

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMME - HOMME

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

Pour cela, un travail de collecte des données statistiques s'avère nécessaire ; il ne pourra être entrepris que progressivement car les outils informatiques de gestion des ressources humaines actuellement disponibles n'incluent que rarement les paramètres concernés.

Le bilan social 2012 amorce cette nouvelle approche avec les données relatives à l'égalité entre les agents féminins et masculins.

Cette vigilance s'exerce à travers plusieurs considérations, dont font partie la formation, la composition de l'encadrement supérieur au sein du ministère, et la composition des jurys de concours et d'examens professionnels.

Chiffres clés

Sur le titre 2 :

53% de femmes

48% des agents de catégorie A sont des femmes

59% des agents de catégorie B sont des femmes

54% des agents de catégorie C sont des femmes

En filière administrative il y a

75% de femmes

60% des agents femmes ont reçu une formation en 2012, contre **45%** des hommes

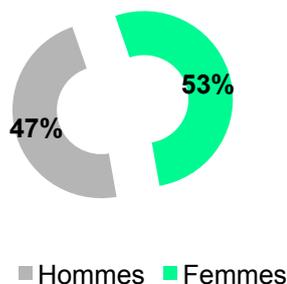
41% des directeurs régionales des affaires culturelles sont des femmes

43% des postes d'encadrement d'administration centrale sont tenus par des femmes

1. A. ETAT DE LA DÉMOGRAPHIE (DONNÉES DU T2)

1. A. 1. PROPORTION HOMMES/FEMMES PAR FILIÈRE ET CATÉGORIE

Répartition hommes/femmes au 31/12/2012



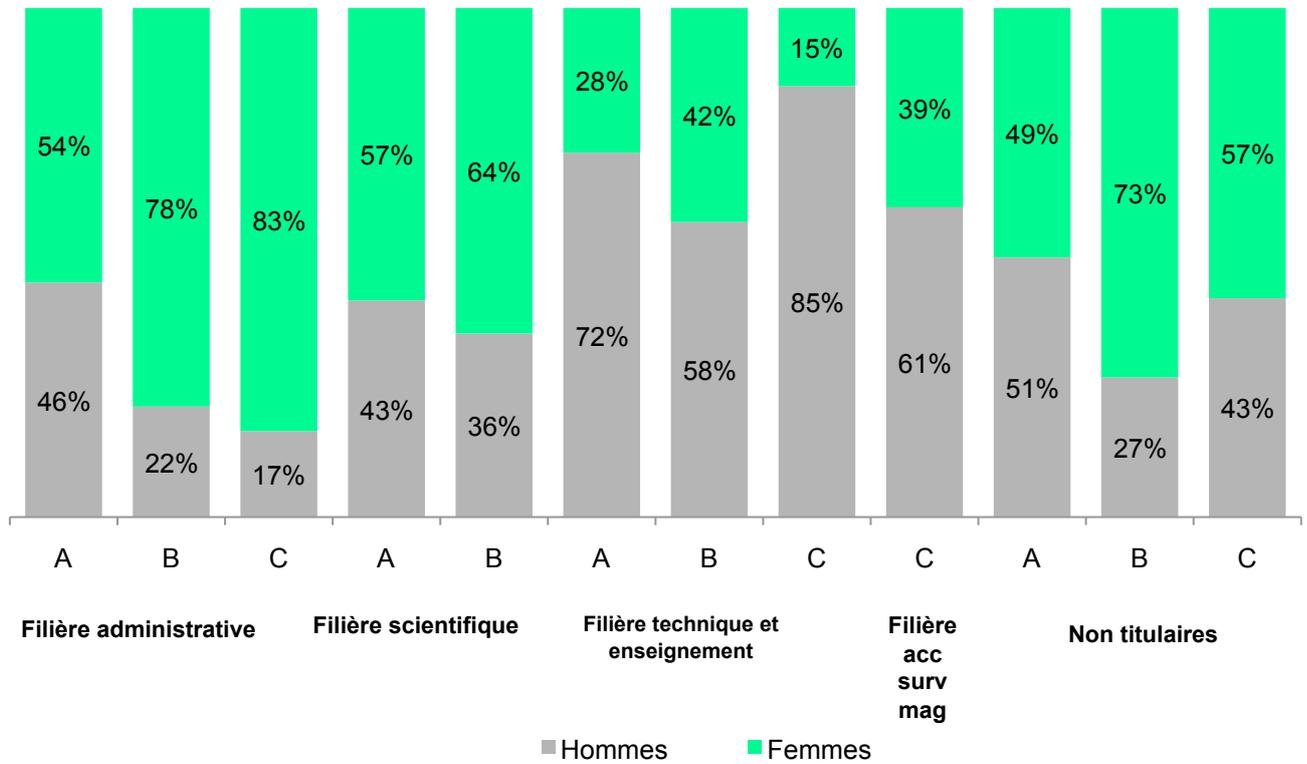
La répartition hommes /femmes constatée varie selon les filières et les catégories statutaires, c'est-à-dire selon les qualifications.

2012	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	352	134	263	748	765	118	883	836	550	365	1751	1113	1113	515	56	72	643	5139
Femmes	412	483	1292	2187	1033	210	1243	332	399	66	797	716	716	495	148	96	738	5680
Total	764	617	1554	2935	1798	328	2126	1169	948	432	2548	1829	1829	1009	203	168	1380	10819
% Hommes	46%	22%	17%	25%	43%	36%	42%	72%	58%	85%	69%	61%	61%	51%	27%	43%	47%	47%
% Femmes	54%	78%	83%	75%	57%	64%	58%	28%	42%	15%	31%	39%	39%	49%	73%	57%	53%	53%

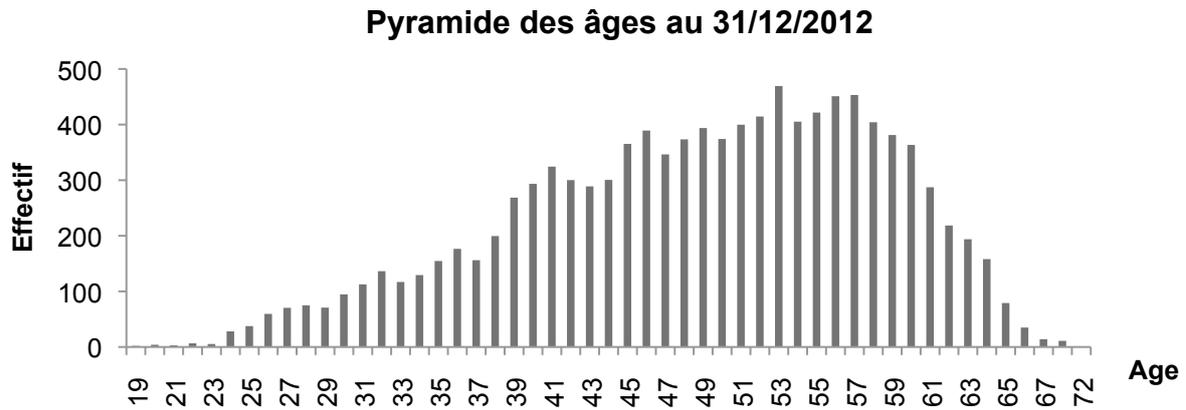
	Part de la catégorie dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Catégorie A	44%	52%	48%
Catégorie B	19%	41%	59%
Catégorie C	37%	46%	54%
Total	100%	47%	53%

	Part de la filière dans l'effectif total	Hommes	Femmes
Filière administrative	27%	25%	75%
Filière scientifique	20%	42%	58%
Filière technique et enseignement	24%	69%	31%
Filière acc surv mag	17%	61%	39%
Non titulaires	13%	47%	53%
Total	100%	47%	53%

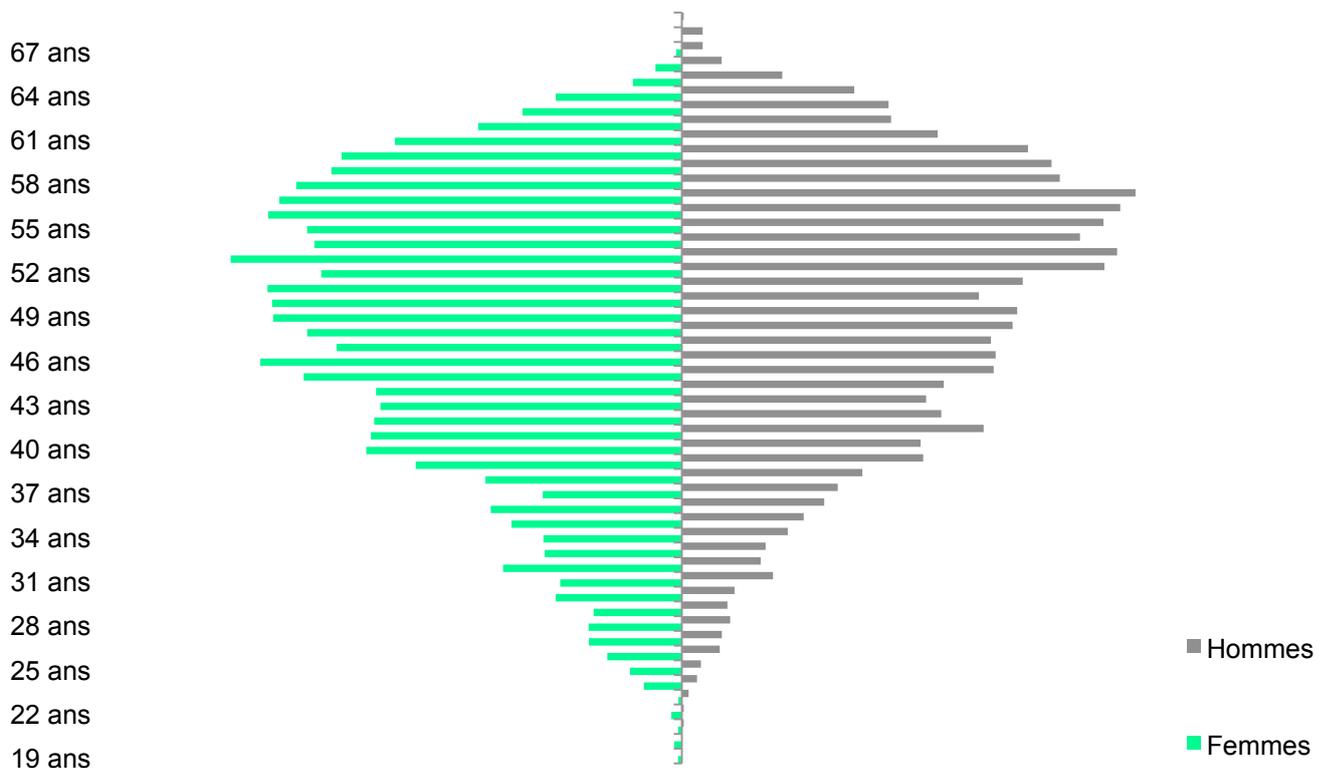
Répartition hommes/femmes par filière et catégorie au 31/12/2012



1. A. 2. PYRAMIDE DES ÂGES DES EFFECTIFS ET HOMMES/FEMMES



Pyramide des âges Hommes/Femmes au 31/12/2012



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 autre 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 48,7 ans en 2012. 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.

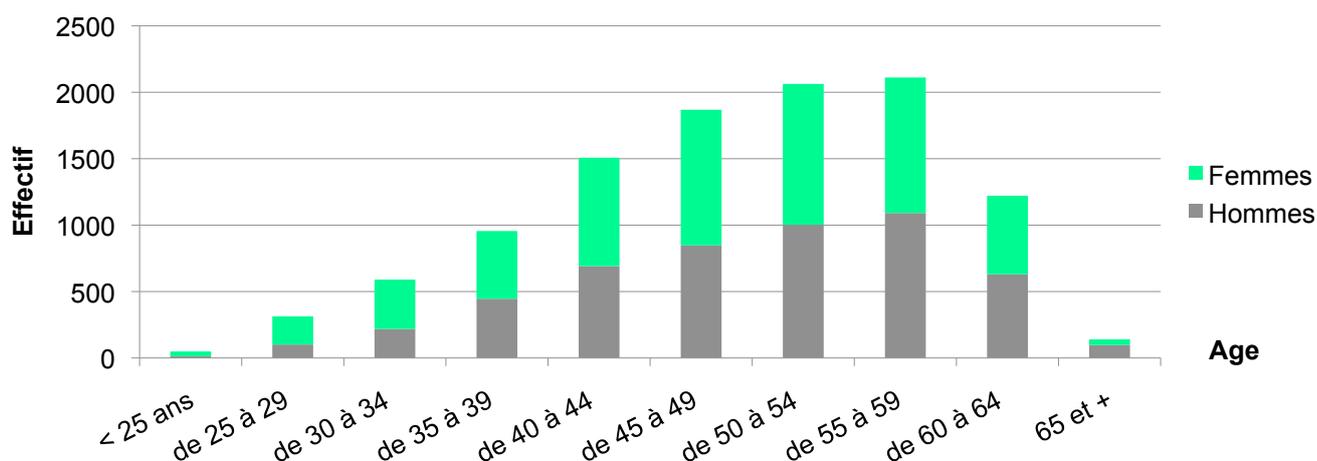
1. A. 3. RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE

Tranches d'âge	Hommes		Femmes		Total	%
	ETP	%	ETP	%		
< 25 ans	14	28%	36	72%	49	0%
de 25 à 29 ans	101	32%	212	68%	313	3%
de 30 à 34 ans	218	37%	372	63%	590	5%
de 35 à 39 ans	446	47%	510	53%	955	9%
de 40 à 44 ans	691	46%	816	54%	1507	14%
de 45 à 49 ans	847	45%	1021	55%	1868	17%
de 50 à 54 ans	1003	49%	1060	51%	2063	19%
de 55 à 59 ans	1091	52%	1020	48%	2111	20%
de 60 à 64 ans	630	52%	591	48%	1221	11%
65 et +	97	69%	43	31%	140	1%
Total	5139	47%	5680	53%	10819	100%

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

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

Répartition 2012 Hommes/Femmes par tranche d'âge



1. B. PART DES FEMMES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR (DONNÉES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2012)

1. B. 1. PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION (T2 - T3)

Nombre de postes de direction			
Femmes	Hommes	Total	Part des femmes

Postes de directeurs d'administration centrale, chef de l'inspection générale				
Directeurs généraux et Secrétaire général	1	3	4	25%
Autre (*)	2	5	7	29%
Total	3	8	11	27%

Postes d'encadrements d'administration centrale (hors postes de directeurs)				
Chefs de service	3	2	5	60%
Sous-directeurs	6	10	16	37%
Total	9	12	21	43%

Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)				
Directeurs régionaux	5	19	24	21%
Directeurs régionaux adjoints	14	9	23	61%
Secrétaires généraux	13	9	22	59%
Total	28	41	41	41%

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

1. B. 2. PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DES SERVICES À COMPÉTENCE NATIONALE (T2 ET T3)

Nombre de postes de direction				
Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	
Directeurs généraux, directeurs	6	15	21	29%

1. B. 3. PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION (T2 ET T3)

Nombre de postes de direction			
Femmes	Hommes	Total	Part des femmes

Établissements avec un président exécutif (hors école d'art)				
Président	4	13	17	24%
Directeur général	8	9	17	47%

Établissement sans président exécutif (hors école d'art)				
Directeur général ou administrateur général	5	16	21	24%

Écoles nationales supérieures d'art				
Directeur général	8	26	34	24%

1. B. 4. PART DES FEMMES DANS LE POSTE DE DIRECTION LE PLUS ÉLEVÉ* DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION (T2 ET T3)

Nombre d'EP	Poste de direction le plus élevé			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes

Type d'établissement					
Musée, patrimoine (1)	21	6	14	20	30%
Spectacle vivant (2)	11	3	8	11	27%
Enseignement d'art	34	8	26	34	24
Autre (arts plastiques, audiovisuel, bibliothèques) (3)	7	0	7	7	0%
Total	73	17	55	72	24%

Taille de l'établissement					
Moins de 100 salariés	25	6	19	25	24%
100-499 salariés	38	9	28	37	24%
500 salariés ou plus	10	2	8	10	20%
Total	73	17	55	72	24%

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

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

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

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

1. B. 5. COMPOSITION DES COMITÉS DE DIRECTION DES 10 PLUS GRANDS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS * (T2 ET T3)

	Composition du comité de direction (yc DG)			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Membres des comités de direction	28	55	83	0,34

* c'est-à-dire les établissements publics suivants : BNF, Musée du Louvre, Opéra national de Paris, RMN - GP, CMN, CSI, CNAC-GP, Musée et domaine national de Versailles, Musée d'Orsay, CNSMP

1. C. PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION (DONNÉES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2012)

1. C. 1. COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS (T2 ET T3)

Nombre de postes de direction			
Femmes	Hommes	Total	Part des femmes

Domaine	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Musée, patrimoine	33	56	89	37%
Spectacle vivant	16	15	31	52%
Enseignement d'art	39	122	161	24%
Autres (arts plastiques, audiovisuel, bibliothèques)	15	19	34	44%
Total	103	212	315	33%

Taille de l'établissement public	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Moins de 100 salariés	42	69	111	38%
100-499 salariés	48	114	162	30%
500 salariés ou plus	13	29	42	31%
Total	103	212	315	33%

1. C. 2. COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ÉTABLISSEMENTS (T2 ET T3)

	Conseil d'administration ...			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
France Télévisions	4	11	15	27%
Arte France (conseil de surveillance)	4	10	14	29%
Radio France	4	9	13	31%
INA	4	8	12	33%
Audiovisuel extérieur	8	7	15	53%
Total	26	45	71	37%

	... Dont : Personnalités indépendantes			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
France Télévisions	3	2	5	60%
Arte France (conseil de surveillance)	0	3	3	0%
Radio France	2	2	4	50%
INA	2	2	4	50%
Audiovisuel extérieur	2	3	5	40%
Total	9	12	21	43%

1. D. LA FORMATION DES AGENTS EN 2012 (DONNÉES T2 ET T3)

Part des femmes et des hommes ayant reçu une formation ou n'ayant pas été formés en 2012 :

	catégorie A		catégorie B		catégorie C		total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
agents formés	32%	51%	62%	71%	54%	64%	45%	60%	53%
agents non formés	68%	49%	38%	29%	46%	36%	55%	40%	47%
Effectif total	100%								

40 % des femmes ne se sont pas formés en 2012 contre 55 % des hommes, alors que, pour la seule catégorie A, ces proportions se portent à 49% des femmes et 68 % des hommes.

Toutes catégories confondues, les femmes ont reçus plus de formations que les hommes en 2012.

1. E. LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS ET D'EXAMENS PROFESSIONNELS EN 2012 (DONNÉES T2 ET T3)

Composition du jury				Présidence du jury			
Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes

Concours								
Catégorie A	31	66	97	32%	3	17	20	15%
Catégorie C	4	6	10	40%	0	3	3	0%
Total	35	72	107	33%	3	20	23	13%

Examens professionnels								
Catégorie A	6	7	13	46%	0	3	3	0%
Catégorie B	16	14	30	53%	2	3	5	40%
Catégorie C	5	4	9	56%	0	2	2	0%
Total	27	25	52	52%	2	8	10	20%

Total concours et examens professionnels	62	97	159	39%	5	28	33	15%
-------------------------------------------------	-----------	-----------	------------	------------	----------	-----------	-----------	------------

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

CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE

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

Un médecin supplémentaire est venu renforcer l'équipe à plein temps pour faire face à l'extension du périmètre induite par la signature de plusieurs conventions avec des opérateurs dont les agents bénéficient désormais de la couverture réglementaire assurée par la médecine de prévention ministérielle.

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

Chiffres clés

1855 visites en médecine de prévention

1007 visites en médecine de prévention réalisées en administration centrale

840 visites en médecine de prévention réalisées hors administration centrale

63% des accidents du travail reconnus en 2012 sont dits «accidents de service»

35% sont des accidents de trajet

2% sont des accidents de mission

Le CHSCT ministériel s'est réuni
5 fois

Le CHSCT d'administration centrale
s'est réuni **7 fois**

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

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

Organisation

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

- le service de médecine de prévention du ministère:
Implanté aux "Bons Enfants", le pôle de médecine de prévention du bureau de l'action sociale et de la prévention composé de cinq médecins et cinq infirmières couvre l'ensemble des agents en poste en administration centrale ou en service à compétence nationale sur Paris et en Île-de-France.
- le conventionnement avec les ministères financiers:
Initié dès 2003, un partenariat s'est tissé avec le ministère des finances sur le fondement d'une convention. Cette convention à titre onéreux permet d'assurer le service de suivi de médecine de prévention pour la grande majorité des agents en poste en région qu'ils soient positionnés en direction régionale des affaires culturelles (DRAC), en service territorial de l'architecture et du patrimoine (STAP) ou en service à compétence nationale (SCN).

- le conventionnement ponctuel et en dernier ressort avec des services de médecine inter - entreprises :
Il arrive qu'en région la couverture assurée par les médecins du ministère des finances effect 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.

La signature des conventions de ce type initiées en 2011 et liant le ministère à des opérateurs s'est poursuivie en 2012.

Examens médicaux effectués

Année 2012	Nombre
Examens pour agents non soumis à surveillance particulière (Surveillance Médicale Quinquennale)	277
Examens pour agents soumis à surveillance médicale particulière :	88
- pour risques professionnels (Surveillance Médicale Spéciale)	
- du fait de leur état physiologique, physique ou mental (Surveillance Médicale Particulière)	133
Examens médicaux périodiques effectués Administration centrale	498
Visites de pré-reprise et de reprise (après CLM, CLD, CGM, maternité)	31
Visites occasionnelles	
- à la demande de l'agent (VDA).....	153
- à la demande du médecin de prévention (VDM).....	121
- à la demande de la hiérarchie (VDH).....	18
Urgences (y compris accidents travail & trajet)	186
Examens non périodiques Administration centrale	509
Total des examens effectués Administration centrale	1007
Total des examens effectués hors Administration centrale	848
TOTAL DES EXAMENS EFFECTUES	1855

Mme le Docteur Lardoux reçoit des agents dans le service de médecine de prévention des BE mais le rapport d'activité de l'Administration Centrale ne prend pas en compte son activité pour l'effectif qui lui est attribué.

Pour les agents hors Administration Centrale (AC) (agents des SCN, des EP et de la DRAC IDF) reçus dans le service de médecine de prévention des BE, les médecins de prévention ont assuré : **848** visites médicales dont :

- **502** visites réglementaires,
- **346** visites médicales autres (VDA, VDH, VDM...)

A noter pour 2012, 249 «nouveaux dossiers». Ce terme recouvre soit des nouveaux arrivants au MCC, soit des agents ayant une nouvelle affectation.

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

Commentaires et observations du médecin de prévention sur son activité clinique

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

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

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

La réalisation d'examens complémentaires est parfois indispensable à la définition de la compatibilité au nouveau poste. Le désir de rechercher un autre poste de travail se rencontre plus particulièrement dans le cadre d'une visite « à la demande ». Nous sommes restées particulièrement attentives aux demandes de visite de la part des agents et de la hiérarchie.

En 2012, dans le service de médecine de prévention des BE, nous avons effectué 242 consultations dites "**consultations de souffrance au travail**" diagnostic du médecin de prévention, soit 22 de plus qu'en 2011. Ce sont des consultations particulièrement complexes. Leur durée moyenne est de 90 mn, 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 3 ou 4 visites médicales réglementaires.

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

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

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

1 - Face à une alerte collective, quelle qu'en soit la porte d'entrée, nous travaillons en binôme. Le médecin en charge du service est aidé par une collègue. Elles reçoivent individuellement les agents qui le désirent, il n'est pas exclu qu'elles décident de rencontrer en colloque singulier l'ensemble des agents du service.

Chaque consultation se conclut par une évaluation avec l'aide d'un outil choisi au préalable (grille INRS).

La durée moyenne prévue pour chaque consultation est de 1 h, en pratique elle est de 90 mn. Nous croisons ensuite nos approches, afin de conclure ensemble sur le point consultations. Nous sommes alors en capacité de faire le lien avec le travail et ses conditions, lorsque ce lien existe. Nous rencontrons ensuite les responsables afin d'entendre ce qu'ils comprennent de la situation et éventuellement leurs difficultés propres. De la même façon, nous rencontrons les organisations syndicales. Les médecins rédigent ensemble leurs conclusions.

2 - En ce qui concerne les demandes individuelles, nous travaillons avec des modalités voisines. Il se peut en effet que nous nous sentions démunies face à des agents qui, souvent par peur, nous demandent de « surtout ne rien dire », que ce sentiment de peur soit justifié ou non. Nous nous devons de respecter leur volonté; cependant il est aussi de notre responsabilité d'alerter afin de toujours préserver la santé des agents. Lorsque nous diagnostiquons une souffrance en lien avec le travail, si malgré nos efforts nous n'arrivons pas à tranquilliser les agents, à distance de la consultation dans le temps, nous effectuerons une étude de poste et/ou une visite des locaux. Nous convoquons aussi l'ensemble des agents du service concerné, en binôme, afin de savoir si nous retenons (ou non) une problématique collective. Cette distance dans le temps ainsi que l'approche collective nous semblent être des garants de la confidentialité.

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

Les « **Urgences** » :

Les agents sont pris en charge par le service de MDP. Ils peuvent être orientés vers le médecin traitant ou les établissements de soins si besoin.

2012 : 16 évacuations vers les urgences hospitalières dont 4 par le SAMU

Dans certains cas, les agents ne sont pas en capacité de se rendre par leurs propres moyens aux rendez-vous médicaux et les personnes de leur entourage sont dans l'impossibilité de les accompagner. La procédure « taxi » mise en place au cours du second semestre de l'année a amélioré les déplacements des agents dans l'incapacité de le faire seul vers les hôpitaux ou le médecin traitant. 14 agents ont bénéficié de ce service.

Visites médicales et absentéisme

Les convocations pour les visites périodiques sont faites par contact téléphonique préalable à l'envoi de la convocation par courriel, courrier ou télécopie, à partir de Sémaphore. Le courriel tend à devenir le seul mode de convocation.

En 2012, **1131** agents ont été convoqués à une visite médicale.

Sur ces 1131 agents:

- **781** se sont présentés à la visite médicale, soit 69 %
- **350** ne se sont pas présentés à la visite médicale, soit 31%

Parmi les **350** agents non venus, nous distinguons :

- les agents « NVE » (non venus excusés) soit 166 (15%) nous ont informés par courriel ou téléphone de leur impossibilité de venir à ce rendez-vous. Un report est programmé en fonction des plannings des médecins de prévention. Les agents, pour la plupart, évoquent une impossibilité liée à leur travail.
- les agents « NVA » (non venus absents) soit 159 (14%) ne se sont pas présentés et ne se sont pas excusés. En l'absence de risque spécifique, une visite médicale sera alors proposée l'année suivante
- les autres, soit 25 (2%) ne sont pas venus du fait de l'annulation des visites médicales : réunions nécessitant la présence d'un MDP planifiées par les services à très court terme.

4. 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.

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

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

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

3) **reclassement professionnel pour inaptitude physique**

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

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

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

2) **invalidité des agents non titulaires**

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

Accidents du travail

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

La maladie professionnelle

Est reconnue comme maladie professionnelle :

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

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

4. B. 1. LES 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, congé grave maladie (pour les agents non titulaires) voire en retraite pour invalidité.

En 2012, la situation de 442 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 1 040 examens de dossiers en comité.

CLM, CLD et CGM préconisés par le comité médical central en 2012

	CLD	CLM	CGM	Autres	Total
A3	21	16	11	15	63
A4	2	3		3	8
A5	41	67		30	138
Louvre	23	38	6	33	100
BnF	21	24	12	9	66
Divers	1	4	51	11	67
TOTAL	109	152	80	101	442

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

Dossiers examinés par le comité médical central

	A3	A4	A5	BNF	Louvre	Divers	CR	Total
janvier	13	1	28	8	19	5	4	78
février	12	0	23	10	21	16	1	83
mars	13	2	28	16	30	17	2	108
avril	14	0	35	18	15	10	0	92
mai	12	2	31	14	27	7	0	93
juin	13	2	28	12	16	18	3	92
juillet	20	3	32	10	25	16	3	109
ss/total	97	10	205	88	153	89	13	655
août								
septembre	11	2	35	23	19	10	1	101
octobre	9	2	28	19	22	15	3	98
novembre	15	1	32	23	21	10	6	108
décembre	10	2	19	14	18	13	2	78
Total	142	17	319	167	233	137	25	1040

Relevés des conclusions du comité médical central en 2012

Admission des candidats aux emplois publics : constatations d'ordre médical	-
Apte au poste	-
Congés maladies (prolongations et réintégrations après 12 mois de congés consécutifs)	40
Congés longue maladie, congés grave maladie, congés longue durée (octroi, prolongation, réintégration)	372
Temps partiel thérapeutique	72
Aménagement des conditions de travail après un congé ou une disponibilité	10
Mutation	3
Disponibilité d'office pour raisons de santé	14
Inaptitude après congé de grave maladie	8
Reclassement dans un autre emploi	8
Cure, autres...	11
TOTAL	538

4. 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.

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

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

En 2012 la commission de réforme ministérielle a examiné 222 dossiers dont 168 dossiers au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles directement instruits par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention). Certains de ces dossiers ont ainsi pu faire l'objet de plusieurs examens avant guérison ou consolidation.

Dossiers examinés par la commission de réforme Paris - IdF en 2012

Accidents de service ou trajet avec arrêt de travail supérieur à 15 jours	16
Imputabilité au service de la maladie professionnelle	3
Reconnaissance et détermination du taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité	1
Infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et la preuve de leur imputabilité au service	0
Octroi d'un mi-temps thérapeutique après accident du travail	3
Coordination	1
Mise à la retraite pour invalidité après CLM ou CLD	6
Tierce personne	0
Octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre	-
TOTAL	30

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

Données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans les services du ministère de la culture et de la communication en 2012

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

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

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

L'enquête menée cette année sur l'année 2012 s'inscrit dans une approche méthodologique concertée sur un périmètre complet avec, pour la deuxième année consécutive un excellent taux de réponse des structures interrogées. Pour mémoire la refonte de cette enquête, présentée sous cette forme pour la deuxième fois cette année, s'inscrit dans un contexte de fin de l'enquête interministérielle menée par la DGAFP jusqu'en 2008 et dans le cadre de la préfiguration de l'office national de la paie (ONP). Ces facteurs conditionnent la trame de recensement des accidents et maladies en prenant également en compte les préconisations du rapport de Xavier Roy restitué en CHSCTM en 2010 sur « le suivi des accidents du travail et maladies professionnelles dans les services du ministère de la culture et de la communication ».

L'enquête a été lancée au début de l'été 2013. Elle porte sur les accidents du travail ayant fait l'objet d'une déclaration et reconnus comme tels entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012.

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

Certaines notions, axes d'analyse, méthodes de calcul et données recensées méritent d'être rappelés :

Typologie des accidents

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

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

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

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

Catégories de personnels

Les catégories de personnels recensés comprennent :

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

Formules de calcul de certains indicateurs

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

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

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

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

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

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

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, groupe enseignement et autres)

Ce classement permet de réunir, pour mieux visualiser les données qui les concernent, des structures qui peuvent avoir en partage une activité.

Le périmètre de cette enquête est stabilisé pour la deuxième année consécutive. Il couvre 113 entités et 27 109 personnes physiques.

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

AT - Accidents et jours d'arrêt de travail

Nombre d'accidents de l'exercice 2011					Nombre de jours d'arrêt de l'exercice
	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Décès	Total	
travail stricto sensu	193	276	0	469	6623
accidents de mission	49	62	0	111	1476
<i>s/t accidents du travail</i>	242	338	0	580	8099
accident de trajet	106	189	0	295	4288
Total	348	527	0	875	12387

	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail		Décès	Total	Nombre de jours d'arrêt de l'exercice		
		2012	Avant 2012*			Accidents de l'exercice	Accidents des années précédentes	Total
travail stricto sensu	203	342	6	0	545	6991	705	7696
accidents de mission	9	9		0	18	390	0	390
<i>s/t accidents du travail</i>	212	351	6	0	563	7381	705	8086
accident de trajet	110	194	6	0	304	4833	197	5030
Total	322	545	12	0	867	12214	902	13116

Un total de **867 accidents du travail** pour **12 214 jours d'arrêt** ont été recensés en **2012** contre 875 accidents du travail pour 12 387 jours d'arrêts en 2011. Le nombre d'accidents est quasi stable (- 0,91 %) d'une année sur l'autre, la diminution du nombre de jours d'arrêt est de -1,40%

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

	Accidents de service		Accidents de mission		Accidents de trajet	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Totaux	469	545	111	18	295	304
Avec arrêt	276	342	62	9	190	194
Sans arrêt	193	203	49	9	105	110

Entre 2011 et 2012 la faible évolution du nombre total d'accidents couvre des disparités d'évolution sensibles en fonction de leur type.

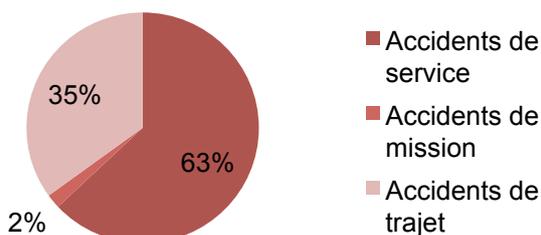
- Le nombre d'accidents de service croit de + 16,20%
- Celui du nombre d'accidents de trajets évolue peu : + 3,05%
- L'évolution la plus remarquable touche la baisse du nombre d'accidents de mission : - 83,78%

Entre 2011 et 2012 les accidents de trajet constituent toujours plus du tiers du nombre total d'accidents survenus .

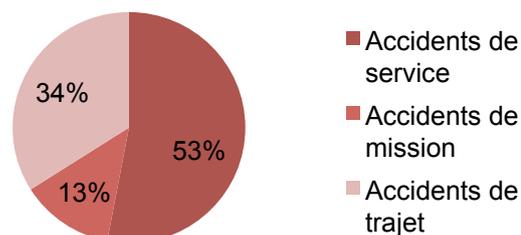
La proportion des accidents de service proprement dits croit légèrement.

La diminution du nombre d'accidents de mission est quant à elle très sensible. Les montants alloués aux dotations globales de fonctionnement et le passage à CHORUS DT en 2012 ont pu contribuer à la réduction du nombre de missions elle-mêmes.

Types d'accidents survenus en 2012



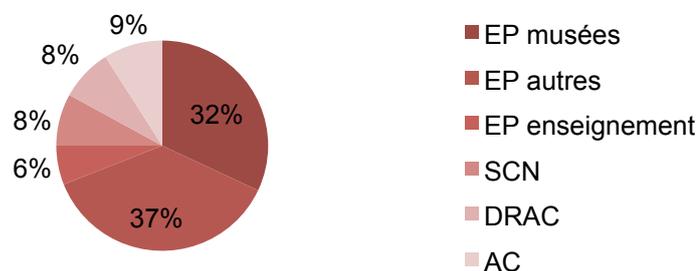
Types d'accidents survenus en 2011



Cette proportion d'accidents de trajet déjà soulignée comme importante reste aussi complexe à expliquer (enchaînement de mode de transport sur de longues distances ?) que difficile à prévenir. Ils se répartissent et évoluent comme suit par structure d'emploi :

	Accidents de trajet 2011	Accidents de trajet 2012
EP musées	83	98
EP autres	95	108
EP enseignement	27	19
SCN	25	24
DRAC	38	25
AC	27	28

Accidents de trajet 2012



3) Fréquence et gravité des accidents

	2011		2012	
	Indice de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence	Taux de gravité
travail stricto sensu	11,32	0,18	12,61	0,16
accident de mission	2,54	0,04	0,33	0,01
<i>s/t accidents du travail</i>	<i>13,86</i>	<i>0,22</i>	<i>12,94</i>	<i>0,17</i>
accident de trajet	7,75	0,12	7,15	0,11
Total	21,62	0,33	20,1	0,28

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

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

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

	Titulaires				Non Titulaires				Autres	Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
Bureau	22	40	45	107	13	6	6	25	29	161
Enseignement	1	0	0	1	0	0	0	0	5	6
Atelier - Terrain - Laboratoire	4	37	63	104	1	7	22	30	111	245
Autres	2	24	68	94	1	0	12	13	44	151
Total	29	101	176	306	16	13	40	69	189	563

	TITULAIRES				NON TITULAIRES				AUTRES	TOTAL
	%A	%B	%C	TOTAL	%A	%B	%C	TOTAL		
Bureau	21%	37%	42%	107	52%	24%	24%	25	18%	161
Enseignement	100%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0	83%	6
Atelier - Terrain - Laboratoire	4%	36%	61%	104	3%	23%	73%	30	45%	245
Autres	2%	26%	72%	94	0%	0%	100%	13	29%	151
Total	9%	33%	58%	306	22%	19%	59%	68	34%	563
				54%				12%	34%	100%

A	B	C	Autres
44	115	216	189
8%	20%	38%	34%

Ces données méritent d'être rapprochées de la ventilation des effectifs par filière et catégorie extraite du bilan social 2011.

Filière administrative			Filière scientifique			Filière technique et enseignement			Filière Acc. Surv. Et Mag.			Agents non titulaires		
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%

	A	B	C
Total	43%	19%	38%

Les personnels de catégorie A qui représentent globalement 43 % des effectifs titulaires et non titulaires ont ainsi 8% d'accidents. Les personnels de catégorie B qui représentent 19% des effectifs ont 20% des accidents. Les personnels de catégorie C qui représentent 38 % des effectifs ont 38% des accidents. Les personnels sans équivalent catégoriel qui représentent 34% des effectifs ont 40% des accidents.

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

	Indice de fréquence titulaires		Indice de fréquence non titulaires	
	année 2011	année 2012	année 2011	année 2012
Bureau	4,43	1,9	2,38	1,3
Enseignement	0,04	0	0,08	0,07
Atelier - Terrain - Laboratoire	3,4	3	6,07	3,64
Autres	5,49	2,53	1,68	1,9
Total	13,37	7,44	10,21	6,93

L'indice de fréquence des agents titulaires qui culminait en 2011 à 5,49 pour l'activité des agents de surveillance est de 2,53 en 2012. Pour les personnels de bureau il a également régressé de 4,43 à 1,9 pour les personnels de bureau. Il reste stable pour les personnels enseignants et d'atelier – terrain - laboratoire.

Pour les agents non titulaires c'est l'activité atelier – terrain - laboratoire qui correspond à l'indice de fréquence le plus fort qui est passé de 6,07 en 2011 à 3,64 en 2012. Il passe de 2,38 à 1,3 pour les personnels de bureau et reste stable pour les activités enseignement et autres.

	Indice de fréquence femmes		Indice de fréquence hommes	
	année 2011	année 2012	année 2011	année 2012
Bureau	5,7	4,17	1,35	1,36
Enseignement	0,04	0,11	0,12	0,14
Atelier - Terrain - Laboratoire	3,65	3,17	6,11	4,79
Autres	3,48	3,39	3,16	2,84
Total	12,88	10,84	10,74	9,15

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

L'indice de fréquence le plus important pour eux correspond à l'activité atelier – terrain - laboratoire avec un indice de fréquence de 6,11 en 2011 à 4,79 en 2012. 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 fréquence qui évolue de 5,7 à 4,17 en 2012. Elles représentent 74% des effectifs de cette activité.

6) Nature des accidents : conséquences, fréquence et gravité

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

	Nombre d'accidents sans arrêt de travail			Nombre d'accidents avec arrêt de travail			Nombre de jours d'arrêt			Nombre d'accidents mortels		Nombre total d'accidents		
	2011	2012	Progression (%)	2011	2012	Progression (%)	2011	2012	Progression (%)	2011	2012	2011	2012	Progression (%)
Chute de personne	157	134	-14,65	258	232	-10,08	5903	5300	-10,22	0	0	415	366	-11,81
Chute d'objet	5	7	40,00	6	10	66,67	177	229	29,38	0	0	11	17	54,55
Manutention	27	40	48,15	70	107	52,86	1486	2272	52,89	0	0	97	147	51,55
Heurt	49	37	-24,49	42	34	-19,05	536	906	69,03	0	0	91	71	-21,98
Projection	7	5	-28,57	4	2	-50,00	35	14	-60,00	0	0	11	7	-36,36
Contact exposition	14	11	-21,43	5	1	-80,00	85	15	-82,35	0	0	19	12	-36,84
Explosion	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	0	0	-
Accident de la route	27	18	-33,33	40	52	30,00	1213	1420	17,07	0	0	67	70	4,48
Agression	8	11	37,50	18	13	-27,78	812	370	-54,43	0	0	26	24	-7,69
Autres	54	59	9,26	84	94	11,90	2135	1688	-20,94	0	0	138	153	10,87
Total	348	322	-7,47	527	545	3,42	12382	12214	-1,36	0	0	875	867	-0,91

Les chutes de personnes, les accidents catégorisés « autres » et les accidents de manutention sont les plus importants en nombre comme en nombre de jours d'arrêt. Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident, tous accidents confondus est de 14,09 jours en 2012. Les accidents de la route en ont généré en moyenne 20,29, les manutentions 15,46 et les agressions 15,42.

	Année 2011		Année 2012	
	Nombre d'accidents pour 1000 agents	Taux de gravité	Nombre d'accidents pour 1000 agents	Taux de gravité
Chute de personne	17,02	0,16	8,55	0,12
Chute d'objet	0,45	0,09	0,36	0,01
Manutention	3,95	0,04	3,95	0,05
Heurt	3,73	0,01	1,25	0,02
Projection	0,45	0	0,07	0
Contact-Exposition	0,78	0	0,03	0
Explosion	0	0	0	0
Accident de la route	2,75	0,03	1,92	0,03
Agression	1,07	0,02	0,48	0,01
Autres	5,66	0,06	3,47	0,04
Total	35,86	0,41	20,08	0,28

7) Maladies professionnelles

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

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

13 maladies professionnelles recensées ci dessous ont été reconnues en 2011 (contre 10 en 2010 et 16 en 2011). 1 en DRAC, 1 au CRRMF, 1 à la BNF, 2 au mobilier national, 1 au DRASSM, 4 en écoles d'architecture.

Type de maladie	N° de la maladie	Nombres de maladies recensées	Nombre de jours d'arrêts de travail	Nombre de maladies pour 100000	Nombre de jours d'arrêt pour 100000
Affection péri-articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail	Tableau n°57	10	300	36,89	1106,64
Lésion due à la pression (DRASSM)	RG 29	1	0	3,69	0
Maladies non répertoriées	/	2	34	7,38	125,42

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

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

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

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

7 suites d'accidents ou de maladies professionnelles ont occasionné des IPP en 2012 :

Structure établissement	Statut	Type activité	Type AT	N°MP régime général	Déjà accidenté	Taux IPP	Reprise	Consolidation	Nb jours d'arrêt	Age
Louvre	TIT C	autre	service	-	oui	1%	oui	03/10/13	46	55
Fontainebleau	TIT B	atelier	service	-	oui	7%	oui	21/01/13	35	60
BnF	TIT A	bureau	trajet	-	non	1%	oui	08/04/13	0	58
INRAP	CDI	atelier	trajet	-	non précisé	5%	-	-	0	47
C2RMF	TIT C	autre	-	non répertorié	non précisé	3%	non	14/02/13	13	40
Arc de Triomphe	TIT C	autre	service	-	non	5%	oui	24/09/12	0	61
SG	TIT C	bureau	service	-	non	3%	oui	27/08/12	11	59

4. C. LES COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 et sa circulaire d'application du 8 août 2011 s'inscrivent en droite ligne de l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 et des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social. Les innovations du décret et de la circulaire se conjuguent pour promouvoir une véritable culture de prévention dans le secteur public. La politique de prévention des risques professionnels, les acteurs impliqués et les instances qui l'orientent s'en sont trouvés impactés en 2012.

Les acteurs de la prévention :

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

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

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

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

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

Composition :

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

Les membres et autres acteurs présents en séance :

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

Focus sur le Secrétaire du CHSCT

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

Fonctionnement :

Le champ de compétence

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

Périodicité des réunions

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

Le vote

Seuls les représentants du personnel titulaires participent désormais au vote.

Rôle, attributions et prérogatives du CHSCT

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

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

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

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

4. C. 1. LES RÉUNIONS DES COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ (CHS) - LES RÉUNIONS DES CHSCT EN 2012

Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel s'est réuni cinq fois (les 3 février, 4 mai, 29 juin, 4 octobre et 13 novembre 2012). 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 2012 du service de médecine de prévention, ainsi que de la cartographie de la surveillance médicale au MCC,
- 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 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 : Présentation du projet de charte courriel, du rapport d'activité de l'inspection d'hygiène et de sécurité pour l'année 2011, présentation de la journée inter - régionale agents de prévention organisée à Bordeaux, le bilan ministériel concernant l'amiante, le recensement des personnes handicapées, le bilan des CHSCT pour l'année 2011, les grilles de suivi des travaux du CHSCTM.

Le comité d'hygiène et de sécurité d'administration centrale s'est réuni sept fois (les 10 février, 23 mars, 22 juin, 6 juillet, 12 octobre, 30 novembre et 19 décembre 2012). 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, du programme des travaux de désamiantage, du regroupement de services sur le site de Beaubourg (DGCA), des travaux du bâtiment situé au 61 rue de Richelieu, des mouvements au sein du SRH et de sa réorganisation, réorganisation du bureau de la qualité comptable, suivi des autres travaux en cours et programmations 2012.
- la présentation de rapports et d'analyses: présentation de l'analyse des accidents du travail survenus entre juillet 2011 et novembre 2012, examen des cahiers d'hygiène et de sécurité, présentation des travaux en cours pour l'élaboration du schéma pluriannuel de stratégie immobilière pour l'administration centrale, de l'évolution des missions de secrétariat, lancement de l'étude relative au plan de déplacement de l'administration centrale, analyse de la préparation du schéma directeur des systèmes d'information ministériel, éléments de bilan intermédiaire sur la mise en place de CHORUS DT et de sa généralisation.

AUTRES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL - L'ACTION SOCIALE

Les orientations des politiques d'action sociale découlent principalement des échanges qui ont lieu en comité national d'action sociale.

Les précédentes années ont vu la création ou la refonte de certaines prestations ministérielles telles que l'aide sociale exceptionnelle au départ à la retraite, l'aide à la garde d'enfants de 6 à 12 ans, l'aide à la garde d'enfants en situation de handicap, l'extension de l'aide à la scolarité aux collégiens.

L'année 2012 a permis, sans créations nouvelles ni refonte d'envergure de mener un travail d'adaptation des prestations familiales ministérielles existantes aux évolutions sociales et sociétales en prenant désormais mieux en compte la notion de foyer intégrant les familles recomposées, les gardes alternées ou partagées.

Le budget de l'action sociale du ministère de la culture et de la communication reflète au delà des prestations individuelles les missions qui lui incombent et dépassent le strict périmètre de l'action sociale tel qu'il peut être entendu dans des ministères de taille plus importante.

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

Chiffres clés

En administration centrale :

27,3% des dépenses d'action sociale concernent le logement

24,8% des dépenses d'action sociale concernent les associations de personnel

18,5% des dépenses d'action sociale concernent la restauration collective

102 agents d'administration centrale ont été logés en logements sociaux

5. A. BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE (AC ET SD) – DONNÉES T2 ET T3

Bilan de l'Action Sociale			
Programme 224-01 et 224-02			
Année 2012			

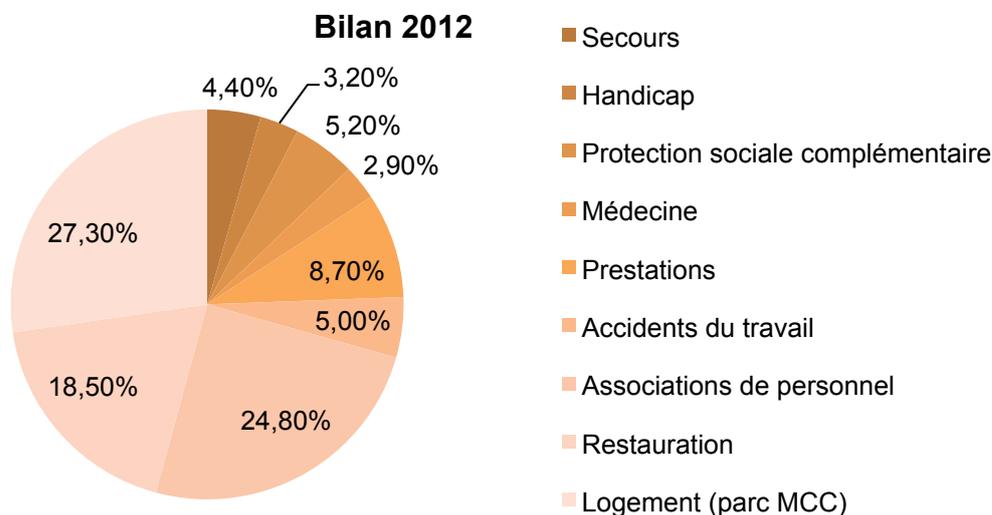
Dotation 2012			
224-01 (titre 2)		224-02 (titre 3) hors FIPHFP	
LFI administration centrale	1 395 000	LFI administration centrale	4 891 200
LFI services déconcentrés	0	LFI services déconcentrés	550 000
Total LFI	1 395 000	Total LFI	5 441 200
(LFI = loi de finance initiale)		Réserve	416 472
		Dotation ouverte	5 441 200

Crédits ouverts 2012			
Administration centrale			
224-01 (titre 2)		224-02 (titre 3) hors FIPHFP	
Crédits ouverts (Chorus)	1 395 000	Crédits ouverts (Chorus)	5 393 660
Crédits consommés	979 074	Crédits consommés	4 204 105
Services déconcentrés			
224-01 (titre 2)		224-02 (titre 3) hors FIPHFP	
Crédits notifiés	0	Crédits notifiés	616 684
Crédits consommés	0	Crédits consommés	574 391

A titre d'information, le montant versé en 2012 au FIPHFP est de 1 189 555 €.

La part de chaque secteur de dépenses en administration centrale apparaît dans le graphique suivant :

Ventilation des dépenses de l'administration centrale par secteur en 2012



La part des crédits consacrés au logement est de 1 411 000 € en 2012, soit une diminution de 30 % par rapport à 2011. Ceci s'explique par...

Les crédits consacrés au logement restent le premier poste des dépenses d'administration centrale, avec 27,3 % des dépenses totales.

Les associations de personnel représentent le deuxième poste de dépenses et 23 % des dépenses totales. Le montant qui leur est consacré est stable : 1 279 340 € en 2012 contre 1 269 867 en 2011.

Au troisième rang des dépenses, la restauration représente 18,5 % des dépenses d'administration centrale. La dépense, est stable (955 687 €) par rapport à 2011 (964 571 €). + 122 682 par rapport à 2010). Elle reste au troisième rang des dépenses.

Les dépenses des services déconcentrés enregistrent une diminution globale de 26 %, qui s'explique par la prise en charge totale des dépenses du titre 2 sur le budget du BASP (prestations sociales + accidents du travail).

Pour les services déconcentrés, les dépenses, désormais exclusivement mobilisées en titre 3, se montent à 598 899 € (-26 % par rapport à 2011).

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

En 2012, 5 183 179 € ont été consacrés aux dépenses de l'administration centrale, tous titres confondus.

Consommation du titre 3 (224-02) :

Les dépenses de **logement** représentent 29,4 % du budget global de l'administration centrale. L'évolution des crédits consacrés au logement depuis 2009 apparaît dans le tableau suivant :

Année	Montant
2010	1 945 170 €
2011	2 020 200 €
2012	1 411 000 €

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

	Nbre agents logés 2010	Nbre agents logés 2011	Nbre agents logés 2012
Parc préfectoral	110	79	85
Logements St-Cloud/Gobelins	0	0	0
Réservations ministère de la culture et de la communication	65	58	35
Total	175	137	102

Les **associations de personnel** représentent 26,7 % des dépenses totales d'administration centrale et restent stables par rapport à 2011 (+ 9 473 €).

Cette stabilité s'explique notamment par la reconduction à l'identique (1 000 000 €) de la subvention de l'AAS.

Les dépenses de **restauration** restent stables (- 8 884 €). Cette stabilité se retrouve dans le nombre de repas servis : après une augmentation de 26 % en 2011, 327 377 repas en 2012 contre 343 113 en 2011.

On note que les honoraires médicaux de médecine statutaire (2011 : 47 223 € - 2012 : 50 323 €) comme les dépenses de médecine de prévention (2011 : 41 164 €) sont en diminution. L'activité du comité médical et de la commission de réforme explique l'augmentation des frais de médecine statutaire, même s'ils restent largement inférieurs aux montants engagés en 2011 (98 849 €).

La convention médicale passée avec le ministère des finances pour le suivi de la médecine de prévention des agents en services déconcentrés, imputée en 2011 sur le titre 3, est passée en 2012 sur le titre 2, expliquant ainsi l'évolution de ce poste.

Chacun des postes de dépense du titre voit sa consommation augmenter en 2012. L'augmentation du montant consacré aux prestations sociales correspond à la fin des délégations aux écoles d'architecture et aux DRAC.

Consommation du titre 2 (224-01) :

Le montant des dépenses du titre 2 est en hausse (+ 212 614 €). Cette hausse est répartie sur l'ensemble des postes : accidents du travail 257 106 € (+ 11 511 €, 4,7 %) ; prestations sociales : 447 254 € (+ 135 620 €, 43,5 %) ; secours 226 294 € (+ 17 063 €, 8,2 %).

L'intensification de l'activité du bureau de l'action sociale et de la prévention sur l'année 2012 est une réalité que ne reflètent pas les seules données comptables.

Elle ne date pas non plus de l'année 2012 et suit l'impact de la crise financière de 2008 qui a progressivement impacté l'économie réelle.

Dans un contexte de dégradation objective de situation économique et de pouvoir d'achat le bureau de l'action sociale et de la prévention a naturellement vu croître les sollicitations. Elles n'ont pas été que matérielles et la multiplication des situations d'isolement est tout aussi marquante que les situations de détresse matérielle avec lesquelles elles vont parfois de pair.

Apporter des meilleures réponses possibles à ces situations fait partie des missions du bureau de l'action sociale et de la prévention.

Les moyens en particulier financiers dont il a pu disposer et qu'il a mobilisé sur des axes aussi différents que le logement pour permettre aux agents les plus en difficulté de se loger, la restauration collective pour promouvoir l'accès de tous à un repas complet à midi, le soutien aux associations qui œuvrent au resserrement des liens et à la facilitation de l'accès à une offre culturelle et sportive diversifiée, ont permis de répondre à une partie de la demande et constituent des axes majeurs et pérennes.

La recherche des meilleures réponses à apporter est une préoccupation permanente. Elle s'illustre concrètement également en prenant un peu de recul sur des créations et évolutions de prestations qu'aucun autre ministère n'a initié à un tel rythme.

- 2008 revalorisation de l'aide aux familles monoparentales et création de l'aide à la garde des enfants de 6 à 12 ans,
- 2009 création de l'aide sociale exceptionnelle au départ à la retraite,
- 2010 création de l'aide à la garde d'enfants handicapés,
- 2011 refonte de l'aide à la scolarité avec extension au collègue et création de l'aide à l'obtention du BAFA,

A cette action permanente il convient de rajouter également, au titre de l'année 2012:

- L'absorption progressive de toutes les opérations touchant à l'action sociale effectuées sur le titre 2 en services déconcentrés (prise en charge des frais d'accidents du travail, instruction et prise en charge des prestations sociales réglées précédemment en DRAC et école d'architecture sans aucun effectif supplémentaire).
- Le renouvellement « France entière » pour les actifs et retraités de la carte culture fin 2011 et début 2012.
- La substitution de l'équipe ministérielle des assistantes de service social sur le périmètre du CMN après la démission de leur propre AS depuis le mois de novembre 2012.
- La démultiplication des tenues d'instances et de groupes de travail (CNAS, CHSCTM et AC) initiés par le BASP.
- Le temps et l'énergie consacrés à l'accueil personnalisé des nouveaux agents en situation de handicap et la multiplication des aménagements de poste mis en œuvre sur mesure suite aux préconisations médicales.
- L'attention portée aux demandes, l'écoute, l'accompagnement, le conseil et l'orientation de tous les agents quelque soit leur positionnement ne se quantifie pas. S'ils constituent le quotidien des assistantes sociales, des médecins et des infirmières, des secrétaires du comité médical et de la commission de réforme, ils correspondent à l'engagement partagé de l'ensemble des membres du bureau.

L'ambition d'un bureau d'action sociale dépasse le rôle de soutien et de « filet de secours ».

A travers les réponses individuelles et collectives qu'il apporte sa fonction de veille et d'alerte doit également contribuer à éclairer et à orienter les décideurs pour être prise en compte dans les choix touchant par exemple aux politiques immobilières, aux politiques des ressources humaines.

Sur ce tout dernier point des indicateurs d'activité faisant ressortir la progression des membres des corps administratifs et des agents de catégorie B soutenus peut par exemple conforter d'autres orientations politiques.

5. C. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE DES SERVICES DÉCONCENTRÉS (HORS DRAC ILE – DE – FRANCE) – DONNÉES T2 ET T3

Les dépenses globales des **DRAC** enregistrent une diminution de 36 % (-218 961€), s'expliquant par la prise en charge directe par le BASP des dépenses du titre 2.

Sur le titre 3 (224-02), on constate une augmentation de la consommation de 4,3%, imputable à la restauration dont les dépenses continuent à croître, même leur progression ralentit (+ 1,8 %)

La consommation des **écoles d'architecture** enregistre une augmentation de la restauration (+ 12 917 €, soit 19,3 %). A l'inverse, les dépenses liées aux frais médicaux sont en baisse (essentiellement conventions de médecine de prévention, sensible surtout en Île-de-France).

FORMATION

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

Au sein du secrétariat général (SG), le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) assure le pilotage et la coordination de la politique de formation de l'ensemble du ministère.

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

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

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

Chiffres clés

53% des agents ministériels ont reçu une formation en 2012

41% des agents de catégorie A

67% des agents de catégorie B

59% des agents de catégorie C

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

Il y a eu 31 589 stagiaires en 2012
(sachant qu'un agent qui a suivi plusieurs formations est compté autant de fois que de formations)

Méthodologie :

Modalités

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

Enquête

85 structures (administration centrale, DRAC, établissements publics) ont été interrogées pour la constitution du bilan ministériel de la formation. 81 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 95 %.

Notion d'effectifs ministériels (en personne physique)

L'effectif retenu est estimé au 31 décembre 2012 sur la base des déclarations des services consultés. Ce cumul des effectifs déclarés par les différents services ne peut être affecté d'une valeur absolue mais conserve sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation.

Notion d'agents formés

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

Nombre de jours de formation : mode de calcul

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

INP

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

Mobilier national

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

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

6. A. 1. AGENTS FORMÉS

Evolution des effectifs ministériels et des agents formés

	2010	2011	2012
Effectif ministériel	24 132	24 147	23 726
Agents formés	12 475	12 553	12 563
% formé sur effectif ministériel	52%	52%	53%

La part des agents formés sur l'ensemble des effectifs pris en charge par les responsables de formations est stable depuis 2010.

Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie

Catégorie	2011			2012		
	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage	Effectifs globaux	Agents formés	Pourcentage
A	10 106	4 118	41%	10 529	4 291	41%
B	5 675	3 538	62%	5 752	3 851	67%
C	8 366	4 897	59%	7 445	4 421	59%
TOTAL	24 147	12 553	52%	23 726	12 563	53%

La répartition par catégorie des effectifs formés reste globalement stable d'une année sur l'autre, à l'exception de la catégorie B qui connaît une progression sensible.

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

	catégorie A		catégorie B		catégorie C		total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
agents formés	1 716	2 575	1 535	2 316	1 791	2 630	5 042	7 521	12 563
agents non formés	3 729	2 509	939	962	1 547	1 477	6 215	4 948	11 163
Effectif total	5 445	5 084	2 474	3 278	3 338	4 107	11 257	12 469	23 726

	catégorie A		catégorie B		catégorie C		total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
agents formés	32%	51%	62%	71%	54%	64%	45%	60%	53%
agents non formés	68%	49%	38%	29%	46%	36%	55%	40%	47%
Effectif total	100%								

Cette réalité concerne ainsi 47% des agents du ministère en 2012, mais est fortement différenciée selon le genre et la catégorie : 40 % des femmes ne se sont pas formés en 2012 contre 55 % des hommes, alors que, pour la seule catégorie A, ces proportions se portent à 49% des femmes et 68 % des hommes.

6. A. 2. STAGIAIRES

Evolution du nombre de stagiaires

Année	2010	2011	2012
Nombre de stagiaires	31 745	31 546	31 589

Le nombre de stagiaires sur l'ensemble du ministère est globalement stable sur les 3 dernières années.

Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice

Structure ayant assuré la formation	Catégories			total	Part sur l'ensemble du ministère
	A	B	C		
DG et INP	1 843	930	1 403	4 176	13%
DG hors INP	1 383	930	1 403	3 716	12%
SG-Adm.centrale	1 709	1 339	1 845	4 893	15%
DRAC	675	479	653	1 807	6%
Etablissements publics et Mobilier national	7 081	6 250	7 382	20 713	66%
TOTAL	11 308	8 998	11 283	31 589	100%

Les deux tiers des stagiaires relèvent de l'activité de formation des établissements publics soit 66 %. Les stagiaires relevant de l'offre du secrétariat général représentent 15 % de l'ensemble.

Répartition et évolution des stagiaires par domaine de formation

Domaines	2011		2012		Evolution 11/12	
	Nb de stagiaires	%	Nb de stagiaires	%	Nb de stagiaires	%
Métiers de la culture	7 861	24,9%	9 317	29,5%	1 456	19%
Hygiène et sécurité	5 604	17,8%	5 438	17,2%	-166	-3%
Informatique	3 029	9,6%	3 184	10,1%	155	5%
Bureautique	2 559	8,1%	3 085	9,8%	526	21%
Préparation aux concours	2 892	9,2%	2 370	7,5%	-522	-18%
Formations linguistiques	2 027	6,4%	1 903	6,0%	-124	-6%
Management	1 104	3,5%	1 775	5,6%	671	61%
Techniques administratives	424	1,3%	833	2,6%	409	96%
Gestion des ressources humaines	939	3,0%	747	2,4%	-192	-20%
Accueil et post-recrutement	2 043	6,5%	643	2,0%	-1 400	-69%
Communication	486	1,5%	615	1,9%	129	27%
Gestion et suivi des politiques publiques	716	2,3%	527	1,7%	-189	-26%
Techniques juridiques	667	2,1%	400	1,3%	-267	-40%
Achats publics	777	2,5%	376	1,2%	-401	-52%
Développement durable	148	0,5%	128	0,4%	-20	-14%
Europe	141	0,4%	93	0,3%	-48	-34%
Formations statutaires hors Pacte	58	0,2%	59	0,2%	1	2%
Bilan de compétences	58	0,2%	53	0,2%	-5	-9%
Périodes de professionnalisation	1	0,0%	27	0,1%	26	2600%
Validation des acquis de l'expérience	12	0,0%	16	0,1%	4	33%
Formations statutaires (Pacte)	0	0,0%	0	0,0%	0	
Total	31 546	100,0%	31 589	100,0%	43	0,1%

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

- *métiers de la culture (près de 30 % du total des stagiaires),*
- *bureautique - informatique (20 % en cumulant ces deux domaines),*
- *hygiène et sécurité (17 %),*
- *préparations aux concours (7,5 %),*
- *formations linguistiques (6 %).*

En 2012, les formations au management et aux techniques administratives ont connu les plus fortes progressions d'effectifs. A contrario, les formations accueil et post - recrutement (qui avaient connues un pic en 2011, notamment en raison d'une forte activité au musée du Louvre) et achats publics ont connu des baisses significatives.

6. A. 3. JOURS ET DURÉE DE FORMATION

Evolution du nombre de jours de formation depuis 2009

	2009	2010	2011	2012
Nombre de jours	90 693	84 991	78 770	79 593
Variation		-6%	-7%	1%

En 2012, le nombre total de jours de formation suivis est en légère hausse de 1 %, interrompant ainsi une tendance de deux années d'importante baisse. Cette augmentation du nombre de jours de formation s'observe principalement dans les directions générales, et est notamment due à l'organisation de formations longues par la DG Patrimoines sur ces métiers propres.

Evolution de la durée moyenne de formation

Durée	2009	2010	2011	2012
Nombre de jours par stagiaire	2,8	2,7	2,5	2,5
Hors INP	2,5	2,4	2,2	2,2

Durées par catégorie	A	B	C	Ensemble
Toutes structures	3,0	2,2	2,3	2,5
Hors INP	2,1	2,2	2,3	2,2

La durée moyenne de formation par stagiaire se maintient, reflétant la relative stabilité du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation.

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)	15 854	3 216	7 654	26 724	34%
Directions générales (hors INP)	5 147	3 216	7 654	16 017	20%
Secrétariat général	4 372	3 083	4 293	11 747	15%
DRAC	1 352	803	1 003	3 158	4%
Etablissements publics et Mobilier national	12 374	12 861	12 731	37 965	48%
TOTAL	33 951	19 962	25 680	79 593	100%
%	43%	25%	32%	100%	

Près de la moitié des jours réalisés relève de l'activité de formation des établissements publics ; le secrétariat général représente 15 % du total, les directions générales 34 % (20 % hors INP).

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

Structure ayant assuré la formation	JOURS			
	2011	2012	variation	
Directions générales (avec INP)	20 801	26 724	5 923	28%
Directions générales (hors INP)	10 373	16 017	5 644	54%
Secrétariat général	13 044	11 747	-1 297	-10%
Directions régionales des affaires culturelles	3 938	3 158	-780	-20%
Etablissements publics et Mobilier national	40 987	37 965	-3 022	-7%
TOTAL	78 770	79 593	823	1%

La progression du nombre total de jours de formation s'explique par la forte hausse observée au sein des directions générales (et notamment celle des patrimoines en raison de la mise en œuvre de formation longues). Ce nombre diminue en revanche dans les DRAC et les EP.

Ventilation et évolution du nombre de jours de formation par domaine

Domaines	2011		2012		Evolution 11/12	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	%
Métiers de la culture	16 584	21,1%	23 370	29,4%	6 786	41%
Formations linguistiques	10 235	13,0%	7 784	9,8%	-2 451	-24%
Formations statutaires hors Pacte	10 170	12,9%	9 630	12,1%	-540	-5%
Hygiène et sécurité	9 439	12,0%	9 834	12,4%	395	4%
Préparation aux concours	6 236	7,9%	4 845	6,1%	-1 391	-22%
Informatique	5 842	7,4%	6 118	7,7%	276	5%
Bureautique	3 691	4,7%	4 367	5,5%	676	18%
Accueil et post-recrutement	3 184	4,0%	1 729	2,2%	-1 454	-46%
Management	2 498	3,2%	2 795	3,5%	297	12%
Europe	2 129	2,7%	968	1,2%	-1 161	-55%
Gestion des ressources humaines	1 814	2,3%	1 620	2,0%	-194	-11%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 629	2,1%	1 018	1,3%	-611	-37%
Achats publics	1 355	1,7%	587	0,7%	-768	-57%
Techniques administratives	1 280	1,6%	2 048	2,6%	768	60%
Techniques juridiques	1 241	1,6%	952	1,2%	-289	-23%
Communication	936	1,2%	1 126	1,4%	190	20%
Bilan de compétences	235	0,3%	315	0,4%	81	34%
Développement durable	230	0,3%	223	0,3%	-7	
Validation des acquis de l'expérience	44	0,1%	35	0,0%	-10	-22%
Périodes de professionnalisation	0	0,0%	230	0,3%	230	
Total	78 770	100,0%	79 593	100,0%	823	1%

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

- *techniques administratives (+ 60 %)*,
- *métiers de la culture (+ 41 %)*

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

- *achat public (- 57 %)*,
- *Europe (- 55 %)*,
- *accueil et post - recrutement (- 46 %)*.

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

- *métiers de la culture (29 % du total des journées de formation)*,
- *bureautique - informatique (13 %)*,
- *hygiène et sécurité (12 %)*.

La part très importante des formations statutaires (12 %) correspond à la formation d'application des conservateurs du patrimoine (9 630 jours) à l'Institut national du patrimoine.

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

6. B. 1. LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

En 2012, on observe une diminution du recours au DIF tant en ce qui concerne le nombre de stagiaires (788 en 2012 contre 963 en 2011) qu'en nombre d'heures (16 423 en 2012 contre 18 534 en 2011), retrouvant ainsi des niveaux proches de ceux de l'année 2010.

Les domaines les plus concernés par le DIF sont :

- les préparations aux concours (29 % des stagiaires / 21 % des jours),
- les formations linguistiques (21 % des stagiaires / 29 % des jours),
- les métiers de la culture (16 % des stagiaires / 21 % des jours).

6. 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 2012 par rapport à 2011 (-9%).

Nombre de bilan de compétence depuis 2007 par type de structures

	Administration centrale et SCN	DRAC	EPA et Mobilier national	total des Agents	Variation
2007	2	3	32	37	
2008	11	9	36	56	51%
2009	6	17	53	76	36%
2010	10	19	47	76	0%
2011	12	6	40	58	-24%
2012	11	5	37	53	-9%

6. 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 professionnelle. Les agents peuvent suivre ces formations, à leur demande, dans la limite d'un congé qui ne peut excéder, annuellement, 24 heures de temps de service, soit quatre jours.

Nombre d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle depuis 2009

	Administration centrale et SCN	DRAC	EPA et Mobilier national	total des Agents	Variation
2009	4	9	11	24	
2010	1	7	12	20	-17%
2011	1	4	7	12	-40%
2012	2	4	10	16	33%

Sur l'ensemble du ministère en 2012 ce dispositif a bénéficié à 16 agents, soit 4 de plus qu'en 2011. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à 2 jours, avec des disparités entre les structures.

6. B. 4. LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

En 2012, 35 agents ont déposé une nouvelle demande de congé de formation professionnelle (CFP). 31 demandes ont été acceptées avec indemnités. Trois agents ont vu leur demande rejetée car non conforme à la réglementation et une demande refusée (l'agent n'ayant pas souhaité que son dossier soit examiné en CAP).

Les congés de formation professionnelle réalisés en 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Effectif en CFP	54	59	51	41	45
Variation		9%	-14%	-20%	10%

Au total ce sont 45 stagiaires ont été en CFP en 2012 correspondant à 2 943 jours dont 147 jours sans indemnités.

Les agents se trouvant en congé de formation professionnelle en 2012 se répartissent entre toutes les catégories : A (21), B (5) et C (19). Leur répartition, comme les années précédentes, présente une prédominance féminine (13 hommes et 32 femmes).

6. C. LES DÉPENSES DIRECTES DE FORMATION (T2 ET T3)

6. 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).

Evolution des dépenses directes de formation depuis 2010 sur l'ensemble du ministère

	2010	2011	2012
Dépenses (en €)	9 868 718 €	9 639 074 €	9 356 957 €
Variation		-2%	-3%

Evolution 2011/2012 des dépenses directes de formation par type de structure

Structure organisatrice	2011	2012	Variations 2011 - 2012	Part relative en 2012
Directions générales (dont INP)	1 463 887 €	1 456 059 €	-7 827 € -1%	15%
Directions générales (hors INP)	838 887 €	826 271 €	-12 616 € -2%	
Secrétariat général	1 953 247 €	1 861 303 €	-91 944 € -5%	20%
Directions régionales des affaires culturelles	802 792 €	741 557 €	-61 234 € -8%	8%
Etablissements publics et Mobilier national	5 419 149 €	5 298 037 €	-121 112 € -2%	56%
TOTAL	9 639 074 €	9 356 957 €	-282 117 € -3%	100%

Ces dépenses connaissent une baisse globale de 3 % par rapport à 2011. Cette baisse est davantage prononcée pour les DRAC (-8 %) et le secrétariat général (-5 %).

Pour le secrétariat général, cette baisse est essentiellement due à des contraintes de gestion corrigées en 2013. Pour les DRAC elle peut s'expliquer en grande partie par le développement des offres interministérielles de formation dont les coûts d'accès sont le plus souvent faibles ou inexistantes. Malgré cette baisse des dépenses on note pour les DRAC un nombre d'agents formés plus important qu'en 2011.

6. C. 2. RÉPARTITION DES DÉPENSES DIRECTES ENTRE FRAIS PÉDAGOGIQUES ET FRAIS DE MISSIONS

Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions

Structure ayant organisée la formation	total des dépenses directes	Dont Frais de mission	% Frais de mission	Dont dépenses Pédagogiques	% Dépenses pédagogiques
DG (dont INP)	1 456 059 €	498 356 €	34%	957 704 €	66%
DG (hors INP)	826 271 €	100 270 €	12%	726 002 €	88%
Secrétariat général	1 861 303 €	6 242 €	0%	1 855 061 €	100%
Directions régionales des affaires culturelles	741 557 €	395 931 €	53%	345 626 €	47%
Etablissements publics et Mobilier national	5 298 037 €	504 084 €	10%	4 793 953 €	90%
TOTAL	9 356 957 €	1 404 613 €	15%	7 952 345 €	85%

La part des frais de mission est surtout significative dans le budget des DRAC où elle atteint plus de la moitié (53 %) de l'ensemble du budget formation.

6. C. 3. RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION PAR TYPE DE STRUCTURE ET PAR CATÉGORIE

Répartition des dépenses de formation par type de structure et par catégorie

Structure organisatrice	Catégorie			Total	pourcentage
	A	B	C		
DG (dont INP)	1 050 789 €	153 840 €	251 430 €	1 456 059 €	16%
DG (hors INP)	407 411 €	159 438 €	259 423 €	826 271 €	9%
Secrétariat général	734 167 €	492 641 €	634 495 €	1 861 303 €	20%
Directions régionales des affaires culturelles	313 818 €	203 470 €	224 270 €	741 557 €	8%
Etablissements publics et Mobilier national	1 921 852 €	1 528 725 €	1 847 460 €	5 298 037 €	57%
TOTAL	4 020 626 €	2 378 676 €	2 957 656 €	9 356 957 €	100%
%	43%	25%	32%	100%	

La majeure partie de l'activité formation du ministère de la culture est réalisée dans les établissements publics, qui concentrent deux tiers des stagiaires et 57 % des dépenses.

6. C. 4. RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE

Domaines	2011	2012	Variation		Part relative 2012
			Montant	Taux	
Métiers de la culture	1 834 723	1 788 556	-46 167	-3%	19%
Bureautique - Informatique	1 532 631	1 661 737	129 106	8%	18%
Hygiène et sécurité	1 191 329	1 366 482	175 153	15%	15%
Formations linguistiques	861 133	908 993	47 860	6%	10%
Préparation aux concours	881 288	651 074	-230 214	-26%	7%
Management	614 489	631 316	16 827	3%	7%
Formations statutaires hors Pacte	566 483	540 304	-26 179	-5%	6%
Gestion des ressources humaines	427 358	384 101	-43 257	-10%	4%
Gestion et suivi des politiques publiques	372 158	282 509	-89 649	-24%	3%
Techniques administratives	202 414	259 837	57 423	28%	3%
Communication	247 639	255 475	7 836	3%	3%
Achats publics	298 611	161 534	-137 076	-46%	2%
Techniques juridiques	167 572	137 110	-30 461	-18%	1%
Europe	77 419	87 540	10 120	13%	1%
Accueil et post - recrutement	180 168	84 760	-95 408	-53%	1%
Bilan de compétences	117 328	79 447	-37 881	-32%	1%
Développement durable	53 017	32 330	-20 687	-39%	0%
Validation des acquis de l'expérience	12 793	26 181	13 388	105%	0%
Périodes de professionnalisation	520	17 669	17 149	3298%	0%
Total	9 639 074	9 356 957	-282 117	-3%	100%

On observe une diminution du montant des dépenses dans certains domaines :

- *préparation aux concours* (- 230 214 €, soit - 26 %, après cependant une augmentation de 22 % en 2011),
- *achats publics* (- 137 076 €, soit - 46 %),
- *accueil et post - recrutement* (- 95 408 €, soit - 53 %),

Mais une progression des dépenses dans les domaines suivants :

- *hygiène et sécurité* (+ 175 153 €, soit + 15 %),
- *techniques administratives* (+ 57 423 €, soit + 28%).

6. D. RÉCAPITULATIF FINANCIER (T2 ET T3)

	Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale	Formation / masse salariale
2012	9 356 957 €	7 592 839 €	17 939 057 €	34 888 853 €	806 129 535 €	4,3 %
	27 %	22 %	51 %	100 %		
2011	9 639 074 €	7 216 497 €	17 240 949 €	34 096 521 €	790 758 431 €	4,3 %
	28 %	21 %	51 %	100 %		

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

- le traitement des stagiaires est obtenu en multipliant le nombre de jours de formation par le coût salarial journalier de la formation ;
- la masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction de chaque catégorie par un coût forfaitaire annuel.

En 2012, les dépenses de formation au ministère de la culture et de la communication s'élèvent à 34 888 853 €, représentant ainsi 4,3 % de la masse salariale, part identique à celle de 2011.

RELATIONS SOCIALES

Cette partie présente les instances de dialogue social réunies au cours de l'année 2012, dans le périmètre relevant de l'administration centrale :

- CTM et CTAC
- CHSCTM et CHSCTAC
- CAP
- CCP transversales

Toutefois, bien que très exhaustive cette partie ne reflète pas l'intégralité du dialogue social formel (instances) et informel (groupes de travail, comité de suivi...) et ne couvre pas le champ des établissements publics et des DRAC.

Il est fait état des mouvements sociaux nationaux et locaux ayant donné lieu à dépôt d'un préavis de grève.

Chiffres clés

Les instances tenues en 2012 :

4 CT ministériels dont 1 présidé par la Ministre de la Culture et de la Communication

1 CT d'administration centrale

2 CT de la DGCA

2 CT de la DGP

2 CT communs des écoles nationales supérieures d'architecture

5 CHSCT ministériels dont 1 présidé par la Ministre

7 CHSCT d'administration centrale

Préavis de grèves déposés en 2012 :

6 relevant de grèves nationales

13 relevant de mouvements locaux

7. A. LES INSTANCES CONSULTATIVES

7. A. 1. LES COMITÉS TECHNIQUES (CT)

Le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni 4 fois en 2012.

- le 28 mars 2012 : cependant, **le quorum n'ayant pas été atteint** lors de cette séance, le comité technique ministériel **a fait l'objet d'une nouvelle convocation le 5 avril 2012**, conformément aux dispositions de l'article 46 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. Lors de cette nouvelle convocation, les organisations syndicales n'ont cependant pas souhaité siéger. Un procès-verbal de carence a donc été établi, afin d'acter la consultation de l'instance.

Étaient inscrits à l'ordre du jour (pour avis) le règlement intérieur du CTM, le plan formation 2012 ou encore le bilan social 2010.

- le 10 juillet 2012, en présence de la Ministre : au cours de ce CTM (le premier convoqué sous la présidence de la Ministre après les élections présidentielles et la constitution du gouvernement), les priorités du gouvernement au ministère de la culture et de la communication ont été abordées. La politique nationale d'éducation artistique, la politique en matière de patrimoine, le soutien à la création, l'archéologie, l'audiovisuel et le cinéma, la partenariat avec les collectivités locales ou encore la question des moyens ont ainsi été discutés. En outre, comme l'a souligné la Ministre, cette rencontre fut également l'occasion de relancer le dialogue social au sein du Ministère et d'avoir un échange fructueux avec les organisations syndicales.
- le 16 novembre 2012, sous la présidence de la Directrice de Cabinet. Onze points étaient inscrits à l'ordre du jour de cette instance : **les 2/3 d'entre eux étaient des points d'information** (conséquences du projet de loi de finances pour 2013 sur l'emploi, les services et les politiques culturelles ; présentation de la directive nationale d'orientation des services déconcentrés du ministère ; mission IGAC relative au bilan de la RGPP au ministère ; la Maison de l'histoire de France ; mise en œuvre des emplois d'avenir, etc.). **Les autres points inscrits pour avis avaient trait à des sujets statutaires** (décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C relevant du ministère de la Culture et de la Communication en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; décret modifiant le décret n° 2003-446 du 19 mai 2003 portant statut du corps de l'inspection générale des affaires culturelles ; décret portant statut du corps des conservateurs du patrimoine et décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps).
- le 14 décembre 2012 : **lors du comité technique du 16 novembre 2012, un vote unanime défavorable des représentants du personnel** au sens de l'article 48 du décret n° 2011-184 relatif aux comités technique dans les administrations et les établissements publics de l'État **est intervenu sur le projet de décret portant statut des conservateurs du patrimoine**. La nouvelle convocation sur le projet de texte rejeté devant intervenir dans les 30 jours, le CTM a été convoqué le 14 décembre 2012 (matinée).

En outre, l'après-midi, une autre séance du CTM avait été programmée (convocation distincte), afin d'examiner le projet de décret portant dissolution de la Maison de l'Histoire de France et de faire deux points d'information (l'un sur le bilan social ministériel 2011 et l'autre sur le processus de CDIisation au ministère de la culture et de la communication).

Le comité technique d'administration centrale s'est réuni une fois.

- le 4 décembre 2012, sous la présidence du Secrétaire général : **deux projets de texte ont été inscrits pour avis** (le projet d'arrêté modificatif relatif aux missions et à l'organisation de la délégation générale à la langue française et aux langues de France et le projet d'arrêté relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général) et **des points d'information** ont été présentés (point d'information relatif aux missions, à l'organisation et aux évolutions du secrétariat général ; point d'information relatif à la réorganisation et à l'organigramme du bureau du fonctionnement des services, ainsi qu'à la réorganisation du bureau de la qualité comptable ; bilans du 10.10 et du 31.31 ; politique d'accueil des stagiaires).

Le comité technique de la direction générale de la création artistique a été convoqué trois fois.

- le 6 janvier 2012 (**quorum non atteint – pas de reconvoction de l'instance**). Devaient être examinés au cours de cette séance le projet de règlement intérieur de la direction générale de la création artistique, ainsi que le plan de formation.
- le 3 juillet 2012 : lors de cette séance, le règlement intérieur du CT de la DGCA, le projet d'arrêté relatif à la création d'un CT et d'un CHSCT à l'Académie de France à Rome et la perspective de rattachement de la mission photo à la DGCA ont été étudiés.
- 21 novembre 2012 : un point a été fait sur les suites du CHSCT AC du 12 octobre 2012. En outre, le projet de service, ainsi que le règlement intérieur de la DGCA ont été présentés.

Le comité technique de la direction générale des médias et industries culturelles ne s'est pas réuni en 2012.

Le comité technique de la direction générale des patrimoines s'est réuni 3 fois.

- le 8 février 2012 : lors de cette séance, le projet de règlement intérieur du CT de la DGPAT a été présenté pour approbation. Un point a ensuite été consacré au SCN des archives nationales (présentation - pour avis - de l'arrêté désignant la restructuration des Archives nationales et ouvrant droit à la prime de restructuration de service et l'arrêté relatif à l'organisation du service à compétence nationale Archives nationales. La décision portant organisation du SCN et un projet d'organigramme ont, en outre, été présentés). Enfin, un point d'information a été consacré à la convention de mise à disposition des salariés RMN du département des acquisitions auprès du service des musées de France.
- le 27 mars 2012 : **le quorum n'ayant pas été atteint** lors de cette séance, le comité technique **a fait l'objet d'une nouvelle convocation le 11 avril 2012**. Cependant, cette instance ayant finalement été considérée comme « non-tenue », les points inscrits à l'ordre du jour ont été reportés à un autre comité.
- le 20 décembre 2012 : un point de l'ordre du jour a été consacré au MUCEM, avec des sujets « pour avis » (décret portant création de cet établissement et arrêté instituant les instances de concertation au sein de ce dernier) et d'autres « pour information » (conséquences de la création de cet EP pour le personnel restant à Paris et point relatif au projet scientifique et culturel). En outre, à la suite du rattachement de deux SCN à deux EP distincts (Aquarium – CNHI et Musée Dubouché - Sèvres-Limoges), les arrêtés portant création des instances de concertation au sein de ces structures ont été examinés. Le texte portant création du SCN musée national et domaine du château de Pau, ainsi que la composition du conseil scientifique du C2RMF ont également été discutés. Enfin, un point d'information était dédié aux AN (à Pierrefitte-sur-Seine en particulier).

Remarque : un CT a été reconvoqué début janvier 2013 sur le projet de décret portant création du Mucem, en raison d'un vote unanime défavorable sur ce texte.

Le comité technique commun aux écoles nationales supérieures s'est réuni 2 fois en 2012.

- le 26 juin 2012 : étaient inscrits pour avis le règlement intérieur de ce comité, ainsi que le projet de décret relatif aux contrats doctoraux. Des points d'information ont également été abordés, à savoir la situation de l'emploi dans les ENSA, l'application de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, les arrêtés relatifs à la rémunération à titre accessoire des activités des agents publics en matière d'enseignement et de recrutement.
- le 18 juillet 2012 : **ce comité a été convoqué suite à un vote défavorable unanime des représentants du personnel** sur le projet de décret relatif aux contrats doctoraux, inscrit à l'ordre du jour du CT des ENSA du 26 juin 2012 précité.

Tableau récapitulatif

	Nombre d'instances convoquées	Nombre d'instances effectivement tenues	Nombres d'instances reconvoquées faute de quorum	Nombre d'instances reconvoquées en raison d'un vote unanime défavorable
CTM	6	4	1	1
CT AC	1	1	0	0
CT DGCA	3	2	0	0
CT DGMIC	0	0	/	/
CT DGPAT	3	2	0	0
CT ENSA	2	2	0	1
TOTAL	15	11	1	2

7. A. 2. LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT M) s'est réuni 5 fois.

- le 3 février 2012, sous la présidence du Secrétaire général. Cette séance comportait un point qui n'avait pu être présenté lors de la séance du 13 décembre 2011 : l'approbation du programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2012. Les autres points portaient sur la présentation des statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles pour l'année 2010 et celle d'un guide pratique de consultation des instances pour les projets de travaux immobiliers. La secrétaire du CHSCT a demandé l'inscription d'un point supplémentaire : la communication de la décision de l'administration du musée d'Orsay refusant de faire appel à un expert agréé au titre de l'article 55 (suite aux délibérations du CHSCT du musée d'Orsay du 22/12/11). Seules deux organisations représentatives du personnel sur quatre ont siégé sur la totalité de la séance (CGT et FSU). La CFDT a indiqué qu'elle ne siègerait pas, en raison de l'inscription à l'ordre du jour de ce dernier point par la CGT. Sud culture a indiqué qu'elle quitterait la séance lors des débats sur ce point pour les mêmes raisons.
- le 4 mai 2012, sous la présidence du Secrétaire général. Cette séance comportait la présentation du rapport de l'inspecteur général en charge de la mission santé et sécurité au travail relatif à la mise en œuvre du plan d'action du CMN en matière de lutte contre la souffrance au travail. Les organisations représentatives du personnel ont demandé la modification de l'ordre du jour de cette séance et l'ajout d'un point (présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles sur la souffrance au travail au centre des monuments nationaux : analyses du rapport ainsi que des occultations et disjonctions des passages qui y sont faites, discussions, réflexions et élaboration de préconisations). Cette requête a été acceptée par le président du CHSCT M.
- le 29 juin 2012, sous la présidence du Secrétaire général. Lors de cette séance, ont été examinés : le nouveau schéma directeur des systèmes d'information, le rapport de l'enquête «Chorus» réalisée par l'IGAC en décembre 2011, ainsi que la mise à jour de la circulaire «ACMO». En outre, la secrétaire du CHSCT a demandé l'inscription d'un point supplémentaire (système d'information relatif à l'archéologie préventive programmée «ARP» et ses conséquences sur les conditions de travail des personnels) et le report de deux points à la séance suivante (présentation de la politique du ministère sur le handicap : emploi et accessibilité - projet de charte courriel).
- le 4 octobre 2012, **sous la présidence de la Ministre puis du nouveau Secrétaire général (premier CHSCT convoqué sous la présidence de la Ministre, après les élections présidentielles et la constitution du gouvernement)**. Au cours de cette séance, les chantiers relatifs à la santé et à la sécurité au travail et aux conditions de travail ont été présentés. Les autres points de l'ordre du jour portaient sur la politique du ministère sur le handicap (emploi et accessibilité), le projet de charte courriel, le bilan 2011 de l'inspection santé et sécurité au travail et l'évolution de la prise en compte des risques psychosociaux au sein du ministère de la culture et de la communication. Un point a également été ajouté à l'ordre du jour, à la demande de la secrétaire du CHSCT, concernant la priorité ministérielle en matière de prévention des risques psychosociaux ; exemple du musée Guimet.
- le 13 novembre 2012, sous la présidence du Secrétaire général. Étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance : la mise en place des trois groupes de travail "conditions de travail", "santé et sécurité au travail" et "fonctionnement et moyens des CHSCT" évoqués par la Ministre le 4 octobre 2012, la présentation du bilan national d'activité 2011 du service de médecine de prévention, la cartographie de la surveillance médicale au MCC, le bilan des risques psychosociaux au MCC, la coordination de la médecine de prévention : moyens

mis à disposition pour 2013, le recensement des personnes en situation de handicap, le bilan des CHS pour l'année 2010, les statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles pour l'année 2011, l'étude de faisabilité d'un bureau ou service de la prévention des risques professionnels en administration centrale à vocation ministérielle et les moyens de fonctionnement des CHSCT pour 2013.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (CHSCT AC) s'est réuni 7 fois.

- le 10 février 2012 : sous la présidence du Secrétaire général adjoint. Cette séance comportait l'approbation du règlement intérieur du CHSCT, la mise en place des nouvelles solutions d'impression, le suivi des travaux du hall des Bons-Enfants, la préparation des travaux du rez-de-chaussée des Bons-Enfants prévus fin 2012, une information relative à la programmation des travaux de désamiantage en 2012, un point d'information relatif à l'accompagnement de la mise en place du centre de services ressources humaines par le service de médecine de prévention et l'analyse des accidents du travail survenus entre juillet 2011 et décembre 2011.
- le 23 mars 2012, sous la présidence du Secrétaire général adjoint. Cette séance portait sur le regroupement de services sur le site de Beaubourg, ainsi que sur la nouvelle répartition des espaces par services.
- le 22 juin 2012, sous la présidence du Secrétaire général adjoint. Étaient inscrits à l'ordre du jour de ce comité : la présentation des travaux en cours et la programmation de travaux sur différents sites du Ministère (Valois ; Pyramides ; Bons Enfants ; Beaubourg ; Richelieu et St Cyr.), un point d'étape sur le pilote fonctionnel aux Bons Enfants (SOLIMP), la situation des services des inspections de la danse et du théâtre rue de Valois, le rapport annuel du service de médecine de prévention, l'évolution des missions des secrétariats, les mouvements au sein du SRH, l'examen des registres santé et sécurité au travail, l'analyse des accidents du travail depuis janvier 2012, la politique ministérielle sur le handicap : emploi et accessibilité en administration centrale. Trois questions diverses ont, par ailleurs, été inscrites à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel : le déménagement du SIAF et le lancement de la refonte du schéma directeur informatique, le nouveau logiciel de réservation des salles de réunion.
- le 6 juillet 2012, sous la présidence du Secrétaire général adjoint. **Cette séance extraordinaire** a été consacrée à la présentation des travaux du bâtiment situé au 61 rue de Richelieu (dans le cadre du déménagement des locaux syndicaux). Trois questions diverses ont également été inscrites à l'ordre du jour, à l'initiative de l'administration : les travaux de la rue de Valois, le prochain déménagement du SRH et le projet d'expérimentation du logiciel relatif au frais de déplacement Chorus DT.
- le 12 octobre 2012, sous la présidence du Secrétaire général adjoint. Les points suivants ont été examinés en séance : présentation des travaux en cours pour l'élaboration du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) pour l'administration centrale, Pyramides : risques d'incendie, électricité, chauffage à l'accueil, les travaux en cours, programmation de travaux, suivi déménagement et conditions de travail des agents pour les sites : Valois, Beaubourg, Richelieu, St Cyr et Bons Enfants (quai de déchargement et SRH), le lancement de l'étude relative au plan de déplacement de l'administration centrale. Les représentants du personnel ont ajouté, en questions diverses, un point sur les procédures alarmes et essais d'alarmes.
- le 30 novembre 2012, sous la présidence du Secrétaire général adjoint. Les points suivants ont été examinés en séance : information relative au déménagement du SRH et avis sur la réorganisation du SRH et la mise en place du CSRH ; suivi des travaux en cours et programmation 2013 ; premiers éléments sur l'évolution de l'organisation du service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation (SCPCI) ; organisation du BFS. Les autres points ont été reportés à la séance suivante (information relative à la mise à jour du

DUERP ; recensement des personnes en situation de handicap ; éléments de bilan intermédiaire sur la mise en place de Chorus DT et de sa généralisation ; évolution de la préparation du schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) ministériel ; analyse des accidents du travail depuis juin 2012 ; examens des registres santé et sécurité au travail).

- le 19 décembre 2012, sous la présidence du Secrétaire général adjoint. Les points suivants ont été examinés en séance : information relative à la réorganisation du Bureau de la qualité comptable, point d'étape relatif à la mise à jour du DUERP, programmation des travaux 2013, recensement des personnes en situation de handicap, éléments de bilan intermédiaire sur la mise en place de Chorus DT et de sa généralisation, évolution de la préparation du schéma directeur des systèmes d'information (SDSI) ministériel, analyse des accidents du travail depuis juin 2012, examens des registres santé et sécurité au travail. Les représentants du personnel ont également ajouté des questions diverses (chiffres relatifs au nombre de personnes extérieures au MCC et travaillant dans les locaux d'administration centrale ; interrogation sur l'existence de conventions de mise à disposition pour toutes les personnes).

Remarques :

- la grille de suivi des travaux du CHSCT M et AC est systématiquement présentée à chacune des réunions de ces instances ;
- contrairement aux comités techniques, les CHSCT n'ont pas fait l'objet de reconvoction, faute de quorum, sur l'année 2012. En revanche, certains points ont été reportés d'une séance sur l'autre.

Les réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de filière et spéciaux

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT		Visites de délégation CHSCT
<p>Approbation des PV des précédentes séances et publication des PV sur Sémaphore</p> <p>Définition du calendrier des réunions et visites</p> <p>Actualités des services et suivi des actions</p> <p>-----</p> <p>- Bilan annuel hygiène et sécurité</p> <p>- Bilan / rapport annuel de la médecine de prévention</p>	<p>CHSCT ARCHIVES 3 réunions : - 23 mai 2012 : <i>pas de quorum</i> - 27 juin 2012 - 24 octobre 2012 - 11 décembre 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Projets de travaux et d'attribution de locaux sur le site des Francs-Bourgeois - Projets de réorganisation des services et des espaces du CARAN - Organisation de tournages et événements exceptionnels sur le site parisien des AN - Conséquences l'inondation survenue le 28 novembre 2012 sur le site de Pierrefitte-sur-Seine - Suivi des recommandations des visites CHSCT sur le site de Pierrefitte-sur-Seine - Modalités de restauration du personnel à Pierrefitte-sur-Seine et à Paris 	<ul style="list-style-type: none"> - SCN AN Paris - SCN AN Pierrefitte-sur-Seine - SCN AN du monde du travail
<p>- Bilan annuel hygiène et sécurité</p> <p>- Bilan / rapport annuel de la médecine de prévention</p>	<p>CHSCT MUSÉES 4 réunions : - 31 janvier 2012 - 15 mai 2012 - 4 octobre 2012 - 27 novembre 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Suites données aux visites d'inspection hygiène et sécurité des Musées Fernand Léger et Message biblique Marc Chagall - Suivi des recommandations du rapport de la visite ISST à Port-Royal - Canicule 2012 et conditions de travail dans les salles non climatisées - CR de la visite du Mucem (site Paris) - Fonctionnement des astreintes liées à un logement - Avant-projet de la réhabilitation de la « maison du fleuriste », château de Malmaison et Bois-Préau - Suivi du SCN de Malmaison 	<ul style="list-style-type: none"> - Mucem, site de Paris - Musée national des châteaux de Malmaison et Bois-Préau - Musée Jean-Jacques Henner
<p>- Formation des agents à l'hygiène et à la sécurité</p> <p>- Choix des axes de prévention prioritaires</p>	<p>CHSCT Patrimoine et architecture 3 réunions : - 13 mars 2012 - 22 octobre 2012 - 10 décembre 2012 (suite du CHSCT du 22/10/2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etats des lieux : sur la mission des agents de prévention, sur la médecine de prévention et sur le DUERP - Suivi de la prévention des risques professionnels au LRMH ; pour les agents du BEUI (sous-direction de l'archéologie localisée à Tours) ; à la MAPA 	<ul style="list-style-type: none"> - LRMH - MAPA – site de Saint-Cyr
<p>- Examen des registres d'hygiène et de sécurité</p> <p>- Risques</p>	<p>CHSCT Musée et domaine du château de Pau 3 réunions : - 22 mars 2012 - 11 juin 2012 - 26 novembre 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux Cour d'honneur - Maison Baylaucq (activités, organisation et fonctionnement, mise en œuvre) - Fusion du musée et du domaine national du château de Pau - Travaux de restauration prévus en 2013 (allée du Roy et allée de la bigotière ; cour d'honneur) 	

<p>psychosociaux et signalement de souffrance au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2012 - Accidents du travail - état d'avancement des DUERP - Travaux : programmation et opérations en cours <p><u>Après la modification du décret en février 2011, applicable au 01/11/2011:</u></p> <p>Mise en place des CHSCT, avec approbation du RI et désignation du secrétaire de séance</p>	<p>CHSCT Musée de l'archéologie nationale et domaine de Saint-Germain-en-Laye</p> <p>2 réunions : - 14 février 2012 - 18 décembre 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Point d'information sur les travaux concernant la base-vie des agents du Domaine et organisation de la base-vie pendant les travaux ; locaux d'entreposage des véhicules et matériels ; concession toilettes publiques et du personnel - Point d'information sur la société de nettoyage et sur le renouvellement du contrat avec l'entreprise EMB - Point d'information Tène & Sécurité. Effectif de la surveillance - Pôle de ressources documentaires, service de la photographie : optimisation du circuit de visite - Règlement intérieur du SCN, règlement intérieur du service de la surveillance et règlement de visite Musée/Domaine - Sous-effectif du service de la surveillance Musée - Nombreux points sur le Domaine (système de comptage des visiteurs ; révision annuelle des moyens de transport ; révision, renouvellement et mise au normes du matériel vétuste du serviceJardinage ; entretien des grilles ; sous effectif des Jardiniers ; travaux en cours grille « Vinci » ; etc) - Redéfinition du service de la Muséographie - Point d'information sur les services de la Surveillance, de la Maintenance et de la Communication Point d'information sur les « Grands travaux » (Clocheton, douves, blockhaus, etc...) - Point Rue Thiers (accès sécurisé aux ateliers et réserves ; pourquoi dans les nouvelles réserves, l'accès aux maquettes a été condamné de l'intérieur ?) - Exposé du préventeur de la CRAMIF sur les réserves du Paléolithique - Photographie argentique / numérique - Radiographie atelier de restauration 	
	<p>CHSCT COMPIEGNE</p> <p>3 réunions : - 6 février 2012 - 19 avril 2012 - 28 juin 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Point service des jardins - Principe d'implantation des bureaux de l'administration et de la conservation 	
	<p>CHSCT du Centre de recherche et de restauration des musées de France (C2RMF)</p> <p>3 réunions : - 5 mars 2012 - 10 juillet 2012 - 6 décembre 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au C2RMF - Travaux sur les 3 sites du C2RMF - Chantiers organisationnels ouverts par la direction / Changements d'organigramme / Conseil scientifique. - Amélioration du contrôle d'accès : sur le site Carrousel et conséquences sur l'organisation du travail / expérimentation de préannonce des visiteurs / mise en place d'un système de télésurveillance sur le site de la Petite Écurie du Roi à Versailles - La radioprotection au C2RMF + présentation du Rapport d'activité de la personne compétente en radioprotection - Plans de préventions avec les "entreprises" travaillant en co-activité avec le C2RMF (notamment les restaurateurs libéraux) : mise au point d'un modèle - Intervention du médecin de prévention. - Missions : Remboursement des frais de mission 2012 - mise en place de CHORUS DT. - Entretien des locaux dont risque chimique. 	

7. A. 3. LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

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

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

Au Ministère de la Culture et de la Communication, les CAP se réunissent généralement deux fois par ans.

7. A. 4. LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Les 4 CCP ministérielles (CCP compétente à l'égard des personnels enseignants ; CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale des patrimoines ; CCP compétente à l'égard des agents relevant de la direction générale de la création artistique ; CCP compétente à l'égard des agents relevant du secrétariat général, d'un service déconcentré ou d'une direction autre que celles précitées) ne se sont pas réunies en 2012.

La CCP commune compétente pour les agents relevant du conservatoire national supérieur d'art dramatique, du conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris s'est réunie une fois en 2012 (le 14/12/2012), afin d'installer l'instance et d'approuver le règlement intérieur (RI). A l'issue de cette réunion, le RI devait être modifié et validé lors d'un prochain comité.

7. A. 5. LES LOCAUX SYNDICAUX

En 2012, les organisations syndicales du ministère de la culture et de la communication ont été associées à une concertation visant à organiser le déménagement de leurs locaux syndicaux dans l'immeuble situé au 61 rue de Richelieu (le bail de l'immeuble qu'elles occupaient précédemment et situé au 12 rue de Louvois arrivant à expiration en décembre 2012).

L'immeuble sis 61, rue de Richelieu est un immeuble appartenant à l'État utilisé par les services de la BnF, opérateur du ministère de la culture. C'est un immeuble domanial de 8 niveaux, construit en 1960, d'une SHON de 1778 m² exclusivement à usage de bureaux. Le relogement des organisations syndicales dans cet immeuble (et de certaines salles de formation du ministère) devait permettre une économie nette de 400 000 € par an.

La répartition des locaux a été faite selon plusieurs critères, à savoir la représentativité de chaque organisation syndicale (et notamment le nombre de décharges d'activité de service), les surfaces dont elles disposaient rue de Louvois et enfin la règle des 7m² minimum par agent dans un bureau partagé.

7. B. BILAN DES MOUVEMENTS SOCIAUX AU MCC

7. B. 1. LES JOURNÉES DE GRÈVE CES 10 DERNIÈRES ANNÉES

Tableau récapitulatif des journées de travail perdues pour fait de grèves entre 2002 et 2012 (*addition du nombre de grévistes recensés pour chaque mouvement*)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mouvements d'ampleur nationale	1017	9559	1014	7204	4278	4562	7191	6461	14912	1030	382
Mouvements ministériels ou locaux	27	1736	268	842	172	1110	320	4066	529	1019	834
TOTAL	1044	11295 Reforme des retraites	1282	8046	4450	5672	7511	10527 Contre la RGPP 1 & 2	15441 Reforme des retraites	2049	1216

NB : Effectif pris en compte (EP, SCN, DRAC et administration centrale) : plus de 23 100 agents.

Bilan chiffré par structure pour l'année 2012 (tous mouvements confondus)

Structures	Nombre de grévistes
Adm Centrale	11
DRAC et STAP	23
SCN	41
EPA	1091
EPIC	50
TOTAL	1216

7. B. 2. LES MOUVEMENTS D'AMPLEUR NATIONALE (6 PRÉAVIS - 382 GRÉVISTES)

6 journées de mobilisation interprofessionnelles ont été organisées sur l'année 2012 à l'initiative, majoritairement, de l'Union Syndicale Solidaires et de l'UGFF-CGT. Les revendications portaient, principalement, sur l'arrêt des suppressions de postes, le maintien du pouvoir d'achat, la revalorisation des pensions, la défense et le développement des missions publiques, la suppression de la journée de carence ou encore la mise en œuvre d'un véritable plan de titularisation.

Dans l'ensemble, ces préavis n'ont pas été très suivis par les agents du ministère de la culture (3 grévistes le 18/01 – **160 le 29/02** - 11 le 24/03 – 34 le 09/10, **173 le 23/10** et 1 le 07/12).

Cependant, le mouvement national du 29 février, qui a été l'un des plus mobilisateurs, a été porté par plusieurs organisations syndicales (Solidaires, l'UGFF CGT et l'UNSA) et **s'est accompagné d'un préavis spécifique Culture déposé par la CGT-Culture** (défense du service public culturel et de ses métiers/filières).

En outre, celui du 23 octobre, qui était à l'initiative de la seule UGFF-CGT et qui portait sur les salaires, l'emploi, la défense des services publics et les conditions de travail, **a également été doublé d'un préavis de grève spécifique déposé par la CGT-Culture** (défense des missions de service public culturel et des conditions d'exercice de ces dernières, arrêt des suppressions de postes et de l'externalisation). Ce préavis a fait l'objet **d'une forte mobilisation au sein du ministère de la culture et de la communication** (organisation d'assemblées générales) **et a conduit à la fermeture totale ou partielle de certains établissements normalement ouverts le mardi** (Musée Rodin, Musée d'Orsay, Arc de Triomphe, Galerie du Mobilier National et fermeture partielle du Château de Versailles). Le conseiller social a reçu une délégation de la CGT-Culture et du SNMD (syndicat national des musées et domaines). Au cours de cette rencontre, les points suivants ont été abordés : l'exercice de la tutelle, les plafonds d'emploi et la baisse des effectifs (au Musée d'Orsay et au Musée Rodin notamment), l'externalisation, la précarisation (types de contrats conclus) et le dialogue social.

Par comparaison, le ministère avait recensé 1030 grévistes en 2011, pour 10 journées de mobilisation interprofessionnelles.

7. B. 3. LES MOUVEMENTS MINISTÉRIELS OU LOCAUX

Dans les SCN, DRAC, ou EPA (11 préavis - 834 grévistes)

Les journées nationales d'action qui ont été suivies sur l'année 2013

	Nombre de préavis	OS signataires des préavis	Revendications	Nombre de grévistes et perturbations
INRAP	<p>2 préavis reconductibles (30/01 et 08/02)</p> <p>Durée : 1 journée chacun</p>	Intersyndicale INRAP (CNT, CGT et FSU), rejointe par la CFDT (création d'une section syndicale au sein de cet établissement)	<p>- <u>un préavis ciblé sur une inter région</u> (dégradation de l'activité au sein de la Direction interrégionale Rhône-Alpes/Auvergne ; problèmes liés à la mobilité des agents en CDI dans leur inter région) ;</p> <p>- <u>un préavis plus général</u> portant sur la détérioration des conditions de fouilles archéologiques depuis l'ouverture à la concurrence en 2003 ; réflexion à mener sur la politique d'embauche à l'INRAP.</p>	<p>64 grévistes</p> <p>209 grévistes (soit plus de 10 % des effectifs)</p>
CMN	<p>1 préavis reconductible (du 22/03 au 29/03)</p> <p>Durée : 6 jours (Remarque : mobilisation inégale en fonction des sites et des jours. Arc de Triomphe principalement concerné)</p>	Intersyndicale du CMN (CGT + CFDT – FO ne s'est pas associé au mouvement) + préavis spécifique du SNMH-CGT	Préconisations inadaptées pour faire face à la souffrance au travail (rapport IGAC) ; remise en cause de l'inscription de cet EP sur le décret liste ; contre le transfert des actes de gestion des agents titulaires affectés ; pour un changement de gouvernance (mise en place de réunions de travail avec le ministère, en vue de la restauration de la confiance au sein de l'établissement).	<p>220 grévistes</p> <p>Arc de Triomphe fermé pendant toute la durée du mouvement.</p>
CNAP	<p>1 préavis (06/03)</p>	CGT Culture	<p>La CGT Culture demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'alignement de la prime des agents de la régie (7 personnes) sur celle des agents du Mobilier National, ainsi qu'une revalorisation indemnitaire ; - le pourvoi des postes vacants de la régie ; - le reclassement d'un agent de la régie en groupe 3. 	<p>11 grévistes ((soit 15% des effectifs)</p> <p>- Remarque : mouvement limité au département de la collection et pour l'essentiel au service du mouvement des œuvres.</p>
BPI	<p>1 préavis (26/09)</p>	CGT Culture CFDT Culture SNAC-FSU	L'Intersyndicale de la BPI dénonce l'absence d'adéquation entre les projets et les moyens humains et budgétaires (projet d'établissement jugé trop ambitieux). Elle souligne, en outre, l'existence d'une politique de management pas assez respectueuse des personnes et des missions. Dysfonctionnement au sein de la BPI.	<ul style="list-style-type: none"> - 66 grévistes (26,5 des effectifs) - BPI fermée toute la journée
SRA INRAP	<p>1 préavis (04/12)</p>	CGT – SUD – CNT - FSU	L'intersyndicale s'oppose à la mauvaise gestion des agents en CDD et à la modification non réglementaire du règlement intérieur de l'établissement qui supprime les autorisations d'absence pour les personnels précaires. Elle remet également en cause le traitement du chômage et conteste le budget prévisionnel 2013.	<ul style="list-style-type: none"> - 214 grévistes (11 % des effectifs)

Les mouvements n'ayant finalement pas fait l'objet de mobilisations :

- **Château de Maison Laffitte** : préavis du 12 février 2012 déposé par la CGT qui dénonce les effets désastreux de la politique de l'établissement, les sous-effectifs, la précarité, une ambiance de travail dégradée, un sentiment d'abandon et des dysfonctionnements. L'administration a rencontré la CGT ; aucun gréviste n'a finalement été recensé.

- **Le préavis reconductible déposé aux Archives Nationales le 21/05/2012** par la CGT Archives cela correspond à la date du début de la délocalisation des fonds d'archives vers le nouveau centre de Pierrefitte-sur-Seine. Les revendications portent sur les moyens mis à la disposition du service public des Archives nationales, mais également sur les opérations dites « de mobilité » des agents. L'assemblée générale n'a cependant pas voté la grève.

- **La grève à l'ENSAD du 26 juin 2012** (préavis CGT) : dans le cadre de la journée de mobilisation contre la suppression d'avantages acquis, la CGT Culture s'est opposée à la suppression des « bons vêtements » (perte de pouvoir d'achat). Une réunion de négociation a été organisée entre la CGT, la direction de l'ENSAD, le SRH et la DGCA : aucun gréviste n'a été recensé, mais **un protocole d'accord a été signé** (élargissement de la liste des effets vestimentaires auxquels les agents peuvent prétendre, possibilité de concentrer les achats sur 1 ou 2 articles ; mise en place d'un groupe de travail élargi dès septembre 2012 sur la question de la dotation vestimentaire car, d'un point de vue juridique, cela est considéré comme des avantages en nature).

- **La grève au Musée Adrien Dubouché le 8 octobre 2012** (préavis qui concerne principalement les agents de la filière AASM) : les organisations syndicales ont dénoncé le manque d'effectifs après la rénovation du musée et l'ouverture de nouveaux espaces. **La grève n'a pas été votée**, car après négociation, 5 postes ont été pourvus.

- A noter également : **la mobilisation à la Villa Médicis** le 15 octobre 2012, suite à la refonte du contrat des agents (préavis déposé par des organisations syndicales locales) : les 50 agents de droit italien de la Villa se sont mis en état d'"agitazione" (concept qui n'existe pas en droit français et qui se situe entre l'activité normale et la grève : dans les faits, il y a eu des arrêts de travail successifs de quelques heures). Les agents mobilisés entendaient alerter l'administration sur l'application du nouveau contrat proposé à l'ensemble des agents de la Villa (ils exigeaient notamment sa rétroactivité à compter du 1er juillet 2012, ce qui leur a été accordé). **NB** : l'Académie n'avait pas connu de mouvement social depuis 1968.

Par comparaison, le ministère a recensé 1019 grévistes en 2011 (pour 17 préavis de grève déposés, dont 13 ont été suivis), principalement au CMN et au Musée d'Orsay. En appelant à ces mobilisations, les organisations syndicales se sont opposées aux suppressions de postes et aux conditions de travail dégradées, à la souffrance au travail et aux méthodes managériales inadaptées ou encore à l'externalisation de certaines fonctions (AASM, billetterie notamment). Les projets relatifs aux Archives Nationales et à la création du MUCEM ont également été à l'origine de nombreux préavis Culture en 2011.

Dans les EPIC (2 préavis à la RMN-GP – 50 grévistes)

- **préavis du 1^{er} juin 2012** déposé par la CGT, la CFDT et FO qui demandent une revalorisation salariale (mesure générale à 2,5% ; mesure de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat exprimée en points d'indice pour chaque salarié ; 13^{ème} mois ; révision de la grille salariale avec enveloppe dédiée). Les assemblées générales ont fortement mobilisé les personnels du siège et de plusieurs sites (Louvre, Orsay et GP). **50 grévistes ont été recensés** (l'essentiel à Paris et en région parisienne). Comparé à de précédents mouvements, la mobilisation fut relativement importante (deux comptoirs de vente ont par exemple été fermés au Musée d'Orsay).

- **préavis du 17 octobre 2012** déposé par SUD Culture Solidaires, qui défend la situation des agents de la filière accueil et surveillance et souhaite que le ministère revoie la convention de mise à disposition de ces agents. Le préavis est tombé suite à une réunion de pré négociation organisée en présence de la Direction générale des patrimoines et du DRH de la RMN.

7. B. 4. LES GRÈVES DES PRESTATAIRES EXTÉRIEURS DANS PLUSIEURS EP

La CGT-Culture a soutenu en mars et avril 2012 les conflits des salariés des prestataires extérieurs du **Musée du Louvre**, du **Musée d'Orsay** et de la **BNF**. Elle a, en outre, relayé leurs revendications (avant tout salariales et relatives aux conditions de travail) et invité les EP concernés à prévoir des clauses sociales protectrices des droits, des conditions de travail et de la santé des personnels de toutes les entreprises de sous-traitance (« *responsabilité sociale* »).

SUD Culture Solidaires a soutenu le mouvement de grève qui a débuté le 12 juin à **Universcience** et a mobilisé les personnels des **2 sociétés prestataires qui ont en charge le ménage des espaces d'Universcience** (K2 Propreté et DECA France). Les revendications portaient principalement sur des questions de rémunération et de mobilité des salariés (problèmes liés aux transferts de personnels de la "société sortante" à la "société entrante"). La grève, qui a duré près d'un mois, s'est terminée à la suite d'une négociation entre les entreprises prestataires et les salariés (un accord a été trouvé et 60 % des salaires ont été versés).



ANNEXES

8. A. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES PAR FILIÈRE ET PAR GROUPE

	2010			2011			2012		
	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.A	Cat.B	Cat.C
Filière administrative	1			7			3		
Sanctions du 1 ^{er} groupe						2			
Sanctions du 2 ^{ème} groupe						3		1	
Sanctions du 3 ^{ème} groupe		1					1		
Sanctions du 4 ^{ème} groupe				1		1		1	
Filière scientifique	0			0			0		
Sanctions du 1 ^{er} groupe									
Sanctions du 2 ^{ème} groupe									
Sanctions du 3 ^{ème} groupe									
Sanctions du 4 ^{ème} groupe									
Filière technique et enseignement	3			5			4		
Sanctions du 1 ^{er} groupe			1		1	2		1	2
Sanctions du 2 ^{ème} groupe					1				1
Sanctions du 3 ^{ème} groupe						1			
Sanctions du 4 ^{ème} groupe			2						
Filière accueil, surveillance et magasinage	15			11			12		
Sanctions du 1 ^{er} groupe			10			2			4
Sanctions du 2 ^{ème} groupe			2			5			2
Sanctions du 3 ^{ème} groupe			2			2			2
Sanctions du 4 ^{ème} groupe			1			2			4
Total	19			23			19		

8. B. PLAQUETTE DE L'ACTION SOCIALE EN 2012


 Ministère de la Culture et de la Communication
Action sociale 2012
Action sociale interministérielle

RESTAURATION COLLECTIVE (taux fixé par la Fonction publique)	- 1,17 € par repas aux agents dont l'indice net majoré est inférieur ou égal à 466.
AIDE A LA FAMILLE (aide aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant)	- 21,85 € par jour et par enfant (pas de condition de ressources)
SÉJOURS POUR ENFANTS - - - - -	
a) Centre de vacances avec hébergement (par jour)	- 7,01 € enfants de moins de 13 ans - 10,63 € enfants âgés de 13 ans à 18 ans
b) Séjours en centres de loisirs sans hébergement	- 5,06 € par jour - 2,55 € par 1/2 journée
c) Maisons familiales de vacances agréées et Gîtes de France	- 7,38 € en pension complète, par jour - 7,01 € autre formule, par jour
d) Séjours dans la cadre éducatif	- 72,71 € pour forfait de 21 jours ou plus - 3,45 € par jour pour un séjour d'une durée inférieure
e) Séjours linguistiques	- 7,01 € par jour, enfants de moins de 13 ans - 10,63 € par jour, enfants âgés de 13 à 18 ans
ENFANTS HANDICAPÉS - - - - -	
a) Séjours en centres de vacances spécialisés	- 20,01 € par jour
b) Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins 20 ans (enfants handicapés)	- 152,90 € mensuels
c) Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	- Voir avec la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence

SG/SRH/SDPRHS/bureau de l'action sociale et de la prévention

Action sociale ministérielle

SERVICE SOCIAL - - - - -	
a) Les consultations des assistantes de service social	Réseau d'assistants de service social sur le territoire national : IDF service social du MCC - Autres régions : service social du MIOCT.
b) Secours	Attribués à titre exceptionnel par la Commission des secours sur dossier instruit par les assistantes sociales. Montant maximum : 2 000 €
c) Aide aux frais d'obsèques	Un secours exceptionnel peut être accordé pour les obsèques d'un ascendant ou descendant direct se déroulant à l'étranger (hors Europe) ou dans les DOM.
d) Aide exceptionnelle au départ à la retraite	2 000 € versés une seule fois aux agents dont le montant de la retraite est inférieur au minimum vieillesse.
e) Aide au déménagement	Aide de 305 à 458 € versée pour un déménagement concernant la résidence principale. (voir plafonds page 3)
CONSULTATIONS SPÉCIALISÉES - - - - -	
a) Consultations logement	Consultations mensuelles gratuites assurées par l'ADIL (agence départementale d'information sur le logement). R. V. à prendre à l'AAS
b) Consultations juridiques	Consultations mensuelles gratuites assurées par un cabinet d'avocats. R. V. à prendre à l'AAS
c) Accompagnement budgétaire	Aide à la gestion budgétaire apportée par une conseillère en économie sociale et familiale. R. V. à prendre à l'AAS
PRÊTS SOCIAUX - - - - -	
	Prêts à taux zéro attribués par une Commission positionnée auprès de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive (AAS) du MCC après instruction par une conseillère en économie sociale et familiale. Montant maximum : 2 000 €. Durée de remboursement : 36 mois maximum
LOGEMENT SOCIAL - - - - -	
	- Parc immobilier préfectoral (offres visibles sur www.bourse.fonction-publique.gouv.fr), - Parc immobilier ministériel.
RESTAURATION COLLECTIVE - - - - -	
	Politique tendant à l'harmonisation tarifaire. Participation aux frais de restauration.
AIDES A LA FAMILLE - - - - -	
a) Aide aux familles mono parentales	400 à 600 € selon le nombre d'enfants au foyer
b) Aide aux frais de scolarité	- 100 € pour un enfant en collège public ou privé sous contrat d'association, - 280 € pour un enfant en lycée public ou privé sous contrat d'association, - 420 € pour un enfant poursuivant des études supérieures.
c) Aide pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans	Montant de l'aide : 50% du montant dépensé en garde l'année précédente avec plancher de 50 € (100 € de garde) et plafonds à 300 € pour 1 enfant, 350 € pour 2 enfants et 400 € pour 3 enfants.
d) Soutien aux parents d'enfants handicapés	Prise en charge de 50% des frais de garde déclarés avec plafond de 500 € pour 1 enfant handicapé ; 550 € pour deux enfants handicapés et 600 € pour 3 enfants handicapés

SG/SRH/SDPRHS/bureau de l'action sociale et de la prévention

VACANCES LOISIRS -----	
Colonies de vacances, classes de découverte, séjours linguistiques pour enfants organisés exclusivement par l'AAS (tarifs modulés en fonction des ressources du foyer). Les aides individuelles sont versées par le BASP.	
a) Vacances en famille	- 69 €/an par enfant pour séjour chez grands parents, oncles et tantes, - 84 €/an par enfant séjour camping, location, hôtel.
b) Centre de vacances Mont-Dauphin	Vacances d'été ou d'hiver à tarifs préférentiels IGESA. Info auprès du BASP. www.montdauphin.com
c) Associations de personnel	Implantées à Paris, en région parisienne et dans les DRAC, elles proposent à leurs adhérents des activités culturelles, sportives et sociales. <i>(liste des associations jointe)</i>
d) Carte Culture	Gratuité d'entrée et réductions tarifaires sur produits dérivés dans les établissements du MCC pour l'agent et un accompagnant. Réservé aux agents rémunérés sur le budget du Ministère.

Aides gérées par des organismes extérieurs

CHÈQUES VACANCES	Pour les salariés ou retraités de l'État, sous conditions de ressources : il s'agit d'une épargne effectuée par l'agent, abondée par une participation de l'employeur. La participation de l'employeur est calculée en fonction du montant épargné. Elle peut aller de 10 à 25% de bonification. www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
AIDE A L'INSTALLATION DES PERSONNELS	Aide financière non remboursable, d'un montant maximum de 900 € destinée aux agents qui s'installent en IDF, en PACA ou en ZUS après un concours ou un recrutement sous certaines conditions. alp@mfp-services.fr
AIDE GARDE D'ENFANT DE 0 à 3 ANS ET DE 3 à 6 ANS	www.cesu-fonctionpublique.fr

Sauf indication contraire, les aides sont versées une fois par an au maximum.

Toutes les aides ministérielles mentionnées ci-dessus sont soumises aux plafonds de ressources suivants (sauf les aides concernant les enfants handicapés) :

Plafonds allocations ministérielles			Plafonds de ressources appliqués pour l'aide au déménagement							
					Montant de l'aide 458 €		Montant de l'aide 382 €		Montant de l'aide 305 €	
			Agent seul	Couple	Agent seul	Couple	Agent seul	Couple	Agent seul	Couple
	Agent seul	Couple	sans enfant	14 148 €	20 312 €	15 916 €	22 852 €	17 683 €	25 390 €	
1 enfant	24 483 €	30 606 €	1 enfant	19 589 €	24 484 €	22 035 €	27 546 €	24 484 €	30 606 €	
2 enfants	25 506 €	35 367 €	2 enfants	20 403 €	28 293 €	22 953 €	31 830 €	25 506 €	35 367 €	
3 enfants	27 771 €	37 181 €	3 enfants	22 217 €	29 744 €	24 995 €	33 462 €	27 771 €	37 181 €	
4 enfants	31 626 €	43 074 €	4 enfants	25 300 €	34 460 €	28 463 €	38 766 €	31 626 €	43 074 €	
5 enfants	36 160 €	48 967 €	5 enfants	28 928 €	39 174 €	32 544 €	44 072 €	36 160 €	48 967 €	

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

SG/SRH/SOPRHRS/bureau de l'action sociale et de la prévention

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

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

> Pour en savoir plus sur les SRIAS

Sémaphore > Domaines > Ressources humaines > Actions sociale > Comité national d'actions sociales

http://semaphore.culture.gouv.fr/sections/domaines/ressourceshumaines/action_sociale/comitenatactionsoc/srias/

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

Associations de Paris et d'Île-de-France		
Association culturelle et sportive tél. : 01 44 78 60 83	Comité d'entraide sociale du laboratoire de recherche des monuments historiques tél. : 01 60 37 77 80	CDHMA tél. : 01 44 08 52 68
Association Étude et action tél. : 01 42 46 12 91	ASCAN (ex association Archives nationales football club) tél. : 01 40 27 60 78	Association "Le Renouveau" tél. : 01 60 71 50 84
Association de la bibliothèque nationale de France tél. : 01 53 79 45 07	MOC (Musée d'Orsay Club) tél. : 01 40 49 49 31	Association échiquierne du château de Versailles tél. : 01 30 83 74 25
Association de tennis de table des affaires culturelles tél. : 01 40 27 64 07	Association des agents du Centre national de la cinématographie et de l'image animée (CNC) tél. : 01 44 34 38 69	Association du personnel du centre Pompidou tél. : 01 44 78 40 39
Associations en régions		
Association régionale des personnels de la DRAC de Strasbourg - tél. : 03 88 15 57 03	Association Portes à portes DRAC Île-de-France - tél. : 01 56 06 50 49	Association DRACARTS DRAC Caen - tél. : 02 31 38 39 04
Association des agents du ministère de la Culture en Aquitaine tél. : 05 57 95 01 58	Association Carrousel Versailles Flore (ACVF) du CZRMF - tél. : 01 40 20 24 64	Association "La Barbelotte" - Rouen tél. : 02 35 63 77 52
Association du personnel des affaires culturelles de la région Auvergne tél. : 04 73 41 27 37	Association méditerranéenne des affaires culturelles de la région Languedoc-Roussillon tél. : 04 67 02 35 01	Association régionale d'études et d'animations culturelles - Nantes tél. : 02 40 14 23 08
Association culture et loisirs de Bourgogne tél. : 03 80 68 50 37	Association culture et loisirs de la région Limousin tél. : 05 55 43 14 40	Association Culture et Loisirs de la DRAC Picardie - tél. : 03 22 22 33 74
Association des services culturels de Bretagne - tél. : 02 99 29 67 11	Association du personnel de la culture en Lorraine tél. : 03 87 56 41 03	Association du personnel des affaires culturelles de Picardie - Compiègne tél. : 03 44 38 47 22
Association pour l'action sociale, sportive et culturelle du Centre tél. : 02 38 78 85 59	Association du personnel de la DRAC Martinique tél. : 05 96 60 87 62	Association des personnels du ministère de la Culture Poitou-Charentes tél. : 05 49 36 30 38
Association des services culturels de l'État en Champagne-Ardenne tél. : 03 26 70 36 66	Association Espace Loisirs Art Nature de la région Midi-Pyrénées tél. : 05 67 73 20 55	Association régionale culturelle et artistique (ARCA) - Aix-en-Provence tél. : 04 42 16 19 17
Association du personnel de la DRAC Franche-Comté tél. : 03 81 65 72 59	Association Loisirs et culture de la région Nord-Pas-de-Calais tél. : 03 28 36 61 11	Association régionale du personnel des affaires culturelles de Rhône-Alpes tél. : 04 72 00 44 63

✓ Pour plus d'information, consulter le site intranet Sémaphore

<http://semaphore.culture.gouv.fr> > domaine Ressources Humaines > Action sociale

Ministère de la Culture et de la Communication
Secrétariat général
bureau de l'action sociale et de la prévention (Service des ressources humaines)
contact : 01 40 15 86 68
Réalisation : Mission de la communication interne - janvier 2012
Impression : Imprimerie (Bureau du fonctionnement des services)



8. C. LES CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI CONTRACTUEL AU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Observatoire de l'emploi contractuel :

Les documents présentés constituent une **version de travail**, la version définitive va être présentée par le Service du Dialogue Sociale dans les mois à venir.

Ces données sont arrêtées à mars 2012 et sont issues du recensement opéré par le SRH (bureau du dialogue social) en vue de déterminer l'éligibilité des agents non titulaires aux dispositifs de CDIisation et d'accès à l'emploi réservé contenus dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Périmètre :

ENSA Nancy	Bibliothèque Publique d'Information
ENSA Bordeaux	Centre nationale du cinéma et de l'image animée
ENSA Bretagne	Centre national du Livre
ENSA Clermont Ferrand	Bibliothèque Nationale de France
ENSA Grenoble	Institut Nationale du Patrimoine
ENSA Lille	CMN
ENSA Lyon	Ecole du Louvre
ENSA Marne la Vallée	Guimet
ENSA Marseille	Musée CNHI
ENSA Montpellier	Musée d'Orsay – Orangerie
ENSA Nantes	Musée du Louvre
ENSA Normandie	Musée du quai Branly
ENSA Paris Belleville	Musée Gustave Moreau
ENSA Paris La Villette	Musée Rodin
ENSA Paris Malaquais	Musée Versailles
ENSA Paris Val de Seine	OPPIC
ENSA Saint Etienne	
ENSA Strasbourg	
ENSA Toulouse	
ENSA Versailles	
Limoges Aubusson	
ENS Bourges	
ENS Dijon	
ENS Nancy	
ENSAD	
ENSBA	
ENSP Arles	
Villa Arson	
CNSMD Lyon	
ENSA Cergy	
Musée CNAP	
CNSAD	
CNSMD Paris	

	T2	
plafond d'emploi	10 995	(source cour des comptes)
effectifs contractuels	1 210	11%

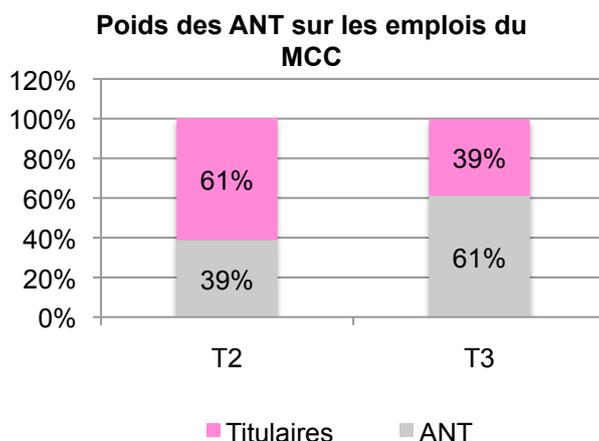
	T3	
plafond d'emploi	16 362	(source cour des comptes)
effectifs contractuels	6 756	41%

	T2 et T3	
plafond d'emploi	27 357	(source cour des comptes)
effectifs contractuels	7 966	29%

	Exécuté 2012	effectifs contractuels mars 2012	
T2	10 817	1 210	11%
T3	18 675	6 756	36%

	T2		T3	
TOTAL	3113	100%	10998	100%
ANT	1210	39%	6756	61%
Titulaires	1903	61%	4242	39%

	ANT	Titulaires
T2	39%	61%
T3	61%	39%



RÉPARTITION DE L'EMPLOI CONTRACTUEL PAR MISSION DU MINISTÈRE EN PERSONNE PHYSIQUE

Architecture et patrimoine	60,44%
Création artistique	18,01%
Média et industrie culturelle	15,09%
Fonction support (SG et DG)	4,44%
Action territoriale	2,01%

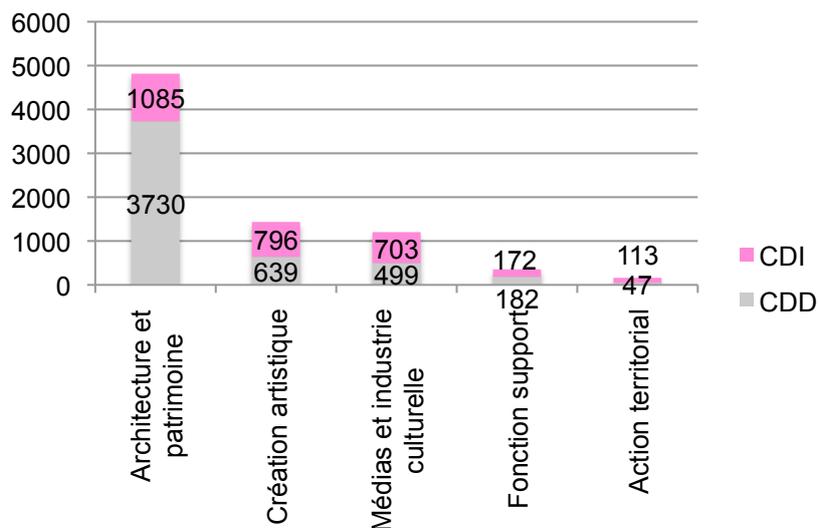
RÉPARTITION PAR NATURE DE CONTRAT

	CDD	CDI
Architecture et patrimoine	77%	23%
Création artistique	45%	55%
Médias et industrie culturelle	42%	58%
Fonction support	51%	49%
Action territoriale	29%	71%
Total Résultat	64%	36%

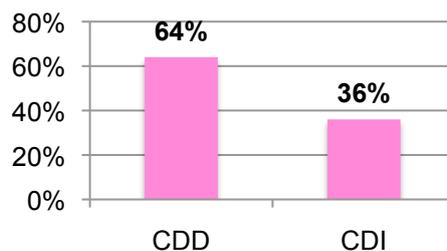
	CDD	CDI	TOTAL
T2	495	715	1210
	41%	59%	100%
T3	4602	2154	6756
	68%	32%	100%

Dont 2 215 CDD en écoles d'architecture soit 48 %

Répartition des ANT par mission et nature de contrat



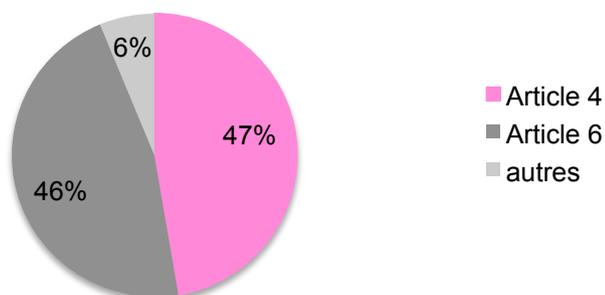
Répartition des ANT par nature de contrat



RÉPARTITION DU TITRE 2 PAR FONDEMENT DE RECRUTEMENT

Article 4	Article 6-1	Article 6-2	Total
1019	90	88	1210
84%	7%	7%	

Répartition par fondement de recrutement



RÉPARTITION DU TITRE 3 PAR FONDEMENT DE RECRUTEMENT

Article 4-1	Article 4-2	Article 6-1	Article 6-2	autres	total
1409	1327	1185	2339	496	6756
21%	20%	18%	35%	7%	
40%		52%			

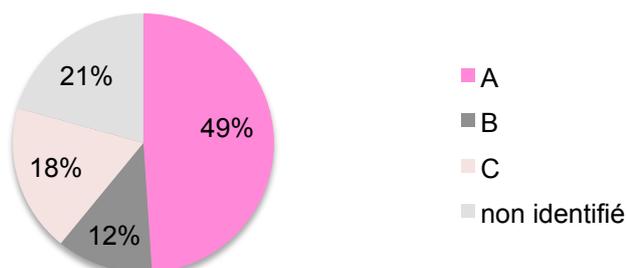
RÉPARTITION GLOBALE PAR FONDEMENT DE RECRUTEMENT (T2 ET T3)

Article 4	Article 6-1	Article 6-2	autres	Total
3768	1275	2427	496	7966
47%	16%	30%	6%	
47,30%	46,47%		6,23%	

RÉPARTITION GLOBALE DES AGENTS NON TITULAIRES PAR CATÉGORIE (T2 ET T3)

A	B	C	non identifié	Total
3899	952	1469	1646	7966
49%	12%	18%	21%	

Répartition des ANT par catégorie



RÉPARTITION GLOBALE DES AGENTS NON TITULAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR FONDEMENT DE RECRUTEMENT T2 ET T3

Fondement du recrutement	A		B		C		Non identifié		Total
Article 4	1 756	47%	490	13%	636	17%	867	23%	3 736
Art 6 alinéa 1	362	29%	319	25%	526	42%	49	4%	1 256
Art 6-2°	1 125	57%	123	6%	301	15%	422	21%	1 971
Autres	656	65%	20	2%	6	1%	308	31%	1 003
Total	3 899		952		1 469		1 646		7 966

RÉPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR FILIÈRE

T2 et T3

Filière administrative	1702	21,37%
Filière scientifique et enseignement	2463	30,92%
Filière technique	1566	19,66%
Sans filière	1978	24,83%
Autres ministères	257	3,23%
Total	7966	

RÉPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES PAR FAMILLE DE MÉTIER

Selon la nomenclature RIME

Famille métier		
Accueil et surveillance	1950	24%
Affaires générales	916	11%
Bâtiments infrastructure	22	0%
Communication et développement des institutions	87	1%
Conservation architecture et patrimoine	75	1%
Contrôle et expertise	113	1%
Développement des publics et production culturelle	708	9%
Éducation et formation	2938	37%
Élaboration et pilotage des politiques publiques	248	3%
Gestion budgétaire et financière	44	1%
Juriste	24	0%
Logistique	375	5%
Métiers d'art	46	1%
Recherche	17	0%
Ressources humaines	22	0%
Santé cohésion sociale	14	0%
Sécurité et sûreté	69	1%
Spectacle	132	2%
Système d'information et de communication	166	2%
Total Résultat	7966	