

Emplois, GPEEC, effectifs et recrutements

Ministère de la culture et de la communication

Réunion du 11 juin 2008

Ordre du jour :

- 1) Evolution des effectifs 2003-2008
- 2) Synthèse GPEEC
- 3) Les chartes et la structure d'emploi 2008
- 4) La cartographie de l'administration centrale
- 5) Point sur les recrutements 2008

Annexe : dossier documentaire

1) Evolution des effectifs 2003-2008

Evolution plafond d'emploi MCC

Données budgétaires

Année N	LFI N-1	Transferts	Suppressions	LFI N	Retraites	Total supp	
2003	15307	-1297		14010			
2004	14010	-91	-100	13819	-133	-191	
2005	13819	-116	-90	13613	-181	-206	
2006	13613	432	-29	13966	-236	403	
2007	13966	-1729	-100	12137	-240	-1829	
2008	12137	-196	-200	11741	-213	-396	
Totaux		-2997	-519		-1003	-2219	Hors vacataires
				Taux de supp.	-51,7%		-2782

Nb: Lors du passage à la LOLF, le MCC a intégré dans son plafond les personnels sur crédits(563 vacataires) et procédé à de nombreuses corrections technique. Pour comparer, les périmètres avant et après LOLF, il faut neutraliser ces vacataires.

Exécution

Année N	LFI N	Conso perm	Vacataires	Total	Vacance	Retrotransf
2003	14010	13409	720	14129	-600	450
2004	13819	13420	718	14138	-399	429
2005	13613	13302	642	13944	-311	401
2006	13966	13164	579	13743	-223	383
2007	12137	11592	447	12039	-98	343
2008	11741	11404	290	11694	-47	310
Variations		-2005		-2435		-140

Augmentation des effectifs

777

-430

Taux de renfort.

347

+34,6%

Ces emplois ont été remplacés par des agents MCC

Détail 2004-2005

Evolution des effectifs budgétaires 2004- 2005	dont suppressions d'emplois	dont transfert Corse	dont emplois vacants transférés au Louvre (COM)	Transferts réels au 01/01/05
-206	-90	-15	-29	-72

Evolution des effectifs réels 2004-2005

Transfert CNSMDP	Transfert Sapin Louvre	Transfert Delacroix	Transfert Tuileries	Transferts réels au 01/01/05
-1	-19	-15	-37	-72

Suppressions d'emplois (1)	Transfert Corse (2)	Emplois vacants transférés au Louvre (3)	Total sans impact réel
-90	-15	-29	-134

(1) prises sur la vacance

(2) paye transférée au 01/07/2004

(3) dans le cadre du COM

Détail 2005-2006

Emplois inscrits en LFI 2005	13613
-------------------------------------	--------------

Variations pour passer au PLF 2006

Mises à disposition donnant lieu à sortie du plafond d'emplois et à transfert vers le titre 3 (subvention)	-23
Transferts vers les établissements publics	-19
Emplois payés par les EP et ne pesant plus sur les emplois du ministère en mode LOLF (transfert sur le budget des EP)	-168
dont Musée Rodin	33,8
dont CNC	101,6
dont CNSML	23,5
dont CNL	9

LFI 2006 titulaires et contractuels art 4	13403
---	-------

Vacataires 2005 (estimation en ETP)	592
Variations pour passer au PLF 2006	-29
Vacataires PLF 2006	563

TOTAL PLAFOND D'EMPLOIS MCC PLF 2006	13966
---	--------------

LFI 2006 (2)	13966
ETP de vacation 2006 (2)-(1)	563
Estimation ETP de vacation réels 2004	642
Suppressions estimées	79

Suivi des effectifs budgétaires 2005 - 2008

LFI 2005	Suppressions d'emplois	Suppressions de MAD	Transfert Louvre	Transfert CNSMDP	Transfert CNSAD	Transfert SPM	LFI 2006
14 038	-29	-23	-13	-5	-1	-1	13 966

LFI 2006	Suppressions d'emplois	Transfert Sapin Louvre	Transfert CNSMDP	Transfert CAPA	Transfert Chambord	Transfert BNF	Transfert Education nationale	Transfert Inventaire	LFI 2007
13 966	-100*	-42	-2	-5	-2	-1 659	30	-49*	12 137*

LFI 2007	Suppressions d'emplois	Correction technique	Transfert Pierrefitte	Transfert Louvre, BNF	Transfert Inventaire	Transfert Inventaire (trop débasé)	Transfert CBCM	LFI 2008
12 137	-100	-100	15	-68	-147	8	-4	11 741

2) Synthèse GPEEC

SYNTHESE DU DOSSIER GPEEC MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Conférence de gestion prévisionnelle des ressources humaines – février 2008

I - La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences se heurte au ministère de la culture à l'éclatement budgétaire des périmètres d'emplois, à la diversité des statuts juridiques des personnels, à l'hétérogénéité des structures d'emplois et des métiers des agents.

A. Des périmètres budgétaires éclatés, des emplois globalement stables

En 2008, l'emploi du ministère de la culture (ministère et opérateurs sous tutelle) représentait **30 329 ETPT**.

Ce chiffre recouvre l'emploi culturel au sens large qui se répartit sur plusieurs périmètres budgétaires :

- **Les emplois portés au budget du ministère de la culture : 11 741 ETPT , dont :**
 - **7 496 emplois répartis dans les services de l'administration centrale, les services déconcentrés (DRAC et SDAP), les services à compétence nationale,**
 - **4 245 emplois (affectés dans les EPA)**
- Les emplois des établissements publics administratifs financés sur leur budget propre : 12 111 ETPT (auxquels s'ajoutent 4 245 emplois financés sur le budget du ministère de la culture.)
- Les emplois des établissements publics et commerciaux financés sur leur budget propre : 5 720 ETPT
- Les emplois financés par les associations sous contrôle, financés sur leur budget propre : 757 ETPT

Les charges de personnels des opérateurs du ministère (18 588 ETPT) sont en partie financées par les subventions pour charges de service public (titre 3).

Depuis 2003, deux faits ont marqué l'évolution des emplois du ministère de la culture :

- le ministère de la culture a renforcé les effectifs des établissements publics portent les principales politiques publiques du ministère en transférant sur certaines de ces structures la responsabilité de la gestion de leurs emplois (Louvre, BNF, CAPA, Branly, CNHI, Chambord, GNGP).

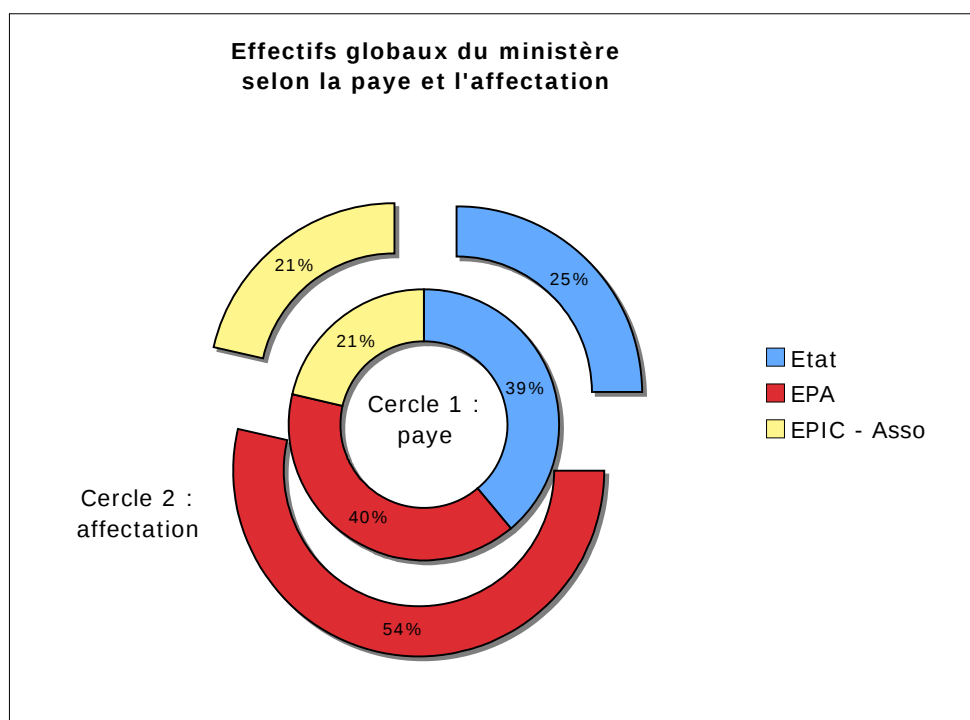
Aujourd'hui, les opérateurs

- portent budgétairement 61% des emplois
- représentent, compte tenu des emplois affectés, 75% de l'emploi global du ministère
- ont la maîtrise budgétaire de 81% de leurs emplois.
- la mise en place de la Lolf en 2006 a intégré dans le plafond d'emplois du ministère les agents payés sur crédits et le périmètre des opérateurs s'est élargit (associations). Désormais, les agents contractuels (droit public, droit privé) représentent 56% des emplois, les fonctionnaires ne représentant plus que 44% des emplois.

Globalement, les emplois « culture » sont restés quasiment stables (passant de 29 518 en 2005 à 30 329 en 2008), tandis que les emplois inscrits sur le budget du ministère diminuaient de 13,75 %, passant, dans la même période, de 13 613 à 11 741 ETPT.

Périmètre LOLF en ETPT	2005	2006	2007	2008	
TOTAL	29518	30467	30630	30329	100%
Emplois de l'État	13613	13966	12138	11741	39%
dont affectés aux EPA	5851	5708	4238	4245	14%
Emplois inscrits sur budget des opérateurs	15905	16501	18492	18588	61%
Emplois inscrits sur budget des EPA	9795	10003	12022	12111	40%
Emplois inscrits sur budget des EPIC	5489	5842	5713	5720	19%
Emplois inscrits sur budget des associations	621	656	757	757	2%
Emplois ministère	7762	8258	7900	7496	25%
Emplois opérateurs	21756	22209	22730	22833	75%

La multiplicité des structures d'emploi qui au delà du périmètre de l'Etat se répartit en trois tiers : les EPA de droit public, les EPA dérogatoires, les EPIC et les associations pose d'évidentes difficultés de coordination et de pilotage RH.



Les vacances d'emploi sur le budget du ministère

En 2006, le passage à la gestion en mode LOLF et la nécessité d'élaborer une structure des emplois avait conduit à des retards dans le recrutement et à un taux de vacance relativement élevé en fin d'année. En 2007, une meilleure anticipation des calendriers de concours et des accueils en détachement plus soutenus ont permis d'atteindre un taux de vacance d'emplois proche de zéro à la fin 2007. C'est également le fait de certaines mesures de simplification : recrutement direct en catégorie C (agents de la surveillance), suppression des limites d'âge, listes complémentaires...

B. Une structure RH dispersée, des métiers peu substituables

→ Avec une force de travail qui ne représente que les effectifs d'une académie moyenne de l'Education nationale, le ministère doit faire vivre plusieurs réseaux déconcentrés, au niveau régional et au niveau départemental et un grand nombre d'opérateurs et de services à compétence nationale. Il participe également à plusieurs réseaux décentralisés telles les archives départementales et les bibliothèques municipales classées.

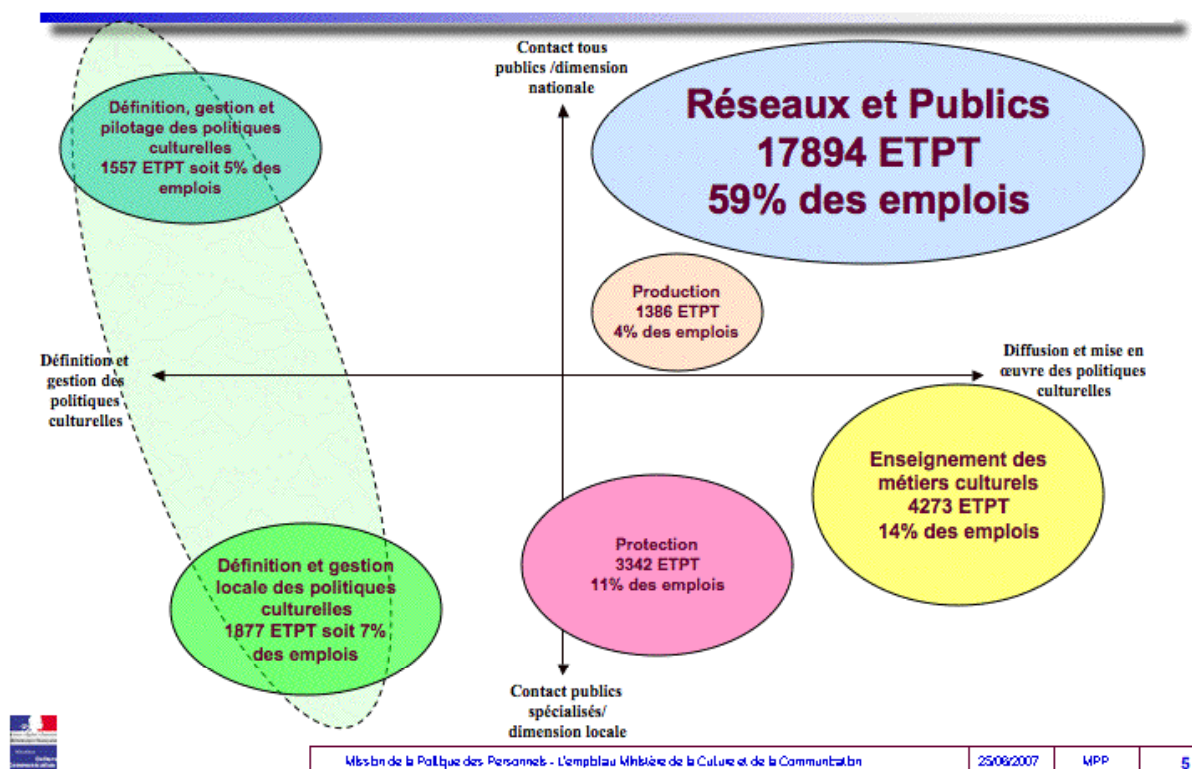
En termes de structures d'emploi, le ministère présente une situation contrastée :

- **Les dix principaux opérateurs du ministère regroupent 43% de l'emploi :** Versailles, Orsay, Louvre, CNC GP, RMN, BNF, INRAP, CMN, Comédie Française, Opéra de Paris. Ces grands opérateurs se caractérisent par :
 - une forte concentration en région Ile-de-France
 - une envergure nationale voire mondiale
 - des ressources propres ayant permis une forte dynamique des emplois
- **52% des emplois éparpillés sur environ 600 sites :**
 - Ces points de contact sont disséminés sur tout le territoire
 - 450 sites ont moins de 10 agents, 250 sites ont moins de 4 agents, d'où peu d'économies d'emplois possibles
 - Ces sites ont subi les suppressions d'emplois des années passées.

Le ministère assure ainsi une présence sur plus de 600 points de contact avec le public, qu'il s'agisse du grand public ou de publics spécialisés. Près de 85 % des emplois sont dans les musées, les monuments, les bibliothèques, les archives, les écoles, les conservatoires ...

Largement répartis sur le territoire, le potentiel d'économies d'échelle et de gains de productivité est faible. Avec 10 agents en moyenne par site, les diminutions d'emploi impactent directement la capacité d'ouverture des sites ou la qualité du service.

Cartographie des emplois



Les grands secteurs d'activité du ministère peuvent, en effet, se décliner comme suit :

Définition, gestion et pilotage des politiques culturelles en administration centrale

- peu de contacts avec le public
- dimension nationale
- élaboration de la politique culturelle et pilotage de sa mise en œuvre (tutelle des établissements etc.)
- **5% des emplois du MCC, soit 1557 ETP**

Réseaux et Publics

- Contact important avec le grand public
- Dimension locale, nationale, voire mondiale
- Mise en œuvre opérationnelle des politiques culturelles
- **59% des emplois du MCC, soit 17.894 ETP**

Enseignement

- Contact avec un public spécialisé
- Dimension nationale pour les plus gros établissements, régionale pour les autres
- Mise en œuvre opérationnelle des politiques culturelles
- **14% des emplois du MCC, soit 4273 ETP**

Protection du patrimoine

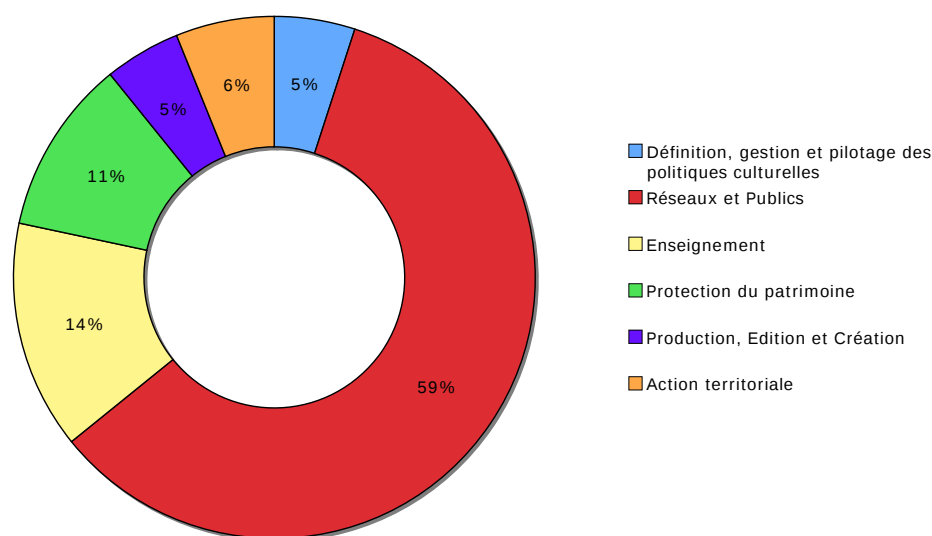
- Contact avec un public spécialisé
- Dimension plutôt locale
- Mise valeur du patrimoine culturel au niveau des SDAP
- **11% des emplois du MCC, soit 3342 ETP**

Production, Edition et Création

- Contact avec le grand public
- Dimension nationale
- Création et inscription dans une tradition culturelle (édition, mobilier, tapisseries, céramique etc...)
- **5% des emplois du MCC, 1386 ETP**

Action territoriale

- Contacts avec les collectivités locales
- Dimension régionale
- Déclinaison au niveau local de la politique culturelle nationale
- **6% des emplois du MCC, 1877 ETP**



→ Par ailleurs, les effectifs du ministère sont dispersés sur un grand nombre de métiers : conservateur, architecte, archéologue, enseignant, archiviste, bibliothécaire, chercheur, artiste, lissier, doreur, jardinier d'art, agent d'accueil et de surveillance, agent des services techniques, métiers de l'administration...

La multitude de ces métiers peu substituables et répartis sur tout le territoire rend particulièrement difficiles les redéploiements d'effectifs. Les réformes touchant à la mobilité professionnelle ou géographique nécessitent des mesures d'accompagnement importantes sur le plan des effectifs.

II - La mise en œuvre de la LOLF, une approche démographique globale et des démarches métiers particulières a permis de faire des progrès dans la gestion des effectifs

A/ La LOLF a permis de structurer les effectifs du ministère par programme, par filière et par catégorie.

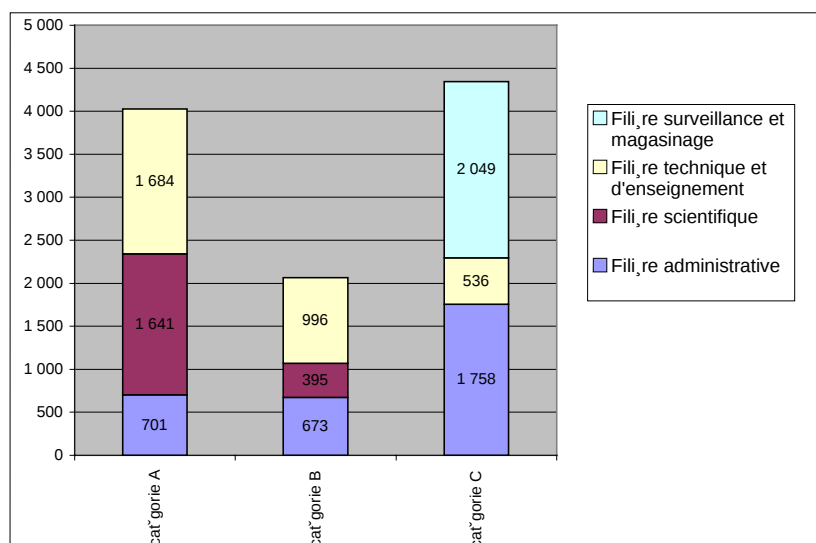
Les emplois inscrits au périmètre « budget de l'Etat » sont, depuis le passage à la Lolf, détaillés par « filières professionnelle » et par catégorie statutaire au sein de chaque programme.

Ce parti-pris est original au sein des ministères. Il permet de donner plus de sens à la présentation et à l'évolution des effectifs. Toutefois ces filières sont composites et peuvent parfois manquer de cohérence et de nombreux plans de requalifications conduisent à des variations interfilières.

Structure des emplois 2008

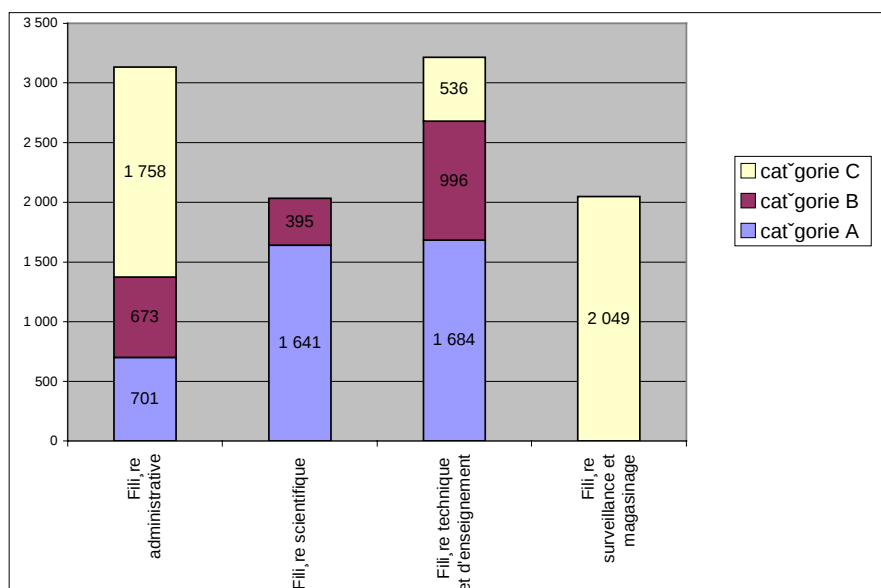
	Filière administrative	Filière scientifique	Filière technique et d'enseignement	Filière surveillance et magasinage	Totaux
A	701	1 944	1 381		4 026
B	673	395	996		2 064
C	1 758		536	2 049	4 343
Totaux personnels titulaires	3 132	2 339	2 913	2 049	10 433
ANT	1 008				1 008
ETPT vacataires					300
Total général					11 741

La répartition entre catégorie montre le poids très sensible de la catégorie C (41% des effectifs globaux), notamment dans la filière administrative ainsi que le part des enseignants et des scientifiques dans les effectifs de catégorie A.



La répartition par filières montre clairement le caractère composite des filières professionnelles, notamment pour la filière technique et enseignement où se côtoient le professeur de conservatoire et l'ouvrier d'art et qui constitue la filière de débouché de la filière surveillance.

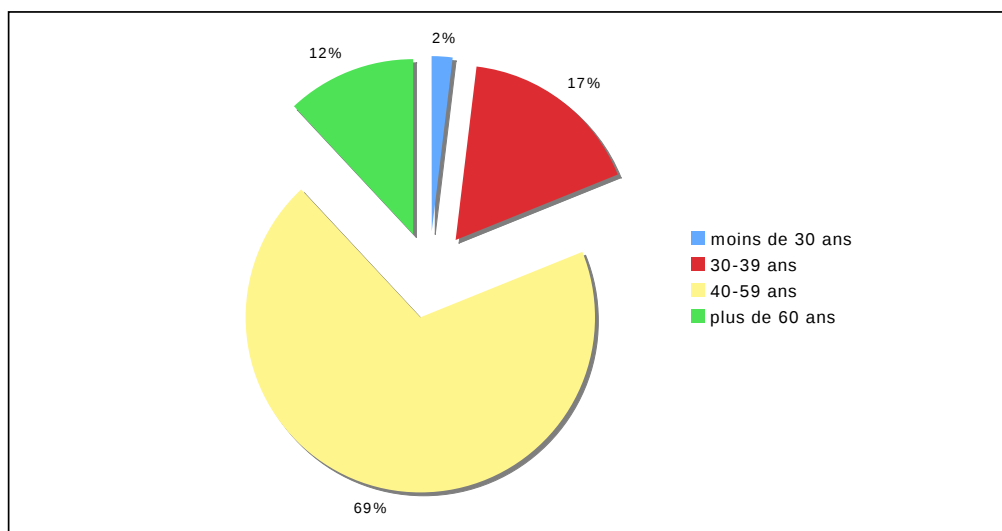
Le poids de la catégorie C au sein de la filière administrative apparaît également très nettement.



B/ Eléments démographiques

L'âge moyen des agents du ministère s'élève à 48,4 ans en 2008 (47,6 ans en 2007). Il est donc supérieur à la moyenne de l'ensemble des agents de la fonction publique de l'Etat (46,3). Les agents du MCC semblent être parmi les plus âgés de la fonction publique.

Si le ministère vieillit rapidement et si la moyenne d'âge de ses agents est élevée, c'est largement le fait de la faiblesse des primo recrutements de ces dernières années. Les titularisations Sapin des années 2000 et les accueils en détachements pour combler la vacance au fil de l'eau ont souvent concerné des agents de plus de 40 ans et n'ont pas permis le renouvellement des effectifs : il convient de souligner que seulement 2% des agents ont moins de 30 ans. Hors Police et militaires, les moyennes interministérielles des agents de moins de 30 ans se situent entre 8 et 10%.



La part des agents de plus de 60 ans (12%) est relativement faible compte tenu de la part prise dans ces effectifs par les enseignants et les conservateurs qui partent souvent à l'âge limite.

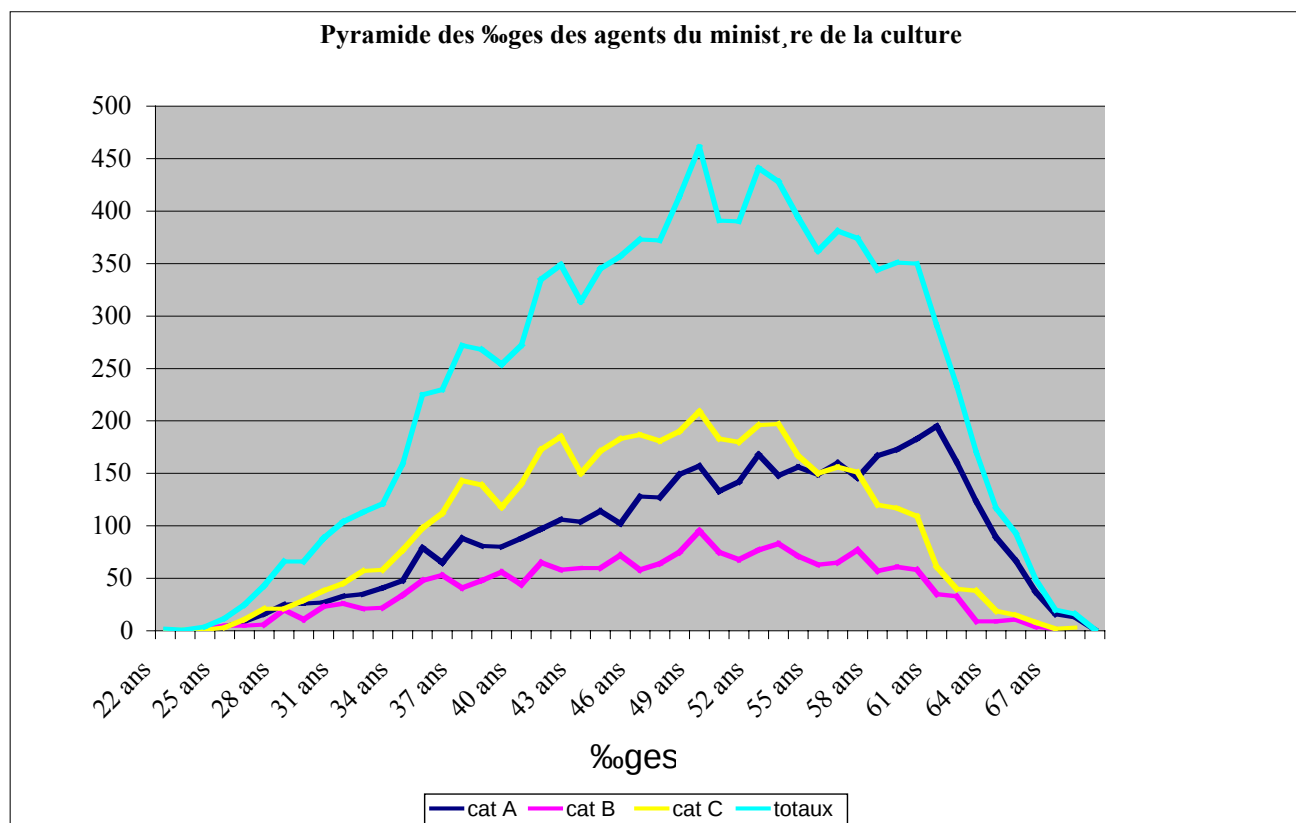
Nombre d'agents de plus de 60 ans

	nombre	% (*)
catégorie A	702	16%
catégorie B	103	5%
catégorie C	186	4%

(*) par rapport à la population totale de la catégorie

L'essentiel des effectifs (69%) est donc rassemblé autour des agents qui ont entre 40 et 59 ans. Ces effectifs ne sont, pour la plupart, pas directement concernés par un départ en retraite et ne peuvent que difficilement envisager de mobilité professionnelle sans une incitation forte. Le part de ces agents constitue un facteur d'inertie et de rigidité non négligeable.

L'âge moyen varie également de façon importante selon la filière (la filière accueil, surveillance et magasinage est la plus jeune) ou selon la catégorie.



Ces pyramides très différenciées en fonction des catégories traduisent bien les grandes vagues de recrutement du ministère dans les années 60 et dans les années 80 ainsi que l'absence de recrutement et les réductions d'emplois des dernières années qui ont empêché le ministère de reconstituer les effectifs.

Actuellement la catégorie A constitue près de 55 % des départs à la retraite alors qu'elle représente 40% des effectifs. A partir de 2012, les catégories B et C représenteront 65 % des départs alors que leur part se rapprochera de 50% des effectifs.

L'année 2007 marque un net retour en arrière en matière d'évolution de l'âge moyen de départ en retraite. Compte tenu de la faiblesse des effectifs concernés et du caractère exceptionnel de l'année 2006 qui avait vu partir un grand nombre de conservateurs généraux et de professeurs, cette tendance devra être confirmée sur l'année prochaine. Il n'est pas impossible toutefois que la réforme annoncée des retraites et la suppression d'un certain nombre d'avantages incitent certains agents à partir juste avant la réforme et que les chiffres de 2008 restent à un niveau assez bas.

	A	B	C
2005	62,6	60,2	58,3
2006	63,3	59,8	58,8
2007	62,1	60	57,6

Les prévisions de départs à la retraite sur les années 2009 à 2011 s'établissent de la façon suivante :

	Retraites
2009	250
2010	270
2011	290

Toutes catégories confondues le pic des départs à la retraite du ministère de la culture devrait avoir lieu en 2012. Ces perspectives démographiques doivent permettre au ministère de rééquilibrer la proportion des catégories A, B, C ; la situation actuelle ne répondant pas aux besoins.

La catégorie C est trop représentée, notamment dans la filière administrative.. La catégorie B, qui ne représente que 20% des emplois de titulaires, est insuffisante, notamment dans la filière scientifique, et la catégorie A, dont le renouvellement n'a pas été assuré ces dernières années, compte une forte proportion d'enseignants (plus du quart) dont le renouvellement est indispensable au bon fonctionnement des écoles du ministère.

En effet, les départs importants d'agents de catégorie A dans les prochaines années portent principalement sur les corps qui sont le plus impliqués dans le cœur de l'activité du ministère, notamment les personnels de conservation, les personnels enseignants (écoles d'architecture). Afin de continuer à assurer ses missions fondamentales, le ministère devra pratiquer une gestion mutualisée des départs à la retraite en maintenant des flux de recrutement sur ses corps de catégorie A. Ce n'est qu'après 2013 que la montée en puissance des flux de départs en catégorie C permettra de retrouver des marges de manœuvre permettant un renforcement de la catégorie B.

C) Les perspectives d'évolution :

La vague de réformes que porte actuellement la révision générale des politiques publiques modifie en profondeur le sens et la portée des exercices de GPEEC.

1) Au début de années 2000, la GPEEC a eu un premier objet visant en partager les progrès :

- répondre aux demandes croissantes de service public (usagers) ;
- faire face, dans un contexte de départs massifs à la retraite, à une concurrence prévisible accrue entre le secteur public et le secteur privé ; (marché du travail)
- maintenir durablement les compétences des agents et leur assurer des perspectives de carrière valorisante ; (agents et syndicats)
- améliorer l'efficacité des fonctions publiques dans un contexte budgétaire contraint (contribuable et autorité budgétaire).

Cet objet très équilibré assurait une certaine paix sociale. L'horizon temporel, largement fondé sur des considérations démographiques, étant placé à 5 voire 10 ans, la maille d'analyse se situant à la catégorie statutaire ou à la macro-filière professionnelle.

2) La contrainte budgétaire est devenue telle qu'aujourd'hui, la GPEEC doit faire face, dans le cadre de la réforme de l'Etat, aux questions de **réorganisation des services** et de **réduction du format** de la fonction publique. Avec la RGPP, ce **nouvel objet de la GPEEC** qui vise à accompagner les évolutions et à prévoir les marges de manœuvre se place dans un horizon temporel beaucoup plus court, 2 à 3 ans et vise des métiers assez nettement définis ou des structures administratives particulières.

Les enjeux de la GPEEC changent alors de nature. Dans le dialogue social avec les organisations syndicales, un soupçon préalable pèse désormais sur toute démarche prospective, sur le terme même de GPEEC.

Pour accompagner ce changement de perspective, le choix du MCC est d'une part de se doter d'instruments transversaux et d'autre part de conduire des démarches métiers par grandes filières professionnelles. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de connaître pour agir afin de mieux articuler la dimension technique et la dimension stratégique de la GPEEC.

Le développement d'instruments transversaux concerne essentiellement la mise au point du répertoire des métiers du ministère et le codage des agents du ministère en fonction du métier exercé dans le système d'information RH du ministère.

La conduite de démarches métiers qui avait jusqu'à présent concerné la filière accueil, surveillance et magasinage et la filière bâtiments de France doit s'étendre à d'autres filières du ministère. Pourraient être notamment concernées, dans les mois à venir, trois filières : les métiers de la recherche, les métiers de la documentation et les métiers d'art.

Enfin, très directement concernées par la RGPP, deux cartographies des emplois ont été lancées : la première concernant les emplois de l'administration centrale, la seconde concernant les emplois des services déconcentrés.

Dans ces deux derniers cas, l'enjeu principal de ces travaux vise à mieux distinguer les effectifs qui relèvent du **cœur de métier**, les effectifs qui concourent à des **fonctions transversales** au sein de ce cœur de métier et les effectifs qui assurent des **fonctions supports**. Il s'agit d'accompagner le recentrage de ces structures administratives sur leur cœur de métier et définir une organisation matricielle des fonctions supports indispensables à l'exercice de leurs missions. Ces travaux permettent également de placer le processus de réforme dans un horizon temporel.

3) Les chartes et la structure d'emploi 2008

Les chartes ont pour objectif de répartir le plafond d'emploi voté en LFI entre les structures d'emploi du ministère. Elles constituent un guide pour la gestion des agents des directions.

Pour 2008, cet instrument a évolué en fonction de trois facteurs :

- les suppressions d'emplois inscrites en loi de finance 2008 à hauteur de 200 ETPT. Ce chiffre a été porté à 215 ETPT afin de tenir compte des 15 créations de postes pour Pierrefitte. Ces suppressions représentent une diminution de **1,77%** de l'emploi du ministère.

- la sanctuarisation de la filière accueil et surveillance. Le maintien des effectifs de cette filière a fait l'objet d'un arbitrage stratégique de mon cabinet afin de respecter les engagements pris avec les partenaires sociaux : les 2248 agents concernés ne font pas l'objet de suppressions d'emplois. Cette sanctuarisation a toutefois pour effet le report de l'intégralité des suppressions sur les autres filières du ministère qui se voient appliquer un taux de baisse de **2,17%**.

- l'augmentation du périmètre des hors charte. Le montant du hors périmètre dans les chartes 2007 s'élevait à 461 ETPT. Compte tenu des transferts du personnel de l'inventaire, il aurait dû être de 274 ETPT. Or l'augmentation du nombre de mises à disposition, notamment dans les domaines du patrimoine et de la recherche, des congés longue maladie, des décharges syndicales (+50%) ainsi que les nouvelles règles de décompte des vacations le portent à 437 ETPT, soit une augmentation de 163 ETPT par rapport à l'an dernier (+35%). Cette augmentation combinée avec les deux facteurs précédents conduit à une diminution moyenne des chartes de **3,23%**.

Détails de calcul du plafond d'emploi 2008

Autorisation d'emplois 2007	12137
------------------------------------	--------------

Transferts 2008

Pierrefite (création + transfert)	30
aux opérateurs (SAPIN, fins MAD, AJPL)	-68
aux collectivités locales	-148
au contrôle budgétaire et comptable	-4
Sous total	-190

Après transfert	11947
------------------------	--------------

Hors Charte 2008

vacations de conversion tx B/ODE non consommables	39,3
Agents en MAD et instances	189,6
Agents déchargés syndicaux	29
Eleves des écoles	27
Agents en congé longue maladie	75
Réservés Inventaire	77
Sous total	436,9

Après hors charte	11510,1
--------------------------	----------------

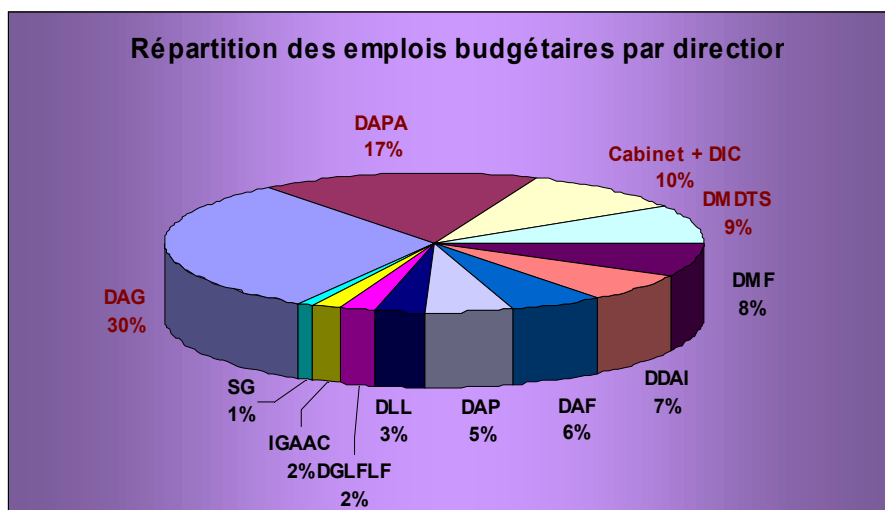
Nombre de suppressions d'emplois	215
----------------------------------	-----

Nombre d'emplois répartis en 2008	11295,1
--	----------------

TABLEAU DE CONTRÔLE												
Filière	CABINET	CF	DAG	SG	SG PROG	DDAI	DGLFLF	DIC	IGA	INP	ELYSEE	S/TOTAL Cab, CF, É
TOTAL GENERAL 2007 (Aout) sans les vacances	107	8	483	10	12	90	25	43	30	13	99	920
VACATIONS			40			22						62
TOTAL GENERAL 2007 (Aout)	107	8	523	10	12	112	25	43	30	13	99	982
ENTREES/SORTIES		-4	-7	10		-3				-2		-6
HORS CHARTES												
BASE 2007 avant suppression	107	4	516	20	12	109	25	43	30	11	99	976
BASE 2007 en %	0,917%	0,034%	4,421%	0,171%	0,103%	0,934%	0,214%	0,368%	0,257%	0,094%	0,848%	8,361%
BASE 2007 sur schéma 2008	106	4	509	20	12	107	25	42	30	11	98	962
Différence avec 2007	-4	0	-19	-1	0	-4	-1	-2	-1	0	-3	-41
ARBITRAGE CABINET 2008	103	4	497	19	12	105	24	41	29	11	96	941

TABLEAU DE CONTRÔLE													
Filière	DAF	DAP	DAPA	DLL	DMDTS	DMF	S/TOTAL DAF, DAP, É.	S/TOTAL AC + DIR	SDAP	DRAC	TOTAL GENERAL	HORS CHARTE	TOTAL
TOTAL GENERAL 2007 (Aout) sans les vacances	846	1062	2735	447	266	2372	7728	8648	832	1831	11311		
VACATIONS	10	11	89	2		133	246	308	7	50	365		
TOTAL GENERAL 2007 (Aout)	856	1073	2824	449	266	2505	7974	8956	839	1881	11676	461	12137
ENTREES/SORTIES	30		-10	-16	-1		3	-3			-3	-187	-190
HORS CHARTES												437	437
BASE 2007 avant suppression	886	1073	2814	433	265	2505	7977	8953	839	1881	11673	-163	11510
BASE 2007 en %	7,593%	9,194%	24,111%	3,710%	2,270%	21,458%	68,336%	76,697%	7,188%	16,115%	100,00%		
BASE 2007 sur schéma 2008	874	1058	2775,16	427	261	2470	7865	8828	827	1855	11510		
Différence avec 2007	-29	-37	-92	-16	-9	-60	-240	-281	-31	-69	-381		
ARBITRAGE CABINET 2008	857,54	1036	2723	417	256	2445	7734	8675	808	1812	11295	437	11732
											-3,26%	Ecart	0

4) La cartographie de l'administration centrale

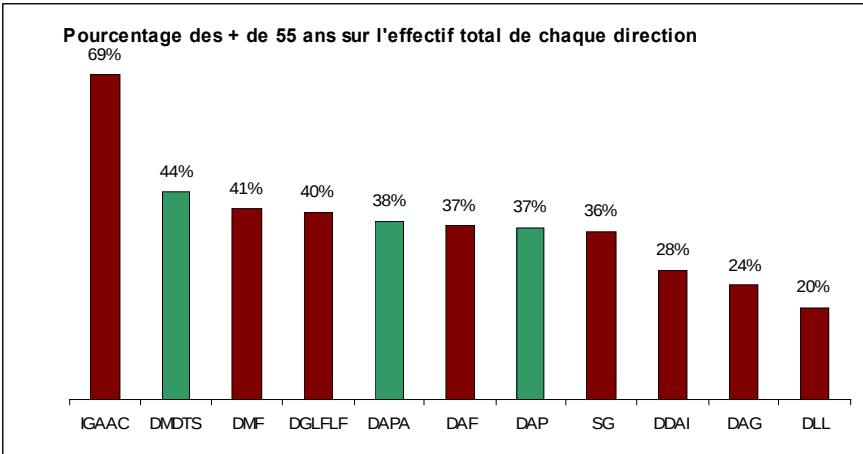
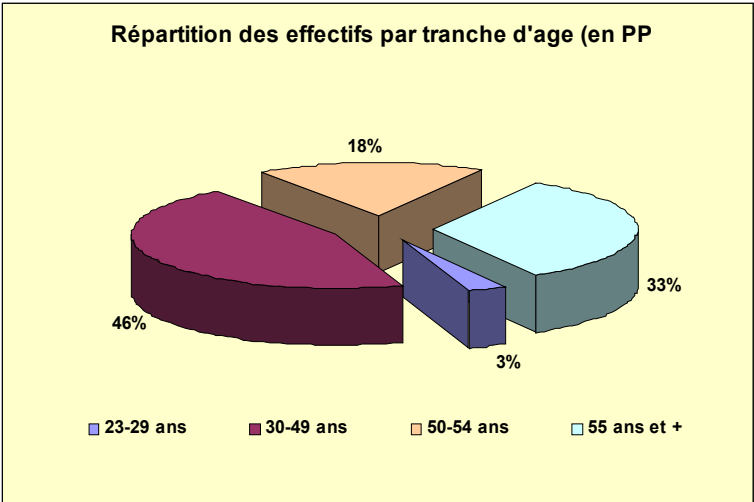
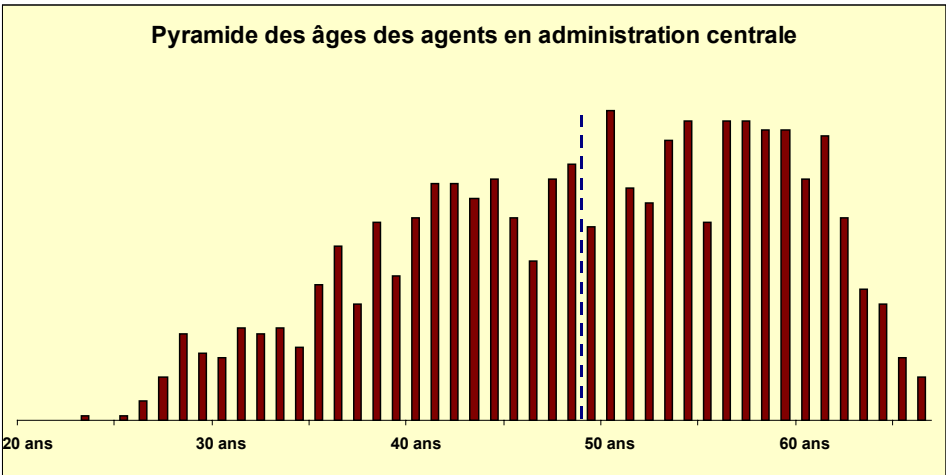


Hors Cabinet et DIC, la ventilation suivante peut être faite :

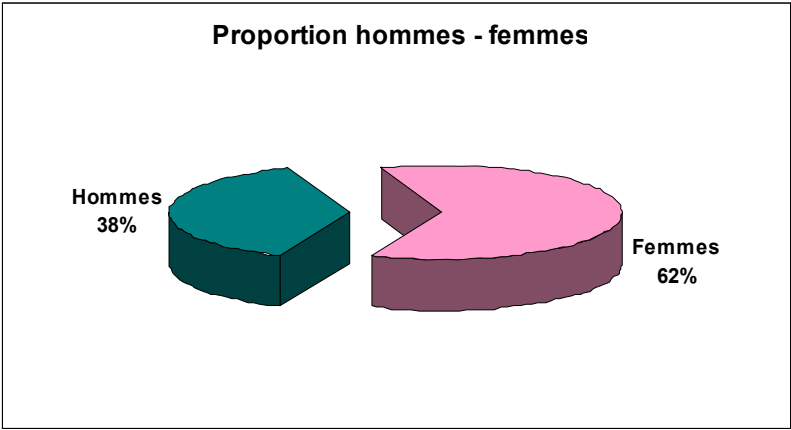
Direction	Ss Dir/Dept/Mission	Total
DAF	Bureau des affaires générales et de la documentation	4
	Centre national du microfilm et de la numérisation	11
	Délégation aux célébrations nationales	6
	Direction	6
	DPACI	9
	Dpt de l'innovation technologique et de la normalisation	7
	Dpt des publics	9
	Dpt du réseau institutionnel et professionnel	27
	Inspection générale des archives de France	5
	Service des missions	17
	DAF Total	101
DAG	Direction	6
	Chargé de mission auprès de la directrice-adjointe	1
	Chargé de mission auprès du directeur	7
	Chargé de mission auprès du directeur	4
	DAT	14
	Dept des systèmes d'information	82
	Sous-direction des affaires financières et générales	180
	Sous-direction des affaires juridiques	27
	SPAS	223
	DAG Total	544
DAP	Direction	6
	Dept de la communication et de la documentation	9
	Dept de la coordination administrative et financière	16
	Dept des artistes et professions	8
	Dept des enseignements, de la recherche et de l'innovation	10
	Dept des politiques territoriales et de l'action internationale	8
	Mission des métiers d'arts	5
	Missions d'inspections	28
	DAP Total	90
DAPA	Direction	9
	Dept des systèmes d'information	1
	Dept communication et documentation	13
	Inspection générale de l'architecture et du patrimoine	25
	SG	54
	Sous-direction Archétis	64
	Sous-direction Archétis -	8

	Sous-direction de l'architecture et du cadre de vie	29
	Sous-direction de l'enseignement de l'architecture et de la recherche	38
	Sous-direction des monuments historiques et des espaces protégés	46
DAPA Total		287
DDAI	DDAI	5
	defem	9
	Délégation	4
	Dept des affaires européennes et internationales	15
	Dpt des Etudes et de la Prospective	23
	MDP	12
	Mission Mécénat	5
	MRT	10
	Secrétariat général	28
	Secrétariat général des programmes Lolf 224 et 186	3
DDAI Total		114
DGLFLF	Délégation	3
	Bureau des affaires générales et financières	4
	DGLFLF	1
	Mission communication et sensibilisation des publics	6
	Mission développement et modernisation de la langue française	6
	Mission emploi et diffusion de la langue française	5
	Mission langues de France et observation des pratiques linguistiques	3
	Mission maîtrise de la langue, lutte contre l'illettrisme et action territoriale	3
DGLFLF Total		31
DLL	Direction	4
	Charges de mission	5
	Département de l'économie du livre	8
	Département des bibliothèques publiques et du développement de la lecture	10
	Département des politiques documentaires et patrimoniales	10
	Inspection générale bibliothèque	3
	Administration	15
DLL Total		55
DMDTS	Direction	3
	Secrétariat général	45
	Délégation à la Danse	8
	Délégation à la Musique	15
	Délégation au Théâtre	12
	Délégation au Théâtre	1
	Mission de la Communication	6
	Service de l'Inspection et de l'Evaluation	41
	Sous-Direction de l'Emploi et de la Formation	20
DMDTS Total		151
DMF	Direction	12
	DMF - SECRETARIAT GENERAL	1
	DPT COLLECTIONS	26
	DPT MUSEOGRAPHIE ARCHITECTURE & EQUIPEMENTS	12
	DPT PROFESSIONS & PERSONNELS	19
	DPT PUBLICS ACTION EDUCAT. & DIFFUSION CULTURELLE	11
	INSPECTION GENERALE	23
	MISSION COMMUNICATION	6
	SECRETARIAT GENERAL	31
DMF Total		141
IGAAC	IGAAC	36
P 175	Secrétariat général du programme 175	4
SG Total		10
Grand Total		1564

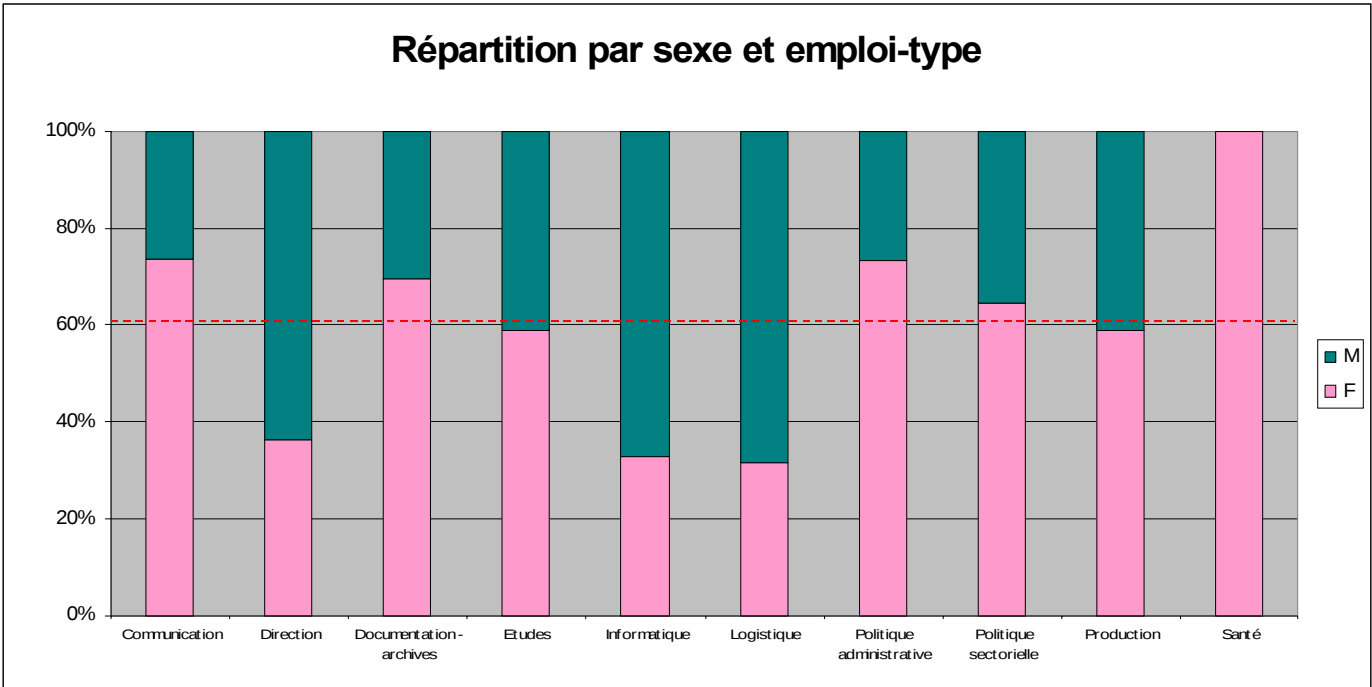
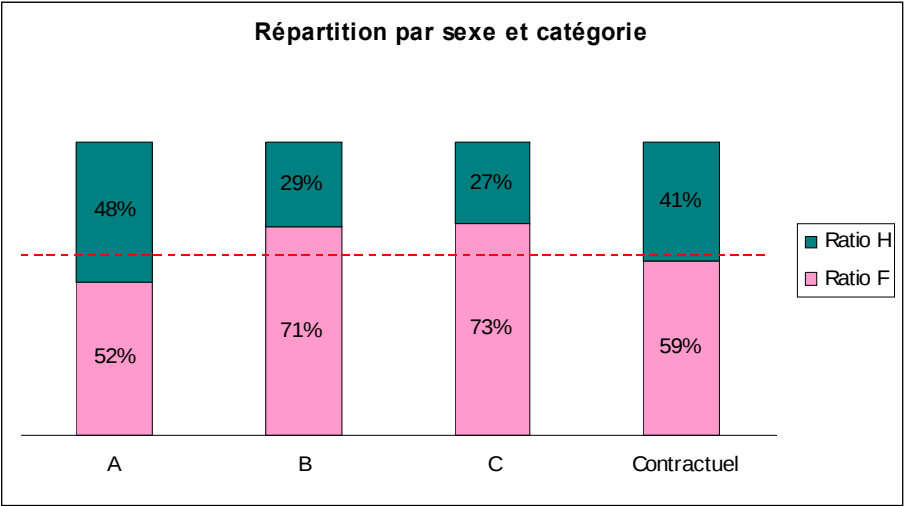
a) Eléments démographiques



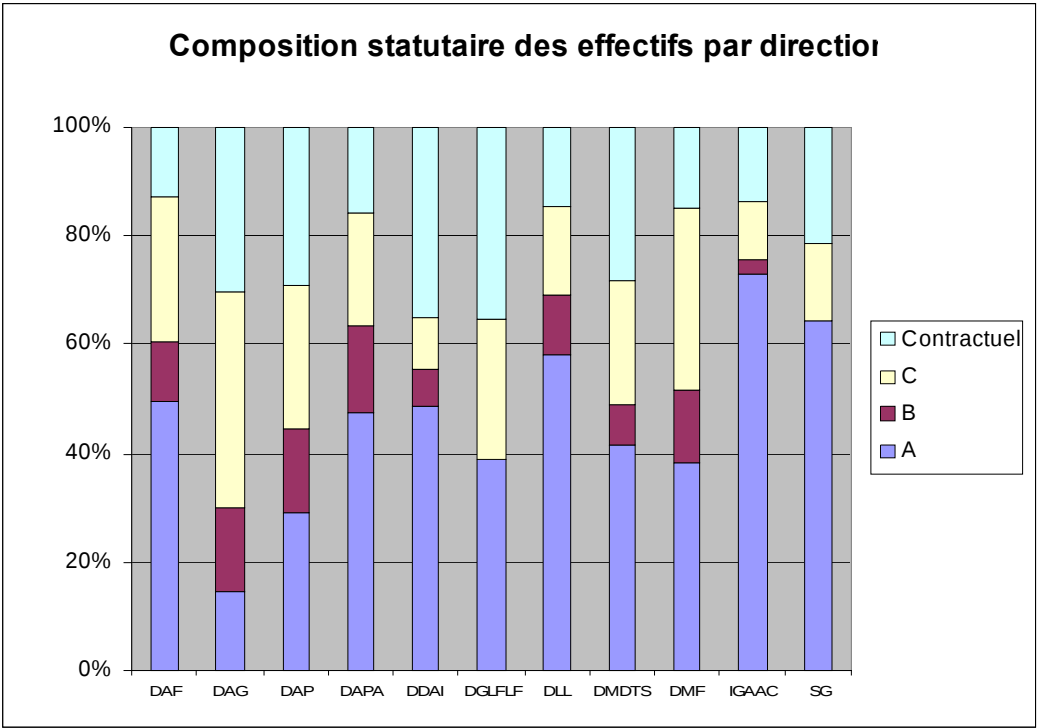
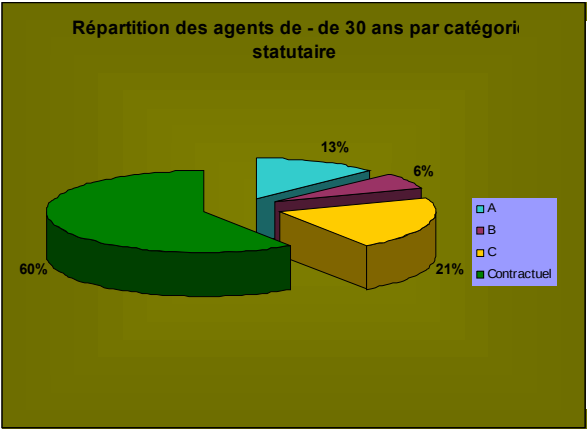
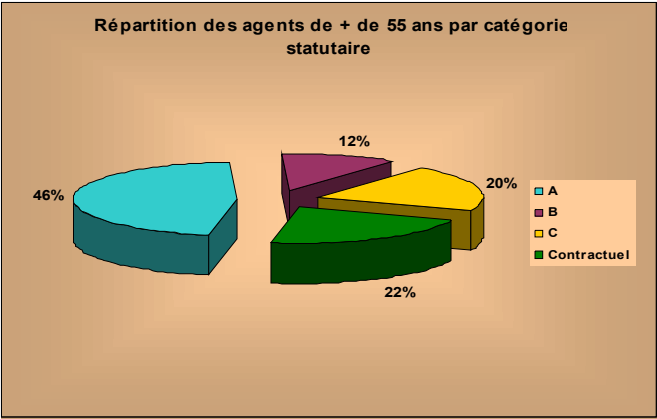
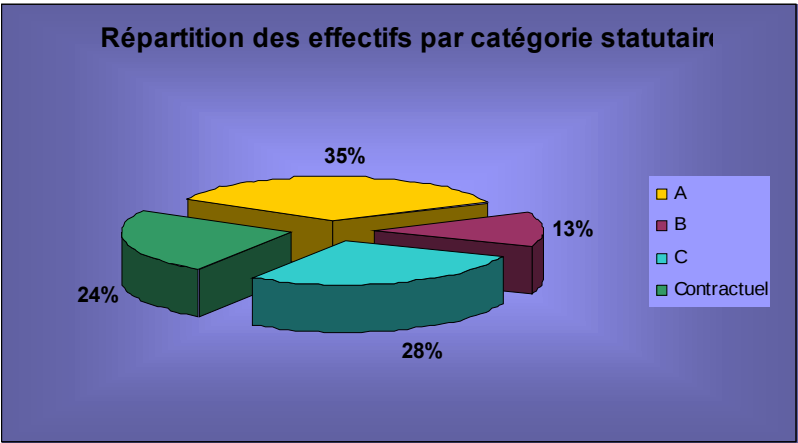
L'administration centrale est en moyenne encore plus féminine que le MCC (H-F: 47% - 53%)



Les hommes sont davantage présents dans les catégories A et chez les contractuels tandis qu'il y a davantage de femmes en catégories B et C.



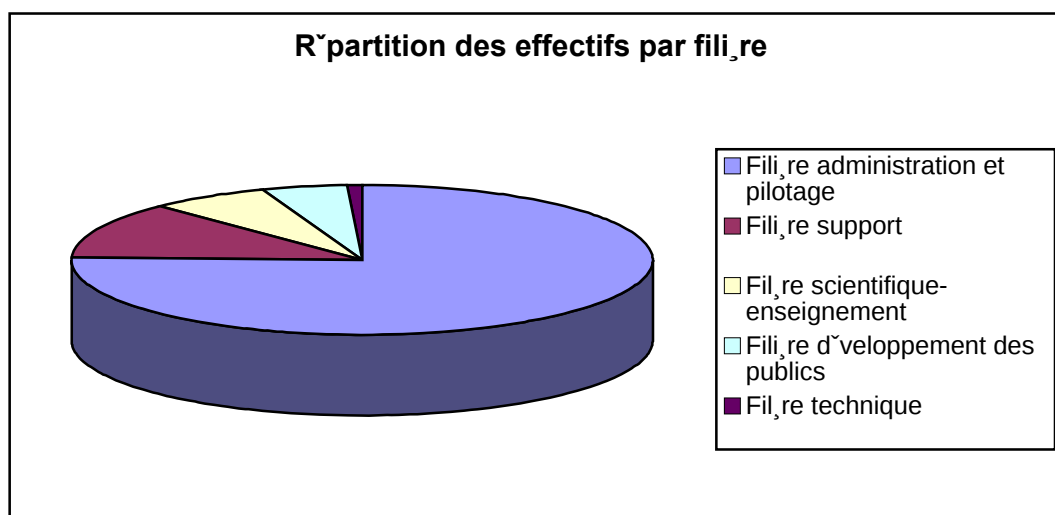
b) Eléments statutaires



c) Eléments fonctionnels

L'approche par filière n'est pas suffisamment détaillée :

Filière administration et pilotage	1185
Filière support	191
Filière scientifique-enseignement	101
Filière développement des publics	75
Filière technique	14



Total	1566
Filière développement des publics	75
Métiers de l'accueil et de la surveillance	31
Métiers du développement des publics et de la production culturelle	10
Métiers de la communication	34
Métiers du développement commercial	0
Filière technique	14
Métiers de l'architecture et des bâtiments	6
Métiers d'art	8
Filière scientifique-enseignement	101
Métiers de la conservation et de la documentation	47
Métiers de la recherche	54
Filière administration et pilotage	1185
Métiers de l'administration et du pilotage	1185
Métiers de l'enseignement	0
Filière support	191
Métiers de l'informatique	92
Métiers de service	86
Métiers médico-sociaux	13

Elle doit être complétée par les emplois type présentés ici par structure.

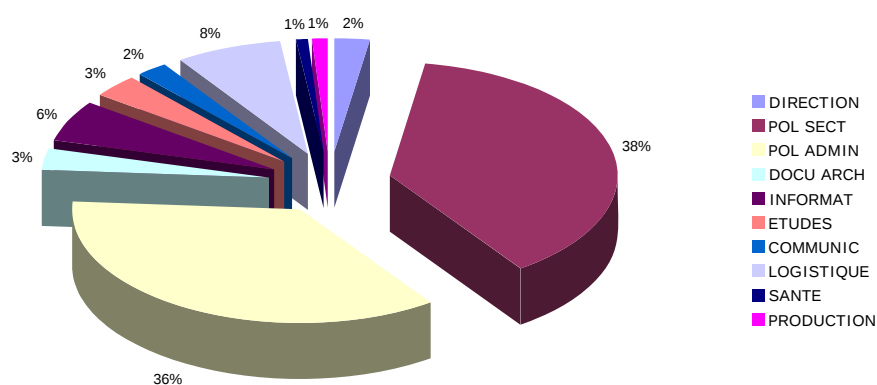
Direction	Emploi-type	Total
DAF	agent d'accueil et de surveillance	2
	agent d'encadrement de magasinage, d'accueil et de surveillance	1
	assistant	19
	chargé d'actions de communication	1
	chargé de gestion administrative	16
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	17
	chef de projet informatique	1

	contrôleur de gestion et d'activité	1
	dirigeant	2
	ingénieur informatique	1
	inspecteur	4
	magasinier	1
	photographe	5
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	11
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	10
	responsable politique administrative	8
	technicien informatique	1
DAF Total		101
DAG	agent d'accueil et de surveillance	5
	agent de service et d'accueil	21
	agent de sûreté et de sécurité	6
	agent d'encadrement de magasinage, d'accueil et de surveillance	6
	agent logistique	62
	analyste programmeur ou développement	4
	archiviste - bibliothécaire - documentaliste	10
	assistant	32
	assistante sociale	4
	chargé d'actions de communication	1
	chargé de gestion administrative	221
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	13
	chef de projet informatique	24
	contrôleur de gestion et d'activité	6
	dirigeant	8
	infirmière	6
	ingénieur informatique	19
	médecin de prévention	3
	régisseur d'œuvres	1
	responsable de politique de communication	2
	responsable de politique informatique	15
	responsable interne bâtiment	1
	responsable politique administrative	54
	technicien informatique	20
DAG Total		544
DAP	assistant	19
	chargé d'actions de communication	3
	chargé de gestion administrative	20
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	12
	dirigeant	8
	inspecteur	15
	responsable de politique de communication	3
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	2
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	1
	responsable politique administrative	6
	technicien informatique	1
DAP Total		90
DAPA	analyste programmeur ou développement	1
	archiviste - bibliothécaire - documentaliste	7
	assistant	49
	assistant technique de recherches et d'études	5
	chargé d'actions de communication	1
	chargé de gestion administrative	49
	chargé de production culturelle	2
	chargé de recherches et d'études scientifiques	8
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	91
	contrôleur de gestion et d'activité	1
	dirigeant	3
	inspecteur	21
	photographe	1
	responsable de production culturelle	1

	responsable de programmes de recherches et d'études scientifiques	10
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	12
	responsable politique administrative	25
DAPA Total		287
DDAI	archiviste - bibliothécaire - documentaliste	4
	assistant	16
	chargé d'actions de communication	7
	chargé de gestion administrative	11
	chargé de production culturelle	3
	chargé de recherches et d'études scientifiques	23
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	25
	contrôleur de gestion et d'activité	2
	dirigeant	3
	ingénieur informatique	1
	responsable de politique de communication	1
	responsable de production culturelle	1
	responsable de programmes de recherches et d'études scientifiques	3
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	9
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	1
	responsable politique administrative	4
DDAI Total		114
DGLFLF	assistant	6
	chargé d'actions de communication	4
	chargé de gestion administrative	4
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	8
	chef de projet informatique	1
	dirigeant	2
	responsable de politique de communication	1
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	4
	responsable politique administrative	1
DGLFLF Total		31
DLL	assistant	6
	chargé de gestion administrative	12
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	18
	contrôleur de gestion et d'activité	1
	dirigeant	2
	inspecteur	3
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	10
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	1
	responsable politique administrative	2
DLL Total		55
DMDTS	assistant	30
	chargé d'actions de communication	5
	chargé de gestion administrative	24
	chargé de recherches et d'études scientifiques	2
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	33
	contrôleur de gestion et d'activité	1
	dirigeant	3
	inspecteur	33
	responsable de politique de communication	1
	responsable de programmes de recherches et d'études scientifiques	1
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	12
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	1
	responsable politique administrative	4
	technicien informatique	1
DMDTS Total		151
DMF	agent d'accueil et de surveillance	6
	agent de sûreté et de sécurité	2
	agent d'encadrement de magasinage, d'accueil et de surveillance	1

	agent logistique	3
	archiviste - bibliothécaire - documentaliste	4
	assistant	21
	assistant technique de recherches et d'études	1
	chargé d'actions de communication	3
	chargé de développement des publics	2
	chargé de gestion administrative	32
	chargé de recherches et d'études scientifiques	1
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	4
	contrôleur de gestion et d'activité	1
	dirigeant	2
	inspecteur	15
	instructeur - contrôleur en architecture et urbanisme	4
	magasinier	1
	réalisateur de dispositifs d'exposition d'oeuvres	2
	responsable de conservation et de restauration du patrimoine architectural	1
	responsable de politique de communication	1
	responsable de politique des publics	1
	responsable de politique informatique	1
	responsable du pilotage et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	8
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	6
	responsable politique administrative	17
	technicien informatique	1
DMF Total		141
IGAAC	assistant	5
	dirigeant	1
	inspecteur	30
	responsable d'une unité de documentation, d'archives ou de bibliothèques	1
IGAAC Total		37
P 175	assistant	1
	contrôleur de gestion et d'activité	1
	responsable politique administrative	2
P 175 Total		4
SG	assistant	3
	chargé de mission	4
	chargé du suivi et de l'animation d'une politique culturelle sectorielle	1
	dirigeant	1
	responsable politique administrative	1
SG Total		10
Grand Total		1565

Regroupés par grandes fonctions, les effectifs peuvent être présentés ainsi :



5) Point sur les recrutements 2008

Compte tenu de la faible vacance d'emploi issue de l'exécution 2007 (-97 ETPT), le ministère a dû suspendre ses recrutements en début d'année pour faire face aux recrutements issus des concours ouverts en 2007 mais conduisant à des nominations en 2008.

Annexes financières signées par le CF le 27 décembre 2007

corps	Concours ENGAGES
Architecte urbaniste	19
ADSM 1ère cl (MCC)	85
ADSM 2è cl (MCC) PACTE	15
TESC examen professionnel	13
TESC concours interne réservé	13
TOTAL	145

Les deux augmentations de la valeur du point décidées en 2008 et les mesures « bas salaires » liés à la remontée de l'inflation conduisent à des tensions sur la masse salariale. La direction du budget a donc demandé un prolongement de la suspension des recrutements et un pilotage au plus près de la masse salariale pour retrouver une exécution nominale.

Toutefois, grâce aux dérogations obtenues notamment sur les concours d'enseignants, un bilan nuancé peut être établi :

CONCOURS : situation juin 2008

corps	Concours MAINTENUS	Concours ANNULES
Professeur des EA	19	
Maître-assistant des EA	59	
Technicien d'art (MCC)	9	9
Technicien d'art (LOUVRE)	3	
Technicien d'art (BNF)	2	
Conservateur du patrimoine	19	
Professeur des écoles nationales supérieurs d'art	6	
Adjoint technique ppal 2è cl (LOUVRE) (ex MO)	16	
Adjoint technique ppal 2è cl (BNF) (ex MO)	3	
Adjoint technique ppal 2è cl (MCC) (ex MO)		10
Adjoint technique 1ère cl (LOUVRE) (ASM)	9	
Adjoint technique 1ère cl (BNF) (ASM)	5	
Adjoint technique 1ère cl (MCC) (ASM)		13
ICCEAAC		5
TOTAL	150	37

En fonction de l'amélioration de la consommation des emplois et de la masse salariale, les recrutements pourraient reprendre au second semestre 2008. Le calendrier des concours sera redéfini dans l'été.