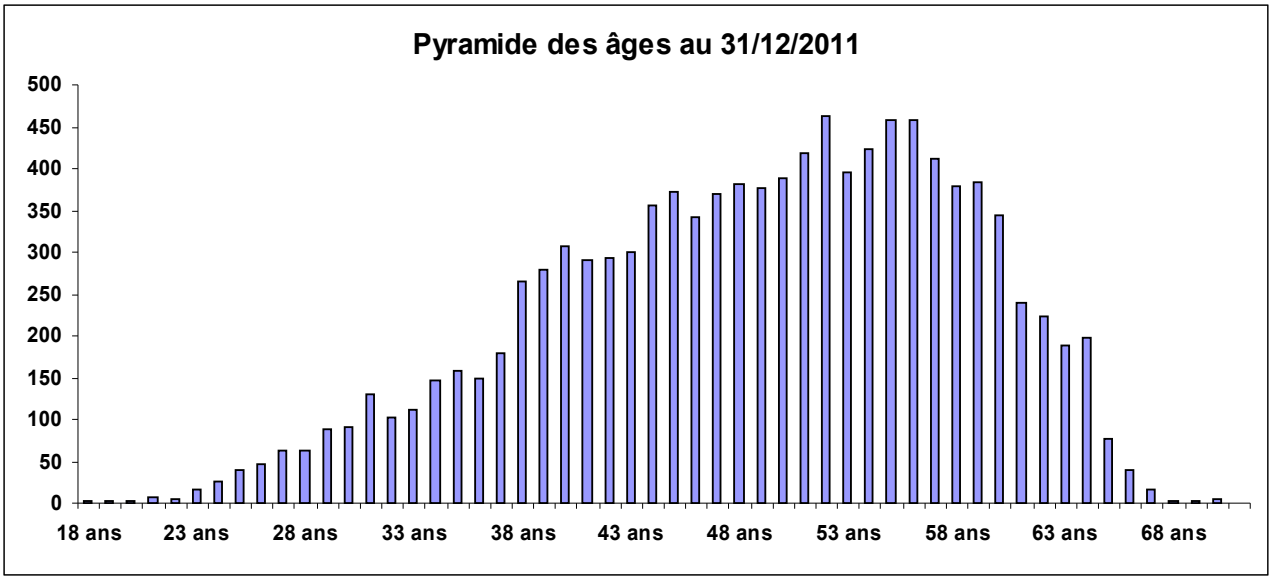
| | Part de la filière dans l'effectif total | Hommes | Femmes |
|---|---|---|---|
| Filère administrative | 27% | 26% | 74% |
| Filière scientifique | 20% | 42% | 58% |
| Filère technique et enseignement | 24% | 69% | 31% |
| Filère acc surv mag | 17% | 61% | 39% |
| Non titulaires | 13% | 46% | 54% |
| Total | 100% | 48% | 52% |

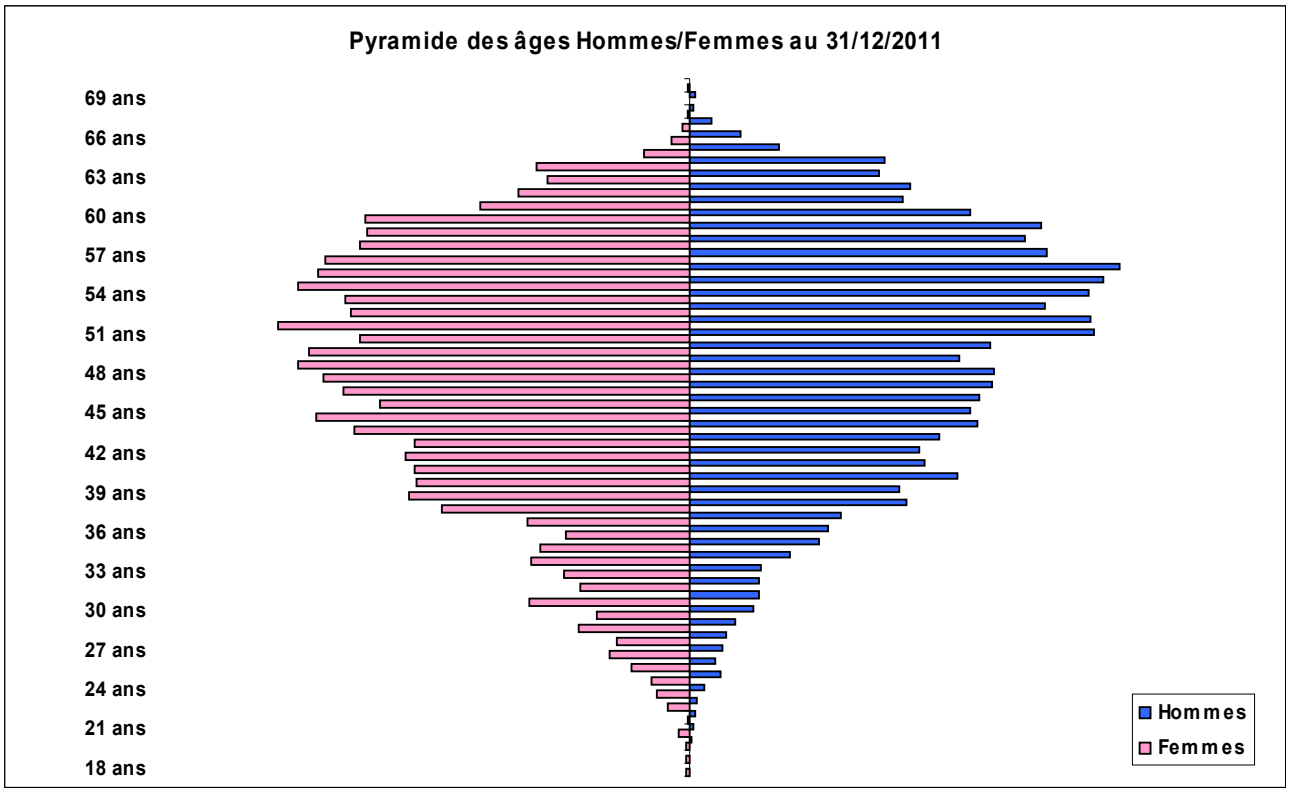
La répartition hommes /femmes constatée varie selon les filières et les catégories statutaires, c'est-à-dire selon les qualifications.



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




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

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

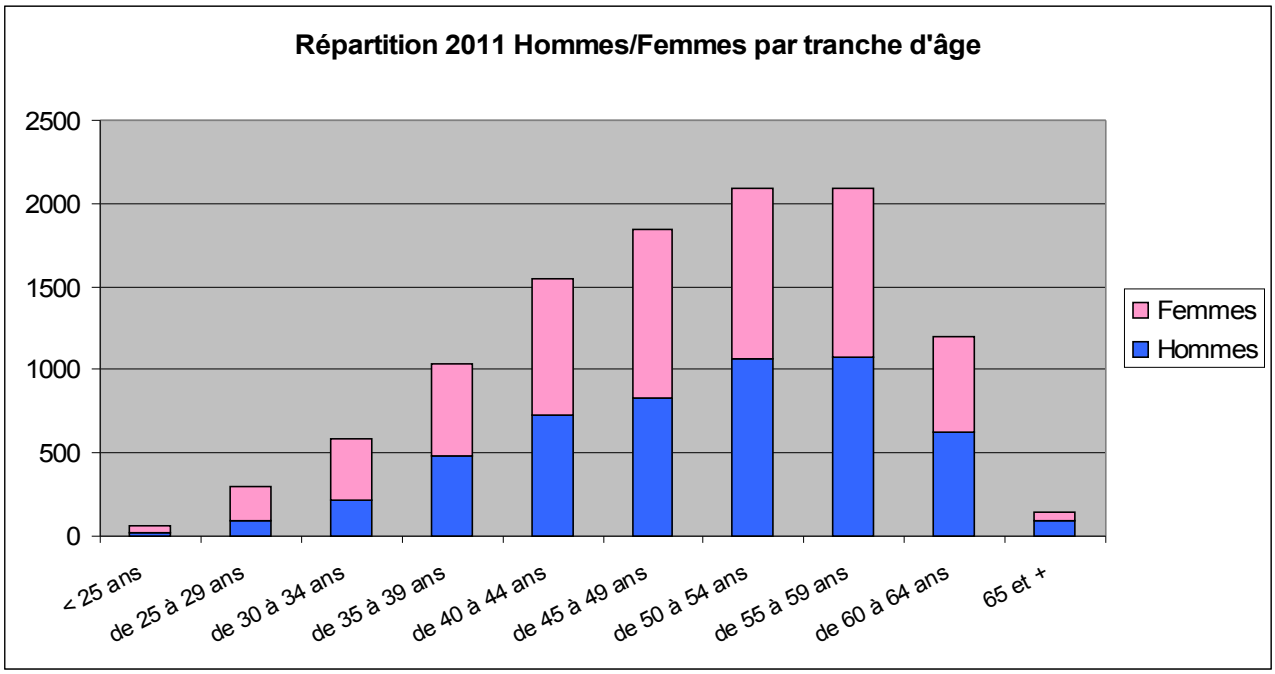
La part des agents qui ont 60 ans ou plus représente 12% de la population du ministère. Très concerné par les effets du baby boom, le ministère verra donc ses départs à la retraite encore nombreux dans les trois à quatre prochaines années.

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

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

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

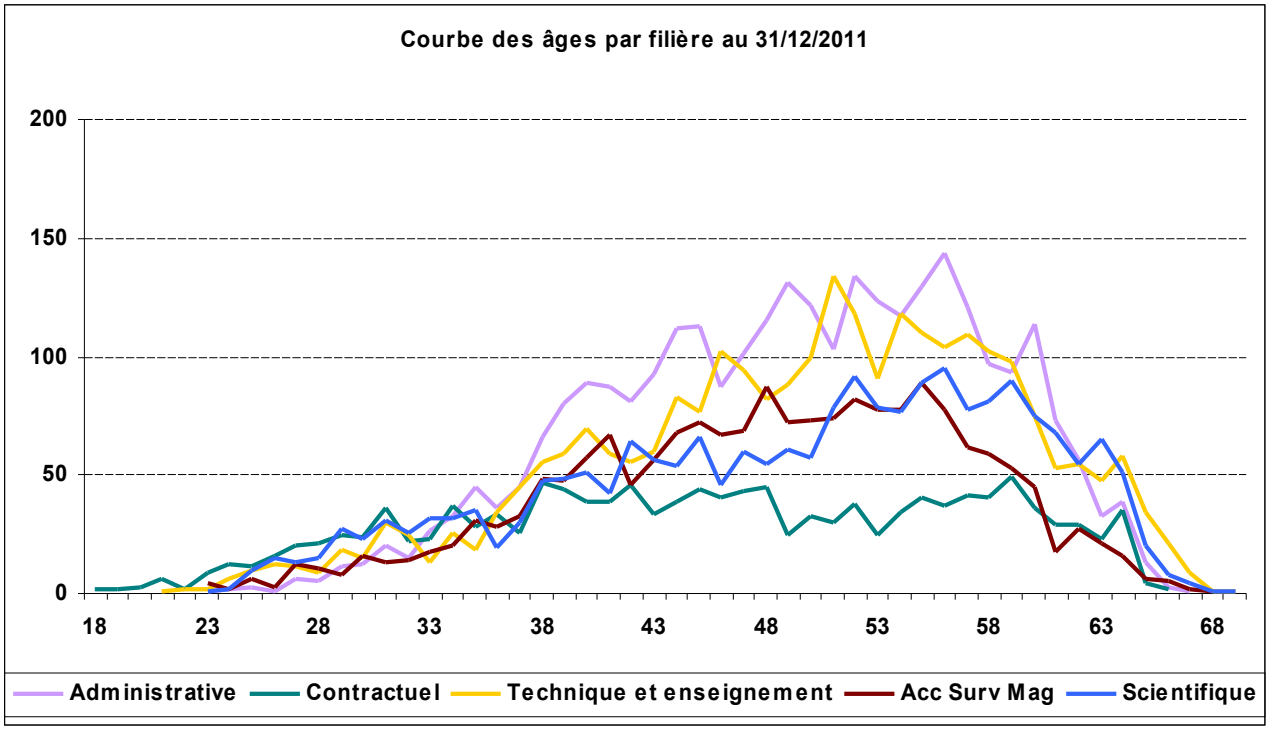
La proportion de femmes par tranche d'âges est plus importante jusqu'à 49 ans. Dans les tranches d'âge supérieures, les proportions s'inversent.



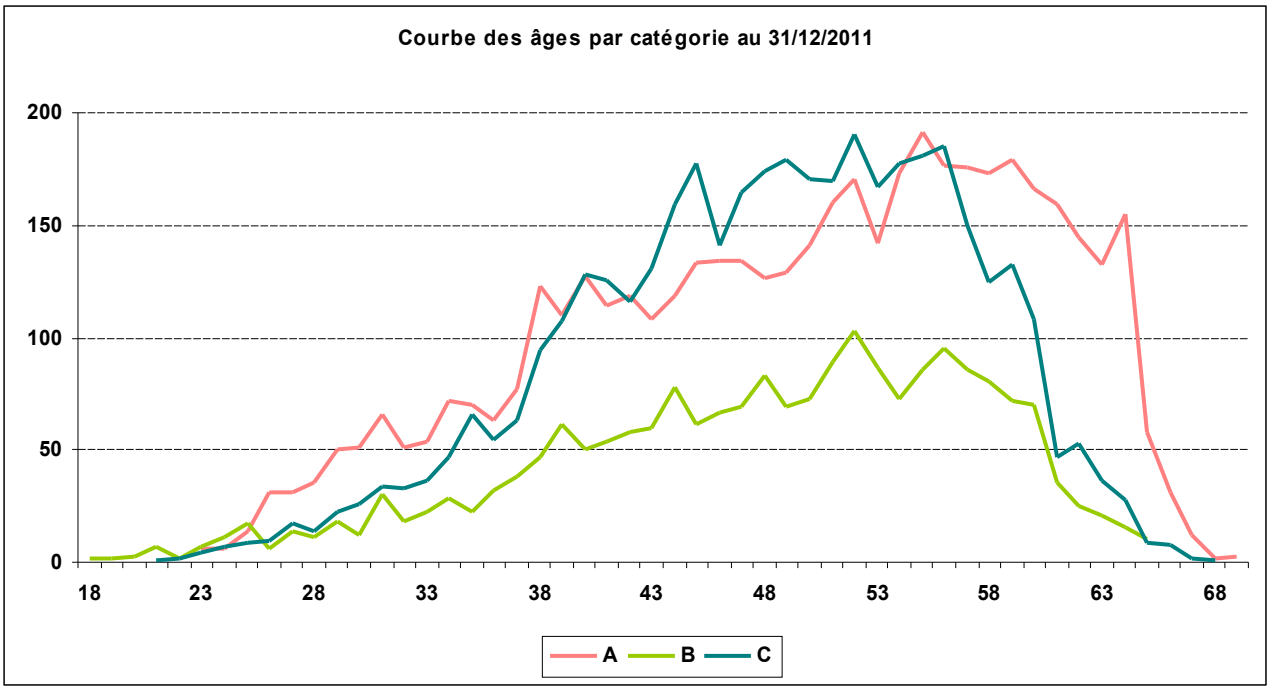
## *I.C.4 -Répartition par tranche d'âge, filière et catégorie*

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

*I.C.5 -Courbe des âges par filière*




*I.C.6 -Courbe des âges par catégorie*



## *I.D -Les flux internes*

### *I.D.1 -Les examens professionnels*

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

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

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

| CATEGORIE C | Postes offerts | INSCRITS | | | PRESENTS | | | ADMIS | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | TOTAL |
| Adjoint administratif 1ère classe | 8 | 1 | 23 | **24** | 0 | 15 | **15** | 0 | 8 | **8** |
| **TOTAUX CATEGORIE C** | **8** | **1** | **23** | **24** | **0** | **15** | **15** | **0** | **8** | **8** |
| **TOTAUX EXAMENS PROFESSIONNELS 2011** | **104** | **155** | **265** | **420** | **141** | **238** | **379** | **37** | **65** | **103** |

## *I.D.2 -Le repyramidage*

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

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

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

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

### *I.D.3 -La mobilité interne*

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

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

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

- d'offrir une aide à l'exploration par les agents de leur parcours professionnel afin de dégager des pistes d'orientation ainsi que de diversification de leur expérience et de leur potentiel ;

- d'accompagner les personnels dans l'élaboration d'un projet professionnel cohérent, d'une part, avec leurs compétences acquises et, d'autre part, les priorités et les besoins des services ;

- d'accompagner les agents dans la concrétisation de leur projet professionnel (proposition de postes adaptés, aide à la réalisation de CV, aide à la préparation ou à la passation des entretiens) ;

- d'assurer la prestation d'entretien et de bilan de carrière pour les agents qui le souhaitent et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises ;

- de contribuer au processus de recrutement (et de son suivi après la prise de fonction) et d'apporter un appui méthodologique aux services recruteurs ;

- de coordonner et conduire le recrutement des personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi ainsi que de suivre leur insertion professionnelle dans les services.

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

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

- création du répertoire des métiers du ministère de la culture et de la communication (RMCC2) compatible avec le répertoire des métiers de l'État (RIME 2) ;

- mise en place et généralisation dans le système d'information en ressources humaines (SIRH) des emplois-types issus du RMCC 2 pour chacun des agents de l'administration centrale, déconcentrée et des services à compétence nationale (SCN) ;

- participation active à la négociation du protocole d'accord sur le volet social de la restructuration du Musée des civilisations européennes et méditerranéennes (MUCEM) signé le 21 novembre 2011.

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

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

- le *suivi de carrière* concerne des agents désireux de faire un point sur leur trajectoire professionnelle, sur les acquis et les compétences professionnelles dont ils disposent. Ces entretiens sont un moment d'exploration de leur parcours professionnel ;

- le *suivi de mobilité* concerne des agents formulant explicitement un souhait de mobilité - changement de service de rattachement, changement de fonctions ou mobilité géographique, ou bien concerne les agents touchés par une obligation de mobilité consécutive à une opération de restructuration ;

- le *suivi de recrutement* a pour finalité de favoriser le recrutement des agents qui se portent candidats sur un poste. Les conseillers apportent une expertise et une aide à la rédaction du CV, de la lettre de motivation et à la préparation des entretiens avec les recruteurs ;

- l'*accompagnement de projet* concerne des agents désireux de connaître une reconversion professionnelle profonde ou une progression de carrière en dehors des cadres habituels des filières professionnelles ;

- l'*aide au recrutement* vise à apporter une aide aux services recruteurs tout au long du processus de recrutement depuis l'élaboration de la fiche de poste jusqu'au suivi de l'intégration de l'agent en passant par la construction d'une grille d'entretien avec les candidats et l'évaluation de la valeur des candidatures ;

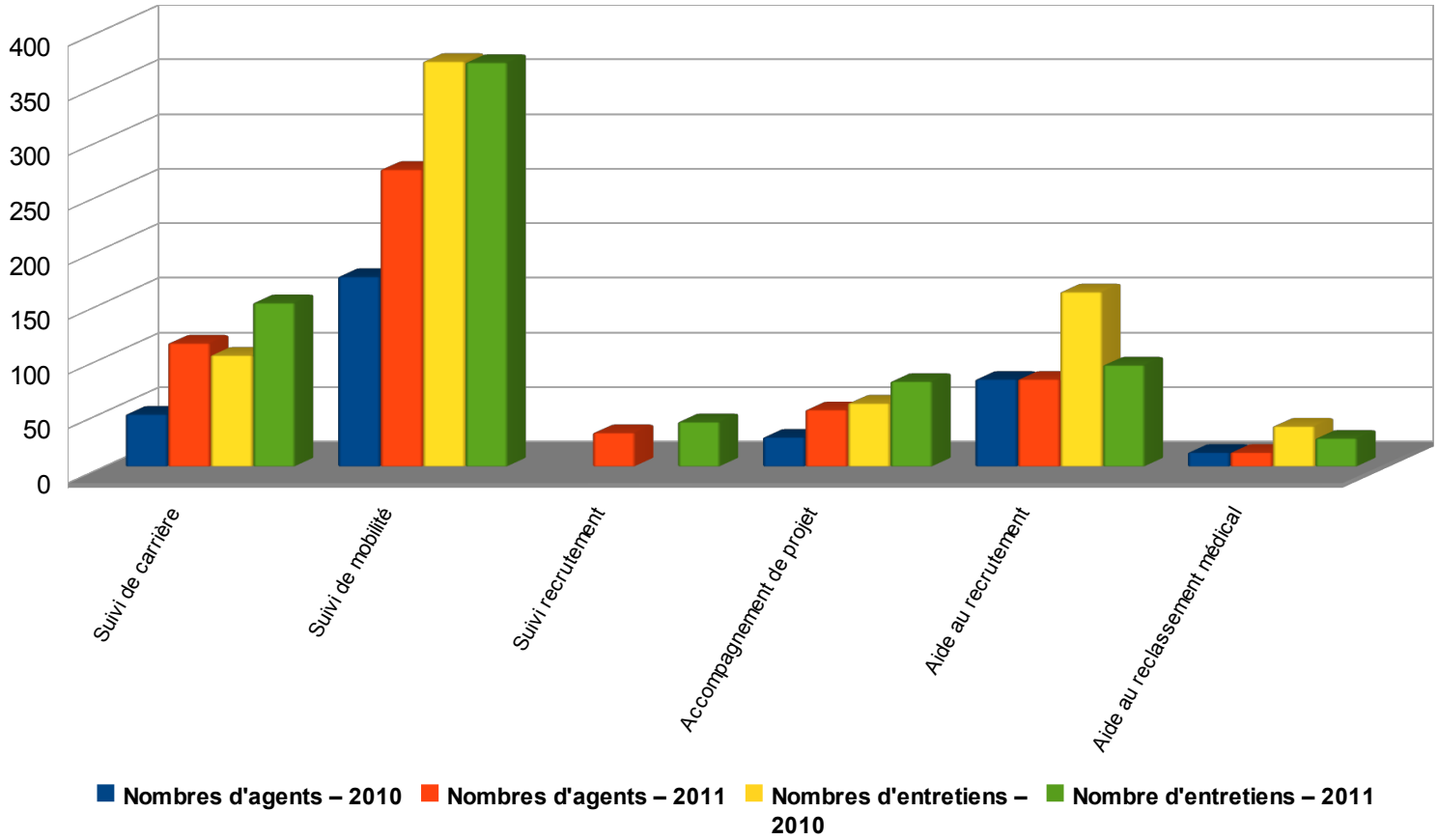
- l'*aide au reclassement médical* concerne des agents qui connaissent des problèmes de santé avérés ou dont la situation de santé a fait l'objet d'un avis du comité médical en faveur d'un reclassement pour inaptitude.

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

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

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

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



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

**Promotions de grades 2011**

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

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

## *I.E -Le pilotage du schéma d'emplois*

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

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

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

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

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

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

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

Les sorties peuvent être définitives ou provisoires selon le motif.

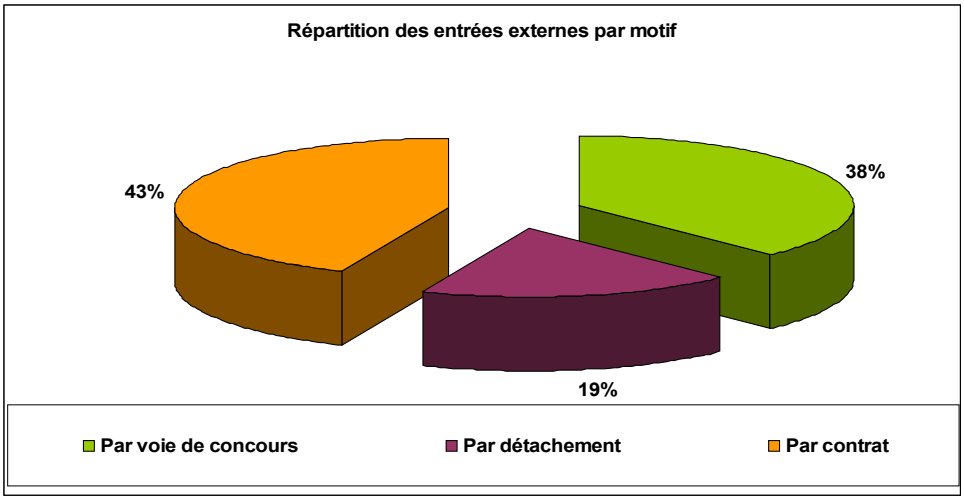
Les sorties définitives concernent les départs à la retraite, les décès, les licenciements, les radiations de corps, ou les fins de contrat pour les agents contractuels.

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

## *I.E.1 -Les entrées externes*

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

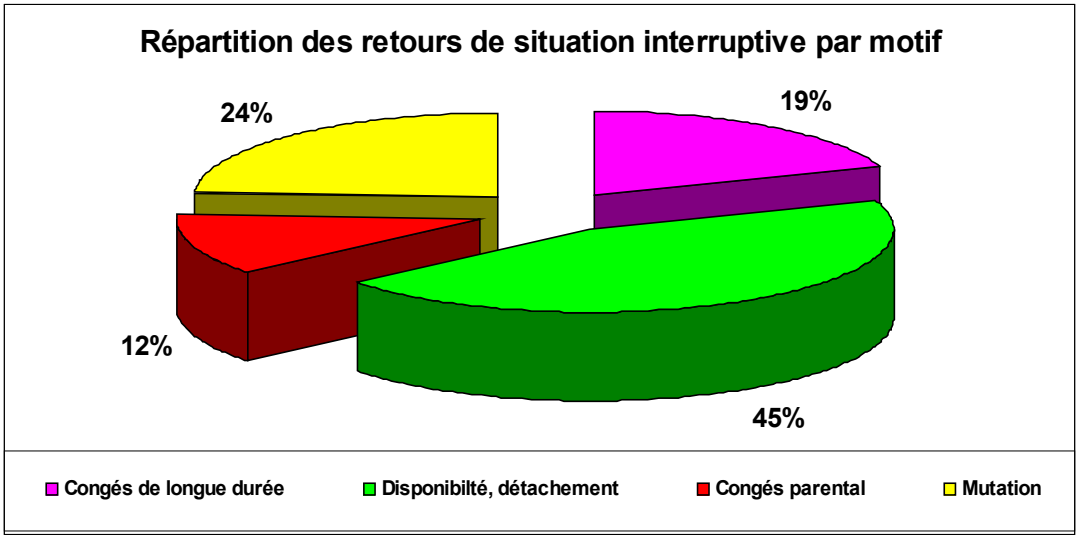
La progression du nombre total d'entrées externes est constante depuis 2009, avec une augmentation de 15 % entre 2010 et 2011.
Les entrées externes au ministère se font essentiellement par contrat (43 %). 30 % des entrées par contrat concernent le recrutement de maîtres assistants associés, en lien avec la sanctuarisation de la filière enseignement.
Cependant, les concours permettent de renouveler les effectifs de titulaires à hauteur de 38 % des entrées externes totales.
La part des entrées suite à concours, dans les entrées externes totales, augmentent fortement entre 2009 et 2011 (plus de 92 %). Une part importante des entrées externes par concours alimente la filière technique et enseignement (36 %), notamment dans les corps de maître assistant, d'ingénieur des services culturels et du patrimoine, et de technicien d'art.
D'autre part, 61 % des entrées externes de la filière administrative se font suite à un détachement. Un nombre important de fonctionnaires d'autres ministères intègrent ainsi le ministère de la Culture et de la Communication par la voie du détachement (19 %). Néanmoins, la proportion des entrées suite à l'accueil de titulaires extérieurs diminue depuis 2009 de 30 %.



## *I.E.2 -Les retours de situation interruptive*

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

Les retours de situation interruptive se font principalement suite à une mise en disponibilité ou un détachement pour l'ensemble du ministère. Ces motifs de retour concernent principalement la filière administrative (34 %) et la filière scientifique (30 %).
Cependant, la filière scientifique connaît aussi un fort taux de retour suite à mutation (49 %), notamment en raison du caractère interministériel des corps de la filière bibliothèques.
Le nombre de personnes concernées par un congés de longue durée ou grave maladie a augmenté sensiblement de 2009 à 2010, passant de 16 à 36 agents, soit une augmentation de 125 %. Néanmoins, ce nombre a diminué de 22 % entre 2010 et 2011.



## *I.E.3 -Les sorties définitives des effectifs*

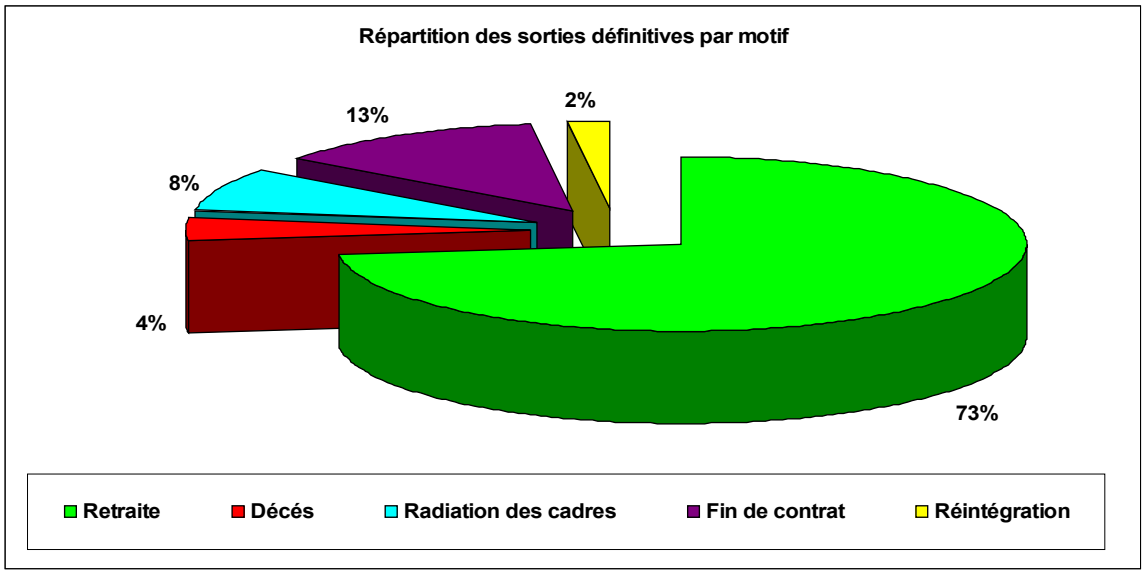
| | Retraite | | | Décés | | | Radiation des cadres | | | Fin de contrat | | | Réintégration | | Total des sorties définitives | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2009 | 2010 | 2011 | 2009 | 2010 | 2011 | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 |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

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

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

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

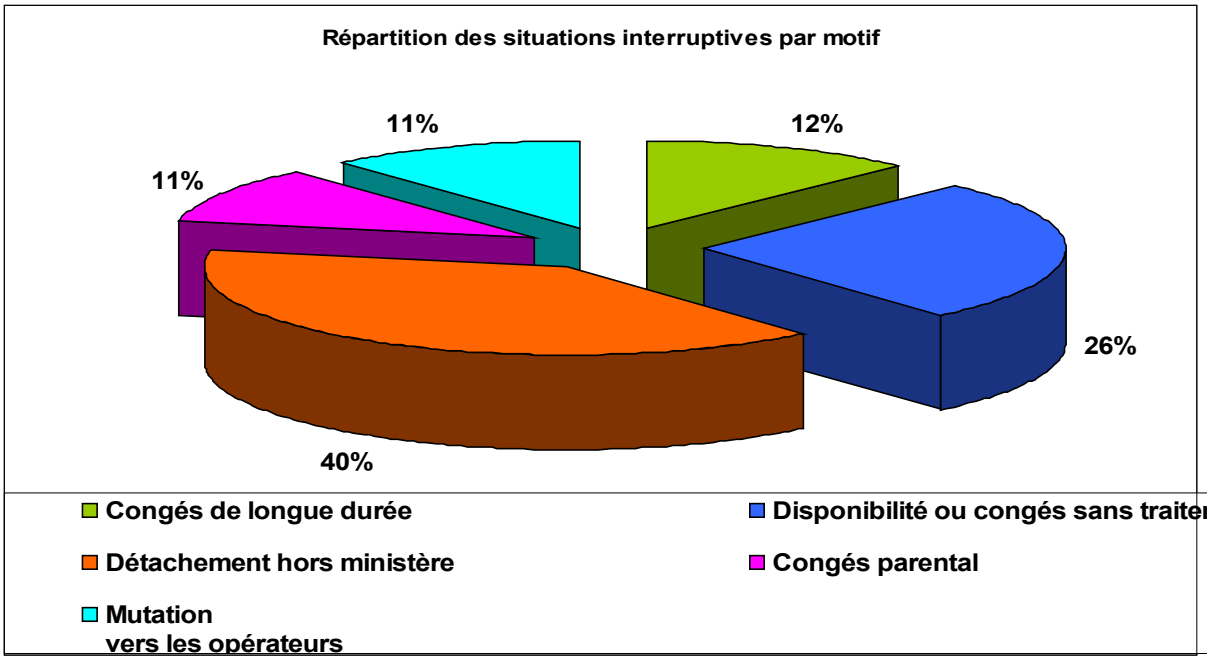
Le nombre total de sorties définitives a ainsi connu une faible augmentation de 7 % entre 2010 et 2011.



## *I.E.4 -Les situations interruptives*

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

Une part importante des sorties provisoires des effectifs du ministère est consécutive à des détachements (40 %) ou à des mises en disponibilité ou congés sans traitement (26 %). Cette constatation est conforme aux remarques relatives aux motifs principaux de retours suite à situation interruptive.
La part de chaque motif de sorties interruptives est stable dans l'ensemble des filières entre 2010 et 2011.

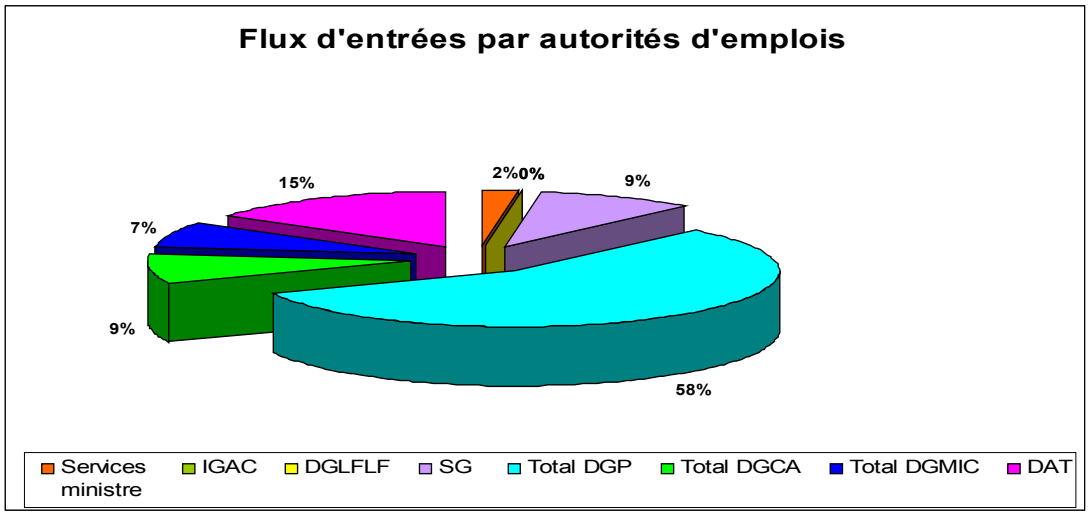


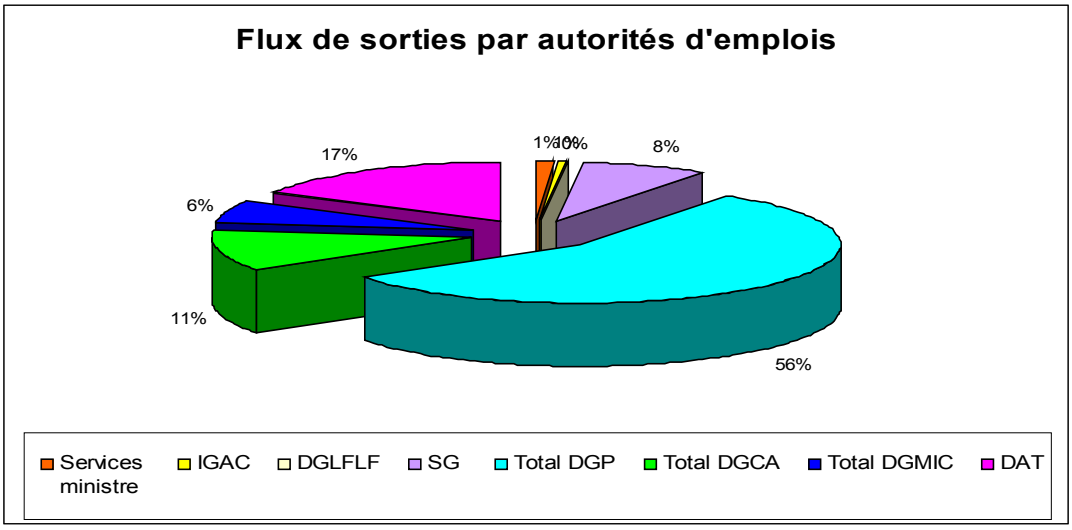
## *I.E.5 -Les flux par autorité d'emplois*

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

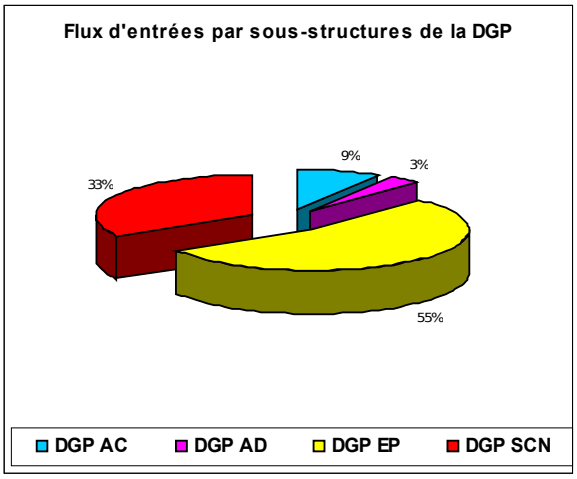
Abréviations: - SG = secrétariat général - AC = administration centrale - AD = archives départementales - EP = établissement public - SCN = service à compétences nationales - BMC = bibliothèque municipale classée

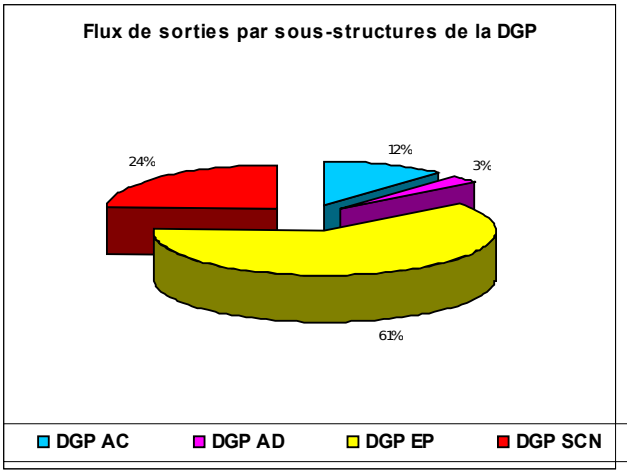
La DGP regroupe la majorité des flux d'entrées et de sorties, en lien avec sa part importante dans les effectifs globaux du ministère.
Le solde entrées / sorties est déficitaire pour la plupart des autorités d'emplois, sauf pour les services ministre, le secrétariat général et la DGMIC.
Ce tableau des flux d'entrées et de sorties ne reprend pas le volume des flux internes entre autorités d'emplois, ce qui pourrait donc modifier ces résultats.

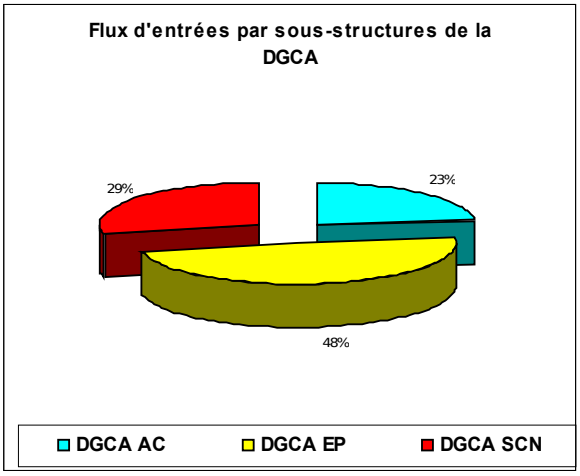


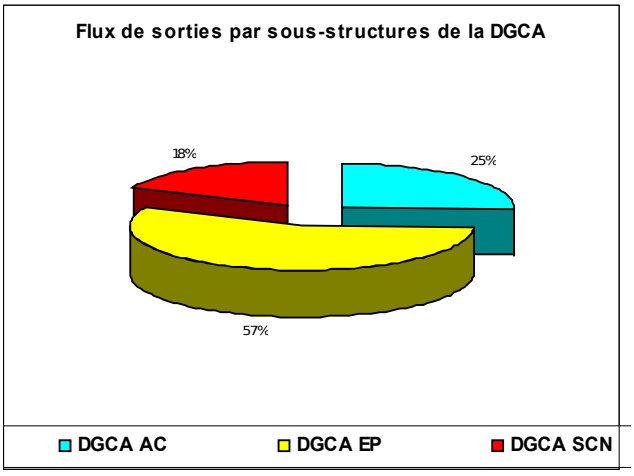



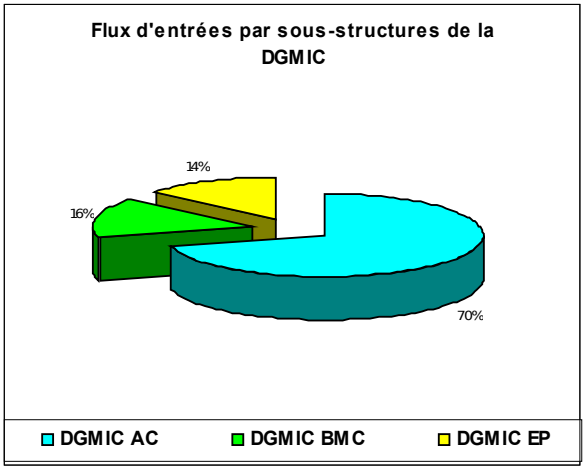
Les flux d'entrées et de sorties ne sont pas concentrés sur le même type de sous-structure en fonction des directions métiers.
En effet, les flux d'entrées et de sorties concernent majoritairement les établissements publics de la DGP et de la DGCA, tandis qu'au sein de la DGMIC, ces flux ont concernés principalement l'administration centrale.

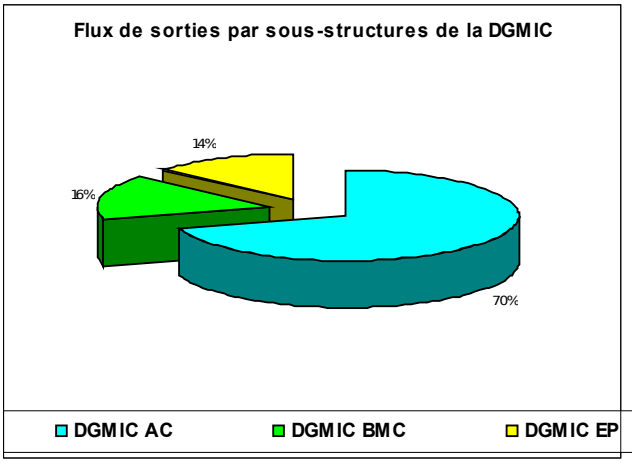


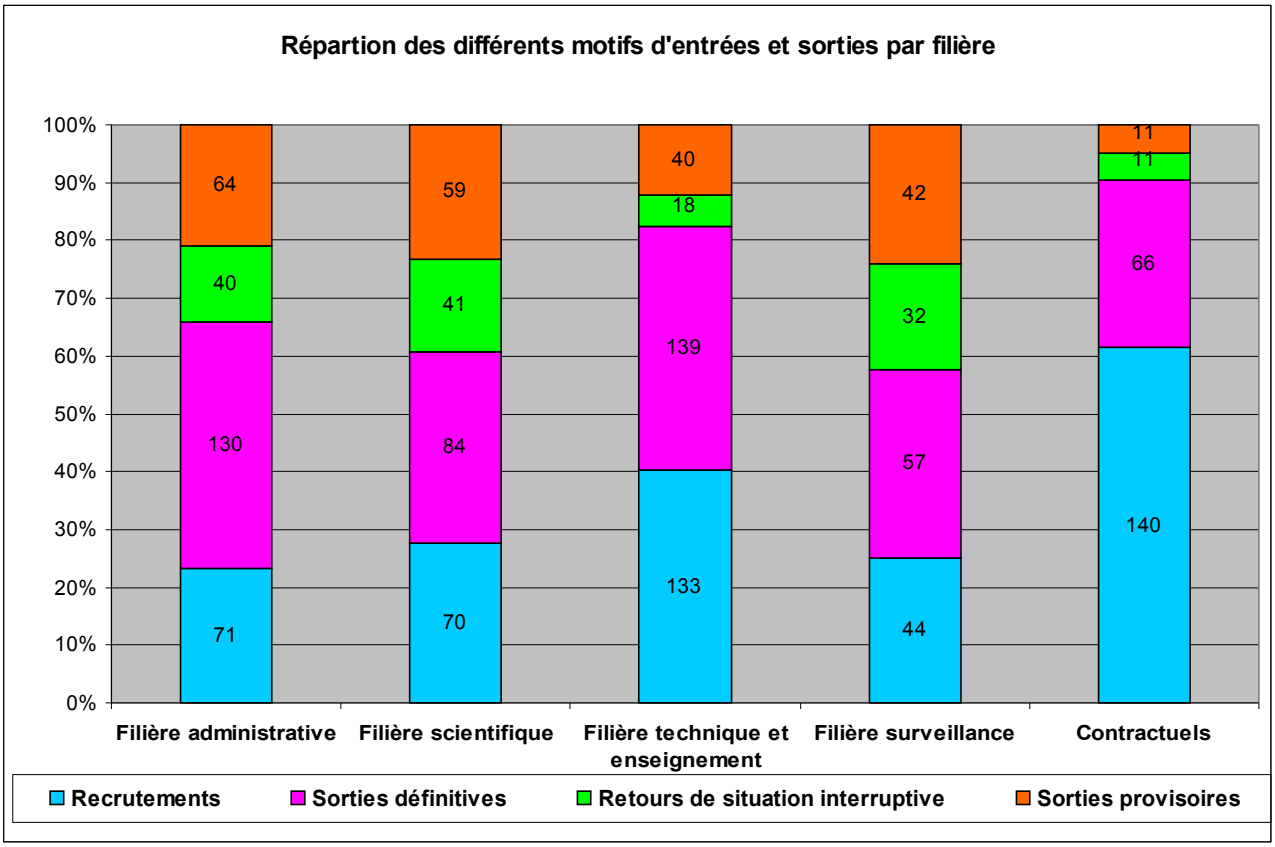



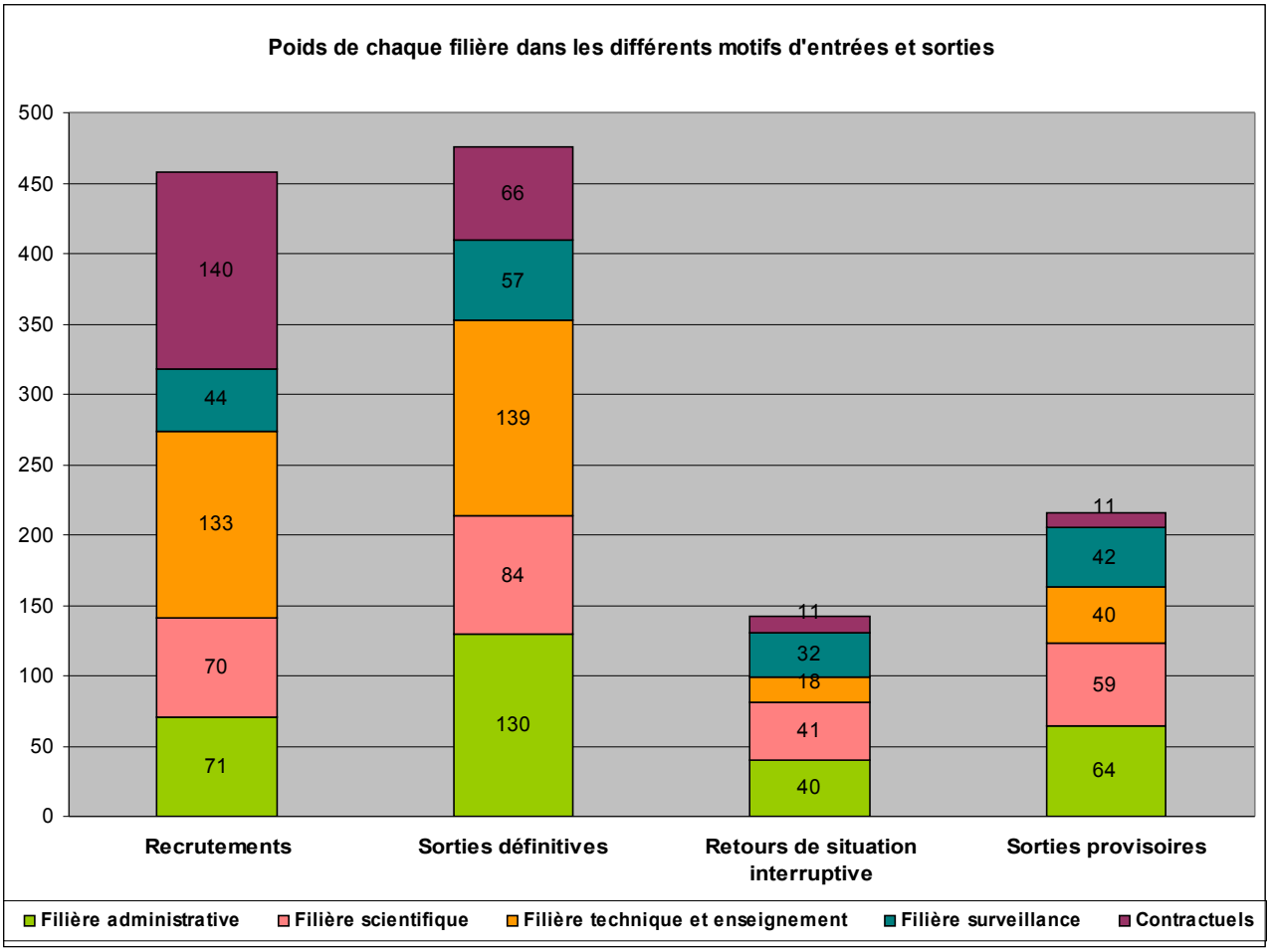



## *I.E.6 -Tableau récapitulatif des flux par filière*

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

Le solde entrées / sorties est déficitaire pour l'ensemble du ministère et pour toutes les filières, en raison d'un objectif de - 93 ETP pour le schéma d'emplois 2011.
Les recrutements se sont réalisés majoritairement dans les filières technique-enseignement, et contractuels, tandis que les sorties définitives ont touché principalement les filières administrative et technique-enseignement.
Le nombre de recrutements est en augmentation constante depuis 2009 pour l'ensemble du ministère, avec une progression de plus 15 % entre 2010 et 2011. Néanmoins, les sorties définitives ont augmenté de 7 % sur la même période.
Le ratio sorties provisoires / retours de situation interruptive est respectivement de 1,07 en 2009; 1,1 en 2010 et 1,5 en 2011. Le nombre de situations interruptives augmente davantage que celui des retours.

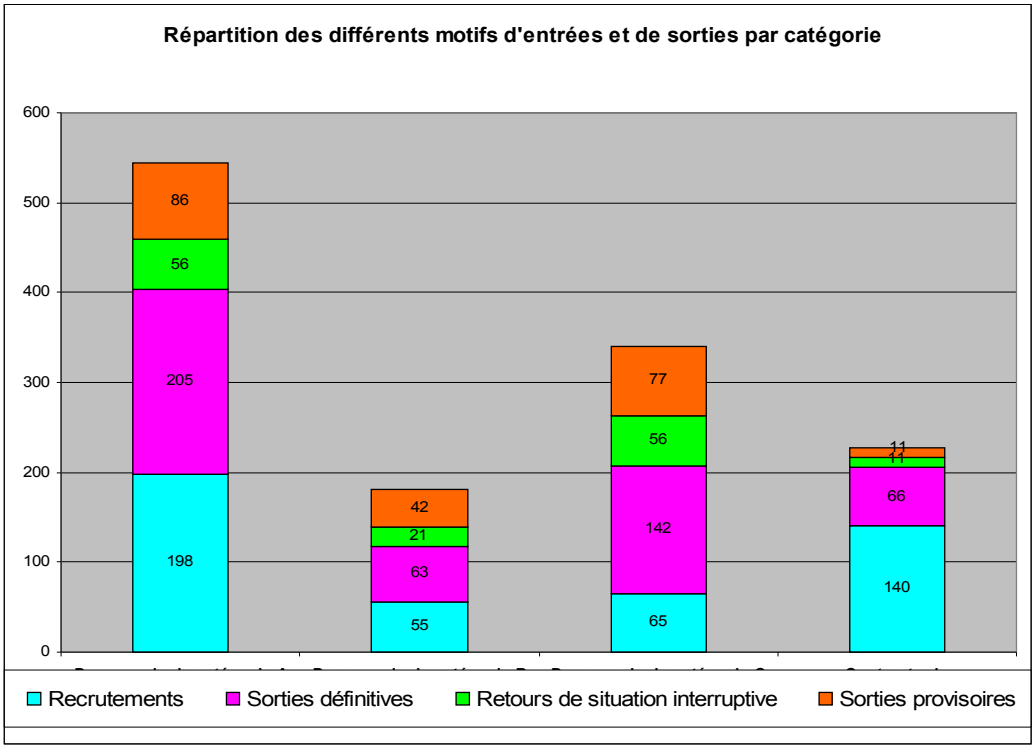


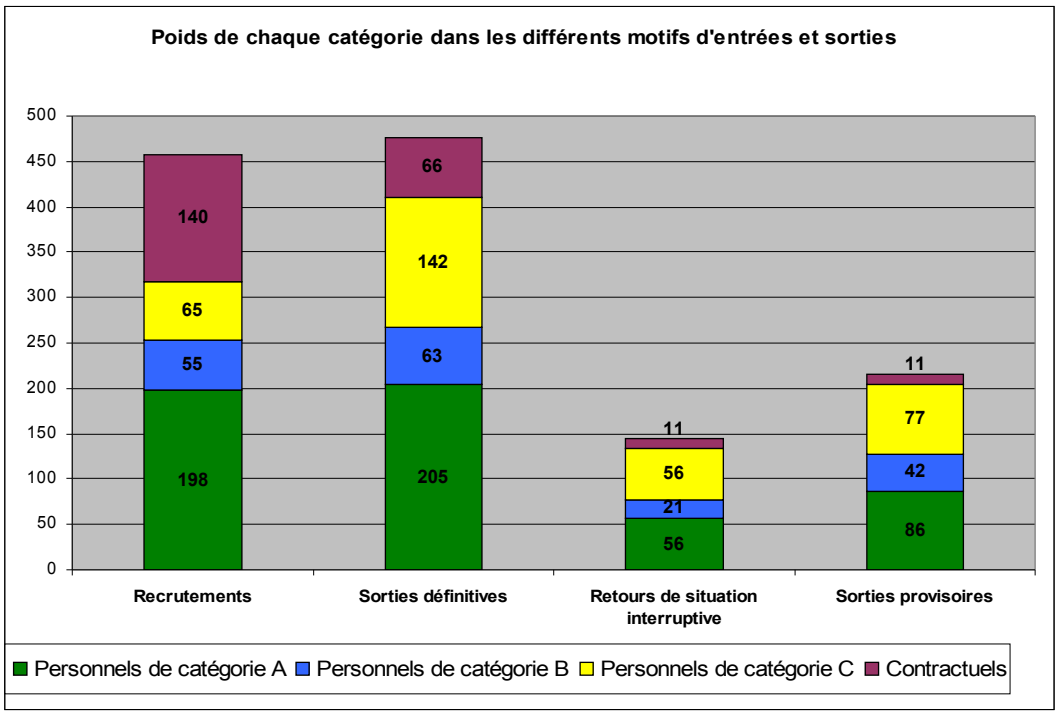

Poids de chaque filière dans les différents motifs d'entrées et sorties
500
450
400
350
300
250
200
150
100
50
0
140
44
133
70
71
66
57
139
84
130
11
32
18
41
40
11
42
40
59
64
Recrutements
Sorties définitives
Retours de situation interruptive
Sorties provisoires
Filière administrative
Filière scientifique
Filière technique et enseignement
Filière surveillance
Contractuels

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

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

La catégorie A a bénéficié de 43 % des recrutements en 2011. Néanmoins, elle enregistre aussi 43 % des sorties définitives.
Les contractuels regroupent 31 % des recrutements et seulement 14 % des sorties définitives, ce qui explique un solde positif de + 74 ETP sur 2011.
Le remplacement des sorties définitives est assuré uniquement pour les contractuels. Néanmoins, le solde recrutements / sorties définitives est faiblement déficitaire pour les personnels de catégorie A (solde de - 7 ETP) et B (solde de - 8 ETP). Le solde recrutements / sorties définitives est fortement déficitaire sur la catégorie C (- 77 ETP). Le solde pour le ministère est de - 18 ETP, ce qui montre qu'une grande partie des sorties définitives est compensée par des recrutements externes.
D'autre part, le solde des entrées et sorties provisoires est déficitaire pour l'ensemble des catégories de personnels (- 72 ETP pour l'ensemble du ministère). Le schéma d'emplois global à - 93 ETP est ainsi réalisé en majeure partie par le solde des entrées / sorties provisoires, comme le montre également l'évolution du solde SI / RSI entre 2010 et 2011.



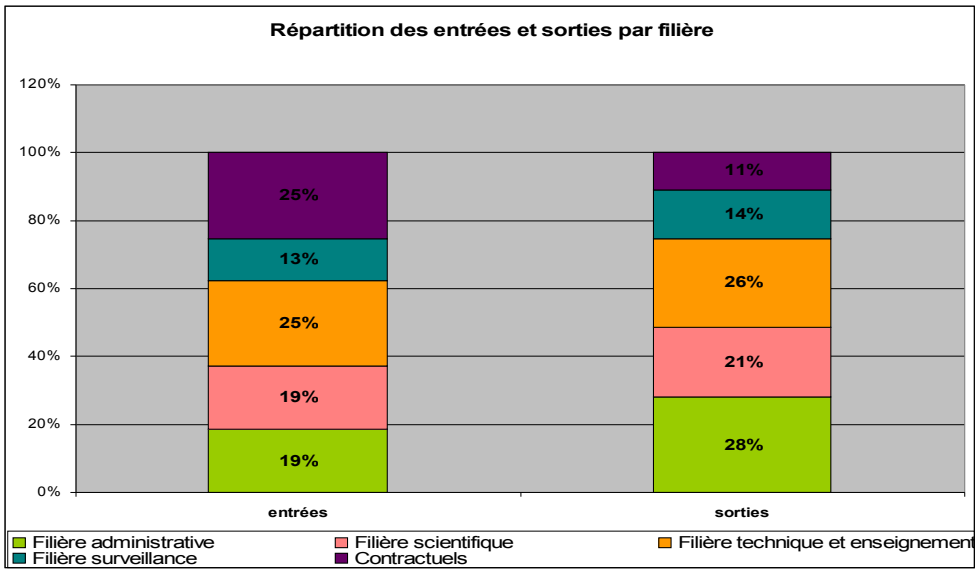

Poids de chaque catégorie dans les différents motifs d'entrées et sorties
500
450
400
350
300
250
200
150
100
50
0
140
65
55
198
66
142
63
205
11
56
21
56
11
77
42
86
Recrutements
Sorties définitives
Retours de situation interruptive
Sorties provisoires
Personnels de catégorie A
Personnels de catégorie B
Personnels de catégorie C
Contractuels

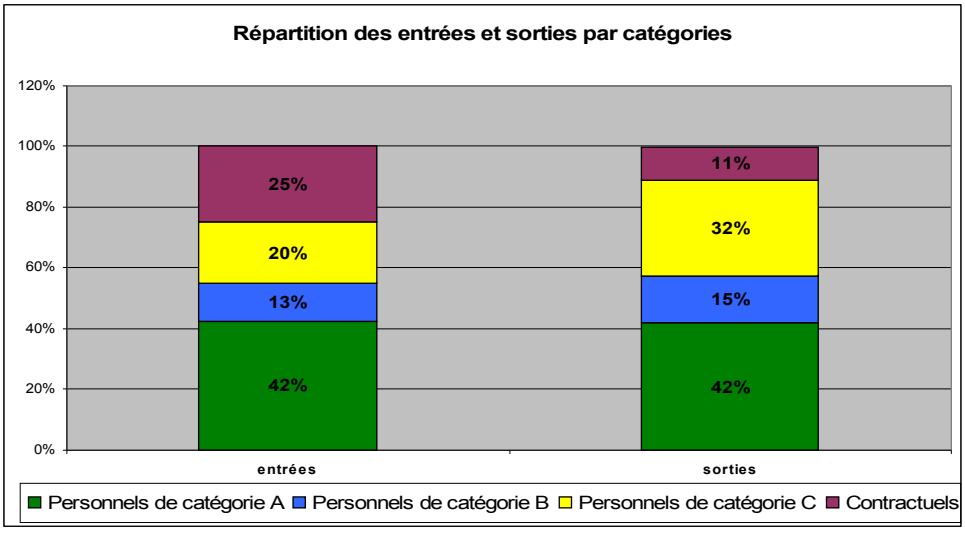
*I.E.8 -Total des mouvements enregistrés par filière et catégorie*

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

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

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



*I.E.9 -Focus sur les concours*

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

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

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

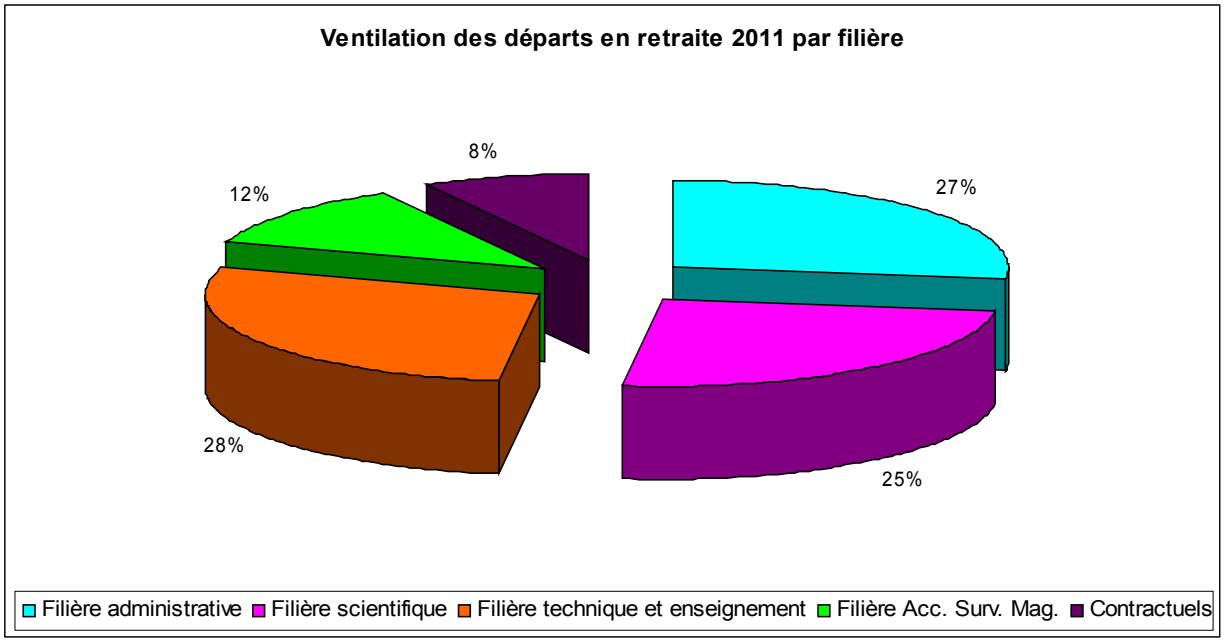
On constate également une augmentation du nombre d'inscriptions qui s'explique, outre par l'augmentation des procédures ouvertes, par la dématérialisation de la procédure (inscription via internet) et aussi par le contexte économique.

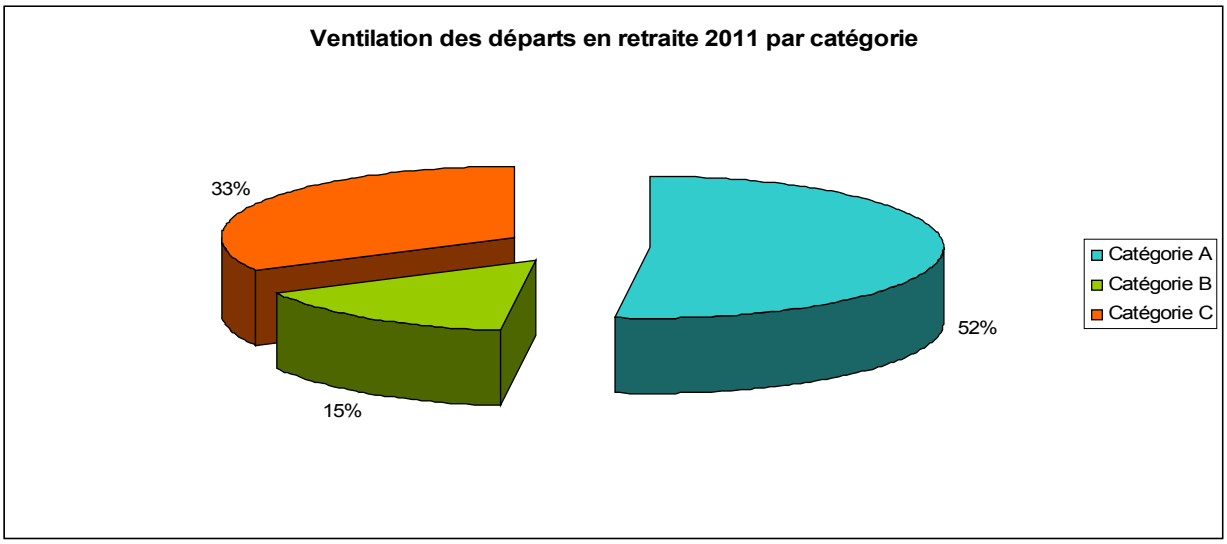
Le ministère de la culture et de la communication s'est également engagé dans la démarche de mutualisation des concours de la filière administrative (concours de secrétaire administratif) et dans le processus de délégation de la logistique à la maison des examens d'Arcueil (concours d'adjoint technique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

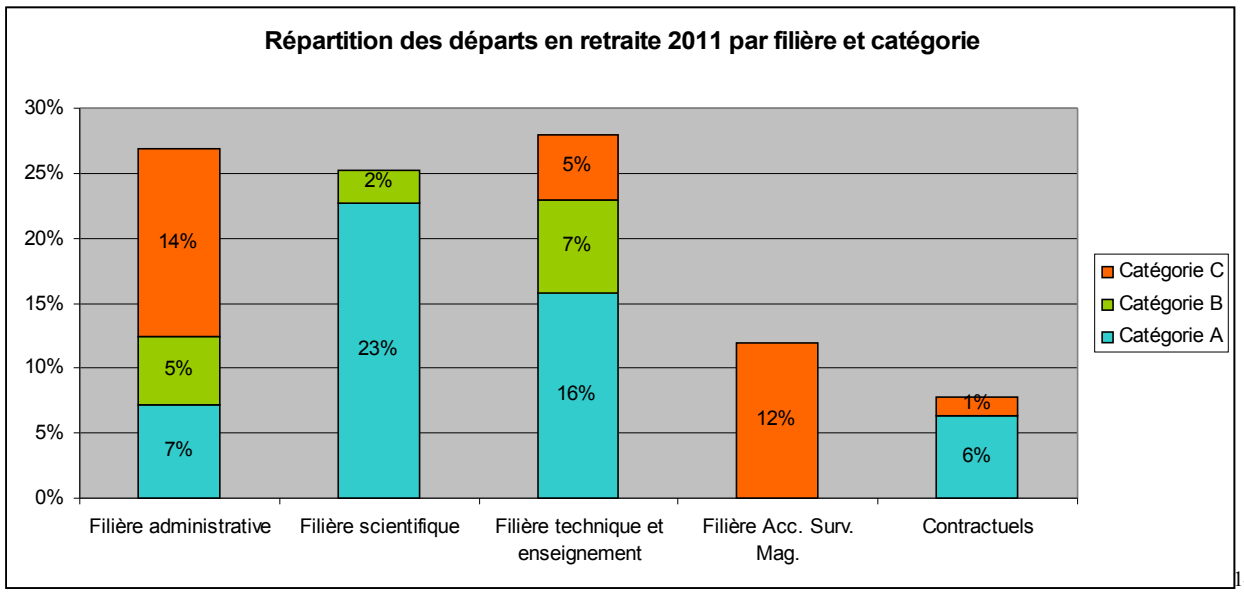
**CONCOURS OUVERTS EN 2011 (par catégorie et par corps)**

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

## *I.E.10 -Focus sur les retraites*



# II -Les rémunérations et charges salariales

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

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

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

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

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

## *II.A.1 -La masse salariale*

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

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

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

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

- D. n° 2011-1735 du 02 décembre 2011au profit du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement en remboursement des rémunérations des agents mis à disposition du ministère de la culture et de la communication dans les services territoriaux de l'architecture et les écoles d'architecture : -3.679.321 euros ;

- D. n° 2011-1581 du 17 novembre 2011 au profit des services du Premier ministre en tant que contribution à la création de la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication : -168.500 euros ;

- D. n° 2011-1897 du 19 décembre 2011au profit de la mission des régimes sociaux et de retraite : -573.000 euros ;

- D. n° 2011-1884 du 14 décembre 2011en provenance du ministère du travail, de l'emploi et de la santé en remboursement de la mise à disposition d'un agent du ministère de la culture et de la communication en tant que délégué du Préfet de Haute Garonne pour les quartiers prioritaires : +60.000 euros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## *II.A.2 -Les coûts moyens présents*

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

(1) Traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement
(2) Nouvelle bonification indiciaire, majorations de traitement
Ces montants ne comprennent pas les charges patronales.

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

L'évolution de la moyenne des rémunérations brutes est d'une analyse complexe car elle résulte des effets conjugués de nombreux facteurs : glissement-vieillesse-technicité (GVT), mesures générales, mesures catégorielles statutaires et indemnitaires, évolution démographique, etc.
Le taux de GVT positif de l'année 2011 s'est élevé à 1,94 % en moyenne avec des disparités entre filières d'emploi (filière administrative : 1,76 % ; filière scientifique : 2,42 % ; filière technique et d'enseignement : 1,88 % ; filière surveillance : 1,32 %). Les mesures statutaires et indemnitaires sont présentées au point II.A.3.

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

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

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

# III -Les conditions de santé et de sécurité

## *III.A -La médecine de prévention*

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

Missions

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

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

Son rôle est également préventif, il a en effet pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.
Il doit consacrer à sa mission sur le lieu de travail des agents au moins un tiers du temps consacré aux consultations.
Dans le cadre de ce « tiers temps », il établit une fiche des risques professionnels sur un site. Il est dans le même cadre consulté sur les projets de travaux et d'aménagement des locaux ainsi que sur l'acquisition de nouveaux outils impactant les conditions de travail. Il siège de droit en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et est également associé aux actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité.
Au titre de ses missions vis-à-vis des agents, le médecin de prévention n'intervient qu'après l'embauche. Il reçoit régulièrement l'agent en consultation. En fonction de la situation de l'agent ou des risques auxquels il peut être exposé cette visite intervient à rythme annuel ou quinquennal. Cette consultation est établie dans l'intérêt de l'agent. Elle est obligatoire. Sur certains postes, elle est même essentielle pour valider l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions.

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

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

Organisation

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

- le service de médecine de prévention du ministère:

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

- le conventionnement avec les ministères financiers:

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

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

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

Dans le cadre du CHSM du 26 novembre 2010, une clarification des relations avec les établissements publics administratifs (EPA) d'Île-de-France a été avancée. Comme pour tout EPA, l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28/05/1982 implique qu'il appartient au chef d'établissement d'assurer la médecine de prévention pour les agents placés sous sa responsabilité et ce quel que soit leur statut (agents titulaires État, comme agents non titulaires État ou EP).
Plusieurs EPA en ont déjà tiré les conséquences en créant en leur sein un service de médecine de prévention ou en passant des accords avec des services de médecine inter-entreprises. Les médecins de prévention du ministère ne sont fondés à intervenir régulièrement auprès des agents des EPA, dans le cadre d'un conventionnement entre le ministère et l'EPA concerné.
Quatre conventions de ce type ont pu être signées en 2011 qui lient le ministère à l'opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC), l'institut national du patrimoine (INP), l'école nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD) et la cité nationale de l'histoire de l'immigration (CNHI).

**Commentaires et observations du médecin de prévention sur son activité clinique**

Les médecins de prévention tiennent à ce que l'ensemble des agents bénéficie de la même attention en particulier pour le premier examen.
Souvent les agents n'en voient pas l'intérêt, confondent cet examen avec la visite qu'ils ont passée auprès d'un médecin agréé dans le contexte de leur recrutement.
Un effort d'information a été poursuivi pour préciser leurs spécificités, à savoir une visite centrée sur l'activité professionnelle en cours, mais aussi l'activité passée et parfois à venir.

L'évocation de la possibilité d'une recherche d'un autre poste de travail se rencontre tout particulièrement dans le cadre de visite dite « à la demande ».
Les médecins de prévention sont restés particulièrement attentifs aux demandes de visite, de la part des agents et de la hiérarchie.

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

En 2011, dans le service de médecine de prévention des Bons Enfants, 220 consultations dites "consultation de souffrance au travail"ont été effectuées.
Ce sont des consultations particulièrement complexes. Leur durée moyenne est de 90 minutes voire plus dans certaines situations aiguës.
En d'autres termes, le temps passé pour une consultation de souffrance au travail correspond au temps passé pour trois ou quatre visites médicales réglementaires. De plus, une première consultation de souffrance au travail donne lieu à un suivi médical systématique.
Les rendez-vous téléphoniques avec les agents en difficulté n'ont pas été comptabilisés dans ce rapport.

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

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

1 - Face à une alerte collective, quelle qu'en soit la porte d'entrée, les médecins de prévention travaillent en binôme. Le médecin en charge du service est aidé par un collègue. Ils reçoivent individuellement les agents qui le désirent, il n'est pas exclu qu'ils décident de rencontrer en « colloque singulier » (ie individuellement) l'ensemble des agents du service.
Chaque consultation se conclut par une évaluation avec l'aide d'un outil, choisi au préalable (grille Institut National de Recherche et de Sécurité - INRS).
La durée moyenne prévue pour chaque consultation est d'une heure, en pratique elle est de 90 minutes.
Les médecins de prévention croisent ensuite leurs approches, afin de conclure ensemble sur le point consultation. Ils sont alors en capacité de faire le lien avec le travail et ses conditions, lorsque ce lien existe. Ils rencontrent ensuite les responsables afin d'entendre ce qu'ils comprennent de la situation et éventuellement leurs difficultés propres. De la même façon, ils rencontrent les organisations syndicales. Les médecins rédigent ensemble leurs conclusions.

2 - En ce qui concerne les demandes individuelles, les médecins de prévention travaillent avec des modalités voisines.
Il se peut en effet qu'ils se sentent démunis face à des agents qui, souvent par peur, leur demandent de « surtout ne rien dire », que ce sentiment de peur soit justifié ou non.

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

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

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

Par ailleurs, les urgences désignent les visites spontanées des agents au service de médecine de prévention prises en charge par le médecin de prévention.
Le service de médecine de prévention en lien avec les établissements de soins et les médecins traitants orientent les agents si besoin.
Dans certains cas, les agents ne sont pas en capacité de se rendre par leurs propres moyens aux rendez-vous médicaux et les personnes de leur entourage sont dans l'impossibilité de les accompagner.
Dans ce sens, un système de taxi a été mis en place en liaison avec le bureau du fonctionnement des services. Ainsi en 2011, sept agents ont pu bénéficier de ce service rapide et sécurisant pour tous.

**Examens médicaux effectués pour le personnel de l'Administration Centrale**

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

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

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

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

## *III.B -La médecine statutaire*

L'examen de situations particulières liées à la santé des fonctionnaires peut induire au terme du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 des conséquences statutaires pour les agents concernés.
Le comité médical et la commission de réforme sont les deux instances qui sont sollicitées dans ces processus.

Le fonctionnaire peut être placé en :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) **invalidité des agents non titulaires**

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

**Accidents du travail**

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

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

**La maladie professionnelle**

Est reconnue comme maladie professionnelle :

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

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

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

*III.B.1 -Les comités médicaux*

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

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

**CLM, CLD, et CGM préconisés par le comité médical central en 2011**

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

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

**Dossiers examinés par le comité médical central**

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

**Relevés des conclusions du comité médical central en 2011**

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

*III.B.2 -Les commissions de réforme*

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

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

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

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

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

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

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

La finalité du recensement ministériel est liée au cadre de sa restitution :
Ces données sont présentées chaque année en CHSCT ministériel dans le cadre duquel cette enquête a notamment vocation à alimenter la réflexion sur l'élaboration du plan annuel de prévention.
Elle ne peut et ne doit pas être confondue avec l'analyse des accidents du travail qui incombe également aux CHSCT locaux où l'analyse de détail des causes d'un accident, voire une enquête, peut déterminer la mise en œuvre de mesures rapides, directes et concrètes de prévention.

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

L'enquête a été lancée dès l'été 2012 et porte sur les accidents du travail ayant fait l'objet d'une déclaration et reconnus comme tels entre le 1er janvier et le 31 décembre 2011.
La très grande majorité des structures démarchées ont répondu même si de très nombreuses relances et demandes de précisions ont souvent été nécessaires. Cette enquête se fonde sur des données déclaratives et parfois lacunaires, notamment sur les effectifs, qui ont pu être complétées grâce au concours du bureau de l'emploi et de la rémunération (service des ressources humaines).

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

**1 Typologie des accidents**

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

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

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

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

## 2 Catégories de personnels

les catégories de personnels recensés comprennent :
les personnels de bureau,
les personnels enseignants,
les personnels d'atelier-terrain-laboratoire,
La catégorie autres reste signifiante pour le ministère de la culture et de la communication car elle comprend les personnels de la filière accueil, surveillance et magasinage.

## 3 Formules de calcul de certains indicateurs

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

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

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

Cette enquête n'a pas l'ambition et surtout pas les moyens de couvrir l'ensemble des champs d'analyses possibles.
Elle s'attachera à souligner les principaux phénomènes et tendances qui, compte tenu de la méthodologie nouvelle, gagneront à être analysés dans le temps.

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

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

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

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

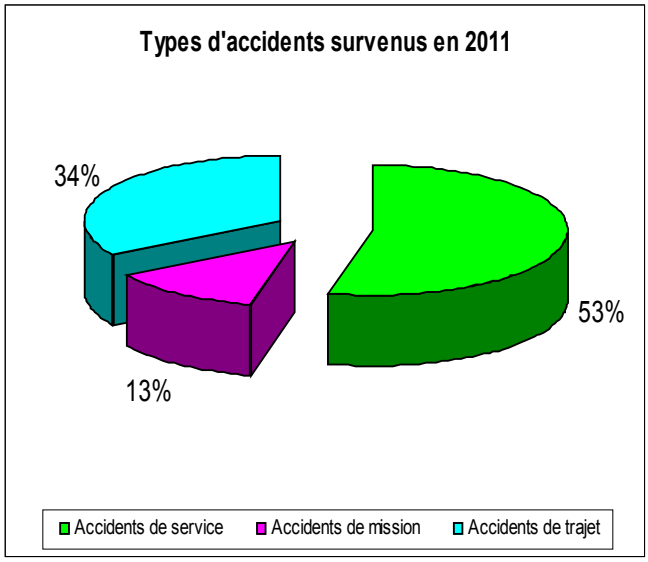
### 1) Le nombre d'accidents et d'arrêts consécutifs

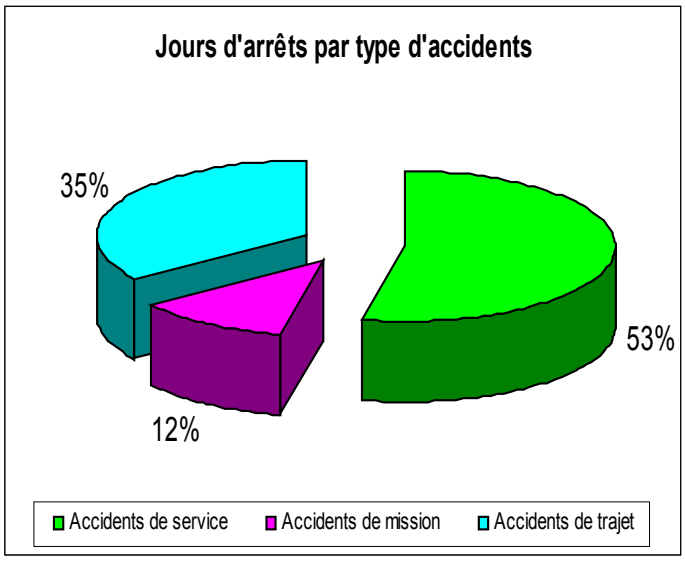
| Accidents et jours d'arrêt de travail | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'accidents de l'exercice 2011 | | | | | nombre de jours d'arrêt de l'exercice |
| type d'accident | sans arrêt de travail | avec arrêt de travail | décès | total | |
| travail stricto sensu | 193 | 276 | 0 | **469**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

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

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

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

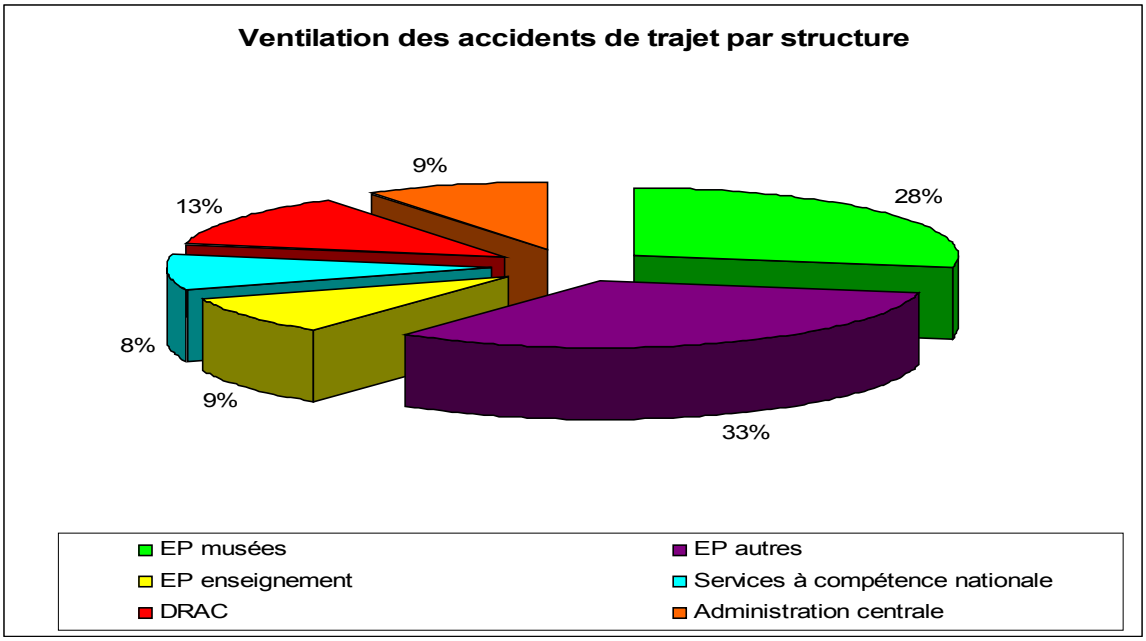



Les **accidents du travail (accidents de missions compris) représentent les deux tiers du total** et les **accidents de trajet un tiers**. Le nombre de jours d'arrêts par type d'accident correspond à cette proportion.

Cette proportion d'accidents de trajet déjà soulignée comme importante reste aussi complexe à expliquer que difficile à prévenir.
Ils se répartissent comme suit par structure d'emploi :

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




### 3) Fréquence et gravité des accidents

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les personnels de catégorie A qui représentent 43 % des effectifs titulaires et non titulaires ont ainsi 11% d'accidents.
Les personnels de catégorie C qui représentent 38 % des effectif ont 35% d'accidents.
Les personnels sans équivalent catégoriel ont 40% des accidents.

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

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

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

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

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

## 6) Nature des accidents : conséquences, fréquence et gravité

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

Les chutes de personnes, les accidents catégorisés « autres » et les accidents de manutention sont les plus importants en nombre comme en jours d'arrêt.
En nombre moyen de jour d'arrêt par accident, ce sont les agressions qui arrivent en tête avec une moyenne de 31,23 jours d'arrêts par accidents, suivis des accidents de la route avec 18,18 jours, puis des chutes d'objets avec 16,09 jours.

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

## 7) Maladies professionnelles

Contrairement à l'accident du travail et à l'accident de trajet, il n'existe pas de définition légale générale de la maladie professionnelle. On peut toutefois indiquer qu'elle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque lors de l'exercice d'une activité professionnelle.
Les maladies professionnelles figurent sur des tableaux spécifiques qui les recensent. Chacun de ces tableaux précise également les conditions à remplir pour une reconnaissance : délai de prise en charge, durée d'exposition au risque le cas échéant et liste de travaux effectués.

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

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

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

16 maladies professionnelles recensées ci-dessous ont été reconnues en 2011 (10 en 2010).
Une en DRAC, une en administration centrale, une au Louvre, une à Versailles, une à la BNF, deux au CMN, quatre en école d'architecture et cinq, soit près du tiers, au mobilier national.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La nouvelle organisation du ministère implique une évolution de la structuration des comités techniques paritaires (CTP).
L'article 32-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982 implique que les CHS sont impactés par cette évolution.

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

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

Les lignes fondatrices et directrices de cette proposition découlent de l'article 32-1 du même décret. Elles constituent le guide de cette proposition et en garantissent la lisibilité.
Ces lignes directrices sont au nombre de trois. Un CHS spécial peut être créé lorsque :

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

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

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

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

2) Un **CHS « Patrimoines »** se substitue aux CHS DMF et DAPA qui examinaient les conditions des travail des agents en postes dans leurs SCN respectifs non dotés de CHS propres.
L'existence d'une unique direction des patrimoines permet la création de ce seul CHS, examinant les conditions de travail au sein des SCN relevant de la DMF et de la DAPA (desquels pourraient être soustraits le DRASSM et le LRMH voir ci-dessous).

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

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

## Les acteurs de la prévention :

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

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

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

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

S'il reste une instance consultative, le CHSCT connait, 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 débats en vue d'établir le procès verbal.

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

**Fonctionnement :**

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

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

Le vote
Seuls les représentants du personnel titulaires participent désormais au vote.

Rôle, attributions et prérogatives du CHSCT
Dans le cadre de sa mission d'observation et d'analyse des situations de travail le CHSCT peut proposer des actions en matière de prévention des risques professionnels.
Il dispose d'un droit d'accès et de visite des locaux dans l'exercice de ses missions.
***Le décret confirme le droit d'enquête du CHSCT sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et crée la possibilité du recours à l'expertise agréée en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité au travail.***

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

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

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

Les principaux points examinés ont été :

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

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

Les principaux points examinés ont été :

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

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

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

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

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

**Suivi et évolution de la dépense**

**Administration centrale**

| **224-01 (titre 2)** | | | | | **224-02 (titre 3)** *hors F.I.P.H.F.P.* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2010 | | 2011 | | | 2010 | | 2011 | | |
| Disponible | Consommé | Disponible | Consommé | Évolution conso en % | Disponible | Consommé | Disponible | Consommé | Évolution conso en % |
| 1 013 998 | 640 640 | 1 026 589 | 766 460 | 19,6 | 6 211 107 | 4 599 177 | 6 013 429 | 4 755 551 | 3,4 |

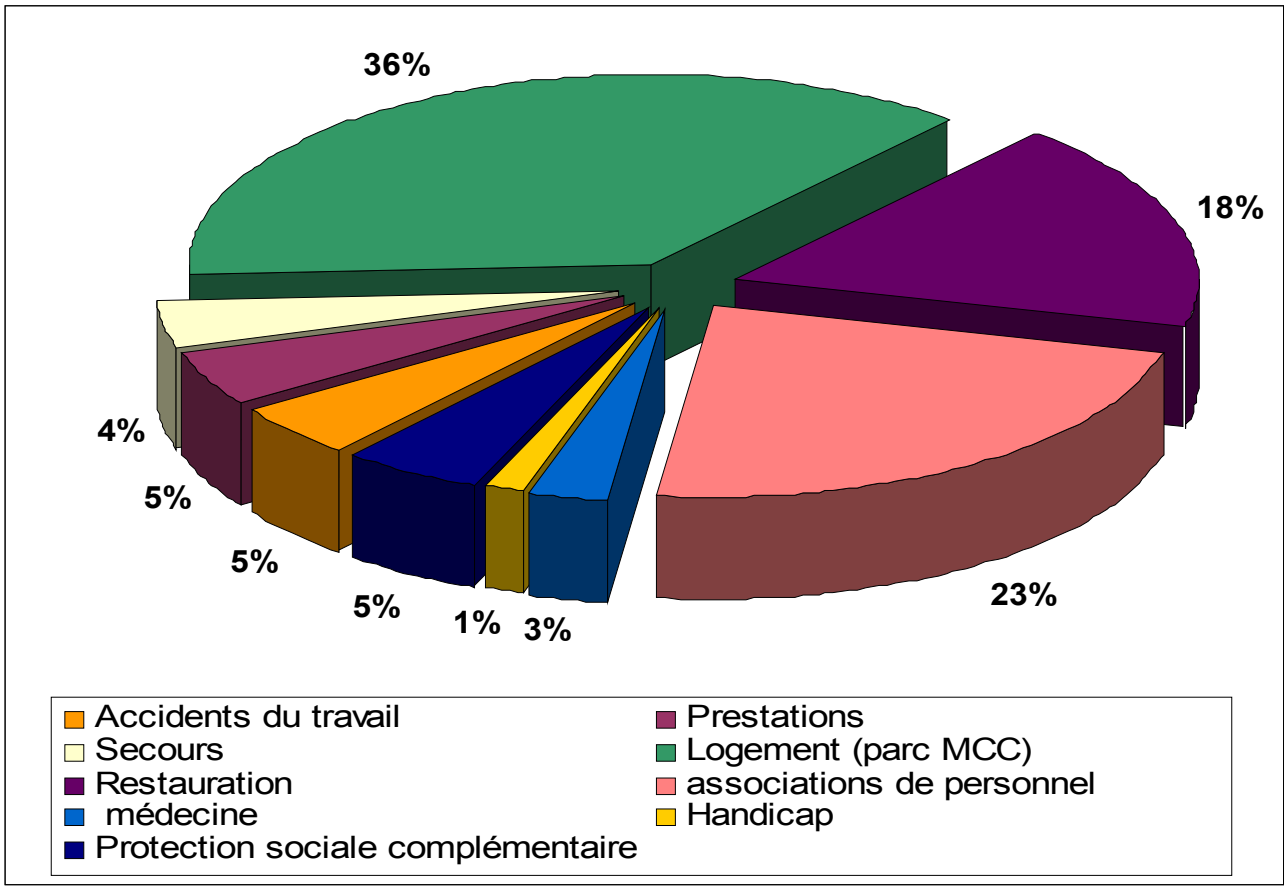
**Services déconcentrés**

| **224-01 (titre 2)** | | | | | **224-02 (titre 3)** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2010 | | 2011 | | | 2010 | | 2011 | | |
| Notifié | Consommé | Notifié | Consommé | Évolution conso en % | Notifié | Consommé | Notifié | Consommé | Évolution conso en % |
| 464 902 | 453 592 | 278 350 | 234 760 | -48,1 | 580 161 | 525 597 | 592 926 | 579 280 | 10 |

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

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

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




On constate une légère augmentation des crédits consacrés au logement (2 020 200 €, + 2,8 % par rapport à 2010). Comme chaque année, le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) a proposé en fin de gestion de nouveaux projets, essentiellement à Versailles (nouveau partenariat avec Versailles Habitat). Le projet retenu pour 400 000 d'AE et 200 000 € de CP réglés à la signature de la convention a été cette fois considéré comme une avance sur le budget 2012.
Les crédits consacrés au logement restent le premier poste des dépenses d'administration centrale, avec 36 % des dépenses totales.

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

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

Les dépenses sur titre 2 et titre 3 des services déconcentrés enregistrent une baisse globale de 17 % (979 189 € en 2010 et 814 040 en 2011).
Pour les écoles d'architecture, la baisse est globalement de 2,6 % et s'explique par la prise en charge des dépenses du titre 2 sur le budget de l'action sociale et de la prévention (35 709 € de dépenses en 2010).

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

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

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

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

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

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

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

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

*IV.A.3 -Les services centraux*

*Pour mémoire, sont concernés par ces dépenses, les services d'administration centrale, services rattachés et certains services déconcentrés (services situés à Paris et en Île-de-France) payés en centrale et, pour les prestations et subventions, secours et subventions aux associations, les agents de la France entière, rémunérés sur le budget du ministère.*
*Depuis 2011, les écoles d'architecture y sont rattachées pour ce qui est des dépenses du titre 2, ainsi que les DRAC ultramarines, de Corse et de PACA.*

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

Consommation du titre 3 (224-02) :

Les dépenses de logement représentent 42,5 % du budget du titre 3 et 36,6 % du budget global de l'administration centrale.
L'évolution des crédits consacrés au logement depuis 2009 apparaît dans le tableau suivant :

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

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

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

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

Les **associations de personnel** représentent 23 % des dépenses totales d'administration centrale et enregistrent une hausse de 218 627 € (+ 21 %) par rapport à 2010.
Cette progression bénéficie essentiellement à l'AAS, dont la subvention a progressé de 220 000 € (cf plus haut organisation des séjours).

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

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

Consommation du titre 2 (224-01) :

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

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

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

# V -La formation

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

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

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

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

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

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

Méthodologie

- Modalités

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

- Notion d'effectifs ministériels

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

- Notion d’agents formés

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

- Nombre de jours de formation : mode de calcul

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

- INP

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

## *V.A -Évolution des principaux indicateurs*

### *V.A.1 -Agents formés*

*Évolution des effectifs ministériels et des agents formés*

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

(*) en personnes physiques

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

*Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie*

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

(*) en personnes physiques

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

*V.A.2 -Stagiaires*

*Evolution du nombre de stagiaires*

| Année | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|---|---|---|
| Nombre de stagiaires | 32563 | 31745 | 31546 |

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

*Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice*

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

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

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

*Répartition et évolution des stagiaires par domaine de formation*

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

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

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

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

*V.A.3 -Jours et durée de formation*

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

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

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

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

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

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

*Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## *V.B -Les dispositifs particuliers de formation*

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

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

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

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

Les domaines les plus concernés par le DIF sont :

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

*V.B.2 -Le bilan de compétences*

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

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

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

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

Le décret du 15 octobre 2007 prévoit des actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience. Les agents peuvent suivre ces formations, à leur demande, dans la limite d'un congé qui ne peut excéder, annuellement, 24 heures de temps de service, soit quatre jours.
Sur l'ensemble du ministère en 2011 ce dispositif a bénéficié à 12 agents, en baisse par rapport à 2010. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à trois jours, avec des disparités entre les structures.

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

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

**Les demandes déposées en 2011**

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

*Les congés de formation professionnelle réalisés en 2011*

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

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

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

## *V.C -Les dépenses directes de formation*

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

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

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

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

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

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

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

mais progresse :

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

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

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

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

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

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

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

On observe la diminution des dépenses dans certains domaines :

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

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

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

## *V.D -Récapitulatif financier*

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

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

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

# VI -Les relations sociales

## *VI.A-Les instances consultatives*

### *VI.A.1 -Les comités techniques (CT)*

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

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

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

Les principaux changements sont les suivants :

- les comités techniques paritaires (CTP) deviennent des comités techniques (CT) : avec la fin du paritarisme numérique et décisionnel, seuls les représentants du personnel prennent part au vote. En outre, il n'y a plus que deux membres de droit parmi les représentants de l'administration (le président du comité technique et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines). Le président peut toutefois être assisté, en tant que de besoin, par le ou les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis de l'instance. Par conséquent, le nombre de représentants de l'administration n'est plus fixé a priori, mais établi en fonction de l'ordre du jour du comité.

- des attributions élargies : les comités techniques sont désormais consultés sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ; les grandes orientations en matière de politique indemnitaire ; la formation professionnelle ou encore le financement de la protection sociale complémentaire.
  *Remarque* : la formation et la GPEEC figuraient déjà dans le décret du 28 mai 1982 (à l'article 15). Cependant, ces sujets n'étaient pas désignés en ces termes : pour la GPEEC, on parlait de « *rapport annuel sur l'état de l'administration* » et pour la formation, on indiquait simplement que le CTP devait être informé « *des possibilités de stages de formation offertes aux agents* ». Le décret du 15 février 2011 clarifie donc les choses (avis nécessaire sur ces deux thèmes). En revanche, le bilan social est présenté, mais pour information.

- un nouveau mode de consultation des CT : en cas de vote unanime défavorable des membres représentant le personnel (prévu à l'article 48 du décret du 15 février 2011 précité), le projet de texte soumis au CT doit être réexaminé. Une nouvelle convocation doit alors être adressée aux membres dans les huit jours et l'instance doit se réunir dans un délai de 8 à 30 jours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Le comité technique (paritaire) commun aux écoles nationales supérieures d'architecture** s'est réuni deux fois, le 8 février et le 21 septembre 2011.
A été examiné, pour avis, le décret modifiant le décret n° 78-266 fixant le régime administratif et financier des ENSA.

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

*VI.A.3 -Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

**Le passage des CHS en CHSCT**

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

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

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

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

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

Une synthèse de la circulaire du 8 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique a été adressée aux présidents des CHSCT le 26 octobre 2011.
Un règlement intérieur type « culture » a, par ailleurs, été élaboré en concertation avec les organisations syndicales et validé en CHSCT ministériel le 13 décembre 2011. Il a ensuite été communiqué aux présidents des instances, accompagné d'une note comportant quelques précisions (les modalités de désignation et la durée du mandat des membres sont laissées à l'appréciation des CHSCT locaux) et préconisations (mise à disposition des textes réglementaires aux membres du CHSCT).

**Les réunions des CHS(CT) en 2011**

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

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

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

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

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

<table>
<tr><th>Sujets généraux</th><th colspan="2">Sujets particuliers par CHS / CHSCT</th></tr>
<tr><td rowspan="4">- bilan annuel hygiène et sécurité<br><br>- bilan annuel de la médecine de prévention 2)<br>- formation des agents à l'hygiène et à la sécurité<br><br>- choix des axes de prévention prioritaires<br><br>- examen des registres d'hygiène et de sécurité<br><br>- risques psychosociaux et signalement de souffrance au travail<br><br>- accidents du travail<br><br>- état des lieux des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)<br><br>- travaux : programmation et opérations en cours<br><br><u>Après la modification du décret en février 2011, applicable au 01/11/2011</u>:<br>- information sur la transformation des CHS en CHSCT<br>- préparation du règlement intérieur du CHSCT<br>- formation des membres du CHSCT</td><td>CHS(CT) ARCHIVES<br><br>Deux réunions :<br>- 30 mai 2011 séance extraordinaire (jardins des Archives nationales)<br><br>- 29 juin 2011</td><td>- rapport d'inspection hygiène et sécurité sur le CARAN (SCN Archives nationales),<br>- compte rendu visite CHS des locaux du 56 rue des Francs-Bourgeois (SIAF, département formation, mission de la photographie, association de préfiguration de la MHF),<br>- point amiante SCN archives nationales (site de Fontainebleau),<br>- ouverture au public des jardins du SCN des archives nationales,<br>- lutte contre le tabagisme et ses effets.</td></tr>
<tr><td>CHS(CT) MUSÉES<br><br>Deux réunions :<br>- 4 juillet 2011<br>- 8 novembre 2011</td><td>- projets de nouveaux textes relatifs à la dotation vestimentaire professionnelle des corps techniques des musées nationaux de la DGPAT,<br>- préparation du règlement intérieur du CHSCT.</td></tr>
<tr><td>CHSCT<br>patrimoine et architecture<br>(création directe du CHSCT en novembre 2011, le CHS n'ayant pu être constitué après la consultation d'avril 2010, plusieurs sièges étant restés non pourvus jusqu'en octobre 2011)<br><br>Une réunion : le 21 novembre 2011</td><td>- approbation du règlement intérieur du CHSCT,<br>- programme de visites de délégation du CHSCT,<br>- désignation de la personne compétente en radioprotection au LRMH,<br>- programmation des travaux de la médiathèque de l'architecture et du patrimoine.</td></tr>
<tr><td>CHS(CT) musée et domaine du château de Pau<br><br>Une réunion : le 14 juin 2011</td><td>- redistribution de l'attribution des locaux en fonction des besoins des services,<br>- conséquences de l’application Chorus.</td></tr>
<tr><td>CHS(CT) musée de l’archéologie nationale et domaine de Saint-Germain-en-Laye</td><td>Pas de réunion en 2011</td></tr>
</table>

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

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

**A noter également**

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

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

**Leurs compétences**

Pour chaque corps de fonctionnaires, il existe une commission administrative paritaire composée de représentants de l'administration et d'élu(e)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).

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

**Le renouvellement général du 20 octobre 2011**

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

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

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

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

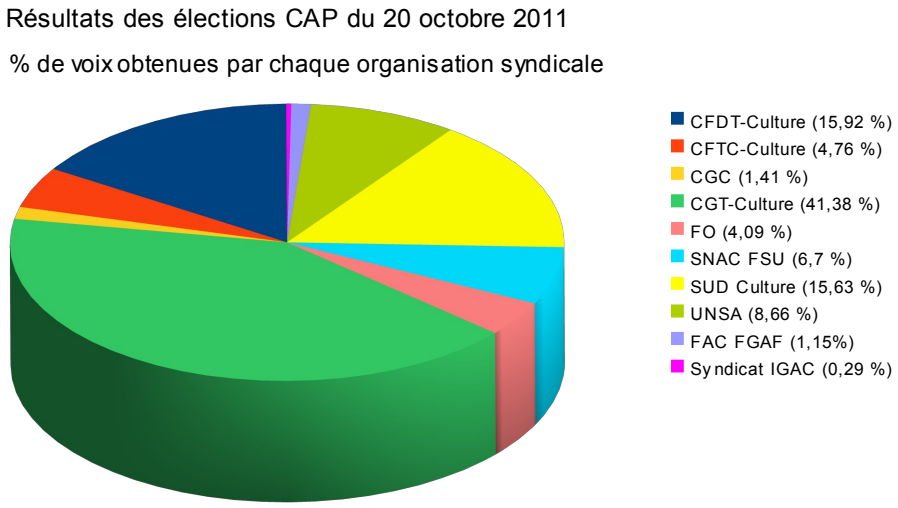
*L'organisation des élections*

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

*Les difficultés rencontrées*

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

*Les résultats*




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

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

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

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

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

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

**Les modalités de fonctionnement des nouvelles instances**

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

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

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

**Leurs compétences**

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

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

**Les réunions des CCP ministérielles en 2011**

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

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

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

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

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

*Les instances concernées*

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

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

*Les difficultés rencontrées*

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

*Les résultats*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cela s'explique de la manière suivante :

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

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

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

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

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

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

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

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

- au CMN, quelques sites ont été touchés (Arc de Triomphe, Sainte-Chapelle ou Panthéon sur Paris ; Carcassonne ou le château d'If en province),

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

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

**A noter également :**

- la forte mobilisation à l'ENSArt de Nancy : blocage de l'école (grève des personnels administratifs et enseignants). Ils s'élevaient contre la précarité (multiplication des contrats de dix mois, avec des coupures de deux mois durant les congés d'été), l'absence de perspective de carrières et le manque de moyens,

- les deux préavis de grève à l'INRAP en novembre 2011 : l**e premier mouvement**, porté par SUD et la CNT, concernait les **topographes** ; leur mobilisation a ralenti l'avancée des chantiers en cours (demande de prise en compte de l'ancienneté des personnels repyramidés dans la fonction exercée ; non-remboursement des primes ; requalification des personnels effectuant un travail dans la catégorie supérieure dès la deuxième mission exercée dans cette

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

- la grève « spontanée » à Fontainebleau le 14 décembre 2011 : les personnels, réunis en assemblée générale, ont voté la grève à l'unanimité à quelques heures de la tenue du CA de l'établissement (au cours duquel devait être présenté le marché relatif à l'externalisation). 42 personnes (soit 27 % des effectifs réels) se sont déclarées grévistes,

- la grève reconduite quatre jours durant aux archives nationales (26 décembre) : le musée des archives nationales a dû fermer pendant cette période (forte mobilisation parmi les agents d'accueil et de surveillance / piquets de grève). La CGT-Archives s'opposait à l'ouverture méridienne du musée (en raison d'effectifs insuffisants).

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

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

**Point sur les EPIC / Associations :**

- Chambord : fermeture du site le 3 juin (27 % des effectifs en grève). La CGT-Culture demandait à l'administration de mettre un terme à ses restructurations d'organigramme en pleine saison touristique, de changer ses méthodes managériales ou encore d'arrêter les fins de mises à dispositions avant leurs échéances,

- opéra national de Paris : préavis déposé sur 35 jours par SUD courant juin-juillet (dans le cadre de la réforme du régime spécial des retraites), auquel s'est joint la FSU. Le 29 juin, la grève des machinistes a empêché le déroulement des premières de deux ballets : « la création mondiale de l'anatomie de la sensation » de Wayne Mac Grégor à Bastille et du ballet « les enfants du paradis » de José Martinez à Garnier,

- Universcience : dénonciation de la réduction des moyens et effectifs ; tensions suites à la mise en place d'un accord d'intéressement en milieu d'année,

– l'EPPGHV : préavis déposé le 1er juillet (mouvement très suivi). Les revendications ont concerné l'attribution de mesures salariales pour tenir compte des bons résultats 2010. Les organisations syndicales ont dénoncé le cadrage salarial 2011, insuffisant à leurs yeux. Suite à des réunions de négociation, un accord salarial a toutefois été conclu,

– musée des arts décoratifs : préavis reconductible à compter du 8 décembre 2011 déposé par la CGT, la CFDT, la CGC, l'UNSA et FO (suivi de ce mouvement, relayé dans la presse : six jours et 387 grévistes). L'Intersyndicale s'oppose aux politiques de réduction d'emploi appliquées comme dans les autres services du ministère de la culture et de la communication, demande des revalorisations salariales et une prise en compte par l'administration de la hausse des cotisations forfaitaires de mutuelle (revendications également faites en 2009). **Un protocole d'accord de fin de grève a été signé** (les organisations syndicales ont, entre autres, obtenu une prime exceptionnelle de 100 € pour les agents des archives départementales, une augmentation de 10% de la prise en charge des cotisations mutuelles, la constitution d'un groupe de travail en 2012 pour réviser la grille de rémunération des enseignants, une prime exceptionnelle pour les enseignants des ateliers du carrousel en CDI allant de 250€ à 400€ bruts en fonction de leur ancienneté, proratisée en fonction de leur obligation de service),

– la comédie française : préavis du 27 décembre au 1er janvier. Les organisations syndicales demandent un réajustement équitable des bénéfices du théâtre qui se traduirait par une prime de 1 600 euros nets pour tous les salariés. Un nouveau préavis de grève illimité a été déposé le
5 janvier 2012.

# VII -Annexes

## *VII.A -Emplois et effectifs*

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

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

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

## *VII.C -Les relations syndicales*

### *VII.C.1-Les résultats des élections 2010*

**Résultats des élections d'avril et juin 2010**

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

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

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

| Corps concernés | Nombre d'inscrits | Nbre de votants | Bulletins blancs ou nuls / enveloppes n°1 annulées | nbre suffrages valablement exprimés | Taux de participation | Nbre de sièges titulaires | OS qui se sont présentées | OS élues | OS non élues |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Administrateurs civils** | 79 | 54 | 6 | 48 | 68% | 4 | **Liste commune CFDT / CGT** | 4 liste commune CFDT/CGT | / |
| **Attachés d'administration et conseillers techniques de service social** | 509 | 323 | 7 | 316 | 63% | 4 | CFDT-Culture<br>CFTC-Culture<br>CGT-Culture<br>UNSA | 1 CFDT-Culture (74 voix)<br>1 CFTC Culture (74 voix)<br>2 CGT Culture (115 voix) | 0 UNSA (53 voix) |
| **Secrétaires administratifs et assistants de service social** | 693 | 479 | 18 | 461 | 69% | 6 | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SNSC - UNSA<br>**Liste commune SUD / FSU**<br>FO | 1 CFDT-Culture (71 voix)<br>3 CGT-Culture (192 voix)<br>1 SNSC-UNSA (75 voix)<br>1 liste commune (105 voix) | 0 FO (18 voix) |
| **Adjoints administratifs** | 1923 | 1205 | 23 | 1182 | 63% | 8 | CFDT-Culture<br>CFTC-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD-Culture<br>SNAC-FSU<br>SNSC – UNSA<br>FO | 5 CGT-Culture (556 voix)<br>1 SNAC FSU (109 voix)<br>1 SUD Culture (161 voix)<br>1 UNSA (134 voix) | 0 CFDT-Culture (107 voix)<br>0 CFTC (56 voix)<br>0 FO (59 voix) |
| **Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements et de l'action culturelle** | 196 | 143 | 0 | 143 | 73% | 6 | CFDT-Culture<br>**Liste commune CGT/SUD/FSU** | 3 CFDT-Culture (68 voix)<br>3 Liste commune (75 voix) | / |
| **Inspecteurs généraux de l'administration des affaires culturelles** | 26 | 21 | 2 | 19 | 81% | 2 | Syndicat des inspecteurs généraux des affaires culturelles | 2 pr le Syndicat des IGAC | / |
| | | | | | | | | | |
| **Architectes et urbanistes de l'Etat** | 225 | 160 | 3 | 157 | 71% | 4 | CFDT-Culture<br>UNSA | 4 UNSA (136 voix) | 0 CFDT (21 voix) |
| **Architectes en chef des monuments historiques** | 41 | 23 | 2 | 21 | 56% | 2 | FO | 2 FO (21 voix) | / |
| **Assistants ingénieurs** | 63 | 40 | 3 | 37 | 63% | 2 | CGT-Culture | 2 CGT-Culture (37 voix) | / |
| **Chargés d'études documentaires** | 442 | 313 | 2 | 311 | 70,81% | 6 | CFDT-Culture<br>CFTC-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD-Culture<br>SNAC-FSU | 3 CGT-Culture (120 voix)<br>2 CFDT-Culture (98 voix)<br>1 SNAC-FSU (40 voix) | 0 SUD-Culture (23 voix)<br>0 CFTC (30 voix) |
| **Conservateurs du patrimoine** | 711 | 424 | 2 | 422 | 59.6% | 4 | CFDT-Culture<br>CFTC-Culture<br>SNCMC-CGC<br>**Liste commune CGT/SUD/FSU** | 2 CFDT-Culture (193voix)<br>1 SNCMC-CGC (93 voix)<br>1 liste commune (82 voix) | 0 CFTC (54 voix) |
| **Ingénieurs de recherche** | 93 | 69 | 0 | 69 | 74,00% | **6** | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SNAC-FSU | 2 CFDT-Culture (18 voix)<br>1 CGT-Culture (11 voix)<br>3 FSU (40 voix) | **Rque : élection réorganisée le 16 février 2012** |
| **Ingénieurs d'études** | 243 | 159 | 5 | 154 | 68,00% | **6** | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD Culture<br>SNAC-FSU | 1 CGT-Culture (38 voix)<br>1 SUD Culture (48 voix)<br>2 SNAC FSU (49 voix)<br>**Tirage au sort pour le grade des IE hors classe** | 0 CFDT (19 voix) |
| **Maîtres-assistants des écoles d'architecture** | 655 | 291 | 3 | 288 | 44,43% | 6 | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD Culture<br>UNSA | 3 CGT-Culture (124 voix)<br>2 UNSA (80 voix)<br>1 CFDT-Culture (47 voix) | 0 SUD Culture (37 voix) |
| **Professeurs des écoles d'architecture** | 106 | 50 | 1 | 49 | 47.2%% | 5 | CGT-Culture<br>UNSA | 2 CGT-Culture (20 voix)<br>3 UNSA (29 voix) | / |
| **Professeurs des écoles nationales d'art** | 153 | 71 | 4 | 67 | 46% | 4 | CGT-Culture<br>SUD Culture | 2 CGT-Culture (29 voix)<br>2 SUD Culture (38 voix) | / |
| **Secrétaires de documentation** | 236 | 154 | 4 | 150 | 65.25% | 6 | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD Culture<br>SNAC-FSU | 2 CFDT-Culture (49 voix)<br>3 CGT-Culture (58 voix)<br>1 SUD Culture (31 voix) | 0 SNAC-FSU (12 voix) |
| **Techniciens de recherche** | 99 | 70 | 2 | 68 | 70.71% | 6 | CGT-Culture<br>SNAC-FSU<br>UNSA | 2 CGT-Culture (28 voix)<br>2 SNAC-FSU (21 voix)<br>2 UNSA (19 voix) | / |
| | | | | | | | | | |
| **Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et magasinage** | 3073 | 1660 | 43 | 1617 | 54,02% | 10 | CFDT-Culture<br>CFTC-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD-Culture<br>FAC FGAF<br>FO | 1 CFDT (160 voix)<br>6 CGT (745 voix)<br>3 SUD (432) | 0 CFTC (100 voix)<br>0 FO (104 voix)<br>0 FAC FGAF (76 voix) |
| **Ingénieurs des services culturels et du patrimoine** | 194 | 145 | 3 | 142 | 74.7% | 4 | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD Culture<br>FO | 1 CFDT-Culture (39 voix) 1 CGT-Culture (27 voix)<br>1 SUD Culture (38 voix)<br>1 FO (38 voix) | / |
| **Techniciens d'art** | 633 | 416 | 12 | 404 | 65.7% | 6 | CGT-Culture<br>SNAC-FSU<br>UNSA | 6 CGT-Culture (322 voix) | 0 FSU (37 voix)<br>0 UNSA (45 voix) |
| **Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France** | 682 | 478 | 9 | 469 | 70,09% | 6 | CFDT-Culture<br>CGT-Culture<br>SUD-Culture<br>SNAC-FSU<br>FO | 1 CFDT-Culture (62 voix)<br>3 CGT-Culture (230 voix)<br>2 SUD Culture (118 voix) | 0 SNAC FSU (29 voix)<br>0 FO (30 voix) |
| **TOTAL** | **11075** | **6748** | **154** | **6594** | **60,93%** | **113** | / | / | / |

| CCP concernées | Dépouillement | Modalités de vote | Nombre d'inscrits | Nbre de votants | Bulletins blancs ou nuls | nbre suffrages valablement exprimés | Taux de participation | Nbre de sièges titulaires à pourvoir | OS qui se sont présentées | Nombre de sièges attribués | Observations |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CCP du CNL** | **20/10/11** | **Vote à l'urne** | 40 | 27 | 3 | 24 | 67,50% | 3 | SUD Culture | **SUD Culture** : **2 sièges** pour les groupes d'emploi 1 et 2 / **1 siège** pour les groupes d'emploi 3, 4 et 5 | **En 2006**, SUD était également représenté (1 représentant Sud pour la catégorie B / 1 tirage au sort pour la catégorie A en l'absence de candidat). Pas d'autres candidatures déposées |
| **CCP du CNAC GP (3 collèges)** | **20/10/11** | **Vote par correspondance et à l'urne** | 1062 | **710** (dont 498 par correspondance et 212 à l'urne) | 29 | 681 | 66,85% | 10 | CFDT-Culture<br>CGT<br>UNSA<br>liste commune CFTC-UNSA<br>FO | 5 sièges pour la CFDT (273 voix )<br>1 siège pour la CGT (126 voix)<br>4 sièges pour FO (194 voix)<br><br>0 siège pour l'UNSA (35 voix) 0 siège pour la liste commune CFTC-UNSA (53 voix) | **Collège 1** : 1 CFDT / 3 FO<br>**Collège 2** : 1 CFDT / 1 CGT / 1 FO<br>**Collège 3** : 3 CFDT |
| **CCP CNC** | **21/10/11** | **Vote par correspondance** | 347 | 223 | 11 | 212 | 64.26% | 8 | UNSA<br>FSU | 6 FSU (143 voix)<br>2 UNSA (69 voix) | **Catégorie 1** : 2 FSU / 0 UNSA<br>**Catégorie 2** : 1 FSU / 1 UNSA<br>**Catégorie 3** : 2 FSU / 0 UNSA<br>**Catégorie 4** : 1 FSU / 1 UNSA |
| **CCP INRAP Filière administrative** | **21/10/11** | **Vote par correspondance** | 277 | 98 | 16 | 82 | 35,38% | 4 | CGT-Culture | 4 CGT-Culture (82 voix) | Maintien d'un bon taux de participation et renforcement de la position de la CGT-Culture sur les 3 CCP (par rapport aux élections de 2008) |
| **CCP INRAP Filière scientifique et technique** | **21/10/11** | **Vote par correspondance** | 1723 | 865 | 13 | 852 | 50,20% | 7 | | 4 CGT-Culture (424 voix)<br>1 SNAC-FSU (166 voix)<br>2 SUD Culture (262 voix) | |
| **CCP INRAP Hors filière et catégories** | **21/10/11** | **Vote par correspondance** | 64 | 32 | 8 | 24 | 50,00% | 2 | CGT-Culture | 2 CGT-Culture (24 voix) | |
| **CCP de l'EP de Versailles** | **15/12/11** | **Vote par correspondance** | 293 | 116 | 8 | 108 | 39,59% | 3 | CFDT-Culture<br>SCHADOV-CGT<br>SUD-Culture<br>CFTC-Culture | 2 CFDT-Culture (47 voix)<br>1 SCHADOV-CGT ( 26 voix)<br><br>0 SUD Culture (16 voix)<br>0 CFTC-Culture (19 voix) | Rque : 3 sièges, dont 1 siège par niveau d'emploi.<br>**Niveau d'emploi A** : 1 CFDT<br>**Niveau d'emploi C** : 1 CGT<br>**Niveau d'emploi B** : aucune liste n'ayant présenté de candidats, les représentants du personnel ont été désignés par voie de tirage au sort parmi les agents non titulaires de ce niveau (37 personnes). Présence d'un huissier de justice pour procéder à ce tirage au sort. |
| **CCP CNHI** | **17/11/11** | **Vote par correspondance** | 64 | 39 | 15 | 24 | 60,94% | 2 | CFDT-Culture | 2 CFDT (24 voix) | |
| **CCP des 3 conservatoires** | **15/12/11** | **Vote par correspondance** | 611 | 137 | 4 | 133 | 22,42% | 6 | CGT-Culture<br>SAMUP | 4 CGT-Culture (81 voix)<br>2 SAMUP (52 voix) | |
| | | **TOTAL** | **4481** | **2247** | **107** | **2140** | **50,15%** | **45** | | | |

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