

## CHAPITRE 4 | CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE

Le présent chapitre concerne les données relatives à la médecine statutaire (comité médicaux et commissions de réforme), aux accidents du travail et maladies professionnelles et aux comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

Deux bureaux sont en charge du suivi de ces données, le bureau de l'action sociale (BAS) et le bureau de la santé et de la sécurité au travail (BSST) auquel est rattaché le service de prévention de l'Administration Centrale.

### Chiffres clés

**780** accidents de travail recensés en 2017

**58%** des accidents de travail sont des accidents de service (*62% en 2016*)

**20** maladies professionnelles ont été recensées en 2017 (*14 en 2016*)

Le CHSCT ministériel s'est réuni **4** fois

## **4. A LA MEDECINE STATUTAIRE**

En dehors de l'analyse de l'aptitude au moment de l'embauche, l'examen de situations particulières liées à la santé des agents publics peut induire au terme du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 des conséquences statutaires pour les agents concernés. La médecine statutaire, exercée par des médecins agréés par les agences régionales de santé, joue un rôle déterminant pour chaque situation examinée. Le comité médical et la commission de réforme sont les deux instances qui sont sollicitées dans ces situations.

Une dégradation de la santé d'un agent dépourvue de tout lien avec le travail sera examinée en comité médical avant détermination de la position statutaire la plus adaptée. Quand le lien entre pathologie/lésion et activité professionnelle est interrogé, un examen de situation en commission de réforme éclaire la décision statutaire prise par le bureau gestionnaire de carrière de l'agent concerné.

### **4. A. 1. LES COMITES MEDICAUX**

A l'issue d'un examen 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.

En 2017, 1018 situations ont été examinées en comité médical ministériel contre 1040 en 2016. Le comité médical ministériel connaît la situation des agents titulaires comme non titulaires en poste en Île-de-France (hors Seine et Marne).

#### 4. A. 2. LES COMMISSIONS DE REFORME

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

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

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

En 2017 la commission de réforme ministérielle a examiné 213 dossiers contre 206 en 2016. Ces dossiers ont été directement instruits par le service des ressources humaines (bureau de l'action sociale). Certains de ces dossiers ont fait l'objet de plusieurs examens avant guérison ou consolidation.

##### **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<sup>ère</sup> 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).

##### **Relevés des conclusions du comité médical ministériel Paris – IDF ( hors 77) en 2017**

Disponibilité pour convenances personnelles	1
Apte aux fonctions	2
Congés maladies (prolongations et réintégrations après 12 mois de congés consécutifs)	-
Congés longue maladie, congés grave maladie, congés longue durée (octroi, prolongation, réintégration)	731
Temps partiel thérapeutique (octroi-prolongation-...)	253

Aménagement des conditions de travail après un congé ou une disponibilité	12
Disponibilité d'office pour raisons de santé	13
Congé sans traitement	7
Retraite demandée	7
Mutation	5
Mise à la retraite pour invalidité après CLM CLD	17
Inaptitude définitive	1
Décès	10
Fin de droit (contractuel)	8
Reclassement dans un autre emploi	4
A régler sur le plan administratif	2
Reconnaissance AT – MP	-
Coordination stagiaire (en lien avec la commission de réforme ministérielle)	6
Tierce personne (en lien avec la commission de réforme ministérielle)	1
<b>TOTAL</b>	<b>1018</b>

Les avis suivants ont été rendus par la commission de réforme ministérielle Paris – IDF ( hors 77) en 2017 sur les 213 situations examinées

Accidents de service ou trajet avec arrêt de travail supérieur à 15 jours	89
Imputabilité au service de la maladie professionnelle	6
Reconnaissance et détermination du taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité	13
Infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et la preuve de leur imputabilité au service	0
Octroi d'un mi-temps thérapeutique après accident du travail	4
Coordination	5
Mise à la retraite pour invalidité après CLM ou CLD	18
Tierce personne	-
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>

#### 4. B. 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 (extraites de l'enquête ministérielle 2017).

La responsabilité de la politique de santé et sécurité au travail incombant à l'employeur, il convient de recenser les accidents du travail (comprenant les accidents de service stricto sensu, les accidents de service survenus en mission et les accidents de trajet) ainsi que les maladies professionnelles (ou à caractère professionnel) de tous les agents de droit public (titulaires comme non titulaires) ou de droit privé (apprentis et contrats aidés).

Le bilan ministériel annuel est réalisé sous forme d'enquête pilotée par le ministère auprès des services centraux, des services déconcentrés, des services à compétence nationale et des établissements publics à caractère administratif sous tutelle.

Cette enquête nationale repose sur des données déclaratives pointant les caractéristiques de chaque accident de travail recensé ou maladie professionnelle (ou à caractère professionnel) reconnue. Elle ne peut se substituer au bilan de la situation générale de la santé et de la sécurité au travail ainsi que des conditions de travail (bilan SST) réalisé sous la responsabilité de chaque chef de service et soumis annuellement pour avis au CHSCT concerné conformément

à l'article 61 du décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le bilan ministériel est présenté depuis la septième année consécutive sous le présent format. Ainsi, il permet de disposer d'une image globale de l'accidentologie et des reconnaissances en maladie professionnelle sur l'ensemble du périmètre ministériel, de capitaliser des résultats sur plusieurs années et d'en suivre les évolutions tendanciennes.

L'exploitation des données issues de l'enquête nationale contribue à améliorer et préciser, à chaque niveau du ministère, les axes de prévention les plus pertinents.

Ainsi, l'analyse et le suivi des données doivent permettre, en lien avec le CHSCT ministériel, d'adapter les orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail mais également d'identifier les actions communes à mettre en place au niveau national figurant dans le programme national de prévention des risques professionnels (PNPRP) établi chaque année en concertation avec les représentants du personnel.

### **Typologie des structures**

Les données sont restituées par service et selon une typologie juridique : administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale, établissements publics administratifs.

Pour les établissements publics, trois catégories sont précisées : musée/domaine/château, enseignement (écoles nationales supérieures, conservatoires nationaux supérieurs), autres.

Pour les services à compétence nationale, deux catégories sont précisées : musée/domaine/château, autres.

Cette typologie permet de réunir des structures dont les activités sont proches afin de mieux visualiser les données qui les concernent.

Pour la deuxième année, une distinction entre établissements de plus ou moins de 1000 agents est réalisée.

### **Typologie des activités**

Les catégories d'activités exercées par les personnels sont les suivantes :

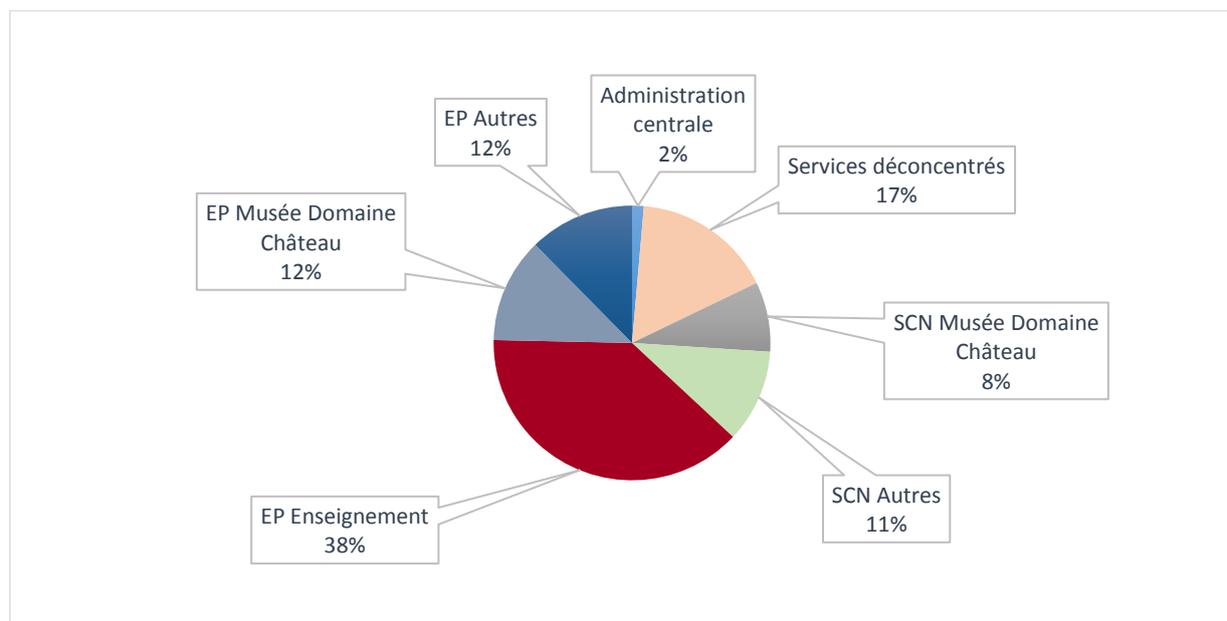
- Bureau
- Enseignement
- Accueil
- Surveillance
- Atelier
- Laboratoire
- Magasinage
- Activités en extérieur (hors surveillance) : chantier, jardin...
- Missions : spectacle, inspection, visite ...
- Autre (dont notamment activités techniques : entretien, maintenance, reprographie)

Dans les tableaux récapitulatifs :

- Les accidents de service comprennent les accidents stricto sensu et les accidents de mission.
- Les accidents de trajet font l'objet d'un décompte distinct.
- Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont recensées également à part.

Rappel : le qualificatif d'accident de travail englobe les accidents de service (stricto sensu et mission) et les accidents de trajet.

### Répartition par structure d'emploi du nombre d'AT/MP



Les structures de plus de 1000 agents totalisent 61% (contre 65% en 2016) des accidents et maladies professionnelles recensés dans la présente enquête avec un taux de réponse de 100%.

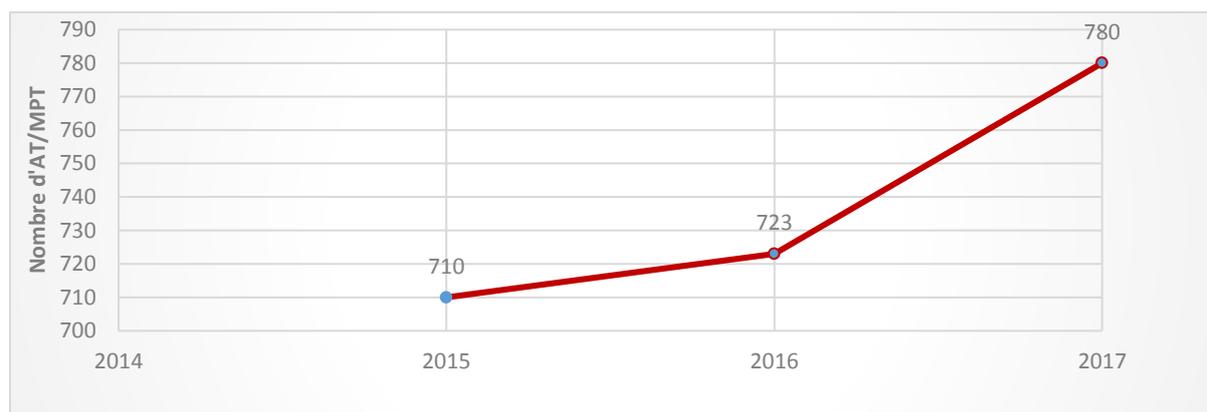
Les musées, domaines et châteaux, toutes structures confondues, représentent 34% des accidents et maladies professionnelles recensés dans la présente enquête avec un taux de réponses de 69%.

### Nombre d'AT/MP et d'arrêts consécutifs

Type d'accident	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Non communiqué	TOTAL	Nb jours d'arrêt
Accidents stricto sensu	146	276	19	<b>441</b>	7291
Accident de mission	14	17	3	<b>34</b>	600
Accident de trajet	85	183	17	<b>285</b>	5124
Maladie professionnelle	2	13	5	<b>20</b>	1216

Les accidents de service stricto sensu avec arrêt consécutif représentent 65% des accidents de service pour lesquels l'information est disponible. Le pourcentage est de 55% pour les accidents de mission, de 68% pour les accidents de trajet et de 87% pour les maladies professionnelles.

## Evolution des accidents de travail entre 2015 et 2017



Par type d'accidents de travail la répartition apparaît comme suit :

	Accident stricto sensu			Accident de mission			Accident de trajet		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Sans arrêt	194	174	146 (-16%)	12	10	14 (+40%)	91	66	85 (+29%)
Avec arrêt	237	246	276 (+12%)	10	12	17 (+42%)	147	167	183 (+10%)
Mortel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non renseigné	0	15	19	0	1	3	0	4	17
Total	431	435	441	22	23	34	238	237	285
<b>Variation</b>			<b>+ 1%</b>			<b>+ 48%</b>			<b>+ 20%</b>

Les pourcentages figurant entre parenthèses représentent les variations entre 2016 et 2017

Au total, 780 accidents du travail (accidents de service et de trajet) et maladies professionnelles pour 14 231 jours d'arrêt de travail ont été recensés en 2017, contre 723 accidents pour 14 391 jours d'arrêt de travail en 2016. La moitié des arrêts de travail sont consécutifs aux accidents de service en 2017 (soit 51% contre 53% en 2016). Les maladies professionnelles reconnues en 2017 représentent 9% des arrêts (contre 5% en 2016).

20 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ont été reconnues en 2017 (contre 28 en 2016, 18 en 2015, et 10 en 2014). Le nombre de jours total d'arrêts consécutifs à ces maladies professionnelles est de 1216 (contre 729 jours en 2016).

La progression de +8% des AT/MP entre 2016 et 2017 doit être relativisée au regard de l'augmentation significative des structures ayant répondu à l'enquête (+18% de structures ayant répondu). Les variations entre 2016 et 2017 sont les suivantes : augmentation de 1% des accidents stricto-sensu ; et augmentation des accidents de mission et des accidents de trajet avec respectivement plus 48% et plus 20%.

Proportionnellement, une stabilisation du nombre de jours d'arrêt de travail est à noter (sous réserve des 44 accidents pour lesquels cette donnée n'est pas disponible).

En 2017, 8% des accidents de service et de trajet ont entraîné des arrêts de plus de 3 mois.

Le nombre d'accidents de trajet représente 38% du nombre total des accidents survenus (contre un peu moins d'un tiers en 2016).

L'âge moyen des agents victimes d'un accident de travail ou reconnu en maladie professionnelle est de 48 ans, l'ancienneté moyenne au poste est de 10 ans. L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont respectivement pour les accidents de service de 47 ans et 10 ans ; pour les accidents de trajet de 49 ans et 9 ans et pour les maladies professionnelles de 49 ans et 11 ans.

Aucun accident mortel n'est survenu en 2017.

### Fréquence et taux de gravité sur 3 ans

Type d'accident	Indice de fréquence*		
	2015	2016	2017
Accident stricto sensu	11,36	11,98	10,9
Accident de mission	0,47	0,58	0,67
S/total accident de service	11,83	12,57	11,58
Accident de trajet	7,04	8,13	7,19
<b>Total</b>	<b>18,88</b>	<b>20,71</b>	<b>18,76</b>

\*Sur la base de l'effectif des structures ayant répondu.

L'indice de fréquence permet de calculer le nombre moyen d'accidents du travail par millier d'agents.

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

Entre 2016 et 2017, l'indice de fréquence total a diminué de 9% avec une diminution de l'indice de fréquence des accidents de service (- 8%) ainsi que de celui des accidents de trajet (- 12%). 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.

1 accident de service, 2 accidents de trajet et une maladie professionnelle reconnue ont occasionné des incapacités permanentes partielles (IPP) en 2017, de 1 à 3 % d'IPP.

La moyenne d'âge des agents ayant une IPP est de 44,75 ans (55,43 en 2016).

## Détail des IPP

sexe	âge	catégorie	activité professionnelle	ancienneté dans le poste	type AT/MP	nature de l'accident de travail	Reconnaissance d'une invalidité	taux d'IPP ( en % )	aménagement de poste consécutif	type de structure
Féminin	59	A	Bureau	3	Accident de trajet	Chute de plain-pied	Permanente	1%	Non	EP - plus de 1000 agents (Tous types confondus)
Féminin	45	C	Accueil-surveillance	2	Accident de trajet	Chute de plain-pied	Temporaire	2%	NC	EP - plus de 1000 agents (Tous types confondus)
Féminin	44	B	Bureau	8	Accident de service (stricto sensu)	Chute de plain-pied	Temporaire	3%	Non	EP - plus de 1000 agents (Tous types confondus)
Féminin	31	C	Atelier	4	Maladie professionnelle	non concerné	Temporaire	1%	Oui	EP - plus de 1000 agents (Tous types confondus)

## Suivi des suicides ou tentatives de suicide survenus en 2017

Suicide survenu sur le lieu de travail et/ou durant le temps de travail	Aucun (1 en 2016)
Tentative de suicide survenue sur le lieu de travail et/ou durant le temps de travail	1
Suicide survenu hors lieu et temps de travail	Aucun (1 en 2016)
Tentative de suicide survenue hors lieu et temps de travail	Aucune
Demande de reconnaissance en accident de travail	Aucune

## Focus horaires atypiques : travail de nuit ; week-end (ou évènement) -nouveau-

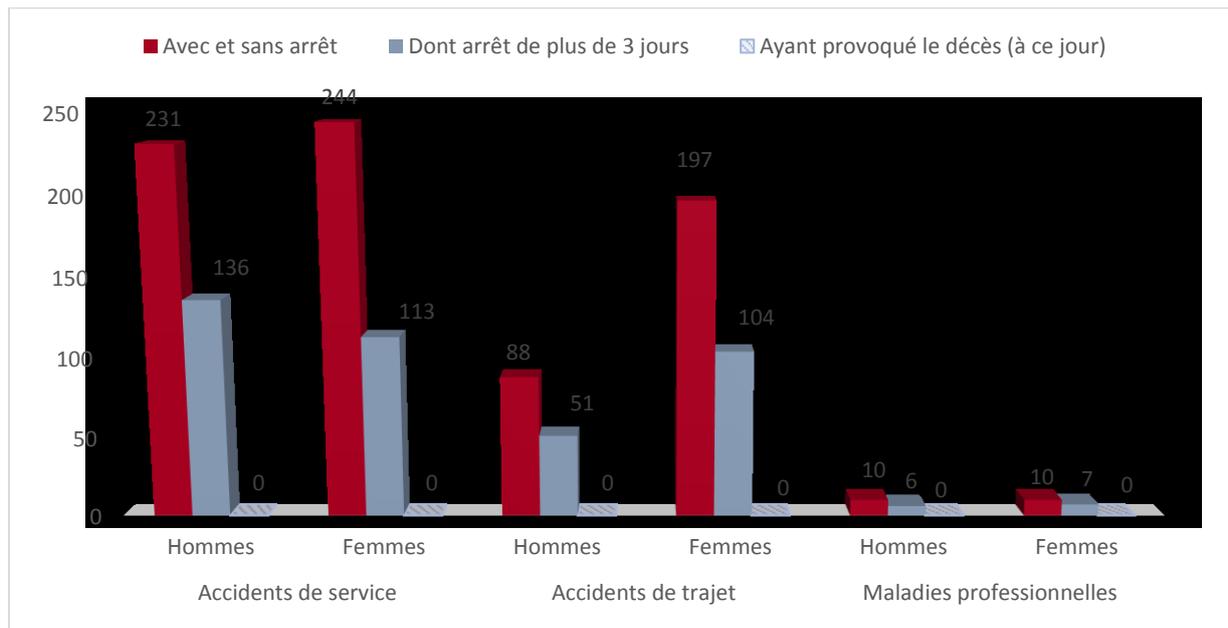
sexe	âge	type de structure	activité professionnelle	temps de travail	nature de l'accident de travail	nbre jours d'arrêt
M	53	EP (+ 1000 agents)	Autre	Travail de nuit	Chute de plain-pied	19
M	23	EP Musée (- 1000 agents)	Accueil	Travail de WE, Jours Fériés	Chute avec dénivellation et hauteur	5
F	52	EP Musée (+ 1000 agents)	surveillance	Travail de nuit	Violence (non précisé)	0
F	64	EP Musée (+ 1000 agents)	surveillance	Travail de nuit	Violence (non précisé)	8
M	55	EP Musée (- 1000 agents)	Surveillance	Travail de nuit	Chute de plain-pied	0
F	63	EP Musée (- 1000 agents)	Surveillance	Travail de nuit	Violence verbale émanant du personnel	70
F	53	SCN Musée	Surveillance	Travail de nuit	Heurt et chute d'objet	4
F	39	SCN Musée	Surveillance	Travail de nuit	Chute avec dénivellation et hauteur	244
F	56	SCN Autre	Accueil	travail de nuit	Autres	17
M	53	EP Musée (- 1000 agents)	Bureau	Travail de nuit	Autres	0
F	51	EP - Musée (- 1000 agents)	Bureau	Travail de nuit	Chute de plain-pied	24

## 10 accidents dits « stricto sensu » et 1 accident de trajet.

Concernant les accidents de service :

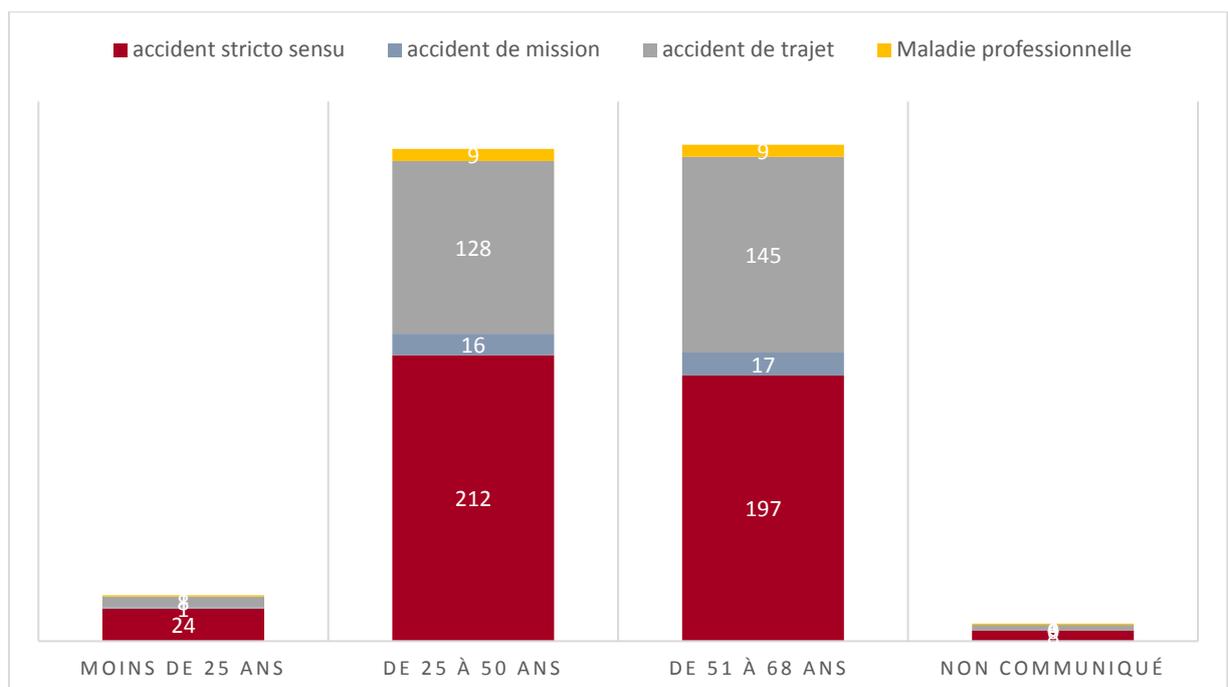
- Tous les accidents de service ont eu lieu dans des musées.
- 3 dans des établissements de plus de 1000 agents.
- 2 accidents ont nécessité un aménagement de poste.
- 3 ont donné lieu à reconnaissance d'une invalidité temporaire.
- 4 ont fait l'objet d'une enquête CHSCT.

## Répartition des AT/MP selon le genre et l'âge



NOUVEAU

## Selon âge



NOUVEAU

L'accidentologie des agents de 51 ans et plus représente 47 % des accidents et maladies pour lesquels l'âge de l'agent est connu dont 61% de plus de 55 ans.

Remarque : Des analyses croisées détaillées de la répartition des AT/MP par nature d'activité et par nature d'accident selon le genre et l'âge sont proposées dans l'enquête ministérielle AT/MP.

### Nombre d'accidents selon la catégorie et le statut des accidents de service

Nature de l'activité	Fonctionnaire					Contractuel de droit public					Contrats aidés, apprentis	Total général
	A+	A	B	C	Stag.	A+	A	B	C	N C		
Accueil	0	0	4	32	0	0	0	2	10	1	1	50
Activités en extérieur *	1	6	8	19	0	2	20	31	20	6	4	117
Atelier	0	5	21	5	1	0	3	4	0	0	2	41
Bureau	0	16	25	26	0	1	16	8	2	5	0	99
Enseignement †	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3
Laboratoire	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Magasinage	0	0	2	20	0	0	0	1	2	0	0	25
Missions*	0	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7
Surveillance	0	0	8	76	0	0	0	1	9	4	1	99
Autre	0	4	1	11	1	0	9	4	3	0	0	33
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>69</b>	<b>189</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>475</b>
	0 %	4%	7%	20 %	0%	0%	5 %	5 %	5 %	2%	1%	50%

\*Missions : spectacle, inspection, visite

\*Activité en extérieur (hors surveillance) : chantiers, jardins

L'accidentologie des agents titulaires de catégorie C reste plus importante avec 225 accidents tous statuts confondus, notamment pour ceux exerçant en accueil et surveillance. Les agents exerçant leur activité en extérieur (chantier, jardin...) demeurent particulièrement exposés avec 111 accidents toutes catégories et statuts confondus.

Les jardiniers du ministère connaissent une augmentation de l'accidentologie. En effet, 33 jardiniers (dont 3 apprentis) ont été victimes d'un accident de service en 2017 contre 25 en 2016.

Les accidents survenus dans le cadre d'activités de bureau et d'atelier restent également nombreux avec respectivement 94 et 41 accidents toutes catégories et statuts confondus. Remarque : une analyse détaillée des accidents par nature d'activités est proposée dans l'enquête ministérielle AT/MP.

## Nature des accidents

Evolution du nombre d'accidents sur 3 ans

Nature de l'accident	Nombre d'accidents de service et de trajet			Progression
	2015	2016	2017	2016/2017
Accident de circulation	91	60	97	+ 62%
Agression	9	14	23	+ 64%
Chute de personne	305	309	332	+ 7%
Heurt et chute d'objet	67	77	83	+ 8%
Manutention	92	101	87	- 14%
Projection/contact/inhalation (produits volatiles, poussières, éclats ...)	36	36	18	- 50%
Piqûre -végétal/ insecte-; morsure d'animal ...	0	1	6	
Autres	96	97	114	+ 18%
<b>Total général</b>	<b>710</b>	<b>695</b>	<b>760</b>	<b>+ 9%</b>

En 2017, on note la poursuite de la progression importante du nombre d'agressions déclarées en accident de service et de trajet avec + 64% entre 2016 et 2017. L'augmentation des accidents de circulation déclarés est également significative avec + 62%.

Evolution du nombre de jours d'arrêts consécutifs sur 3 ans

Nature de l'accident	Nombre de jours d'arrêt consécutifs aux accidents de service et de trajet			Progression
	2015	2016	2017	2016/2017
Accident de circulation	1609	1865	1493	-21%
Agression	116	471	280	-41%
Chute de personne	5808	6340	6941	+9%
Heurt et chute d'objet	509	579	941	+63%
Manutention	1483	1929	1706	-12%
Projection/contact/inhalation (produits volatiles, poussières, éclats ...)	66	41	30	-29%
Piqûre -végétal/ insecte-; morsure d'animal ...	0	3	10	
Autres	2825	2274	1652	-27%
<b>Total général</b>	<b>12416</b>	<b>13502</b>	<b>13053</b>	<b>-3%</b>

A noter : non renseigné pour 39 accidents

Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail, tous accidents confondus, est de 18 en 2017 (contre 19,43 en 2016 ; 19,04 en 2015 et 14,09 en 2014).

Le nombre de jours d'arrêts de travail lié aux accidents de circulation a baissé de 21 % en 2017.

Les accidents de la circulation ont généré en moyenne 17 jours d'arrêt de travail en 2017 (contre 31,10 en 2016 ; 17,87 en 2015 et 10,32 en 2014).

Les accidents liés aux chutes de personnes ont généré en moyenne 22 jours d'arrêt de travail en 2017 (contre 20,52 en 2016 ; 19,04 en 2015 et 13,96 en 2014).

Les accidents liés aux manutentions ont généré en moyenne 20 jours d'arrêt de travail en 2017 (contre 19,10 en 2016 ; 16,11 en 2015 et 17,92 en 2014).

## 4. C. LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En matière de comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), le ministère de la culture comprend :

- Le CHSCT ministériel.
- Le CHSCT Administration Centrale.
- Les CHSCT spéciaux de « filière » :
- CHSCT Musées (Magnin ; services des bibliothèques ; musées du XXème siècle ; Malmaison ; musée de la Préhistoire ; Ecoeuven ; Port Royal des Champs ; Clémenceau de Lattre ; Cluny).
- CHSCT Archives (Archives nationales d'Outre-mer et Archives nationales du monde du travail).
- CHSCT Patrimoine et architecture (LRMH ; DRASSM ; MAPA ; Plans et reliefs).
- Les CHSCT spéciaux de services à compétence nationale (SCN).
- CHSCT Mobilier National.
- CHSCT Château et Domaine de Compiègne et de Blérancourt.
- CHSCT C2RMF.
- CHSCT Château et Domaine de Pau.
- CHSCT Château et Domaine de Saint Germain en Laye.
- CHSCT des Archives Nationales.
- Les CHSCT de D(R)AC.
- Les CHSCT d'établissement public administratif.
- Les CHSCT spéciaux des inter-régions de l'INRAP.
- Les CHSCT spéciaux des directions du Centre des Monuments Nationaux (CMN).

Les groupes de travail émanant du CHSCT Ministériel ont été réunis à 9 reprises, sur les thématiques suivantes :

- enquête RPS DRAC
- orientations du programme ministériel de prévention des risques professionnels
- couverture des agents du MC par la médecine de prévention
- situation immobilière dans les DRAC/UDAP
- prévention de l'inaptitude
- utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) : projet de charte
- modèles de registre santé sécurité au travail et de registre danger grave et imminent

### Nombre de CHSCT comptant x membres titulaires

	Nombre de CHSCT comptant x membres titulaires							Nombre de membres titulaires	Nom de membres suppléants	Nombre total de membres
	3	4	5	6	7	8	9			
CHSCT ministériels					1			7	7	14
CHSCT AC					1			7	7	14
CHSCT de réseau										
CHSCT spéciaux	1	1	2	0	1		1	33	33	66
CHSCT de proximité	2	2	2	6	0		1	69	48	117
CHSCT d'EP	7	9	12	4	2		11	254	254	508
Autre catégorie							1	9	9	18
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>5</b>		<b>14</b>	<b>379</b>	<b>358</b>	<b>737</b>

## Participants aux réunions des CHSCT

Nombre total de réunions des CHSCT de 2017			Nombre total de réunions des CHSCT de 2017
	avec la présence d'un professionnel de ce type	sans la présence d'un professionnel de ce type	
ISST			
CHSCT-M	4	0	4
CHSCT-AC	2	3	5
AP ou CP			
CHSCT-M (pas d'AP-CP)	-	-	-
CHSCT-AC	5	0	5
Médecin de prévention			
CHSCT-M	4	0	4
CHSCT-AC	5	0	5

### Les acteurs de la prévention

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 garanti.

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 justifient. 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.

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

Les précédentes années ont vu la création ou la refonte de certaines prestations ministérielles telles que l'aide sociale exceptionnelle au départ à la retraite, l'aide à la garde d'enfants de 6 à 12 ans, l'aide à la garde d'enfants en situation de handicap, l'extension de l'aide à la scolarité aux collégiens. Ces dispositifs confortent une politique dont les orientations ont bien pris en compte la présence d'enfants dans les foyers en intégrant les familles recomposées et les situations de garde alternée ou partagée.

Le réexamen et la revalorisation de l'aide au déménagement a conforté l'accès des foyers sans enfants à une prestation sociale ministérielle. Cette aide a été étendue très récemment aux agents nouvellement retraités.

### Chiffres clés

**20%** des dépenses d'action sociale concernent le logement

**28%** des dépenses d'action sociale concernent les associations de personnel

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

Sur les **1167** prestations versées, **31%** concernent l'aide aux frais de scolarité

La mobilisation quotidienne de l'ensemble de l'équipe du bureau de l'action sociale sur l'année 2017 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 aux agents 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 et la réponse systématique aux demandes dans les meilleurs délais.

Depuis 2010, le bureau de l'action sociale verse 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.

La cellule logement du bureau est ainsi le point d'entrée unique pour tous les agents du ministère, y compris ceux rémunérés sur le titre 3 des EPA.

## 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 2015-2017			
224-02 (titre 3)	2015	2016	2017
Crédits ouverts (CHORUS)	5 096 209	5 141 036	5 680 000
<b>Crédits consommés hors FIPHFP</b>	<b>5 157 570</b>	<b>5 295 200</b>	<b>4 249 062</b>
action sociale	4 404 110	4 448 237	4 275 606
crédits déconcentrés	753 460	846 963	841 260
<b>TOTAL CONSOMME</b>	<b>5 157 570</b>	<b>5 295 200</b>	<b>5 116 866</b>
Taux de consommation	101,20%	103,00%	90,09%
224-01 (titre 2)	2015	2016	2017
<b>Crédits consommés</b>	<b>1 114 012</b>	<b>1 250 804</b>	<b>1 073 340</b>
<b>FIPHFP</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Crédits consommés - FIPHFP</b>	<b>835 460</b>	<b>493 618</b>	<b>196 659</b>

Au vu du tableau ci-dessus on constate que la consommation globale des crédits de paiement (CP) est pour l'année 2017 de 6 190 206 € contre 6 546 004 € en 2016.

Cet infléchissement exceptionnel de la consommation d'un montant de 355 798 € correspond à une difficulté technique de gestion.

Le tableau fait apparaître la proportion des divers postes de dépense sur l'année 2017 et leur évolution sur trois années :

Postes de dépenses	2015		2016		2017	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>224-01 (titre 2)</b>						
Accidents du travail et maladies professionnelles (dont rentes accidents travail)	263 334 €	5,1%	226 211 €	4,1%	291 293 €	5,4%
Prestations d'action sociale	570 576 €	11,0%	602 480 €	11,0%	587 753 €	11,0%
Secours	219 209 €	4,2%	219 963 €	4,0%	194 294 €	3,6%
<b>Total titre 2</b>	<b>1 053 119 €</b>	<b>20,2%</b>	<b>1 048 654 €</b>	<b>19,0%</b>	<b>1 073 340 €</b>	<b>20,1%</b>
<b>224-02 (titre 3)</b>						
Logement (parc MC)	1 020 000 €	19,6%	932 000 €	17,0%	1 061 750 €	19,8%
Restauration	912 568 €	17,5%	980 659 €	17,8%	978 801 €	18,3%
Subventions aux associations de personnel	1 425 648 €	27,4%	1 460 072 €	26,6%	1 515 768 €	28,3%
Honoraires médicaux médecine statutaire	69 914 €	1,3%	78 188 €	1,4%	64 555 €	1,2%
Handicap (aménagement de postes, France entière)	486 954 €	9,3%	740 878 €	13,5%	643 335 €	12,0%
Protection sociale complémentaire	235 000 €	4,5%	235 000 €	4,3%	0 €	0,00 %
Autres dépenses (abonnements, renouvellement carte culture, ...)	5 900 €	0,1%	21 439 €	0,4%	11 397 €	0,2%
<b>Total titre 3</b>	<b>4 155 984 €</b>	<b>79,7%</b>	<b>4 448 237 €</b>	<b>80,9%</b>	<b>4 275 606 €</b>	<b>79,9%</b>
<b>TOTAL titre 2 + titre 3</b>	<b>5 209 104 €</b>		<b>5 496 891 €</b>		<b>5 348 946 €</b>	

La restauration est au 3ème rang des dépenses, avec 978 801 € et un peu plus de 18 % des dépenses d'administration centrale.

Le logement social, avec 1 061 750 € de crédits de paiement consacrés atteint près de 20% des dépenses totales d'administration centrale. Sa progression est due à l'abondement des crédits initialement programmés pour la Protection sociale complémentaire.

Les subventions aux associations de personnel constituent cette année le premier poste de dépenses avec 1 515 768 € de budget consacré, soit plus de 28 % des dépenses d'administration centrale. Les crédits dédiés aux prestations sociales et secours sont en baisse de 40 396 € par rapport à 2016.

## 5. B. ZOOM SUR LES DEPENSES D'ACTION SOCIALE 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 2017, 5 348 946 € ont été consacrés aux dépenses de l'administration centrale, tous titres confondus, Une très légère diminution est constatée par rapport à l'année précédente (- 147 945 €) après une augmentation de près de 12% en 3 ans.

Diminution cette année du budget consacré au handicap (aménagement de postes) après une forte hausse entre 2016 et 2015 de près de 254 000 €. Le budget correspondant aux « autres dépenses » avait quant à lui augmenté conjoncturellement en 2016 avec le renouvellement de la carte culture et donc en 2017 a logiquement diminué. On notera par contre une nouvelle fois une augmentation des subventions accordée aux associations du personnel de 55 696 €.

## Consommation T3

Logements sociaux :

Année	Montant	% Budget global
2015	1 020 000 €	19,60%
2016	932 000 €	17,00%
2017	1 061 750 €	19,80%

Les dépenses de logement représentent cette année **19,80%** du budget global.

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.

Ainsi en 2017, **1 235 000€** ont été mobilisés en **AE** correspondant à des livraisons de logements s'échelonnent jusqu'en 2020.

Années	Nombre de demandeurs	Agents logés				% agents logés/demandes
		Parc préfectoral	St Cloud-Gobelins	Parc Culture	Total	
2015	576	141	0	38	179	31,08%
2016	704	86	0	54	140	19,89%
2017	946	114	0	31	145	15,33%

En 3 ans le nombre de demandeurs a fortement progressé. En 2017 le pourcentage d'agents logés par rapport aux demandeurs reste modeste. Seuls 15,33 % des agents en demande ont pu trouver une solution grâce à leurs démarches auprès de la cellule logement du BAS. La forte croissance des demandes explique ce résultat.

Les **associations de personnel** représentent 28,3% des dépenses totales d'administration centrale. Le budget qui y est consacré se subdivise en 1 464 018 € pour les subventions stricto sensu et 51 750 € pour les cadeaux de Noël soit un total de 1 515 768 €.

Les dépenses de **restauration** sont quant à elles constantes.

## Consommation (224-01) T2

Les dépenses du titre 2 se répartissent comme suit :

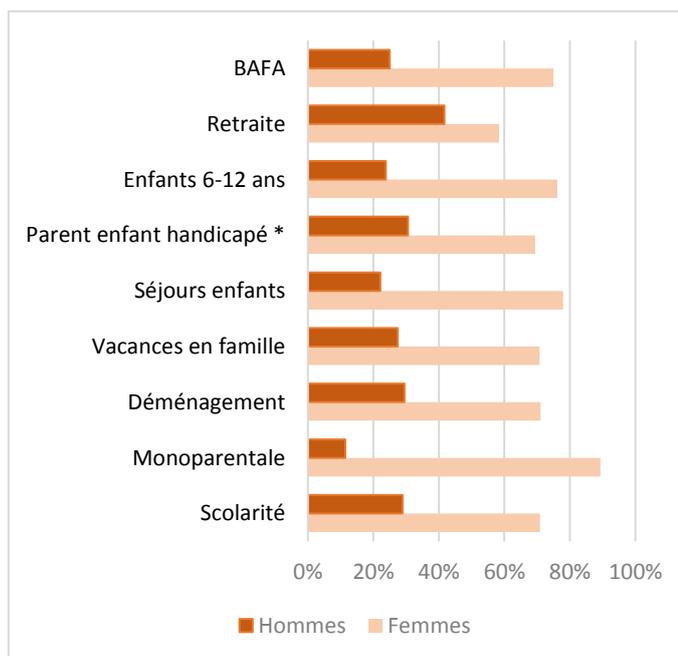
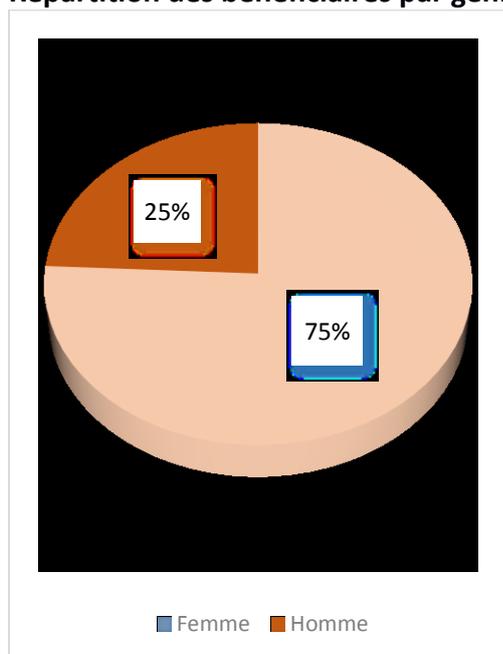
- **Accidents du travail** : en 2017, avec 291 293 € dépensés on constate une hausse par rapport à 2016 de plus de 65 000 €. Rappelons que leur occurrence ainsi que le montant mobilisé pour les frais et honoraires médicaux correspondant à leur prise en charge reste imprévisible
- **Secours** : - 25 669 € par rapport à 2016
- **Prestations sociales** : -14 727 € de dépenses en 2017 par rapport à 2016.

## 5. C. ZOOM SUR LES PRESTATIONS SOCIALES T2

En 2017, le bureau de l'action sociale a traité 1310 dossiers de prestations sociales et secours pour un montant de 782 047 €. En sont bénéficiaires sous conditions de ressource les agents rémunérés sur le titre 2 quelle que soit leur affectation.

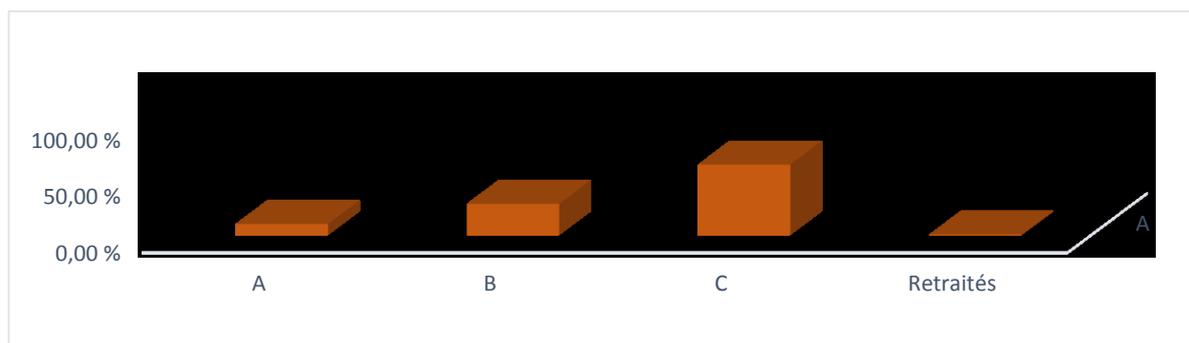
TYPE DE PRESTATION	2015			2016			2017			Evolution 2016/2017
	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Dépense prestation/ Total	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Dépense prestation/ Total	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Dépense prestation/ Total	
Aide à la scolarité	417	180 140 €	22,81%	442	184 720 €	22,46%	366	160 120 €	20,47 %	-24 600 €
Aide famille monoparentale	285	123 925 €	15,69%	286	126 000 €	15,32%	274	119 650 €	15,30 %	-6 350 €
Aide au déménagement	143	65 488 €	8,29%	177	83 717 €	10,18%	174	81 289 €	10,39 %	-2 428 €
Aide vacances en famille	151	21 510 €	2,72%	127	18 240 €	2,22%	111	16 833 €	2,15 %	-1 407 €
Subvention séjours enfants	124	19 567 €	2,48%	107	15 750 €	1,91%	95	16 352 €	2,09 %	603 €
Aide au parent enfant handicapé *	70	127 995 €	16,21%	74	144 710 €	17,60%	85	160 824 €	20,56 %	16 114 €
Garde enfants 6-12 ans	39	6 289 €	0,80%	35	5 143 €	0,63%	42	7 085 €	0,91 %	1 941 €
Aide départ retraite	12	24 000 €	3,04%	11	22 000 €	2,67%	12	24 000 €	3,07 %	2 000 €
BAFA	9	1 662 €	0,21%	11	2 200 €	0,27%	8	1 600 €	0,20 %	-600 €
<b>Sous-Total – Hors secours</b>	<b>1250</b>	<b>570 576 €</b>	<b>72,24%</b>	<b>1270</b>	<b>602 480 €</b>	<b>73,25%</b>	<b>1167</b>	<b>587 753 €</b>	<b>75,16%</b>	<b>-14 727 €</b>
<b>Secours</b>	<b>160</b>	<b>219 209 €</b>	<b>27,76%</b>	<b>147</b>	<b>219 963 €</b>	<b>26,75%</b>	<b>143</b>	<b>194 294 €</b>	<b>24,84%</b>	<b>-25 669 €</b>
<b>Total général</b>	<b>1410</b>	<b>789 785 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>1417</b>	<b>822 443 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>1310</b>	<b>782 047 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>-40 396 €</b>

### Répartition des bénéficiaires par genre hors les 143 bénéficiaires de secours



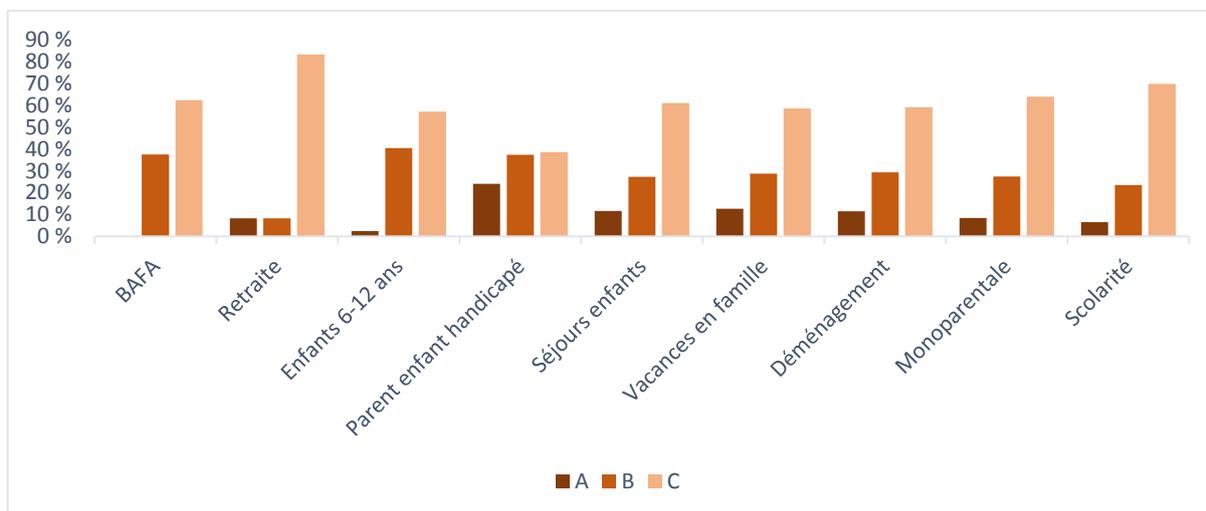
Si 90 % des bénéficiaires de l'aide aux familles mono-parentales sont de sexe féminin, les autres prestations sont moins fortement mono-genrées.

## Répartition des bénéficiaires par catégorie



## Répartition des prestations par catégorie du bénéficiaire

Le type de prestation n'est pas neutre en matière de catégorie du bénéficiaire. Alors que le bénéficiaire de l'aide au départ à la retraite est à plus de 83 % de catégorie C, l'aide au parent d'enfant handicapé et dans une moindre mesure l'aide au déménagement bénéficient aux 3 catégories. Les agents de catégorie B sont représentés dans toutes les prestations et hormis l'aide au départ à la retraite leur pourcentage est loin d'être négligeable.



Graphique ne tenant pas compte de 3 agents retraités (Catégorie inconnue)

## Répartition des prestations par tranche d'âge

TYPE DE PRESTATION	< 30 ans	30-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans	Total
Scolarité	0	27	197	131	11	366
Monoparentale	1	33	136	94	10	274
Déménagement	27	60	54	27	6	174
Vacances en famille	0	26	60	24	1	111
Séjours enfants	0	28	53	14	0	95
Parent enfant handicapé *	1	11	39	29	5	82
Enfants 6-12 ans	1	11	24	6	0	42
Retraite	0	0	3	3	6	12
BAFA	0	0	5	2	1	8
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>196</b>	<b>571</b>	<b>330</b>	<b>40</b>	<b>1167</b>

Si les dossiers traités au cours de 2017 par le bureau de l'action sociale étaient au nombre de 1167 (hors secours), seuls **730 agents** ont réellement été bénéficiaires des prestations sociales.

## Répartition des prestations par bénéficiaire

Nbre prestations perçues par bénéficiaire	Femmes	Hommes	Total
1	278	148	426
2	160	46	206
3	57	9	66
4	25	4	29
5	3	0	3
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>207</b>	<b>730</b>

## Répartition des montants perçus par les bénéficiaires

Total montant perçu Par bénéficiaire	Nombre de bénéficiaires		Total bénéficiaires
	Femmes	Hommes	
≤ 100 €	18	15	33
101 € à 500 €	171	64	235
501 € à 1000 €	206	85	291
1001 € à 2000 €	104	35	139
2001 € à 3000 €	16	5	21
3001 € à 5000 €	8	3	11
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>207</b>	<b>730</b>

Certains montants particulièrement élevés correspondent à plusieurs prestations sur 2 ans.

## Répartition par catégorie de la population des prestataires

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	57	21	78
B	151	47	198
C	313	139	452
Retraités	2	0	2
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>207</b>	<b>730</b>

On constate une forte proportion d'agents de catégorie C parmi les bénéficiaires mais la catégorie B est loin d'être négligeable alors que la catégorie A – pourtant la plus nombreuse dans la population du ministère – ne représente au global qu'un peu plus de 10 % des bénéficiaires.

## Répartition géographique des bénéficiaires

Région	Femme	Homme	Total	% Bénéficiaires/ Total Régions
Auvergne-Rhône-Alpes	33	12	45	6,16 %
Bourgogne-Franche-Comté	5	3	8	1,10 %
Bretagne	8	2	10	1,37 %
Centre-Val-de-Loire	14	6	20	2,74 %
Corse	2		2	0,27 %
Grand-Est	22	8	30	4,11 %
Guadeloupe	1		1	0,14 %
Hauts-de-France	18	16	34	4,66 %
Ile de France	286	110	396	54,25 %
Martinique	1	1	2	0,27 %
Normandie	13	6	19	2,60 %
Nouvelle Aquitaine	41	18	59	8,08 %
Occitanie	30	12	42	5,75 %
Pays de la Loire	21	3	24	3,29 %
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	26	10	36	4,93 %
Réunion	2		2	0,27 %
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>207</b>	<b>730</b>	<b>100%</b>

Seules les régions comptant des bénéficiaires figurent sur le tableau. Plus de 54 % des bénéficiaires sont en Ile de France mais la majorité de la population du ministère rémunérée sur titre 2 y est affectée.

### Répartition des bénéficiaires par structure administrative

Entités administratives	Femme	Homme	Total	%
EPA	219	98	317	43,42 %
DRAC	145	38	183	25,07 %
SCN	75	52	127	17,40 %
Adm. Centrale	74	18	92	12,60 %
Hors Ministère	10	1	11	1,51 %
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>207</b>	<b>730</b>	<b>100%</b>

Au total, plus de 43 % des bénéficiaires sont affectés en EPA, ce qui correspond au pourcentage des agents du ministère de la culture qui y sont affectés.

L'année 2017 s'inscrit dans la continuité d'une forte sollicitation de l'ensemble des équipes du bureau de l'action sociale.

Dans un environnement global de croissance des difficultés matérielles, qui n'est pas propre au ministère, et de complexification des situations individuelles, le bureau de l'action sociale reste un espace où chacun peut s'adresser en confiance pour livrer les difficultés auxquelles il est confronté et obtenir des pistes ou des solutions les plus adaptées pour les résoudre. Il faut noter le départ de 2 assistantes sociales courant 2017, rendant plus complexe le travail d'écoute et d'analyse ainsi que l'orientation et l'assistance dans les démarches.

Le chantier technique et complexe de la protection sociale complémentaire a nécessité un fort investissement notamment pédagogique pour aboutir en fin d'année à un résultat équilibré ouvrant aux agents le choix entre trois organismes (CNP assurance, INTERIALE et MGEN) qui offrent des garanties identiques à des tarifs qui méritent d'être comparés.

La diversité des dispositifs sociaux ministériels constitue un panel de réponse aux principales difficultés rencontrées par la population du ministère aux revenus les plus modestes. Les démarches et arguments tendant à résoudre la question de l'assujettissement et de la fiscalisation de certaines prestations versées aux agents rémunérés par certains EPA ont fortement mobilisé tous les acteurs concernés au sein du ministère. Les efforts n'ont pas été ménagés afin d'obtenir une réponse politique homogène et cohérente sur cette question. La RIM réunie fin 2017 trace une trajectoire de travail en 2018 qui dépasse largement le cadre du seul ministère de la culture.

La réponse qui y sera apportée permettra de retravailler sur des dispositifs permettant notamment de rééquilibrer le caractère très familial de la politique sociale ministérielle en prenant mieux en compte les besoins de foyers sans enfants.

## CHAPITRE 6 | LA FORMATION

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.

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 (EP) élaborent et mettent en œuvre des programmes de formations adaptés à leurs besoins spécifiques et à ceux de leurs agents.

### Chiffres clés

**14 022** agents ont reçu une formation en 2017

**40%** des agents de catégorie A

**30%** des agents de catégorie B

**30%** des agents de catégorie C

**61%** des femmes ont reçu une formation

**63%** des stagiaires sont formés en EP ou au mobilier national

**2,3** - c'est le nombre moyen de jours de formation par stagiaire

## METHODOLOGIE

### **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.

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 (EP) élaborent et mettent en œuvre des programmes de formations adaptés à leurs besoins spécifiques et à ceux de leurs agents.

- **Modalités**

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

- **Enquête**

79 structures (administration centrale, DRAC, établissements publics) ont été interrogées pour la constitution du bilan ministériel de la formation 2017. 70 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 89 %. Afin de conserver une analyse à périmètre constant, il est d'usage de reprendre, pour les structures n'ayant pas répondu, les données de l'année antérieure ou les dernières données connues.

- **Notion d'effectifs ministériels (en personne physique)**

L'effectif retenu est estimé au 31 décembre 2017 en nombre de personnes physiques, sur la base des déclarations des services consultés. Ce cumul des effectifs est basé sur les déclarations des différents services et ne peut donc être affecté d'une valeur absolue mais conserve sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation.

- **Notion d'agents formés**

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

- **Nombre de jours de formation : mode de calcul**

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

- **Compilation nationale**

La répartition des effectifs de stagiaires s'effectue, pour éviter les doubles comptes, selon la structure organisatrice de la formation, c'est-à-dire celle qui a pris en charge les frais pédagogiques. Par exemple, un agent affecté en DRAC effectuant un stage organisé par le secrétariat général sera bien comptabilisé dans le bilan complet de sa DRAC en termes d'agents formés, mais dans le bilan du SG pour le cumul ministériel du nombre de stagiaires. Une même structure peut ainsi avoir une faible activité d'ingénierie de formation (nombre de stagiaires pris en charge financièrement) mais un très fort accès à la formation (nombre et taux d'agents formés).

- **INP**

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

- **Mobilier national**

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

#### LISTE DES STRUCTURES INTERROGÉES

structure		entités et opérateurs	réponse
1	DRAC	DRAC Auvergne – Rhône-Alpes	X
2	DRAC	DRAC Bourgogne – Franche-Comté	
3	DRAC	DRAC Bretagne	X
4	DRAC	DRAC Centre Val-de-Loire	
5	DRAC	DRAC Corse	X
6	DRAC	DRAC Grand-Est	X
7	DRAC	DAC Guadeloupe	X
8	DRAC	DAC Guyane	X
9	DRAC	DRAC Hauts-de-France	X
10	DRAC	DRAC Ile-de-France	X
11	DRAC	DAC Martinique	X
12	DRAC	DRAC Normandie	X
13	DRAC	DRAC Nouvelle Aquitaine	X
14	DRAC	DRAC Occitanie	X
15	DRAC	DRAC Pays de la Loire	X
16	DRAC	DRAC Provence - Alpes - Côte d'Azur	X
17	DRAC	DAC océan Indien (La Réunion)	X
18	DGPAT	Direction générale des patrimoines (DGP)	X
19	DGCA	Direction générale de la création artistique (DGCA)	X
20	DGMIC	Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)	X
21	DG	Institut national du patrimoine (INP – formation initiale)	X
22	DG	Institut national du patrimoine (INP – formation permanente des conservateurs)	X
23	SG	Secrétariat général (SG) - SRH / DRMF	X
24	EP	Bibliothèque nationale de France (BNF)	X
25	EP	Bibliothèque publique d'information (BPI)	X
26	EP	Centre des monuments nationaux (CMN)	X
27	EP	Centre Georges-Pompidou	
28	EP	Centre national des arts plastiques (CNAP)	X
29	EP	Centre national du cinéma et de l'image animée (CNCIA)	X
30	EP	Centre national du livre (CNL)	X
31	EP	Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	
32	EP	Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)	X
33	EP	Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP)	X
34	EP	Ecole du Louvre	X

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

## 6. A. EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS T2 T3

### 6. A. 1. AGENTS FORMES

#### ➤ Evolution des effectifs ministériels et des agents formés

	2013	2014	2015	2016	2017
Effectif ministériel	23 300	23 420	23 951	24 048	23 677
Agents formés	12 386	12 636	13 056	13 271	14 022
<b>% formé sur effectif ministériel</b>	<b>53%</b>	<b>54%</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>	<b>59%</b>

La part des agents formés sur l'ensemble des effectifs considérés<sup>1</sup> enregistre une progression par rapport à 2016 de + 4 points. Ainsi, plus de la moitié des agents du ministère (59 %) ont assisté à au moins une formation durant l'année écoulée.

#### ➤ Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie

	A+	A	B	C	total
Nombre d'agents formés	710	4 922	4 169	4 221	14 022
Effectif ministériel (bilan formation)	3 316	7 840	5 572	6 949	23 677
<b>Taux d'agents formés</b>	<b>21%</b>	<b>63%</b>	<b>75%</b>	<b>61%</b>	<b>59%</b>

Les agents de catégorie A, B et C se forment davantage que les agents de catégorie A+, tendance observée chaque année.

#### ➤ Répartition hommes/femmes des agents formés

	Hommes	Femmes	total
Nombre d'agents formés	5 510	8 512	14 022
Effectif ministériel (enquête bilan formation)	11 033	12 644	23 677
<b>Taux d'agents formés</b>	<b>50%</b>	<b>67%</b>	<b>59%</b>

NOUVEAU

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	358	352	1 926	2 996	1 574	2 595	1 652	2 569	5 510	8 512	14 022
agents non formés	1 585	1 021	1 652	1 266	787	616	1 499	1 229	5 523	4 132	9 655
<b>Effectif total</b>	<b>1 943</b>	<b>1 373</b>	<b>3 578</b>	<b>4 262</b>	<b>2 361</b>	<b>3 211</b>	<b>3 151</b>	<b>3 798</b>	<b>11 033</b>	<b>12 644</b>	<b>23 677</b>

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	18%	26%	54%	70%	67%	81%	52%	68%	50%	67%	59%
agents non formés	82%	74%	46%	30%	33%	19%	48%	32%	50%	33%	41%
<b>Effectif total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

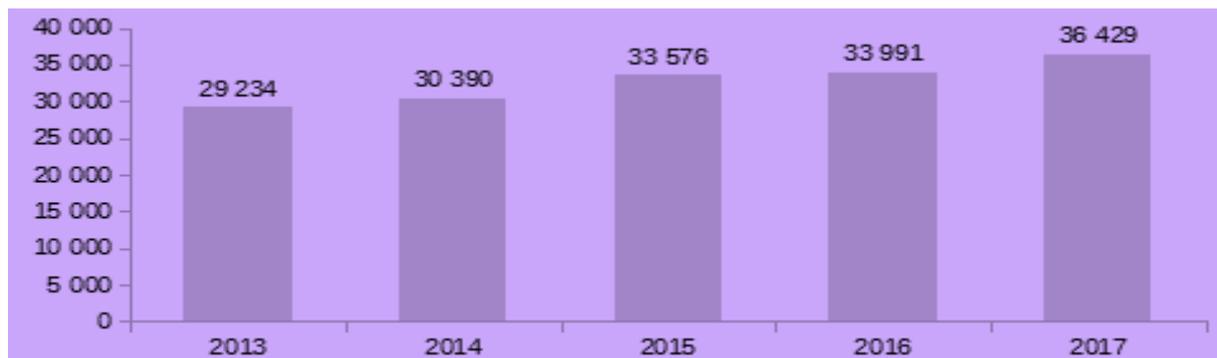
Les femmes (67 %) se forment davantage que les hommes (50 %) toutes catégories confondues au sein du ministère.

## 6. A. 2. STAGIAIRES

### ➤ Evolution du nombre de stagiaires

Année	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de stagiaires	29 234	30 390	33 576	33 991	36 429

Après une forte progression du nombre de stagiaires en 2014 et 2015 (respectivement + 4 % et + 10 %), puis une relative stabilité en 2016 (+ 1%), on observe de nouveau une progression de 7 % en 2017 pour atteindre près de 36 430 stagiaires, soit une progression de 25 % sur la période 2013-2017.



### ➤ 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)	822	2 305	817	961	4 905	13%
Directions générales (hors INP)	263	1 750	817	961	3 791	10%
Secrétariat général	256	2 532	2 702	2 068	7 558	21%
DRAC	190	313	280	293	1 076	3%
Etablissements publics et Mobilier national	543	8 135	7 493	6 719	22 890	63%
<b>TOTAL</b>	<b>1 811</b>	<b>13 285</b>	<b>11 292</b>	<b>10 041</b>	<b>36 429</b>	<b>100%</b>

L'activité de formation des EP reste majoritaire avec 63 % de stagiaires formés en 2017, taux étroitement corrélé au nombre d'agents en activité dans ces structures. L'accès à l'offre de formation du secrétariat général augmente en 2017 avec 21 % de stagiaires formés contre 19 % en 2016.

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

Domaines	Nombre de stagiaires en 2017				Nombre de stagiaires en 2016				Evolution 2016/2017	
	H	F	TT	% TT	H	F	TT	% TT	Nbre de stagiaires	%
Environnement professionnel	445	1 009	1 454	4,0%	403	736	1 139	3,4%	315	28%
Management	804	1 077	1 881	5,2%	648	898	1 546	4,5%	335	22%
Gestion des RH	230	589	819	2,2%	320	766	1 086	3,2%	-267	-25%
Achats publics	125	251	376	1,0%	123	339	462	1,4%	-86	-19%

Economie finance et gestion	278	668	946	2,6%	357	847	1 204	3,5%	-258	-21%
Techniques juridiques	135	345	480	1,3%	93	252	345	1,0%	135	39%
Techniques administratives	162	584	746	2,0%	192	400	592	1,7%	154	26%
Bureautique	449	1 313	1 762	4,8%	524	1 308	1 832	5,4%	-70	-4%
Informatique	943	1 726	2 669	7,3%	1 216	2 434	3 650	10,7%	-981	-27%
Formations linguistiques	655	1 354	2 009	5,5%	535	1 266	1 801	5,3%	208	12%
Europe	57	120	177	0,5%	12	28	40	0,1%	137	343%
Développement durable	19	25	44	0,1%	9	10	19	0,1%	25	132%
Métiers de la culture	3 378	6 493	9 871	27,1%	2 625	4 914	7 539	22,2%	2 332	31%
Communication	322	692	1 014	2,8%	395	740	1 135	3,3%	-121	-11%
Hygiène santé et sécurité	3 360	3 551	6 911	19,0%	4 109	4 232	8 341	24,5%	-1 430	-17%
Politiques publiques nationales	309	610	919	2,5%	7	20	27	0,1%	892	3304%
Préparation aux concours	1 256	2 820	4 076	11,2%	803	2 192	2 995	8,8%	1 081	36%
Formations statutaires	25	51	76	0,2%	38	53	91	0,3%	-15	-16%
Bilan de compétences	18	47	65	0,2%	11	50	61	0,2%	4	7%
VAE	6	21	27	0,1%	11	13	24	0,1%	3	13%
Période de professionnalisation	0	0	0	0,0%	3	2	5	0,0%	-5	-100%
Parcours individualisé	42	65	107	0,3%	19	38	57	0,2%	50	88%
<b>Total</b>	<b>13 018</b>	<b>23 411</b>	<b>36 429</b>	<b>100,0%</b>	<b>12 453</b>	<b>21 538</b>	<b>33 991</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 438</b>	<b>7%</b>

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

- métiers de la culture (27 % du total des stagiaires),
- hygiène santé et sécurité (19 %),
- bureautique-informatique (13 %),
- préparations aux concours (11 %).

Le domaine des **métiers de la culture** concentre en 2017 le plus grand nombre de stagiaires et représente 27 % des stagiaires, soit une progression de 31 % par rapport à 2016. Après avoir connu en 2016 le plus grand nombre de stagiaires, le domaine de **l'hygiène, santé et sécurité** retrouve sa deuxième position. Le plan de formation ministériel de sûreté et de sécurité déployé à la suite des attentats en 2015 et 2016 et mis en place par le SG expliquait en grande partie cette augmentation en 2016.

Le volume de stagiaires au titre de la **préparation aux concours** augmente de manière significative

(+ 36 %), soit 1 081 stagiaires supplémentaires par rapport à 2016. Il faut également souligner l'importante progression du nombre de stagiaires au titre du domaine **politiques publiques nationales** qui regroupe essentiellement les formations déployées dans le cadre du double label égalité-diversité. Concernant les formations au **management**, elles ont été particulièrement plébiscitées cette année avec 335 stagiaires supplémentaires par rapport à 2016, soit une progression de 22 %.

Par ailleurs, si les domaines **bureautique-informatique** représentent 13 % de l'ensemble des stagiaires en 2017, la fréquentation des stagiaires est en baisse : - 27 % pour l'informatique et 4 % pour la bureautique. En 2016, la mise en place des formations dans le cadre du déploiement du nouveau SIRH ministériel expliquait la forte activité de formation dans le domaine de l'informatique. Fin 2016, la grande majorité des gestionnaires RH avaient été formés explique en partie la baisse de fréquentation dans ce domaine en 2017.

Concernant les dispositifs de formation individualisés, ils sont chaque année un peu plus sollicités. Une augmentation significative du nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une formation individualisée s'observe quel que soit le dispositif suivi : bilan de compétences (+ 7 %), VAE (+ 13 %) et parcours individualisé de formation et de reconversion (+ 88 %). Il faut toutefois relativiser la progression de ce dernier et noter que les stagiaires ayant suivi une formation individuelle au titre de la mobilité ainsi que les stagiaires ayant suivi la formation « construction de son parcours professionnel » sont comptabilisés en 2017 au titre du domaine de formation « Parcours individualisé de formation et de reconversion » et impactent par conséquent l'importante évolution positive de ce domaine.

### 6. A. 3. JOURS ET DUREE DE FORMATION

#### Evolution du nombre de jours de formation depuis 2014

	2014	2015	2016	2017
Nombre de jours	81 855	81 298	83 403	84 673
Variation	-2%	-1%	3%	2%

Après une diminution du nombre total de journées de formation constatée en 2014 et en 2015, il est, depuis 2016, en augmentation de 2 % avec 84 673 jours de formation.

	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre moyen de jours par stagiaire	2,9	2,7	2,4	2,5	2,3
Hors INP	2,5	2,3	2,1	2,2	2,0

La durée moyenne de formation par stagiaire est en légère baisse en 2017 avec 2,3 jours en moyenne par stagiaire et ce, malgré l'augmentation du nombre total de journées de formation couplée à l'augmentation du nombre de stagiaires. Ainsi, les agents se forment davantage mais sur de plus courtes durées de stage.

Les trois quarts des stagiaires se concentrent sur les formations courtes (1 ou 2 jours). La part des stagiaires sur les formations supérieures ou égales à 3 jours augmente légèrement en 2017, augmentation notamment au profit des formations d'une durée de 3 jours.

#### ➤ 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)	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984	30%
Directions générales (hors INP)	1 041	4 059	2 227	2 427	9 753	12%
Secrétariat général	499	5 539	5 830	5 173	17 041	20%
DRAC	422	849	558	560	2 389	3%
Etablissements publics et Mobilier national	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260	48%
<b>TOTAL</b>	<b>16 347</b>	<b>26 596</b>	<b>22 283</b>	<b>19 447</b>	<b>84 673</b>	<b>100%</b>

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

Structure ayant assuré la formation	Nombre de jours de formation			
	2017	2016	variation	
Directions générales (avec INP)	24 984	20 430	4 554	22%
Directions générales (hors INP)	9 753	9 148	605	7%
Secrétariat général	17 041	14 288	2 753	19%
DRAC	2 389	1 869	520	28%
Etablissements publics et Mobilier national	40 260	46 816	-6 556	-14%
<b>TOTAL</b>	<b>84 673</b>	<b>83 403</b>	<b>1 270</b>	<b>2%</b>

Cette évolution à la hausse du nombre de jour de formation tient essentiellement à l'augmentation observée au sein des directions régionales des affaires culturelles (DRAC) (+ 28 %) et du secrétariat général (+ 19 %) et qui s'explique par un contingent de stagiaires plus importants cette année pour ces structures.

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

Domaines	2017		2016		Evolution 2016/2017	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	%
Environnement professionnel	2 064	2,4%	1 983	2,4%	81	4%
Management	2 916	3,4%	2 686	3,2%	230	9%
Gestion des RH	1 539	1,8%	2 475	3,0%	-935	-38%
Achats publics	724	0,9%	874	1,0%	-150	-17%
Economie finance et gestion	1 529	1,8%	1 630	2,0%	-101	-6%
Techniques juridiques	873	1,0%	671	0,8%	202	30%
Techniques administratives	1 618	1,9%	1 566	1,9%	52	3%
Bureautique	2 176	2,6%	2 169	2,6%	7	0%
Informatique	4 699	5,6%	6 790	8,1%	-2 090	-31%
Formations linguistiques	9 164	10,8%	9 336	11,2%	-172	-2%
Europe	1 017	1,2%	169	0,2%	848	502%
Développement durable	63	0,1%	28	0,0%	35	122%
Métiers de la culture	21 535	25,4%	19 399	23,3%	2 135	11%
Communication	2 009	2,4%	3 196	3,8%	-1 188	-37%
Hygiène santé et sécurité	9 589	11,3%	11 715	14,0%	-2 126	-18%
Politiques publiques nationales	935	1,1%	65	0,1%	870	1332%
Préparation aux concours	8 394	9,9%	6 298	7,6%	2 096	33%
Formations statutaires	11 915	14,1%	11 377	13,6%	539	5%
Bilan de compétences	260	0,3%	200	0,2%	61	30%
VAE	234	0,3%	132	0,2%	101	77%
Période de professionnalisation	0	0,0%	36	0,0%	-36	-100%
Parcours individualisé	1 420	1,7%	606	0,7%	814	134%
<b>Total</b>	<b>84 673</b>	<b>100%</b>	<b>83 403</b>	<b>100%</b>	<b>1 271</b>	<b>2%</b>

La liste des domaines rassemblant le plus grand nombre de jours de formation recoupe pour partie logiquement celle du nombre de stagiaires—hors formations statutaires : métiers de la culture et hygiène santé et sécurité.

## 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 fonctions de l'agent, 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, et d'autres dispositifs spécifiques (bilans de compétences, VAE).

### ➤ Répartition des actions par type de formation et par catégories d'agents

Les actions relevant de l'adaptation immédiate au poste de travail (T1) ont concerné près des deux tiers des stagiaires en 2017 (64 %), proportion relativement stable sur les trois dernières années.

	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>FORMATION STATUTAIRE</b>															
stagiaires	25	46	71	0	2	2	0	3	3	0	0	0	25	51	76
jours	3 615	8 000	11 615	0	240	240	0	60	60	0	0	0	3 615	8 300	11 915
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>															
<i>Formation continue</i>															
<b>T1</b>															
stagiaires	670	765	1 435	3 227	6 131	9 358	1 963	4 404	6 367	2 378	3 721	6 099	8 238	15 021	23 259
jours	1 877	2 025	3 903	5 402	9 697	15 099	3 041	6 251	9 292	4 052	6 216	10 268	14 371	24 189	38 561
<b>T2</b>															
stagiaires	102	117	219	946	1 561	2 507	1 030	1 369	2 399	678	1 040	1 718	2 756	4 087	6 843
jours	260	297	557	2 527	3 808	6 335	2 856	3 568	6 423	1 644	2 150	3 795	7 287	9 823	17 110
<b>T3</b>															
stagiaires	30	46	76	283	480	763	219	466	685	187	372	559	719	1 364	2 083
jours	73	132	205	1 124	2 116	3 240	852	1 828	2 680	723	1 351	2 074	2 772	5 428	8 199
<b>ENSEMBLE</b>															

stagiaires	802	928	1 730	4 456	8 172	12 628	3 212	6 239	9 451	3 243	5 133	8 376	11 713	20 472	32 185
jours	2 210	2 455	4 664	9 052	15 621	24 674	6 749	11 647	18 395	6 419	9 718	16 136	24 430	39 440	63 870
<b>Préparation aux concours</b>															
stagiaires	2	8	10	194	425	619	551	1 259	1 810	509	1 128	1 637	1 256	2 820	4 076
jours	2	65	67	468	1 035	1 503	1 151	2 533	3 684	988	2 152	3 140	2 609	5 786	8 394
<b>Période de professionnalisation</b>															
stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
jours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>VAE</b>															
stagiaires	0	0	0	1	8	9	4	6	10	1	7	8	6	21	27
jours	0	0	0	3	64	67	23	50	73	4	90	94	30	204	234
<b>Bilans de compétence</b>															
stagiaires	0	0	0	3	24	27	6	12	18	9	11	20	18	47	65
jours	0	0	0	12	101	112	23	48	71	33	44	77	68	193	260
<b>Congé de formation professionnelle (CFP)</b>															
stagiaires	1	3	4	11	13	24	5	7	12	7	9	16	24	32	56
jours indemnisés	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	439	635	297	743	1 040	2 188	2 584	4 772
jours non indem	0	0	0	0	0	0	0	172	172	188	0	188	188	172	360
total jours	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	611	807	485	743	1 228	2 376	2 756	5 132
<b>Total formation professionnelle continue</b>															
stagiaires	805	939	1 744	4 665	8 642	13 307	3 778	7 523	11 301	3 769	6 288	10 057	13 017	23 392	36 409
jours	2 421	2 693	5 114	11 021	18 051	29 072	8 141	14 889	23 030	7 928	12 747	20 675	29 511	48 379	77 890
<b>TOTAL</b>															
stagiaires	830	985	1 815	4 665	8 644	13 309	3 778	7 526	11 304	3 769	6 288	10 057	13 042	23 443	36 485
jours	6 036	10 693	16 729	11 021	18 291	29 312	8 141	14 949	23 090	7 928	12 747	20 675	33 126	56 679	89 805
<b>TOTAL hors CFP</b>															
stagiaires	829	982	1 811	4 654	8 631	13 285	3 773	7 519	11 292	3 762	6 279	10 041	13 018	23 411	36 429
jours	5 827	10 520	16 347	9 535	17 061	26 596	7 945	14 338	22 283	7 443	12 004	19 447	30 750	53 923	84 673
<b>Nombre d'agents formés</b>															
	358	352	710	1 926	2 996	4 922	1 574	2 595	4 169	1 652	2 569	4 221	5 510	8 512	14 022
Agents formés : agents ayant suivi au moins une formation au cours de l'année considérée.															
EFFECTIF AGENTS <sup>1</sup>	1 943	1 373	3 316	3 578	4 262	7 840	2 361	3 211	5 572	3 151	3 798	6 949	11 033	12 644	23 677

<sup>1</sup> Sur le périmètre du bilan de formation (T2 et T3)

## 6. C. LES DISPOSITIFS PARTICULIERS DE FORMATION T2 T3

### 6. C. 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Les agents ont la possibilité, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle défini avec leur responsable hiérarchique ou avec un conseiller en évolution professionnelle, de demander la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF). Le CPF est à l'initiative de l'agent, sous réserve de l'accord hiérarchique.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation (DIF).

En 2017, le nombre de bénéficiaires ayant mobilisé leur CPF est en augmentation par rapport à 2016 (+ 25 %), en passant ainsi de 471 stagiaires en 2016 à 587 en 2017.

Consommation du CPF en 2017	Nbre de stagiaires	Répartition stagiaires	Nbre d'heures	Répartition heures	Equivalent jours
Métiers de la culture	230	39%	4 592	40%	765
Parcours indiv. de formation et de reconversion	103	18%	1 344	12%	224
Formations linguistiques	52	9%	1 460	13%	243
Préparation aux concours	37	6%	1 068	9%	178
Gestion des ressources humaines	30	5%	465	4%	78
Bilan de compétences	25	4%	490	4%	82
Techniques administratives	17	3%	300	3%	50
Environnement professionnel	17	3%	194	2%	32
Techniques juridiques – Europe	14	2%	139	1%	23
Politiques publiques nationales	14	2%	84	1%	14
Bureautique	13	2%	128	1%	21
Hygiène santé et sécurité	9	2%	645	6%	108
Management	9	2%	325	3%	54
Informatique	5	1%	114	1%	19
Validation des acquis de l'expérience	4	1%	153	1%	26
Communication et services aux usagers	4	1%	54	0%	9
Achats publics	3	1%	36	0%	6
Economie finance et gestion	1	0%	6	0%	1
Développement durable	0	0%	0	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>587</b>	<b>100%</b>	<b>11 596</b>	<b>100%</b>	<b>1 933</b>

Les domaines de formation les plus sollicités pour le CPF sont :

- les métiers de la culture (39 % des stagiaires / 40 % des jours) ;
- les parcours individuels de formation et de reconversion (18 % des stagiaires / 12 % des jours) ;
- les langues (9 % des stagiaires / 13 % des jours) ;
- et les préparations aux concours (6 % des stagiaires / 9 % 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 CPF.

65 agents ont bénéficié d'un bilan de compétences en 2017 (4 agents supplémentaires) ; le nombre de bénéficiaires augmente depuis 2016, notamment au sein des EP et des DRAC.

### ➤ Nombre de bilan de compétence depuis 2012 par type de structure

Années	AC et SCN	DRAC	EPA et Mobilier nal	dont EP enseignement	total Bilans de compétence	Variation
2012	11	5	37	2	<b>53</b>	
2013	4	4	52	3	<b>60</b>	13%
2014	9	2	48	2	<b>59</b>	-2%
2015	14	2	38	2	<b>54</b>	-8%
2016	12	5	44	3	<b>61</b>	13%
2017	6	7	52	4	<b>65</b>	7%

## 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 CPF.

### ➤ Nombre d'actions de formation en vue d'une VAE depuis 2012

Années	AC et SCN	DRAC	EPA et Mobilier nal	dont EP enseignement	total VAE	Variation
2012	2	4	10	2	<b>16</b>	
2013	3	10	10	2	<b>23</b>	44%
2014	4	7	15	1	<b>26</b>	13%
2015	1	0	13	1	<b>14</b>	-46%
2016	5	4	15	8	<b>24</b>	71%
2017	5	8	14	3	<b>27</b>	13%

Sur l'ensemble du ministère en 2017, ce dispositif a bénéficié à 27 agents et est en légère progression par rapport à 2016 (3 agents supplémentaires). Après une forte baisse observée en 2015, le nombre de bénéficiaires tend à repartir à la hausse depuis 2016.

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

En 2017, 25 agents ont déposé une demande de congé de formation professionnelle (CFP). 23 demandes ont été acceptées, toutes avec une indemnité forfaitaire mensuelle.

➤ **Les congés de formation professionnelle réalisés en 2016**

	2013	2014	2015	2016	2017
Effectifs en CFP	40	54	66	57	56

Au total, 56 stagiaires étaient placés en CFP en 2017 (contre 57 en 2016) correspondant à 5 132 jours (contre 4 221 jours en 2016) dont 360 jours sans indemnités.

➤ **Détail des agents en CFP en 2016**

	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
stagiaires	1	3	4	11	13	24	5	7	12	7	9	16	24	32	56
jours indemnisés	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	439	635	297	743	1 040	2 188	2 584	4 772
jours non indem	0	0	0	0	0	0	0	172	172	188	0	188	188	172	360
<b>total jours</b>	<b>209</b>	<b>173</b>	<b>382</b>	<b>1 486</b>	<b>1 229</b>	<b>2 715</b>	<b>196</b>	<b>611</b>	<b>807</b>	<b>485</b>	<b>743</b>	<b>1 228</b>	<b>2 376</b>	<b>2 756</b>	<b>5 132</b>

**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**

	2013	2014	2015	2016	2017
Dépenses (en €)	9 411 677 €	9 828 963 €	10 348 071 €	10 619 000 €	11 043 026 €
Variation	1%	4%	5%	3%	4%

➤ **Evolution 2016/2017 des dépenses directes de formation par type de structure**

Structure ayant assuré la formation	2017	2016	Variations 2016-2017	Part relative (2017)
Directions générales et INP	1 591 814 €	1 612 395 €	-20 581	14%
			-1%	
Directions générales hors INP	990 983 €	977 575 €	13 408	9%
			1%	
Secrétariat général	3 016 786 €	2 597 198 €	419 588	27%
			16%	
DRAC	386 625 €	341 354 €	45 271	4%
			13%	
Etablissements publics et Mobilier national	6 047 801 €	6 068 053 €	-20 252	55%
			0%	
<b>TOTAL</b>	<b>11 043 026 €</b>	<b>10 619 000 €</b>	<b>424 026</b>	<b>100%</b>
			<b>4%</b>	

Les dépenses directes de formation entre 2016 et 2017 gagnent, sur l'ensemble du ministère, plus de 424 000 € (+ 5 %). Cette augmentation est essentiellement portée par le SG (+ 16 %), les DRAC (+ 13 %) et les EP d'enseignement (+ 12 %). Concernant ces derniers, l'augmentation s'observe plus particulièrement pour les conservatoires nationaux (+ 56 %).

La majeure partie des dépenses de formation est réalisée par les établissements publics et le Mobilier national (55 %), puis par le SG (27 %). L'augmentation affichée par le SG (+ 16 %) tient en majeure partie à la prise en charge depuis 2016 des frais de déplacements des agents des DRAC dans le cadre du « qui invite paie ».

#### 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
<b>Directions générales et INP</b>	1 591 814	489 328	31%	1 102 486	69%
DG hors INP	977 575	206 536	21%	771 040	79%
INP	614 239	282 792	46%	331 446	54%
<b>Secrétariat général</b>	3 016 786	334 813	11%	2 681 973	89%
<b>DRAC</b>	386 625	103 169	27%	283 456	73%
<b>EP et Mobilier national</b>	6 047 801	973 002	16%	5 074 798	84%
<b>TOTAL</b>	<b>11 043 026</b>	<b>1 900 313</b>	<b>17%</b>	<b>9 142 713</b>	<b>83%</b>

La structuration globale des dépenses de formation au ministère continue d'évoluer par rapport aux années précédentes, avec une part des dépenses pédagogiques à la baisse avec 83 % de l'ensemble des dépenses, soit 2 points de moins par rapport à 2016, au profit des frais de mission.

Les frais de mission pèsent principalement sur les coûts de l'INP où ils représentent un peu moins de la moitié des dépenses engagées (46 %).

#### 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	588 455 €	413 732 €	304 326 €	285 301 €	1 591 814 €	14%
Secrétariat général	293 042 €	1 102 490 €	971 580 €	649 674 €	3 016 786 €	27%
DRAC	72 766 €	135 807 €	90 896 €	87 156 €	386 625 €	4%
EP et Mobilier national	363 468 €	2 406 172 €	1 775 485 €	1 502 676 €	6 047 801 €	55%
<b>TOTAL</b>	<b>1 317 731 €</b>	<b>4 058 201 €</b>	<b>3 142 286 €</b>	<b>2 524 808 €</b>	<b>11 043 026 €</b>	<b>100%</b>
%	12%	37%	28%	23%	100%	

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

Domaines	2017	2016	Variation		Part relative 2017
			Montant	Taux	
Métiers de la culture	2 110 575 €	1 931 241 €	179 335 €	9%	19%
Hygiène santé et sécurité	1 402 329 €	1 469 662 €	-67 333 €	-5%	13%
Bureautique/informatique	1 399 106 €	1 468 092 €	-68 986 €	-5%	13%
Préparation aux concours	1 384 533 €	924 125 €	460 407 €	50%	13%
Formations linguistiques	946 502 €	978 688 €	-32 186 €	-3%	9%
Management	720 593 €	871 863 €	-151 269 €	-17%	7%
Communication et services aux usagers	453 171 €	556 706 €	-103 536 €	-19%	4%
Formations statutaires	425 141 €	541 575 €	-116 434 €	-21%	4%
Gestion des ressources humaines	405 097 €	479 002 €	-73 904 €	-15%	4%
Economie finance et gestion	307 404 €	275 941 €	31 463 €	11%	3%
Techniques administratives	248 766 €	256 315 €	-7 549 €	-3%	2%
Politiques publiques nationales	220 910 €	21 596 €	199 313 €	923%	2%
Techniques juridiques	205 788 €	148 120 €	57 668 €	39%	2%
Environnement professionnel	169 751 €	143 199 €	26 553 €	19%	2%
Parcours individualisé	158 014 €	90 182 €	67 832 €	75%	1%
Achats publics	152 930 €	177 763 €	-24 833 €	-14%	1%
Europe	131 862 €	51 991 €	79 871 €	154%	1%
Bilan de compétences	105 210 €	123 522 €	-18 311 €	-15%	1%
Validation des acquis de l'expérience	37 204 €	51 089 €	-13 885 €	-27%	0%
Congé de formation professionnelle	45 067 €	43 098 €	1 970 €	5%	0%
Développement durable	13 070 €	10 675 €	2 395 €	22%	0%
Période de professionnalisation	0 €	4 555 €	-4 555 €	-100%	0%
<b>Total</b>	<b>11 043 026 €</b>	<b>10 619 000 €</b>	<b>424 026 €</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

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

- métiers de la culture (19 % du total des dépenses directes) ;
- hygiène santé et sécurité (13 %) ;
- bureautique-informatique (13 %).

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.

La base des barèmes de rémunérations établis sont les suivants :

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

Les coûts complets et l'estimation de la masse salariale 2015 et 2016 étaient calculés à partir du même barème (DGAFP 2014). En 2017, ces coûts ont été réajustés. Toute comparaison doit donc être relative.

Années	Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale (estimation)	Formation / masse salariale
2017 (€)	11 043 026	7 578 641	23 246 832	41 868 499	964 765 709	4,3%
%	26,4%	18,1%	55,5%	100%		
2016 (€)	10 619 000	7 045 697	22 582 704	40 247 400	827 333 064	4,9%
%	26,4%	17,5%	56,1%	100%		
2015 (€)	10 348 071	7 155 485	19 084 061	36 587 616	823 742 348	4,4%
%	28,3%	19,6%	52,2%	100%		

En 2017, les dépenses de formation au ministère de la Culture s'élèvent à près de 41,9 M €, représentant ainsi 4,3 % de la masse salariale.