

BILAN SOCIAL 2014

Emplois et effectifs

Rémunérations et charges salariales

Parité Femme/Homme

Conditions de santé et de sécurité

Conditions de travail et action sociale

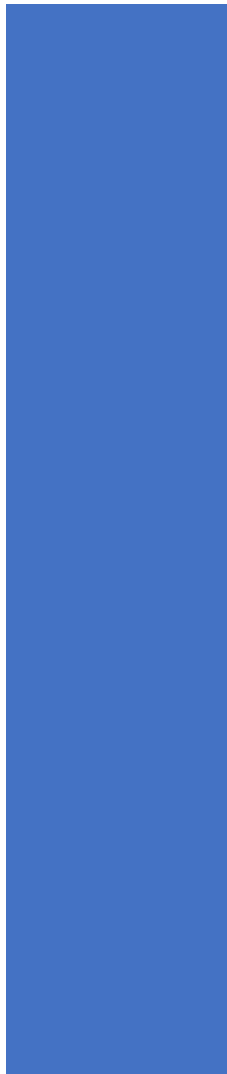
Formation

Relations sociales





Edito à inclure



Sommaire

1 - Emplois et effectifs

page 4

•Effectifs sur budget T2	5
•Effectifs des opérateurs (T2-T3)	15
•Travailleurs en situation de handicap	33
•Démographie	34
•Flux internes	38
•Pilotage du schéma d'emplois	45

2 - Rémunérations et charges salariales

page 61

•La masse salariale	62
•Les coûts moyens présents	63
•Mesures catégorielles exécutées	67
•Coût de rachat des CET et de la GIPA	70

3- Egalité Homme/Femme

page 74

•Etat de la démographie	75
•Part des femmes dans l'encadrement supérieur	78
•Part des femmes dans les conseils d'administration	80
•La formation des agents	81
•La composition des jurys	82
•Rémunérations comparées	83

4- Conditions de santé et de sécurité

page 86

•La médecine de prévention	87
•La médecine statutaire	93
•Les comités d'hygiène et de sécurité	104

5- Action sociale

page 109

•Bilan financier	113
•Zoom sur les services centraux	117
•Zoom sur les services déconcentrés	120
•Zoom sur l'action sociale interministérielle	121

6- Formation

page 122

•Evolution des principaux indicateurs	126
•Répartition par type de formation	131
•Les dispositifs particuliers de formation	132
•Les dépenses directes de formation	134
•Récapitulatif financier	137

7- Relations sociales

page 138

•Les instances consultatives	139
•Bilan des mouvements sociaux	157

8- Annexes

page 161

•Sanctions disciplinaires	162
•Congés pour événements familiaux	163
•Compte épargne temps	166
•Plaquette de l'action sociale 2014	167
•Notice explicative de l'enquête RH	171

1 - EMPLOIS ET EFFECTIFS



Chiffres clés

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

Néanmoins, afin de compenser les flux de départs, notamment les départs en retraite), le MCC intègre un volume important de nouveaux agents chaque année.

L'année 2014 est marquée par le fait que les entrées par concours constituent le premier mode d'entrée au sein du MCC, devant les entrées par contrat et retours de situations interruptives.

Les données relatives aux emplois et effectifs des opérateurs du MCC (T3) proviennent d'une enquête spécifique menée pour la seconde année consécutive par le bureau de l'emploi et de la politique de rémunération (BER), auprès de l'ensemble des établissements publics.

T2 T3

- 28 964 ETPT présents en 2014
- 53% des agents sont des femmes

T2

- 10 822 ETPT présents en 2014
- 88% des agents sont des titulaires
- 48 ans = âge moyen
- 36% des agents sont dans la filière administrative
- 60% agents travaillent en IDF

T3

- 18 142 ETPT présents en 2014
- 76% des agents sont affectés dans un EPA
- 24% des agents sont affectés dans un EPIC ou une association

TABLEAU DE SYNTHESE DES EFFECTIFS DU MCC (LFI 2014)

2014	Plafond		Exécution		
	T2 (ETPT)	T3 (ETPT)	T2 (ETPT)	T3 (ETPT)	TOTAL (ETPT)
Etablissements publics	4498	18 877	4 562	18 142	22 704
Administration centrale	1708	0	1 770	0	1 770
Services à compétence nationale	1 928	0	1 788	0	1 788
Services déconcentrés	2 452	0	2 377	0	2 377
Services transférés aux collectivités locales	346	0	325	0	325
TOTAL MCC	10 932	18 877	10 822	18 142	28 964

Les effectifs inscrits dans le tableau ci-dessus au titre de l'exécution 2014 sont issus de l'outil de décompte *Rhapsodie*. Ils n'incluent pas les 29 ETPT mis à disposition par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie dans les écoles nationales supérieures d'architecture, dans les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine et en administration centrale.

1. A. EFFECTIFS SUR BUDGET **T2**

1. A.1. DONNEES EN PERSONNES PHYSIQUES

➤ Répartition par filière administrative et catégorie

Filière	Catégorie	F	M	Total général
Administrative	A	857	658	1515
	B	652	202	854
	C	1364	314	1678
	Total	2873	1174	4047
Scientifique	A	1069	755	1824
	B	215	124	339
	Total	1284	879	2163
Filière technique et enseignement	A	476	1077	1553
	B	481	561	1042
	C	63	316	379
	Total	1020	1954	2974
Accueil et surveillance	C	792	1187	1979
	Total	792	1187	1979
Total général		5969	5194	11163

➤ Répartition des effectifs par corps

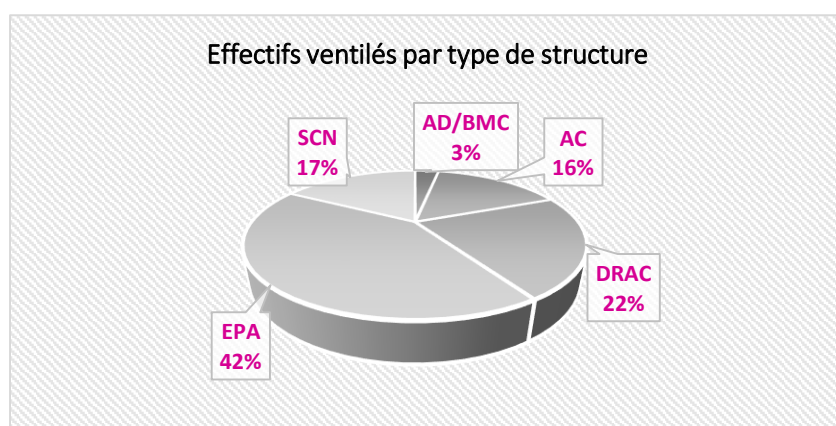
Filière	Libellé corps	Total
ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1510
	ADMINISTRATEURS CIVILS	46
	ASSISTANTS SERVICE SOCIAL & INFIRMIERES	9
	ATTACHE ADMINISTRATIFS	478
	EMPLOIS FONCTIONNELS	158
	ICCEAAC	157
	SECRETAIRES ADMINIST MIN CULT	661
	CONTRACTUELS	1028
Total filière administrative		4047
SCIENTIFIQUE	ARCHITECTES ET URBANISTES DE L'ETAT	245
	ASSISTANTS INGENIEURS	47
	BIBLIOTHECAIRES ADJOINTS SPECIALISES	55
	BIBLIOTHECAIRES	35
	CHARGE ETUDE DOCUMENTAIRE	369
	CONSERVATEURS BIBLIOTHEQUE	160
	CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	661
	CONSERVATEURS GENER. BIBLIOTH.	44
	INGENIEURS DE RECHERCHE	80
	INGENIEURS D'ETUDES	183
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	204
	TECHNICIENS DE LA RECHERCHE	80
Total filière scientifique		2163
TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	ADJOINT TECHNIQUE	377
	CHEFS DES TRAVAUX D'ART	76
	TECHNICIENS D'ART	469
	INGENIEUR SERVICES CULT ET PAT	202
	TECHNICIENS DES S.C ET DES B.F	573
	MAITRE ASSISTANT	651
	PROFESSEURS DES ECOLES D'ART	144
	PROFESSEURS ECOLE ARCHITECTURE	97
	CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	385
Total filière technique et enseignement		2974
ACCUEIL ET SURVEILLANCE	ADJOINTS TECHNIQUES	1953
	MAGASINIERES DES BIBLIOTHEQUES	26
Total filière technique et enseignement		1979
Total général		11163

1. A.2. EFFECTIFS PAR STATUT, GENRE ET TYPE DE STRUCTURE ETP

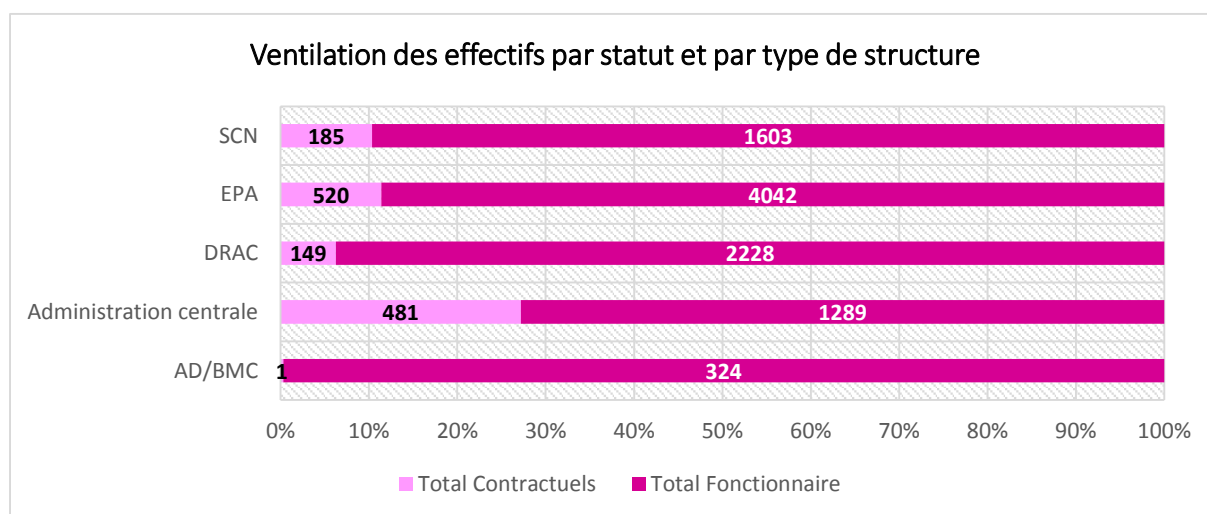
Libellé statut	Sexe	AD/BMC	AC	DRAC	EPA	SCN	Total général (ETP)
Contractuels	F	0	296	88	226	99	709
	M	1	185	61	294	86	627
Total Contractuels		1	481	149	520	185	1336
Fonctionnaire	F	188	786	1375	1866	816	5030
	M	136	503	854	2176	787	4455
Total Fonctionnaire		324	1289	2228	4042	1603	9486
Total général		325	1 770	2 377	4 562	1 788	10 822

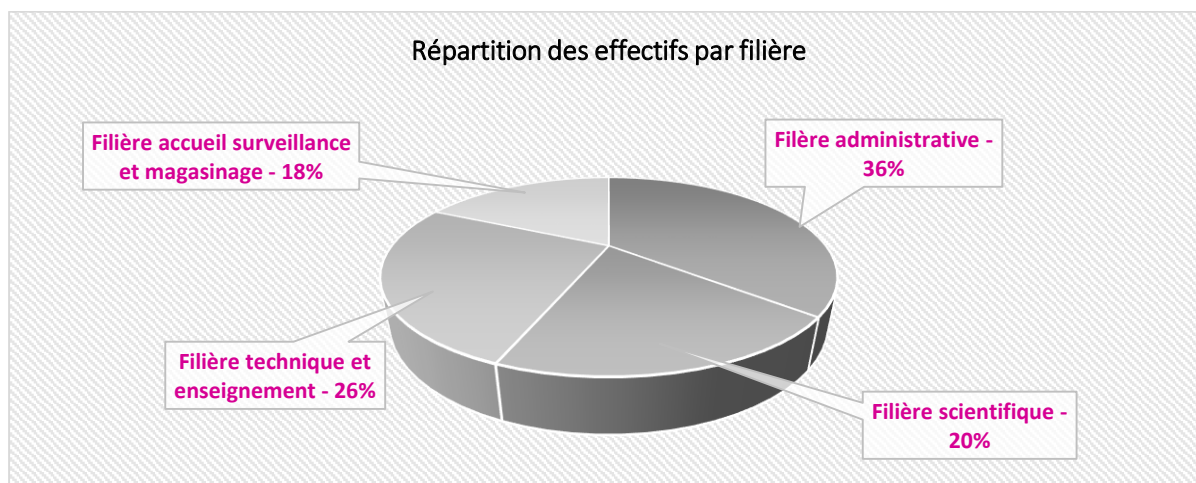
La répartition structurelle des effectifs sur budget du ministère de la culture et de la communication reste constante par rapport à 2013.

Elle montre l'importance du poids des opérateurs (EPA), en effet 42% des effectifs sont des agents affectés dans les établissements publics.

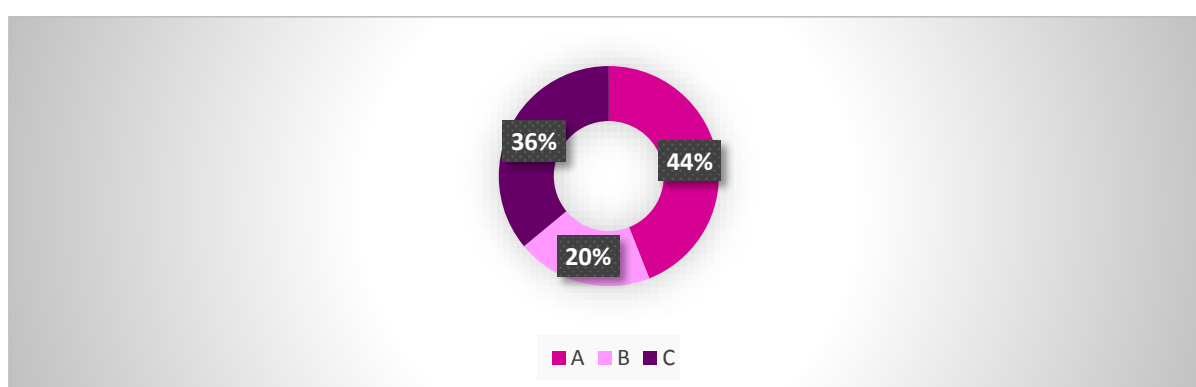


Les agents titulaires représentent 88% des effectifs sur le titre 2 du ministère. Ce qui reste dans le même ordre d'idée que l'année passée. A noter que sur les 12% des non titulaires, 39% se trouvent dans les EPA. Cette répartition est semblable à 2013.





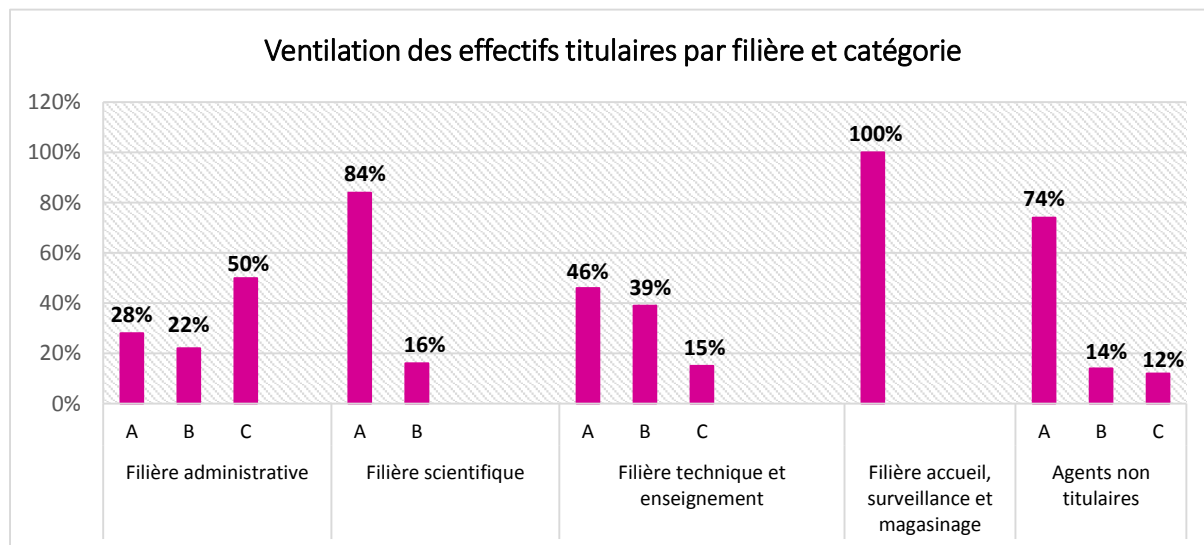
➤ **Répartition des effectifs par catégorie**



Comme en 2013, la catégorie A (44%) et la catégorie C (36%) sont les plus représentées.

Cat.	2012		2013		2014		Evolution 2013/2014	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%
<i>Filière administrative</i>								
A	764	26%	789	27%	805	28%	16	2%
B	617	21%	645	22%	640	22%	-5	-1%
C	1554	53%	1528	52%	1465	50%	-63	-4%
Total	2935	100%	2962	100%	2910	100%	-52	-2%
<i>Filière scientifique</i>								
A	1798	85%	1792	84%	1780	84%	-12	-1%
B	328	15%	333	16%	327	16%	-6	-2%
Total	2126	100%	2125	100%	2107	100%	-18	-1%
<i>Filière technique et enseignement</i>								
A	1169	46%	1153	47%	1157	46%	4	0%
B	948	37%	905	37%	1006	39%	101	11%
C	432	17%	407	16%	374	15%	-33	-8%
Total	2548	100%	2464	100%	2537	100%	73	3%
<i>Filière accueil, surveillance et magasinage</i>								
C	1829	100%	1817	100%	1932	100%	115	6%
Total	1829	100%	1817	100%	1932	100%	115	6%
<i>Agents non titulaires</i>								
A	1009	73%	1015	73%	985	74%	-30	-3%
B	203	15%	209	15%	195	14%	-14	-6%
C	168	12%	168	12%	154	12%	-14	-8%
Total	1380	100%	1392	100%	1336	100%	-56	-4%
Total	10819	100%	10760	100%	10822	100%	61	

On observe une forte proportion d'agents de catégorie C dans la filière administrative (50%), tandis que les agents de catégorie A prédominent dans les filières scientifique (84%) et technique et enseignement (46%).



1.A.3 EFFECTIFS PAR TYPE DE STRUCTURE, FILIERE ET CATEGORIE ETP

➤ Filière administrative

Libellé type de structure	A	B	C	Contractuels	TOTAL	%
AC	373	153	311	480	1317	34%
EPA	117	177	387	220	900	23%
SCN	36	30	107	167	340	8%
DRAC	280	280	661	138	1358	35%
AD/BMC	0	0	0	1	1	0%
Total général	806	640	1466	1006	3916	100%

➤ Filière scientifique

Libellé type de structure	A	B	Contractuels	TOTAL	%
AC	276	23	1	299	14%
EPA	351	103	2	456	21%
SCN	298	84	0	382	18%
DRAC	575	75	11	661	31%
AD/BMC	282	41	0	323	15%
Total général	1782	326	14	2121	100%

➤ Filière technique et enseignement

Libellé type de structure	A	B	C	Contractuels	TOTAL	%
AC	16	25	56	0	97	3%
EPA	968	416	202	288	1874	66%
SCN	70	344	97	14	524	19%
DRAC	103	221	19	0	343	12%
AD/BMC	0	1	0	0	1	0%
Total général	1157	1007	374	302	2839	100

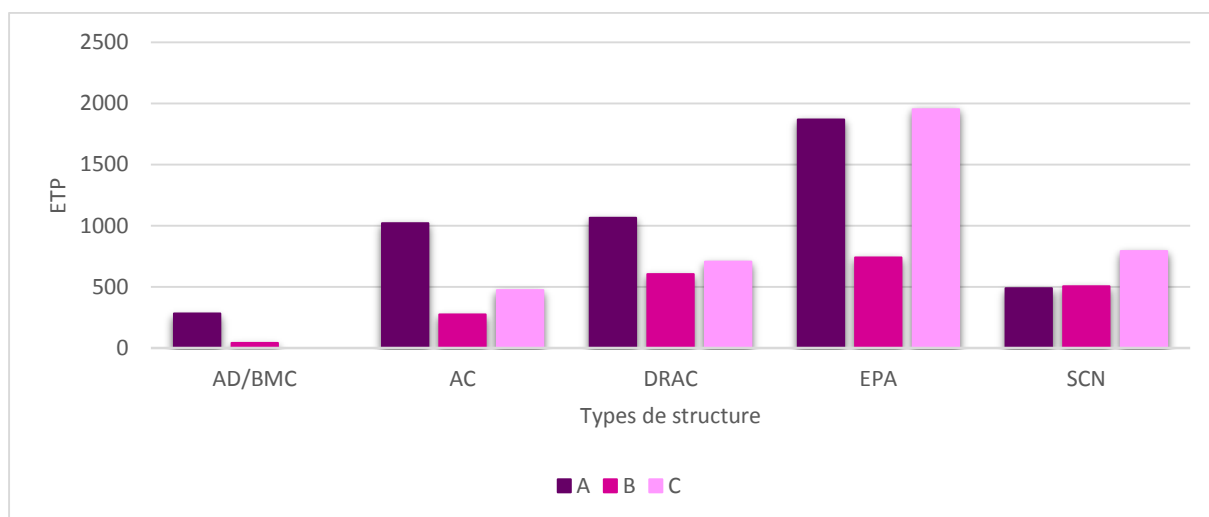
➤ Filière accueil, surveillance et magasinage

Libellé type de structure	C	Contractuels	TOTAL	%
AC	57	0	57	3%
EPA	1323	10	1333	68%
SCN	537	4	541	28%
DRAC	15	0	15	1%
AD/BMC	0	0	0	0%
Total général	1932	14	1946	100%

➤ Répartition des effectifs par type de structure et catégorie

Libellé type de structure	A	B	C	Total général	%
AC	1021	275	474	1770	16%
EPA	1868	742	1952	4562	42%
SCN	489	505	793	1787	17%
DRAC	1067	604	706	2377	22%
AD/BMC	282	42	0	325	3%
Total général	4727	2169	3925	10822	100%

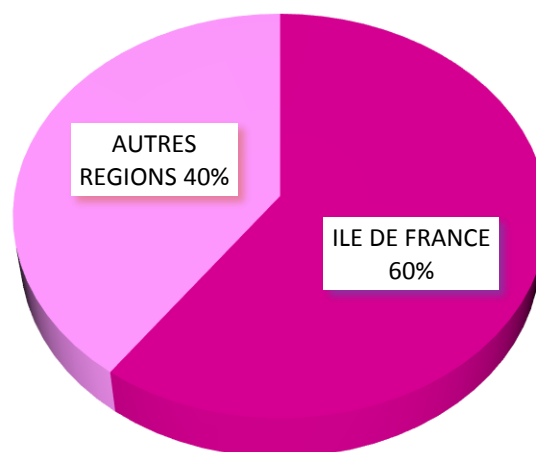
➤ Effectifs ventilés par type de structure et catégorie



1.A.4. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES EFFECTIFS **ETP**

REGIONS	ETP
ILE DE France	6490
PACA	528
RHONE-ALPES	382
AQUITAINE	366
LANGUEDOC-ROUSSILLON	267
MIDI-PYRENNES	248
PAYS DE LA LOIRE	232
PICARDIE	225
CENTRE	206
NORD PAS DE CALAIS	206
LORRAINE	197
BRETAGNE	181
AUVERGNE	154
BOURGOGNE	153
ALSACE	148
LIMOUSIN	145
HAUTE-NORMANDIE	129
POITOU-CHARENTES	125
BASSE-NORMANDIE	113
CHAMPAGNE-ARDENNE	95
FRANCHE-COMTE	77
LA REUNION	35
MARTINIQUE	32
CORSE	30
GUADELOUPE	29
GUYANE	28
NOUVELLE-CALEDONIE	1
Total général	10 822

REPARTITION GEOGRAPHIQUE



Environ deux tiers des agents affectés sur budget de l'État sont en poste en Île-de-France.

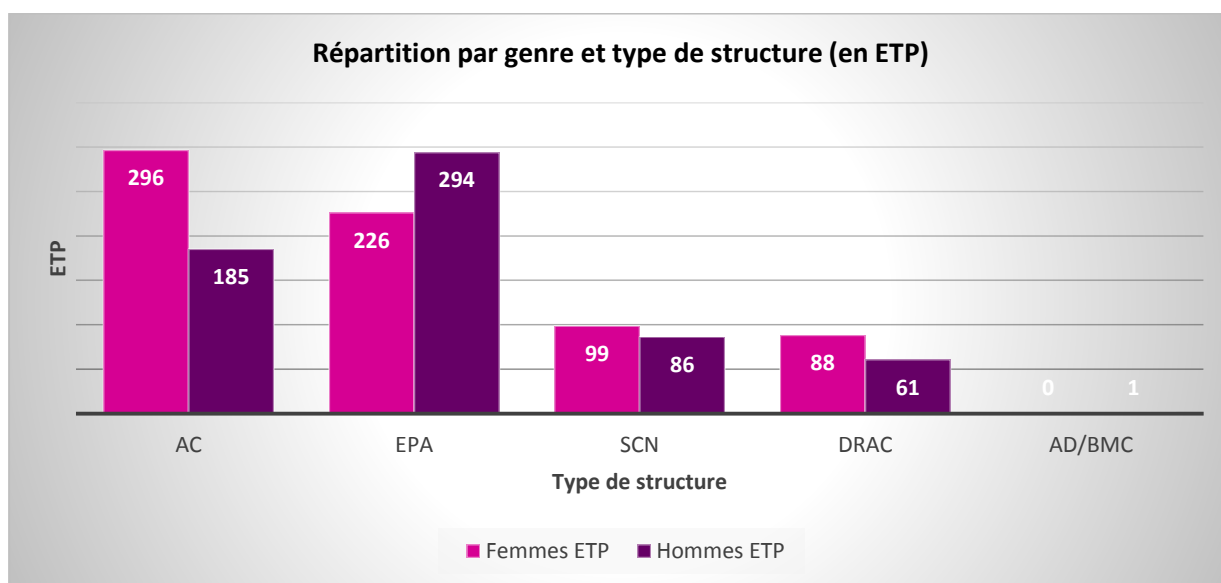
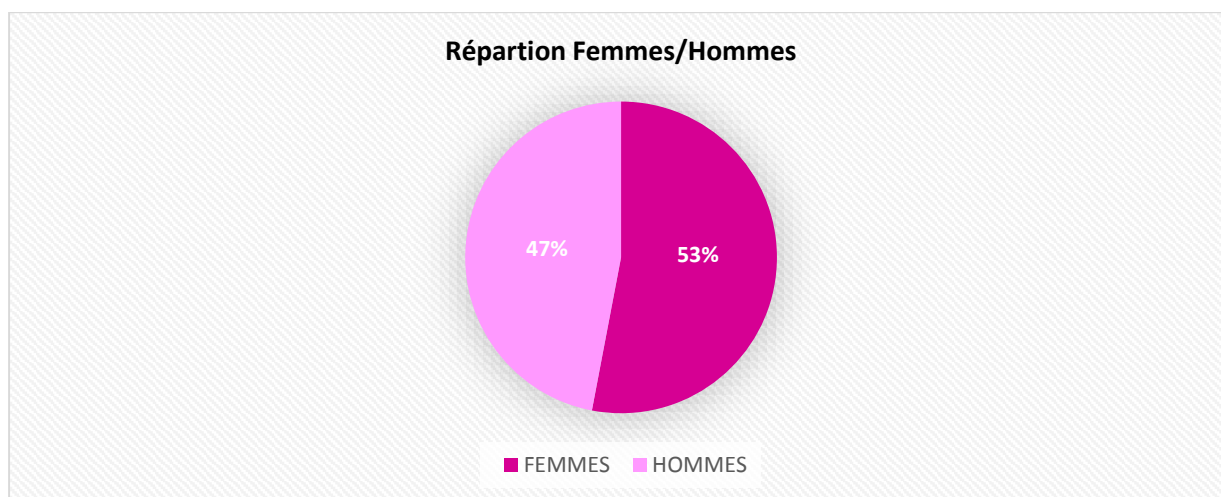
Hors Île-de-France, les agents sont affectés dans les services déconcentrés (directions régionales des affaires culturelles et services territoriaux de l'architecture et du patrimoine), les musées nationaux, les archives départementales, mais aussi dans les nombreux sites et monuments ouverts au public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

1. A. 5. FOCUS - AGENTS NON TITULAIRES **T2**

➤ Ventilation des agents non titulaires par sexe et type de structure

Libellé type de structure	Femmes		Hommes		Total		% ETP
	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	
AC	296	310	185	186	481	496	36%
EPA	226	261	294	366	520	627	39%
SCN	99	113	86	92	185	205	14%
DRAC	88	92	61	61	149	153	11%
AD/BMC			1	1	1	1	0%
Total général	709	776	627	706	1336	1482	100%

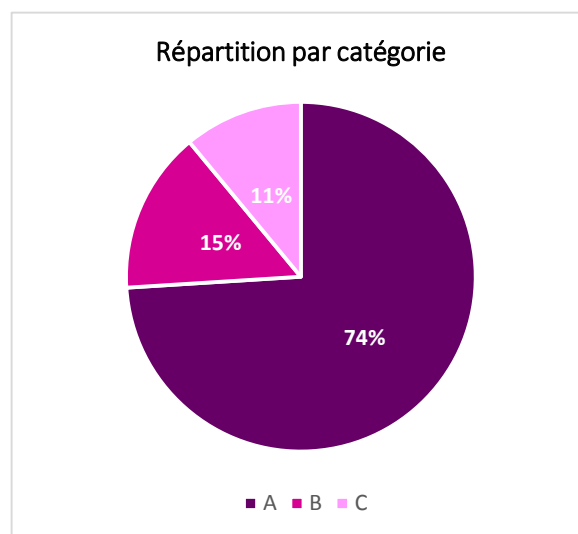
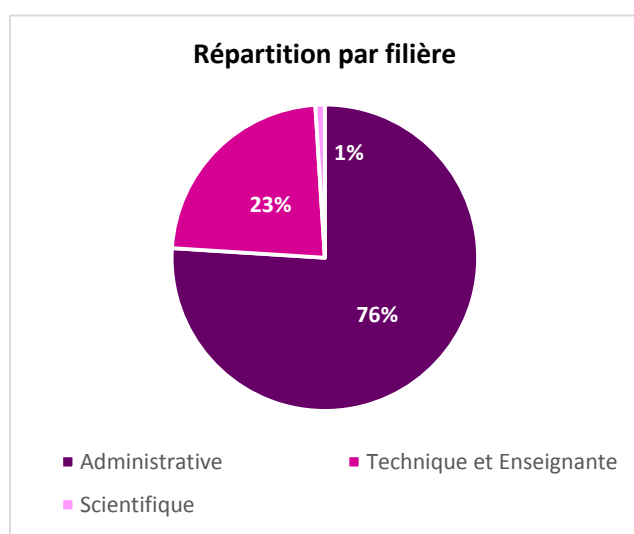
La répartition par genre des agents non titulaires est identique à celle de l'ensemble des agents du ministère : 52% de femmes et 48% d'hommes.



➤ Répartition des agents non titulaires par sexe et catégorie

Catégorie	Femmes		Hommes		Total		% ETP
	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	
A	487	529	499	569	986	1098	74%
B	135	144	61	61	196	205	15%
C	87	103	68	76	155	179	11%
Total général	709	776	627	706	1336	1482	100

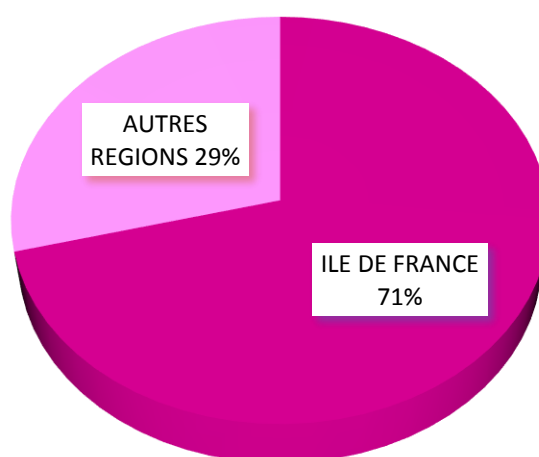
Les agents contractuels sont issus majoritairement de la catégorie A (74%). Concernant les autres catégories, ils se répartissent comme suit : 15% dans la catégorie B et 11% dans la catégorie C.



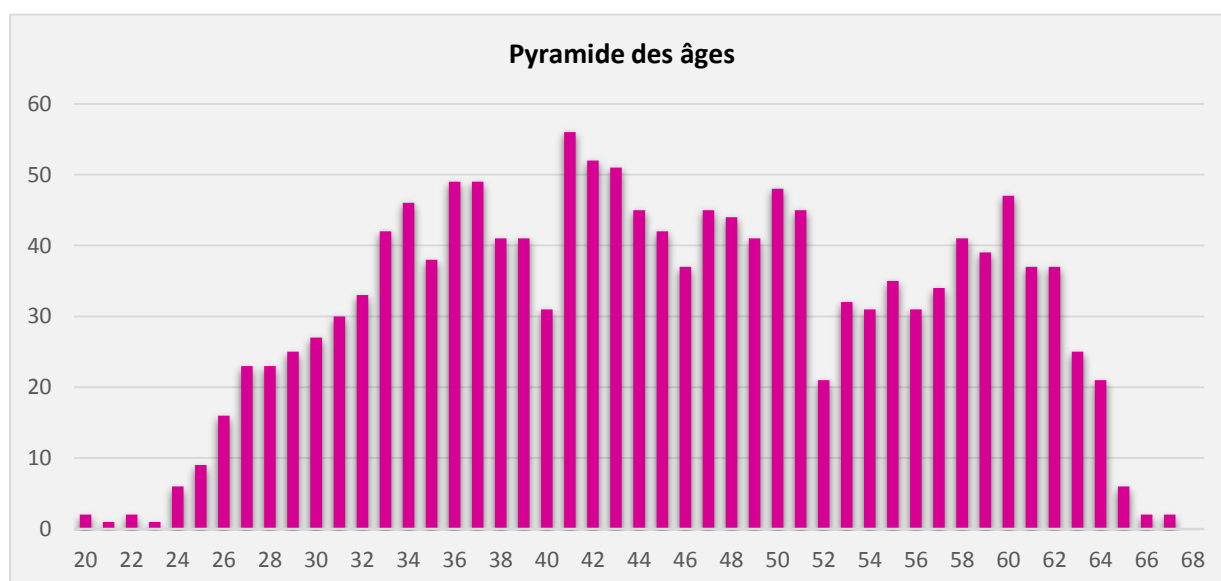
➤ Répartition géographique des agents non titulaires

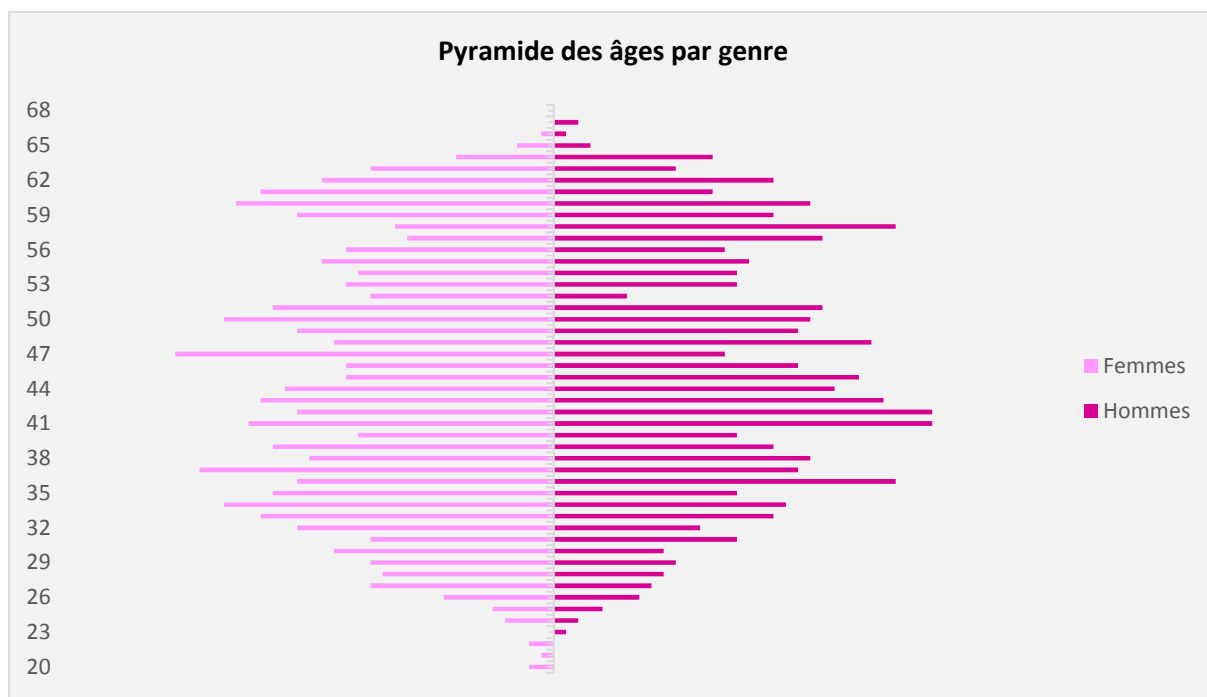
REGIONS	ETP
ILE DE FRANCE	946
PACA	64
RHONE-ALPES	50
PAYS DE LA LOIRE	29
LANGUEDOC-ROUSSILLON	29
LORRAINE	27
MIDI-PYRENNES	23
AQUITAINE	23
NORD PAS DE CALAIS	22
HAUTE-NORMANDIE	20
BRETAGNE	19
AUVERGNE	17
ALSACE	10
BOURGOGNE	10
PICARDIE	7
CENTRE	7
LIMOUSIN	6
BASSE-NORMANDIE	5
GUADELOUPE	5
POITOU-CHARENTES	5
CHAMPAGNE-ARDENNE	4
FRANCHE-COMTE	2
GUYANE	2
LA REUNION	2
MARTINIQUE	2
CORSE	1
NOUVELLE-CALEDONIE	1
Total général	1336

RÉPARTITION GEOGRAPHIQUE



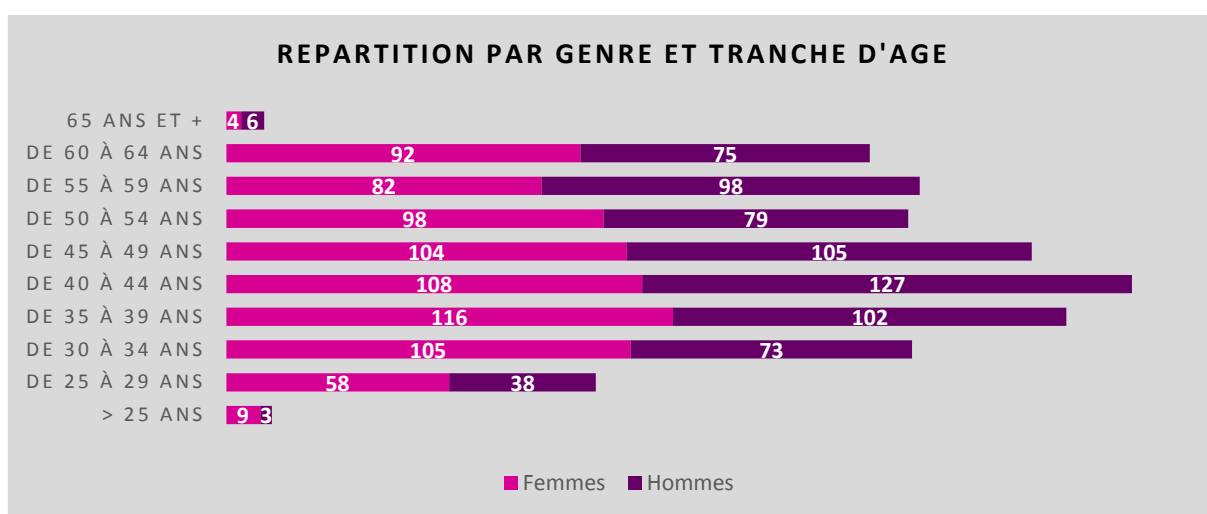
Pyramide des âges





➤ **Répartition des agents par genre et tranche d'âge**

Age (courant)	Femmes	Hommes	Total général	%
> 25 ans	9	3	12	1%
de 25 à 29 ans	58	38	96	6%
de 30 à 34 ans	105	73	178	12%
de 35 à 39 ans	116	102	218	15%
de 40 à 44 ans	108	127	235	16%
de 45 à 49 ans	104	105	209	14%
de 50 à 54 ans	98	79	177	12%
de 55 à 59 ans	82	98	180	12%
de 60 à 64 ans	92	75	167	11%
65 ans et +	4	6	10	1%
Total	776	706	1482	100



1. B. EFFECTIFS DES OPERATEURS **T2** **T3**

Cette sous partie concerne les effectifs des opérateurs rémunérés sur le titre 2 et le titre 3, présents dans les établissements publics au cours de l'année 2014 et ayant le statut de fonctionnaire, de fonctionnaire détaché ou d'agent non titulaire.

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

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

La cartographie des emplois porte sur **les effectifs présents au cours de l'année 2014 sur le T2 et le T3 exprimés en ETPT**.

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

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

Concernant le Titre 3, les établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication étaient invités à répondre à une enquête concernant leurs effectifs pour **l'année 2014 distinguant** les agents "**sous plafond d'emploi**", les agents "**hors plafond d'emploi**" et "**hors champ**" (**intermittents, contrats aidés et agents payés à la tâche**).

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

Etablissements publics à caractère administratif (EPA)

-58/58 interrogés-

- ✓ Académie de France à Rome (AFR) **100%**
- ✓ Bibliothèque nationale de France (BnF)
- ✓ Bibliothèque publique d'information (Bpi)
- ✓ Centre des monuments nationaux (CMN)
- ✓ CNAC Georges Pompidou
- ✓ Centre national des arts plastiques (CNAP)
- ✓ CNV
- ✓ Centre national du cinéma
- ✓ Centre national du livre (CNL)
- ✓ Château de Fontainebleau
- ✓ **CNSMDL** **NOUVEAU**
- ✓ CNSMDP
- ✓ Ecole du Louvre
- ✓ Ecole nationale de la photographie d'Arles
- ✓ ENSA de Paris La Villette
- ✓ ENSA de Bretagne
- ✓ ENSA de Clermont-Ferrand
- ✓ ENSA de Grenoble
- ✓ ENSA de Lyon
- ✓ ENSA de Marne-La Vallée
- ✓ ENSA de Marseille-Luminy
- ✓ ENSA de Montpellier - Languedoc-Roussillon
- ✓ ENSA de Nancy
- ✓ ENSA de Nantes
- ✓ ENSA de Normandie
- ✓ ENSA de Paris-Belleville
- ✓ ENSA de Paris-Malaquais
- ✓ ENSA de Paris-Val de Seine
- ✓ **ENSA de St Etienne** **NOUVEAU**
- ✓ ENSA de Strasbourg
- ✓ ENSA de Versailles
- ✓ ENSA de Bordeaux
- ✓ ENSA de Lille
- ✓ **ENSA de Toulouse** **NOUVEAU**
- ✓ ENS d'art de Bourges
- ✓ ENS d'art de Cergy-Pontoise
- ✓ ENS d'art de Dijon
- ✓ ENS d'art de Limoges/Aubusson
- ✓ ENS d'art de Nancy
- ✓ ENS d'art de de Nice / Villa Arson
- ✓ ENSAD
- ✓ Ecole nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA)
- ✓ EP du musée des arts asiatiques Guimet
- ✓ EP du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie
- ✓ EP du Musée du Louvre
- ✓ EP du musée du Quai Branly
- ✓ EP du musée national Picasso - Paris
- ✓ EP du Palais de la Porte Dorée
- ✓ **INHA** **NOUVEAU**
- ✓ INRAP
- ✓ Institut national du Patrimoine (INP)
- ✓ MuCEM
- ✓ Musée et domaine national de Versailles
- ✓ Musée Henner
- ✓ Musée Moreau
- ✓ Musée Rodin
- ✓ **OPPIC** **NOUVEAU**
- ✓ Sèvres - Cité de la céramique

Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et associations

-11/22 interrogés-

- ✓ Centre national des variétés (CNV) **50%**
- ✓ Cité de la musique / salle Pleyel
- ✓ Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)
- ✓ Opéra national de Paris (ONP)
- ✓ Théâtre national de Chaillot
- ✓ Théâtre national de l'Odéon
- ✓ Théâtre national de la Colline
- ✓ Domaine national de Chambord
- ✓ La Fémis
- ✓ Universcience
- ✓ Ensemble Intercontemporain (EIC)

Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et associations n'ayant pas répondu à l'enquête

-11/22 interroaés-

- ✓ Centre national de la danse (CND)
- ✓ Comédie-Française
- ✓ Ecole nationale supérieure de la création industrielle * (ENSCI)
- ✓ Opéra-Comique
- ✓ Théâtre national de Strasbourg
- ✓ Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA)
- ✓ Etablissement public de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées
- ✓ Centre national des arts du cirque (CNAC)
- ✓ Orchestre de Paris
- ✓ Musée des arts décoratifs
- ✓ Cinémathèque française

Synthèse :

Sur les 80 établissements publics interrogés, 69 ont répondu à l'enquête RH 2014 et l'ensemble des données ont été exploitées, soit 86%.
Détail :

- EPA : 100%
- EPIC : 63%

➤ Répartition des données exploitées dans l'étude

TITRE 2 (ETPT)	TITRE 3 (ETPT)
	- EPA : 11 231 - EPIC+ASSOCIATIONS : 4 901
TOTAL : 4 561	TOTAL : 16 132*
20 693 ETPT	

*Données non exploitées : 2 010 ETP

➤ Répartition des ETPT par établissement

T2 **T3**

Nom de l'EPA	T2	T3	Total
Académie de France à Rome	0	44	44
Bibliothèque nationale de France (BNF)	0	2195	2195
Bibliothèque publique d'information (BPI)	199	27	226
Château de Fontainebleau	121	4	125
Centre des hautes études de Chaillot	4	0	4
CMN	447	761	1208
CNAC Georges Pompidou	0	950	950
Centre national des arts plastiques (CNAP)	42	19	61
Centre national du cinéma (CNC)	0	447	447
Centre national du livre (CNL)	13	49	62
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	18	39	57
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	1	189	190
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	89	326	415
Ecole du Louvre	46	39	85
ENS d'art Bourges	44	8	52
ENS d'art Cergy	39	10	49
ENS d'art Dijon	34	10	44
ENS d'art Limoges	44	10	54
ENS d'art Nancy	41	29	70
ENS d'art Nice/Villa Arson	52	16	68
ENS de la photographie d'Arles	1	29	30
ENSA Bordeaux	82	38	120
ENSA Bretagne	59	32	91
ENSA Clermont Ferrand	65	24	89
ENSA de Marne la Vallée	56	29	85
ENSA Grenoble	79	45	124
ENSA Lille	71	36	107
ENSA Lyon	75	47	122
ENSA Marseille	94	24	118
ENSA Montpellier	68	48	116
ENSA Nancy	66	30	96
ENSA Nantes	82	47	129

ENSA Normandie	58	26	84
ENSA Paris Belleville	97	46	143
ENSA Paris la Villette	157	100	257
ENSA Paris Malaquais	93	15	108
ENSA Paris Val de Seine	153	62	215
ENSA St Etienne	46	22	68
ENSA Strasbourg	61	38	99
ENSA Toulouse	89	35	124
ENSA Versailles	89	41	130
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	60	88	148
Ecole nationale des beaux-arts (ENSBA)	92	64	156
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	435	208	643
EP du Musée du Louvre	4	1967	1971
EP du Musée du Quai Branly	1	252	253
EP du Musée Guimet	111	55	166
EP du Musée national Picasso	63	31	94
EP du Palais de la Porte Dorée	25	68	93
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	14	73	87
Institut national du patrimoine (INP)	45	48	93
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	0	1845	1845
MUCEM	54	63	117
Musée et domaine national de Versailles	575	307	882
Musée Henner	3	2	5
Musée Moreau	17	4	21
Musée Rodin	3	34	37
OPPIC	0	109	109
Sèvres - Cité de la céramique	184	27	211
Total général	4 561	11 231	15 792

Nom de l'EPIC / association	T2	T3	Total
Centre national des variétés (CNV)	0	26	26
Cité de la musique / salle Pleyel	0	306	306
Domaine national de Chambord	0	118	118
Ensemble intercontemporain	0	45	45
EPPGHV	0	273	273
La Fémis	0	74	74
Opéra national de Paris (ONP)	0	1830	1830
RMNGP	0	941	941
Théâtre national de Chaillot	0	129	129
Théâtre national de la Colline	0	88	88
Théâtre national de l'Odéon	0	15	15
Universcience	0	1015	1015
Total général	0	4 901	4 901

➤ Répartition des ETPT par établissement et par statut

T2 **T3**

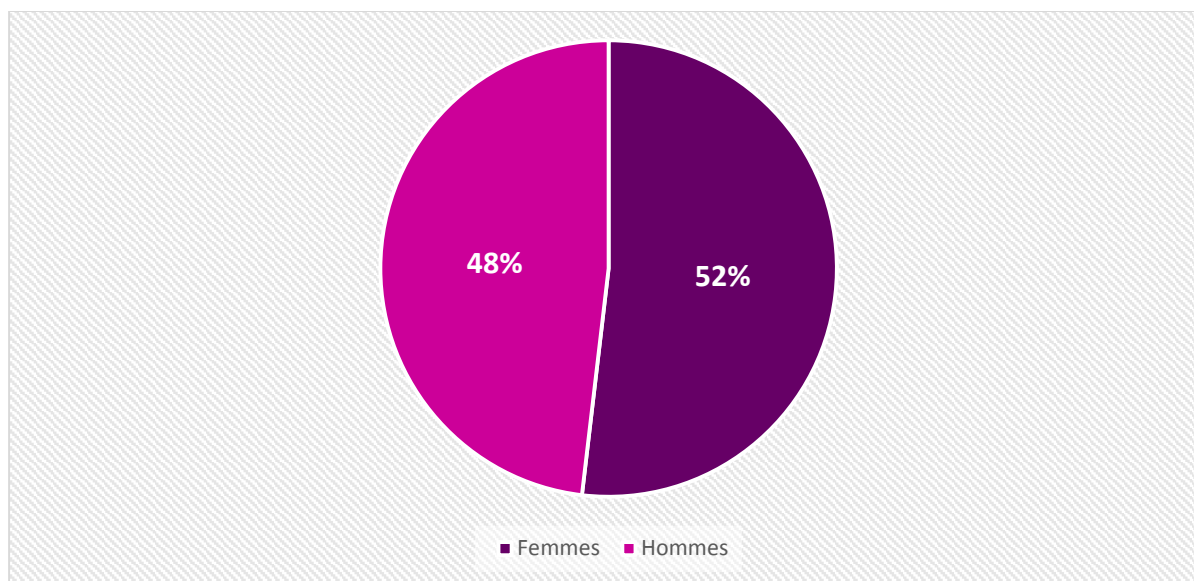
Nom de l'EPA	T2		T3			Total
	Agents titulaires	Agents non titulaires	Agents titulaires	Agents non titulaires	Fonctionnaires détachés sur contrat	
Académie de France à Rome	0	0	0	41	3	44
Bibliothèque nationale de France (BNF)	0	0	1423	745	27	2195
Bibliothèque publique d'information (BPI)	181	18	0	27	0	226
Château de Fontainebleau	100	21	0	2	2	125
Centre des hautes études de Chaillot	4	0	0	0	0	4
CMN	447	0	0	730	31	1208
CNAC Georges Pompidou	0	0	0	920	30	950
Centre national des arts plastiques (CNAP)	30	12	0	19	0	61
Centre national du cinéma (CNC)	0	0	60	340	47	447
Centre national du livre (CNL)	11	2	4	41	4	62
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	14	4	0	39	0	57
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	0	1	26	139	24	190
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	77	12	0	292	34	415
Ecole du Louvre	45	1	0	36	3	85
ENS d'art Bourges	43	1	0	7	1	52
ENS d'art Cergy	36	3	0	10	0	49
ENS d'art Dijon	33	1	0	10	0	44
ENS d'art Limoges	44	0	0	9	1	54
ENS d'art Nancy	35	6	0	27	1	70
ENS d'art Nice/Villa Arson	47	5	0	14	2	68
ENS de la photographie d'Arles	1	0	2	24	3	30
ENSA Bordeaux	70	12	0	37	1	120
ENSA Bretagne	46	13	0	31	1	91
ENSA Clermont Ferrand	53	12	0	23	1	89
ENSA de Marne la Vallée	42	14	0	29	0	85
ENSA Grenoble	59	20	0	44	1	124
ENSA Lille	53	18	0	36	0	107
ENSA Lyon	60	15	0	47	0	122
ENSA Marseille	73	21	0	24	0	118
ENSA Montpellier	51	18	0	48	0	116
ENSA Nancy	48	18	0	30	0	96
ENSA Nantes	64	18	1	46	0	129
ENSA Normandie	44	14	0	25	1	84
ENSA Paris Belleville	76	22	0	45	1	143
ENSA Paris la Villette	121	35	0	100	0	257
ENSA Paris Malaquais	76	17	0	15	0	108
ENSA Paris Val de Seine	135	18	0	62	0	215
ENSA St Etienne	37	10	0	22	0	68
ENSA Strasbourg	54	7	0	37	1	99
ENSA Toulouse	71	19	0	35	0	124

ENSA Versailles	64	25	0	40	1	130
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	52	8	0	83	5	148
Ecole nationale des beaux-arts (ENSBA)	79	13	0	53	11	156
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	413	22	30	175	3	643
EP du Musée du Louvre	4	0	1353	589	26	1971
EP du Musée du Quai Branly	1	0	0	221	30	253
EP du Musée Guimet	108	3	2	53	1	166
EP du Musée national Picasso	63	0	0	25	6	94
EP du Palais de la Porte Dorée	23	2	0	62	6	93
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	10	4	0	71	3	87
Institut national du patrimoine (INP)	45	0	0	39	9	93
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	0	0	0	1831	13	1845
MUCEM	43	11	0	57	6	117
Musée et domaine national de Versailles	571	4	0	301	6	882
Musée Henner	3	0	0	2	0	5
Musée Moreau	15	2	0	4	0	21
Musée Rodin	3	0	0	34	0	37
OPPIC	0	0	0	109	0	109
Sèvres - Cité de la céramique	181	3	0	27	0	211
Total général	4058	503	2901	7984	346	15 792

Nom de l'EPIC/Association	T2		T3			Total
	Agents titulaires	Agents non titulaires	Agents titulaires	Agents non titulaires	Fonctionnaires détachés sur contrat	
Centre national des variétés (CNV)	0	0	2	24	0	26
Cité de la musique / salle Pleyel	0	0	0	302	4	306
Domaine national de Chambord	0	0	0	110	8	118
Ensemble intercontemporain	0	0	0	45	0	45
EPPGHV	0	0	0	273	0	0
La Fémis	0	0	0	71	3	74
Opéra national de Paris (ONP)	0	0	0	1820	10	1830
RMNGP	0	0	0	941	0	941
Théâtre national de Chaillot	0	0	0	129	0	129
Théâtre national de la Colline	0	0	0	88	0	88
Théâtre national de l'Odéon	0	0	0	15	0	15
Universcience	0	0	111	926	19	1056
Total général	0	0	113	4744	44	4901

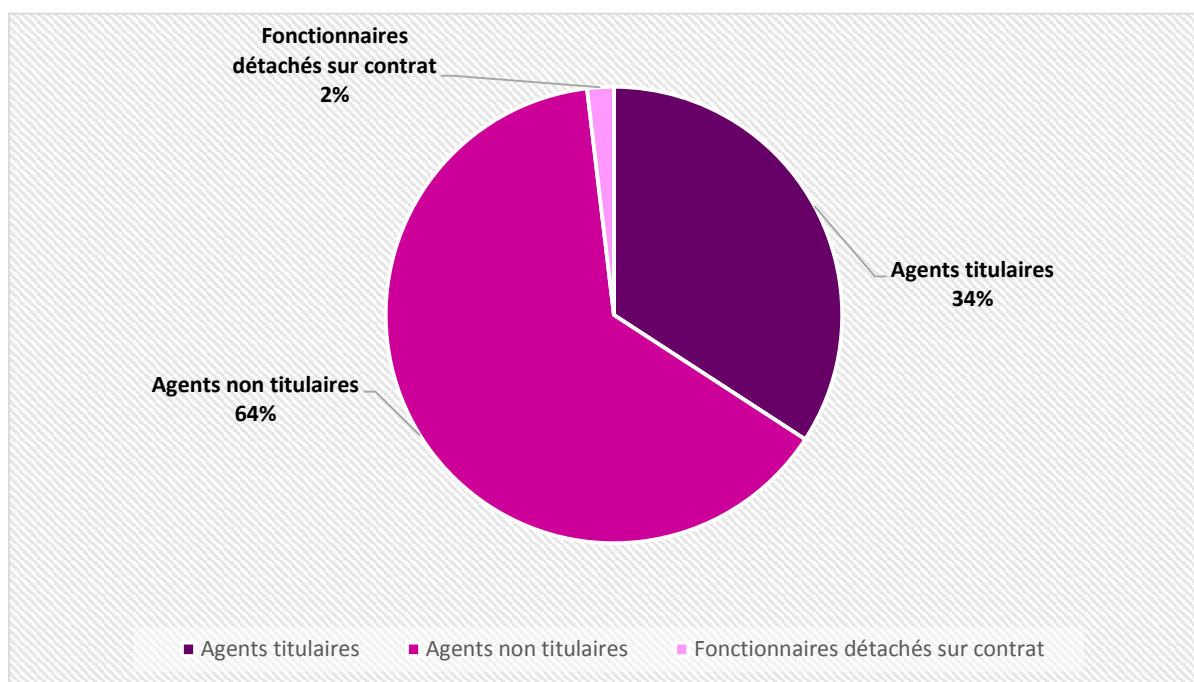
TOTAL EPA	4058	503	2901	7984	346	15 792
TOTAL EPIC/ASSOCIATIONS	0	0	113	4744	44	4901
Total général	4 058	503	3 014	12 728	390	20 693

➤ Répartition des effectifs par genre **T2** **T3**



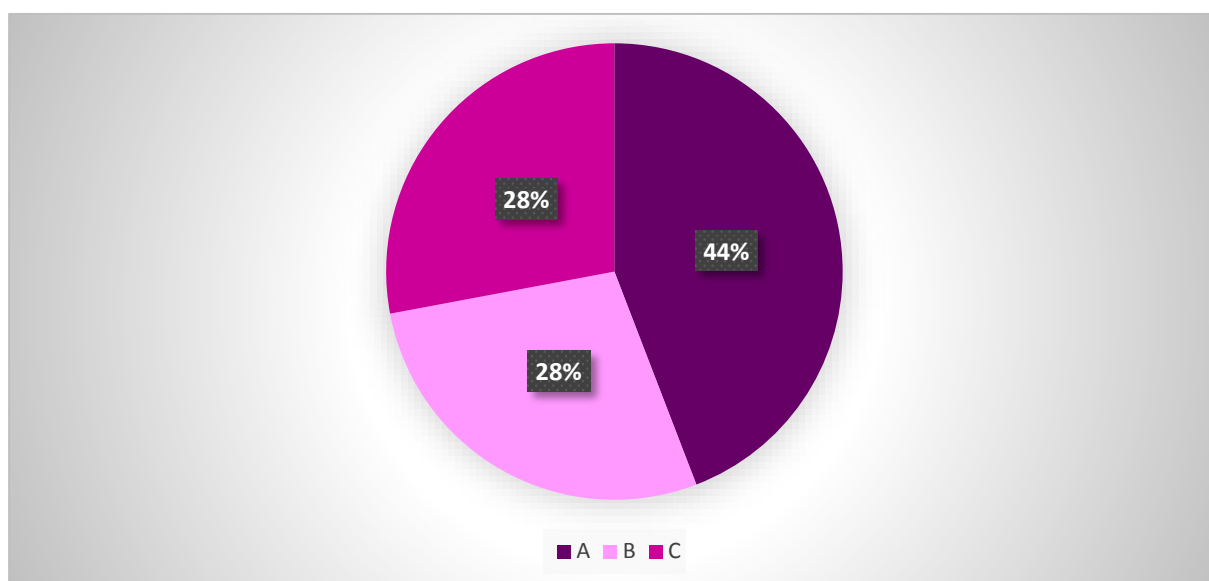
Au 31/12/2014, 52% des agents présents au 31 décembre en établissement public sont des femmes.

➤ Répartition des effectifs par statut **T2** **T3**



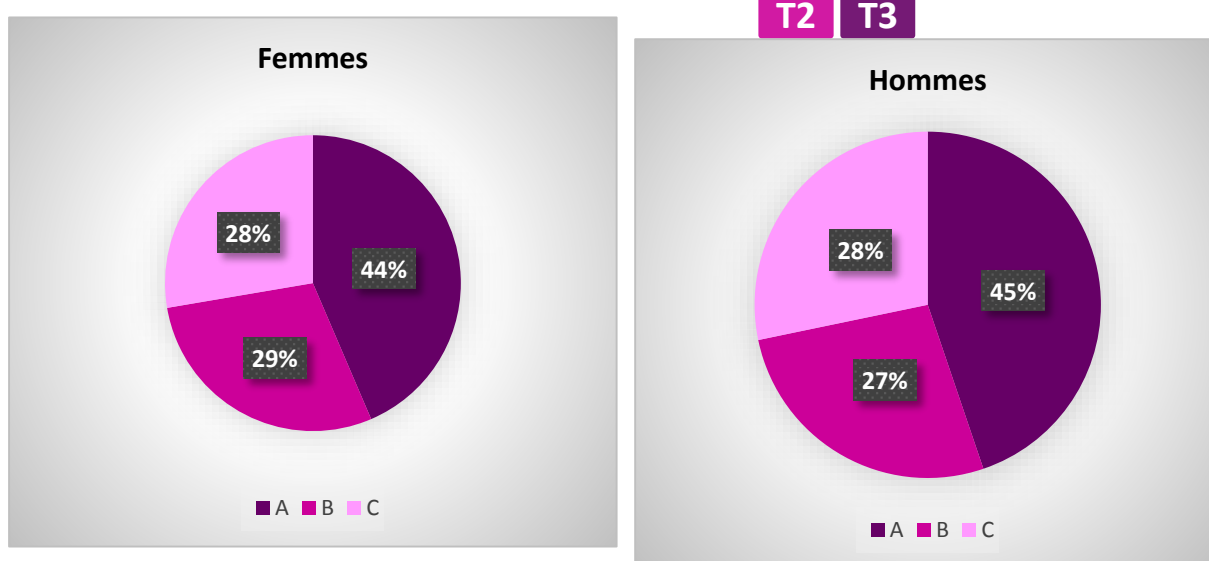
Concernant la répartition des agents par statut dans les établissements publics, 64% sont des agents non titulaires.

➤ Répartition des effectifs par catégorie **T2** **T3**



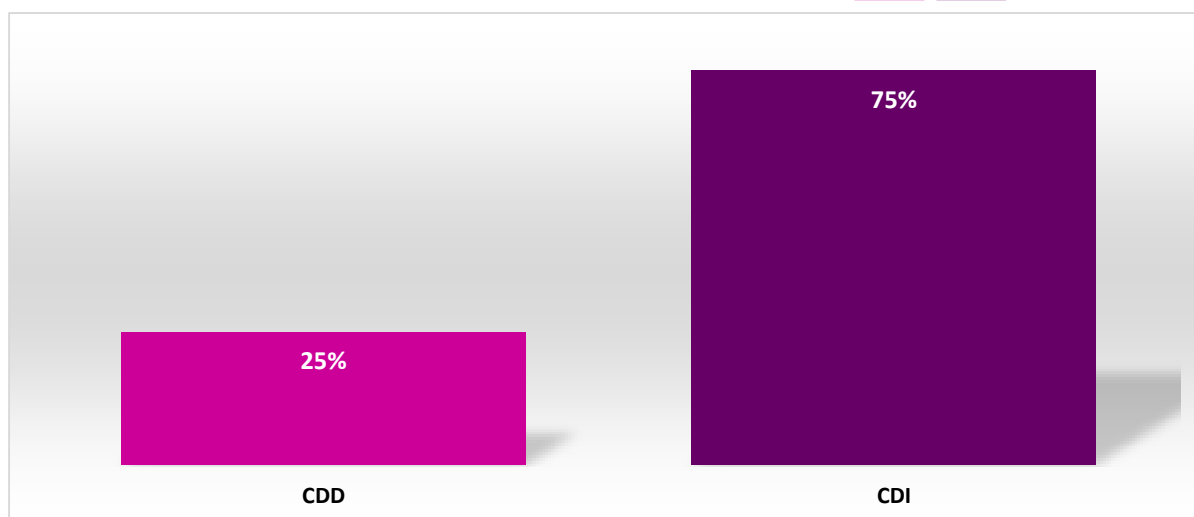
La grande majorité des agents sont en catégorie A (44%).

➤ Répartition selon la catégorie statutaire et le genre **T2** **T3**



Quasiment la moitié des femmes et des hommes en poste au 31/12/2014 sont en catégorie A (44% pour les femmes et 45% pour les hommes).

➤ Répartition des agents titulaires selon la nature du contrat **T2** **T3**

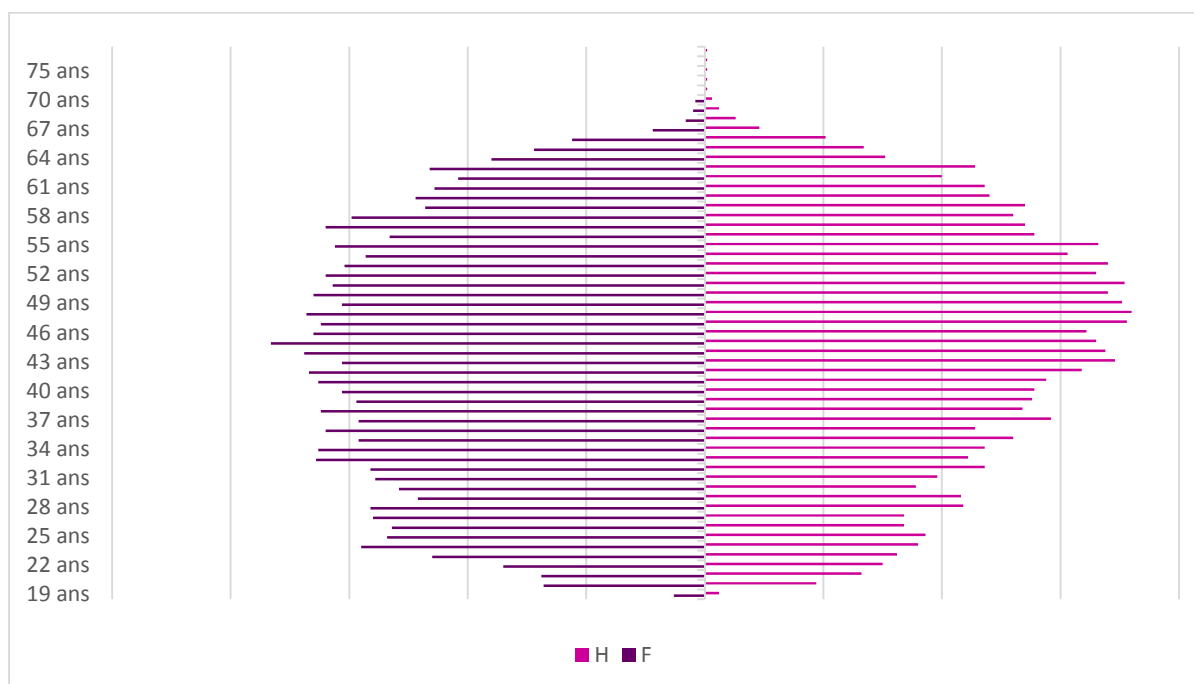


En moyenne 3 agents sur 4 sont en CDI dans les établissements publics.

➤ Age moyen des agents des établissements publics

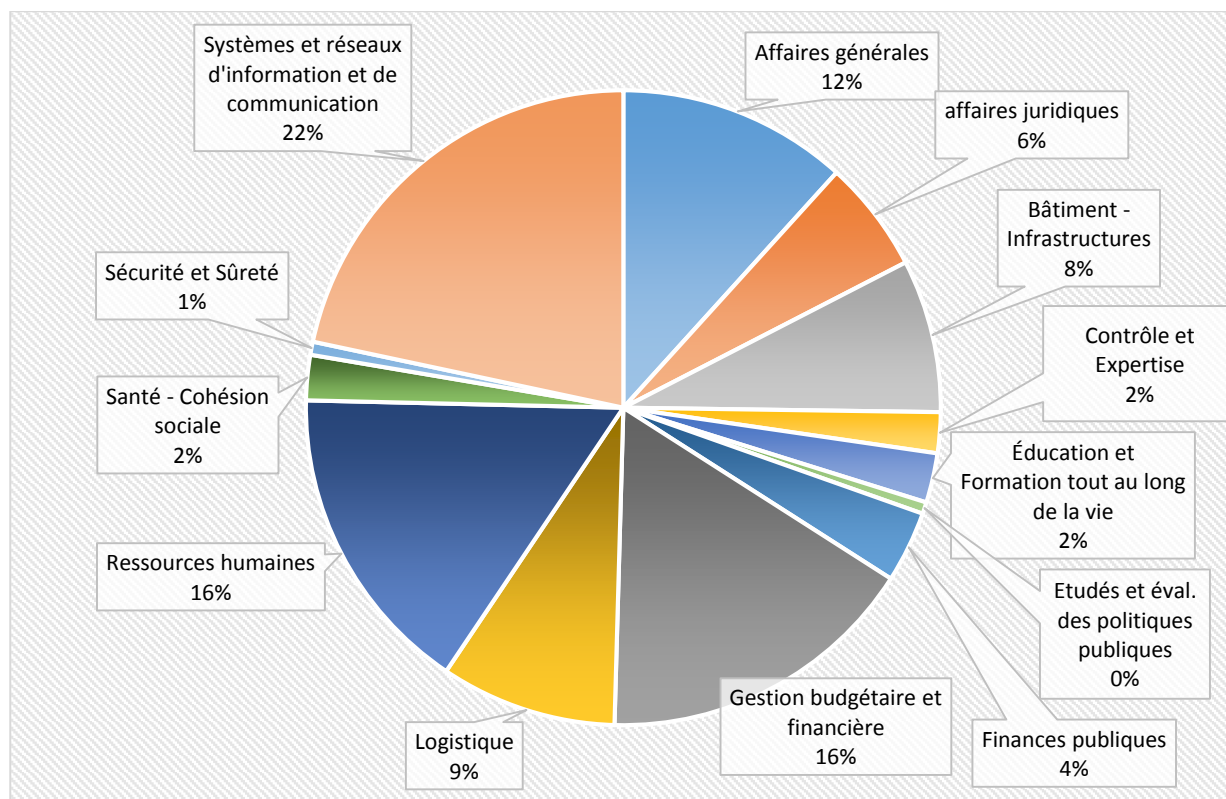
Genre	Moyenne d'âge
Femmes	43 ans
Hommes	45 ans
Total général	44 ans

➤ Pyramide des âges en effectifs physiques **T2** **T3**

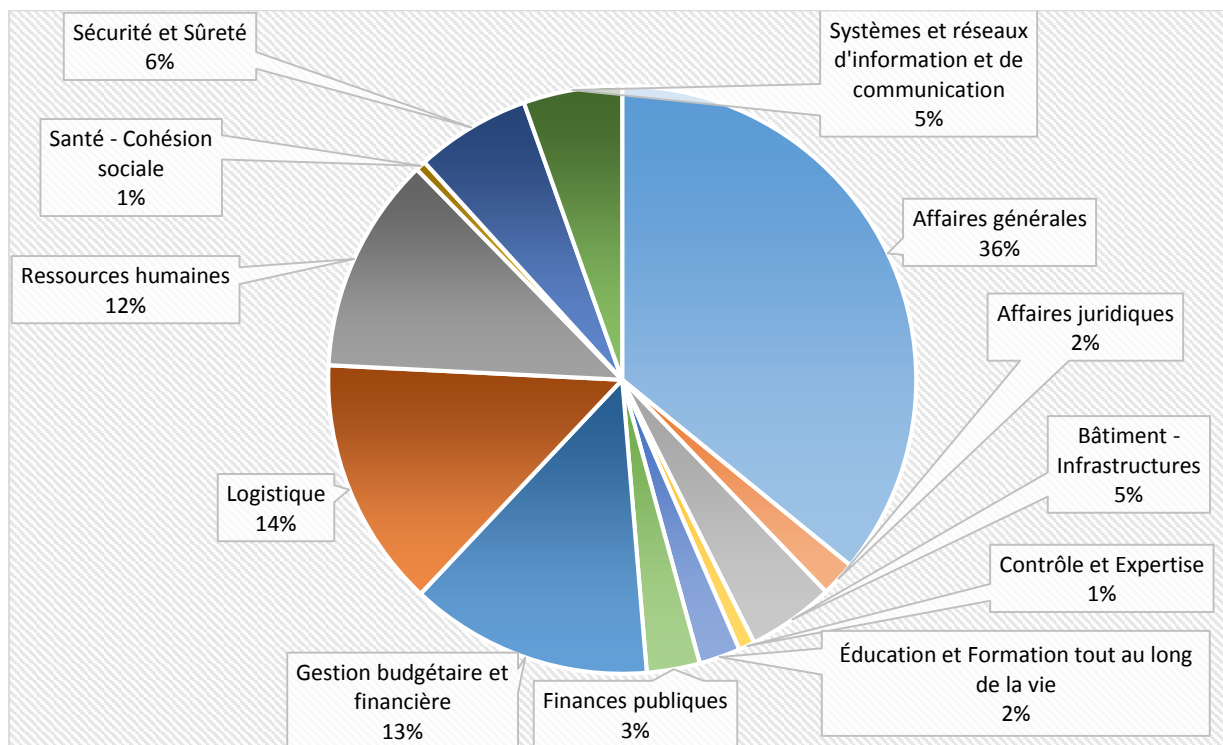


Ventilation des familles de métier au sein de chaque catégorie de personnel

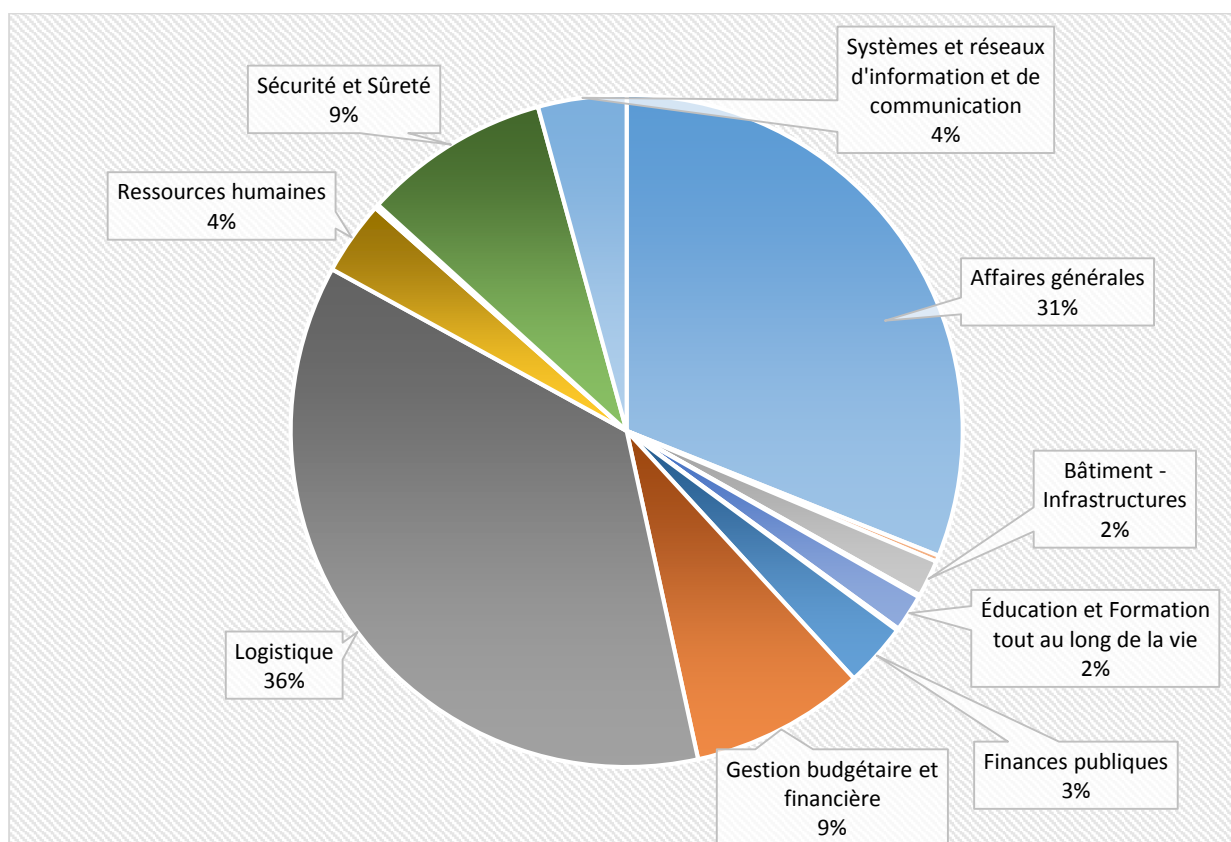
➤ Catégorie A : Fonctions support



➤ Catégorie B : Fonctions support



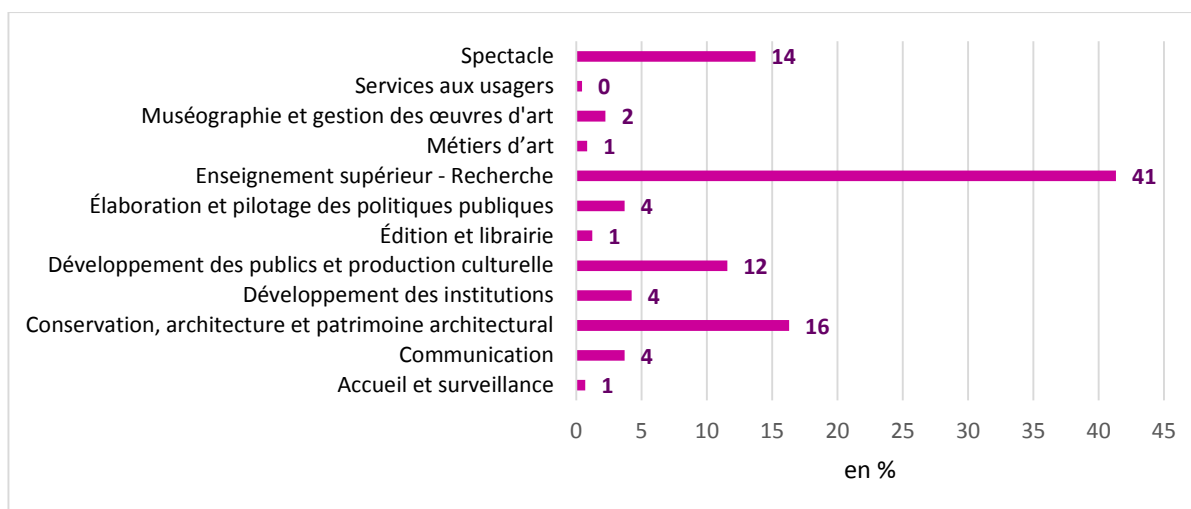
➤ **Catégorie C : Fonctions support**



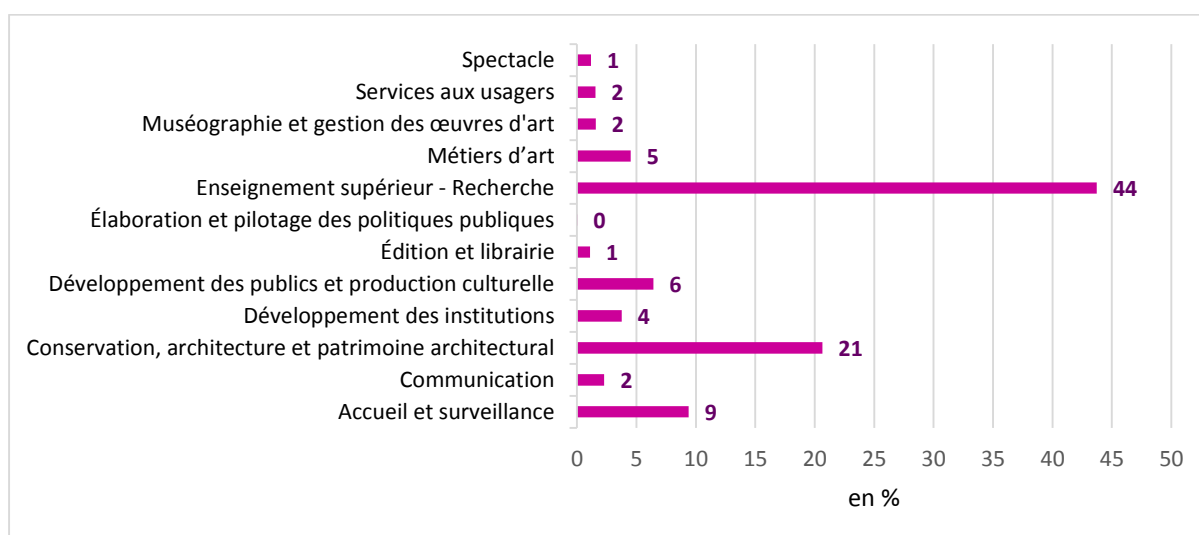
Précision :

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

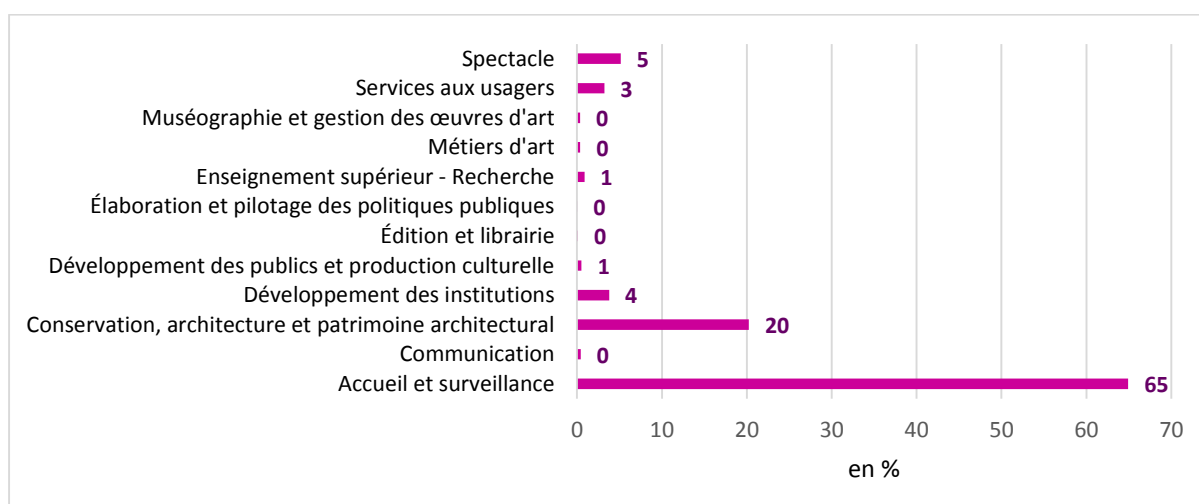
➤ **Catégorie A : Fonctions métiers**



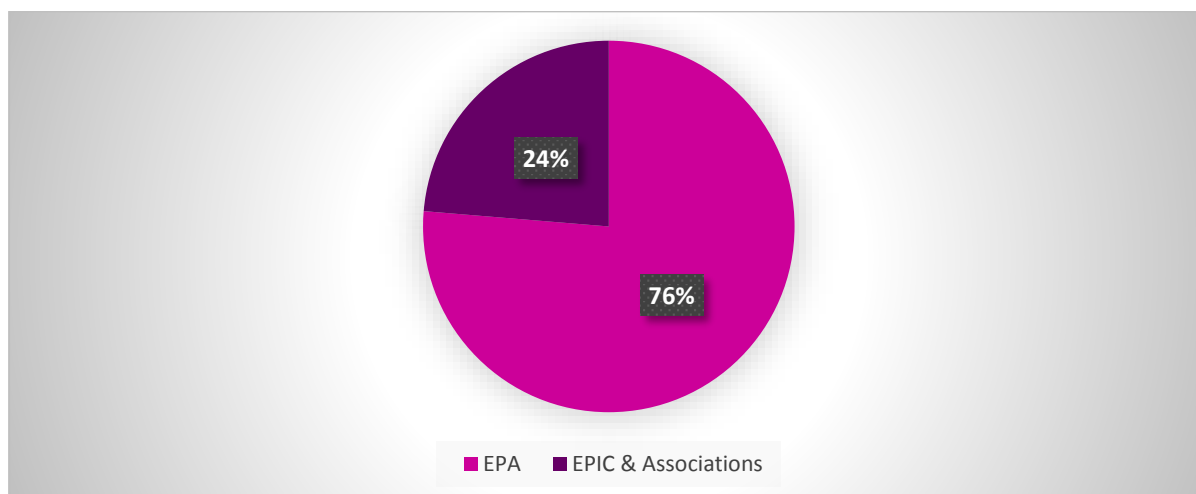
➤ **Catégorie B : Fonctions métiers**



➤ **Catégorie C : Fonctions métiers**

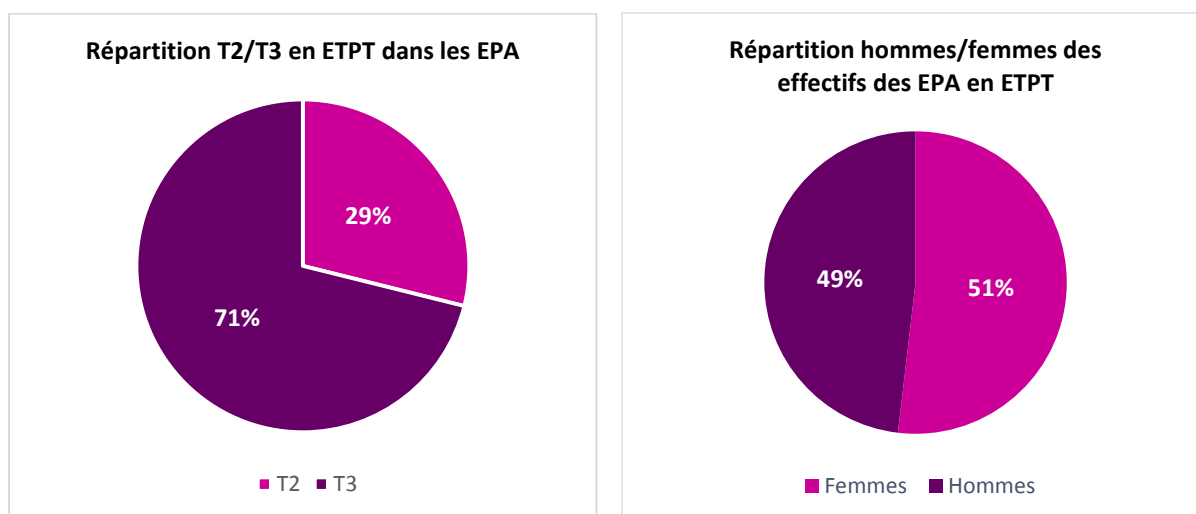


➤ Répartition des effectifs des établissements publics entre EPA et EPIC en ETPT

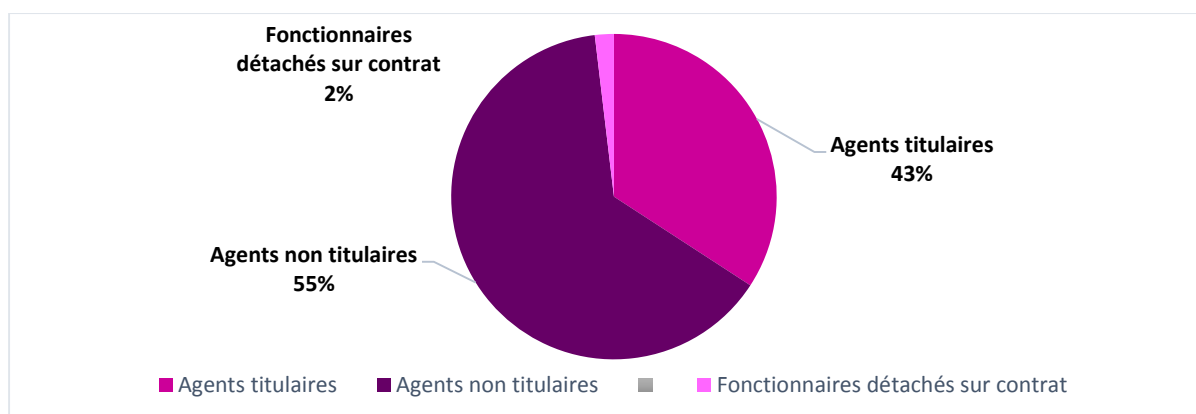


Comme l'année passée, environ 3 agents sur 4 travaillent dans un établissement public à caractère administratif.

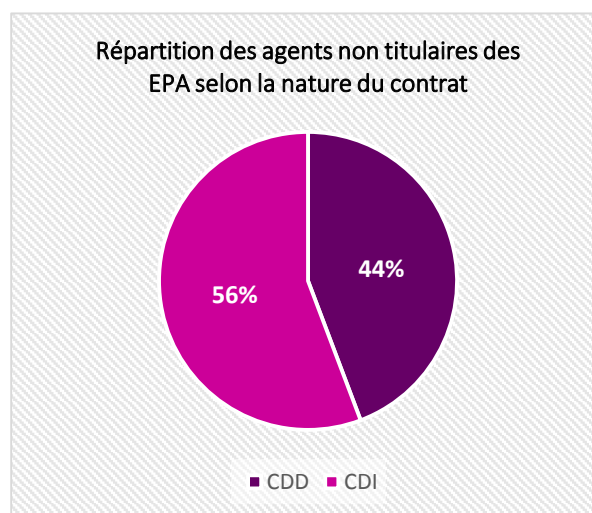
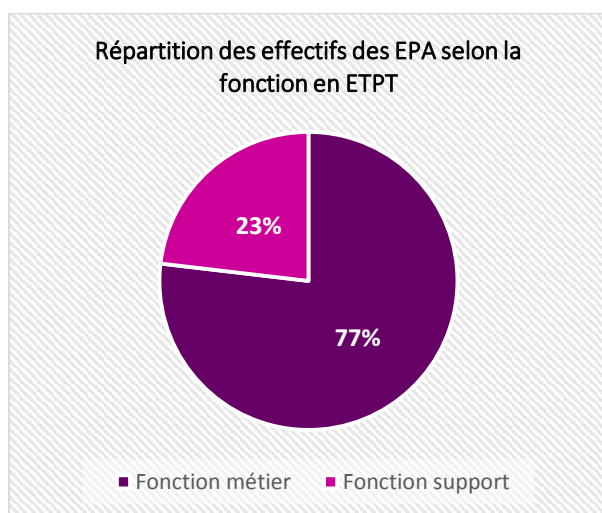
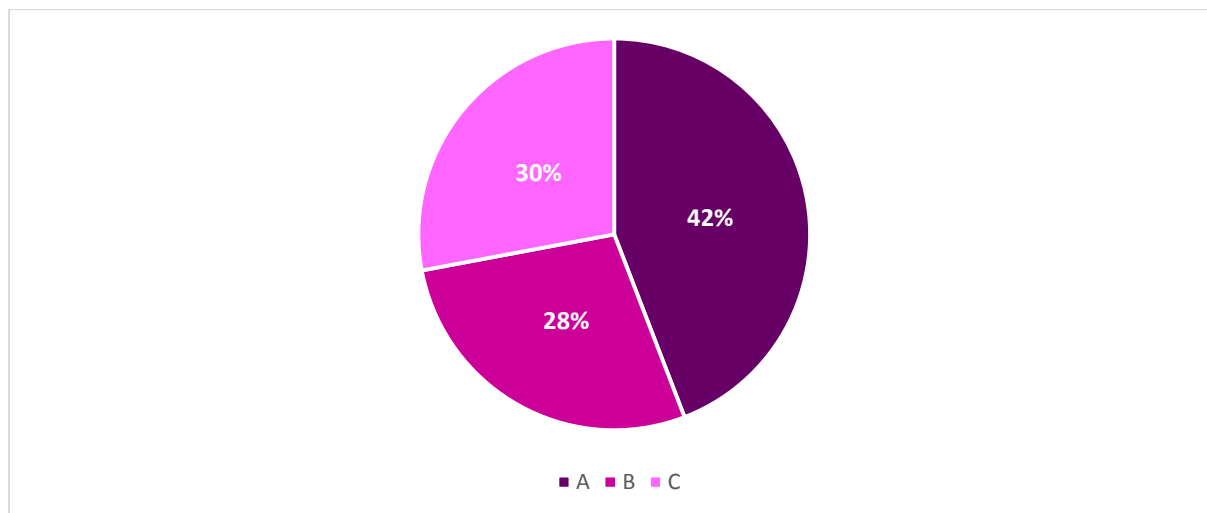
1. B. 2. PRESENTATION DES EFFECTIFS EN ACTIVITE AU SEIN DES EPA **T2** **T3**



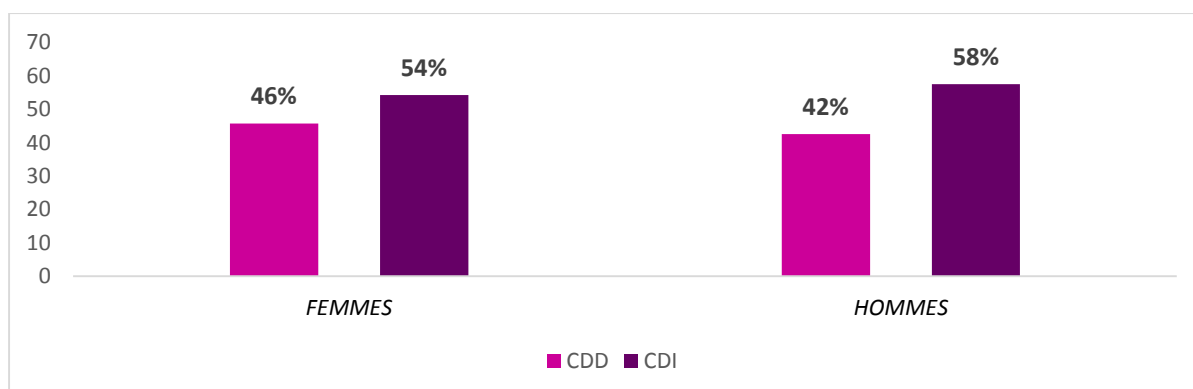
➤ Répartition des effectifs des EPA selon le statut en ETPT



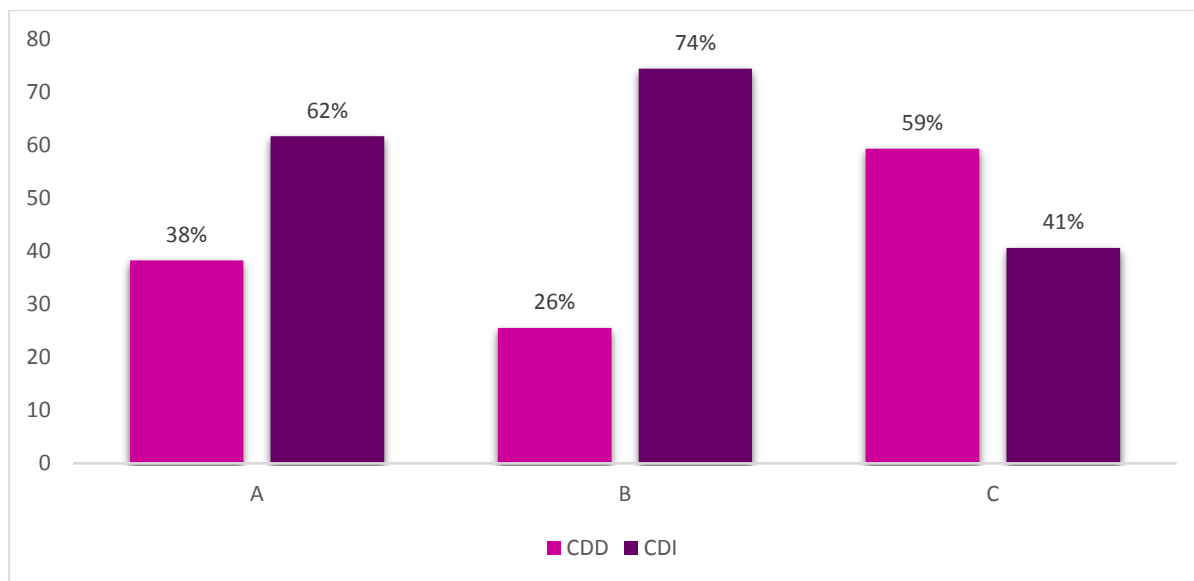
➤ Répartition des effectifs des EPA selon la catégorie en ETPT



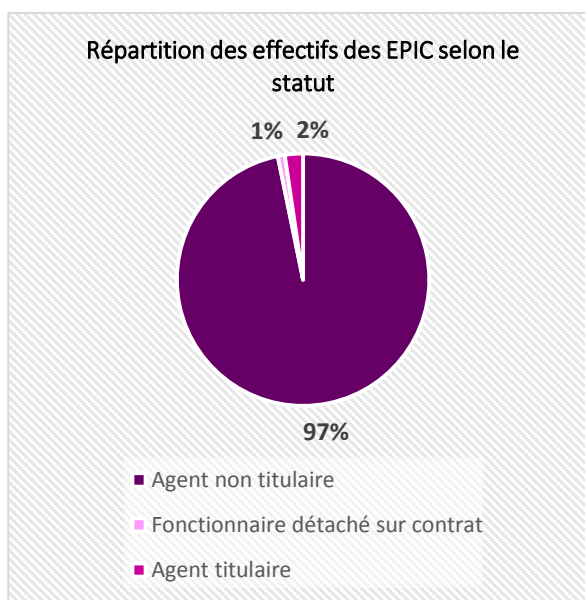
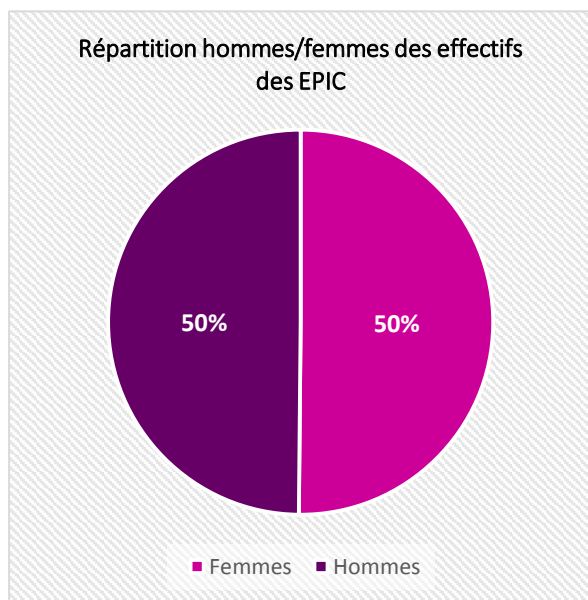
➤ Répartition des agents non titulaires des EPA selon le genre et la nature du contrat



➤ Répartition des agents non titulaires des EPA selon la catégorie et la nature de contrat

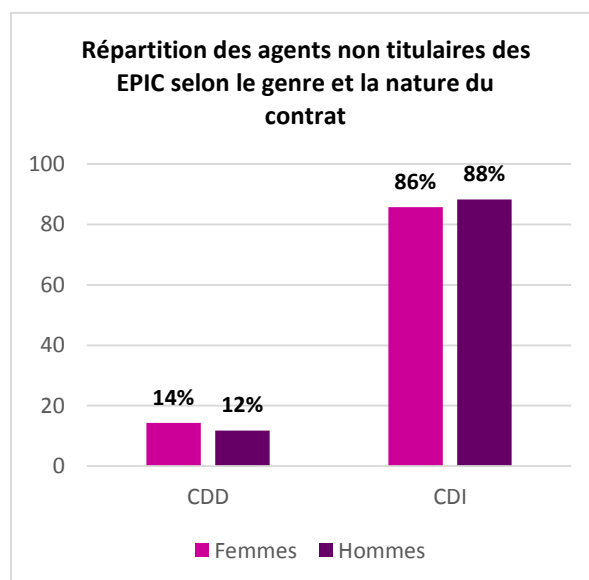
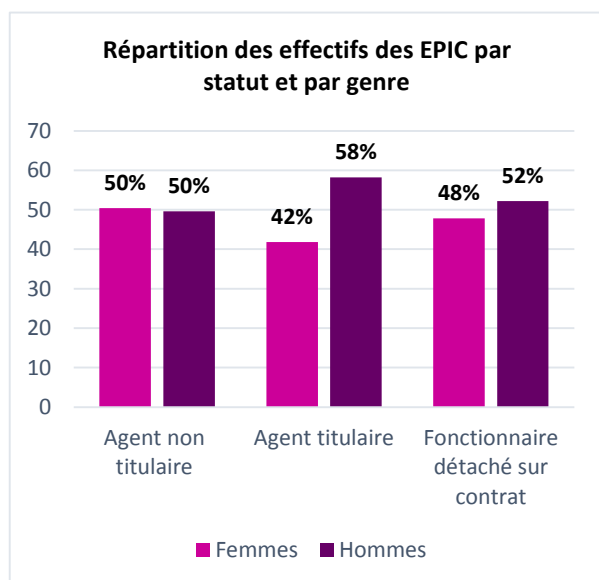
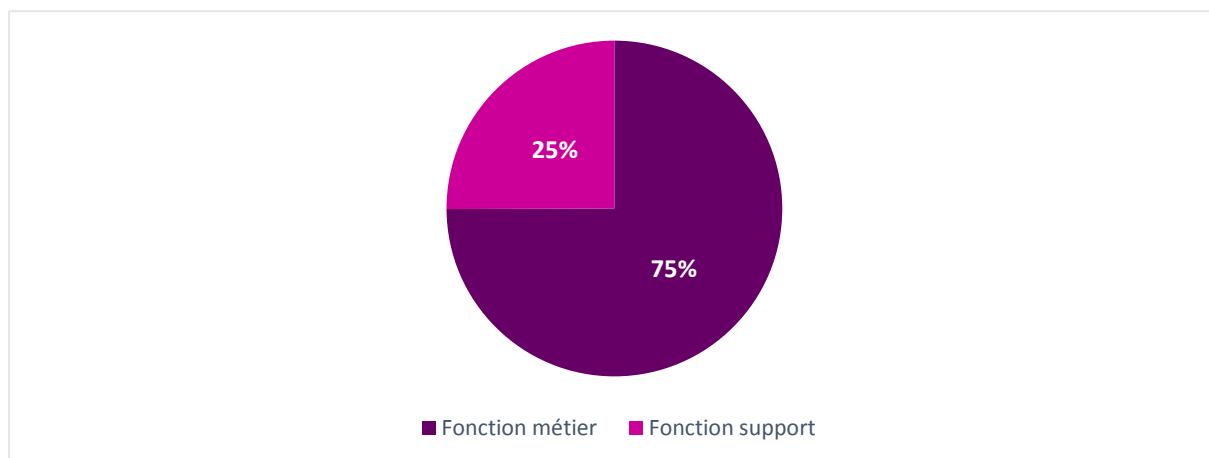


1. B. 3. PRESENTATION DES EFFECTIFS EN ACTIVITE AU SEIN DES EPIC ET DES ASSOCIATIONS **T3**



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

➤ Répartition des effectifs des EPIC selon la fonction



1. B. 4 AGENTS HORS PLAFOND ET HORS CHAMP au 31 DECEMBRE 2014

Etablissements publics	Emplois aidés (dont contrats d'avenir et apprentis)		Intermittents		Agents payés à la tâche (vacataires)		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
Académie de France à Rome	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque nationale de France (BNF)	3	5	0	0	0	0	8
Bibliothèque publique d'information (BPI)	1	3	8	7	10	20	49
Château de Fontainebleau	1	0	0	0	0	0	1
Centre des hautes études de Chaillot	0	0	0	0	0	0	0
CMN	10	4	1	0	1	0	17
CNAC Georges Pompidou*	0	0	0	0	0	0	0
Centre national des arts plastiques (CNAP)*	0	0	0	0	0	0	0

Centre national du cinéma (CNC)	3	0	0	0	0	0	3
Centre national du livre (CNL)	0	0	0	0	2	2	3
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	0	0	5	2	3	2	13
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	1	0	0	0	2	5	8
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	1	0	215	199	3	4	422
Ecole du Louvre	0	0	0	0	0	0	0
ENS d'art Bourges*	0	0	0	0	0	0	0
ENS d'art Cergy	0	1	0	0	2	1	3
ENS d'art Dijon	1	0	0	0	1	0	2
ENS d'art Limoges	1	0	0	0	3	4	8
ENS d'art Nancy*	0	0	0	0	0	0	0
ENS d'art Nice/Villa Arson	2	3	0	0	3	2	10
ENS de la photographie d'Arles	1	1	0	0	39	17	58
ENSA Bordeaux	0	0	0	0	3	6	9
ENSA Bretagne	0	2	0	0	65	35	102
ENSA Clermont Ferrand	0	0	0	0	23	12	35
ENSA de Marne la Vallée	3	0	0	0	122	70	195
ENSA Grenoble	1	0	0	0	1	1	3
ENSA Lille	1	0	0	0	46	32	79
ENSA Lyon	2	0	0	0	1	0	3
ENSA Marseille	3	1	0	0	2	1	8
ENSA Montpellier	1	1	0	0	0	0	2
ENSA Nancy	0	0	0	0	7	4	11
ENSA Nantes*	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Normandie	2	0	0	0	7	0	9
ENSA Paris Belleville	6	2	0	0	252	162	422
ENSA Paris la Villette*	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Paris Malaquais	0	0	0	0	11	7	18
ENSA Paris Val de Seine	3	0	0	0	0	0	3
ENSA St Etienne	0	0	0	0	6	4	10
ENSA Strasbourg	2	1	0	0	7	4	13
ENSA Toulouse	0	0	0	0	18	16	34
ENSA Versailles	4	0	0	0	1	1	6
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	0	0	0	0	0	0	0
Ecole nationale des beaux-arts (ENSBA)	0	0	0	0	174	152	326
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	13	6	2	1	0	0	21
EP du Musée du Louvre	23	28	0	0	0	0	51
EP du Musée du Quai Branly	0	0	0	0	0	0	0
EP du Musée Guimet	0	0	1	0	1	1	3
EP du Musée national Picasso	4	3	0	0	0	0	7
EP du Palais de la Porte Dorée	0	0	0	0	0	0	0
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	0	2	0	0	0	0	2
Institut national du patrimoine (INP)	1	0	0	0	0	1	2
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	0	0	0	0	0	0	0

MUCEM	5	24	0	0	0	0	29
Musée et domaine national de Versailles	9	7	0	0	0	0	16
Musée Henner	0	0	0	0	0	0	0
Musée Moreau*	0	0	0	0	0	0	0
Musée Rodin	0	0	0	0	0	0	0
OPPIC	0	2	0	0	0	0	2
Sèvres - Cité de la céramique	2	2	0	0	0	0	4

Centre national des variétés (CNV)	0	0	0	0	0	0	0
Cité de la musique / salle Pleyel	5	2	10	2	0	0	19
Domaine national de Chambord	5	10	0	0	2	7	24
Ensemble intercontemporain	0	0	0	0	0	0	0
EPPGHV	1	3	30	7	9	11	61
La Fémis	0	0	0	0	0	0	0
Opéra national de Paris (ONP)	7	14	143	136	0	0	300
RMNGP	15	37	0	0	0	0	52
Théâtre national de Chaillot	0	1	17	10	0	0	28
Théâtre national de la Colline	7	0	12	4	0	0	24
Théâtre national de l'Odéon	0	2	24	14	0	0	40
Universcience	3	3	0	0	0	0	7
TOTAL	155	171	468	382	825	584	2584

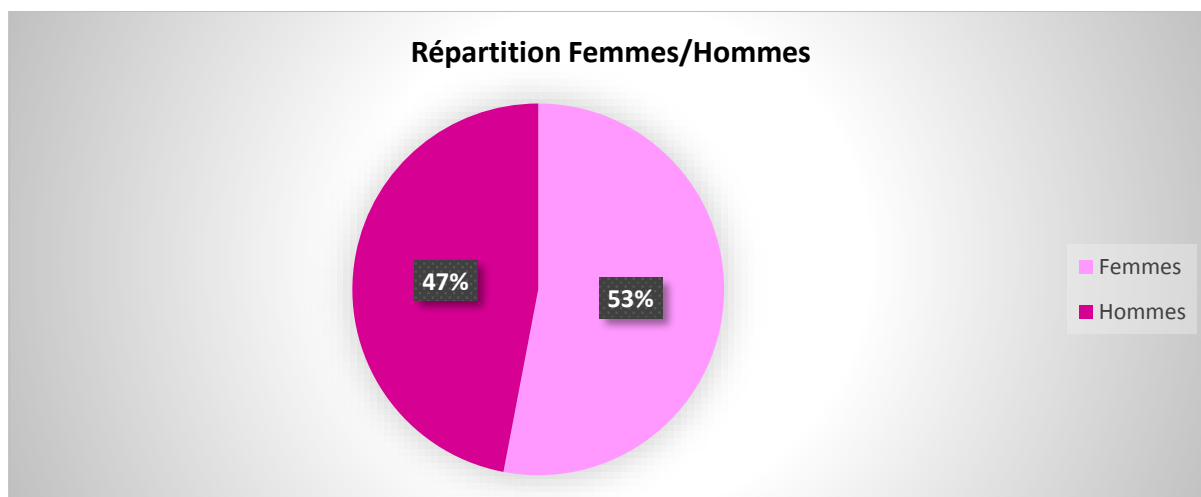
1. C. LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

DONNEES EN ATTENTE

1. D. LA DEMOGRAPHIE **T2**

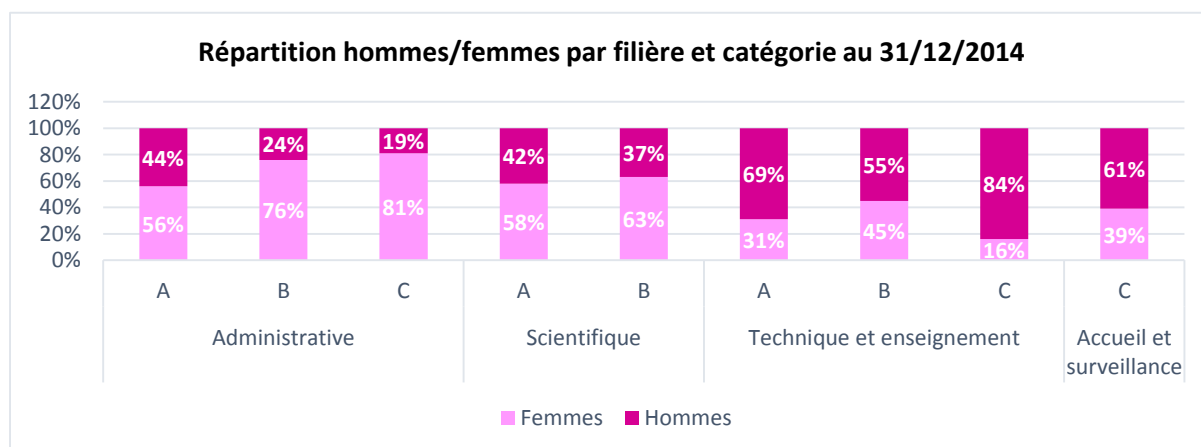
1. D. 1. PROPORTION HOMMES/FEMMES PAR FILIERE ET CATEGORIE

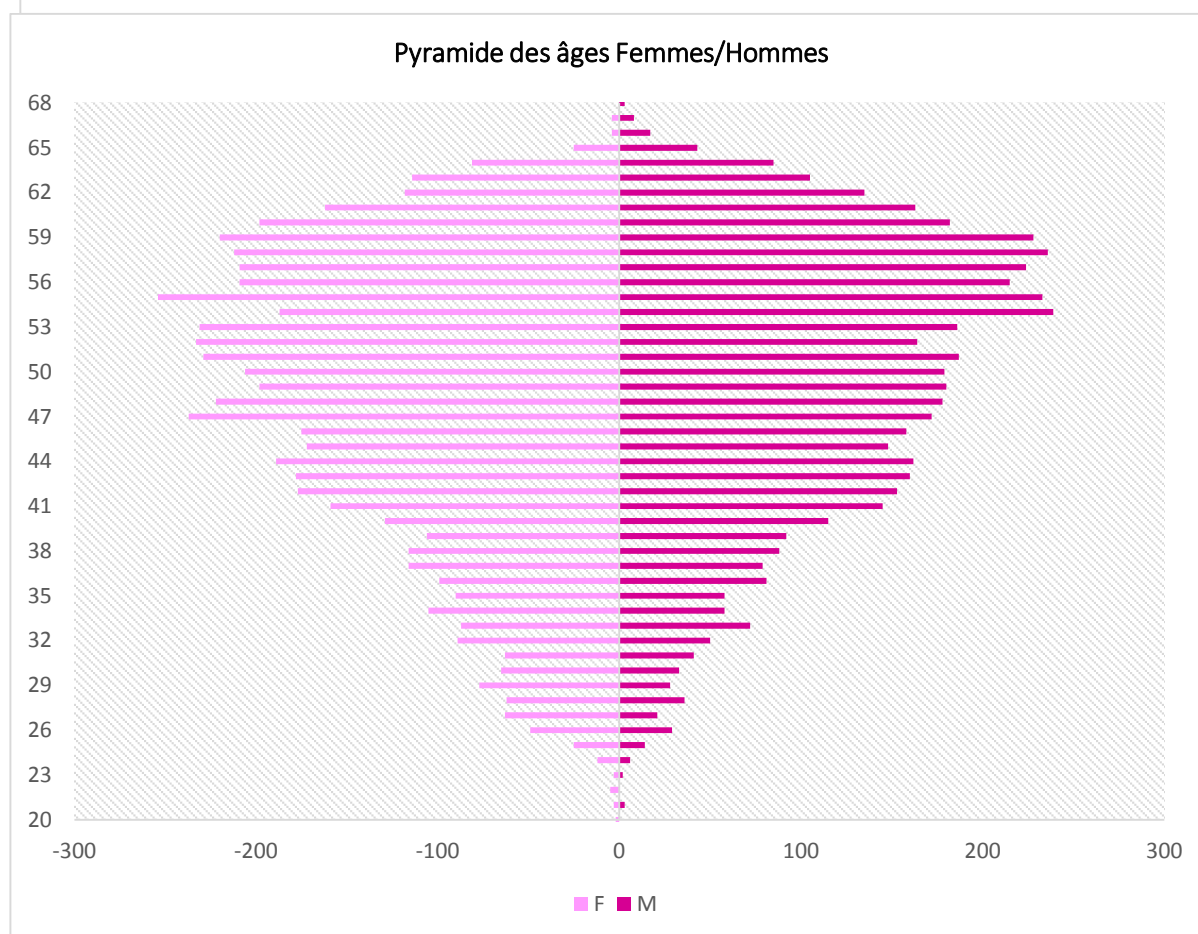
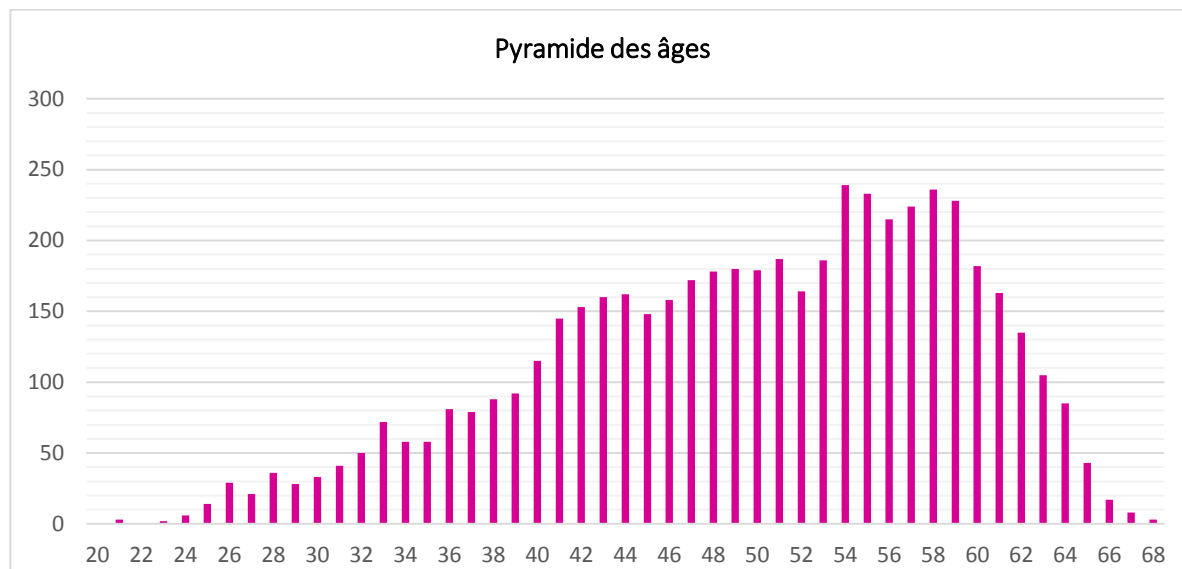
	Accueil et surveillance	Total	Administrative			Total	Scientifique		Total	Technique			Total	Total général ETP
Sexe	C		A	B	C		A	B		A	B	C		
F	768	768	836	622	1301	2759	1039	207	1246	444	462	61	966	5739
M	1177	1177	654	200	303	1157	753	122	875	1001	557	314	1872	5082
Total	1945	1945	1490	822	1604	3916	1792	329	2121	1445	1018	375	2839	10822



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

Catégorie	F	M	Total général ETP	Part de la filière dans l'effectif global
A	2319	2408	4727	44%
B	1290	879	2169	20%
C	2130	1795	3925	36%
Total général	5739	5082	10822	100



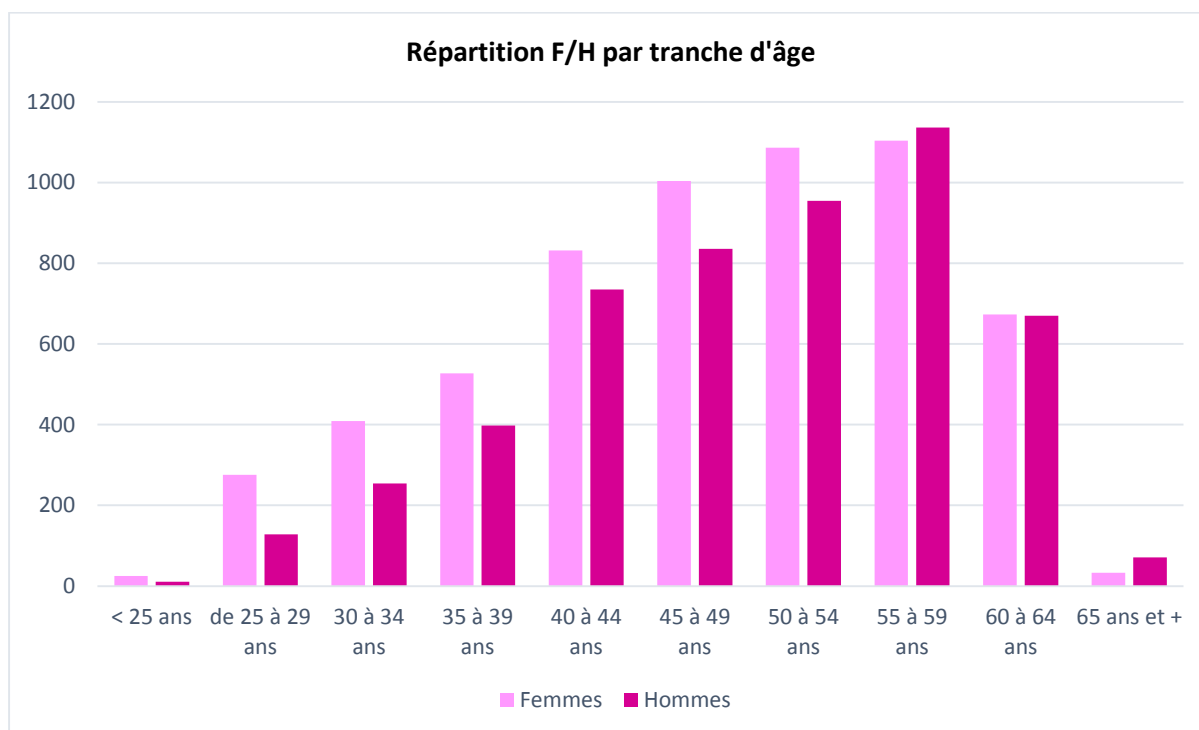


Cet exercice est utile pour évaluer les départs à la retraite et prévoir les types et les volumes de recrutements nécessaires.

L'âge moyen des agents du ministère de la culture et de la communication s'élève à 48 ans en 2014 contre 41 ans pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat.

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

Age (courant)	Femmes	Hommes	Total
< 25 ans	25	11	36
de 25 à 29 ans	276	128	404
30 à 34 ans	409	254	663
35 à 39 ans	527	398	925
40 à 44 ans	832	735	1567
45 à 49 ans	1004	836	1840
50 à 54 ans	1086	955	2041
55 à 59 ans	1104	1136	2240
60 à 64 ans	673	670	1343
65 ans et +	33	71	104
Total	5969	5194	11 163
%	53%	47%	100%



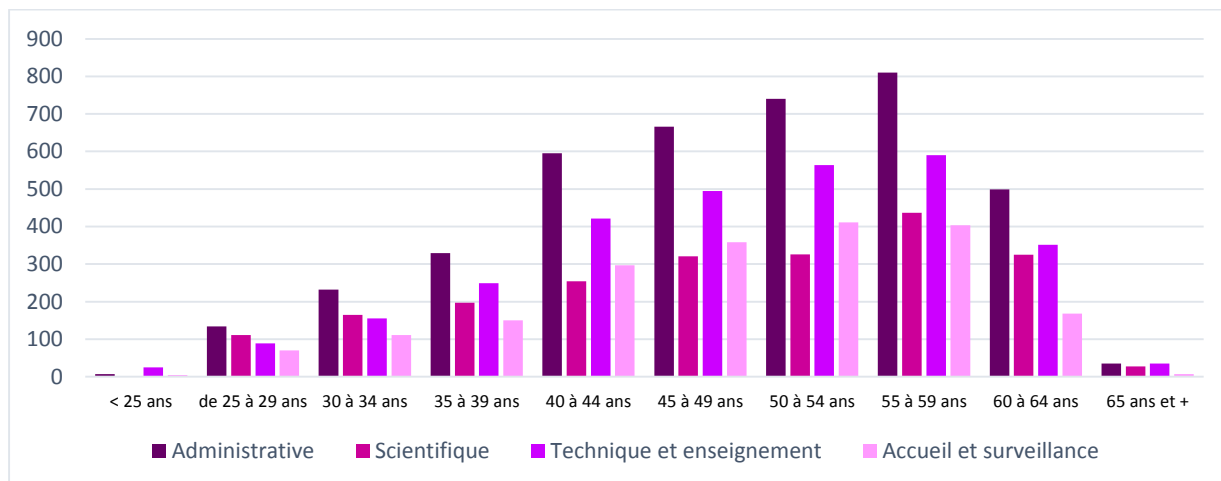
Le ministère de la culture et de la communication compte plus d'agents féminins que d'agents masculins. La proportion de femmes est de 53%, ce qui est proche du taux moyen de féminisation de l'ensemble de la fonction publique de l'Etat (52%).

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

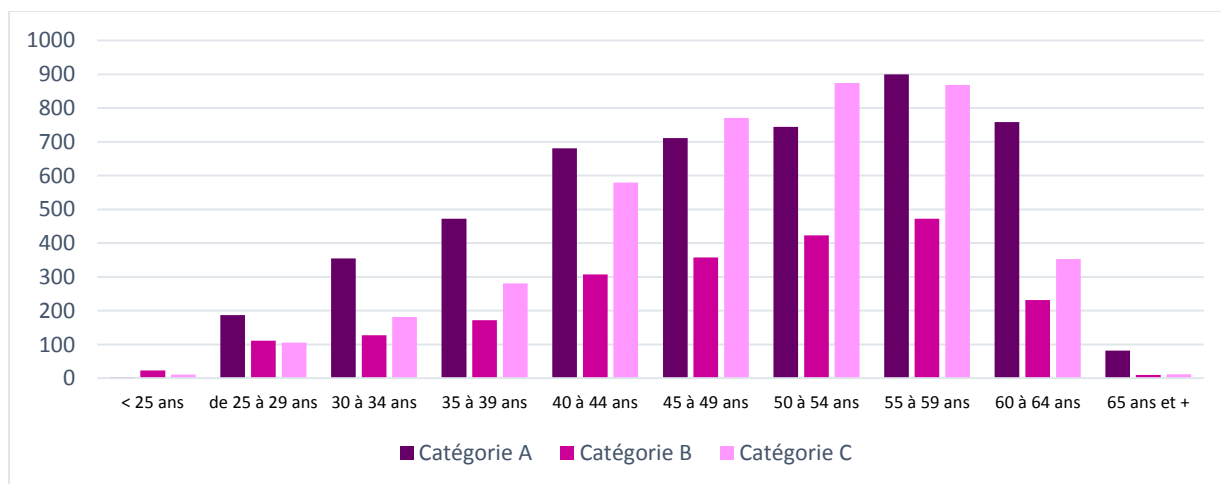
1. D. 4. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE, FILIERE ET CATEGORIE

Tranches d'âge	Accueil et surveillance		Administrative				Scientifique			Technique et enseignement				Total
	C	Total	A	B	C	Total	A	B	Total	A	B	C	Total	
< 25 ans	4	4	2	1	4	7					22	3	25	36
25 à 29 ans	70	70	68	38	28	134	101	10	111	18	63	8	89	404
30 à 34 ans	111	111	131	47	54	232	143	22	165	81	58	16	155	663
35 à 39 ans	150	150	153	76	100	329	171	26	197	148	70	31	249	925
40 à 44 ans	297	297	223	121	251	595	214	40	254	244	146	31	421	1567
45 à 49 ans	358	358	203	128	335	666	270	51	321	238	179	78	495	1840
50 à 54 ans	411	411	200	165	375	740	269	57	326	275	201	88	564	2041
55 à 59 ans	403	403	262	176	372	810	349	88	437	289	208	93	590	2240
60 à 64 ans	168	168	247	98	154	499	284	41	325	227	93	31	351	1343
65 ans et +	7	7	26	4	5	35	23	4	27	33	2	0	35	104
Total	1979	1979	1515	854	1678	4047	1824	339	2163	1553	1042	379	2974	11163

1. D. 5. REPARTITION DES AGES PAR FILIERE



1. D. 6. REPARTITION DES AGES PAR CATEGORIE



1. E. LES FLUX INTERNES **T2** **T3**

1. E. 1. LES EXAMENS PROFESSIONNELS

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

➤ Examens professionnels organisés au titre de l'année 2014

Corps	Nombre de postes ouverts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Attaché(e) principal(e) d'administration de l'État	12	23	39	62	18	35	53	/	/	/	2	10	12
Chargé(e) d'études documentaires principal(e) de 2ème classe	11	19	64	83	16	46	62	/	/	/	2	9	11
Ingénieur(e) de recherche hors classe	3	8	8	16	8	7	15	/	/	/	1	2	3
TOTAL A	26	50	111	161	42	88	130	/	/	/	5	21	26
Secrétaire administratif(ve) de classe supérieure	10	11	64	75	7	29	36	/	/	/	1	9	10
Secrétaire administratif(ve) de classe exceptionnelle	6	7	29	36	4	16	20	/	/	/	0	6	6
Technicien(ne) des services culturels et des Bâtiments de France de classe supérieure	20	39	51	90	30	39	69	/	/	/	9	11	20
Technicien(ne) des services culturels et des Bâtiments de France de classe exceptionnelle	6	20	9	29	17	7	24	/	/	/	3	3	6
Secrétaire de documentation de classe supérieure	3	9	33	42	7	21	28	/	/	/	1	2	3
Secrétaire de documentation de classe exceptionnelle	2	2	10	12	1	7	8	/	/	/	0	2	2
Technicien(ne) d'art de classe supérieure	8	43	49	92	39	38	77	/	/	/	4	2	8
Technicien(ne) d'art de classe exceptionnelle	6	9	9	18	7	7	14	/	/	/	5	3	6
Technicien(ne) de recherche de classe exceptionnelle	4	7	3	10	4	0	4	/	/	/	3	0	3
TOTAL B	65	147	257	404	112	159	271	/	/	/	26	38	64
Adjoint(e) administratif(ve) de 1ère classe	6	0	8	8	0	6	6	/	/	/	0	5	5
Adjoint(e) technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1ère classe	22	38	31	69	11	8	19	10	3	13	8	3	11
TOTAL C	28	38	39	77	11	14	25	10	3	13	8	8	16
TOTAL TOUTES CATEGORIES CONFONDUES	119	235	407	642	165	261	426	10	3	13	39	67	106

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

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

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

➤ Activité générale

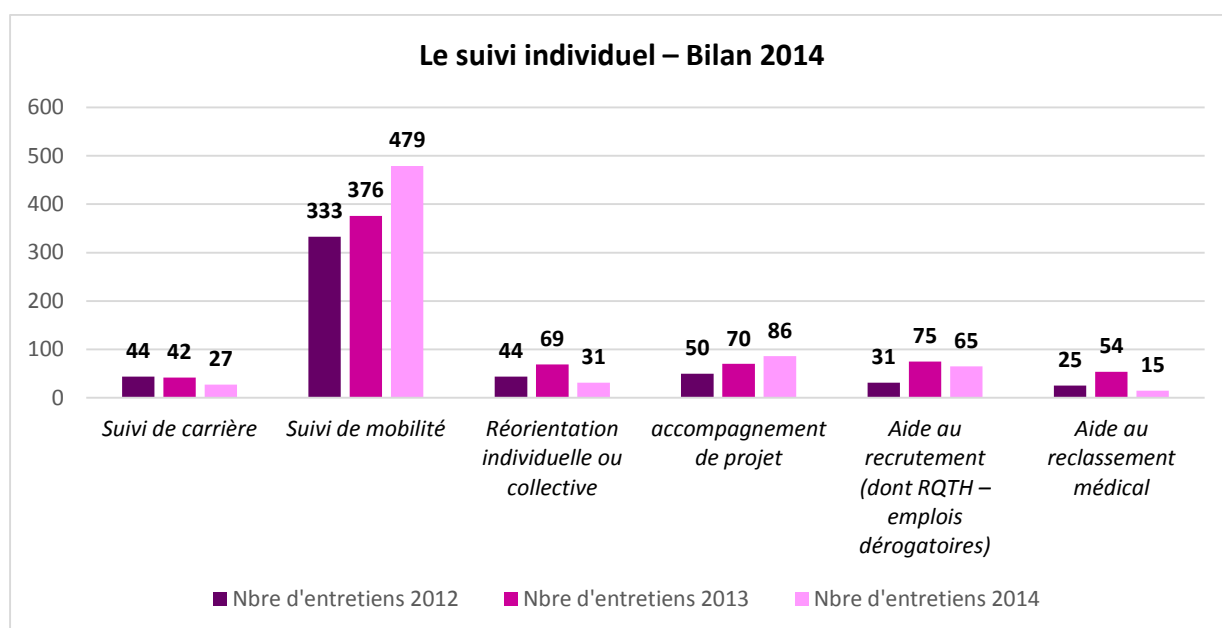
	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Nb d'agents bénéficiant de l'équipe mobilité</i>	346	531	621	765	814
<i>Nb d'entretiens réalisés</i>	578	597	527	686	703
<i>Nb d'avis de vacances publiés sur la BIEP</i>	1988	1876	2850	2497	2366

➤ Le recrutement et les affectations

	2011	2012	2013	2014
<i>Recrutement CDAPH (art.27)</i>	26	30	34	30
<i>Recrutement emplois réservés (code Défense)</i>	/	8	5	12
<i>Propositions d'affectations post-concours</i>	/	222	200	243

➤ Les suivis individuels

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



On remarque que sur les 703 entretiens réalisés en 2014, plus de la moitié concernent des agents qui émettent un souhait de mobilité.

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

- le suivi de carrière concerne des agents désireux de faire un point sur leur trajectoire professionnelle, sur les acquis et les compétences professionnelles dont ils disposent. Ces entretiens sont un moment d'exploration de leur parcours professionnel.
- le suivi de mobilité concerne des agents formulant explicitement un souhait de mobilité - changement de service de rattachement, changement de fonctions ou mobilité géographique -, ou bien concerne les agents touchés par une obligation de mobilité consécutive à une opération de restructuration.
- l'accompagnement de projet concerne des agents désireux de connaître une reconversion professionnelle profonde ou une progression de carrière en dehors des cadres habituels des filières professionnelles.

- le suivi de recrutement a pour finalité de favoriser le recrutement des agents qui se portent candidat sur un poste. Les conseillers apportent une expertise et une aide à la rédaction du CV, de la lettre de motivation et à la préparation des entretiens avec les recruteurs.
- l'aide au recrutement vise à apporter une aide aux services recruteurs tout au long du processus de recrutement depuis l'élaboration de la fiche de poste jusqu'au suivi de l'intégration de l'agent en passant par la construction d'une grille d'entretien avec les candidats et l'évaluation de la valeur des candidatures.
- l'aide au reclassement médical concerne des agents qui connaissent des problèmes de santé avérés ou dont la situation de santé a fait l'objet d'un avis du comité médical en faveur d'un reclassement pour inaptitude.

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

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

➤ Synthèse des promotions de corps en 2014

	2012					2013					2014				
	Examens pro. et tour extérieur		Concours		Totaux	Examens pro. et tour extérieur		Concours		Totaux	Examens pro. et tour extérieur		Concours		Totaux
	H	F	H	F		H	F	H	F		H	F	H	F	
Au sein de la catégorie A					27					13	2	0	6	2	10
Filière administrative		1	4	3	8	1	0	1	1	3	0	0	0	1	1
Filière scientifique et enseignement	7	12			19	3	2	2	3	10	2	0	6	1	9
Filière ouvrière et technique		0			0		0			0	0	0	0	0	0
Donnant accès à la catégorie A (promo. d'agents de catégorie B)	11	10	27	12	60	6	17	12	4	39	20	15	27	13	75
Filière administrative	3	3			6	1	4			5	9	1	0	0	10
Filière scientifique et enseignement	8	4	21	11	44	4	10	0	0	14	5	10	20	12	47
Filière technique et métiers d'art		3	6	1	10	1	3	12	4	20	6	4	7	1	18
Donnant accès à la catégorie A (promo. d'agents de catégorie C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière administrative					0					0	0	0	0	0	0
Filière scientifique et enseignement					0					0	0	0	0	0	0
Filière technique et métiers d'art					0					0	0	0	0	0	0
Donnant accès à la catégorie B (promo. d'agents de catégorie C)	22	15	1	14	52	13	32	1	5	51	24	42	32	30	128
Filière administrative	2	6	1	14	23	1	24	0	0	25	0	22	0	0	22
Filière scientifique et enseignement	4	6			10	2	6	1	5	14	4	6	0	0	10
Filière technique et métiers d'art	16	3			19	10	2			12	20	14	32	30	96
TOTAL	33	25	28	26	139	19	49	13	9	103	46	57	65	45	213

➤ Synthèse des promotions de grade en 2014

CORPS	Taux promus/ promouvables	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus au grade supérieur								
					Par examen professionnel			Après avis de la CAP			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	8,7%	1987	1987	5	21	26	71	64	146	80	92	172	
Administrateur civil	17,2%	29	29	0	0	0	4	1	5	4	1	5	
Promotions au généralat	23,1%	13	13	0	0	0	2	1	3	2	1	3	
Promotions en hors classe	31,3%	16	16	0	0	0	4	1	5	4	1	5	
Inspecteur de la création et des enseignements artistiques	25%	57	57	0	0	0	5	9	14	5	9	14	
Promotion au grade d'ICCEAC général	25%	12	12	0	0	0	2	1	3	2	1	3	
Promotion en 1ère classe	24%	45	45	0	0	0	3	8	11	3	8	11	
Attaché d'administration	4%	793	793	2	10	12	3	3	17	9	20	29	
Promotion à la Hors classe	2%	533	533	0	0	0	4	7	11	4	7	11	
Promotion au grade de principal	7%	260	260	2	10	12	3	3	6	5	13	18	
Conservateur du patrimoine	19%	160	160	0	0	0	18	13	31	18	13	31	
Promotions au généralat	13%	306	306	0	0	0	20	19	39	20	19	39	
Promotions au grade d' "en chef"	19%	160	160	0	0	0	18	13	31	18	13	31	
Architecte urbaniste de l'Etat	23%	35	35	0	0	0	3	5	8	3	5	8	
Promotions au grade de "en chef"	23%	35	35			0	3	5	8	3	5	8	
Chargé d'études documentaires	10%	226	226	2	9	11	2	10	12	4	19	23	
Promo. au grade de principal de 1ère cl.	27%	26	26	0	0	0	2	5	7	2	5	7	
Promo. au grade de principal de 2è cl.	8%	200	200	2	9	11	0	5	5	2	14	16	
Ingénieur de recherche	6%	52	52	1	2	3	0	0	0	1	2	3	
Promotion en hors classe	10%	30	30	1	2	3	0	0	0	1	2	3	
Promotion en 1ère classe	0%	22	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieurs d'études	11%	102	102	0	0	0	2	9	11	2	9	11	
Promotion en hors classe	19%	16	16	0	0	0	0	3	3	0	3	3	
Promotion en 1ère classe	9%	86	86	0	0	0	2	6	8	2	6	8	
Ingénieur des services culturels et du patrimoine	9%	46	46	0	0	0	3	1	4	3	1	4	
Promotion en classe supérieure	9%	46	46	0	0	0	3	1	4	3	1	4	
Professeur des écoles d'architecture	12%	60	60	0	0	0	4	3	7	4	3	7	
Promotion en classe exceptionnelle	13%	16	16	0	0	0	0	2	2	0	2	2	
Promotion en 1ère classe	11%	44	44	0	0	0	4	1	5	4	1	5	
Maîtres assistants des écoles d'architecture	8%	397	397	0	0	0	26	7	33	26	7	33	
Promotion en classe exceptionnelle	5%	262	262	0	0	0	10	2	12	10	2	12	
Promotion en 1ère classe	16%	135	135	0	0	0	16	5	21	16	5	21	
Professeur des écoles nationales d'art	13%	30	30	0	0	0	1	3	4	1	3	4	
Promotion en 1ère classe	13%	30	30	0	0	0	1	3	4	1	3	4	

Catégorie B	10%	1637	1637	29	41	70	64	54	118	75	95	170	
Secrétaire administratif	7%	629	629	7	15	22	17	26	43	6	41	47	
Promotion en classe exceptionnelle	13%	142	142	6	6	6	12	12	12	0	18	18	
Promotion en classe supérieure	6%	487	487	1	9	10	5	14	19	6	23	29	
Technicien de recherche	16%	44	44	0	3	3	3	1	4	3	4	7	
Promotion en classe exceptionnelle	28%	18	18	0	3	3	2	0	2	2	3	5	
Promotion en classe supérieure	8%	26	26	0	0	0	1	1	2	1	1	2	
Secrétaire de documentation	13%	155	155	1	4	5	12	3	15	13	7	20	
Promotion en classe exceptionnelle	9%	58	58	0	2	2	3	3	6	5	0	5	
Promotion en classe supérieure	12%	97	97	1	2	3	9	0	9	1	11	12	
Technicien des services culturels	12%	423	423	12	14	26	17	9	26	29	23	52	
Promotion en classe exceptionnelle	12%	104	104	3	3	6	5	1	6	8	4	12	
Promotion en classe supérieure	13%	319	319	9	11	20	12	8	20	21	19	40	
Technicien d'art	11%	386	386	9	5	14	15	15	30	24	20	44	
Promotion en classe exceptionnelle	12%	119	119	4	2	6	3	5	8	7	7	14	
Promotion en classe supérieure	11%	267	267	5	3	8	12	10	22	17	13	30	
Catégorie C	13%	2544	2544	11	9	20	229	92	319	238	101	339	
Adjoint administratif	13%	938	938	5	0	5	107	15	120	110	15	125	
Promotion au grade de principal de 1ère classe	15%	304	304	0	0	0	45	3	46	43	3	46	
Promotion au grade de princpal de 2è classe	13%	492	492	0	0	0	54	9	63	54	9	63	
Promotion au grade de de 1ère classe	11%	142	142	5	0	5	8	3	11	13	3	16	
Adj. techn. d'accueil, de surveill. et de magasinage	13%	1352	1352	6	9	15	95	68	163	101	77	178	
Promotion au grade de princpal de 1ère classe	12%	300	300	0	0	0	21	14	35	21	14	35	
Promotion au grade de princpal de 2è classe	26%	663	318	0	0	0	56	28	84	56	28	84	
Promotion en 1ère classe	15%	389	389	6	9	15	18	26	44	24	35	59	
Adjoint technique	14%	254	254	0	0	0	27	9	36	27	9	36	
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 1è cl.	15%	170	170	0	0	0	18	7	25	18	7	25	
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 2è cl.	15%	53	53	0	0	0	6	2	8	6	2	8	
promotion au grade d'adjoint technique de 1ère classe	10%	31	31	0	0	0	3	0	3	3	0	3	
TOUTES LES CATEGORIES	11%	6168	0	6168	45	71	116	364	210	583	393	288	681

1. G. PILOTAGE DU SCHEMA D'EMPLOIS **T2**

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

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

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

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

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

Les sorties peuvent être définitives ou provisoires selon le motif.

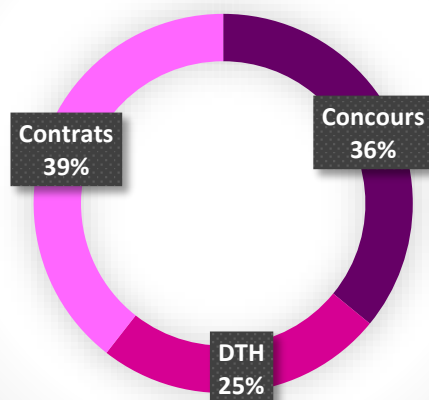
Les sorties définitives concernent les départs à la retraite, les décès, les fins de contrat pour les agents contractuels et un ensemble d'autres motifs, tels que les démissions, les licenciements, l'absence de renouvellement de détachement et la réintégration dans l'administration d'origine, les révocations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

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

1. G. 1. LES ENTREES EXTERNES

	Par voie de concours				Par détachement				Par contrat				Total des entrées externes (en ETP)			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
FILIERE ADMINISTRATIVE	19	37	60	36	52	57	80	67	-	-	16	19	71	94	94	122
	11%	18%	34%	19%	61%	57%	55%	46%	0%	0%	8%		16%	19%	18%	23%
Personnels de catégorie A	9	24	17	20	22	24	26	39	-	-	2	4	31	48	48	63
Personnels de catégorie B	10	13	21	6	14	13	26	13	-	-	7	7	24	26	26	26
Personnels de catégorie C	-	-	22	10	16	20	28	15	-	-	7	8	16	20	20	33
FILIERE SCIENTIFIQUE	52	63	63	37	18	11	37	33	-	-	2	12	70	74	74	82
	30%	30%	36%	19%	21%	11%	25%	23%	0%	0%	1%	6%	15%	15%	14%	16%
Personnels de catégorie A	46	50	51	35	15	10	34	30	-	-	2	10	61	60	60	75
Personnels de catégorie B	6	13	12	2	3	1	3	3	-	-	-	2	9	14	14	7
Personnels de catégorie C				-				-				-				-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	63	65	18	27	10	20	8	10	60	47	86	119	133	132	132	156
	36%	31%	10%	14%	12%	20%	5%	7%	30%	25%	42%	59%	29%	27%	25%	30%
Personnels contractuels			-	-				-				111	-	-	-	111
Personnels de catégorie A	44	65	18	14	2	3	4	7	60	42	83	-	106	110	110	21
Personnels de catégorie B	17	-	-	13	5	16	3	1	-	5	-	7	22	21	21	21
Personnels de catégorie C	2	-	-	-	3	1	1	2	-	-	3	1	5	1	1	3
FILIERE SURVEILLANCE	39	42	36	94	5	11	20	23	0	0	11	11	44	53	53	128
	23%	20%	20%	48%	6%	11%	14%	16%	0%	0%	5%	5%	10%	11%	10%	24%
Personnels de catégorie A				-				1				-				1
Personnels de catégorie B				35				4				-				39
Personnels de catégorie C	39	42	36	59	5	11	20	18	-	-	11	11	44	53	53	88
CONTRACTUELS (hors enseignants)	-	-	0		-	1	1	0	140	143	88	52	140	144	144	52
	0%	0%	0%		0%	1%	1%	0%	70%	75%	43%	26%	31%	29%	27%	10%
TOTAL (en ETP)	173	207	177	194	85	100	146	133	200	190	203	213	458	497	497	540
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Répartition des entrées externes par motif



La progression du nombre total d'entrées externes est constante depuis 2011.

La voie principale de recrutement externe reste le recrutement par contrat (39 % des entrées externes). 59% des entrées par contrat concernent la filière technique et enseignement, et plus particulièrement le corps des maîtres assistants associés (MAAS). En déduisant le nombre de contrats MAAS du volume total, soit un solde de 155 contrats en 2014, la voie principale devient le concours avec 194 entrées, conformément à la volonté politique du ministère.

Le nombre d'entrées par concours dans la filière technique et enseignement a augmenté de façon significative entre 2013 et 2014, passant de 10% à 14%

La proportion des entrées par détachement a baissé passant de 28 à 25 %.

Les entrées externes ont concerné principalement la filière technique et enseignement (30%), la filière surveillance (24%) et la filière administrative (23%).

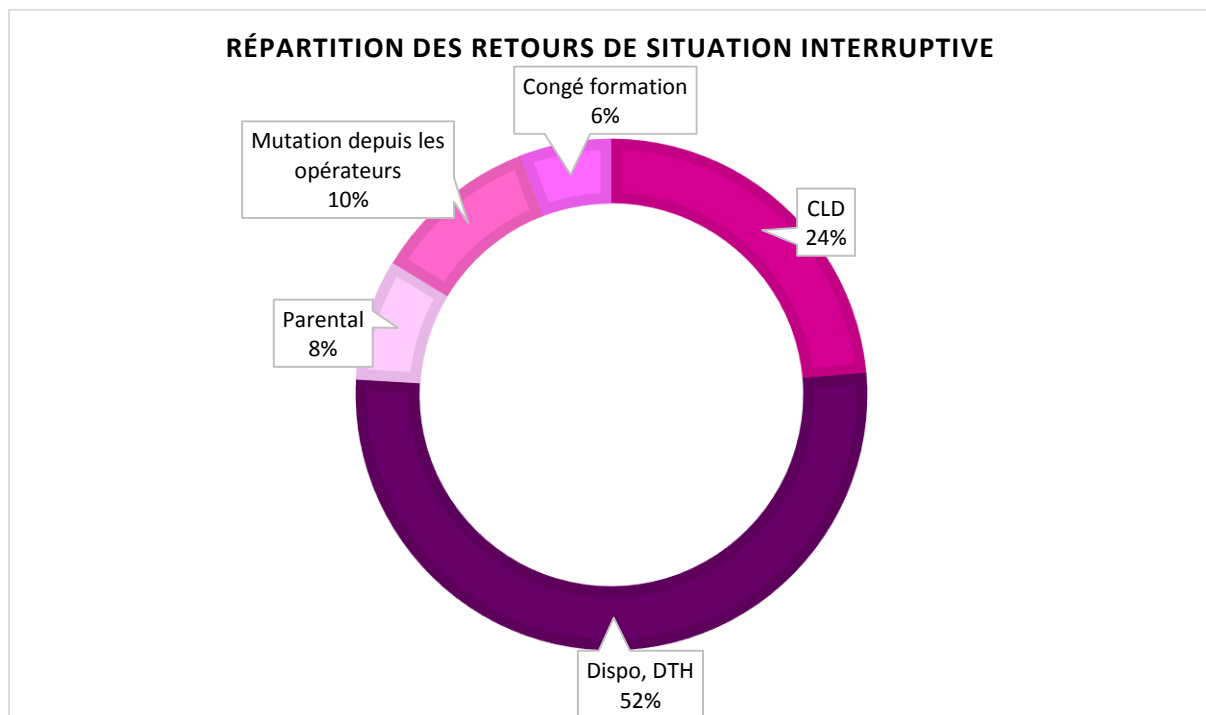
1. G. 2. LES RETOURS DE SITUATION INTERRUPTIVE

	Congés de longue durée			Disponibilités, détachement sortant			Congés parental			Mutations depuis les opérateurs			Congé formation	Total		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2014	2012	2013	2014
FILIERE ADMINISTRATIVE	12	13	14	45	50	43	15	5	6	7	8	3	3	79	76	69
	32%	43%	29%	33%	44%	40%	19%	23%	5%	28%	29%	3%	3%	35%	39%	39%
Personnels de catégorie A	1	-		22	24	21	3	2	2	1	1			27	27	23
Personnels de catégorie B	3	1	5	7	5	4	2	1	2	1	2	2	1	13	9	14
Personnels de catégorie C	8	12	9	16	21	18	10	2	2	5	5	1	2	39	40	32
FILIERE SCIENTIFIQUE	3	4	4	38	27	22	2	1	3	7	6	6	4	50	39	39
	8%	13%	8%	28%	24%	20%	7%	5%	3%	28%	21%	6%	4%	22%	20%	20%
Personnels de catégorie A	2	2	-	37	25	18	2	1	3	6	6	6	3	47	34	30
Personnels de catégorie B	1	2	3	1	2	4	-			1			1	3	4	8
Personnels de catégorie C	-		1	-			-			-				-	1	1
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	5	2	4	20	16	19	4	6	3	5	7	3	1	34	31	30
	14%	7%	8%	15%	14%	18%	15%	27%	2%	20%	25%	3%	1%	15%	16%	16%
Personnels de catégorie A	-			9	3	9	1	1	1	4				14	4	9
Personnels de catégorie B	2	1		7	9	9	3	5	2	1	7	2	1	13	22	13
Personnels de catégorie C	3	1	4	4	4	2	-			-		1		7	5	7
FILIERE SURVEILLANCE	17	11	20	29	17	18	3	10	3	6	7	10	2	55	45	53
	46%	37%	41%	21%	15%	17%	11%	45%	3%	24%	25%	9%	2%	24%	23%	23%
Personnels de catégorie A			1			2						1				4
Personnels de catégorie B			1			5			1			3	2			12
Personnels de catégorie C	17	11	18	29	17	11	3	10	2	6	7	6		55	45	37
CONTRACTUELS	-	-	7	5	3	6	3	1	2	-	-		2	8	4	17
	0%	0%	14%	4%	3%	6%	11%	5%	2%	0%	0%	0%	2%	4%	2%	2%
TOTAL (en ETP)	37	30	49	137	113	108	27	22	16	25	28	22	12	226	194	207
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Le volume total de retours de situation interruptive a été plus important en 2014 qu'en 2013 (207 contre 194).

Les retours de situation interruptive se font majoritairement suite à une disponibilité ou un détachement sortant (52 %). Ce motif de retour concerne très majoritairement la filière administrative (40 %), le reste se répartissant de manière assez équivalente entre les autres filières scientifique (20 %), technique et enseignement (18 %) et surveillance (17%).

La part des mutations des opérateurs (titre 3) vers le ministère (titre2) dans le volume total des retours de situation interruptive qui était de 24 % en 2011 ne cesse de diminuer depuis et a atteint en 2014 le taux de 10%.



1. G. 3. LES SORTIES DEFINITIVES DES EFFECTIFS

	Retraite			Décès			Fin de contrat			Autres motifs			Total des sorties (ETP)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
FILIERE ADMINISTRATIVE	81	97	89	6	2	3	0	3	3	52	27	75	139	129	170
	22%	27%	27%	21%	10%	17%	0%	3%	4%	42%	36%	97%	24%	23%	30%
Personnels de catégorie A	35	29	28	1		1	-	-		27	10	32	63	39	61
Personnels de catégorie B	15	23	20	1		1	-	2	2	11	2	17	27	27	40
Personnels de catégorie C	31	45	41	4	2	1	-	1	1	14	15	26	49	63	69
FILIERE SCIENTIFIQUE	83	111	79	4	4	2	0	0	1	20	10	28	107	125	110
	23%	31%	24%	14%	20%	11%	0%	0%	1%	16%	13%	36%	18%	22%	19%
Personnels de catégorie A	72	93	69	2	4	1	-		1	14	8	24	88	105	95
Personnels de catégorie B	11	18	10	2		1	-			6	2	4	19	20	15
Personnels de catégorie C													-		-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	125	91	70	3	4	5	41	85	34	12	5	5	181	185	114
	34%	25%	21%	10%	20%	28%	62%	79%	44%	10%	7%	6%	31%	33%	20%
Personnels de catégorie A	76	47	43	1	1	5	39	84		4	2		120	134	48
Personnels de catégorie B	32	28	11	-	1		2	1	15	4	1	3	38	31	29
Personnels de catégorie C	17	16	16	2	2		-	-		4	2	1	23	20	17
Personnels contractuels									19			1			20
FILIERE SURVEILLANCE	42	43	69	12	6	6	0	0	-	16	11	16	70	60	91
	12%	12%	21%	44%	30%	33%	0%	0%	0%	13%	15%	21%	15%	11%	11%
Personnels de catégorie A			3												3
Personnels de catégorie B			12			1						5			18
Personnels de catégorie C	42	43	54	12	6	5	-			16	11	11	70	60	70
CONTRACTUELS	32	19	25	4	4	2	25	20	39	25	22	22	86	65	88
	10%	5%	8%	15%	20%	11%	38%	19%	51%	20%	29%	29%	14%	12%	12%
TOTAL	363	361	332	29	20	18	66	108	77	125	75	146	583	564	573
(en ETP)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

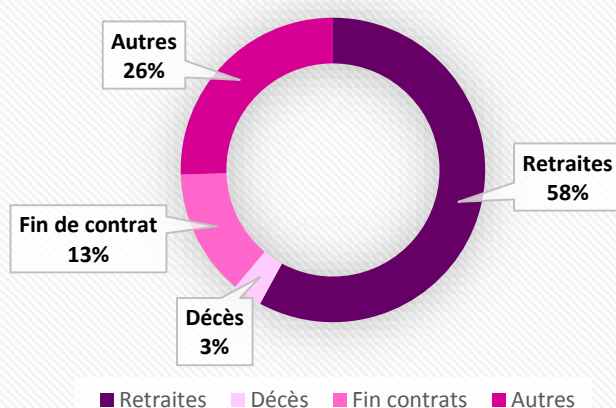
Le nombre de sorties définitives a peu varié entre 2013 et 2014 (+ 9 sorties).

Les retraites constituent toujours le motif principal de sortie mais leur part baisse (58 % en 2014 contre 64 en 2013). La part des retraites dans la filière scientifique a beaucoup baissé, passant de 31 % (avec 93 départs en 2013) à 24 % (avec 69 départs en 2014). Parallèlement, de nombreux départs ont eu lieu dans la filière surveillance (69 départs en 2014 contre 43 en 2013). Le nombre de départs dans la filière administrative reste stable.

Le volume des fins de contrats dans le total des sorties définitives a baissé en 2014 (13%) pour reprendre leur niveau de 2012. Cela est notamment dû à une baisse du nombre de fins de contrat dans la filière technique et enseignement.

Avec 170 départs, la filière administrative a le plus été concernée aux sorties définitives en 2014 (30%).

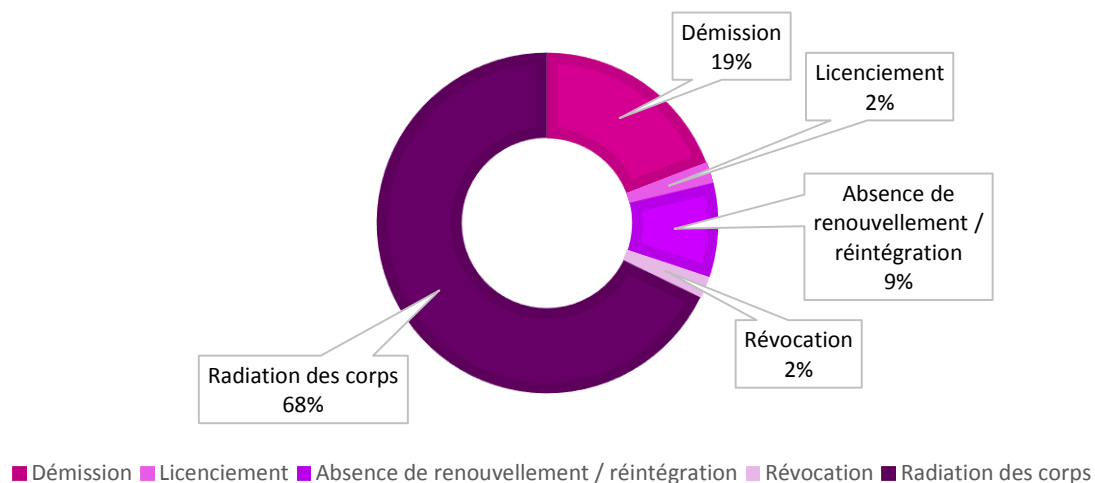
Répartition des sorties définitives par motif



➤ Les sorties définitives des effectifs pour autres motifs

	Démission			Licenciement			Absence de renouvellement/réintégration			Révocation			Radiation du corps			Total des sorties définitives pour autres motifs (ETP)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
FILIERE ADMINISTRATIVE		2	3		0			4	7		1	-		20	65	52	27	75
		7%	11%		0%			50%	54%		25%	0%		61%	66%	42%	36%	51%
Personnels de catégorie A											1			9	32	27	10	32
Personnels de catégorie B		1	1						1					1	15	11	2	17
Personnels de catégorie C		1	2					4	6					10	18	14	15	26
FILIERE SCIENTIFIQUE		2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	28	20	10	28
		7%	0%		0%			0%	0%		0%	0%		24%	28%	16%	13%	19%
Personnels de catégorie A														8	24	14	8	24
Personnels de catégorie B		2													4	6	2	4
Personnels de catégorie C																	-	-
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT		1	3		0			2	1		1	1		1		12	5	5
		3%	11%		0%			25%	8%		25%	33%		3%	0%	10%	7%	3%
Personnels de catégorie A								2								4	2	-
Personnels de catégorie B			2									1		1		4	1	3
Personnels de catégorie C		1	1						1		1					4	2	2
Personnels contractuels																		
FILIERE SURVEILLANCE		3	3		1			2	5		2	2		3	6	16	11	16
		10%	11%		100%			25%	38%		50%	67%		9%	6%	13%	15%	15%
Personnels de catégorie A																		
Personnels de catégorie B			1						3						1			
Personnels de catégorie C		3	2		1			2	2		2	2		3	5	16	11	11
CONTRACTUELS		21	19		0	3		0	0		-			1		25	22	22
		72%	68%		0%	100%		0%	0%		0%	0%		3%	0%	20%	29%	29%
TOTAL		29	28		1	3		8	13		4	3		33	99	125	75	146
(en ETP)		100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%

LES SORTIES DÉFINITIVES POUR AUTRE MOTIFS

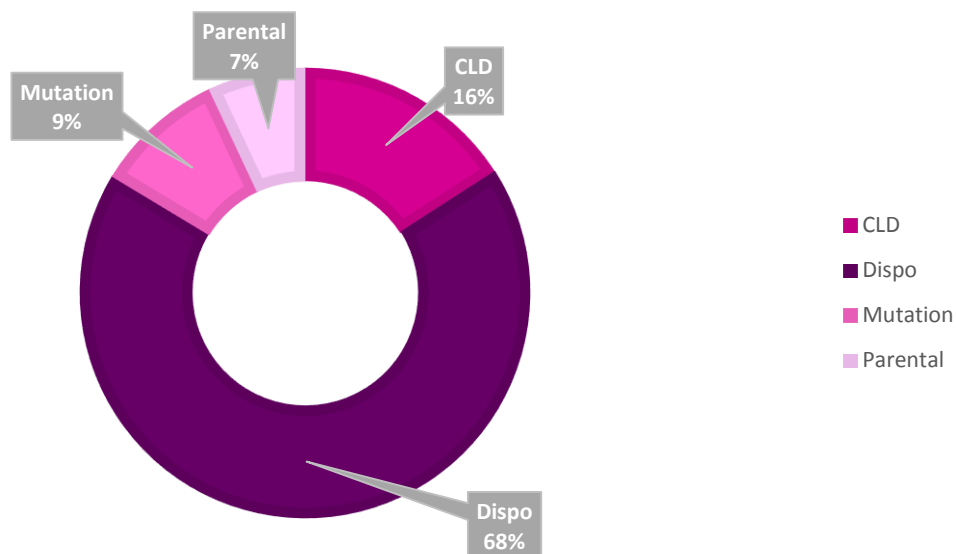


Le nombre de sorties définitives pour autres motifs s'est beaucoup accru en 2014 par rapport à 2013, notamment au regard des radiations des corps qui sont passées de 33 à 2013 à 99 en 2014. 31 agents ont notamment réintégré leur corps d'origine au terme d'un détachement et 18 agents de la filière livre ont été mutés dans des bibliothèques ne relevant pas du périmètre du ministère de la culture et de la communication.

1. G. 4. LES SITUATIONS INTERRUPTIVES

	Congés de longue durée			Disponibilité, détachement sortant			Congés parental			Mutation vers les opérateurs			Total des situations interruptives (en ETP)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
FILIERE ADMINISTRATIVE	9	6	12	66	74	60	7	3	5	4	1	4	86	84	81
	23%	24%	48%	45%	48%	44%	29%	18%	36%	17%	7%	20%	37%	36%	35%
Personnels de catégorie A			1	32	28	17	1	1	1	2		2	35	29	21
Personnels de catégorie B	3	2	7	8	10	16	2	2	1				13	14	24
Personnels de catégorie C	6	4	4	26	36	27	4		3	2	1	2	38	41	36
FILIERE SCIENTIFIQUE	4	3	3	28	36	37	5	2	3	10	8	7	47	49	50
	10%	12%	9%	19%	23%	27%	21%	12%	21%	43%	58%	37%	20%	21%	21%
Personnels de catégorie A	3	1	3	24	35	32	5	2	3	10	8	6	42	46	44
Personnels de catégorie B	1	2		4	1	5						1	5	3	6
Personnels de catégorie C															
FILIERE TECHNIQUE ET ENSEIGNEMENT	7	3	4	18	29	23	2	6	-	5	3	1	32	41	28
	18%	12%	13%	12%	19%	17%	8%	35%	0%	22%	22%	5%	14%	17%	12%
Personnels de catégorie A	1		1	5	9	12	1	1					7	10	13
Personnels de catégorie B	2	1	2	7	16	7	1	5		3	2	1	13	24	10
Personnels de catégorie C	4	2	1	6	4	4				2	1		12	7	5
FILIERE SURVEILLANCE	20	13	13	21	12	16	6	4	5	4	1,9	7	51	30,9	41
	50%	52%	41%	14%	8%	12%	25%	24%	36%	17%	14%	37%	22%	13%	18%
Personnels de catégorie A															-
Personnels de catégorie B			2			4			2						8
Personnels de catégorie C	20	13	11	21	12	12	6	4	3	4	2	7	51	31	33
CONTRACTUELS	0	0	0	13	4		4	2	1	0	0		17	6	1
	0%	0%	0%	9%	3%	0%	17%	12%	7%	0%	0%	0%	7%	3%	0%
TOTAL (en ETP)	40	25	32	146	154	136	24	17	14	23	14	19	233	210	201
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

RÉPARTITION DES SITUATIONS INTERRUPTIVES PAR MOTIFS



Le nombre total des sorties interruptives a baissé de 14 % entre 2012 et 2014 passant de 233 à 201.

Les principaux motifs générateurs des sorties interruptives sont la disponibilité et le détachement sortant (68 % du total). Ils concernent principalement la filière administrative (42 % des cas).

Le nombre de sorties pour congés de longue durée, qui avait beaucoup diminué en 2013, a augmenté en 2014 mais sans reprendre son niveau de 2012. Ils représentent 16 % du total en 2014. Ils concernent pour 48 % la filière administrative et 41 % la filière surveillance.

La part des mutations vers les opérateurs a un peu progressé passant de 7 % du total en 2013 à 9 % en 2014. Les mutations sont principalement réalisées par les filières scientifiques et surveillance (37% chacune).

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

ENTREES	Services ministre	IGAC	DGLFLF	SG	DGP					DGCA				DGMIC				DAT (DRAC)	TOTAL MCC
					AC	EP	AD	SCN	TOTAL	AC	EP	SCN	TOTAL	AC	EP	BMC	TOTAL		
RETOUR SITUATION INTERRUPTIVE	3	0	1	29	23	43	10	19	95	9	10	7	26	5	2	0	7	31	191
CONCOURS	0	0	0	17	1	89	26	12	128	1	6	0	7	2	4	0	6	36	194
DETACHEMENT	0	0	0	9	9	24	10	11	54	4	15	1	20	8	2	0	10	40	133
CONTRAT	11	1	0	10	3	113	6	4	126	1	3	7	11	7	1	0	8	17	184
RQTH	1	0	0	2	0	10	1	6	17	1	1	0	2	1	0	0	1	6	29
TOTAL DES ENTREES SUR 2014 (en ETP) [A]	15	1	1	67	36	279	53	52	420	16	35	15	66	23	9	0	32	130	731
En % du nombre total d'entrées	2%	0%	0%	9%	5%	38%	7%	7%	57%	2%	5%	2%	9%	3%	1%	0%	4%	18%	100%

SORTIES	Services ministre	IGAC	DGLFLF	SG	DGP					DGCA				DGMIC				DAT (DRAC)	TOTAL MCC
					AC	EP	AD	SCN	TOTAL	AC	EP	SCN	TOTAL	AC	EP	BMC	TOTAL		
SITUATION INTERRUPTIVE	1	1	1	32	72	10	1	1	84	34	0	1	35	4	6	0	10	37	201
RETRAITE	2	3	0	37	30	103	12	31	176	9	25	5	39	4	6	1	11	64	332
AUTRE DEPART DEFINITIF	11	0	0	29	12	93	8	4	117	6	9	10	25	13	8	0	21	38	241
TOTAL DES SORTIES SUR 2014 (en ETP) [B]	14	4	1	98	114	206	21	36	377	49	34	16	99	21	20	1	42	139	774
En % du nombre total de sorties	2%	1%	0%	13%	15%	27%	3%	5%	49%	6%	4%	2%	13%	3%	3%	0%	5%	18%	

Solde net = [A] - [B]	1	-3	0	-31	-78	73	32	16	43	-33	1	-1	-33	2	-11	-1	-11	-9	-43
------------------------------	----------	-----------	----------	------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	----------	-----------	------------	----------	------------	-----------	------------	-----------	------------

Le solde « entrées / sorties » du ministère est de -43 ETP.

La DGCA et le Secrétariat général sont les deux entités qui ont le plus participé à l'effort avec un solde respectif d'entrées et de sorties de -33 ETP et -31 ETP. La DGP affiche un solde positif de + 43 ETP, la DGMIC un solde négatif de -11 ETP.

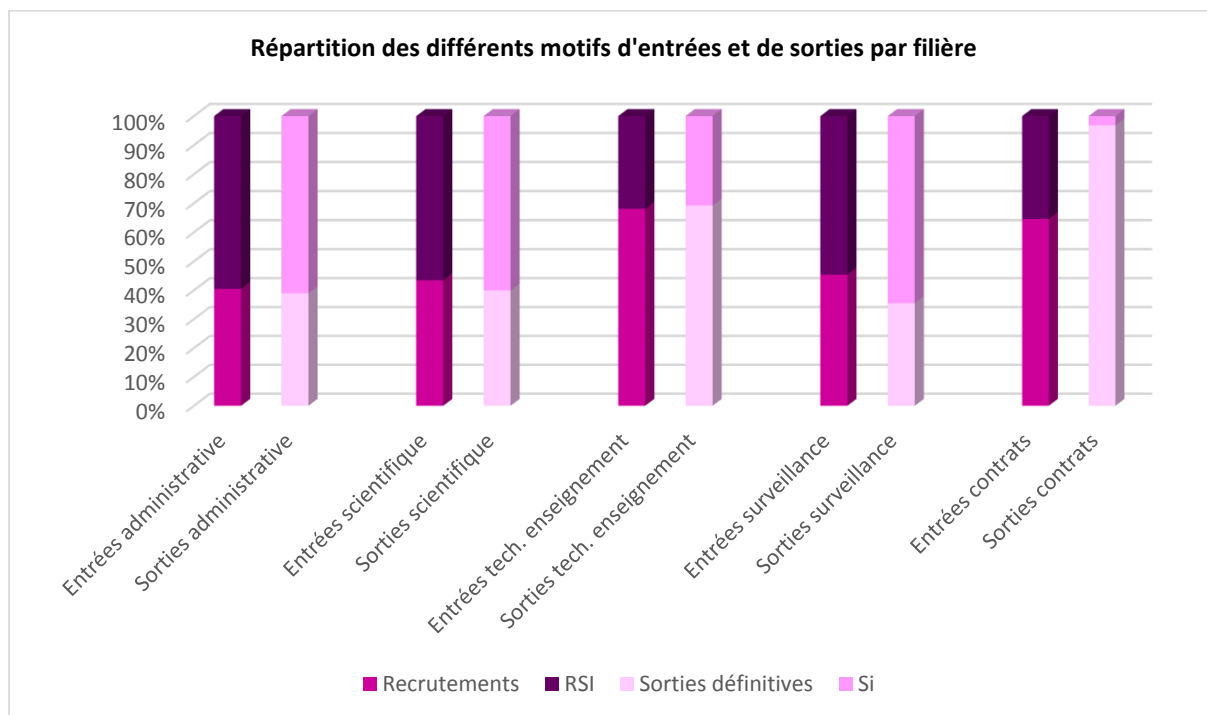
Les réductions d'effectifs ont été réalisées en administration centrale, les EP et les SCN ont globalement augmenté leurs effectifs.

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

	ENTREES / SORTIES DEFINITIVES									ENTREES / SORTIES DEFINITIVES								
	Recrutements			Sorties définitives			Solde			Retours de situation interruptive			Situations interruptives			Solde		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Filière administrative	111	122	122	139	129	130	-28	-7	-8	79	76	63	86	84	81	-7	-8	-18
Filière scientifique	75	82	81	107	125	84	-32	-43	-3	50	39	37	47	49	50	3	-10	-13
Filière technique et enseignement	136	156	158	181	185	159	-45	-29	-1	34	31	26	32	41	28	2	-10	-2
Filière surveillance	60	128	128	70	60	57	-10	68	71	55	45	54	51	31	41	4	14	13
Contractuels	144	52	52	86	65	77	58	-13	-25	8	4	10	17	6	1	-9	-2	9
TOTAL	526	540	541	583	564	507	-57	-23	34	226	194	190	233	210	201	-7	-16	-11

Le solde « entrées / sorties définitives » est négatif pour les filières administratives (-18 ETP) et scientifique (-13 ETP). La filière technique et enseignement a perdu deux ETP en 2014. La filière surveillance qui avait augmenté de 14 postes en 2013 a augmenté de 13 postes en 2014.

Le ratio « sorties provisoires / retours de situation interruptive » continue à décroître : de 1,6 en 2011, 1,03 en 2012 et 1,08 en 2013, il est passé à 1,05. Le nombre de RSI et de SI est désormais presque équilibré.



1. G. 9. ZOOM SUR LES DEPARTS EN RETRAITE

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

Cat	Corps	FEMMES				HOMMES				TOTAL				IM terminal du corps
		NB de départs	IM Mini	IM Maxi	IM Moyen	NB de départs	IM Mini	IM Maxi	IM Moyen	NB de départs	IM Mini	IM Maxi	IM Moyen	
A	CSVT	18	696	1 164	1 008	8	963	1 164	1 084	26	696	1 164	1 031	1 164
A	AUE	2	963	1 058	1 011	6	734	1 058	971	8	734	1 058	981	1 270
A	CHED	11	545	706	629	5	584	706	644	16	545	706	634	783
B	SEC DOC	4	443	515	479	4	405	515	454	8	405	515	467	562
A	INRE					3	713	963	832	3	713	963	832	963
A	INGE	5	619	760	674	2	619	619	619	7	619	760	658	783
A	AING													551
B	TERE													612
1S	Corps scientifiques	40				28				68				
A	MA	6	623	963	783	21	673	963	818	27	623	963	810	963
S	MA ASSOCIE									0				
A	PROF EA	1	1 139	1 139	1 139	6	1 004	1 164	1 084	7	1 004	1 164	1 092	1 164
A	PROF EART	2	658	821	740	6	749	963	850	8	658	963	822	963
S	PROF CONTRAT					1	546	546	546	1	546	546	546	
1S	Corps enseignants	9				34				43				
A	CTA	1	642	642	642					1	642	642	642	642
B	TA	3	420	540	500	8	443	540	493	11	420	540	495	562
C	ATMC					16	335	430	391	16	335	430	391	457
1T	Corps des métiers d'art	4				24				28				
A	ISC					3	521	746	644	3	521	746	644	783
B	TSC	1	468	468	468	11	340	540	462	12	340	540	463	562
C	ASM	22	313	430	355	32	318	430	377	54	313	430	368	457
1T	Corps de surveillance	23				46				69				
A	IGA					3	1 164	1 270	1 217	3	1 164	1 270	1 217	1 270
A	ICCEAC	2	783	1 058	921	1	794	794	794	3	783	1 058	878	1 058
A	ADM.CIVIL					3	1 058	1 115	1 096	3	1 058	1 115	1 096	1 270
A	ATTACHE	14	590	783	714	4	626	821	722	18	590	821	716	963
B	SEC.ADM	17	443	540	496	3	443	494	468	20	443	540	492	562
C	ADJ.ADM	33	314	431	395	8	335	402	360	41	314	431	388	457
S	CONTRAT	14	390	1 100	717	11	716	1 587	966	25	390	1 587	826	
1A	Corps administratifs	80				33				113				
A	CSVT GX DE BIBL.					1	1 164	1 164	1 164	1	1 164	1 164	1 164	1 164
A	CSVT DE BIB.	6	696	963	887	1	963	963	963	7	696	963	897	963
A	BIBLIOTHECAIRES					1	619	619	619	1	619	619	619	642
B	BIBAS	2	551	562	557					2	551	562	557	562
C	MAGASINIERS DE BIBL.									0				462
SLL	Corps de bibliothèque	8				3				10				

	TOTAL MINISTÈRE	164				168				331				
--	--------------------	-----	--	--	--	-----	--	--	--	-----	--	--	--	--

Le nombre de départs en retraite en 2014 (332) est inférieur à celui de 2013 (361).

La répartition entre hommes et femmes est équilibrée (168 hommes et 164 femmes). Pour les femmes, la majorité des départs se situent dans la filière administrative (80) et scientifique (40). Les départs masculins se répartissent de façon plus équilibrée entre les filières surveillance (46), enseignants (34) et administratifs (33).

Comme l'an dernier, les départs sont majoritairement observés au sein de la catégorie A (142 soit 42 %) puis de la catégorie C (33%).

Les indices majorés détenus par les agents au moment de leur départ en retraite ont été indiqués (indices minimum, maximum et moyen). Les comparaisons restent malgré tout difficiles à établir lorsque les nombres de départs dans un corps sont peu nombreux.

Par ailleurs, les chiffres peuvent recouvrir des situations individuelles très différentes.

➤ Moyenne d'âge des agents partis à la retraite, ventilés par sexe, catégorie et corps

Cat	Corps	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	CSV	65	64	65
A	AUE	66	65	65
A	CHED	64	64	64
B	SEC DOC	62	63	62
A	INRE	/	63	63
A	INGE	63	65	64
A	AING	/	/	/
B	TERE	/	/	/
1S	Corps scientifiques	64	64	64
A	MA	64	66	66
S	MA ASSOCIE	/	/	/
A	PROF EA	68	67	67
A	PROF EART	65	65	65
S	PROF CONTRAT	/	65	65
1S	Corps enseignants	66	66	66
A	CTA	65	/	65
B	TA	63	61	61
C	ATMC	/	62	62
1T	Corps des métiers d'art			
A	ISC	/	60	60
B	TSC	63	62	62
C	ASM	62	62	62
1T	Corps de surveillance	63	61	62
A	IGA	/	66	66
A	ICCEAC	63	65	64

A	ADM.CIVIL	/	65	65
A	ATTACHE	64	64	64
B	SEC.ADM	62	64	62
C	ADJ.ADM	61	61	61
S	CONTRAT	64	64	64
1A	Corps administratifs	63	64	64
A	CSVT GX DE BIBLIOTHEQUE	/	/	/
A	CSVT DE BIBLIOTHEQUE	64	65	64
A	BIBLIOTHECAIRES	/	64	64
B	BIBAS	63	/	63
C	MAGASINIERS DE BIBLIOTHEQUE	/	/	/
SLL	Corps de bibliothèque	64	65	64
TOTAL MINISTERE		63	63	63

La moyenne d'âge de départ en retraite reste identique depuis 2012, soit 63 ans. Elle est identique pour les hommes et les femmes.

Les hommes de la filière surveillance partent en moyenne plus tôt (61 ans).

L'âge moyen de départ des agents de la catégorie A + est plus tardif (64 ou 65 ans) dans toutes les filières.

Les professeurs des écoles d'architecture partent le plus tardivement : 68 ans pour les femmes, 67 ans pour les hommes.

1. G. 10. FOCUS SUR LES CONCOURS T2 T3

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

➤ Concours ouverts au titre de l'année 2014

	Corps	NB de postes ouverts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
C A T A	Professeurs écoles art	23	66	37	103	58	36	94	39	10	49	12	4	16
	Maitre assistants	59	699	441	1140	678	430	1108	203	135	338	32	26	58
	Chef des travaux d'art	11	30	19	49	18	11	29	9	4	13	7	1	8
	TOTAL A	93	795	497	1292	754	477	1231	251	149	400	51	31	82

C A T B	Secrétaire administratif	14	165	721	886	96	412	508	16	56	72	4	10	14
	Technicien des services culturels	89	257	220	477	90	120	210	82	110	192	33	53	86
	Technicien d'art	58	70	84	154	50	54	104	31	41	72	18	32	50
	TOTAL B	161	492	1025	1517	236	586	822	129	207	336	55	95	150

C A T C	adjoint administratif	9	61	204	265	39	132	171	13	28	41	4	5	9
	adjoint technique	85	626	637	1263	359	318	677	153	119	272	47	38	85
	TOTAL C	94	687	841	1528	398	450	848	166	147	313	51	43	94

TOTAL	348	1974	2363	4337	1388	1513	2901	546	503	1049	157	169	326
--------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	------------	------------	-------------	------------	------------	------------

➤ **Focus « Sauvadet »**

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

Corps	Nb de postes ouverts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Secrétaire administratif	92	21	98	119	15	65	80	/	/	/	13	57	70
Secrétaire de doc.	22	5	25	30	3	16	19	/	/	/	3	14	17
Technicien des services culturels	12	12	7	19	5	5	10	/	/	/	3	5	8
Technicien de recherche	1	2	2	4	1	0	1	/	/	/	1	0	1
TOTAL B	127	40	132	172	24	86	110	/	/	/	20	76	96
Adjoint(e) administratif de 1ère classe	46	87	340	427	8	36	44	/	/	/	7	35	42
Adjoint technique principal de 2ème classe	23	51	39	90	15	11	26	/	/	/	15	11	26
Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1ère classe	73	107	118	225	35	36	71	/	/	/	35	36	71
TOTAL C	142	245	497	742	58	83	141	/	/	/	57	82	139
TOTAL	269	285	629	914	82	169	251	/	/	/	77	158	235

2 - REMUNERATIONS ET CHARGES SALARIALES

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

Le premier tableau donne une représentation synthétique de la masse salariale consommée en 2012, 2013, et 2014.

Le second, fait état des rémunérations d'activité moyennes par catégorie d'emploi et par corps versées en 2014 en regard desquelles figurent les rémunérations d'activité moyennes des années 2012 et 2013.

Le troisième tableau détaille l'utilisation faite en 2012, 2013 et 2014 de l'enveloppe de crédits allouée au financement des mesures catégorielles statutaires et indemnitaires.



Chiffres clés

- **Montant de la masse salariale consommée en 2014 (CAS compris) :**
653 062 245€
- Soit une augmentation de **1,66 %** par rapport à 2013
- **Coût moyen présent :**
35 319€
- **Coût du rachat des jours épargnés sur le CET 2014 :**
1 300 247€
- **Coût de la GIPA en 2014 :**
1 657 964€

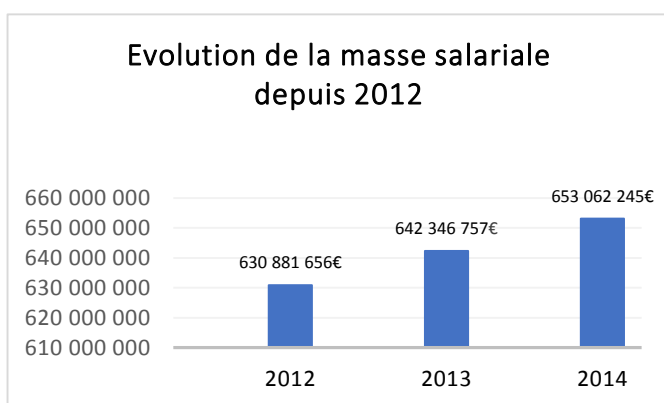
2. A. LA MASSE SALARIALE T2

	Exécution 2014	Exécution 2013	Exécution 2012
Rémunérations principales	308 969 493	310 610 419	309 625 614
Titulaires (*)	257 333 805	258 767 197	259 469 980
Contractuels (hors saisonniers et occasionnel art. 6.sexies L. 2012-347 du 12 mars 2012 (*)	46 837 944	45 233 357	44 163 025
Contractuels saisonniers, occasionnels et vacataires	4 006 921	3 863 592	3 443 478
Autres rémunérations principales	790 823	2 746 273	2 549 131
Rémunérations accessoires (IR, SFT, NBI, majorations)	11 627 764	11 586 921	11 776 198
Indemnités	61 664 634	59 020 080	56 970 961
Charges patronales	265 809 393	256 365 751	247 949 971
CAS pensions	197 376 038	187 466 633	180 745 546
Autres charges patronales	68 433 355	68 899 118	67 204 425
Prestations sociales et allocations diverses	4 990 960	4 763 586	4 558 912
TOTAL	653 062 245	642 346 757	630 881 656

Les variations importantes constatées d'une année à l'autre sur la ligne des rémunérations principales des agents titulaires résultent de la prise en compte du remboursement des mises à disposition d'agents du ministère auprès d'autres entités appartenant ou non à l'Etat.

En effet, ces remboursements se traduisent par une minoration de la dépense exécutée sur le compte des rémunérations principales des titulaires. Ils se sont élevés à :

- 6.753.480 euros en 2014
- 3.661.695 euros en 2013
- 3.825.509 euros en 2012.



Les indemnités évoluent en raison de plusieurs facteurs : effet des mesures catégorielles indemnitaires, des rachats de jours des compte-épargne temps, de la garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Ce poste de dépense suit en outre l'évolution des dépenses de rémunérations principales, elles-mêmes liées aux flux d'entrées et de sorties.

Les prestations sociales et allocations diverses augmentent de 204 K€ entre 2012 et 2013 et de 227 K€ entre 2013 et 2014. Les allocations de retour à l'emploi augmentent de 100 K€ environ chaque année sur la période. On note également une progression de la dépense de remboursement transport de 109 K€ en moyenne sur la période.

2. B. LES COUTS MOYENS PRESENTS

T2

➤ Coûts moyens des présents en 2012 et 2013

Corps	2012				2013			
	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunérations d'activité (3)=(1)+(2)	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunérations d'activité (3)=(1)+(2)
ADMINISTRATEURS CIVILS	869	49 880	35 362	85 242	837	48 859	35 632	84 491
ATTACHES D'ADMINISTRATION	588	33 680	12 098	45 778	597	34 053	12 430	46 483
EMPLOIS FONCTIONNELS	918	52 917	34 178	87 095	931	54 590	37 145	91 735
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	687	39 225	8 715	47 940	671	38 487	8 370	46 857
INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	1 195	69 875	35 025	104 900	1 189	68 760	33 736	102 496
Catégorie A	690	39 656	16 616	56 272	686	39 488	16 720	56 208
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL	371	22 643	5 869	28 512	—	—	—	—
INFIRMIERS	515	29 902	3 322	33 224	525	31 103	3 984	35 087
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	440	25 011	5 724	30 735	441	25 191	5 713	30 904
Catégorie B	440	25 057	5 695	30 752	441	25 191	5 713	30 904
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	356	20 272	4 376	24 648	358	20 439	4 792	25 232
CHEFS DE SERVICE INTERIEUR	408	23 448	6 810	30 258	413	23 704	7 033	30 737
Catégorie C	356	20 297	4 396	24 693	358	20 464	4 818	25 282
AGENTS CONTRACTUELS	629	36 958	1 098	38 056	633	38 192	873	39 065
Contractuels A/B/C	629	36 958	1 098	38 056	633	38 192	873	39 065
Filière administrative	499	28 796	5 949	34 745	505	29 470	6 208	35 678
ARCHITECTES URBANISTES	750	42 755	17 089	59 843	739	42 781	17 189	59 970
ASSISTANTS INGENIEURS	465	26 608	4 278	30 886	473	27 212	4 088	31 300
BIBLIOTHECAIRES	540	31 484	4 716	36 200	557	31 817	4 578	36 395
CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	570	32 769	6 003	38 772	557	32 241	5 981	38 222
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	735	41 897	6 817	48 714	729	41 475	6 802	48 276
CONSERVATEURS GX DE BIBLIOTHEQUES	1 078	61 948	9 614	71 562	1 099	63 064	9 791	72 855
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	708	40 684	7 507	48 192	704	40 526	7 024	47 550
CONSERVATEURS GX DU PATRIMOINE	1 096	62 629	13 755	76 384	1 085	63 115	13 500	76 615
INGENIEURS DE RECHERCHE	707	40 853	6 923	47 777	715	41 559	6 824	48 382
INGENIEURS DES MINES	702	39 823	26 478	66 301	821	47 511	49 075	96 585
INGENIEURS TPE	625	35 976	16 451	52 427	629	36 343	15 736	52 079
INGENIEURS D'ETUDES	596	34 370	5 701	40 071	604	34 283	5 543	39 826
Catégorie A	700	40 226	8 507	48 733	694	40 023	8 320	48 343
BIBLIOTHECAIRES ASSIS. SPECIALISES	489	28 545	3 602	32 148	490	28 045	3 570	31 615
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	418	24 196	4 119	28 315	412	23 771	3 749	27 520
TECHNICIENS DE RECHERCHE	444	25 050	4 094	29 143	445	25 323	4 078	29 401
Catégorie B	436	25 129	4 029	29 158	432	24 810	3 807	28 617
Filière scientifique	658	37 866	7 807	45 673	653	37 659	7 619	45 278
ADJOINTS TECHNIQUES ASM	341	19 438	5 201	24 639	342	19 518	5 826	25 344
MAGASINIERES SPECIALISES	355	21 006	4 995	26 001	357	20 663	5 201	25 865
Catégorie C	341	19 465	5 197	24 662	342	19 536	5 816	25 352
Filière surveillance	341	19 465	5 197	24 662	342	19 536	5 816	25 352
CHEFS DE TRAVAUX D'ART	547	31 252	5 379	36 632	551	31 737	5 393	37 130
INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS	514	29 260	6 630	35 890	513	29 343	6 634	35 977
MAITRES ASSISTANTS ECOLES D'ARCHI	681	39 524	466	39 990	696	40 050	293	40 343
PROFS ECOLES D'ARCHITECTURE	930	53 230	467	53 697	920	53 126	223	53 349
PROFESSEURS ECOLES D'ART	630	35 397	1 919	37 316	621	35 326	1 422	36 748
Catégorie A	664	38 192	1 843	40 035	666	38 297	1 753	40 050
TECHNICIENS D'ART	419	24 381	3 986	28 368	434	24 978	4 207	29 185
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	421	23 986	5 762	29 748	428	24 540	5 949	30 488
Catégorie B	420	24 166	4 954	29 120	431	24 742	5 152	29 894
ADJOINTS TECHNIQUES	358	20 417	3 950	24 367	360	20 608	4 861	25 468
Catégorie C	358	20 417	3 950	24 367	360	20 608	4 861	25 469
MAITRES ASSISTANTS ASSOCIES	451	26 392	601	26 993	451	28 337	25	28 362
PROFESSEURS CONTRACTUELS	612	43 468	602	44 070	—	—	—	—
Contractuels A	462	27 627	600	28 227	451	28 337	25	28 362
Filière technique et d'enseignement	517	29 789	3 326	33 115	527	30 315	3 510	33 825
MINISTERE	507	29 149	5 527	34 676	511	29 547	5 768	35 315

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

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

(3) Total des rémunérations brutes

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

➤ Coûts moyens des présents en 2014

Filière	Corps	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunérations d'activité (3)=(1)+(2)
Filière administrative	ADMINISTRATEURS CIVILS	861	49 864	36 760	86 624
	ATTACHES D'ADMINISTRATION	594	34 041	12 972	47 013
	EMPLOIS FONCTIONNELS	956	54 571	37 216	91 788
	INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	678	38 726	8 534	47 259
	INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	1 187	68 246	40 580	108 826
	Catégorie A	688	39 427	17 161	56 587
	INFIRMIERS	520	30 689	3 891	34 580
	SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	439	25 007	5 795	30 803
	Catégorie B	440	25 036	5 785	30 822
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	364	20 769	4 587	25 356
	CHEFS DE SERVICE INTERIEUR	413	23 713	6 485	30 198
	Catégorie C	364	20 793	4 609	25 403
	AGENTS CONTRACTUELS	638	37 242	1 020	38 262
	Contractuels A/B/C	638	37 242	1 020	38 262
	Sous-total	510	29 352	6 312	35 664
Filière scientifique	ARCHITECTES URBANISTES	749	42 794	16 788	59 582
	ASSISTANTS INGENIEURS	483	27 465	4 212	31 677
	BIBLIOTHECAIRES	540	31 128	4 515	35 643
	CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	562	32 161	5 951	38 112
	CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	723	41 234	6 848	48 082
	CONSERVATEURS GX DE BIBLIOTHEQUES	1 110	63 108	10 284	73 392
	CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	750	43 538	7 739	51 278
	INGENIEURS DE RECHERCHE	733	42 059	6 990	49 049
	INGENIEURS DES MINES	881	50 726	49 286	100 012
	INGENIEUR TPE	650	36 950	14 780	51 730
	INGENIEURS D'ETUDES	610	34 726	5 778	40 504
	Catégorie A	691	39 749	8 194	47 943
	BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	474	27 290	3 886	31 176
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	419	23 858	3 952	27 810
	TECHNICIENS DE RECHERCHE	449	25 369	4 307	29 676
	Catégorie B	435	24 743	4 027	28 769
	Sous-total	650	37 391	7 539	44 930
Filière surveillance	ADJOINTS TECHNIQUES ASM	349	19 936	5 549	25 486
	MAGASINIERES SPECIALISES	363	20 864	5 323	26 187
	Catégorie C	349	19 950	5 546	25 496
	Sous-total	349	19 950	5 546	25 496
Filière technique et enseignement	CHEFS DES TRAVAUX D'ART	556	32 098	5 955	38 053
	INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS	521	29 940	6 598	36 538
	MAITRES ASSISTANTS ECOLES D'ARCHITECTURE	687	39 983	330	40 313
	PROFESSEURS ECOLES D'ARCHITECTURE	916	52 992	264	53 255
	PROFESSEURS ECOLES D'ART	612	34 879	1 530	36 409
	Catégorie A	659	38 118	1 884	40 001
	TECHNICIENS D'ART	439	25 242	4 575	29 817
	TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	434	24 775	6 319	31 095
	Catégorie B	436	24 991	5 514	30 505
	ADJOINTS TECHNIQUES	364	20 939	4 670	25 609
	Catégorie C	364	20 939	4 670	25 609
	MAITRES ASSISTANTS ASSOCIES	451	27 883	95	27 978
	Contractuels A	451	27 883	95	27 978
	Sous-total	524	30 403	3 461	33 864
TOTAL MINISTERE		514	29 597	5 721	35 319

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

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

(3) Total des rémunérations brutes

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

➤ Coûts moyens présents des titulaires par catégorie en 2012-2013

Catégorie statutaire	2012				2013			
	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Catégorie A	686	39 464 €	7 977 €	47 441 €	684	39 372 €	7 970 €	47 342 €
Catégorie B	429	24 612 €	5 032 €	29 644 €	435	24 900 €	5 103 €	30 003 €
Catégorie C	349	19 909 €	4 734 €	24 643 €	350	20 024 €	5 312 €	25 336 €
Contractuels A/B/C	618	36 461 €	1 070 €	37 531 €	628	38 000 €	857 €	38 857 €
MINISTERE	507	29 149 €	5 527 €	34 676 €	511	29 547 €	5 768 €	35 315 €

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

➤ Coûts moyens présents des titulaires par catégorie en 2014

Catégorie statutaire	2014			
	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Catégorie A	679	39 399 €	6 768 €	46 166 €
Catégorie B	443	25 328 €	4 954 €	30 282 €
Catégorie C	360	20 542 €	4 921 €	25 462 €
Contractuels A/B/C	606	35 638 €	861 €	36 499 €
MINISTERE	514	29 597 €	5 721 €	35 319 €

NOUVEAU

➤ Coûts moyens présents des non-titulaires par cadre de gestion «Albanel» en 2012-2013

	IM [plancher-plafond] - % Part variable max.	2012				2013			
		IM moyen au	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant total des parts variables attribuées (2)	Montant moyen de part variable attribué (3)	IM moyen	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant total des parts variables attribuées (2)	Montant moyen de part variable attribué (3)
Catégorie A Groupe 5	[820-1400] - 12%	1 100	61 136 €	42 309 €	742 €	1123	62 392 €	34 316 €	700 €
Catégorie A Groupe 4	[620-1100] - 8%	833	46 274 €	89 865 €	396 €	851	47 305 €	91 165 €	398 €
Catégorie A Groupe 3	[540-870] - 6%	634	35 250 €	102 199 €	274 €	641	35 593 €	108 150 €	280 €
Catégorie B Groupe 2	[400-750] - 4%	494	27 463 €	28 787 €	172 €	502	27 916 €	30 799 €	166 €
Catégorie C Groupe 1	[350-570] - 2%	418	23 208 €	17 664 €	108 €	425	23 598 €	19 555 €	123 €
Total général		649	36 054 €	280 823 €	285 €	651	36 191 €	283 986 €	281 €

➤ **Coûts moyens présents des non-titulaires par cadre de gestion «Albanel» en 2014**

2014					
	IM [plancher-plafond] - % Part variable max.	IM moyen au	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant total des parts variables attribuées (2)	Montant moyen de part variable attribué (3)
Catégorie A Groupe 5	[820-1400] - 12%	1 113	60 045 €	32 874 €	715 €
Catégorie A Groupe 4	[620-1100] - 8%	860	47 219 €	89 965 €	393 €
Catégorie A Groupe 3	[540-870] - 6%	646	35 290 €	108 042 €	276 €
Catégorie B Groupe 2	[400-750] - 4%	510	27 047 €	32 302 €	168 €
Catégorie C Groupe 1	[350-570] - 2%	429	21 695 €	21 537 €	127 €
Total général		654	35 281 €	284 720 €	277 €

(1) Montant moyen des rémunérations brutes ramenées à une quotité de temps de travail de 100%, hors parts variables (PV).

(2) Montant total des parts variables attribuées.

(3) Montant moyen de part variable attribuée par agent.

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

Le périmètre retenu est celui des agents contractuels relevant du cadre de gestion dit "Albanel", à l'exception des personnels dits "hors groupes".

N'entrent pas dans ce périmètre les agents détachés sur contrat, les enseignants sans carrière, les architectes urbanistes contractuels, les contractuels Berkani, les contractuels non reclassés lors de la mise en place du nouveau cadre de gestion des contractuels.

2. C. MESURES CATEGORIELLES EXECUTEES

T2

Le bilan des mesures catégorielles 2012–2014 montre :

- ✓ Une dépense en constante augmentation malgré un contexte budgétaire très contraint : 1,1 M€ en 2012 ; 1,2 M€ en 2013 ; 3,2 M€ en 2014.
- ✓ Un effort équilibré sur la période entre les catégories dont l'impact varie d'une année sur l'autre en fonction principalement des réformes indemnitaires :
 - en 2012 les catégories B sont les principaux bénéficiaires du fait de la mise en place du nouvel espace statutaire ;
 - en 2013 les catégories A du fait de la revalorisation indemnitaire des corps de la filière administrative en PFR ;
 - en 2014 les catégories C avec la revalorisation indiciaire de la grille (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints ASM, magasiniers) et la prime de fin d'année.

MESURES CATEGORIELLES EXECUTEES EN 2014	Statutaire / Indemnitaire	Catégorie	ETP concernés	Coût sur 2014	Coût année pleine	EAP sur 2015	Date d'effet
EAP 2013 sur 2014 - Fusion des corps de conservateurs et conservateurs généraux du patrimoine	S	A	21	49 535 €	99 070 €	–	1-juil.-13
EAP 2013 sur 2014 - Relèvement à 3000 euros du plancher indemnitaire des chefs de travaux d'art	I	A	72	7 833 €	31 331 €	–	1-avr.-13
EAP 2013 sur 2014 - Relèvement à 3300 euros du plancher indemnitaire des chefs de travaux d'art	I	A	72	16 274 €	32 548 €	–	1-juil.-13
Augmentation du ratio promus / promouvables d'un corps touché par une réforme statutaire en 2013 : conservateurs du patrimoine	S	A	69	144 827 €	144 827 €	0 €	1-janv.-14
Grade d'accès fonctionnel - attachés	S	A	25	33 433 €	33 433 €	0 €	1-janv.-14
Revalorisation indemnitaire des IGAC	I	A	22	43 548 €	87 096 €	43 548 €	1-juil.-14
Revalorisation indemnitaire des corps de la filière administrative en PFR	I	A	590	295 625 €	295 625 €	0 €	1-janv.-14
Sous-total catégorie A :			871	591 074 €	723 930 €	43 548 €	
EAP 2013 sur 2014 - Nouvel espace statutaire des secrétaires de documentation	S	B	242	88 638 €	118 184 €	–	1-mars-13
EAP 2013 sur 2014 - Relèvement à 3300 euros du plancher indemnitaire des techniciens d'art	I	B	128	28 932 €	57 864 €	–	1-juil.-13
Augmentation du ratio promus / promouvables d'un corps touché par une réforme statutaire en 2013 : secrétaires de documentation	S	B	18	15 479 €	15 479 €	0 €	1-janv.-14
Prime de fin d'année de 165 euros bruts aux agents de catégorie B	I	B	1 884	301 886 €	301 886 €	0 €	1-janv.-14
Sous-total catégorie B :			2 272	434 935 €	493 413 €	0 €	
EAP 2013 sur 2014 - Relèvement à 3300 euros du plancher indemnitaire des adjoints techniques - métiers d'art	I	C	242	54 699 €	64 547 €	–	1-juil.-13
Revalorisation indiciaire de la grille de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints ASM, magasiniers)	S	C	4 250	1 530 000 €	1 669 091 €	139 091 €	1-févr.-14
Augmentation du ratio promus / promouvables et échelon spécial de la catégorie C	S	C		41 907 €	41 907 €	0 €	1-janv.-14
Prime de fin d'année de 165 euros bruts aux agents de catégorie C	I	C	3 606	577 230 €	577 230 €	0 €	1-janv.-14
Sous-total catégorie C :			8 098	2 203 836 €	2 352 775 €	139 091 €	
TOTAL EXECUTION 2014 :			11 241	3 229 845 €	3 570 117 €	182 639 €	

ENVELOPPE DE CREDITS CATEGORIELS EN LFI 2014 : 2 200 000 €

Remarque : tous les montants sont chargés hors CAS pensions.

NOUVEAU

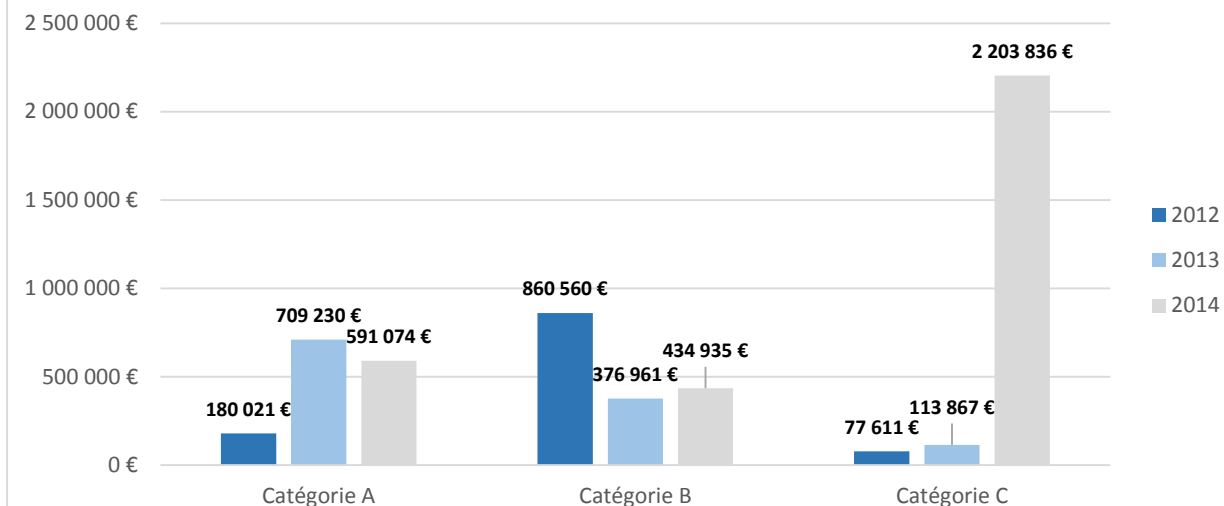
➤ **Ventilation des crédits catégoriels par catégorie en valeur absolue**

	2012	2013	2014
Catégorie A	180 021 €	709 230 €	591 074 €
Catégorie B	860 560 €	376 961 €	434 935 €
Catégorie C	77 611 €	113 867 €	2 203 836 €
	1 118 192 €	1 200 058 €	3 229 845 €

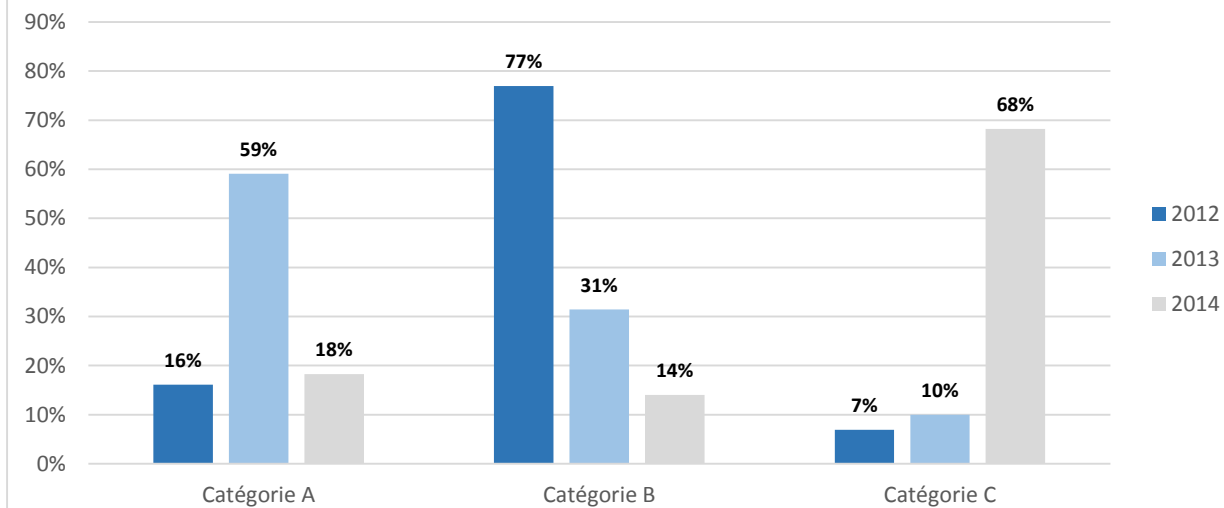
➤ **Ventilation des crédits catégoriels par catégorie en proportion**

	2012	2013	2014
Catégorie A	16%	59%	18%
Catégorie B	77%	31%	14%
Catégorie C	7%	10%	68%
	100%	100%	100%

Ventilation des crédits catégoriels en valeur absolue



Ventilation des crédits catégoriels en proportion



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

2.D.1 Coût des rachats de jours sur compte épargne temps (CET)

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

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

➤ Coût du rachat des jours épargnés sur CET entre 2011 et 2014

	2011	2012	2013	2014
Nombre d'agents concernés	1 137	972	822	997
Montant en euros	1 559 094	1 380 323	1 064 759	1 300 247

➤ Coût du rachat des jours épargnés sur CET en 2014 par catégorie et corps

Catégorie / Corps	Nb d'agents ayant opté pour l'indemn.	Nb d'agents ayant opté pour le régime RAFP	Total	Coût total de l'indemnisation	Coût total de la prise en compte dans le régime RAFP	Total
	(a)	(b)	(a)+(b)	(c)	(d)	(c)+(d)
ADMINISTRATEURS CIVILS	2	0	2	4 375	0	4 375
ARCHITECTES URBANISTES	35	3	38	73 125	1 431	74 556
ASSISTANTS INGENIEURS	3	0	3	1 750	0	1 750
ATTACHES D'ADMINISTRATION	83	5	88	114 375	3 773	118 148
BIBLIOTHECAIRES	0	1	1	0	651	651
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	28	3	31	30 750	2 602	33 352
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	11	2	13	19 125	586	19 711
CONSERVATEURS GX BIBLIOTHEQUES	4	0	4	8 375	0	8 375
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	24	1	25	32 875	651	33 526
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	95	12	107	178 865	8 685	187 550
EMPLOIS FONCTIONNELS	46	2	48	85 000	2 207	87 207
INGENIEURS TPE	0	1	1	0	716	716
INGENIEURS DE RECHERCHE	9	0	9	12 875	0	12 875
INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS	42	4	46	81 175	1 691	82 866
INGENIEURS D'ETUDES	32	1	33	52 250	1 041	53 291
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	38	2	40	56 625	1 952	58 577
INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	7	2	9	17 000	1 822	18 822
MAITRES ASSISTANTS E.ARCHI	1	0	1	750	0	750
PROFESSEURS DES ECOLES NAT. D'ART	1	0	1	1 000	0	1 000
Catégorie A	461	39	500	770 290	27 807	798 097
BIBLIOTHECAIRES ASSIS. SPECIALISES	1	0	1	560	0	560
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	76	2	78	72 720	1 915	74 635
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	9	1	10	8 880	208	9 088
TECHNICIENS SUPERIEURS	3	0	3	3 600	0	3 600
TECHNICIENS D'ART	18	3	21	17 990	2 082	20 072
TECHNICIENS DE RECHERCHE	7	1	8	5 440	583	6 023

TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	52	0	52	55 920	0	55 920
Catégorie B	166	7	173	165 110	4 788	169 898
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	110	5	115	80 405	1 455	81 860
ADJOINTS TECHNIQUES	22	0	22	16 575	0	16 575
ADJOINTS TECHNIQUES ASM	56	5	61	55 250	1 252	56 502
EMPLOIS FONCTIONNELS	1	0	1	1 560	0	1 560
MAGASINIERES SPECIALISES	3	0	3	845	0	845
Catégorie C	192	10	202	154 635	2 706	157 341
Agents contractuels	136	1	137	174 650	260	174 910
Total général	955	57	1 012	1 264 685	35 562	1 300 247

2.D.2 Coût de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

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

➤ Coût de la GIPA entre 2011 et 2014

	2011	2012	2013	2014
Montant total	788 312 €	1 346 754 €	1 096 193 €	1 657 964 €
Nombre d'agents concernés	910	2 221	1 752	2 641
<i>en % de l'effectif ministériel total (titre 2)</i>	8%	21%	16%	24%
Montant moyen par agent	866 €	606 €	626 €	628 €

➤ Coût de la GIPA en 2014 par catégorie

Catégorie	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif par catégorie (*)	Montant moyen par agent éligible	Coût total 2014
Agents titulaires	2 427	26%	638 €	1 548 042 €
A	613	16%	1 392,3 €	853 452 €
B	249	13%	352,8 €	87 841 €
C	1 565	41%	387,7 €	606 750 €
Agents contractuels	214	16%	513,7 €	109 922 €
Total général	2 641	24%	627,7 €	1 657 964 €

(*) Ensemble des agents rémunérés sur le titre 2 du budget du ministère.

Année	Formule de calcul : GIPA = TIB de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence	Montant perçu au titre de la GIPA pour un IM égal à 100 constant du 31/12/2006 au 31/12/2013	Evol. en %	Progression indiciaire en deçà de laquelle que l'agent est éligible à la GIPA	Evol. en %
2011	IM _{31/12/2006} x 53,8453 x (1 + 5,9%) - IM _{31/12/2010} x 55,4253	160 €	–	2,9	–
2012	IM _{31/12/2007} x 54,3753 x (1 + 6,5%) - IM _{31/12/2011} x 55,5635	235 €	47%	4,2	45%
2013	IM _{31/12/2008} x 54,6791 x (1 + 5,5%) - IM _{31/12/2012} x 55,5635	212 €	-10%	3,8	-10%
2014	IM _{31/12/2009} x 55,0260 x (1 + 6,3%) - IM _{31/12/2013} x 55,5635	293 €	38%	5,3	39%

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, le montant à verser au titre de la GIPA varie d'une année sur l'autre en fonction des éléments à prendre en compte pour son calcul (taux d'inflation et valeurs du point Fonction publique aux deux bornes de la période de référence).

Ainsi, dans le cas théorique d'un agent dont l'indice majoré serait égal à 100 et constant entre le 31/12/2006 et le 31/12/2014, l'agent aurait perçu une GIPA d'un montant de 160 euros en 2011, de 235 euros en 2012, 212 euros en 2013 et 293 euros en 2014.

En 2014, entraient dans le champ des bénéficiaires de la GIPA les agents dont la progression indiciaire entre les deux bornes de la période de référence était inférieure à 5,3 points. Cette progression devait être inférieure à 2,9 points en 2011, 4,2 points en 2012 et à 3,8 points en 2013.

➤ Coût de la GIPA en 2014 par filière, catégorie et corps

	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif du corps (*)	Montant moyen par agent éligible	Coût total 2014
Filière administrative	1 012	28%	454 €	459 902 €
Agents titulaires de catégorie A	99	15%	1 069 €	105 821 €
ADMINISTRATEURS CIVILS	1	2%	2 294 €	2 294 €
ATTACHES D'ADMINISTRATION	88	20%	955 €	84 027 €
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	10	6%	1 950 €	19 500 €
Agents titulaires de catégorie B	63	10%	275 €	17 356 €
INFIRMIERS	2	40%	970 €	1 940 €
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	61	10%	253 €	15 416 €
Agents titulaires de catégorie C	636	45%	357 €	226 804 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	636	45%	357 €	226 804 €
AGENTS CONTRACTUELS	214	22%	514 €	109 922 €
Filière scientifique	355	17%	1 395 €	495 053 €
Agents titulaires de catégorie A	292	16%	1 567 €	457 685 €
ARCHITECTES URBANISTES	31	13%	2 221 €	68 862 €
ASSISTANTS INGENIEURS	6	13%	1 244 €	7 461 €
BIBLIOTHECAIRES	2	6%	528 €	1 055 €
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	56	16%	964 €	53 992 €
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	34	17%	2 170 €	73 776 €
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	83	13%	1 945 €	161 436 €

INGENIEURS DE RECHERCHE	18	23%	1 543 €	27 777 €
INGENIEURS D'ETUDES	62	35%	1 021 €	63 326 €
Agents titulaires de catégorie B	63	19%	593 €	37 368 €
BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	12	22%	810 €	9 722 €
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	25	13%	340 €	8 507 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	26	33%	736 €	19 139 €
Filière surveillance	776	40%	395 €	306 202 €
Agents titulaires de catégorie C	776	40%	395 €	306 202 €
ADJOINTS TECHNIQUES ASM	763	40%	397 €	302 643 €
MAGASINIERES SPECIALISES	13	52%	274 €	3 559 €
Filière technique et enseignement	498	20%	797 €	396 807 €
Agents titulaires de catégorie A	222	19%	1 306 €	289 946 €
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	16	21%	754 €	12 064 €
INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS	18	9%	411 €	7 394 €
MAITRES ASSISTANTS E.ARCHITECTURE	154	24%	1 417 €	218 172 €
PROFESSEURS E.ART	16	11%	1 244 €	19 898 €
PROFESSEURS E.ARCHITECTURE	18	19%	1 801 €	32 418 €
Agents titulaires de catégorie B	123	12%	269 €	33 117 €
TECHNICIENS D'ART	63	14%	224 €	14 098 €
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	60	11%	317 €	19 019 €
Agents titulaires de catégorie C	153	42%	482 €	73 744 €
ADJOINTS TECHNIQUES	153	42%	482 €	73 744 €
Total général	2 641	26%	627,7 €	1 657 964 €

(*) Ensemble des agents rémunérés sur le titre 2 du budget du ministère.

Les agents titulaires de catégorie C et de catégorie A sont les plus nombreux à bénéficier de la GIPA ; en 2014, ils ont représenté respectivement 59% et 23% du nombre total d'agents éligibles. Les agents de catégorie A ont perçu 51% du montant total versé en 2014 contre 37% pour les agents de catégorie C.

3 - PROMOTION DE L'EGALITE 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 2014.



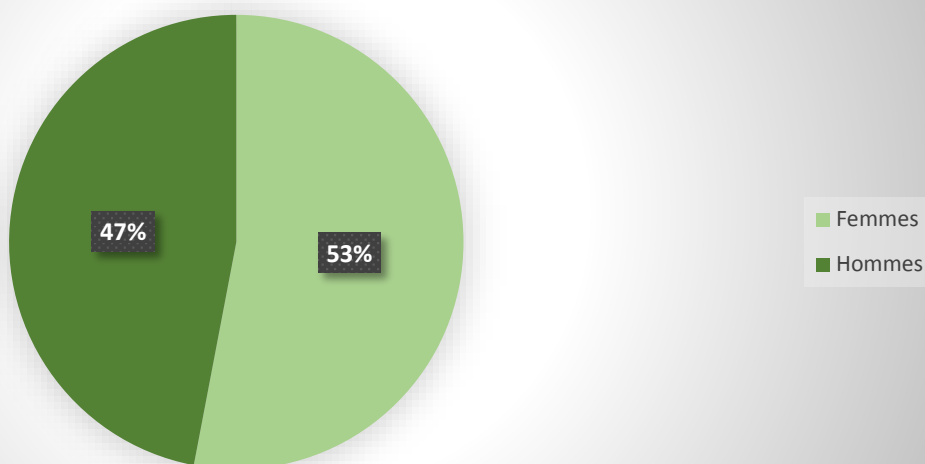
Chiffres clés

- 53% de femmes au MCC
- 49% des agents de la catégorie A sont des femmes
- 59% des agents de la catégorie B sont des femmes
- 54% des agents de la catégorie C sont des femmes
- 71% de femmes dans la filière administrative
- 44%, c'est le pourcentage de femmes qui occupent un poste DRAC ou DRAC adjoint
- 25%, c'est le pourcentage de femmes qui occupent le poste le plus élevé dans la direction des EP

3. A. ETAT DE LA DEMOGRAPHIE T2

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

Répartition Femmes/Hommes au 31.12.2014



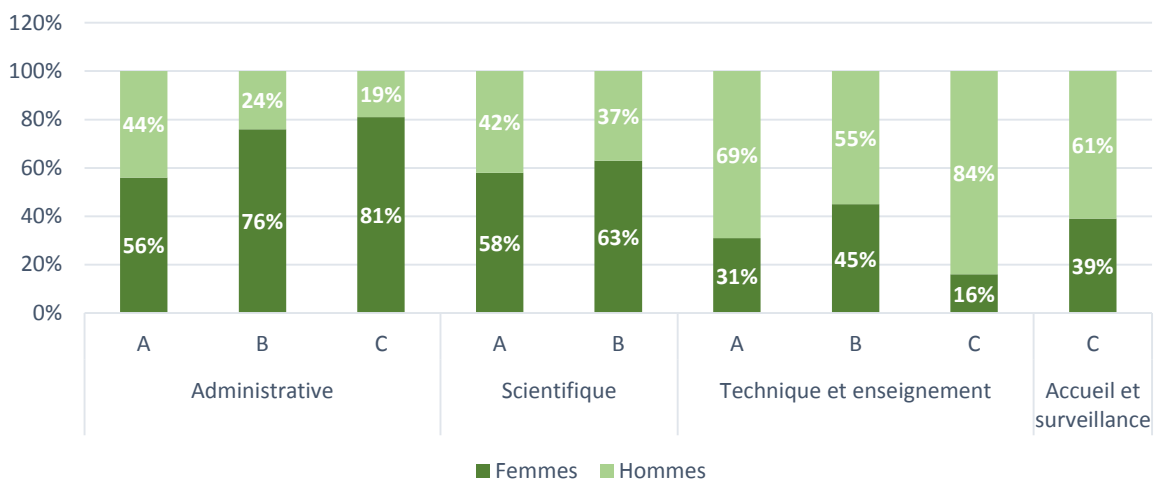
	Accueil et surveillance	Total	Administrative			Total	Scientifique		Total	Technique			Total	Total général ETP
Sexe	C		A	B	C		A	B		A	B	C		
F	768	768	836	622	1301	2759	1039	207	1246	444	462	61	966	5739
M	1177	1177	654	200	303	1157	753	122	875	1001	557	314	1872	5082
Total	1945	1945	1490	822	1604	3916	1792	329	2121	1445	1018	375	2839	10822

Sur l'ensemble du ministère, la représentation féminine et masculine est relativement équilibrée (53% de femmes et 47% d'hommes). On constate toutefois, une très forte proportion de femmes dans la filière administrative (81%) tandis que c'est dans les filières technique et enseignement et accueil surveillance et magasinage que les hommes sont le plus représentés.

Filière	F	M	Total ETP	Part de la filière dans l'effectif global
Accueil et surveillance	768	1178	1946	18%
Administrative	2759	1157	3916	36%
Scientifique	1246	875	2121	20%
Technique et enseignement	966	1872	2839	26%
Total général	5739	5082	10822	100

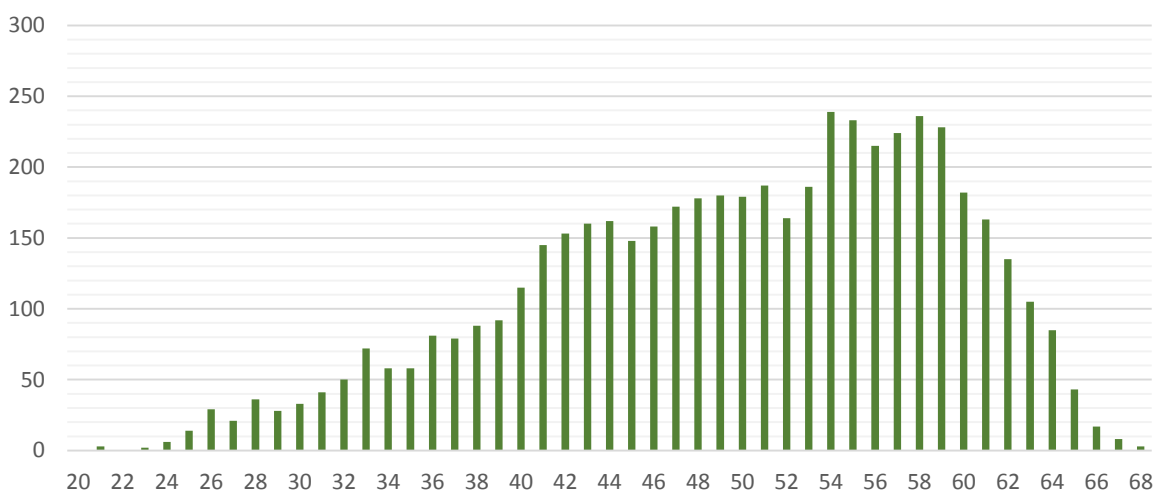
Catégorie	F	M	Total général ETP	Part de la filière dans l'effectif global
A	2319	2408	4727	44%
B	1290	879	2169	20%
C	2130	1795	3925	36%
Total général	5739	5082	10822	100

Répartition hommes/femmes par filière et catégorie au 31/12/2014

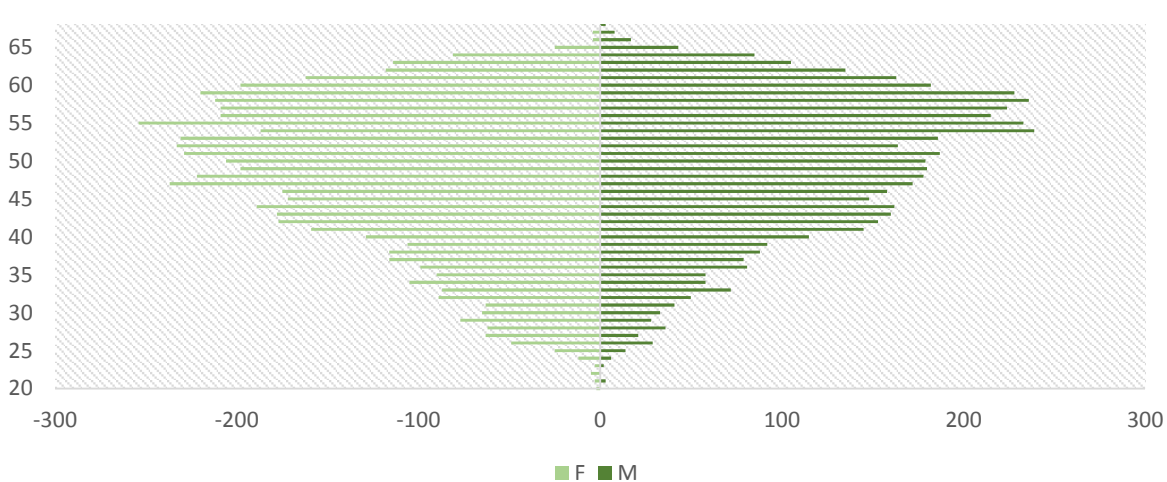


3. A. 2. PYRAMIDE DES AGES DES EFFECTIFS ET HOMMES/FEMMES

Pyramide des âges

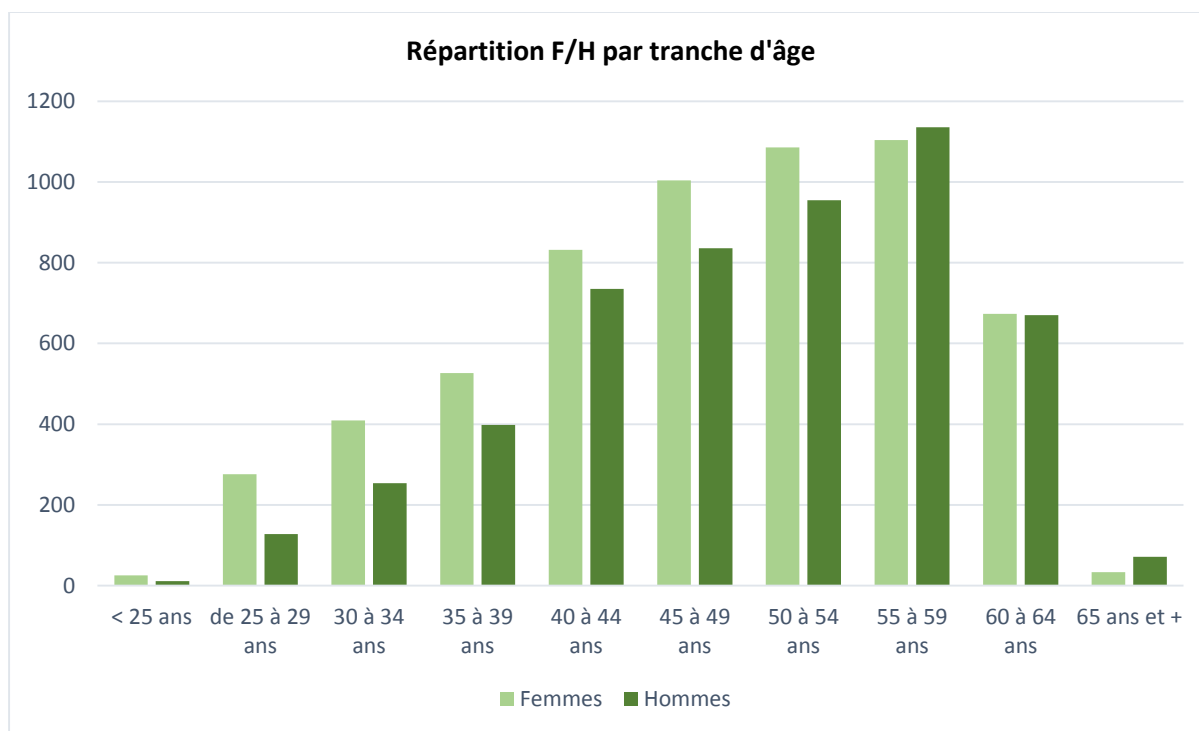


Pyramide des âges Femmes/Hommes



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

Age (courant)	Femmes	Hommes	Total
< 25 ans	25	11	36
de 25 à 29 ans	276	128	404
30 à 34 ans	409	254	663
35 à 39 ans	527	398	925
40 à 44 ans	832	735	1567
45 à 49 ans	1004	836	1840
50 à 54 ans	1086	955	2041
55 à 59 ans	1104	1136	2240
60 à 64 ans	673	670	1343
65 ans et +	33	71	104
Total	5969	5194	11163
%	53%	47%	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. Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes.

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

3. B. PART DES FEMMES DANS L'ENCADREMENT SUPERIEUR T2 T3

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

Nombre de postes de direction au 31.12.2014				
	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 *	4	2	6	67%
Total	5	5	10	50%
Postes d'encadrements d'administration centrale (hors postes de directeurs)				
Chefs de service	6	3	9	66%
Sous-directeurs	6	14	20	30%
Total	12	17	29	41%
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)				
Directeurs régionaux	11	17	28	39%
Directeurs régionaux adjoints	11	11	22	60%
Secrétaires généraux	13	10	23	57%
Chefs des services territoriaux (STAP)	31	65	96	32%
Total	66	103	169	39 %

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

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

	Nombre de postes de direction			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Directeurs généraux, directeurs	6	13	19	32%

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

Nombre de postes de direction				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Etablissements avec un président exécutif (hors école d'art)				
Président	4	14	18	22%
Directeur général	9	9	18	50%
Etablissement sans président exécutif (hors école d'art)				
Directeur général ou administrateur général	5	16	21	24%
Ecoles nationales supérieures d'art				
Directeur général	10	23	33	30%

3. B. 4. PART DES FEMMES DANS LE POSTE DE DIRECTION LE PLUS ELEVE* DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DU MINISTRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION (DONNEES AU 1^{ER} JANVIER 2015)

Poste de direction le plus élevé				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Musée, patrimoine ¹	6	15	21	29%
Spectacle vivant ²	1	10	11	9%
Enseignement d'art	10	23	33	30%
Autre ³	2	5	7	29%
Total	19	53	72	26%
Moins de 100 salariés	6	19	25	20%
100-499 salariés	11	25	36	30%
500 salariés ou plus	2	9	11	18%
Total	19	53	72	25%

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

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

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

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

3. B. 5. COMPOSITION DES COMITES DE DIRECTION DES 10 PLUS GRANDS ETABLISSEMENTS PUBLICS* (DONNEES AU 1^{ER} JANVIER 2015)

	Composition du comité de direction			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Membres des comités de direction	30	68	98	31%

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

3. C. PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

T2

T3

(DONNEES AU 1^{ER} JANVIER 2015)

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

	Nombre d'EP	Nombre de personnalités qualifiées			
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Domaine d'activité					
Musée, patrimoine ¹	21	51	50	101	50%
Spectacle vivant ²	11	18	20	38	47%
Enseignement d'art	33	83	87	170	49%
Autre ³	7	24	18	42	57%
Total	72	176	175	351	50%
Taille de l'établissement					
Moins de 100 salariés	25	64	59	123	52%
100-499 salariés	36	84	89	173	42%
500 salariés ou plus	11	28	27	55	51%
Total	72	122	201	351	50%

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

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

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

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

Conseils d'administration de l'audiovisuel public				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Conseil d'administration				
France Télévisions	4	11	15	27%
Arte France (conseil de surveillance)	6	8	14	43%
Radio France	5	7	12	42%
INA	5	5	10	50%
France Médias Monde	7	7	14	50%
Ensemble de l'audiovisuel public	27	38	65	42%
Dont : Personnalités indépendantes				
France Télévisions	2	3	5	40%
Arte France (conseil de surveillance)	0	3	3	0%
Radio France	2	2	4	50%
INA	2	2	4	50%
France Médias Monde	2	3	5	40%
Ensemble de l'audiovisuel public	8	13	21	38%

3. D. LA FORMATION DES AGENTS EN 2014 T2 T3

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

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		Sous-total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	304	338	1 471	2 418	1 375	2 095	1 862	2 773	5 012	7 624	12 636
agents non formés	1 553	888	2 106	1 613	902	1 029	1 368	1 324	5 929	4 855	10 784
Effectif total	1 857	1 226	3 577	4 031	2 277	3 124	3 230	4 097	10 941	12 479	23 420

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	16%	28%	41%	60%	60%	67%	58%	68%	46%	61%	54%
agents non formés	84%	72%	59%	40%	40%	33%	42%	32%	54%	39%	46%
Effectif total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Le cumul des effectifs ici mentionné correspond à la déclaration des différents services ayant communiqué leur bilan formation, et ne peut donc être affecté d'une valeur absolue mais garde sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation et de mesure de la part relative des agents formés sur le total des effectifs.

3. E. LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS ET D'EXAMENS PROFESSIONNELS

T2

T3

Composition du jury					Présidence du jury			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Concours								
Catégorie A	58	110	168	35%	5	11	16	31%
Catégorie B	25	36	61	41%	-	10	10	0%
Catégorie C	16	11	27	59%	3	1	4	75%
Total	99	157	256	39%	8	22	30	27%
Examens professionnels								
Catégorie A	6	8	14	43%	-	3	3	0%
Catégorie B	29	32	61	48%	8	5	13	62%
Catégorie C	3	5	8	38%	1	1	2	50%
Total	38	45	83	46%	9	9	18	42%
Total concours et exam. professionnels	137	202	339	40%	6	9	15	40%

3. F. REMUNERATIONS COMPAREES FEMMES/HOMMES

T2

T3

➤ Montant annuel moyen de primes versé et indice moyen de rémunération par corps

				FEMMES	HOMMES	
						[Montant moy. primes servies / IM moy.] Femmes
						-
						[Montant moy. primes servies / IM moy.] Hommes
Catégorie d'emploi	Corps	Cat. stat.	IM moyen	Montant moyen primes servies	IM moyen	Montant moyen primes servies
Administrative	ADMINISTRATEURS CIVILS	A	846	33 661	875	37 479
	ATTACHES ADM. ETAT	A	584	11 541	608	13 253
	EMPLOIS FONCTIONNELS	A	946	30 921	966	32 483
	INSPECTEURS CONSEILLERS CREAT.	A	680	6 809	675	7 303
	INSPECTEURS GENERAUX AFF. C	A	1 167	37 845	1 201	38 912
	SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	B	439	4 894	441	5 043
	ADJ.ADM. ETAT	C	366	3 933	352	3 783
Scientifique	ARCHITECTES URBANISTES	A	699	14 092	781	16 734
	ASSISTANTS INGENIEURS	A	476	3 506	499	3 320
	BIBLIOTHECAIRES	A	551	4 323	500	4 891
	CHARGES D'ETUDES DOC.	A	557	5 313	580	5 172
	CONSERVATEURS GAUX BIB.	A	1 091	8 973	1 124	9 425
	CONSERVATEURS BIBLIOTHEQUE	A	722	6 029	725	6 428
	CONSERVATEURS PATRIMOINE	A	707	6 305	802	7 759
	INGENIEURS DE RECHERCHE	A	715	6 027	756	6 584
	INGENIEURS D'ETUDES	A	619	4 541	600	4 643
	BIBLIOTHECAIRES.ASSIS.SPEC.	B	494	3 314	442	3 608
	SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	B	416	3 503	427	3 849
	TECHNICIENS DE RECHERCHE	B	439	3 132	457	3 445
Surveillance	ADJOINTS TECHN. ASM	C	342	4 213	353	4 500
	MAGASINIERS SPECIALISES	C	356	3 467	368	3 736
Technique et enseignement	CHEFS DE TRAVAUX D'ART	A	536	5 132	567	5 176
	INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	A	483	4 486	547	5 751
	PROFESSEURS DES ENSArt	A	583	1 515	619	1 441
	TECHNICIENS D'ART	B	425	4 184	453	4 239
	TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	B	412	5 069	443	4 843
	ADJ.TECH. ETAT	C	368	3 784	363	3 958

➤ Montant annuel moyen de primes versé et indice moyen de rémunération par catégorie

		FEMMES		HOMMES		[Montant moy. primes servies / IM moy.] Femmes / [Montant moy. primes servies / IM moy.] Hommes
Catégorie statutaire		IM moyen	Montant moyen primes servies	IM moyen	Montant moyen primes servies	
Agents titulaires	Catégorie A	645	8 217	701	9 655	0,9
	Catégorie B	431	4 513	446	4 613	1,0
	Catégorie C	358	4 024	356	4 292	0,9

Précisions :

Les tableaux ci-dessus présentent pour chaque corps de titulaires (ou chaque catégorie statutaire), pour les femmes d'une part et pour les hommes d'autre part, le montant annuel moyen de primes versé pour un équivalent temps plein et l'indice moyen de rémunération. Ces moyennes ont été calculées à partir des données constituées par la population des agents titulaires du ministère de la culture et de la communication rémunérés sur le budget de titre 2 pendant douze mois consécutifs, en excluant les agents entrés ou sortis en cours d'année.

En ce qui concerne la filière « enseignement », les corps de maîtres assistants et de professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture n'apparaissent pas dans ces tableaux car ils n'ont pas de régime indemnitaire, contrairement au corps de professeurs des écoles nationales d'art.

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

A titre d'exemple, l'indicateur ainsi calculé pour le corps des administrateurs civils est égal à 0,9 et témoigne d'une rémunération indemnitaire des femmes inférieure à celle des hommes. A contrario, dans le corps des chargés d'études documentaires, la rémunération indemnitaire des femmes apparaît supérieure à celle des hommes avec un indicateur supérieur à 1.

En 2014, 14 corps ont un indicateur supérieur ou égal à 1 contre 18 en 2013 (en tenant en compte la fusion des corps de conservateurs et de conservateurs généraux du patrimoine). Les inégalités en défaveur des femmes sont observées au sein de la catégorie A. Elles sont moins sensibles au sein de la catégorie B.

Périmètre :

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

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

4 - CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE

A ACTUALISER



Chiffres clés



4. A LA MEDECINE DE PREVENTION

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

➤ Missions

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

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

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

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

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

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

➤ Organisation

Le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale et de la prévention) 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 concrétisé 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 couvre désormais 14 EPA sans que les effectifs et moyens de l’équipe de médecine de prévention ne permettent d’en couvrir plus.

➤ **Examens médicaux cliniques effectués**

Année 2014	Nombre
Examens pour agents non soumis à surveillance particulière (Surveillance Médicale Quinquennale)	133
Examens pour agents soumis à surveillance médicale particulière :	45
• pour risques professionnels (Surveillance Médicale Spéciale)	89

du fait de leur état physiologique, physique ou mental (Surveillance Médicale Particulière)	
Examens médicaux périodiques : effectués en administration centrale	267
Visites de pré-reprise et de reprise (après CLM, CLD, CGM, maternité)	20
Visites occasionnelles	
à la demande de l'agent (VDA).....	148
à la demande du médecin de prévention (VDM).....	134
à la demande de la hiérarchie (VDH).....	15
Urgences (y compris accidents travail & trajet)	168
Examens non périodiques: effectués en administration centrale	485
Total des examens effectués en Administration Centrale	752
Total des examens effectués hors Administration Centrale	982
TOTAL DES EXAMENS EFFECTUES	1734 + 200
	1934

Un différentiel de 200 visites (en plus) est apparu sans que le système de recueil d'information ne permette d'en restituer le détail.

A noter pour 2014, 120 « nouveaux dossiers ». Ce terme recouvre soit des nouveaux arrivants au MCC soit des agents ayant une nouvelle affectation.

➤ **Observations du médecin de prévention sur leur 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, visite dont le maintien systématique est en questionnement (cf rapport des 3 inspections sur la médecine de prévention).

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, le MDP donnera alors des informations, par exemple, sur la nécessité de réaliser des examens biologiques en lien avec l'activité professionnelle à venir.

Nous attirons l'attention de l'administration sur ce point. Il est en effet important de prévenir le service de médecine de prévention lorsqu'un agent change de service si son futur poste est dit «à risque». Le risque peut concerner l'agent lui-même ou son entourage. Un agent peut tout à fait présenter une incompatibilité à un nouveau poste de travail alors qu'il n'en présentait pas pour le poste précédent.

Dans certains cas, la prescription d'examens complémentaires est nécessaire pour définir la compatibilité de l'agent à son poste de travail, nous insistons donc auprès des agents sur l'importance de ces examens. Il nous appartient d'en organiser le suivi et nous convenons d'un délai avec les agents pour leur réalisation.

Au terme de ce délai, nous informons par le biais de la fiche de visite le référent du service de l'agent de la réalisation ou non de ces examens. Si les examens ne sont pas réalisés, le maintien de l'agent à son poste ne relève pas de la responsabilité du service de médecine de prévention.

Des examens complémentaires peuvent aussi être parfois prescrits en lien avec la santé de l'agent (le bilan de santé par exemple).

Nous sommes restées particulièrement attentives aux demandes de visite de la part des agents et de la hiérarchie. Nous notons une relative stabilité du nombre de visite à la demande de l'agent ainsi que des visites à la demande du médecin de prévention par rapport à l'année 2013.

En 2014, dans le service de médecine de prévention des BE, nous avons effectué 82 consultations dites **“consultations de souffrance au travail”**, diagnostic du médecin de prévention. Environ 10% des consultations.

Ce sont toujours des consultations complexes et préoccupantes, difficiles et douloureuses. Leur durée moyenne est de 90 minutes voire plus dans certaines situations aiguës.

Il arrive que lors de situations particulièrement préoccupantes, l'agent soit reçu par deux médecins de prévention. Ce chiffre porte sur l'ensemble des agents reçus dans le service de MDP aux BE et donc ne correspond pas exclusivement aux agents de l'Administration Centrale.

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

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

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

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

1 - Face à une alerte collective, quelle qu'en soit la porte d'entrée, nous travaillons en binôme. Le médecin en charge du service est aidé par une collègue. Elles reçoivent individuellement les agents

qui le désirent, il n'est pas exclu qu'elles décident de rencontrer en colloque singulier l'ensemble des agents du service.

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

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

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 semble être des garants de la confidentialité.

Les consultations dites de « souffrance au travail » sont nombreuses et sont terriblement chronophages ; cette donnée contribue à modifier notre activité. Leur nombre est en baisse par rapport à 2013, compte-tenu du nombre des visites médicales.

Nous nous sommes interrogées sur la signification de cette baisse. Nous proposons une lecture possible, déjà évoquée. Les agents qui vont mal, voire très mal, expriment aussi une forme de désabusement. Les non-réponses n'encouragent pas à faire appel aux médecins de prévention. Les situations semblent inextricables et, de fait, elles le restent souvent (situations enkystées). Seules les personnalisations semblent aboutir.

A noter que l'enquête longitudinale portant sur le RPS n'a pas pu être réalisée comme les années précédentes par les MDP du fait des difficultés évoquées p6.

➤ Les « Urgences » :

Les agents sont pris en charge par le service de médecine de prévention.

Ils peuvent être orientés vers le médecin traitant ou les établissements de soins si besoin.

En 2014 : 168 urgences

12 évacuations vers les urgences hospitalières dont 5 prises en charge par une équipe du 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.

44 agents ont ainsi bénéficié de la « procédure taxi » qui permet de conduire un agent chez son médecin

➤ Visites médicales et absentéisme

Les convocations pour les visites périodiques se font le plus souvent par courriel, parfois après un contact téléphonique préalable, rarement par courrier.

Le courriel tend à devenir le seul mode de convocation.

En 2014, 753 agents ont été convoqués à une visite médicale.

Sur ces 753 agents:

- **626** se sont présentés à la visite médicale
- **127** ne se sont pas présentés à la visite médicale.

Parmi les 127 agents non venus, nous distinguons :

- les agents non venus excusés « NVE » soit 62 les agents nous ont informés par courriel ou téléphone de leur impossibilité de venir à ce rendez-vous. Un report est programmé en fonction des disponibilités des plannings des médecins de prévention.

Les agents, pour la plupart, évoquent une impossibilité de se libérer liée à leur charge de travail.

- les agents non venus absents « NVA » soit 42 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 23 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.

L'objectif à court terme de l'équipe de médecine de prévention pour l'Administration centrale, à l'instar de ce qui se pratique dans les EP avec qui nous avons conventionné, est le suivant : le service de médecine de prévention donne au référent de chaque service, mensuellement, des créneaux de consultation pour les agents de son service. Le référent inscrit alors les agents pour les visites réglementaires sur ces créneaux horaires prédéfinis.

4. B LA MEDECINE STATUTAIRE

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

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

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

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

3) **reclassement professionnel pour inaptitude physique**

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

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

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

2) **invalidité des agents non titulaires**

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

Accidents du travail

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

La maladie professionnelle

Est reconnue comme maladie professionnelle :

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

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

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

4. B. 1. LES COMITES MEDICAUX

Données en attente

4. B. 2. LES COMMISSIONS DE REFORME

Données en attente

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 2014**

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

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

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

L'enquête menée en 2015 sur l'année 2014 s'inscrit dans une approche méthodologique concertée sur un périmètre malheureusement incomplet cette année. Certaines structures, malgré de nombreuses relances, n'ayant pas répondu. Ont été exclus de l'enquête les structures suivantes : Cité de la céramique – Sèvres et Limoges ; Musée national Picasso Paris ; Bibliothèque publique d'information ; Ecole nationale supérieure d'art et de design de Nancy ; Ecole nationale supérieure de la photographie d'Arles.

L'enquête a été lancée au printemps 2015. 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 2014.

Les très nombreuses relances et demandes de précisions ont permis de recueillir des données qui couvrent les services centraux, déconcentrés et les établissements publics administratifs. Cette enquête reste fondée sur des données déclaratives. Certaines lacunes dans les données portant sur les effectifs ont pu être complétées grâce au concours du bureau de l'emploi et de la rémunération. Certaines notions, axes d'analyse, méthodes de calcul et données recensés permettent désormais de capitaliser des résultats sur quatre ans. Ils n'en méritent pas moins d'être rappelés :

➤ **1. Typologie des accidents**

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

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

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

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

➤ **2. Catégories de personnels**

Les catégories de personnels recensés comprennent :

- les personnels de bureau
- les personnels enseignants
- les personnels d'atelier terrain laboratoire

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

➤ **3. Formules de calcul de certains indicateurs**

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

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

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

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

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

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

Elle souligne les principaux phénomènes et peut commencer à esquisser avec prudence des tendances et évolutions à partir des résultats recueillis en 2012 sur les accidents et maladies professionnelles survenus en 2013.

Les cinq premiers tableaux joints en format A3 et A4 restituent :

- les effectifs couverts,
- le nombre d'accidents par affectation et catégorie des victimes (A3)
- le nombre d'accidents par nature d'activité et par catégorie (tableau et diagramme) (A4).
- Le nombre d'accidents par structure nature d'activité et genre des victimes (A3)
- Le nombre d'accidents par nature d'activité et genre des victimes (tableau et diagramme) (A4)

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 couvre 107 entités et 28 548 personnes physiques.

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

AT1. Accidents et jours d'arrêt de travail					
Type d'accident	Nombre d'accidents : Année 2014				Nombre de jours d'arrêt
	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail 2014	Décès	Total	
Travail stricto sensu	150	259	1*	409	6 624
Accidents de mission	52	59	0	111	1 035
Sous-Total accidents de travail	202	318	0	520	7 659
Accidents de trajet	121	183	0	304	3 947
Total tout type d'accident	323	501	0	824	11 606

Type d'accident	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail		Décès	Total	Nombre de jours d'arrêt		Total jours d'arrêt exercice et années antérieures
		2014*	Avant 2014**			Accidents de l'exercice *	Accidents des années précédentes**	
Travail stricto sensu	150	259	16	1	409	6 624	4 012	10 636
Accidents de mission	52	59	0	0	111	1 035	0	1 035
Ss-Total accidents de travail	202	318	16	1	520	7 659	4 012	11 671
Accidents de trajet	121	183	9	0	304	3 947	1 806	5 753
Total tout type d'accident	323	501	25	1	824	11 606	5 818	17 424

* Uniquement jours d'arrêt imputables aux accidents survenus au cours de l'année 2014

** Jours d'arrêt résultant y compris en 2014 d'accidents survenus au cours des années antérieures à 2014

824 accidents du travail pour 11 606 jours d'arrêts ont été recensés en 2014, contre 947 accidents du travail pour 13 015 jours d'arrêts en 2013, soit une diminution de 12,99 % du nombre des accidents et une diminution du nombre de jours d'arrêt de 10,83%.

La comparaison du périmètre couvert : 112 entités en 2013 contre 107 en 2014 pondère cependant cette diminution.

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

AT2 : Evolution sur 3 ans par type d'accident									
Type d'accident	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	Service	Service	Service	Mission	Mission	Mission	Trajet	Trajet	Trajet
Avec Arrêt	342	312	259	9	15	59	194	208	183
Sans Arrêt	203	262	150	9	12	52	110	138	121
Total	545	574	409	18	27	111	304	346	304

Entre 2013 et 2014 la diminution du nombre total d'accidents couvre des disparités d'évolution sensibles en fonction de leur type.

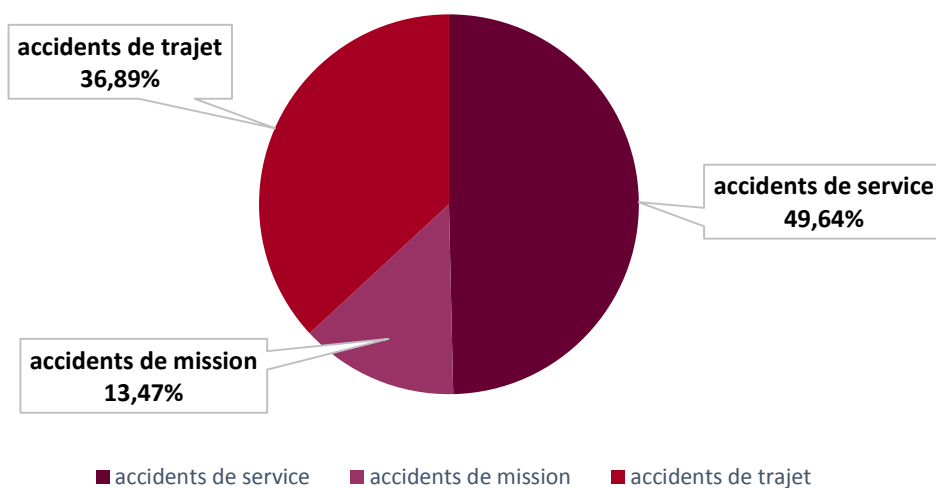
- Le nombre d'accidents de service diminue très nettement : -28,7 % (+ 5,3 % entre 2012 et 2013)
- Celui du nombre d'accidents de trajets diminue quant à lui de 12,14 % (+ 13,8 % entre 2012 et 2013)
- Le nombre des accidents de mission augmente significativement : Il est multiplié par 4 (50 % entre 2012 et 2013)

Entre 2013 et 2014 les accidents de trajet constituent plus du tiers (36,89% contre 36,5% en 2013) du nombre total des accidents survenus.

La proportion des accidents de service proprement dits continue à diminuer significativement (49,64 % contre 60,6 % du nombre total des accidents en 2013).

La proportion des accidents de mission passe de 2,9 % en 2013 à 13,47 % du nombre total des accidents en 2014. A noter que 66 % d'entre eux ont été signalés par la même structure : l'INRAP.

Répartition des accidents survenus en 2014

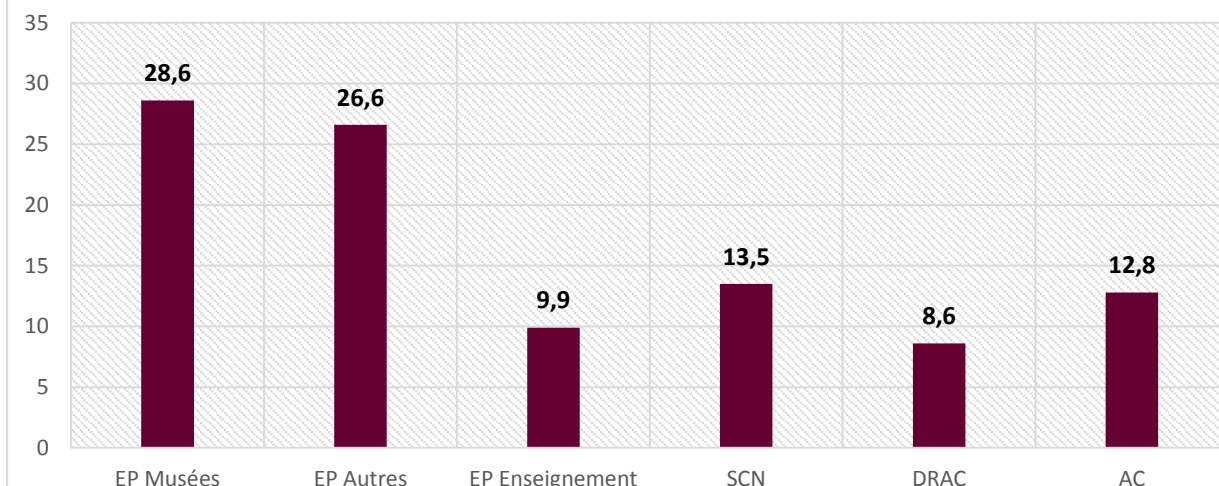


Cette proportion d'accidents de trajet déjà soulignée comme importante reste aussi complexe à expliquer que difficile à prévenir.

Ils se répartissent et évoluent comme suit par structure d'emploi :

Structures	Accidents de trajet 2012	Accidents de trajet 2013	Accidents de trajet 2014
EP Musées	98	123	87
EP Autres	108	91	81
EP Enseignement	19	23	30
SCN	24	32	41
DRAC	25	50	26
AC	28	28	39
Total	302	347	304

Répartition des accidents par type de structure (en %)



3) Fréquence et gravité des accidents

AT3 – fréquence et gravité des accidents						
Type d'accident	2012		2013		2014	
	Indice de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence	Taux de gravité	Indice de fréquence	Taux de gravité
Travail stricto sensu	13,93	0,18	11,02	0,16	9,07	0,15
Accident de mission	0,51	0,01	0,53	0,02	2,07	0,02
S/total accidents du travail	14,45	0,19	11,55	0,18	11,14	0,17
Accidents de trajet	7,08	0,11	7,35	0,11	6,41	0,09
TOTAL	21,53	0,3	18,9	0,29	17,55	0,25

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

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

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

AT4 : Nature de l'activité et statut (hors accidents de trajet)									
Nature de l'activité	TITULAIRES				CONTRACTUELS				Total Titulaires et contractuels
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
bureau	33	17	40	90	34	25	9	68	158
enseignement	2	0	0	2	3	0	0	3	5
atelier, terrain, laboratoire	12	35	38	85	30	42	31	103	188
autre...	1	8	113	122	2	7	38	47	169
TOTAL	48	60	191	299	69	74	78	819	520

Le tableau présenté ci-dessous décline **tout type d'accidents de travail (accident de trajets inclus)**

AT4 bis : Nature de l'activité et statut (avec accidents de trajet)									
Nature de l'activité	TITULAIRES				CONTRACTUELS				Total Titulaires et contractuels
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
bureau	72	35	79	186	75	41	16	132	318
enseignement	2	0	0	2	5	0	0	5	7
atelier, terrain, laboratoire	18	48	45	111	41	55	40	136	247
autre...	2	13	167	182	4	10	56	70	252
TOTAL	94	96	291	481	125	106	112	343	824

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

AT5 – Nombre d'accidents de travail, hors accidents de trajet, selon l'activité et le statut de l'agent						
Nature de l'activité	Indice de fréquence agents titulaires			Indice de fréquence agents contractuels		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
bureau	1,9	1,84	1,61	1,3	1,1	1,19
enseignement	0	0,07	0,04	0,07	0,03	0
atelier, terrain, laboratoire	3	1,87	2,07	3,64	2,16	2,10
autre...	2,53	3,07	2,94	1,9	1,38	1,19
TOTAL	7,44	6,89	6,66	6,93	4,66	4,48

L'indice de fréquence des agents titulaires culmine à 2,94 % pour l'activité des agents de surveillance.

Pour les agents contractuels c'est l'activité atelier-terrain-laboratoire qui correspond à l'indice de fréquence le plus fort avec 2,10 % expliqué par les accidents touchant la population de l'INRAP.

L'indice de fréquence moindre pour les agents contractuels s'explique en partie par la non reconnaissance de nombreux accidents de travail par la CPAM. A noter : les accidents de travail déclarés mais non reconnus ne sont pas comptabilisés dans l'enquête.

AT5 bis – Nombre d'accidents de travail, hors accidents de trajet, selon l'activité et le genre de l'agent						
Nature de l'activité	Indice de fréquence agents Femmes			Indice de fréquence Hommes		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
bureau	4,17	5,12	2,07	1,36	1,41	0,74
enseignement	0,11	0,07	0	0,14	0,03	0,04
atelier, terrain, laboratoire	3,17	1,66	1,58	4,79	3,42	2,59
autre...	3,39	3,56	2,45	2,84	3,60	1,68
TOTAL	10,84	10,42	6,09	9,15	8,48	5,00

L'indice de fréquence le plus important pour ces derniers correspond à l'activité : atelier, terrain, laboratoire 2,59. Alors qu'ils représentent 69% des effectifs des agents de surveillance on peut noter que l'indice de fréquence des femmes pour cette activité est plus important : 2,45 pour elles contre 1,68 pour les hommes.

On constatera aussi que l'indice de fréquence pour l'activité bureau est très faible pour les hommes : 0,74 alors qu'il est le second pour les femmes : 2,07. Cela s'explique par la forte représentation féminine dans cette activité de l'ordre de 74%.

AT6 – conséquences des accidents par nature de l'accident (travail et trajet)																				
Nature accident	Nombre d'accidents				Nombre d'accidents				Nombre de jours d'arrêt				Nombre d'accidents mortels				Nombre total d'accidents			
	Sans arrêt de travail			progression	Avec arrêt de travail			progression				progression				progression				progression
	2012	2013	2014		2012	2013	2014		2012	2013	2014		2012	2013	2014		2012	2013	2014	
Chute de personne	134	181	153	-15,5%	232	256	239	-6,6%	5300	7586	5475	-27,8%	0	0	1	100%	366	437	392	-10,3%
Chute d'objet	7	12	15	25%	10	10	14	40,0%	229	128	432	237,5%	0	0	0	0,0%	17	22	29	31,8%
Manutention	40	41	32	-22,0%	107	69	86	24,6%	2272	1661	2054	23,7%	0	0	0	0,0%	147	110	118	7,3%
Heurt	37	47	34	-27,7%	34	45	26	-42,2%	906	1087	364	-66,5%	0	0	0	0,0%	71	92	60	-34,8%
Projection	5	8	4	-50%	2	0	4	400,0%	14	0	32	320,0%	0	0	0	0,0%	7	8	8	0,0%
Contact-exposition	11	10	5	-50%	1	6	12	100,0%	15	48	232	383,3%	0	0	0	0,0%	12	16	17	6,3%
Explosion	0	0	1	100%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	1	100,0%
Accident de la route	18	33	29	-12,1%	52	33	42	27,3%	1420	849	733	-13,7%	0	0	0	0,0%	70	66	71	7,6%
Agression	11	10	10	0%	13	12	20	66,7%	370	130	546	320%	0	0	0	0,0%	24	22	30	36,4%
Autres	59	70	40	-42,9%	94	104	58	-44,2%	1688	1526	1738	13,9%	0	0	0	0,0%	153	174	98	-43,7%
TOTAL	322	412	323	-21,6%	545	535	501	6,4%	12214	13015	11606	-13,0%	0	0	1	100%	867	947	824	13,0%

6) Nature des accidents : conséquences, fréquence et gravité

En 2013 et 2014 les conséquences des accidents selon leur nature se déclinent comme suit :

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

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident, tous accidents confondus est de 14,09 jours en 2014 (13,74 jours en 2013).

Les accidents de la route en ont généré en moyenne 10,32 (12,86 en 2013), les accidents « manutentions » 17,92 (15,10 en 2013) et les agressions 18,2 (5,9 en 2013).

AT7 – fréquence et gravité des accidents selon la nature de l'accident (travail et trajet)						
Nature accident	2012		2013		2014	
	Nombre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité	Nombre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité	Nombre d'accidents pour mille agents	Taux de gravité
Chute de personne	8,55	0,12	9,04	0,17	8,37	0,12
Chute d'objet	0,36	0,01	0,35	0,00	0,49	0,01
Manutention	3,95	0,05	2,44	0,04	3,01	0,04
Heurt	1,25	0,02	1,59	0,02	0,91	0,01
Projection	0,07	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00
Contact-exposition	0,03	0,00	0,21	0,00	0,42	0,01
Explosion	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Accident de la route	1,92	0,03	1,17	0,02	1,47	0,02
Agression	0,48	0,01	0,42	0,00	0,70	0,01
Autres	3,47	0,04	3,67	0,03	2,03	0,04
TOTAL	20,10	0,28	18,90	0,29	17,55	0,25

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.

10 maladies professionnelles recensées ci-dessous ont été reconnues en 2014 (contre 10 en 2010, 16 en 2011 et 13 en 2012, 15 en 2013) :

8 en Etablissement public : 1 au Musée d'Orsay, 1 à la Cité de la céramique Sèvres et Limoges, 6 à l'INRAP et 2 en Service à compétence nationale : Mobilier National.

AT9 – Nombre, fréquence et gravité des maladies professionnelles			
Type de maladie	N° de la maladie	Nombre de maladies reconnues	Nombre de jours d'arrêt
Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	RG 57	9	210
Lésions chroniques du ménisque	RG 79	1	0

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

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

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

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

15 suites d'accidents ou de maladies professionnelles ont occasionné des IPP en **2014** :

Structure	Catégorie	Type d'activité	Type AT ou Maladie	N° MP	Déjà Accidenté	Taux IPP	Reprise	Date consolidation	Jours arrêt	Age
Mobilier National	B	Atelier	Service	-	Non	3%	Oui	02/03/14	50	24
Mobilier National	C	Atelier	Service	-	Non	2%	Oui	08/04/15	336	55
Mobilier National	B	Atelier	Service	-	Non	2%	Oui	11/09/14	71	47
Mobilier National	B	Atelier	Maladie Prof	57C	Oui	3%	Oui	08/06/15	0	51
OPPIC	A	bureau	Trajet	-	Non	8%	Oui	01/09/14	28	60
Château de Versailles	C	autre...	Service	-	Oui	1%	Oui	26/03/14	68	37
Château de Fontainebleau	B	Atelier	Service	-	Oui	15%	Oui	21/04/14	68	63
Musée du Louvre	B	autre...	Trajet	-	Oui	1%	Oui	17/12/14	13	59
Musée du Louvre	C	autre...	Service	-	Non	5%	Oui	17/02/15	170	45
INRAP	A	Terrain	Mission	-	Non	5%	Oui	10/01/14	0	35
INRAP	A	Terrain	Maladie Prof	57C	Non	3%	Oui	08/01/14	0	55
DRAC Lorraine	B	bureau	Trajet	-	Non	4 à 5 %	Oui	05/02/15	86	64
DRAC Basse-Normandie	B	Terrain	Service	-	Oui	5%	Oui	09/09/14	102	54
DRAC PACA	B	bureau	Trajet	-	Non	2%	Oui	26/08/14	22	47
ENSA Versailles	C	bureau	Service	-	Oui	2%	Non	21/09/14	473	59

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

La nouvelle organisation du ministère implique une évolution de la structuration des comités techniques (CT). L'article 32-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982 implique que les 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.

NOUVEAU

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

En 2014, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni 7 fois et le CHSCT ministériel 5 fois. Les CHSCT des DRAC se sont réunis en moyenne 4,8 fois dans l'année, ceux des EPA 3,6 fois et les CHSCT spéciaux 6,25 fois.

À travers le programme national de prévention des risques professionnels, le ministère a souligné la nécessité de privilégier la prévention primaire notamment fondée sur la connaissance du travail réel et des conditions de travail des agents. L'analyse et les enquêtes portant sur les accidents de services, maladies professionnelles, incidents, dysfonctionnement divers a ainsi été encouragée dans l'évidente finalité d'éviter leur reproduction et leur survenance à tous égards coûteuses pour les collectifs de travail.

Dans la prolongation de la signature de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, les débats et échanges sur la prévention des risques psychosociaux se sont intensifiés bénéficiant de l'organisation rapide, sur l'ensemble du territoire national, des formations destinées aux membres des CHSCT préconisées par ledit accord.

Les membres des CHSCT ont pu bénéficier d'une formation sur l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les conditions du travail et sur l'amiante. Le ministère a de surcroît proposé à ses gestionnaires de ressources humaines, comme aux membres de ses CHSCT, une formation portant sur « inaptitude, invalidité et reclassement dans la fonction publique ». Des travaux sur l'élaboration d'un guide sur la prévention de l'inaptitude et de l'invalidité ont été initiés ainsi que sur la rédaction d'un *vade mecum* consacré à l'immobilier.

Plusieurs groupes de travail se sont également tenus dans le cadre du CHSCT archives, dont les conclusions ont été relayées en CHSCT ministériel en vue de l'élaboration d'une circulaire ministérielle, sur l'exposition spécifique des services d'archives à la présence de poussières d'amiantes déposées sur les fonds collectés.

Parallèlement, le CHSCT ministériel a travaillé sur divers sujets dans le cadre de groupes de travail réunissant notamment les partenaires sociaux, la médecine de prévention et les ISST :

- responsabilité des chefs de service ;
- prévention des risques psychosociaux et procédures disciplinaires ;
- prévention de l'inaptitude professionnelle et reclassement ;
- schéma directeur des systèmes d'information (impact des nouveaux outils sur la santé et les conditions de travail) ;
- CHORUS DT ;
- procédure d'enquête paritaire du CHSCT en cas de suicide ou de tentative ;
- politique immobilière ministérielle ;
- addictions ;
- amiante ;
- accessibilité.

Pour ce qui concerne la prévention du risque psychosocial, le groupe permanent de prévention des risques psychosociaux créé en 2010 a poursuivi ses réunions en configuration garantissant la pluridisciplinarité adaptée au traitement du sujet. C'est dans ce cadre que s'est tenue le 28 novembre 2014, une conférence destinée aux membres du CHSCT ministériel et élargie aux acteurs de la prévention intitulée « Évaluation du travail à l'épreuve du réel » animée par Christophe Dejours, psychiatre, psychanalyse et professeur titulaire de la chaire de psychanalyse-santé-travail au CNAM.

D'autre part une rencontre et prise de contact a été initiée entre les membres du CHSCTM et le professeur Michel Reynaud, Chef du service de psychiatrie et d'addictologie de l'hôpital Paul Brousse, le 22 juillet 2014 pour alimenter et approfondir les réflexions sur les orientations que le ministère pourrait prendre sur la prévention des addictions.

Une réflexion a enfin été initiée sur l'évolution de la cartographie des CHSCT pour la mandature à venir.

5 - AUTRES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL - L'ACTION SOCIALE

A ACTUALISER



Chiffres clés

Le bureau de l'action sociale et de la prévention

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

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

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

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

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

➤ Le service social du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ **Profil des demandeurs**

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

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

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

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

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

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

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

Les problématiques identifiées sont celles mises en lumière par le service social après échange et évaluation sociale de la situation de l'agent dans sa globalité. Ces dernières peuvent être différentes du motif initial exposé par l'agent lors de la première prise de contact.

Les problématiques identifiées sont catégorisées en plusieurs items généraux : financier, santé, familial, logement et professionnel.

La problématique financière demeure dominante. Elle reste prégnante et facteur d'angoisse pour l'agent et prédomine le plus souvent sur les autres problématiques néanmoins existantes.

En 2013, 181 demandes de secours ont été présentées par l'équipe de service social en commission des secours.

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

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

Travail collectif et partenarial

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

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

Le service social, est acteur dans les instances ministérielles tels que le groupe « Risque Psycho-Sociaux », la commission des secours financiers, la participation au stage « préparation à la retraite ». Il s'est également investi en 2013 dans plusieurs groupes de travail en cohérence avec sa spécificité sociale (groupes « Alerte suicide », « Mobilité et handicap », « Prestations ministérielles »).

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

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

Conclusion

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

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

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

5. A. BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE ADMINISTRATION CENTRALE ET SERVICES DECONCENTRES

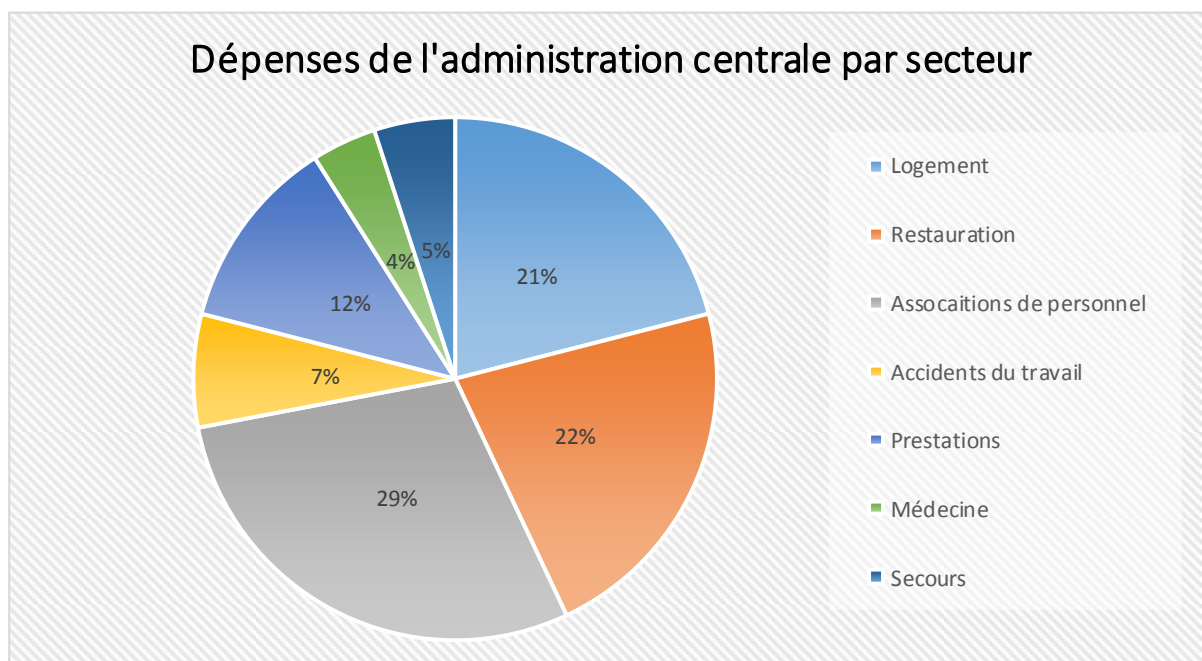
T2

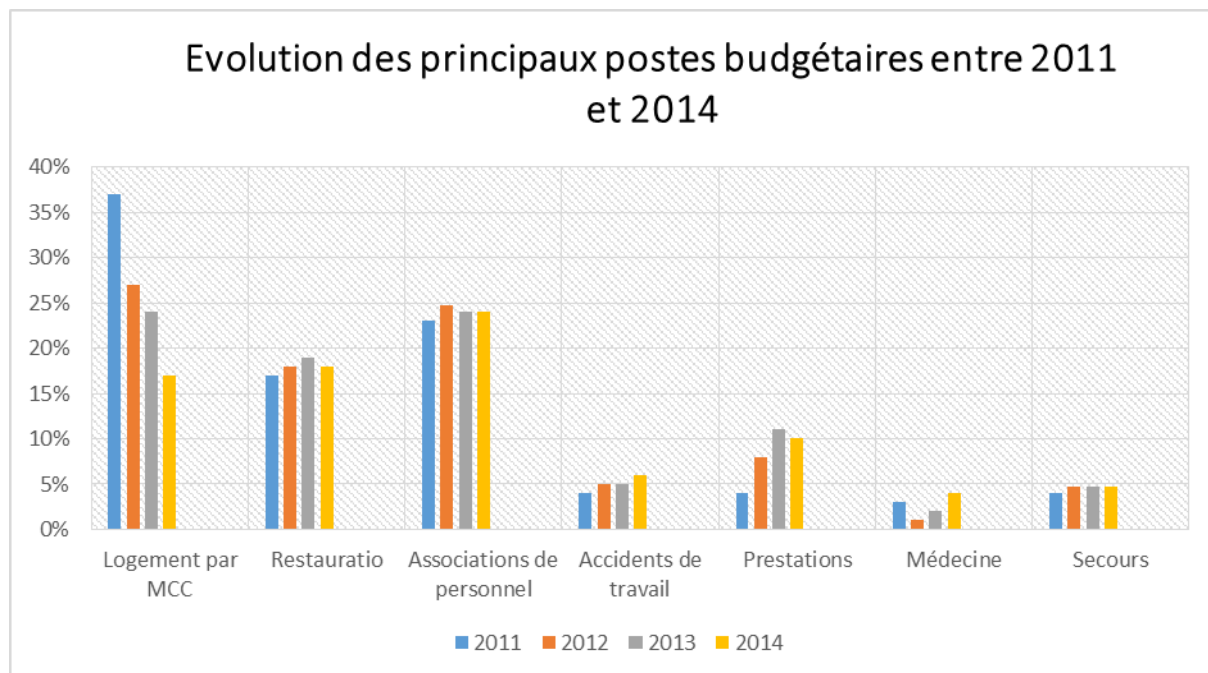
T3

SYNTHESE DE LA CONSOMMATION DES CREDITS MOBILISES EN CREDITS DE PAIEMENT PAR LE BUREAU DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA PREVENTION SUR LE TRIENNAL 2012-2014			
224-02 (titre 3)	2012	2013	2014
Crédits ouverts (CHORUS)	4 820 789	4 817 522	4 878 080
Crédits consommés hors FIPHFP	4 803 004	4 759 280	4 679 939
action sociale	4 204 105	4 148 462	3 967 049
crédits déconcentrés	598 899	610 818	712 890
TOTAL CONSOMME	4 803 004	4 759 280	4 679 939
TAUX DE CONSOMMATION	99,63%	98,79%	95,94%
224-01 (titre 2)	2012	2013	2014
Crédits consommés	979 074	1 116 817	1 208 667
FIPHFP	2012	2013	2014
Crédits consommés - FIPHFP	1 189 555	951 478	758 466

La consommation globale des crédits de paiement (CP) est de 5 888 606 € contre 5 876 097 € en 2013. L'évolution de la consommation globale de CP d'une année sur l'autre est de +0.21%

Les graphiques suivants font apparaître la proportion des divers postes de dépense sur l'année 2014 et leur évolution sur les quatre dernières années :





Les subventions aux associations de personnel constituent le premier poste de dépense :

1 241 015 € (près de 28 % des dépenses d'administration centrale). La part de subvention correspondant aux cadeaux de Noël des enfants des agents en poste en région est passée de 27 à 30€ et ne transite désormais plus par la subvention versée à l'AAS.

La restauration, stable par rapport à 2013, représente 18,6% des dépenses d'administration centrale (944 631 €). Elle passe au 2ème rang des dépenses d'administration centrale, mais au premier rang des dépenses si l'on ajoute les crédits qui y sont consacrés en services déconcentrés (1 523 207 €, soit le quart des dépenses d'action sociale (26,5%).

910 000 € de crédits de paiement ont été consacrés au logement social en 2014 (18,1% des dépenses totales). Le report de livraison du projet de logements sociaux des Batignolles n'a pas permis le versement du solde de cette convention en 2014.

Les prestations sociales au sens large (titre 2) totalisent 1 208 667 € en 2014, soit 23% des dépenses totales.

Les dépenses des services déconcentrés enregistrent une hausse de près de 17%

➤ Focus sur les bénéficiaires par type de prestation

Aide à la rentrée scolaire

Cette aide est destinée aux parents d'un enfant scolarisé en collège ou lycée, public ou privé sous contrat d'association, ou inscrit dans un établissement d'études supérieures pour préparer un diplôme reconnu par le ministère de l'enseignement supérieur. Le montant de l'aide varie en fonction du niveau de scolarité.

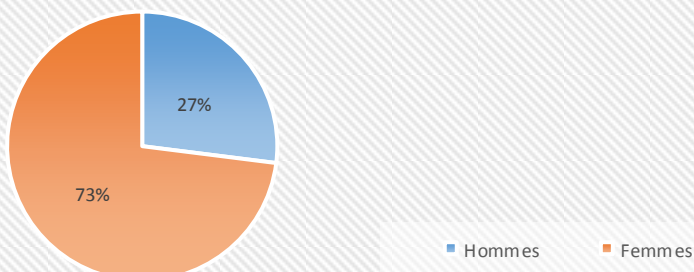
Sur l'année civile 2014 442 aides ont été versées.

L'analyse des caractéristiques de la population de bénéficiaires s'appuie sur un échantillon de 300 dossiers sur les 442 servis sur l'année civile.

En 2014 :

- 39 % des aides ont été versées pour des enfants scolarisés au collège
- 33 % des aides ont été versées pour des enfants scolarisés au lycée
- 28 % des aides ont été versées pour des enfants scolarisés dans l'enseignement supérieur

Répartition des bénéficiaires par genre

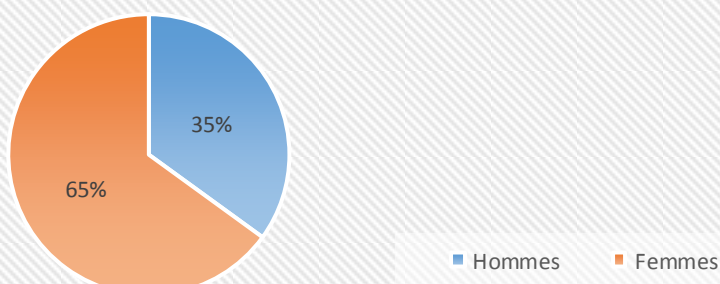


Aide au déménagement

A l'occasion d'un déménagement faisant suite à la location ou à l'achat d'une nouvelle résidence principale, l'aide au déménagement est attribuée sous conditions de ressources.

Son montant varie en fonction de la composition du foyer.

Répartition des bénéficiaires par genre



Aide aux familles monoparentales

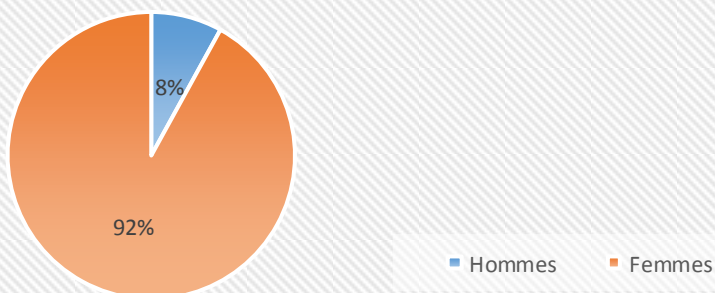
Cette aide est destinée aux parents isolés élevant seuls un ou des enfants à charge.

Elle ouvre, sous conditions de ressources, la possibilité de faire bénéficier d'une aide les agents du ministère (veufs, veuves, divorcé(e)s, célibataires) ayant un ou plusieurs enfants à charge.

Cette aide est versée au titre des enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales. Les enfants à charge fiscalement et sans ressources propres (étudiants, demandeur d'emploi...) ouvrent droit sur présentation des justificatifs au versement jusqu'à 25 ans.

Le montant de la prestation en 2015 est de : 400,00 € pour un enfant augmenté de 50,00 € par enfant à charge supplémentaire.

Répartition des bénéficiaires par genre

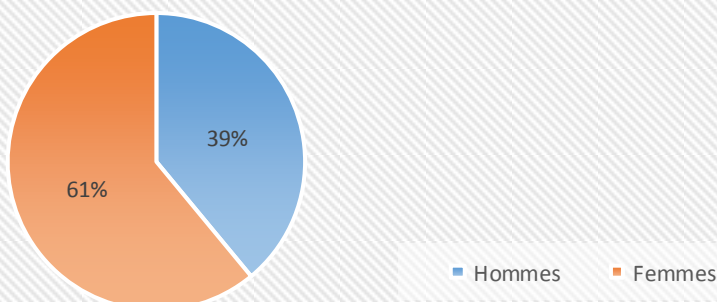


Aide aux parents d'enfants handicapés

L'aide interministérielle aux parents d'enfants handicapés est versée sans conditions de ressources destinées parents ayant à charge un (ou des) enfant(s) ou jeune(s) adulte(s) handicapé(s) à partir d'un taux d'invalidité de 50 %.

En 2015 cette aide est de 158,89 € par mois pour les enfants de moins de 20 ans

Répartition des bénéficiaires par genre

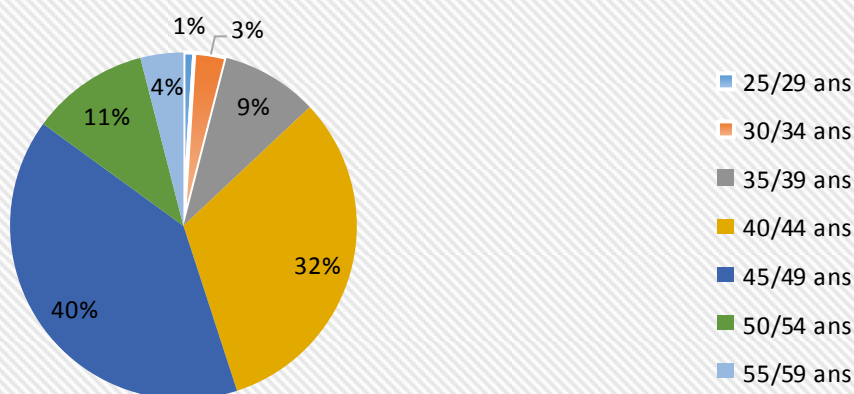


Aide aux vacances en famille

L'aide vacances en famille est une aide spécifique Culture destinée à aider les parents pour les vacances des enfants. Sous conditions de ressources elle concerne, pour 2015, les :

- Enfants seuls ou parents et enfants reçus dans le cadre familial (chez leurs grands-parents, oncles et tantes germains): 69 €, par enfant et par an.
- Enfants et parents séjournant en France, en camping ou en location, hôtels maison, appartement: 84 €, par enfant et par an.

Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge



5. B. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE DES SERVICES CENTRAUX - DRAC ILE-DE-France COMPRISE T2 T3

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

En 2014, 5 175 716 € ont été consacrés aux dépenses de l'administration centrale, tous titres confondus, soit 89 563 € de moins qu'en 2013. La diminution concerne essentiellement le logement (- 379 500 €) et correspond au décalage du dernier versement sur 2015 du paiement du solde du projet livraison de logements sociaux des Batignolles par la société nationale immobilière (SNI) .

Consommation du titre 3 (224-02) :

Les dépenses de logement représentaient 24,5% du budget global de l'administration centrale en 2013. En 2014, la proportion passe à 17,6 %.

L'évolution des crédits de paiement consacrés au logement depuis 2012 apparaît dans le tableau suivant :

Année	Montant
2011	2 020 200 €
2012	1 411 000 €
2013	1 289 500 €
2014	944 644€

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

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

	Nbre agents logés 2012	Nbre agents logés 2013	Nbre agents logés 2014
Parc préfectoral	85	48	37
Logements St-Cloud/Gobelins	0	0	0
Réservations ministère de la culture et de la communication	35	39	34
Total	120	87	71

Le fléchissement du nombre d'agents logés sur le parc préfectoral ne correspond pas à une baisse des demandes (cf tableau statistiques logement) adressées en préfecture, qui restent stables entre 2013 et 2014. Il s'explique essentiellement par la réduction de l'offre qui amène les agents à candidater de nombreuses fois sur plusieurs logements. Le tropisme pour des candidatures exclusives sur des logements situés à Paris, à l'exclusion de la banlieue même proche, reste un obstacle au relogement rapide de certains agents.

Les **associations de personnel** représentent 24,1% des dépenses totales d'administration centrale. Le montant des dépenses qui y sont consacrées se subdivisent en 1 191 035 € pour les subventions stricto sensu et 49 980 € pour les cadeaux de Noël, pris en charge pour la première fois en 2014 par les associations, soit un total de 1 241 015€. La diminution de 27 979 € des subventions aux associations s'explique par la baisse des demandes de l'AAS (- 53 000 € qui correspond simplement à un changement du circuit du versement des montants correspondant aux cadeaux de Noël des

enfants des agents en régions) et de l'APBNF (- 20 000 €) alors qu'une nouvelle partie de la dépense est consacrée aux cadeaux de Noël en régions (+ 49 980 €).

Les dépenses de **restauration** se montent à 944 631 € (988 346 € en 2013). Leur poids dans le budget global de l'administration centrale est stable (18,3%).

Après une augmentation sensible en 2013, les conventions médicales enregistrent une nouvelle hausse (+ 25 424 €, + 52,6 %). Elles représentent 1,4 % des dépenses d'administration centrale. Rappelons qu'elles correspondent aux nombreuses situations de vacance de poste de médecins de prévention du ministère des finances en régions pour lesquels des partenariats de substitution sont conclus avec des services interentreprises, des collectivités territoriales, d'autres administrations que le ministère des finances ou la mutualité sociale agricole.

La protection sociale complémentaire représente 5,2 % des dépenses totales.

Le montant de 64 908 € intitulé "infirmières" correspond aux dépenses liées aux contrats de deux infirmières intérimaires.

Consommation du titre 2 (224-01) :

Les dépenses du titre 2 augmentent de 23 % (+ 91 850 €).

Elles se répartissent comme suit :

- accidents du travail : 309 364 € cette dépense est en augmentation de + 3,6% par rapport à 2013 (298 732 €) . Leur occurrence ainsi que le montant mobilisé pour les frais et honoraires médicaux correspondant à leur prise en charge reste imprévisible
- convention médicale passée avec le ministère des finances pour le suivi de la médecine de prévention des agents en services déconcentrés, passée en 2012 sur le titre 2, qui n'avait pu être mise en paiement en 2013 et n'affichait que 2 193 € de dépenses, a généré en 2014 104 604 € de dépenses.
- secours : stables (235 055 € contre 233 460 € en 2013).
- prestations sociales : 559 644 € (- 22 788 € en 2013, - 3,9%). Parmi les augmentations, on peut noter l'aide aux parents d'enfants handicapés (+2,3%) qui représente 22,7% des dépenses consacrées aux prestations sociales, ainsi que l'aide au déménagement (+ 22 176 €, + 52,7%).

Parmi les diminutions, l'aide aux familles mono parentales (21% des dépenses globales de prestations) accuse un léger fléchissement : - 7 825 €, - 6%). L'aide aux frais de scolarité, qui représente près de 32% des dépenses, connaît une diminution de 35 520 € (- 16,6%). Il convient de rappeler que son versement intervient au titre d'une année scolaire et que la période couverte par le bilan est l'année civile.

Conformément aux engagements pris pour affiner la connaissance des bénéficiaires de prestations sociales individuelles les données relatives au sexe, âge, statut, affectation et région des bénéficiaires de prestations ont été recueillies.

Le résultat de l'analyse des cinq prestations les plus servies (+ de 85% du nombre total d'arrêtés de versement émis) est restitué en annexe 1.

Il porte sur :

- l'aide aux frais de scolarité,
- l'aide aux parents d'enfant handicapés,
- l'aide aux familles monoparentales,
- l'aide au déménagement,
- l'aide au déménagement et l'aide aux vacances en famille.

Il en ressort que les femmes constituent entre 61% et 92% (monoparentale) des demandeurs d'aide.

Les tranches d'âge 40-54 ans bénéficient très majoritairement des prestations analysées, sauf pour l'aide au déménagement qui voit son attribution plus équilibrée en faveur de toutes les tranches d'âge.

Les agents de catégorie C constituent entre 60% et 71% des bénéficiaires de prestations individuelles (seulement 50% pour l'aide aux parents d'enfants handicapés non soumise à plafonds de ressources).

La répartition par affectation fait ressortir un positionnement professionnel où les agents des DRAC dépassent 40% des bénéficiaires, les agents des EPA constituent régulièrement un tiers.

La répartition géographique est assez équilibrée entre régions. Une nette prédominance de l'Île-de-France ressort des analyses. Cette région totalise entre 36% et 59% (aide au déménagement) des bénéficiaires de prestations sociales individuelles.

5. C. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE DES SERVICES DECONCENTRES - DRAC ILE-DE France COMPRISE

T2

T3

Les dépenses globales des DRAC se chiffrent à 522 490 €, en hausse de 24% par rapport à 2013.

Sur le titre 3 (224-02), le poste restauration collective a augmenté de 28,5 % (+ 109 988 €). On note une augmentation sensible du nombre de repas servis : 103 539, contre 89 698 en 2013, soit 15,4%. Le montant moyen de la subvention par repas reste stable (4,30 € - 4,34 € en 2013). Cette évolution tient donc à l'élargissement de l'accès des agents en poste en DRAC et STAP à la restauration collective.

Le montant des frais médicaux, intégrant les frais médicaux (visite de recrutement, visite préalable à un avis du comité médical ou de la commission de réforme départementale compétents), sont en légère régression.

On note une hausse des dépenses globales des écoles d'architecture de 14% : 190 168 € en 2013, 227 630 € en 2014 (+ 37 462 €), concernant aussi bien la restauration : + 8 228 €, + 11%, que les frais médicaux dans leur ensemble (conventions médicales incluses) : + 29 234 €, + 25,4%.

5. C. ZOOM SUR L'ACTION SOCIALE INTERMINISTERIELLE BENEFICIANT AUX AGENTS DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

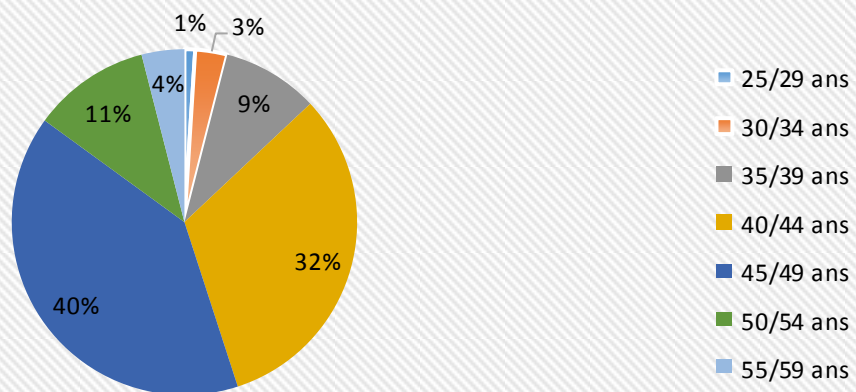
T2

T3

Les dispositifs relevant des politiques sociales interministérielles bénéficient également aux agents du ministère. Les rapports d'activité des organismes chargés par la DGAFP de leur instruction et de leur mise en paiement ont été joints in extenso au dossier électronique. Ainsi en 2014 :

- 182 foyers ont bénéficié du **CESU 0-6 ans** 25 d'entre eux ont bénéficié de la majoration pour situation monoparentale,
- 316 foyers ont bénéficié de **chèques vacances**,
- 23 foyers ont bénéficié de l'aide à l'installation des personnels (**AIP**).

Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge



6 - 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 du ministère de la culture et de la communication.

Il met en œuvre directement un plan national de formation dont la plupart des actions sont ouvertes à l'ensemble des agents du ministère de la culture dans le cadre des orientations ministérielles et interministérielles de formation. Cette offre de formation nationale est complétée par celles des directions générales (DG) qui organisent des formations « métiers » relevant de leurs champs de compétence.

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



Chiffres clés

- 12 636 agents ont reçu une formation en 2014 soit 54% des agents
- 42% des agents de catégorie A
- 64% des agents de catégorie B
- 63% des agents de catégorie C
- 61% des femmes ont reçu une formation
- 46% des hommes ont reçu une formation
- 63% des stagiaires sont formés en EP et mobilier national
- 2,7 c'est le nombre moyen de jours de formation d'un stagiaire

METHODOLOGIE

Pour la préparation du bilan ministériel, les modalités d'organisation des données et les nomenclatures utilisées sont des déclinaisons des procédures définies par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de 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.

Pour la constitution du bilan ministériel 2014, 88 structures (administration centrale, DRAC, établissements publics) ont été interrogées. 83 ont répondu à l'enquête en 2014, soit un taux de réponse de 94 %. Afin de conserver une analyse à périmètre constant sur l'ensemble du ministère, il est d'usage de reprendre, pour les structures non répondantes, les données de l'année antérieure.

Les structures sont interrogées sur leurs effectifs globaux (titre 2 et 3 pour les EP) et leur structuration (catégorie, sexe, statut, etc.) ainsi que sur leur activité de formation et en particulier :

- nombre de stagiaires par type et domaine de formation, ventilé par sexe (hommes/femmes) et catégories (A+/A/B/C) ;
- nombre d'agents formés ;
- nombre d'agents en congé formation ;
- nombre de stagiaires ayant eu recours au DIF

Afin d'éviter les double-comptes, la compilation nationale des données s'effectue par service organisateur, c'est-à-dire celui qui a pris en charge les frais pédagogiques. Par exemple, un agent affecté en DRAC effectuant un stage organisé par le secrétariat général sera comptabilisé dans le bilan complet de la DRAC en termes d'agents formés, et dans le bilan du SG pour le cumul ministériel du nombre de stagiaires.

Le bilan formation ministériel est présenté chaque année aux représentants du personnel au sein d'une commission formation dédiée, émanation du comité technique ministériel dont elle prépare les décisions.

LISTE DES STRUCTURES INTERROGÉES

	Structure	Entités et opérateurs
1	DRAC	DRAC Alsace
2	DRAC	DRAC Aquitaine
3	DRAC	DRAC Auvergne
4	DRAC	DRAC Basse-Normandie
5	DRAC	DRAC Bourgogne
6	DRAC	DRAC Bretagne
7	DRAC	DRAC Centre
8	DRAC	DRAC Champagne-Ardenne
9	DRAC	DRAC Corse
10	DRAC	DRAC Franche-Comté
11	DRAC	DAC Guadeloupe
12	DRAC	DAC Guyane
13	DRAC	DRAC Haute-Normandie
14	DRAC	DRAC Ile de France
15	DRAC	DRAC Languedoc-Roussillon
16	DRAC	DRAC Limousin
17	DRAC	DRAC Lorraine
18	DRAC	DAC Martinique
19	DRAC	DRAC Midi-Pyrénées
20	DRAC	DRAC Nord - Pas de Calais
21	DRAC	DRAC Pays de la Loire
22	DRAC	DRAC Picardie
23	DRAC	DRAC Poitou-Charentes
24	DRAC	DRAC Provence - Alpes - Côte d'Azur
25	DRAC	DAC océan Indien (La Réunion)
26	DRAC	DRAC Rhône-Alpes
27	DGPAT	Direction générale des patrimoines (DGP)
28	DGCA	Direction générale de la création artistique (DGCA)
29	DGMIC	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)
30	DG	Institut national du patrimoine (INP)
31	SG	Secrétariat général (SG) - SRH / DRMF
32	SG	Secrétariat général (SG) - Sous-direction des systèmes d'information (SDSI)
33	EP	Bibliothèque nationale de France (BNF)
34	EP	Bibliothèque publique d'information (BPI)
35	EP	Centre des monuments nationaux (CMN)
36	EP	Centre Georges-Pompidou
37	EP	Centre national des arts plastiques (CNAP)
38	EP	Centre national du cinéma et de l'image animée (CNCIA)
39	EP	Centre national du livre (CNL)
40	EP	Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)
41	EP	Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)
42	EP	Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP)
43	EP	Ecole du Louvre

44	EP	Ecole nationale supérieure d'art de Bourges
45	EP	Ecole nationale supérieure d'art de Cergy
46	EP	Ecole nationale supérieure d'art de Dijon
47	EP	Ecole nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson
48	EP	Ecole nationale supérieure d'art de Nancy
49	EP	Ecole nationale supérieure d'art de Nice
50	EP	Ecole nationale supérieure de la photographie d'Arles
51	EP	Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)
52	EP	Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts (ENSBA)
53	EP	Etablissement public de la porte Dorée. Cité nationale de l'histoire de l'immigration
54	EP	Etablissement public du château de Fontainebleau
55	EP	Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie
56	EP	Etablissement public du musée et du domaine national de Versailles
57	EP	Etablissement public Sèvres - Cité de la céramique
58	EP	Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)
59	EP	Institut national d'histoire de l'art (INHA)
60	EP	Institut national du patrimoine (formation des agents de l'INP)
61	EP	Mobilier national et Manufactures nationales
62	EP	MUCEM
63	EP	Musée du Louvre
64	EP	Musée du quai Branly
65	EP	Musée Guimet
66	EP	Musée Rodin
67	EP	Musée Picasso
68	EP	Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)
69	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux
70	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Bretagne
71	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand
72	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Grenoble
73	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille
74	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon
75	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Marseille
76	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Montpellier
77	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Nancy
78	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Nantes
79	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Normandie
80	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville
81	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-La Villette
82	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais
83	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Marne La Vallée
84	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Val de Seine
85	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Saint-Etienne
86	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Strasbourg
87	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Toulouse
88	EP	Ecole nationale supérieure d'architecture de Versailles

6. A. EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

T2

T3

6. A. 1. AGENTS FORMES

➤ Evolution des effectifs ministériels et des agents formés

	2012	2013	2014
Effectif ministériel	23 726	23 300	23 420
Agents formés	12 563	12 386	12 636
% formé sur effectif ministériel	53%	53%	54%

La part des agents formés sur l'ensemble des effectifs¹ pris en charge par les responsables de formations est stable depuis 2012 : plus de la moitié des agents du ministère ont assistés à au moins une formation durant l'année écoulée.

1. Le cumul des effectifs ici mentionné correspond à la déclaration des différents services ayant communiqué leur bilan formation, et ne peut donc être affecté d'une valeur absolue mais garde sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation et de mesure de la part relative des agents formés sur le total des effectifs.

➤ Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie

	A+	A	B	C	total
Nombre d'agents formés	642	3 889	3 470	4 635	12 636
Effectif ministériel (enquête bilan formation)	3 083	7 608	5 402	7 328	23 420
Taux d'agents formés	21%	51%	64%	63%	54%

En 2014, la part des agents formés, varie selon la catégorie, avec un net décrochage concernant les agents de catégorie A+. Ceci est notamment dû au faible taux de formation chez les personnels enseignants des écoles d'architecture.

Cet écart dans l'accès à la formation se retrouve également dans la répartition sexuée des agents : 61 % des femmes du ministère ont suivi une formation en 2014 contre 46 % des hommes.

Par différence avec l'effectif total il est également possible d'appréhender l'effectif des agents non formés, c'est à dire qui n'ont suivi aucune formation durant l'année considérée : ils représentent 46 % des effectifs ministériels.

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	304	338	1 471	2 418	1 375	2 095	1 862	2 773	5 012	7 624	12 636
agents non formés	1 553	888	2 106	1 613	902	1 029	1 368	1 324	5 929	4 855	10 784
Effectif total	1 857	1 226	3 577	4 031	2 277	3 124	3 230	4 097	10 941	12 479	23 420

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	16%	28%	41%	60%	60%	67%	58%	68%	46%	61%	54%
agents non formés	84%	72%	59%	40%	40%	33%	42%	32%	54%	39%	46%
Effectif total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6. A. 2. STAGIAIRES

➤ Evolution du nombre de stagiaires

Année	2011	2012	2013	2014
Nombre de stagiaires	31 546	31 589	29 234	30 390

Le nombre de stagiaires a connu en 2014 une progression notable (+4 % par rapport à 2013), après une forte diminution en 2013. Ces évolutions sont différentes selon les structures : c'est en effet au sein du SG que s'enregistre l'essentiel de l'augmentation, avec plus de 1 000 stagiaires supplémentaires en 2014 par rapport à 2013 (+ 22 %), grâce notamment à une offre de formation largement renouvelée dans les domaines de l'administration générale, et une activité de préparation aux concours très importante en raison d'un grand nombre de procédures de recrutement ouvertes.

Les évolutions, à la hausse ou à la baisse, sont plus mesurées pour les autres structures, DG, DRAC et EP.

➤ Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice

Structure ayant assuré la formation	Catégories				total	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
Directions générales (avec INP)	473	1 365	1 244	1 097	4 179	14%
Directions générales (hors INP)	335	928	1 244	1 097	3 604	12%
Secrétariat général	292	1 709	1 628	2 057	5 686	19%
DRAC	143	347	334	455	1 279	4%
Etablissements publics et Mobilier national	376	6 119	5 983	6 768	19 246	63%
TOTAL	1 284	9 540	9 189	10 377	30 390	100%

Près des deux tiers des stagiaires relèvent de l'activité de formation des établissements publics, soit 63 %. Les stagiaires relevant de l'offre du secrétariat général représentent 19 % de l'ensemble.

➤ **Répartition et évolution des stagiaires par domaine de formation**

Domaines	2013		2014		Evolution 2013/2014	
	Nbre de stagiaires	%	Nbre de stagiaires	%	Nbre de stagiaires	%
Accueil et post-recrutement	1 884	6,4%	838	2,8%	-1 046	-56%
Management	1 063	3,6%	1 290	4,2%	227	21%
Gestion des ressources humaines	825	2,8%	907	3,0%	82	10%
Achats publics	411	1,4%	313	1,0%	-98	-24%
Gestion et suivi des politiques publiques	779	2,7%	823	2,7%	44	6%
Techniques juridiques	468	1,6%	480	1,6%	12	3%
Techniques administratives	847	2,9%	795	2,6%	-52	-6%
Bureautique	2 119	7,2%	2 479	8,2%	360	17%
Informatique	2 274	7,8%	2 498	8,2%	224	10%
Formations linguistiques	2 044	7,0%	1 981	6,5%	-63	-3%
Europe	70	0,2%	76	0,3%	6	9%
Développement durable	90	0,3%	86	0,3%	-4	-4%
Métiers de la culture	8 595	29,4%	7 641	25,1%	-954	-11%
Communication	780	2,7%	739	2,4%	-41	-5%
Hygiène et sécurité	4 638	15,9%	6 026	19,8%	1 388	30%
Préparation aux concours	2 185	7,5%	3 246	10,7%	1 061	49%
Formations statutaires	79	0,3%	87	0,3%	8	10%
Bilan de compétences	60	0,2%	59	0,2%	-1	-2%
Validation des acquis de l'expérience	23	0,1%	26	0,1%	3	13%
Total	29 234	100,0%	30 390	100,0%	1 156	4%

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

- métiers de la culture (25 % du total des stagiaires),
- hygiène et sécurité (20 %),
- bureautique-informatique (16 %)
- préparations aux concours (11 %),
- formations linguistiques (7 %).

Les domaines des préparations aux concours ainsi que l'hygiène et sécurité sont ceux dans lesquels les augmentations de stagiaires ont été les plus importantes. A contrario, les formations d'accueil et post-recrutement ont connu une importante diminution, en raison d'une activité 2013 particulièrement soutenue du fait de vagues de recrutements dans les EP, moins importante en 2014.

6. A. 3. JOURS ET DUREE DE FORMATION

Evolution du nombre de jours de formation depuis 2012

	2012	2013	2014
Nombre de jours	79 593	83 459	81 855
Variation	1%	5%	-2%

En 2014, le nombre total de jours de formation suivis apparaît en diminution de 2 %, après une année 2013 marquée par une forte augmentation. Le niveau de 2014 reste ainsi supérieur à celui de 2012.

	2011	2012	2013	2014
Nombre moyen de jours par stagiaire	2,5	2,5	2,9	2,7
Hors INP	2,2	2,2	2,5	2,3

On observe une légère baisse de la durée moyenne des formations liées à une diminution des stagiaires sur les formations longues (5 jours et plus) et inversement à un nombre de stagiaires plus important sur les formations courtes (1 ou 2 jours), ceci expliquant donc pourquoi l'augmentation globale du nombre de stagiaires n'a pas entraîné une hausse symétrique du nombre de journées de formation.

➤ Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie

Structure ayant assuré la formation	Catégories				total	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
Directions générales (avec INP)	14 044	4 925	3 062	2 361	24 392	30%
Directions générales (hors INP)	874	3 744	3 062	2 361	10 041	12%
Secrétariat général	768	3 951	3 664	5 209	13 591	17%
DRAC	390	595	499	742	2 225	3%
Etablissements publics et Mobilier national	764	13 522	12 657	14 704	41 648	51%
TOTAL	15 966	22 993	19 881	23 016	81 855	100%

La moitié des jours de formation réalisés relève de l'activité de formation des établissements publics ; le secrétariat général représente 17 % du total, les directions générales 30 % (12 % hors INP).

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

Structure ayant assuré la formation	Nombre de jours de formation			
	2013	2014	variation	
Directions générales (avec INP)	27 103	24 392	-2 711	-10%
Directions générales (hors INP)	14 582	10 041	-4 541	-31%
Secrétariat général	11 882	13 591	1 709	14%
DRAC	2 530	2 225	-306	-12%
Etablissements publics et Mobilier national	41 945	41 648	-297	-1%
TOTAL	83 459	81 855	-1 604	-2%

Cette évolution tient essentiellement à la baisse observée au sein des directions générales - particulièrement à la DGP, dont les formations métiers se sont déroulées sur des sessions en moyenne plus courte, générant ainsi une diminution globale importante du nombre de journées de formation.

➤ **Ventilation et évolution du nombre de jours de formation par domaine**

Domaines	2013		2014		Evolution 2013/2014	
	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%
Accueil et post-recrutement	1 924	2,3%	1 244	1,5%	-680	-35%
Management	2 383	2,9%	2 759	3,4%	376	16%
Gestion des ressources humaines	2 093	2,5%	2 032	2,5%	-61	-3%
Achats publics	762	0,9%	811	1,0%	49	6%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 232	1,5%	1 193	1,5%	-39	-3%
Techniques juridiques	1 403	1,7%	933	1,1%	-470	-33%
Techniques administratives	1 877	2,2%	2 341	2,9%	464	25%
Bureautique	3 529	4,2%	3 337	4,1%	-192	-5%
Informatique	6 032	7,2%	5 679	6,9%	-353	-6%
Formations linguistiques	9 436	11,3%	8 742	10,7%	-694	-7%
Europe	739	0,9%	1 061	1,3%	322	44%
Développement durable	182	0,2%	142	0,2%	-40	-22%
Métiers de la culture	22 405	26,8%	19 960	24,4%	-2 445	-11%
Communication	1 608	1,9%	1 445	1,8%	-163	-10%
Hygiène et sécurité	10 637	12,7%	9 289	11,3%	-1 348	-13%
Préparation aux concours	4 693	5,6%	6 436	7,9%	1 743	37%
Formations statutaires	12 175	14,6%	14 108	17,2%	1 933	16%
Bilan de compétences	270	0,3%	247	0,3%	-23	-9%
Validation des acquis de l'expérience	80	0,1%	96	0,1%	16	20%

Total	83 459	100%	81 855	100%	-1 604	-1,9%
-------	--------	------	--------	------	--------	-------

La diminution globale du nombre de jours de formation apparaît dans le domaine des « métiers de la culture », domaine d'intervention principal de la DGP.

Par ailleurs, on observe une augmentation du nombre de jours pour les préparations aux concours, les sessions proposées en 2014 ayant été particulièrement nombreuses au sein du secrétariat général.

Enfin, on constate une augmentation du nombre de jours pour les formations statutaires, l'INP ayant accueilli plus de stagiaires en 2014 qu'en 2013 sur des cursus très longs.

6. B. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION ET PAR CATEGORIES T2 T3

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

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

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

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

	A+			A			B			C			Ensemble		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE															
Formation continue															
T1															
stagiaires	399	453	852	2 150	4 675	6 825	2 180	4 060	6 240	2 488	3 611	6 099	7 217	12 799	20 016
jours	822	1 067	1 889	4 490	8 460	12 950	4 345	7 713	12 057	5 159	7 448	12 607	14 816	24 688	39 504
Durée moyenne	2,1	2,4	2,2	2,1	1,8	1,9	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1	2,1	2,1	1,9	2,0
T2															
stagiaires	86	117	203	485	1 081	1 566	416	727	1 143	781	1 051	1 832	1 768	2 976	4 744
jours	202	311	513	1 710	3 600	5 310	1 093	2 225	3 318	1 652	3 228	4 880	4 656	9 364	14 020
Durée moyenne	2,3	2,7	2,5	3,5	3,3	3,4	2,6	3,1	2,9	2,1	3,1	2,7	2,6	3,1	3,0
T3															
stagiaires	43	71	114	266	492	758	254	376	630	246	464	710	809	1 403	2 212
jours	157	218	374	977	1 900	2 877	963	1 204	2 167	701	1 324	2 025	2 797	4 647	7 444
Durée moyenne	3,6	3,1	3,3	3,7	3,9	3,8	3,8	3,2	3,4	2,8	2,9	2,9	3,5	3,3	3,4
ENSEMBLE															
stagiaires	528	641	1 169	2 901	6 248	9 149	2 850	5 163	8 013	3 515	5 126	8 641	9 794	17 178	26 972
jours	1 180	1 595	2 776	7 177	13 960	21 137	6 401	11 142	17 543	7 511	12 001	19 512	22 269	38 698	60 968
Durée moyenne	2,2	2,5	2,4	2,5	2,2	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Préparation aux concours															
stagiaires	21	18	39	100	245	345	365	784	1 149	668	1 045	1 713	1 154	2 092	3 246
jours	47	26	73	207	542	749	703	1 505	2 208	1 405	2 002	3 407	2 361	4 075	6 436
Durée moyenne	2,2	1,4	1,9	2,1	2,2	2,2	1,9	1,9	1,9	2,1	1,9	2,0	2,0	1,9	2,0

Les actions relevant de l'adaptation immédiate au poste de travail (T1) ont concerné les deux tiers des stagiaires en 2014, proportion relativement stable sur les trois dernières années. On constate cependant que les formations de type T3 ont une durée moyenne supérieure.

6. C. LES DISPOSITIFS PARTICULIERS DE FORMATION T2 T3

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

En 2014, on observe une augmentation du recours au DIF en ce qui concerne le nombre de stagiaires (720 en 2014 contre 533 en 2013), avec cependant un nombre d'heures de formation considéré en baisse de 5 % (15 491 contre 16 277 en 2013).

Les domaines les plus concernés par le DIF sont :

- les préparations aux concours (35 % des stagiaires, 23 % des jours),
- les métiers de la culture (22 % des stagiaires / 27 % des jours).
- les langues (15 % des stagiaires / 22 % des jours).

6. C. 2. LE BILAN DE COMPETENCES

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

Le nombre d'agents recourant au bilan de compétences est globalement stable en 2014 par rapport à 2013.

➤ Nombre de bilan de compétence depuis 2011 par type de structure

	Administration centrale et SCN	DRAC	EPA et Mobilier nat	dont EP enseignement	total Bilans de compétence	Variation
2011	12	6	40	2	58	
2012	11	5	37	2	53	-9%
2013	4	4	52	3	60	13%
2014	9	2	48	2	59	-2%

6. C. 3. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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

➤ Nombre d'actions de formation en vue d'une VAE depuis 2011

	Administration centrale et SCN	DRAC	EPA et Mobilier nat	dont EP enseignement	total VAE	Variation
2011	1	4	7		12	
2012	2	4	10	2	16	33%
2013	3	10	10	2	23	44%
2014	4	7	15	1	26	13%

Sur l'ensemble du ministère en 2014, ce dispositif a bénéficié à 26 agents, en progression par rapport aux années précédentes. La durée moyenne constatée sur l'ensemble des structures s'établit à 3,7 jours, avec des disparités entre les structures.

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

➤ Les congés de formation professionnelle réalisés en 2014

	2012	2013	2014
Effectif en CFP	45	40	54
Variation	10%	-11%	35%

Au total 54 stagiaires étaient placés en CFP en 2014, ce qui correspond à 4 491 jours (contre 3630 jours en 2013) dont 426 jours sans indemnités.

Détail des agents en CFP en 2014

	A+			A			B			C			Ensemble		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
stagiaires	0	2	2	6	12	18	1	13	14	7	13	20	14	40	54
jours indemnisés	0	161	161	458	1 064	1 522	157	898	1 055	501	826	1 327	1 116	2 949	4 065
jours non indem	0	0	0	180	123	303	0	0	0	0	123	123	180	246	426
total jours	0	161	161	638	1 187	1 825	157	898	1 055	501	949	1 450	1 296	3 195	4 491

6. D. LES DEPENSES DIRECTES DE FORMATION

T2**T3**

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

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

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

	2012	2013	2014
Dépenses (en €)	9 356 957 €	9 411 677 €	9 828 963 €
Variation	-3%	1%	4%

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

Structure ayant assuré la formation	2013	2014	Variations 2013-2014	Part relative (2014)
Directions générales et INP	1 481 573 €	1 469 761 €	-11 812 -1%	15%
Directions générales hors INP	831 383 €	805 403 €	-25 980 -3%	8%
Secrétariat général	1 848 009 €	2 171 057 €	323 048 17%	22%
DRAC	666 221 €	643 131 €	-23 090 -3%	7%
Etablissements publics et Mobilier national	5 415 874 €	5 545 014 €	129 140 2%	56%
TOTAL	9 411 677 €	9 828 963 €	417 287 4%	100%

De 2013 à 2014, les dépenses directes de formation gagnent, sur l'ensemble du ministère, plus de 400 000 € (+ 4 %). Cette augmentation s'observe essentiellement au sein du SG, mais aussi globalement pour l'ensemble des EP. Les DRAC voient en revanche leurs dépenses de formation à nouveau diminuer.

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

➤ **Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions**

Structure organisatrice	total des dépenses directes	dont Frais de mission	% frais de mission	Dont dépenses pédagogiques	% dépenses pédagogiques
Directions générales et INP	1 469 761	470 462	32%	999 299	68%
DG hors INP	805 403	95 925	12%	709 478	88%
INP	664 358	374 537	56%	289 821	44%
Secrétariat général	2 171 057	19 718	1%	2 151 339	99%
DRAC	643 131	379 365	59%	263 766	41%
EP et Mobilier national	5 545 014	629 493	11%	4 915 521	89%
TOTAL	9 828 963	1 499 038	15%	8 329 926	85%

La part des frais de mission est surtout significative dans le budget des DRAC et de l'INP, où elle dépasse la moitié de l'ensemble du budget formation.

6. D. 3. REPARTITION DES DEPENSES DE FORMATION PAR TYPE DE STRUCTURE ET PAR CATEGORIE

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

Structure organisatrice	Catégorie				total	%
	A+	A	B	C		
Directions générales et INP	634 683 €	427 399 €	231 758 €	175 921 €	1 469 761 €	15%
Secrétariat général	135 243 €	717 351 €	591 781 €	726 681 €	2 171 057 €	22%
DRAC	86 504 €	187 053 €	167 667 €	201 907 €	643 131 €	7%
EP et Mobilier national	157 117 €	2 027 106 €	1 673 619 €	1 687 172 €	5 545 014 €	56%
TOTAL	1 013 546 €	3 358 909 €	2 664 826 €	2 791 682 €	9 828 963 €	100%
%	10%	34%	27%	28%	100%	

6. D. 4. REPARTITION DES DEPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE

Domaines	2014	2013	Variation		Part relative 2014
			Montant	Taux	
Métiers de la culture	1 994 179	2 031 142	-36 963	-2%	20%
Bureautique-Informatique	1 371 302	1 353 990	17 312	1%	14%
Hygiène et sécurité	1 283 053	1 187 005	96 048	8%	13%
Formations linguistiques	958 400	1 050 798	-92 397	-9%	10%
Préparation aux concours	899 399	643 563	255 836	40%	9%
Management	630 732	479 955	150 777	31%	6%
Formations statutaires	535 018	520 603	14 415	3%	5%
Gestion des ressources humaines	443 138	481 771	-38 634	-8%	5%
Communication	391 654	306 593	85 061	28%	4%
Techniques administratives	336 698	293 024	43 674	15%	3%
Gestion et suivi des politiques publiques	278 658	302 291	-23 633	-8%	3%
Techniques juridiques	185 886	167 930	17 956	11%	2%
Achats publics	164 627	194 895	-30 268	-16%	2%
Bilan de compétences	113 076	108 214	4 862	4%	1%
Europe	75 418	62 011	13 407	22%	1%
Accueil et post-recrutement	60 195	157 585	-97 391	-62%	1%
Validation des acquis de l'expérience	40 969	14 371	26 598	185%	0%
Congé de formation professionnelle	34 693	19 509	15 184	78%	0%
Développement durable	31 869	36 427	-4 557	-13%	0%
Total	9 828 963	9 411 677	417 287	4%	100%

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

- *métiers de la culture (20 % du total des dépenses directes),*
- *bureautique-informatique (14 %),*
- *hygiène et sécurité (13 %),*
- *formations linguistiques (10 %).*

Cette répartition des dépenses par domaine est équivalente à la répartition des stagiaires sur ces mêmes domaines, le niveau des dépenses étant corrélé aux effectifs et à la durée des formations.

6. E. RECAPITULATIF FINANCIER T2 T3

Le bilan complet du coût de la formation professionnelle prend en compte, outre les dépenses directes évoquées ci-dessus, la rémunération des stagiaires pendant la durée des formations, ainsi que celle des personnels en charge de l'organisation et du suivi de l'activité de formation.

	Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale (estimation)	Formation / masse salariale
2014 (€)	9 828 963	7 323 244	18 823 447	35 975 655	803 989 398	4,5%
%	27,3%	20,4%	52,3%	100,0%		
2013 (€)	9 411 677	7 736 148	18 932 048	36 079 873	797 624 222	4,5%
%	26%	21%	52%	100%		

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

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

En 2014, les dépenses de formation au ministère de la culture et de la communication s'élèvent à près de 36 M €, représentant ainsi comme en 2013 4,5 % de la masse salariale.

7 - RELATIONS SOCIALES



Chiffres clés

L'année 2014 a été marquée par les élections professionnelles, dont le taux de participation s'est élevé à presque 60 % pour le comité technique ministériel.

Outre les résultats de cet événement marquant, cette partie présente les instances formelles de dialogue social réunies au cours de l'année 2014 sur le périmètre de l'administration centrale :

- CTM, CTAC, CT de directions générales et CT spéciaux ;
- CHSCTM, CHSCT AC et CHSCT spéciaux de filière ;
- CAP ;
- CCP.

Elle fait également état des moyens accordés aux organisations syndicales au cours de cette année et des mouvements nationaux et locaux ayant donné lieu à un préavis de grève.

• Intances tenues en 2014 :

- 7 CT ministériels dont 2 présidés par la Ministre de la Culture et de la Communication
- 2 CT d'administration centrale
- 3 CT de la DGCA
- 3 CT de la DGP
- 1 CT commun des écoles nationales supérieures d'architecture
- 5 CHSCT ministériels dont 1 présidé par la Ministre de la Culture et de la Communication
- 7 CHSCT d'administration centrale
- 4 CCP ministérielles
- 44 CAP

• Préavis de grève déposés en 2014 :

- 6 préavis déposés dans le cadre de grèves nationales (1087 grévistes)
- 9 préavis déposés dans le cadre de mouvements ministériels locaux (1399 grévistes)

7. A. LES INSTANCES CONSULTATIVES

7. A. 1. LES COMITES TECHNIQUES (CT)

➤ Les réunions des comités techniques ministériels en 2014 (7 effectivement tenues)

- **Comité technique ministériel consacré aux Directions régionales des affaires culturelles** le 7 février 2014 (suite à la demande de l'intersyndicale) sur l'ordre du jour suivant : Bilan des mesures de décentralisation culturelle depuis l'acte II de la décentralisation de 2004 (pour information) ; Directive nationale d'orientation et adéquation des moyens aux missions : rapports administration centrale / services déconcentrés et adéquation des moyens humains et financiers (pour information) ; Bilan de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État (REATE) (intégration des STAP dans les DRAC - mutualisations - projets de service - Chorus - ONP) (pour information). **Tous les points de l'ordre du jour n'ont pas pu être abordés faute de temps.**

- **Comité technique ministériel consacré aux DRAC (présence Ministre)** le 11 mars 2014 sur l'ordre du jour suivant : Bilan de la Réorganisation de l'administration territoriale de l'État (REATE) et conséquences sur organisation des DRAC en termes d'emplois et de crédits (capacités d'intervention) au regard des missions et des DNO (pour information) ; Examen (ou évaluation) des décisions des comités interministériels de la modernisation de l'action publique (CIMAP) concernant les DRAC et des conséquences des politiques évaluées dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique (pour information) ; Loi de modernisation de l'action territoriale publique et d'affirmation des métropoles (MAPAM) et conséquences pour le Ministère de la culture et de la communication, administrations centrale et déconcentrée, sur les missions et les personnels (pour information) ; Les bilans contradictoires des différentes mesures de décentralisation (archives, lecture, lot, MH, monuments, inventaire, archéologie, enseignement spécialisé, corse)(pour information) ; Projet d'arrêté portant organisation du service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (pour avis).

- **Comité technique ministériel** le 28 mars 2014 sur l'ordre du jour suivant : Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du 13 décembre 2013 et du 07 février 2014 ; Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ; Présentation du bilan social 2012 (pour information) ; Rôle et exercice de la tutelle : cohérence des politiques publiques, chaîne opératoire, circuit de décision et mécanique administrative (pour information) ; Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires des agents non titulaires des services et de certains établissements du ministère de la culture et de la communication (pour avis) et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 24 août 2011 portant création d'une commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des personnels contractuels de droit public du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du Conservatoire national supérieur d'art dramatique (pour avis) ; Projets de décret et d'arrêté relatifs à la rémunération des participations d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats (pour avis).

L'instance ne s'est pas tenue, les organisations syndicales considérant qu'il n'était pas opportun de se réunir entre les deux tours des élections municipales.

- **Comité technique ministériel** le 21 mai 2014 sur l'ordre du jour suivant : Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du 13 décembre 2013 et du 07 février 2014 ; Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ; Présentation du bilan social 2012 (pour information) ; Rôle et exercice de la tutelle (fusion BDO et BBS) (pour avis) ;

Protocole d'accord de négociation (pour information) ; Arrêtés CCP : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires des agents non titulaires des services et de certains établissements du ministère de la culture et de la communication (pour avis) et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 24 août 2011 portant création d'une commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des personnels contractuels de droit public du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du Conservatoire national supérieur d'art dramatique (pour avis) ; Projets de décret et d'arrêté relatifs à la rémunération des participations d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats (pour avis) ;

- **Comité technique ministériel (présence Ministre)** le 27 juin 2014 sur l'ordre du jour suivant : Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 13 décembre 2013 ; Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ; Arrêtés relatifs aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 (pour avis) ; Organisation de la tutelle sur les EP du MCC (pour information).

- **Comité technique ministériel (présence Ministre)** le 16 septembre 2014 sur l'ordre du jour suivant : Intervention de la ministre de la culture et de la communication ; Impact de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et du projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République sur les services déconcentrés du ministère de la culture et de la communication (pour information) ; Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ; Projet de décret portant statut particulier du corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (ICCEAC) (pour avis) et projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (pour avis) ; Questions diverses

- **Comité technique ministériel** le 17 octobre 2014 sur l'ordre du jour suivant : Approbation des procès-verbaux des CTM du 13 décembre 2013 et 11 mars 2014 (pour avis) ; Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ; Point sur les mesures catégorielles 2015 (pour information) ; Le projet d'ouvrir des musées nationaux du ministère de la culture sept jours sur sept et ses conséquences (pour information) ; La situation du service public de l'archéologie préventive (pour information) ; Point d'information relatif aux travaux ministériels et interministériels à mener dans le cadre de la réforme de l'État (pour information) ; Projet de décret relatif aux agents habilités à rechercher et à constater les infractions aux lois n° 81-766 du 10 août 1981 et n° 2011-590 du 26 mai 2011 (pour avis) ; Présentation du bilan formation professionnelle 2013 (pour avis) ; Projet de décret modifiant le décret n° 2007-1781 du 17 décembre 2007 portant délégation de pouvoir au président de la Bibliothèque nationale de France en matière de gestion de personnels relevant de divers corps de fonctionnaires (pour avis) et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2004 portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps des catégories A, B et C au président de la BNF (pour information) ; Projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel des agents contractuels du ministère de la culture et de la communication (pour avis) ; Projet de décret modifiant le décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art (pour avis) ; Questions diverses : Échanges sur le décret du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.

- **Comité technique ministériel** du 14 novembre 2014 sur l'ordre du jour suivant : Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ; Conséquences sur les missions

des DRAC des 4 mesures de simplification dévoilées par le Président de la République et point d'information sur la revue des missions (pour information) ; Projet de décret modifiant le décret n° 2007-1781 du 17 décembre 2007 portant délégation de pouvoir au président de la Bibliothèque nationale de France en matière de gestion de personnels relevant de divers corps de fonctionnaires (pour avis) et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2004 portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps des catégories A, B et C au président de la BNF (pour information) ; Présentation du bilan formation professionnelle 2013 (pour avis) ; Présentation des grands axes d'une méthode de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (pour information) :

- Intervention de Monsieur Chantepie - présentation du rapport Culture & Médias 2020
- Présentation des axes de travail pour la mise en place d'une GPEEC au ministère chargé de la culture et de la communication

Le point GPEEC n'a pu être abordé faute de temps. Il a été acté de reporter ce point à un prochain CTM.

➤ **Les réunions des comités techniques d'administration centrale en 2014 (2 réunions effectivement tenue)**

- **Comité technique d'administration centrale** le 25 mars 2014 sur l'ordre du jour suivant : Approbation du procès-verbal du CT AC du 26 avril 2013 ; Arrêté modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 portant organisation et missions de l'administration centrale (réorganisation du service des affaires financières et générales) (*pour avis*) ; Rattachement du pôle mission du bureau du fonctionnement des services au bureau de la qualité comptable (*pour information*); Rattachement du haut fonctionnaire à l'encadrement supérieur au secrétaire général (*pour avis*).

Le point n°3 n'a pas été abordé. Il a été décidé conjointement avec les organisations syndicales d'inscrire ce point au CTM du 28 mars 2014.

- **Comité technique d'administration centrale** le 16 juillet 2014 portant sur la fusion du bureau des opérateurs et du bureau du budget et de la synthèse (*pour avis*) ;

➤ **Les réunions des CT de la direction générale des patrimoines (3 réunions effectivement tenues) :**

Date	Sujets	Remarques
07/03/2014	- Projet de RI type des musées à statut de SCN - Projet de modification de l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de la DGP - Projet de fusion de la BCMN du SBADG à la bibliothèque de l'INHA - Point d'actualité sur l'antenne tourangelles du BEUIA (ex-CNAU) - Sujet transversal : la structure des publics des musées et monuments - Organigramme du C2RMF et sa politique scientifique	
21/03/2014	- Projet de modification de l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de la DGP	La séance n'a pas été ouverte faute de quorum, ce CT n'a pas été reconvoqué
18/06/2014	- Projet de modification de l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de la DGP - Point de situation sur les AN, site de Fontainebleau - Le MuCEM un an après l'ouverture - Organigramme du SCN C2RMF et sa politique scientifique - Point d'information sur l'intégration de la BCMN du SBADG à la bibliothèque de l'INHA - Point de situation du Musée Picasso	
06/11/2014	- Point formation continue à la DGP - Point d'information sur le fonctionnement du site des Archives nationales à Pierrefitte-sur-Seine depuis son ouverture et point de situation concernant le site de Fontainebleau - Sujet transversal : Actions à l'international de la direction générale des patrimoines (pour information)	

Il est à noter la tenue de plusieurs réunions thématiques « secteur Musées » avec les représentants du personnel issus du CT de la DGP les 29/01/2014, 11/02/2014, 03/04/2014, 19/05/2014 14/10/2014 portant particulièrement sur l'intégration de la BCMN du SBADG à la bibliothèque de l'INHA. Lors de cette dernière réunion a aussi été abordé : les préconisations du rapport d'inspection du Musée d'Archéologie de Saint-Germain, la convention relative à la collaboration entre la DGP, les SCN, et la RMN-GP.

➤ **Les réunions du comité technique de la direction générale de la création artistique (3 réunions effectivement tenue)**

- **Comité technique de la DGCA le 8 janvier 2014 sur l'ordre du jour suivant** : Approbation du procès verbal de la réunion du comité technique du 21 novembre 2012 ; Point d'information sur le projet de service de la direction générale de la création artistique ; Point sur la formation continue des agents de la DGCA : bilan 2013 et présentation du plan métiers 2014 pour avis ; Présentation d'une convention individuelle de télétravail pour avis ; Questions diverses : Modalités de finalisation du projet de règlement intérieur de la direction générale.

- **Comité technique de la DGCA le 26 juin 2014 sur l'ordre du jour suivant** : Approbation du procès verbal de la réunion du comité technique du 8 janvier 2014 ; Présentation du projet de service de la direction générale de la création artistique pour avis ; Présentation du règlement intérieur de la DGCA pour avis ; Point d'information sur les évolutions de carrière des agents titulaires affectés à la DGCA ; Point d'information sur les régimes indemnitaires des agents titulaires affectés à la DGCA ; Questions diverses : Etat d'avancement de la mise en œuvre du plan d'actions de prévention du risque psycho-social à la DGCA.

- **Comité technique de la DGCA le 25 septembre 2014 sur l'ordre du jour suivant** : Approbation du procès verbal de la réunion du comité technique 26 juin 2014 ; Poursuite des discussions sur le projet de service de la DGCA.

- **Comité technique de la DGCA le 28 novembre 2014 sur l'ordre du jour suivant** : Approbation du procès verbal de la réunion du comité technique 26 juin 2014 ; Approbation du procès verbal de la réunion du comité technique du 25 septembre 2014 ; Présentation du projet de service de la direction générale de la création artistique pour avis.

Michel ORIER, directeur général de la création artistique, président du comité technique de la DGCA, a constaté que le comité technique convoqué le vendredi 28 novembre 2014, ne pouvait siéger valablement en raison de l'absence de tous les représentants du personnel élus à cette instance. Compte tenu du calendrier électoral et de la suppression du CT DGCA (le CTAC étant désormais compétent pour les sujets relevant des CT des DG), il a été acté que le point prévu à l'ordre du jour soit présenté lors du prochain comité technique de l'administration centrale installé après le scrutin du 4 décembre 2014.

➤ **Les réunions du CT commun des ENSA (1 réunion effectivement tenue) :**

Date	Sujets
26/11/2014	- Point Effectifs - Mise en œuvre de l'instruction du 23 juillet 2013 relative au cadre de recrutement des enseignants non titulaires des ENSA - Concours de recrutement des enseignants 2015 - Calendrier de travail sur les suites de la concertation sur l'enseignement et la recherche en architecture, le rapport Feltesse - Présentation de l'application informatique TAIGA

Il est à noter la tenue de plusieurs réunions de concertation relatives aux suites du rapport Feltesse, associant les représentants du personnel issus du CT commun des ENSA les 17/04/2014, 28/04/2014, 23/06/2014, 30/06/2014, 16/12/2014.

7. A. 2. LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

➤ Les réunions du CHSCT AC (7 réunions)

- 17 janvier 2014, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : évolution du périmètre d'activité et de l'organisation du bureau de la qualité comptable (BQC), bilan des recrutements et des titularisations RQTH au titre de l'année 2012 ; circulaire CT/CHSCT, présentation de l'état d'avancement du DUERP, fiches des risques professionnels (art 15-1 du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011), suivi des travaux en cours et programmation 2014 ;

- 21 mars 2014, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : présentation et mise en œuvre du plan d'actions relatif à la DGCA, création d'un département de la synthèse et du pilotage financier par le regroupement du bureau du budget et de la synthèse (BDS) et du bureau des opérateurs (BDO), suivi des travaux, projet d'affichage des consignes de sécurité dans l'ensemble des bureaux des Bons Enfants et projet de plaquette nouveaux arrivants, projet de nomination de guides et serre-files par bureau aux Bons Enfants, registres santé et sécurité au travail suivi des accidents du travail au cours du second semestre 2013.

- 14 mai 2014, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni sur l'ordre du jour suivant : présentation du projet de gestion du courrier en administration centrale -Programme GOIA, suivi des travaux, registres santé et sécurité au travail, suivi des accidents du travail au cours du second semestre 2013.

- 4 juillet 2014: étaient inscrits à l'ordre du jour les points suivants : présentation des résultats relatifs au recensement des facteurs de pénibilité pour l'administration centrale, réforme de la tutelle des opérateurs : fusion du bureau du budget et de la synthèse (BBS) et du bureau des opérateurs (BDO), présentation du rapport sur les conditions de prévention de la coactivité dans les services de l'administration centrale.

- 25 juillet 2014, l'ordre du jour était le suivant : immeuble Richelieu : conditions de travail.

- 1^{er} octobre 2014, l'ordre du jour était le suivant : suivi des chantiers de travaux sur les emprises de l'administration centrale, point sur les registres santé et sécurité au travail, suivi des accidents du travail au cours du premier semestre 2014, rapport annuel 2013 du service de médecine de prévention

- 25 novembre 2014, l'ordre du jour était le suivant : projet de règlement intérieur de la DGCA , projet de service de la DGCA, suivi de la mise en œuvre du plan d'action relatif à la prévention des risques psychosociaux à la DGCA, projet de rampe d'accès PMR pour le bâtiment de la SDSI à Saint-Cyr, bilan et suivi 2013 des recrutements RQTH en administration centrale, grille de suivi des travaux du CHSCT, suivi des chantiers de travaux sur les emprises de l'administration centrale et programmation 2015, plan d'action relatif au DUERP

- Les réunions des CHSCT spéciaux de filières Archives, Musées et Patrimoine de la direction générale des patrimoines :

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT	Visites CHSCT
❖ Approbation des PV des précédentes séances	CHSCT Archives 10 réunions effectivement tenues :	4 visites de site :
❖ Définition du calendrier des réunions et visites	30/01/2014	21/01/2014, SIAF
	01/04/2014	04/03/2014, SIAF
❖ Actualités des services et suivi des actions	11/04/2014	05/05/2014, SCN AN site de Fontainebleau
	29/04/2014	15/07/2014, SCN AN site de Fontainebleau
❖ Examen des registres d'hygiène et de sécurité	16/05/2014	
	21/05/2014(<i>ne s'est pas tenue</i>)	
❖ Accidents du travail	20/06/2014	
	03/07/2014	
❖ Bilan / rapport annuel de la médecine de prévention	30/09/2014	
	15/10/2014	
	26/11/2014	
❖ Risques psychosociaux et signalement de souffrance au travail		
❖ DUERP : Présentation et/ou État d'avancement +		

- Note du 26 décembre 2013 du SG du MCC sur l'articulation des compétences des CT et des CHSCT
 - Présentation de la méthodologie de visites de délégation du CHSCT
 - Point sur les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (tableau du suivi)
 - Restauration collective : AN, ANMT, ANOM et SIAF (tableau du suivi)
 - Rapport de l'ISST sur la co-activité
 - Résultats de l'enquête relative au recensement des facteurs de pénibilité par filière, corps et spécialité par domaine d'activité pour les agents titulaires et les agents non titulaires
- Service Interministériel des Archives de France (SIAF)**
- Information sur les modifications d'organigramme
 - Information sur le groupe de travail amiante (+ Point d'étape le 15/10)
 - Compte-rendu de la visite du 21/01/2014
 - Travaux de l'Hôtel de Fontenay
 - Compte rendu du 04/03/2014
- SCN ANOM**
- Compte-rendu des visites CHSCT de 09/2013
 - Espaces et modalités de dépoussiérage aux ANOM (tab suivi)
- SCN ANMT**
- Sécurité-sûreté (tableau du suivi) ;
 - Espaces et modalités de dépoussiérage aux ANMT (tableau du suivi)
- Centre national du microfilm et de la numérisation (CNMN)**
- Compte-rendu de visite CHSCT de 09/2013
- SCN Archives Nationales (Pierrefitte-sur-Seine, Paris et Fontainebleau)**

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT	Visites CHSCT
programmes d'actions ❖ Travaux : programmation et opérations en cours	• Projet de cahier des charges sur l'élaboration d'un diagnostic et d'un schéma directeur du SCN AN • Traitements et dépoussiérage des fonds ➤ SCN AN Site de Pierrefitte-sur-Seine • Bilan des travaux sur le site ➤ SCN AN Site de Paris • Travaux de réinstallation des départements de la sigillographie, de l'onomastique et de la topographie parisienne (pour avis) • Présentation des projets de répartition et d'implantation des fonds d'archives et des collections de la Bibliothèque • Présentation du planning des rénovations des bâtiments, notamment des magasins, pour les cinq prochaines années • Présentation du récolement sanitaire détaillé des fonds et séries du site parisien • Présentation des conditions encadrant les refoulements des séries du département du Moyen-Âge et de l'Ancien Régime (DMAAR), certains fonds de la Bibliothèque, ainsi que les versements émanant des études notariales parisiennes • Présentation - et transmission - des résultats des dernières analyses sanitaires réalisées sur certaines séries du DMAAR, collections de la Bibliothèque et versements du Minutier Central • Présentation de l'organisation des espaces et postes de travail et notamment pour ce qui concerne les zones de quarantaine • Présentation des protocoles, procédures mises en œuvre en cas d'infestation des documents ainsi que les mesures de prévention des risques et de protection de la santé des agents. • Travaux hôtel de Rohan • Travaux hôtel de Soubise • Modalités d'occupation du site : Accessibilité, Co-activité (plan de prévention avec le Musée Picasso, École nationale des chartes, Fondation Pierre Mendès France...) • Travaux accessibilité ➤ SCN AN Site de Fontainebleau	

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT	Visites CHSCT
	- Mesures d'empoussièrement amiante sur le site, Schéma directeur technique, Mise à disposition des espaces de conservation sur le site - Situation sanitaire des bâtiments U1 et U2 Point de situation sur le site de Fontainebleau (les 11/04, 29/04, 20/06, 30/09, 15/10) - Rapport de visite du 05/05/2014 - Aménagement des modulaires et installation des personnels - Situation des fonds conservés dans le bâtiment dit « provisoire », au regard du risque amiante. - Rapport de visite du 15/07/2014 - Organisation et procédures de l'opération d'accès temporaire aux bâtiments U1 et U2 (pour avis)	
	CHSCT Musées 4 réunions effectivement tenues : 14/02/2014 30/06/2014 09/10/2014 21/11/2014 (défaut de quorum) 28/11/2014 - Note du 26 décembre 2013 du SG du MCC sur l'articulation des compétences des CT et des CHSCT - Projet de règlement intérieur des musées nationaux (pour avis) - Chorus DT : modalités d'organisation des déplacements des agents - Résultats de l'enquête relative au recensement des facteurs de pénibilité par filière, corps et spécialité par domaine d'activité pour les agents titulaires et les agents non titulaires - Point d'information sur l'amiante - Rapport sur les conditions de prévention de la co-activité de l'ISST - Point dotation habillement <u>Musée Picasso</u> - Compte-rendu de la visite du 07/11/2013 - Méthodologie d'accompagnement du musée (pour avis) - Point sur les conditions de travail <u>MuCEM</u> - Rapports d'analyse amiante du MuCEM, site de Paris <u>SCN Service des bibliothèques des Archives et de la documentation générale des musées de France (SBADG)</u> - Projet d'intégration de la Bibliothèque centrale des musées nationaux (BCMNM) du SBADG à la bibliothèque de l'INHA	4 visites de site : 13/03/2014, SCN Port-Royal des Champs 10/04/2014, SCN Musée de la Préhistoire 03/10/2014, Musée Picasso 13/11/2014, SCN Musée du Moyen Âge

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT		Visites CHSCT
		<u>SCN Musée du Moyen Âge</u> - Suivi des travaux du poste de sécurité et de la mise en œuvre des installations techniques de compensation d'air et d'extraction des poussières de bois de l'atelier des techniciens d'art - Point d'actualité relatif aux travaux - Synthèse du déroulement de la visite du 13/11/2014 (mode opératoire) - Bilan des travaux du PC de sécurité <u>SCN Musée national des Châteaux de Malmaison et Bois-Préau</u> - Rapport de visite de tiers-temps du médecin de prévention sur le site de Malmaison du 06/03/2014 <u>SCN Musée national de Port -Royal des Champs</u> - Programme de travaux - Rapport de la visite du 13/03/2014 <u>SCN Musée national de Préhistoire</u> - Rapport de la visite du 10/04/2014	
	CHSCT Patrimoine et architecture 5 réunions effectivement tenues : 28/01/2014 05/05/2014 16/06/2014 23/09/2014 17/11/2014	- Note du 26 décembre 2013 du SG du MCC sur l'articulation des compétences des CT et des CHSCT - Rapport de la médecine de prévention 2012 - Présentation de la méthodologie de visites de délégation du CHSCT - Résultats de l'enquête relative au recensement des facteurs de pénibilité par filière, corps et spécialité par domaine d'activité pour les agents titulaires et les agents non titulaires - Rapport de la médecine de prévention 2013 <u>Bureau de l'élaboration et de l'utilisation des inventaires archéologiques (BEUIA)</u> - Résultat du complément de l'étude de l'OPPIC - Avancement sur les démarches de relocalisation - Compte-rendu du groupe de travail CHSCT réuni le 04/04/2014 - Avancées des démarches sur la relocalisation, la convention entre le Ministère, le CNRS et l'université de Tours, et les bases de données - Visite de la médecine de prévention avec psychologue du travail <u>SCN Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (MAPA)</u>	3 visites de site : 03/04/2014, Centre national de Préhistoire 07/04/2014, SCN Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (visite reportée) 05/05/2014, SCN Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine 23/09/2014, SCN Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine

Sujets généraux	Sujets particuliers par CHSCT	Visites CHSCT
	- Opération de déménagement liée à l'achèvement de la phase 2 des travaux (pour avis) ; - Avancement de l'organigramme (pour avis) - Suites données à la visite du 05/05/2014 et présentation des conclusions proposées par le groupe de travail (pour avis) - Rapport de visite du 05/05/2014 - État d'avancement des problèmes soulevés relatifs à l'espace dédié aux magasiniers, à l'humidité, à l'acoustique, à l'occultation, à l'accueil du public et au transfert des collections, site de Charenton - Réunion du groupe de travail sur les conditions de travail des agents, site de Charenton du 13/10/2014 (pour avis) - Rapport de visite du 23/09/2014 - Avancement des questions relatives aux agents magasiniers <u>Centre national de préhistoire (CNP)</u> - Rapport de visite 03/04/2014 (pour avis) <u>SCN Laboratoire de Recherche des Monuments Historiques (LRMH)</u> - Renouvellement du poste de radioprotection (PCR) vacant depuis 01/2014 - Renouvellement des deux agents de prévention à partir de 01/2015	

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).

Le Ministère de la culture et de la communication compte 24 CAP :

FILIERES	ADMINISTRATIVE	SCIENTIFIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT	TECHNIQUE ET METIERS D'ART
CAP PAR CORPS	Administrateurs civils	Architectes et urbanistes de l'Etat	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage
	Inspecteurs généraux des affaires culturelles	Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	Adjointes techniques des administrations de l'Etat
	Attachés d'administration	Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	Techniciens d'art
	Secrétaires administratifs et assistants de service social	Maîtres-assistants des écoles nationales supérieures d'architecture	Chef de travaux d'art
	Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle	Conservateurs du patrimoine	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France
	Adjointes administratifs	Assistants ingénieurs	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine
		Ingénieurs de recherche	
		Ingénieurs d'études	
		Chargés d'études documentaires	
		Secrétaires de documentation	
		Architectes en chef des monuments historiques	
		Techniciens de recherche	

➤ **Calendrier des CAP du printemps 2014**

CORPS					FILIERE
Février	JEUDI	13	09H30/19H	Adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage (journée)	technique
Mars	LUNDI/MARDI	3 et 4	09H00/19H	CES Conservateurs du patrimoine	scientifique
	MERCREDI	12	09H30	Conservateurs du patrimoine (journée)	scientifique
	MARDI	18	14H30	Architectes urbanistes de l'Etat	scientifique
	MERCREDI	19	09H30	Secrétaires administratifs (matinée)	administrative
	JEUDI	20	14H00	Secrétaires de documentation	scientifique
avril	MARDI	8	09H30	Attachés d'administration	administrative
	MERCREDI	9	14H30	Adjoints administratifs	administrative
mai	MARDI	6	14H30	Assistants ingénieurs	scientifique
	MARDI	13	14H30	Techniciens de recherche	scientifique
	MERCREDI	14	09H30	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	technique
	JEUDI	15	14H30	Ingénieurs d'études	scientifique
	MARDI	20	14H30	Chefs travaux d'art	technique
	VENDREDI	23	09H30	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	technique
	MARDI	27	14H30	Inspecteurs, conseillers sectoriels	administrative
juin	MARDI/MERCREDI	10 et 11	09H00/18H	CES Conservateurs du patrimoine	scientifique
	MERCREDI	11	17H00	Administrateurs civils	administrative
	MERCREDI	11	09H30	Secrétaires administratifs (matinée)	administrative
	JEUDI	12	09H30	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France (journée)	technique
	VENDREDI	13	14H00	Ingénieurs de recherche	scientifique
	MARDI	17	14H00	Secrétaires de documentation	scientifique
	JEUDI	19	09H30	Techniciens d'art	technique
	MERCREDI	25	09H30	Adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage (journée)	technique
	MERCREDI	25	09H30	Conservateurs du patrimoine	scientifique
	JEUDI	26	14H30	Chargés d'études documentaires	scientifique
	LUNDI	30	14H30	Adjoints administratifs	administrative
juillet	MERCREDI	2	09H30	Attachés d'administration (journée)	administrative
	JEUDI	3	14H30	Professeurs écoles d'art	scientifique
	MERCREDI	16	14H30	ACMH	scientifique
	VENDREDI	18	14H30	Conservateurs du patrimoine	scientifique
	MARDI	22	14H30	architectes urbanistes de l'Etat	scientifique

➤ **Calendrier des CAP de l'automne 2014**

CORPS					FILIERE
Septembre	VENDREDI	19	9H30	techniciens des services culturels et des bâtiments de France (journée)	technique
	VENDREDI	26	9H30	techniciens d'art	métiers d'art
	MARDI	30	14H30	adjoints administratifs	administrative
Octobre	MERCREDI	1	9H30	secrétaires administratifs	administrative
	LUNDI	6	15H00	chargés d'études documentaires	scientifique
	MARDI	7	10H00	Administrateurs civils	administrative
	MERCREDI	8	9H30	adjoints techniques des administrations de l'Etat (journée)	technique/métiers d'art
	JEUDI	9	14H30	ICCEAAC	administrative
	VENDREDI	10	9H30	ingénieurs des services culturels et du patrimoine	technique
	MARDI	14	9H30	maîtres assistants des Ecoles d'architecture	scientifique
	JEUDI	16	14H30	attachés	administrative
	VENDREDI	17	9H30	AASM (journée)	technique
Novembre	VENDREDI	7	9H30	conservateurs du patrimoine	scientifique
	lundi au mercredi	17/18/19	9H-19H	CES conservateurs du patrimoine	scientifique
	MARDI	25	09H30	architectes urbaniste de l'Etat	scientifique
	MERCREDI	26	9H30	conservateurs du patrimoine	scientifique
	JEUDI	27		CAP	

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

Les réunions des commissions consultatives paritaires ministérielles

4 CCP se sont réunies en 2014 :

Intitulé de la CCP	Date	Sujets
La CCP compétente à l'égard des agents relevant de la DGP	12/05/2014	Examen d'une demande de licenciement d'un agent dans l'intérêt du service, ENSA de Lyon
La CCP compétente à l'égard des personnels enseignants non titulaires	03/12/2014	- Présentation pour information de la mise en œuvre de l'instruction du 23 juillet 2013 relative au cadre de recrutement des enseignants non titulaires des ENSA - Examen d'une demande de licenciement d'un agent non titulaire
La CCP compétente à l'égard des personnels du secrétariat général, d'un service déconcentré ou d'une direction autre que celles précitées	03/07/2014	- Examens de demandes de licenciements pour inaptitude - Examen d'une demande de report de congé formation
La CCP des conservatoires	29/04/2014	Approbation du règlement intérieur

La répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP)

INSTANCES	Nombre de membres (titulaires)	Proportion d'hommes et de femmes Titulaires (en fonction des sièges effectivement pourvus)				Proportion d'hommes et de femmes Suppléants (en fonction des sièges effectivement pourvus)			
		H		F		H		F	
CTM	15 (mais 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant vacant)*	8	57%	6	43%	9	64%	5	36%
CTAC	10 (1 siège de titulaire vacant)	5	56%	4	44%	2	20%	8	80%
CHSCT M	7	1	14%	6	86%	5	71%	2	29%
CHSCT AC	7 (1 siège de suppléant vacant)	4	57%	3	43%	2	33%	4	67%
CAP	124	74	59%	49	39 %	68	54%	53	42%

*Ces sièges « vacants » correspondent à la perte de représentativité du SNAC-FO (ce syndicat n'est désormais plus représenté au CTM et ce, jusqu'aux prochaines élections professionnelles de 2014)

CHSCTM : l'effectif et le genre considérés sont ceux de la dernière séance (abs de représentant CFDT et changement membre titulaire (masculin) . Et suppléant (féminin) pour la FSU, en cours d'année

CHSCTAC : 1siège suppléant CGT non pourvu sur l'ensemble de l'année

7. A. 5. ÉVÉNEMENT IMPORTANT CONCERNANT LE DIALOGUE SOCIAL EN 2014

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et ses décrets d'application ont harmonisé à quatre ans la durée des mandats des instances de représentation du personnel au sein de la Fonction publique, conduisant à organiser à une date unique (le 4 décembre 2014) le renouvellement des mandats de ces instances.

Au ministère de la culture et de la communication, les élections professionnelles pour élire les représentants du personnel aux différentes instances de dialogue social ont eu lieu le 4 décembre 2014. Ce scrutin à un tour concernait plusieurs instances : les comités techniques, les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires.

- **Les résultats de l'élection du CTM :**

Globalement, le taux de participation a augmenté par rapport aux scrutins précédents. En effet, on observe une hausse de 5 % de participation : les élections de décembre 2014 ont comptabilisé 59,66 % de participation sur 24 644 inscrits, contre 54,54 % pour 23 777 électeurs inscrits au CTM ayant pris part au scrutin en 2010.

SYNDICATS	VOIX OBTENUES	REPRESENTATIVITE
	<i>TOTAL</i>	<i>en %</i>
USPAC-CGT	5 550	37,75%
CFDT Culture	2 584	17,57%
SUD	2 400	16,32%
FSU	1 465	9,96%
SNAC-FO	771	5,24%
UNSA	805	5,48%
CFTC	537	3,65%
SNCMC-CGC	357	2,43%
FAC-FGAF	234	1,59%
SAMUP	0	0,00%
CNT	0	0,00%
TOTAL	14 703	100,00%

SYNDICATS	SIEGES OBTENUS au CTM
USPAC-CGT	7
CFDT Culture	3
SUD	3
Liste commune UNSA-CFTC	1
FSU	1
SNAC-FO	0
SNCMC-CGC	0
FAC-FGAF	0
SAMUP	0
CNT	0
TOTAL	15

- **Les résultats de l'élection du CTAC :**

Le taux de participation pour l'élection au CTAC s'élève à 67,78 %. La répartition des sièges est la suivante :

SYNDICATS	SIEGES OBTENUS au CTAC
USPAC-CGT	4
CFDT Culture	3
SUD Culture solidaires	1
SNSC UNSA	1
SNAC-FSU	1
SNCMC-CGC	0
TOTAL	10

- **Les résultats aux CAP et CCP**

Au total 16 253 agents étaient inscrits sur les différentes listes électorales des instances CAP et CCP.

Pour les CAP, on dénombre 11 367 votants sur 11 498 inscrits, et pour les CCP, 1 315 votants sur 4 755 inscrits.

Le taux de participation global CAP/CCP s'établit à 52,75 % (à partir du nombre de votants), et se décompose en 63,12 % pour les CAP en progression par rapport à 2011 (60,93%), et 27,66 % pour les CCP.

7. A. 6. LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Organisation Syndicale	contingent ASA accordé Pour l'année (en nombre de jours)	nombre d'ASA Utilisé en 2014 (en nombre de jours)	DAS accordées Pour l'année (en nombre de jours)	DAS utilisées En 2014 (en nombre de jours)
CFDT Culture	914	112	2612	2491
CFTC	283	0	810	810
CGC	176	0	503	0
CGT Culture	2219	2218,5	6345	6153
SNAC-FO	401	0	1146	0
UNSA	295	33,5	844	844
FSU	463	396	1325	1304
SUD	879	650	2513	2296
FAC-FGAF	8	8	23	23
FIPMC SAMUP	29	29	83	83
CNT	40	0	115	0
TOTAL	5707	2797	16319	14004

7. A. 7. LE COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

Continuateur du comité d'action sociale créé le 8 mars 1973, le **comité national d'action sociale** (CNAS), créé par arrêté du 8 février 1999, est la principale instance de dialogue social consacrée à l'action sociale au sein du MCC. Il est chargé notamment :

- de contribuer à la définition d'une politique d'action sociale en faveur des agents du ministère ;
- d'émettre des recommandations pour la mise en œuvre de l'action sociale, sportive et culturelle ;
- d'examiner le bilan et l'évaluation des actions menées afin de proposer les réorientations utiles ;
- de se prononcer sur la répartition des subventions aux associations de personnel du ministère.

Il est présidé par la secrétaire général adjointe.

Le CNAS se réunit au moins deux fois par an. Sa première réunion se tient fin janvier début février et statue à titre principal sur le soutien aux associations du personnel sur l'année considérée. La deuxième réunion se tient fin juin début juillet. Elle examine le bilan d'activité du bureau de l'action sociale et de la prévention sur l'année n moins 1, examine ou impulse de nouvelles orientations des politiques sociales ministérielles et statue sur les créations ou évolutions de prestations sociales.

Des groupes de travail réunis tous au long de l'année alimentent ses travaux. En dehors du CNAS et des groupes de travail qui en dépendent, le dialogue social trouve également à s'exprimer dans le cadre de :

- la commission des secours (qui se réunit une fois par mois) ;

- la commission d'attribution des logements sociaux (CALS qui se réunit en amont de chaque livraison de programme comprenant plusieurs logements disponibles) ;
- du comité restauration collective ;
- du groupe utilisateur du restaurant des Bons enfants ;
- du groupe de travail permanent de réflexion sur l'adéquation des prestations sociales ministérielles aux évolutions sociétales et aux besoins des agents.

Sur 2013 et 2014 les réflexions menées au sein de ces groupes ont abouti à des avis du CNAS qui se sont concrétisés par le relèvement des plafonds de ressources qui déterminent l'éligibilité des agents aux prestations sociales ministérielles. Ce relèvement des plafonds a été de 10 % pour l'ensemble des prestations et de 20 % pour l'aide au déménagement des agents seuls. Le montant de cette aide a lui-même été revalorisé de 10 %.

L'attribution de l'aide à la rentrée scolaire a fait l'objet d'un aménagement : la recevabilité de la demande est désormais soumise aux conditions cumulatives de reconnaissance du diplôme, d'une part, et de reconnaissance de l'établissement délivrant ce diplôme, d'autre part.

Un tarif d'accueil au restaurant pour les agents retraités a également été institué.

Les procès-verbaux d'instance, les comptes rendus des groupes de travail et les résultats d'enquêtes sont publiés en ligne sur la rubrique intranet dédiée au CNAS.

Le panorama de l'offre de service social ministérielle et interministérielle est actualisé chaque année et fait notamment l'objet de la publication d'une plaquette identifiant les acteurs mobilisés (associations du personnel et sections régionales interministérielles d'action sociale).

7. B. BILAN DES MOUVEMENTS SOCIAUX AU MCC

7. B. 1. LES JOURNEES DE GREVE CES 10 DERNIERES ANNEES

Tableau récapitulatif des journées de travail perdues pour fait de grèves entre 2004 et 2014 (addition du nombre de grévistes recensés pour chaque mouvement)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mouvements d'ampleur nationale	1014	7204	4278	4562	7191	6461	14912	1030	382	1270	1229
Mouvements ministériels ou locaux	268	842	172	1110	320	4066	529	1019	834	1091	1257
TOTAL	1282	8046	4450	5672	7511	10527	15441	2049	1216	2361	2486
						Contre la RGPP 1 & 2	Réforme des retraites				

➤ **Bilan chiffré par structure pour l'année 2014 (tous mouvements confondus)**

Structure	Nombre de journées perdues pour fait de grève
Echelon central	1229
Echelon déconcentré	84
Etablissements publics	1173
Total	2486

7. B. 2. LES MOUVEMENTS D'AMPLEUR NATIONALE

6 préavis - 1087 jours non travaillés pour fait de grève

Mouvements de grève	Organisation(s) syndicale(s) signataire(s) du préavis	Revendications
Préavis du 06/02/14	UGFF-CGT	Préavis motivé par la défense des retraites, des salaires et de l'emploi
Préavis du 18/03/14	Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires-CGT (UGFF-CGT), Fédération Syndicale Unitaire (FSU), Solidaires Fonction Publique et Force Ouvrière	Préavis motivés par la défense des salaires, de l'emploi et des services publics
Préavis du 15/05/14	L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires - CGT (UGFF-CGT), l'Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés - CFDT (UFFA-CFDT), l'Union syndicale Solidaires Fonction Publique, la fédération générale des fonctionnaires Force Ouvrière (FO), l'UNSA éducation ; + le syndicat national des monuments historiques CGT (SNMH-CGT) + CFDT-Culture ; CFTC- Culture ; CGT-Culture ; SNAC-FSU ; SUD-Culture solidaires et UNSA	Ces préavis étaient motivés d'une part, par le refus de la politique d'austérité et des choix budgétaires proposés par le gouvernement et d'autre part, par la défense des emplois et l'augmentation des salaires avec le dégel du point d'indice.
Préavis du 26/06/14 <i>Refus des politiques d'austérité</i>	UGFF-CGT	Préavis motivé par le refus des politiques d'austérité

Préavis du 16/10/14	UGFF-CGT et la CGT-Culture.	Ces préavis étaient motivés par l'amélioration de la protection sociale et la reconnaissance de la sécurité sociale.
Préavis du 18/11/14	UGFF-CGT et Solidaires fonction publique.	Refus des politiques d'austérité
TOTAL		1087 grévistes

7. B. 3. LES MOUVEMENTS MINISTERIELS OU LOCAUX

9 préavis – 1339 jours non travaillés pour fait de grève

	Nombre de préavis	Organisation(s) syndicale(s) signataire(s) du préavis	Revendications
Mouvement ministériel	1 préavis déposé pour le 10/02/14	Sud-culture solidaires	Mouvement ministériel pour défendre le régime des intermittents, les compétences des DRAC et lutter contre les coupes budgétaires
Mouvement ministériel	1 préavis déposé pour le 18/03/14	SGPA CGT-Culture, SUD Culture Solidaires, Snac-FSU et CNT-CCS	Préavis motivé par la défense du service public de l'archéologie préventive
Mont St Michel	2 préavis déposés pour la journée du 02/05/14 et du 09/05/14	CGT-Culture (SNMH-CGT)	Lutte contre l'augmentation du temps de trajet des personnels de l'abbaye du Mont St Michel suite à la mise en place de navettes. Ils revendiquent plus particulièrement : - la mise en place d'une nouvelle grille horaire pour les navettes ; - mise en place d'un dispositif spécifique concernant les horaires et l'organisation du travail ; - le renforcement des équipes.
Centre des monuments nationaux	1 préavis de grève reconductible pour la période du 14/05/15 au 19/05/14	Syndicat national des monuments historique – CGT	Préavis motivé par la lutte contre la précarité des agents du CMN. Ils revendiquent : - la CDIisation à temps complet pour les CDD occasionnels, saisonniers, vacataires permanents et les personnels recrutés en CDI à temps incomplets.

Archives nationales	1 préavis déposé pour le 27/05/14	CGT-Archives	Lutter contre la fermeture du site de Fontainebleau
RMNGP	1 préavis déposé pour le 14/06/14	Intersyndicale (menée principalement par la CGT)	Demande un relèvement de 7% de la valeur du point d'indice "pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2002", l'instauration d'un 13e mois et le passage de la semaine à 35h payée 36h15
Établissement public du château et du domaine de Versailles	1 préavis déposé pour le 16/10/14	Syndicat national des musées et domaines - CGT pour l'établissement public du château de Versailles	Lutter contre l'ouverture 7/7 jours, pour l'amélioration des conditions de travail et des politiques sociales (logements de fonction...)
INRAP et SRA	1 préavis déposé pour le 02/12/14	SGPA CGT-Culture, SUD Culture Solidaires, le SNAC-FSU et la CNT-CCS.	Ce préavis est motivé par la défense du service public de l'archéologie préventive. Il concerne l'ensemble des personnels de l'INRAP et des services régionaux de l'archéologie.
Archives nationales	1 préavis reconductible déposé pour le 03/12/14 Levée suite à une négociation	CGT-Archives	Défense du site de Fontainebleau
TOTAL			1399 grévistes

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

T2

T3

➤ Synthèse sanctions disciplinaires en 2014

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière administrative	9		
Sanctions du 1er groupe	3		5
Sanctions du 2ème groupe		1	
Sanctions du 3ème groupe			
Sanctions du 4ème groupe			
Filières scientifique	1		
Sanctions du 1er groupe			
Sanctions du 2ème groupe			
Sanctions du 3ème groupe	1		
Sanctions du 4ème groupe			
Filière technique / enseignement	3		
Sanctions du 1er groupe	1		1
Sanctions du 2ème groupe			
Sanctions du 3ème groupe			
Sanctions du 4ème groupe		1	
Filières surveillance	12		
Sanctions du 1er groupe			11
Sanctions du 2ème groupe			
Sanctions du 3ème groupe			1
Sanctions du 4ème groupe			
TOTAL / CATEGORIES	5	2	18
TOTAL GENERAL*	25		

* Nota : 24 agents titulaires + 1 contractuel T2

Les congés pour évènements familiaux concernant tous les agents publics (fonctionnaire, contractuel, fonctionnaire stagiaire)**Le congé pour maternité ou pour adoption**

Le fonctionnaire et le fonctionnaire stagiaire en activité ont droit au congé pour maternité ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. L'agent non titulaire en activité a droit, après 6 mois de services, à un congé de maternité ou pour adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Par la loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013, le congé de paternité a été élargi pour devenir un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé continue de bénéficier au père de l'enfant mais est également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il peut s'agir du conjoint de la mère, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son concubin dès lors qu'il justifie d'une vie commune.

Le congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire (au sens de l'article 32 de la loi du 11 janvier 1984) qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Il est accordé de droit, sur sa demande, à l'agent non titulaire (mère ou père) employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent.

Le congé pour solidarité familiale

Un agent public (fonctionnaire, contractuel, fonctionnaire stagiaire) peut faire une demande de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Les congés pour évènements familiaux concernant uniquement les fonctionnaires

La disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office.

Disponibilités accordées de droit pour :

- donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave au conjoint, au partenaire lié par un PACS, à un enfant ou un ascendant ;
- pour élever un enfant de moins de 8 ans ou en cas de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire lié par un PACS, ou un ascendant ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire lié par un PACS astreint professionnellement à une résidence éloignée ;
- pour se rendre dans les DOM, TOM ou à l'étranger pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants ;
- pour exercer un mandat d' élu local.

Disponibilités accordées selon les nécessités du service pour :

- études et recherches d'intérêt général ;
- convenances personnelles ;
- création ou reprise d'une entreprise (sous conditions d'ancienneté).

Les congés pour évènements familiaux concernant uniquement les agents contractuels

Les congés pour raisons familiales ou personnelles

Les congés pour raisons familiales peuvent être accordés aux agents contractuels en CDD ou en CDI. Les congés pour convenances personnelles ne peuvent être accordés qu'aux agents contractuels en CDI.

Le congé pour création ou reprise d'entreprise

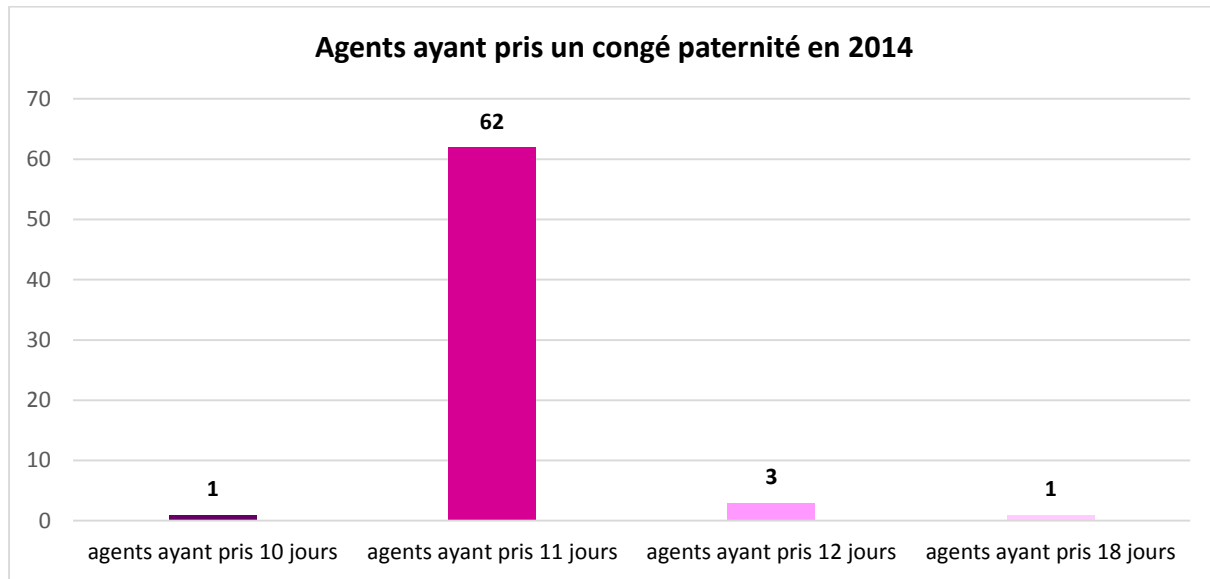
L'agent non titulaire peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail.

8.B.1. LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

➤ **Nombre moyen de jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant pris en 2014**

2014	Administrative			Total	Scientifique		Total	Technique et enseignement			Total	Agents non titulaires	Total	Total général
	A	B	C		A	B		A	B	C		A		
Somme de Nombre d'agents	2	2	2	6	12	1	13	1	8	29	38	10	10	67

En 2014, 67 agents ont bénéficié d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant :



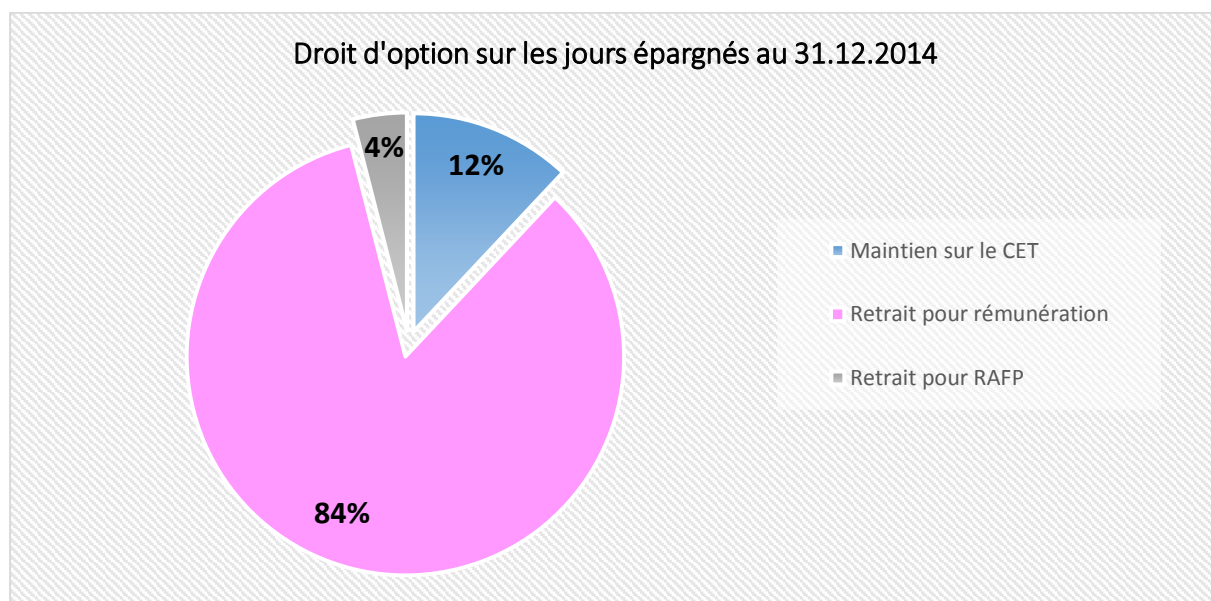
- 62 agents ont pris les 11 jours de congés théoriques en cas de naissance simple
- 1 agent a pris 18 jours de congés théoriques en cas de naissance multiple.

8. C. LE COMPTE EPARGNE TEMPS **T2**

En 2014, 1043 agents ont déposé des jours sur leur CET : 14187 déposés ce qui donne en moyenne 7 jours par personne.

2014	Nb de jours	Nb d'agents	Moyenne
Alimentation des CET (RTT et/ou CPM)	14187	1043	7
Total de jours déposés	14 187	1 043	
Utilisation des CET			
Maintien sur le CET	1 636	43	3
Retrait pour rémunération	11 919	989	8
Retrait pour RAFP	633	11	2
Total de jours utilisés	14 187	1 043	13

Sur ces 14187 jours, 11 919 ont été indemnisés, 1 636 ont été maintenus sur le CET et seuls 633 ont été pris en compte au sein du régime RAFP.



8. D. PLAQUETTE DE L'ACTION SOCIALE EN 2014



Ministère de la Culture et de la Communication

Action sociale 2014

Action sociale interministérielle

Restauration collective (taux fixé par la Fonction publique)	1,21 € par repas aux agents dont l'indice net majoré est inférieur ou égal à 466.
Aide à la famille (aide aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant)	22,59 € par jour et par enfant (pas de condition de ressources).
Séjours pour enfants	
Centre de vacances avec hébergement (par jour)	7,25 € enfants de moins de 13 ans, 10,98 € enfants âgés de 13 ans à 18 ans.
Séjours en centres de loisirs sans hébergement	5,23 € par jour, 2,64 € par ½ journée.
Maisons familiales de vacances agréées et gîtes de France	7,63 € en pension complète, par jour, 7,25 € autre formule, par jour.
Séjours dans le cadre éducatif	75,16 € pour forfait de 21 jours ou plus, 3,57 € par jour pour un séjour d'une durée inférieure.
Séjours linguistiques	7,25 € par jour, enfants de moins de 13 ans, 10,98 € par jour, enfants âgés de 13 ans à 18 ans.
Enfants handicapés	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (enfants handicapés)	158,03 € mensuels.
Séjours en centres de vacances spécialisés	20,69 € par jour.
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.

Aides gérées par des organismes extérieurs

Chèques vacances	Pour les salariés ou retraités de l'État, sous conditions de ressources : il s'agit d'une épargne effectuée par l'agent, abondée par une participation de l'employeur. La participation de l'employeur est calculée en fonction du montant épargné. Elle peut aller de 10 à 25% de bonification. www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
Aide à l'installation des personnels	Aide financière non remboursable, d'un montant maximum de 900 € destinée aux agents qui s'installent en Île-de-France ou en Provence-Alpes-Côte d'Azur ou en zones urbaines sensibles (ZUS) après un concours ou un recrutement sous certaines conditions. aip@mfpsservices.fr et www.aip-fonctionpublique.fr
Aide garde d'enfant de 0 à 6 ans (fusion des aides de 0-3 et de 3-6)	www.cesu-fonctionpublique.fr et information générale au 01 74 31 91 06

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

Action sociale ministérielle

Service social	
Les consultations des assistantes de service social	Réseau d'assistants de service social sur le territoire national : Île-de-France : service social du ministère de la Culture et de la Communication - Autres régions : service social du ministère de l'Intérieur.
Secours	Attribués à titre exceptionnel par la commission des secours sur dossier instruit par les assistantes sociales. Montant maximum : 2 000 €.
Prêts sociaux	Prêts à taux zéro attribués par une commission issue du conseil d'administration de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive du ministère de la Culture et de la Communication après instruction par une conseillère en économie sociale et familiale. Montant maximum : 2 000 €. Durée de remboursement : 36 mois maximum.
Autres aides	
Aide aux frais d'obsèques	Un secours exceptionnel peut être accordé pour les obsèques d'un ascendant ou descendant direct se déroulant à l'étranger (hors Europe) ou dans les DOM.
Aide exceptionnelle au départ à la retraite	2 000 € versés une seule fois aux agents dont le montant de la retraite est inférieur au minimum vieillesse.
Consultations spécialisées	
Consultations logement	Consultations mensuelles gratuites assurées par l'ADIL (agence départementale d'information sur le logement). Prendre rendez-vous auprès de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive (AAS) : Tél. : 01 40 15 51 60, mél. : aas@culture.gouv.fr.
Consultations juridiques	Consultations mensuelles gratuites assurées par un cabinet d'avocats. Prendre rendez-vous auprès de l'AAS : Tél. : 01 40 15 51 60, mél. : aas@culture.gouv.fr.
Permanences mutuelle générale de l'éducation nationale (M.G.E.N.)	Permanences trimestrielles dans les locaux du 182 rue Saint-Honoré, Paris 1 ^{er} : 20 mars, 19 juin, 9 octobre et 4 décembre 2014.
Accompagnement budgétaire	Aide à la gestion budgétaire apportée par une conseillère en économie sociale et familiale. Prendre rendez-vous auprès de l'AAS : Tél. : 01 40 15 51 60, mél. : aas@culture.gouv.fr.
Logement social	
Logement social	- Parc immobilier préfectoral (offres visibles sur www.bourse.fonction-publique.gouv.fr), - Parc immobilier ministériel.
Aide au déménagement	Aide de 504 €, 420 € ou 335 € versée pour un déménagement concernant la résidence principale (voir plafonds page 3).
Restauration collective	Politique tendant à l'harmonisation tarifaire. Participation aux frais de restauration.
Aides à la famille	
Aide aux familles mono parentales	400 € pour le premier enfant et 50 € par enfant supplémentaire.

Aide aux frais de scolarité	100 € pour un enfant en collège public ou privé sous contrat d'association, 280 € pour un enfant en lycée public ou privé sous contrat d'association, 420 € pour un enfant poursuivant des études supérieures.
Aide pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans	Montant de l'aide : 50% du montant dépensé en garde l'année précédente avec plancher de 50 € (100 € de garde) et plafonds à 300 € pour 1 enfant, 350 € pour 2 enfants et 400 € pour 3 enfants.
Soutien à la garde 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.
Aide au BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)	200 € sur l'ensemble du cursus du BAFA
Vacances loisirs Colonies de vacances, classes de découverte, séjours linguistiques pour enfants organisés exclusivement par l'AAS (tarifs modulés en fonction des ressources du foyer). Les aides individuelles sont versées par le bureau de l'action sociale et de la prévention.	
Vacances en famille	69 €/an par enfant pour séjour chez grands-parents, oncles et tantes, 84 €/an par enfant séjour camping, location, hôtel.
Centre de vacances Mont-Dauphin	Vacances d'été ou d'hiver à tarifs préférentiels IGESA (Institution de gestion sociale des armées). Info auprès du bureau de l'action sociale et de la prévention. www.montdauphin.com
Associations de personnel	Implantées à Paris, en région parisienne et dans les directions régionales des affaires culturelles, elles proposent à leurs adhérents des activités culturelles, sportives et sociales (liste des associations jointe).
Carte culture	Gratuité d'entrée et réductions tarifaires sur produits dérivés dans les établissements du ministère pour l'agent et un accompagnant. Réservé aux agents rémunérés sur le budget du ministère.

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

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

Plafonds allocations ministérielles			Plafonds de ressources appliqués pour l'aide au déménagement						
				Montant de l'aide 504 €		Montant de l'aide 420 €		Montant de l'aide 335 €	
				Agent seul	Couple	Agent seul	Couple	Agent seul	Couple
	Agent seul	Couple	Sans enfant	16 978 €	22 343 €	19 099 €	25 137 €	21 220 €	27 929 €
1 enfant	26 931 €	33 667 €	1 enfant	23 507 €	26 932 €	26 442 €	30 300 €	29 381 €	33 667 €
2 enfants	28 057 €	38 904 €	2 enfants	24 484 €	31 122 €	27 544 €	35 013 €	30 607 €	38 904 €
3 enfants	30 548 €	40 899 €	3 enfants	26 660 €	32 718 €	29 994 €	36 809 €	33 326 €	40 899 €
4 enfants	34 789 €	47 381 €	4 enfants	30 360 €	37 906 €	34 156 €	42 643 €	37 951 €	47 381 €
5 enfants	39 776 €	53 864 €	5 enfants	34 714 €	43 091 €	39 052 €	48 479 €	43 392 €	53 864 €

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

[SG/SRH/SDPRHRS/bureau de l'action sociale et de la prévention](#)

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

Associations de Paris et d'Île-de-France		
Association pour l'action sociale culturelle et sportive (AAS) Tél. : 01 40 15 51 60	A.S.C.A.N. (ex-association "Archives nationales football club") Tél. : 01 75 47 23 85	CEMMA (Mobilier national) Tél. : 01 44 08 52 68
Association Étude et Action Tél. : 01 40 15 89 33	A.C.V.F. (association Carrousel Versailles Flore) du C2RMF Tél. : 01 40 20 24 64	Association « Le Renouveau » Palais national (Fontainebleau) Tél. : 01 60 71 50 84
Association de la bibliothèque nationale de France Tél. : 01 53 79 45 07	M'OC (Musée d'Orsay Club) Tél. : 01 40 49 49 31	Association échiquéenne du château de Versailles Tél. : 01 30 83 74 25
Association de tennis de table des affaires culturelles Tél. : 01 40 27 64 07	Association des agents du centre national de la cinématographie Tél. : 01 44 34 38 69	Association du personnel du centre Pompidou Tél. : 01 44 78 40 39
Comité d'entraide sociale du laboratoire de recherche des monuments historiques Tél. : 01 60 37 77 80 (Champs-sur-Marne)		
Associations en régions		
Association régionale des personnels de la direction régionale des affaires culturelles d'Alsace - Tél. : 03 88 15 57 28	Association Portes à portes Direction régionale des affaires culturelles d'Île-de-France Tél. : 01 56 06 50 49	Association "La Barbelotte" - Direction régionale des affaires culturelles de Haute-Normandie Tél. : 02 32 10 70 66
Association des agents du ministère de la culture en Aquitaine Tél. : 05 57 95 01 58	Association méditerranéenne des affaires culturelles de la région Languedoc-Roussillon Tél. : 04 67 02 32 85	Association régionale d'études et d'animations culturelles - Direction régionale des affaires culturelles des Pays de la Loire Tél. : 02 40 14 23 08
Association du personnel des affaires culturelles de la région Auvergne Tél. : 04 73 41 27 92	Association culture et loisirs de la région Limousin Tél. : 05 55 43 96 97	Association Culture et Loisirs de la Direction régionale des affaires culturelles de Picardie Tél. : 03 22 22 25 14
Association culture et loisirs de Bourgogne Tél. : 03 80 68 50 37	Association du personnel de la culture en Lorraine Tél. : 03 87 56 41 03	Association du personnel des affaires culturelles de Picardie (Château de Compiègne) Tél. : 03 44 38 47 22
Association des services culturels de Bretagne Tél. : 02 99 29 67 74	Association du personnel de la Direction des affaires culturelles de Martinique Tél. : 05 96 60 87 62	Association des personnels du ministère de la culture Poitou-Charentes Tél. : 05 49 36 30 27
Association pour l'action sociale, sportive et culturelle du Centre Tél. : 02 38 78 85 59	Association Espace Loisirs Art Nature de la région Midi-Pyrénées Tél. : 05 67 73 20 41	Association régionale culturelle et artistique (ARCA) Direction régionale des affaires culturelles de Provence-Alpes-Côte d'Azur Tél. : 04 42 16 19 15
Association des services culturels de l'État en Champagne-Ardenne Tél. : 03 26 70 36 66	Association Loisirs et culture de la région Nord-Pas-de-Calais Tél. : 03 28 36 61 11	Association régionale du personnel des affaires culturelles de la région Rhône-Alpes Tél. : 04 72 00 43 47
Association du personnel de la DRAC Franche-Comté Tél. : 03 81 65 72 71	Association DRAC/ARTS Direction régionale des affaires culturelles de Basse-Normandie Tél. : 02 31 38 39 12	

✓ 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 2014



8. E. NOTICE EXPLICATIVE DE L'ENQUETE RH 2014

SOMMAIRE

1. Principes généraux 4

2. Onglet n°1 « Données détaillées » / Enquête nominative 4

2.1 Périmètre de l'enquête 4

2.2 La notion d'agent "sous plafond d'emploi" 4

2.2 Changement de situation d'un agent au cours de l'année 2014 5

2.4. Précisions concernant les différentes colonnes à compléter 5

2.4.1. Nom 5

2.4.2 Prénom 5

2.4.3. Sexe 5

2.4.4. Date de naissance 5

2.4.5. Statut 6

2.4.6. Nature du contrat 6

2.4.7. Fondement de recrutement des agents non titulaires 6

2.4.8. Pour les CDD, date de début du 1er contrat 7

2.4.9. Quotité 7

2.4.10. ETPT (équivalent temps plein travaillé) 7

2.4.11. Corps équivalents 9

2.4.12. Familles de métiers 9

2.4.13. Catégorie hiérarchique (A, B, C) => Uniquement pour les EPA 13

2.4.14. Niveau de catégorie => Uniquement pour les EPIC 14

2.4.15. Pour les ANT : groupe de rémunération 14

2.4.16. Pour les ANT : Indice majoré du contrat 14

3. Onglet n°2 / Enquête avec données agrégées 14

La présente enquête a pour objectif de contribuer à l'élaboration du bilan social 2014 et à l'observatoire de l'emploi contractuel 2014 du ministère de la Culture et de la Communication.

1. Principes généraux

L'enquête concerne uniquement les agents sur budget d'établissement (titre 3).

Les informations relatives au personnel rémunéré par le ministère (titre 2) seront renseignées directement par le Service des ressources humaines du Secrétariat général.

Les établissements n'ont donc pas à intégrer ces données dans l'enquête.

L'enquête prend la forme d'un tableur à 2 onglets (en format excel ou calc) :

- un onglet n°1 relatif aux agents "**sous plafond d'emplois**" (données nominatives) ;
- un onglet n°2 relatif aux **intermittents, contrats aidés et agents payés à la tâche** (données agrégés). Ainsi, il n'est pas demandé d'indiquer l'ensemble des agents "hors plafond" ou "hors champ".

Si la partie principale de l'enquête (onglet n°1) doit être renseignée de façon nominative, agent par agent, le bilan social ainsi que l'observatoire de l'emploi contractuel ne feront pas état de situations individuelles, les données seront agrégées.

Le choix d'effectuer ce recensement de façon nominative ne repose pas sur une volonté d'exhaustivité du SRH ou celle de réitérer l'enquête "Sauvadet" ; ce format s'est imposé, après des échanges avec quelques établissements, comme étant le plus simple et le plus rapide à renseigner par rapport aux systèmes d'informations existants au sein des établissements.

2. Onglet n°1 « Données détaillées » / Enquête nominative

2.1 Périmètre de l'enquête

L'enquête nominative concerne les agents comptabilisés dans le plafond d'emplois de l'établissement au cours de l'année 2014.

Ainsi, tout agent qui consomme le plafond d'emplois 2014 doit figurer dans l'enquête.

Les agents enseignants recrutés sur lettre d'engagement ne doivent pas figurer dans le recueil.

2.2 La notion d'agent "sous plafond d'emploi"

Même si un agent est parti au cours de l'année 2014, il doit figurer dans l'enquête puisqu'il consomme le plafond d'emplois.

Pour mémoire, les agents "absents" restent comptés dans le plafond d'emplois dans les cas suivants :

- congé longue maladie pour les fonctionnaires ;
- congé grave maladie/congé maternité pour les agents non titulaires (ANT) si l'opérateur est son propre assureur (pas de remboursement par la sécurité sociale de la rémunération versée).

En revanche, les agents absents ne sont plus comptés dans le plafond dans les cas suivants :

- congé longue durée, congé parental, congé pour convenances personnelles, congé pour raisons familiales ;
- départs définitifs (retraite, démission, licenciement, radiation des cadres, fin de contrat) ;
- congé grave maladie/congé maternité pour les ANT s'il y a un remboursement par la sécurité sociale ou autres organismes agréés de la rémunération versée par l'employeur.

Exemple : si un agent est en congé longue durée tout au long de l'année 2014 : il ne compte pas dans le plafond d'emplois et ne doit donc pas apparaître dans l'enquête.

Exemple : si un agent à plein temps est en congé longue durée à partir du 1er juillet 2014, il figure dans l'enquête et compte pour 0,5 ETPT.

Les agents demeurent comptabilisés au prorata de leur présence sur l'année 2014.

2.2 Changement de situation d'un agent au cours de l'année 2014

La situation de l'agent qu'il convient de renseigner dans l'enquête (son statut, sa fonction, sa catégorie hiérarchique ...etc) doit être appréciée au 31/12/2014. Si l'agent a quitté l'établissement au cours de l'année 2014, indiquez sa situation le jour de son départ.

Ainsi, le principe général est donc qu'un agent n'apparaît qu'une seule fois dans le tableau à renseigner.

Pour les agents non titulaires, il existe une exception à ce principe dans le cas où l'agent a connu au cours de l'année 2014 un **changement de fondement de recrutement**. Dans cet unique cas, **un même agent pourra apparaître plusieurs fois dans le tableau**.

2.4. Précisions concernant les différentes colonnes à compléter

Dans la plupart des cas, un menu déroulant (colonnes grisées) est prévu pour les différentes colonnes à renseigner, afin de faciliter la saisie et de permettre une exploitation des données.

2.4.1. Nom

Nom de l'agent en majuscules. Exemple : DUPUIS.

2.4.2 Prénom

Prénom de l'agent avec l'initiale en majuscule. Exemple : Julie.

2.4.3. Sexe

Sexe de l'agent. Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant : H / F.

2.4.4. Date de naissance

Renseigner la date de naissance de l'agent au format : JJ/MM/AAAA.

2.4.5. Statut

Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant composé de 3 possibilités :

- Agent Non Titulaire (ANT)
- Fonctionnaire détaché sur contrat, qu'on distinguera donc des "agents non titulaires" même si l'agent dispose d'un contrat de travail
- Fonctionnaire.

2.4.6. Nature du contrat

Elle est à remplir à l'aide d'un menu déroulant qui comporte deux possibilités :

- contrat à durée déterminée (CDD)
- contrat à durée indéterminée (CDI).

2.4.7. Fondement de recrutement des agents non titulaires

Cette donnée **qui ne concerne que les EPA**, doit désormais systématiquement figurer au contrat (articles 4 du décret n°86-83 modifié et article 43 du décret n°2014-364) est à remplir à l'aide d'un menu déroulant.

Liste de choix du menu déroulant :

fondement *	objet	nature
article 3.2	emplois ou catégories d'emplois figurant à l'annexe du décret n°84-38 du 18 janvier 1984 dit « décret-liste »	CDD ou CDI
article 3-3	Emplois permanents pour lesquels il est autorisé de recruter des agents contractuels en application du décret-liste n°84-38	CDI
article 4-1	lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	CDD ou CDI
article 4-2	lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (au MCC, réservé au recrutement du niveau de la catégorie A, selon la loi)	CDD ou CDI
article 6 (ancien article 6-1)	fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet	CDD ou CDI
article 6 quater	remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat	CDD
article 6 quinquies	pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	CDD
article 6 sexies (ancien article 6-2)	pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.	CDD
Article 8 de la loi n°2012-347 (Sauvadet)	Transformation des CDD en CDI dans les conditions prévues par la loi Sauvadet.	CDI
Détachement sur contrat	Fonctionnaire détaché sur contrat	CDD
Contrat doctoral		

* articles de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984

2.4.8. Pour les CDD, date de début du 1^{er} contrat

Renseigner la date de début du premier contrat pour les agents en CDD : JJ/MM/AAAA.

En cas d'interruption de contrat, merci de préciser, dans la même colonne, la durée de la période de carence entre deux CDD.

2.4.9. Quotité

Deux types de cas doivent être distingués pour renseigner cette colonne :

- les agents recrutés à temps incomplet : il s'agit de contrats dont le besoin initial repose sur un temps incomplet et dont la quotité est inférieure ou égale à 70% (fondement de recrutement : articles 6 et 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984) ;
- les agents à temps plein ou à temps partiel : un agent à temps plein aura une quotité de 100% ; un agent qui a fait le choix de travailler à temps partiel aura une quotité égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Le format de la colonne du tableau est en pourcentage.

Pour mémoire, la quotité de temps de travail est différente du calcul en ETPT qui prend en compte à la fois la quotité de temps de travail mais aussi la présence de l'agent sur une année.

2.4.10. ETPT (équivalent temps plein travaillé)

Cela consiste à renseigner l'effectif temps plein travaillé par agent concernant l'année 2014.

Même si l'agent est parti au cours de l'année 2014, il doit figurer dans l'enquête puisqu'il consomme le plafond d'emplois.

A titre d'exemples :

- un agent à temps plein (quotité de travail = 100 %) présent toute l'année correspond à 1 ETPT.
- un agent à temps partiel, à 80 % (quotité de travail = 80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT.
- un agent à temps partiel, à 80 % (quotité de travail = 80 %) présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT (exemple : recrutement à mi-année, CDD de 6 mois, correspond à $0,8 \times 6 / 12 = 0,4$ ETPT).

Précisions sur les modalités de comptabilisation en ETPT des personnels enseignants :

Compte tenu des obligations de services différents pour les enseignants en fonction des établissements d'enseignement supérieur Culture, il est demandé aux écoles de s'appuyer sur le référentiel ci-dessous pour calculer les ETPT du corps enseignant.

Pour les écoles d'architecture :

Le décret de référence est le n° 94-262 du 1^{er} avril 1994.

Nature des enseignements	Nombre d'heures annuelles d'enseignement	Equivalence en ETPT
Cours magistraux	192 heures	1 ETPT
Travaux dirigés	320 heures	1 ETPT

Les enseignants contractuels ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants titulaires.

Pour les écoles d'art :

Le décret de référence est le n°2002-1520 du 23 Décembre 2002. Toutefois, compte-tenu de modalités de décompte des ETPT variables d'un établissement à un autre, voici les normes à retenir pour l'enquête :

Catégorie d'enseignants	Nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement	Nombre d'heures annuelles d'enseignement (sur 28 semaines)	Equivalence ETPT
Professeurs ENSA en régions et ENSBA	16 heures	448 heures	1 ETPT
Professeurs ENSAD	12 heures	336 heures	1 ETPT

CNSMDP / CNSMDL :

Catégorie d'enseignants	Nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement	Nombre d'heures annuelles d'enseignement (sur 32 semaines)	Equivalence ETPT
Professeurs	12 heures ou 10 heures+2heures de coordination pédagogique	384 heures	1 ETPT
Professeurs associés	12 heures	384 heures	1 ETPT
Assistants	16 heures	512 heures	1 ETPT
Accompagnateurs	18 heures	576 heures	1 ETPT

CNSAD :

Catégorie d'enseignants	Nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement	Nombre d'heures annuelles d'enseignement (sur 32 semaines)	Equivalence ETPT
Professeurs	12 heures	384 heures	1 ETPT
Accompagnateurs	8 heures	256 heures	1 ETPT

2.4.11. Corps équivalents

Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant.

Cette information correspond aux corps des agents pour les fonctionnaires. Pour les agents non titulaires, on attend le corps équivalent à ses fonctions.

2.4.12. Familles de métiers

Cette donnée est à remplir à l'aide d'un menu déroulant.

Les familles métiers correspondent aux "**domaines fonctionnels**" du répertoire des métiers du ministère de la culture et de la communication (RMCC).

Ce répertoire est en libre accès sur l'intranet Sémaphore dans l'onglet « Ressources Humaines » puis dans la partie « Évolution et mobilité ».

Vous y trouverez les emplois « types » par famille de métiers.

Cette classification est en cohérence avec les différentes fonctions support et métier utilisées pour l'enquête OPUS en 2014.

Liste de choix du menu déroulant :

Famille de métiers	Description	Exemples d'emploi-type
Élaboration et pilotage des politiques publiques	Le ou les responsables de la structure qui pilotent, organisent, gèrent l'opérateur et mettent en œuvre les délibérations du Conseil d'Administration	directeur, directeur adjoint
Études et évaluation des politiques publiques – Prospective	Emplois qui contribuent à l'analyse et à la mesure de l'impact d'une politique publique, à son évaluation et à la mise en œuvre d'une démarche itérative d'aide à la décision	Responsable de programmes d'études, chargé d'études, responsable de production et d'informations de base, chargé d'évaluation et de prospective
Sécurité et Sûreté	Métiers liés à la protection des personnes et des biens	agent de sûreté-sécurité, sapeur-pompier
Contrôle et Expertise	Métiers relatifs aux contrôles, évaluations et audits internes aux administrations	Responsable de l'activité d'inspection contrôle, responsable de mission d'inspection, chargé de la méthodologie et de l'appui au contrôle, chargé de l'évaluation interne des services, inspecteur santé et sécurité au travail, chargé de mission d'inspection conseil
Éducation et Formation tout au long de la vie	Métiers liés à l'éducation, la formation et l'accompagnement des élèves, des apprentis et des adultes	Responsable de service de scolarité, responsable de l'accompagnement des étudiants, assistant éducatif, concepteur organisateur d'actions de formation continue, formateur d'adultes
Enseignement supérieur – Recherche	Métiers liés à l'enseignement supérieur et à la recherche	Cadre de direction d'établissement supérieur et de recherche, enseignant, métiers de la recherche

Santé – Cohésion sociale	Métiers liés à la veille, à la prévention et à l'amélioration de l'état de santé général de la population et au fonctionnement du système de santé ainsi que ceux relatifs au développement de la cohésion sociale, de la solidarité et de la promotion de l'égalité	Professionnels de santé, médecin de prévention, infirmier, psychologue, assistant social
Services aux usagers	Métiers de l'accueil et de l'information des usagers	Chargé d'accueil et d'information, chargé d'information et de production de services
Bâtiment – Infrastructures	Métiers liés aux équipements, à la maintenance et l'exploitation, à l'immobilier	Concepteur d'ouvrage et d'équipement, expert en infrastructures
Accueil et surveillance	Métiers dont la finalité est de fournir une prestation aux usagers	agents d'accueil et de surveillance, caissiers contrôleurs
Famille de métiers	Description	Exemples d'emploi-type
Développement des publics et de la production culturelle	Métiers liés à la politique, au développement et à l'animation des publics, à la production et la programmation culturelle	Responsable de politique des publics, chargé de développement des publics, chargé d'animation auprès des publics
Spectacle	Métiers liés à la conception et à la production de spectacles, à l'animation de spectacles et d'événements, et à l'interprétation et la création artistique	Responsable de conception ou de production de spectacles, chargé de conception ou de production de spectacles, chargé d'animation de spectacle et d'événement, technicien du spectacle
Métiers d'art	Métiers liés à la création des œuvres d'art, le développement des connaissances et des pratiques artistiques.	Responsable d'atelier d'art, chargé de restauration d'œuvres et d'objets d'art, manufacturier d'art

Conservation, architecture et patrimoine architectural	Métiers liés à la conservation, à la restauration et au contrôle de l'architecture, de l'urbanisme, de fonds patrimoniaux, d'archives, ainsi qu'aux métiers liés aux bibliothèques	Responsable d'un service d'architecture, responsable de conservation et de restauration des patrimoines, chargé de conservation et de restauration des patrimoines
Muséographie et gestion des œuvres d'art	Métiers qui contribuent à la sauvegarde, la protection et à la mise en valeur du patrimoine dans toutes ses composantes	Architecte scénographe, réalisateur de dispositifs d'expositions d'œuvres, régisseur d'œuvres
Édition et librairie	Métiers de l'édition et de la librairie	Responsable d'une politique éditoriale, secrétaire d'édition, maquettiste-PAO
Finances publiques	Métiers relatifs à la gestion des finances publiques, en matière de ressources, de dépenses, d'établissement et de vérification des comptes publics	Chargé de la comptabilité publique, chargé du contrôle et de l'exécution de la dépense publique (gestionnaires)
Affaires générales	Métiers qui contribuent au fonctionnement général des services de l'État et de leurs établissements publics notamment dans les domaines de l'assistance administrative, des achats, du management de la qualité, de la documentation et des archives	Fonctions d'assistant administratif (secrétaires, assistant de direction, gestionnaire administratif, assistant administratif, rédacteur), responsable des achats, de la qualité, gestionnaire des ressources documentaires, gestionnaire du courrier et des archives
Gestion budgétaire et financière	Métiers liés à l'élaboration et au suivi de la programmation budgétaire, à l'exécution budgétaire et comptable, au pilotage et contrôle financier, à l'expertise financière et juridique	Responsable budgétaire, responsable de gestion comptable, gestionnaire de ressources financières, contrôleur de gestion, auditeur financier interne (responsables)
Affaires juridiques	Métiers liés à l'élaboration, à l'analyse, et à la protection de la norme juridique ainsi qu'à la préservation du contentieux	Cadre, consultant et assistant juridique
Famille de métiers	Description	Exemples d'emploi-type

Logistique	Métiers liés à la mise à disposition des ressources de matières, de matériels et de services dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité	Responsable d'un service ou d'un pôle « logistique et bâtiment », gestionnaire logistique, ouvrier de maintenance, agent d'entretien, cuisinier, serveur, conducteur de véhicules ou d'engins spéciaux, conducteur de moyens nautiques, imprimeur reprographe, magasinier, manutentionnaire
Ressources humaines	Métiers ayant pour objectif de gérer, mobiliser et développer les ressources humaines, valoriser l'engagement des personnels pour une plus grande efficience de l'institution	Responsable de ressources humaines, chargé de gestion prévisionnelle des ressources humaines, conseiller mobilité carrière, chargé de formation, chargé de la prévention des risques professionnels, gestionnaire de personnel, gestionnaire de concours et examens professionnels, gestionnaire coordonnateur des dispositifs sociaux, chargé du dialogue social
Systèmes et réseaux d'information et de communication	Métiers qui concourent à la collecte, au stockage, au traitement, à la protection et à la diffusion des informations auprès des acteurs internes et externes, et qui en assurent l'intégrité et la sécurité	Directeur, administrateur, responsable, urbaniste, chef de projet maîtrise d'ouvrage ou maîtrise d'œuvre, responsable de sécurité et expert en matière de systèmes et réseaux d'information et de communication, responsable de domaine métier, gestionnaire de données et de référentiels métier, pilote de la production, technicien d'exploitation et d'équipements locaux, concepteur développeur et intégrateur d'applications, architecte technique, assistant support
Communication	Métiers permettant de présenter et de promouvoir	Directeur, responsable et chargé de communication,

	l'image des politiques publiques en direction de cibles internes et externes	webmestre, chargé de la presse, chargé de la communication événementielle, responsable des campagnes de communication médias, chargé de l'audiovisuel, chef de projet multimédia, chargé de publication, créateur graphique, journaliste reporter audiovisuel
Développement des institutions	Métiers liés à la promotion et à la diffusion commerciale, aux relations internationales, et au mécénat et partenariats	Responsable de promotion et de diffusion commerciale, responsable des relations internationales, chargé d'actions internationales

2.4.13. Catégorie hiérarchique (A, B, C) => Uniquement pour les EPA

Il convient de renseigner grâce à une liste déroulante le niveau de fonction de l'agent (A, B ou C), quel que soit le statut de l'agent (ANT ou fonctionnaire). Pour les ANT, cette donnée doit désormais systématiquement figurer au contrat (articles 4 du décret n°86-83 modifié et article 43 du décret n°2014-364).

2.4.14. Niveau de catégorie => Uniquement pour les EPIC

Il convient de renseigner grâce à une liste déroulante le niveau de catégorie (cadre, agent de maîtrise, employé), quel que soit le statut de l'agent (ANT ou fonctionnaire).

2.4.15. Pour les ANT : groupe de rémunération

Le groupe de rémunération est défini dans le cadre de gestion de vos agents non titulaires dès lors que vous en avez un, et tel qu'il a été validé en conseil d'administration.

Ce cadre de gestion devra être transmis avec le tableau renseigné.

Si vous ne disposez pas d'un cadre de gestion de vos agents non titulaires, la colonne reste vide.

2.4.16. Pour les ANT : Indice majoré du contrat

Renseigner l'indice majoré (IM) détenu par l'agent à la date du 31 décembre de l'année considérée ou à la date de départ.

3. Onglet n°2 / Enquête avec données agrégées

La deuxième partie de l'enquête (onglet n°2) porte sur les **intermittents, les contrats aidés et les agents payés à la tâche**.

Pour ces 3 types de statuts, nous attendons de votre part la consommation en ETPT sur l'année 2014, en distinguant les hommes et les femmes.

Les contrats aidés concernent les emplois d'avenir, les apprentis et les emplois temporaires financés par une convention qui prévoit explicitement leur financement.