*p. 9*
Effectifs 2016 (ETPT) par statut

 **Titulaires** 1375,8 (1418 personnes) +1,1%//2015 67,16%/eff. Global (ETPT)

Après 2 ans de baisse, ce chiffre rattrape celui de 2013, cf Sauvadet (noter 1419,9 en 2011)

**Contractuels**
**s/poste** (art. 4) 413,6 (423 personnes) - 5,6% 20,19%/eff. Global (ETPT)

Lien avec Sauvadet (lauréats intégrés > titulaires)
noter que 2015 équivalait à 2012 (438 ETPT), pic en 2011 (455)

**Contractuels s/emploi perm.**
Tps incomplet 114,4 (239 pers.) -2,5% 5,58%

**Saisonniers** ou
occasionnels 104,6 (140 pers.) -2,5% 5,10%

*p. 10*
Effectifs 2016 (ETPT) par affectation & statut

le tableau fait clairement apparaitre un réel décalage entre les directions majoritairement constituées de :

* **Titulaires en forte proportion**
	+ départements scientifiques ; la surveillance ; musée E. Delacroix
* **Titulaires en moindre proportion**
	+ Agence comptable ; direction médiation ; DRH ;
* **Contractuels en forte proportion**
	+ DRC (rech. Collec.) ; DRE (relations ext.) ; Archi. Jardins ; Financier ; DG ; Audit interne (aucun titulaire)

*p. 12, 13, 14*
répartition Femme - Homme par affectation & statut

Titulaires

* Hommes majoritaires : filière technique
* H-F équilibre : surveillance
* Femmes majoritaires : scientifique
* Femmes surreprésentées : administratif

Titulaires & contractuels

* Hommes majoritaires : musée E. Delacroix ; archi.-jardins ; médiation
* F-H équilibre : DG ; surveillance ; financier ; médiation
* Femmes majoritaires : relations ext. ; RH ; départements scientif. ; rech.-Collec. ; audit interne ; agence comptable

L’écart H-F s’est creusé depuis 2003, où l’on observe peu de différence entre effectif H-F (effectif permanent, titulaire comme contractuel, p. 14)

Cf p. 17 : écart F-H titulaires plus important en catégorie A (cf administratif)

*p. 17*
emploi titulaire (évolution 2013-2016)

Baisse des catégories C & B au profit des A

Baisse de la surveillance (- 4%) au profit de l’administratif (+29% !), puis du scientifique (+ 9%), technique quasi-id. (+2%)

*p. 18, 19, 20, 21*
Titulaires par filière-catégorie-corps-grade (évolution 2013-2016)

**Surveillance** (979,9 ETPT) : proportion massive de cat. C (857,1), très peu de cat. B (98,9), encore moins de cat. A (23,8).

**Administratif** (119,4 ETPT) : surtout cat. C (70,9), près d’1/4 de cat. A (28,9), puis cat. B (15,6)

**Scientifique** (145,5 ETPT) : massivement cat. A (près de ½ de conservateurs 69,8, presqu’autant de documentalistes 64,4 (surtout cat. A : 44,6), puis des ingén. études 10,3 (cat. A)

**Technique** (130,9 ETPT) : surtout cat. B (72,3) puis C (50,1), peu de cat. A (8,5)

S’ajoute le tableau par grade (p.21)

Le tout laisse apparaître, depuis 2013, une baisse des entrées au niveau de base des filières en parallèle avec une augmentation des entrées de niveau supérieur (cf Sauvadet).

J’en conclus qu’il devient impossible d’évoluer dans sa carrière si l’on n’entre pas à un niveau élevé (pas d’ascenseur social)

*p. 26 > 32*
emploi contractuel (évolution 2013-2016)

Remarque générale : étonnante mise en perspective des données, parfois établie depuis 2013, parfois depuis 2015…

Noter qu’il n’y a aucun tableau de correspondance entre les catégories de fonctionnaires et les niveaux des contractuels : du + haut au + bas = hors niveau (pas d’effectif concerné au Louvre) puis de 1 à 6

**Contractuels s/poste** (2013-16)
Les niveaux 2, 3, 4 augmentent ; les 1, 5, 6 baissent ; pas de « hors niveau » (différence entre 2015 et 2016 corrélée à Sauvadet)

Répartition F-H : + d’hommes vers le niveau haut (!)

Rémunération : indice moyen accru de 28 points en 3 ans (661 en 2013 ; 689 en 2016)

L’indice moyen, par niveau, montre une répartition nettement avantageuse pour les hommes, à niveau égal (sauf niveau 5)

Noter que l’avantage qu’on pouvait tirer d’un effectif contractuel, réputé plus « dynamique » (!), ne se retrouve finalement pas à travers l’âge moyen H/F, qui s’avère assez âgé (44 ans)

**Contractuels sur emplois permanents à temps incomplet** (article 6)

Bien que très majoritaires sur l’effectif (65%), les femmes subissent plus fortement les contrats très partiels > proportion inversée au-delà de 106 h/mois (67% d’hommes)

Logique quasi-identique – mais en moindre proportion - concernant le type de contrat (CDD-CDI) > plus de femmes en CDD, au prorata de l’effectif total

p. 32 : forte augmentation en 2015 et 2016 des contrat art. quater et quinquies, recul des art. 6 sexies saisonnier

p. 33 malgré le peu d’effectif concerné, forte variation d’ETPT au tableau de répartition par direction/département, entre 2015 et 2016

**Contrats aidées**

p. 36 (en bas) : tableau âge moyen mal calculé (devrait augmenter au vu des données, entre 2013 et 2016)

*p. 37 > ..*
Promotion et flux de personnels

**Promotions par filière**

p. 39 : promotion de corps = nettement avantageux dans la filière technique (+ de 30%/an depuis 2014) ; nettement difficile dans la filière accueil et surveillance.

p. 40 : voies de promotion
les femmes, majoritaires dans l’effectif global, réussissent mieux aux concours externes et aux examens pros ; les hommes sont plus promus via les concours internes et le tableau d’avancement…

p. 45 : Recrutements et réintégrations
comme en 2015 : entrées massives de catégories A de profil administratif contractuel s/poste (s’ajoutent les entrées Sauvadet), au détriment des fonctionnaires de catégories C, notamment de profil accueil-surveillance !!
attention, p. 46 : pas de domaine spécifié pour les 32 nouveaux contractuels (que je suppose administratifs)
NB : en 2015 = 50% d’entrées constitué de contrats s/poste ; en 2016 = 32% + 31% Sauvadet
 ??? quid art. 27 + recrutement direct ?

Par contre, aucune entrée depuis un concours !

Voir camembert « Réintégrations 2016 » : pourquoi « concours externe » ? (erreur ?)

p. 47 : total recrutement & réintégrations/filière & catégorie
sur 108 entrées > 53 contrats s/poste de niveau A

p. 49 : Sorties provisoires et définitives
p. 50 : voir contractuels
= 12 sorties provisoires (dont 7 congés convenance perso)
+ 67 sorties définitives (dont 17 démissions, 30 titularisations Sauvadet, 2 licenciements)

voir camembert = 10% « concours externe » (alors que 0% de radiation des cadres au tableau !) = erreur ?

p. 51 : 11 démissions cat. C surveillance ? (pas sur les tableaux précédents !)

Total démissions : 28 ?

p. 52 : 48 démissions d’agents permanents tps incomplet

*p. 57 > ..*
Rémunération et dépenses de personnel

p. 57 : coquille dans 2ème tableau « paiement des intermittents », dernière colonne
> ?? lire « évolution 2015-2016 ?? »

*p. 63 > ..*
Temps de travail

p. 67 : tableau des quotités travail
> 1827 personnes « physiques » en 2016 ?? (Quel périmètre d’effectif ? outre « permanents » hors mises à disposition)

p.69 : !! **11316 jours congés non pris**, non versés CET
> reporté ??

p.69 : **attention**, on assimile le temps de formation à de l’absentéisme = usage abusif et orienté
voir
notion de temps de travail effectif est définie par les articles 1 et 2 du décret n° 2000 - 815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat (applicable à la fonction publique territoriale) . Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Voir aussi page 3 de l’extrait du rapport annuel de la FP, **Faits et chiffres 2014, Thème 8 - Temps et conditions de travail** (22 p.)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2014/pdf/RA_2014_THEME_8.pdf>

… » Concernant la mesure de l’absentéisme dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l’harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte de l’absentéisme pour raison de santé, distinctivement des autres types d’absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.)…. »

*p. 87 > ..*
Conditions de travail

p. 89 : 114 accidents de travail en 2016 (dont 47 accidents de trajet) = fort taux…
NB : 89 AT en 2015 (dont 24 A. Trajet)

Attention : pourquoi + fort taux accident de service à la DMPC ?
voir p. 90 = importance des chutes (puis heurt et manutention) sur lieu de travail

?? voir possibilité taux H/F dans les AT

*p. 93 > ..*
Action sociale

p. 96 : incohérence entre tableau et graphique (bénéficiaires de l’AS : titulaires/contractuels)

*p. 101 > ..*
Accompagnement psychologique

p. 105 : taux d’agents venus consulter selon affectation
> maxi pour la DRC (1 agent sur 5)

*p. 107 > ..*
Médecine de prévention

p. 109 : hausse des consultations, surtout occasionnelles et à la demande du médecin
NB : attention au « non renseigné » = 86 consultations

*p. 117 > ..*
Formation = *bilan* *illisible, non-pertinent (comparaisons impossibles)*

p. 119 : mise en avant des chiffres/taux incluant les actions de développement de compétences
Attention : ce ne sont pas des formations

Confusion entretenue jusque dans le budget alloué : malhonnêteté de la présentation du bilan
notamment l’acronyme « SFDC » (service formation développement des compétences) entretient l’ambigüité et ne permet pas l’analyse des chiffres qui relèvent strictement de la formation (et pas du « développement des compétences, notion bcp plus vague)

p. 120 : tableau de répartition des actions-formation, par domaine
« développement personnel » (DP)
2015 = 36 jours – 0,5% des jours-formation - pour 11 stagiaires – 0,3% des stagiaires-formation
2016 = 905 jours – 10,8% des jours-formation - pour 58 stagiaires – 1,2% des stagiaires-formation
 ?? possible obtenir les % de chaque catégorie au prorata de leur effectif propre ? plutôt qu’au prorata des stagiaires

Alors que nous ne cessons de réclamer une certaine souplesse d’interprétation des demandes-DIF, régulièrement refusée (ex. formation Photoshop en 2016) pour aller vers plus de choix personnels liés à d’éventuelles reconversions, nous voyons apparaître des formations de cette nature (DP) sans visibilité
**questions à poser** > formations de quelle nature, pour quelles catégories de personnel, quelle motivation (côté agent/côté DRH)

Questions répartition/domaine :
… « formations générales » : typologie ? par rapport notamment à « accueil-vente » ; « communication » ; … ?
… « métiers de la culture » : typologie ? par rapport à « compétences muséales » ; « environnement professionnel » ; « post-recrutement » ; … ?

*p. 129 > ..*
Dialogue social

p. 134 : coquille sur une date d’instance « 29/09/20**17**» > lire « 20**16** »

*p. 135 > ..*
Egalité professionnelle (cf F/H)

p.137 : dans « Synthèse »

… femmes = 57,8% de l’effectif global, plus nombreuses chez les contractuels sur poste… *« métiers sans corps de titulaires »*
faux : du moins dans tout le domaine administratif
Conclusion : le recrutement de femmes contractuels sur poste s’est fait aux désavantage combiné
1. Des femmes fonctionnaires de catégorie B, ou C, compétentes mais non promues
2. Des femmes recrutées sur poste volontairement moins bien rémunérées que leurs collègues-hommes
+ discrimination explicite vers moins de promotion en fonction du temps partiel et du congé parental

… plus loin : « les femmes se forment davantage que les hommes (…63%) – voir p. 149 : 60% de femmes – 65% des heures formation suivies par les femmes
faux > en réalité, ce taux est quasi équivalent à leur effectif (57,8%)
= plus que « davantage », il serait plus exact de qualifier de « sensiblement plus » ce taux d’agents féminins formés

…plus loin : femmes à temps partiel
> 2015 : 19,1%
> 2016 : 10,9%
que conclure ?

p. 139 : total part des femmes toutes catégories = 56,1% (sur l’ensemble des besoins permanents temps complet)
 ?? quel lien avec le chiffre donné en introduction (« synthèse ») de 57,8% des effectifs du musée ?

Globalement : creusement des différences d’effectifs H/F (toujours plus de femmes ces dernières années)

p. 142 : tableau « recrutements : hors mobilités internes et hors intégrations », de 2013 à 2016
 ?? où trouve-t-on le bilan/détails des mobilités internes et des intégrations ? (attention : choix de qualificatifs différenciés pour mêmes notions > confusion, difficulté pour appréhender les données)

p. 142 : « indices majorés moyens des agents recrutés » (3 tableaux : 2014 – 2015 – 2016 : pourquoi pas 2013 pour reprendre les données du 1er tableau ?)
> il ressort que les hommes entre recrutés contractuels (femmes 30-39 ans en 2016) « raflent la mise »

p. 144 tableaux de répartition F-H et catégories A, B, C du traitement moyen des titulaires
> graphiques non pertinents = chiffres sans rapport avec la zone de couleur dédiée (vert = H. ; orange = F.)
= résultats font ressortir le décalage favorable aux hommes, plus marqué vers le haut (cat. A)

p. 145-146 : décalage favorable aux hommes encore plus fort en 2016 et avec l’âge sur les primes

p. 147 : contractuels art. 4 : indice moyen/catégorie/sexe
= décalage accentué entre catégories C titulaires/contractuels
> impossible de comparer car
1. les titulaires reçoivent un salaire de base (indice majoré) + une prime
2. Les contractuels ne perçoivent qu’un salaire de base (à ma connaissance)

p. 148 : Traitement + indemnité de résidence (en €) : mensuel ?
> sur la base de quel effectif ? titulaires, contractuels (lesquels art. 6, 4, .. ?)

p. 149 : formation professionnelle
> légèrement moins d’agents formés
> forte progression de stages/agent (+50% par rapport à 2014)
> plus d’heures de formation par agent formé = 29,6h (26,8 h en 2014)
> durée moyenne par stagiaires en forte baisse = 9,5h (12,5h en 2014)
Conclusion : multiplication de formations courtes pour les mêmes agents

p. 149 : voir proportion d’agents F-H formés 60% de femmes – 65% des heures
cf p. 137 : les femmes se forment davantage que les hommes (…63%) = « développement de compétences » fait la différence

p. 149 : formation pro catégorie A

analyse public/effectif

NB : à voir [2174 agents du musée du Louvre en 2003](https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/Rapport-effectifs-JO.pdf)

Voir masse salariale 2006/2009 Louvre (p. 76) sur RAPPORT PUBLIC THEMATIQUE, [LES MUSEES NATIONAUX APRES UNE](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000168.pdf)

[DECENNIE DE TRANSFORMATIONS - (2000-2010)](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000168.pdf)

 année public Eff. phy titulaires contr. s/post contr. Tps inc occasion. Apprentis masse sal. Coût formation

 2009 8 435 000 2388 1500 467 256 152 13 2 543 520 2,57% MS

 2010 8 413 000 2 339 1480 456 254 138 11 2 176 260 2,2% MS\*

 2011 8 710 945 2335 1465 465 242 154 9 2 315 599 2,34% MS\*

 2012 9 900 000 2292 1448 450 235 144 6 (+contrats aidés 9) 1 794 461 1,81% MS\*

 2013 9 330 000 2289 1419 432 251 135 8 (+ 44 CA) 2 523 549 2,55% MS\*

 2014 9 260 000 2280 1393 429 255 141 9 (+ 53 CA) 103 418 249 2 758 652 2,67% MS

 2015 8 700 000 2292 1405 448 244 147 8 (+ 40 CA) 107 333 697 2 780 192 2,59% MS

 2016 7 500 000 2261 1418 423 239 140 10 (+ 31 CA) 106 798 923 2 918 047 2,73% MS

* + - * 2010-11-12-13 : coût formation = frais pédago (formations + matériel + conception …) + frais fonctionnement + indemnités formateurs/maîtres apprentissage + traitement stagiaires et personnel ingénierie formation (hors frais formation des apprentis et indemnités maîtres d’apprentis)

à partir de 2014 : changement de présentation du budget de formation (budget initial, coût pédago directs/indirects (?), coût développement compétence, indemnités maîtres d’apprentissage, indemnités des formateurs internes, frais mission stagiaires, visites-conférences RMN-DPC pour DAPS)

voir rapport (92 p.) IGAC n°2013-35/2.6 [« Établissement public du Musée du Louvre - Évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques dans les établissements publics »](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/144000195.pdf)
pages 23-24 :
Établissement public national à caractère administratif, le musée du Louvre gère, sous forme de gestion déléguée, 1 446 agents du ministère de la Culture et de la ommunication pour un effectif total de 2 066 postes. La règle du « un sur deux » lui a été strictement appliquée, entraînant des baisses de 0,6% du plafond d'emplois et de 1,92 % de l'exécuté, soit – 95 ETPT. De ce fait, l'établissement public du Musée du Louvre a redéployé globalement ses effectifs et réorganisé certaines fonctions comme la direction de l'accueil de la surveillance et des ventes, en opérant une diminution sensible d'une partie de l'activité : plages horaires, accès à certains espaces (jardins des Tuileries et du Carrousel, Porte des Lions) ou services (médiathèque), de même que l'accès à certaines salles à des moments précis en mettant en place un Plan de fermeture des salles renforcé. Les autres directions ont aussi participé à l'effort de baisse des postes au prorata des départs ou non renouvellements de contrats.

Le Louvre a absorbé ces diminutions alors que sa fréquentation et son périmètre d'activité augmentaient (+1,5 M de visiteurs soit + 18%, et + 3 000 m² pour les Arts de l'Islam, 38 postes), ce qui a créé une certaine tension dans le rythme de travail. Les principaux métiers ont toutefois été préservés au Louvre et une partie de la filière scientifique a même augmenté (+ 4 conservateurs) sur la période. La mobilité sortante des agents de T3 vers le T2 a été fortement freinée par les contraintes de gestion en T2.

La mobilité entrante venant du ministère est faible, peu de candidats postulant sur les avis de vacance de postes. Les recommandations portent sur un dialogue plus nourri et plus structuré entre l'établissement et le ministère sur l'évolution des métiers et la mobilité.

Voir aussi

Assemblée Nationale
RAPPORT D’INFORMATION DÉPOSÉ en application de l’article 145 du Règlement PAR LA COMMISSION DES FINANCES, DE L’ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU PLAN en conclusion des travaux de la [Mission d’évaluation et de contrôle (MEC) (1) sur le musée du Louvre](http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i1719.asp#P354_53233)

Proposition n°11… - B – Maitriser les RH – surveiller la croissance de la masse salariale et des effectifs chapitre

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DU MUSÉE DU LOUVRE DE 2003 À 2008

(…) la masse salariale a crû de moitié (+ 53 %), passant d’environ 61 millions d’euros à 93 millions d’euros entre 2003 et 2008. Les effectifs, quant à eux, ont augmenté de 25 % : le Louvre comptait 1 758,43 équivalents temps plein travaillé (ETPT) en 2003 ; il en employait 2 196,46 en 2008. (…)

Voir aussi
REVUES DE DÉPENSES 2016 - [Pilotage de la masse salariale des opérateurs de l’État - Tome 2](https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/finances_publiques/revues_depenses/2016/RD2016_pilotage_masse_salariale_operateurs_T2.pdf)

Voir aussi
Cour des comptes
[Mission CULTURE - Note d’analyse de l’exécution budgétaire 2016](https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/NEB-2016-Culture.pdf)
96 p.

2006 : Mission d’audit de modernisation - [Rapport sur la tutelle et le pilotage des opérateurs au ministère de la culture](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/074000313.pdf)

2009 – Ccomptes - Rapport public thématique - [Les effectifs de l’Etat - 1980-2008 - Un état des lieux](https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/Rapport-effectifs-JO.pdf)

RAPPORT PUBLIC THEMATIQUE - [LES MUSEES NATIONAUX APRES UNE DECENNIE DE TRANSFORMATIONS (2000-2010)](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000168.pdf)

[Annexes 2008-09 GPRH DGAFP](https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/IMG/pdf/Rapport_annuel_fp_2009_vol2-2.pdf)

Réserves LLiévin, voir [prévision le coût de fonctionnement est évalué à 1,5 M€ / an](http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000081.pdf) (voir p. 161) – Rapport d’activité 2015 du Conseil de l’immobilier de l’Etat