



MINISTÈRE
DE LA CULTURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport social unique



20 23



**SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES**

Sous-direction du pilotage et de la stratégie
Bureau du pilotage des effectifs
et des rémunérations

Rapport social unique

Périmètre ministériel

2023



Sommaire

	Introduction	8
1.	Emplois et effectifs	10
	Tableaux de synthèse des effectifs du ministère de la Culture	12
1.A.	Effectifs des agents du T2	13
1.A.1.	Effectifs du T2 en personnes physiques (PP) et en équivalent temps plein (ETP)	13
1.A.2.	Effectifs du T2 en équivalent temps plein travaillé (ETPT)	17
1.A.3.	Démographie des agents du T2 en personnes physiques	21
1.A.4.	Effectifs des agents contractuels du T2 en équivalent temps plein travaillé (ETPT) et en personnes physiques (PP)	22
1.A.5.	Effectifs des agents en situation de handicap	27
1.A.6.	Effectifs des apprentis (T2 et T3)	29
1.B.	Effectifs des opérateurs (établissements publics et associations)	30
1.B.1.	Effectifs du T2 et du T3 par opérateur, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)	30
1.B.2.	Effectifs des agents du titre 3	36
1.B.3.	Démographie des agents du titre 3	37
2.	Mobilité et parcours professionnel	38
2.A.	Le pilotage du schéma d'emploi	40
2.A.1.	Schéma d'emploi des agents du titre 2, en ETP	40
2.A.1.a.	Tableau récapitulatif des flux externes du T2, en ETP	40
2.A.1.b.	Les entrées externes	41
2.A.1.c.	Les retours de situation interruptive	42
2.A.1.d.	Les sorties définitives des effectifs	44
2.A.1.e.	Les situations interruptives	46
2.A.2.	Focus sur les concours	47
2.A.3.	Focus sur les retraites des agents du titre 2 et du titre 3	49
2.B.	Les flux internes du T2 et du T3, en personnes physiques	51
2.B.1.	Les examens professionnels	51
2.B.2.	La mobilité des agents du T2	52
2.B.2.a.	L'accompagnement des agents du titre 2 et du titre 3	53
2.B.2.b.	Taux de mobilité des agents du titre 2	54
2.B.2.c.	Publication des offres d'emploi du ministère de la Culture	57
2.B.3.	Les promotions de grade et de corps du titre 2 et du titre 3	58
2.B.3.a.	Synthèse des promotions de corps	58
2.B.3.b.	Synthèse des promotions de grade	59
3.	Organisation du travail	62
3.A.	L'organisation du travail des agents du titre 2	64
3.A.1.	Le temps de travail	64
3.A.2.	Les absences	66
3.A.2.a.	Les absences hors raison de santé	66
3.A.2.b.	Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant	67
3.A.3.	Le compte épargne-temps (CET)	67
3.A.4.	Le télétravail	69
3.A.5.	Les astreintes	70
3.B.	Le temps de travail des agents du titre 3	71

4.	Rémunérations et charges salariales	72
4.A.	Masse salariale du titre 2	74
4.B.	Rémunérations brutes moyennes	75
4.B.1.	Rémunérations brutes moyennes du titre 2	76
4.B.2.	Rémunérations brutes moyennes du titre 3	79
4.C.	Distribution des rémunérations nettes mensuelles du titre 2	81
4.C.1.	Distribution des rémunérations nettes mensuelles des titulaires	81
4.C.2.	Distribution des rémunérations nettes mensuelles des contractuels	83
4.D.	Mesures catégorielles exécutées	84
4.E.	Coût de rachat des CET et de la GIPA du titre 2	87
4.E.1.	Coût du rachat de jours sur compte épargne-temps (CET)	87
4.E.2.	Coût de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	88
4.F.	Coût du financement de la protection sociale complémentaire des agents	90
4.G.	Pensions civiles de retraite des titulaires du titre 2 et du titre 3 ayant terminé leur carrière au ministère de la Culture	92
5.	Egalité et lutte contre les discriminations	94
5.A.	Effectifs comparés des femmes et des hommes du titre 2	96
5.A.1.	Effectifs et données démographiques comparés du titre 2	96
5.A.2.	Part des femmes dans l'encadrement supérieur (T2 et T3)	100
5.A.3.	Part des femmes dans les conseils d'administration des établissements publics (T2 et T3)	103
5.A.4.	Composition des jurys de concours et d'exams professionnels	104
5.B.	Parcours professionnels comparés des femmes et des hommes	105
5.C.	Rémunérations comparées des femmes et des hommes du titre 2	109
5.D.	Index de l'égalité professionnelle	115
5.E.	Equilibre vie privée / vie professionnelle	116
5.F.	Prévenir et lutter contre les VHSS et les discriminations	117
5.F.1.	Formations dédiées	117
5.F.2.	Suivi et traitement des signalements	118
6.	Conditions de santé et de sécurité	122
6.A.	Les acteurs de la prévention	124
6.B.	Les accidents du travail et les maladies professionnelles	125
6.B.1.	Nombre d'événements et nombre de jours d'arrêt consécutifs	127
6.B.2.	Profil des agents concernés par des AT/MP	129
6.B.3.	Nature et gravité des événements	132
6.C.	Signalements DGI	134
6.D.	Indicateurs de suivi des absences pour raison de santé	135
6.E.	Indicateurs de suivi des risques psychosociaux	135
6.F.	La médecine statutaire	138
6.G.	Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)	142
6.G.1.	Composition et réunions des F3SCT	142
6.G.2.	La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA ministériel	144
7.	Action sociale	146
7.A.	Bilan financier de l'action sociale dans l'administration centrale et les services déconcentrés (T2 et T3)	148
7.A.1.	Dépenses sur les crédits de personnel	149
7.A.2.	Dépenses sur les crédits de fonctionnement	149
7.B.	Focus sur les prestations sociales (T2)	155
7.B.1.	Tableau synthétique du nombre de bénéficiaires et des montants versés	155

7.B.2	Profil des bénéficiaires des prestations sociales (hors secours)	156
7.B.3	Répartition des prestations et des montants perçus par bénéficiaire	161
7.C.	Focus sur les secours	162
7.D.	Focus sur les crédits alloués aux festivités de fin d'année	162

8. Formation 164

8.A.	Evolution des principaux indicateurs sur le titre 2 et 3	167
8.A.1.	Agents formés	167
8.A.2.	Stagiaires	168
8.A.3.	Jours et durée de formation	171
8.B.	Répartition par type de formation et par catégorie (T2 et T3)	173
8.C.	Les dispositifs particuliers de formation (T2 et T3)	175
8.C.1.	Le compte personnel de formation (CPF)	175
8.C.2.	Le bilan de compétences	176
8.C.3.	La validation des acquis de l'expérience (VAE)	177
8.C.4.	Le congé de formation professionnelle (CFP)	178
8.D.	Les dépenses directes de formation (T2 et T3)	178
8.D.1.	Evolution des dépenses directes de formation	178
8.D.2.	Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions	180
8.D.3.	Répartition et variation des dépenses de formation par domaine de formation	180

9. Relations sociales 182

9.A.	Les élections professionnelles de décembre 2022	184
9.B.	Les relations collectives	184
9.B.1.	Les comités sociaux d'administration (CSA)	185
9.B.1.a.	Composition des comités sociaux d'administration	185
9.B.1.b.	Le comité social d'administration ministériel	186
9.B.1.c.	Le comité social d'administration spécial DRAC	191
9.B.1.d.	Le comité social d'administration commun aux ENSA	193
9.B.2.	Le comité national d'action sociale (CNAS)	196
9.B.3.	Le climat social	197
9.B.4.	Les négociations collectives	198
9.C.	Les relations individuelles	199
9.C.1.	Les commissions administratives paritaires (CAP)	200
9.C.2.	Les commissions consultatives paritaires (CCP)	201
9.D.	L'exercice du droit syndical	201
9.D.1.	Les moyens humains attribués aux organisations syndicales	201
9.D.2.	Les locaux mis à disposition des organisations syndicales	202

Introduction

Le rapport social unique (RSU) synthétise les informations clés relatives aux données RH des personnels du ministère de la Culture, issues de la base de données sociales (BDS) et de bilans spécifiques. Le RSU ministériel s'articule autour de neuf thématiques principales : les emplois et les effectifs, la mobilité et les parcours professionnels, l'organisation du travail, les rémunérations, l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations, les conditions de santé et de sécurité au travail, l'action sociale, la formation et les relations sociales. En plus de données démographiques et statistiques, le rapport est l'occasion de revenir sur les principaux événements de l'année passée.

En 2023, le ministère de la Culture compte 28 485 agents¹, dont 80% travaillent dans les établissements publics, 8% dans les services déconcentrés, 5% dans les services à compétence nationale et 5% en administration centrale. Dans le cadre des délégations de gestion intervenues depuis 2019, une part croissante des effectifs ministériels (69%) est rémunérée directement sur le budget des 79 établissements publics sous tutelle (titre 3). 31% des effectifs restent rémunérés directement sur le budget de personnel du ministère (titre 2). L'année 2023 est notamment marquée par le transfert, au 1^{er} janvier, de 338 ETPT du titre 2 vers le titre 3 du Mobilier National.

Le ministère de la Culture continue de placer l'égalité de traitement de tous ses agents et la lutte contre les discriminations au cœur de son action. Pour la première publication de l'index de l'égalité professionnelle, qui permet de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes², le ministère obtient la note de 95/100, sur les données 2022 du titre 2. Concernant l'égalité femmes-hommes, le taux de primo-nomination de femmes à des postes d'encadrement supérieur atteint 70%. Le ministère renforce parallèlement ses actions en faveur de l'inclusion et de la neutralité au sein de l'administration. Des webinaires sur les dispositifs de signalement sont ainsi organisés à l'attention des responsables RH et des responsables de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes, tandis qu'une formation sur la laïcité est dispensée à l'ensemble des agents du ministère.

En termes d'évolution des rémunérations, l'année est marquée par les mesures générales issues du « rendez-vous salarial », comme la revalorisation du point d'indice intervenue au 1er juillet 2023 et le versement de la prime pouvoir d'achat. Par ailleurs, le ministère continue de porter ses propres mesures, visant à renforcer à la fois l'attractivité du ministère et la poursuite de la convergence indemnitaire avec les autres ministères.

Dans la continuité des élections professionnelles des 1er et 8 décembre 2022, 2023 est aussi l'année de l'installation des nouvelles instances de dialogue social, traduisant les réformes introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, avec le remplacement des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des

¹ en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

² en application de la loi n°2023-623 du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

conditions de travail (CHSCT) par les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées (FS) associées. En complément de ces évolutions, 2023 se caractérise par l'ouverture d'un cycle de négociations sur la protection santé complémentaire (PSC), ainsi que sur la révision de la circulaire dite « Albanel », qui fixe les modalités de gestion des agents contractuels.

Le ministère consacre, en outre, en 2023 un budget croissant à l'action sociale, avec plus de 6,3 M€ et l'année 2023 a conduit à la mise en place de titres-restaurants compte tenu de la fermeture temporaire du restaurant administratif des Bons-Enfants pour travaux entre juillet 2023 et février 2024.

CHAPITRE 1

Emplois et effectifs



Sur les 28 485 emplois rémunérés par le ministère en 2023, 8 959 emplois, soit 31%, relèvent du titre 2 (personnels directement rémunérés par le ministère) et 19 526 emplois, soit 69%, relèvent du titre 3 (dépenses de fonctionnement, pour les agents affectés au sein des opérateurs).

Si le volume total des emplois rémunérés sur le plafond ministériel est resté stable ces dernières années (-0,8 % par rapport à 2018), la proportion d'agents rémunérés sur le titre 2 (T2) tend à diminuer au profit de ceux rémunérés sur le titre 3 (T3), en raison des délégations de gestion intervenues depuis 2019. La dernière en date a été opérée en 2022 au profit du Mobilier National dont les 337 emplois sont directement rémunérés par l'établissement, en T3, depuis le 1^{er} janvier 2023.

Ce chapitre présente la répartition des effectifs du ministère selon des critères statutaires et démographiques et permet de suivre l'évolution de la population du ministère d'une année à l'autre. Il présente également des données plus précises sur les contractuels et les agents travaillant au sein des établissements publics.

Chiffres clés

- **Effectifs T2-T3 : 28 485 ETPT** en 2023
- **Effectifs T2 : 8 959 ETPT**
 - **82 % de titulaires** / **18 % de contractuels**
 - **49 ans** = âge moyen des agents du titre 2
 - **52 %** travaillent en Île-de-France
- **Effectifs T3 : 19 526 ETPT**
 - **24 % de titulaires** / **76 % de contractuels**
 - **70 % affectés dans un EPA**
 - **30 % affectés dans un EPIC ou une association**

TABLEAU DE SYNTHESE DES EFFECTIFS DU MC

2023	Plafond			Exécution		
	T2	T3	TOTAL	T2	T3	TOTAL
Etablissements publics (EP)	3 466	19 969	23 435	3 325	19 526	22 851
<i>dont EPA</i>				3 311	13 607	16 918
<i>dont EPIC et associations</i>				14	5 919	5 933
Administration centrale (AC)	1 475	-	1 475	1 464	-	1 464
Services à compétence nationale (SCN)	1 383	-	1 383	1 383	-	1 383
Services régionaux (DRAC)	2 399	-	2 399	2 399	-	2 399
Autres *	388	-	388	388	-	388
TOTAL	9 111	19 969	29 080	8 959	19 526	28 485

* Comprend les Archives Départementales (AD), les Bibliothèques Municipales Classées (BMC) et les élèves fonctionnaires de l'Ecole de Chaillot et de l'Institut National du Patrimoine (INP)

Sources : Plafond : LFI 2023 en ETPT / Exécution : RAP 2023 en ETPT

SYNTHESE DES EFFECTIFS PAR STATUT (exécution)

Type de structure	T2			T3				T2 + T3			
	Titulaires	Contractuels	Total T2	Titulaires	Contractuels	DTH *	Total T3	Titulaires	Contractuels	DTH *	TOTAL T2+T3
EP	2736	589	3 325	4 724	14 538	263	19 526	7 460	15 127	263	22 851
<i>dont EPA</i>	2724	587	3 311	4 653	8 745	208	13 607	7 377	9 333	208	16 918
<i>dont EPIC Associations</i>	12	2	14	71	5 793	55	5 919	83	5 795	55	5 933
AC	986	479	1 464	-	-	-	-	986	479	-	1 464
SCN	1125	258	1 383	-	-	-	-	1 125	258	-	1 383
DRAC	2098	301	2 399	-	-	-	-	2 098	301	-	2 399
Autres	381	7	388	-	-	-	-	381	7	-	388
Totaux	7 326	1 633	8 959	4 724	14 538	263	19 526	12 050	16 171	263	28 485

* DTH : Fonctionnaires détachés sur contrat

Sources :

T2 : Exécution en ETPT du RAP 2023 et ventilation par statut à partir de RenoirRH

T3 : Exécution en ETPT du RAP 2023 (fichier Base Emploi fourni par le Département des affaires budgétaires et de la synthèse) ; la ventilation par statut des effectifs du T3 provient de l'enquête RH auprès des établissements publics et des associations sous la tutelle du Ministère de la Culture menée dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances 2025 (PLF).

Rapportée aux données d'exécution 2022 (28 432 ETPT, dont 9 241 sur le Titre 2 et 19 191 sur le Titre 3), la principale variation résulte du transfert de -338 ETPT intervenu au 1^{er} janvier 2023 au titre de la délégation de gestion accordée à l'établissement public du Mobilier National, pour les agents qui y sont affectés, et qui se traduit par un transfert de ces effectifs du titre 2 vers le titre 3.

METHODOLOGIE

Les données relatives aux effectifs, à l'organisation du travail et aux rémunérations sont issues de RenoiRH pour les agents du T2 et d'enquêtes déclaratives menées auprès des établissements sous tutelle du Ministère pour les agents du T3. Les indicateurs présentés dans le rapport sont alimentés par les données de la base de données sociales (BDS).

Ce rapport suit la doctrine de décompte des emplois précisée dans le recueil des règles de comptabilité budgétaire de l'Etat élaborée par la Direction du Budget, dans sa partie relative aux crédits de personnels et aux emplois. Un emploi est ainsi réputé consommé dès lors qu'il donne lieu au versement d'une rémunération principale à l'agent, à l'exception du congé longue durée pour lequel l'agent ne décompte pas d'emploi même si son traitement est maintenu.

Les *personnes physiques (PP)* correspondent au nombre d'agents occupant un poste de travail à une date donnée.

L'*équivalent temps plein (ETP)* correspond aux effectifs physiques d'une structure à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

Par exemple : un agent à temps partiel à 80% (quotité de travail 80%) correspond à 0,8 ETP.

L'*équivalent temps plein travaillé (ETPT)* correspond aux effectifs physiques moyens d'une structure sur une période donnée, redressés à la fois de la quotité de travail et du temps de travail. Elle prend donc également en compte la durée de la période de travail des agents.

Par exemple : un agent qui travaille à temps partiel (80%) du 1^{er} mai au 31 décembre décompte $1 \times 0,8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0,53 \text{ ETPT annuel}$.

Tous les indicateurs de ce rapport présentés en personnes physiques (PP) ou en équivalent temps plein (ETP) sont calculés au 31 décembre 2023. Tous les indicateurs présentés en équivalent temps plein travaillé (ETPT) correspondent à la moyenne en ETPT calculée sur l'ensemble de l'année civile.

Toutes les données en ETPT, aussi bien pour les agents du T2 que du T3, sont conformes aux données publiées dans le rapport annuel de performance (RAP) du ministère.

1.A. Effectifs des agents du T2

1.A.1. Effectifs du T2 en personnes physiques (PP) et en équivalent temps plein (ETP)

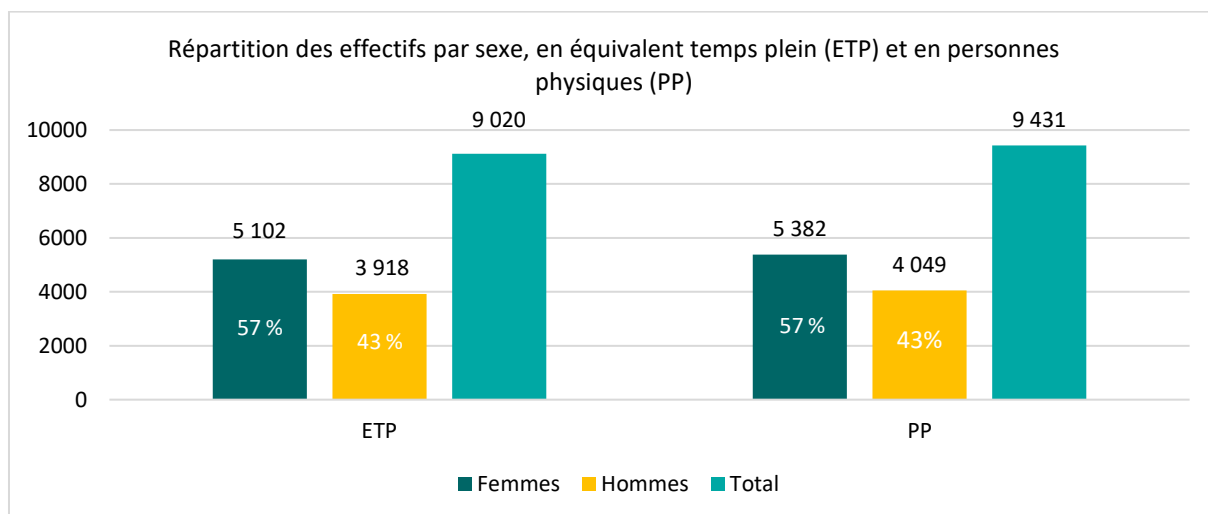
➤ Effectifs par type d'emploi, en personnes physiques (PP)

Type de poste	Femmes	Hommes	Total
Emplois permanents *	5 210	3 939	9 149
Emplois temporaires	172	110	282
Apprentis	74	48	122
Contractuels recrutés sur besoin occasionnel **	98	62	160
Total	5 382	4 049	9 431
Total T2 (hors apprentis)	5 308	4 001	9 309

* Agents titulaires et agents contractuels sur besoin permanent

** Agents non indicés rémunérés au taux horaire

➤ **Effectifs par sexe, en personnes physiques (PP) et en équivalent temps plein (ETP) et en personnes physiques (PP), apprentis inclus**

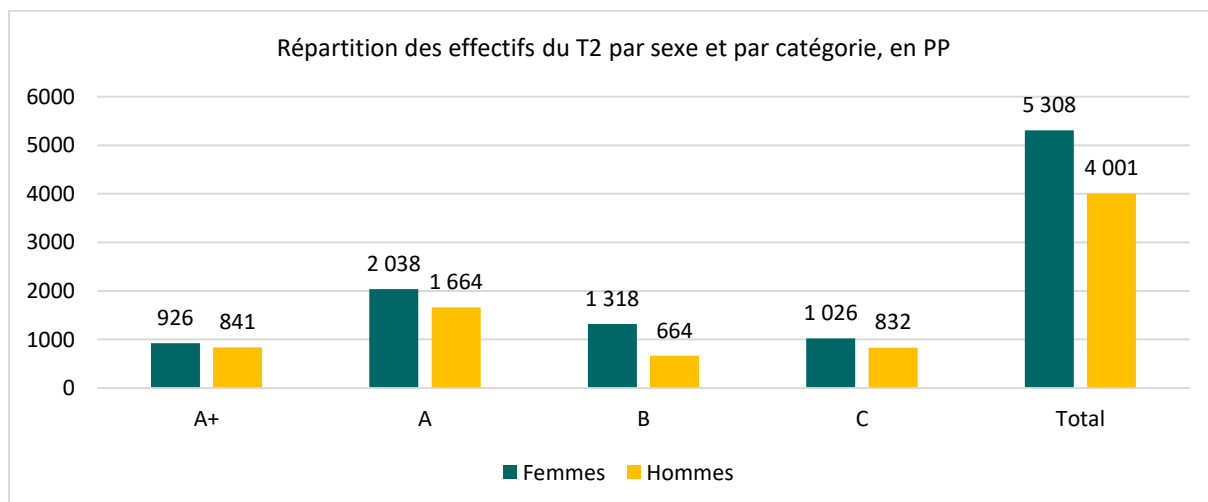


La répartition des effectifs par sexe est inchangée par rapport à 2022, avec une majorité de femmes (57%).

PERIMETRE : A l'exception des deux indicateurs précédents, tous les indicateurs suivants (jusqu'à la partie 1.A.5) portent sur l'ensemble des effectifs titulaires et contractuels du ministère rémunérés sur le titre 2 (T2), y compris les agents recrutés sur besoins occasionnels. Les apprentis, n'étant plus comptabilisés dans le plafond d'emploi du T2 depuis le 1^{er} janvier 2022, ne sont pas inclus.

➤ **Effectifs totaux par catégorie et par sexe, en personnes physiques (PP) et en équivalent temps plein (ETP)**

Catégorie	PP				ETP			
	Femmes (F)	Hommes (H)	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	926	841	1 767	19%	916	836	1 752	19%
A	2 038	1 664	3 702	40%	1 954	1 565	3 519	39%
B	1 318	664	1 982	21%	1 285	656	1 940	22%
C	1 026	832	1 858	20%	972	814	1 787	20%
Total T2	5 308	4 001	9 309	100%	5 128	3 870	8 998	100%



➤ Effectifs titulaires par catégorie et par sexe, en personnes physiques (PP) et en équivalent temps plein (ETP)

Catégorie	PP				ETP			
	F	H	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	915	822	1 737	24%	906	819	1 724	24%
A	1 352	1 044	2 396	32%	1 327	1 036	2 363	32%
B	1 109	567	1 676	23%	1 079	559	1 639	23%
C	882	700	1 582	21%	848	693	1 542	21%
Total	4 258	3 133	7 391	100%	4 160	3 107	7 267	100%

➤ Effectifs contractuels par catégorie et par sexe, en personnes physiques (PP) et en équivalent temps plein (ETP)

Catégorie	PP				ETP			
	F	H	Total	% Cat	F	H	Total	% Cat
A+	11	19	30	2%	11	18	28	2%
A	686	620	1 306	68%	627	529	1 156	67%
B	209	97	306	16%	206	96	302	17%
C	144	132	276	14%	124	121	245	14%
Total	1 050	868	1 918	100%	967	764	1 731	100%

➤ Effectifs par type de structure, par statut et par genre, en personnes physiques (PP)

Statut	Sexe	Administration centrale	EP	SCN	Services régionaux	Autres*	Total
Titulaires	Femmes	612	1 443	571	1 397	235	4 258
	Hommes	373	1 328	563	734	135	3 133
Total Titulaires		985	2 771	1 134	2 131	370	7 391
% / type de structure		13%	37%	15%	29%	5%	100%
Contractuels	Femmes	308	364	164	206	8	1 050
	Hommes	186	390	160	131	1	868
Total Contractuels		494	754	324	337	9	1 918
% / type de structure		26%	39%	17%	18%	0%	100%
Total T2		1 479	3 525	1 458	2 468	379	9 309
% / type de structure		16%	38%	16%	27%	4%	100%

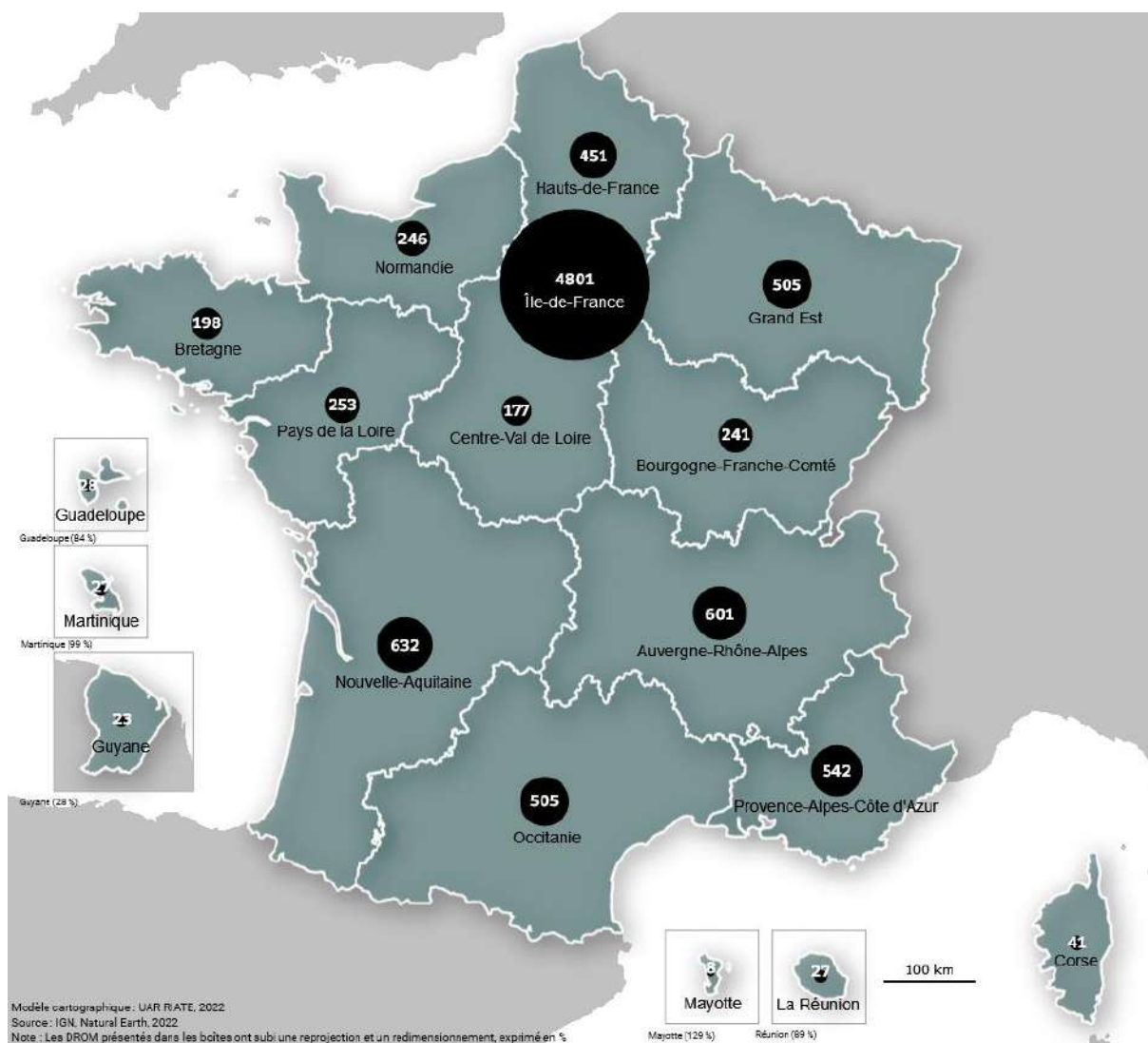
* Comprend les archives départementales, les bibliothèques municipales classées et les élèves fonctionnaires de l'Ecole de Chaillot et de l'Institut National du Patrimoine.

➤ Effectifs par filière et corps, en personnes physiques (PP)

Filière / Corps	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Administrative	1 957	715	2 672	73%
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	568	119	687	83%
Administrateurs de l'Etat	14	34	48	29%
Administrateurs INSEE	1	0	1	100%
Attachés d'administration de l'Etat	517	250	767	67%

Attachés INSEE	2	3	5	40%
Dessinateurs de l'équipement	0	2	2	0%
Emplois fonctionnels (et IGAC)	58	75	133	44%
ICCEAAC	100	60	160	63%
Infirmiers et assistants de service social	1	1	2	50%
Secrétaires administratifs	696	171	867	80%
Bibliothèque	190	92	282	67%
Bibliothécaires	35	10	45	78%
Bibliothécaires assistants spécialisés	42	14	56	75%
Conservateurs des bibliothèques	89	49	138	64%
Conservateurs généraux des bibliothèques	17	14	31	55%
Magasiniers des bibliothèques	7	5	12	58%
Documentation	374	125	499	75%
Chargés d'études documentaires	288	89	377	76%
Secrétaires de documentation	86	36	122	70%
Enseignement	388	686	1 074	36%
Maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	296	495	791	37%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	47	118	165	28%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	45	73	118	38%
Métiers d'art	110	187	297	37%
Chefs de travaux d'art	22	33	55	40%
Techniciens d'art	82	126	208	39%
Adjoints techniques (spécialité métiers d'art)	6	28	34	18%
Recherche	167	125	292	57%
Assistants ingénieurs	5	3	8	63%
Ingénieurs de recherche	49	36	85	58%
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	0	6	6	0%
Ingénieurs d'études	101	66	167	60%
Techniciens de recherche	12	14	26	46%
Scientifique	498	366	864	58%
Architectes et urbanistes de l'Etat	128	125	253	51%
Conservateurs du patrimoine	370	241	611	61%
Technique et surveillance	581	843	1 424	41%
Adjoints techniques (spécialité technique)	9	74	83	11%
Adjoints techniques d'accueil, surveillance et magasinage	294	475	769	38%
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	86	88	174	49%
Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	189	201	390	48%
Techniciens supérieurs au développement durable	3	5	8	38%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	1 043	862	1 905	55%
Total T2	5 308	4 001	9 309	57%

➤ Répartition géographique des effectifs du T2, en personnes physiques (PP)



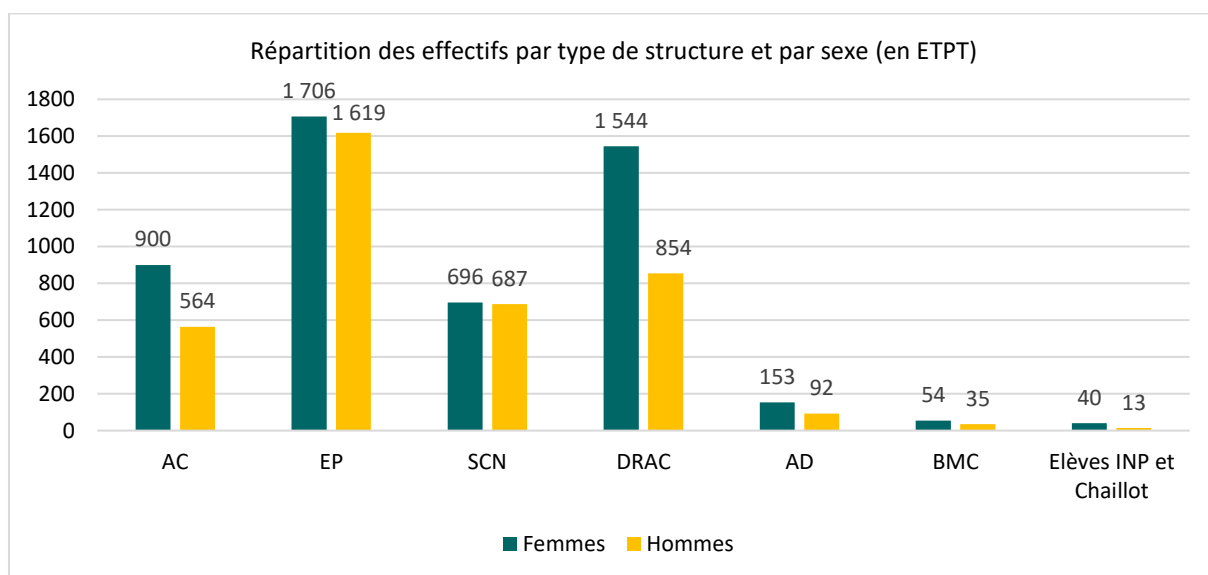
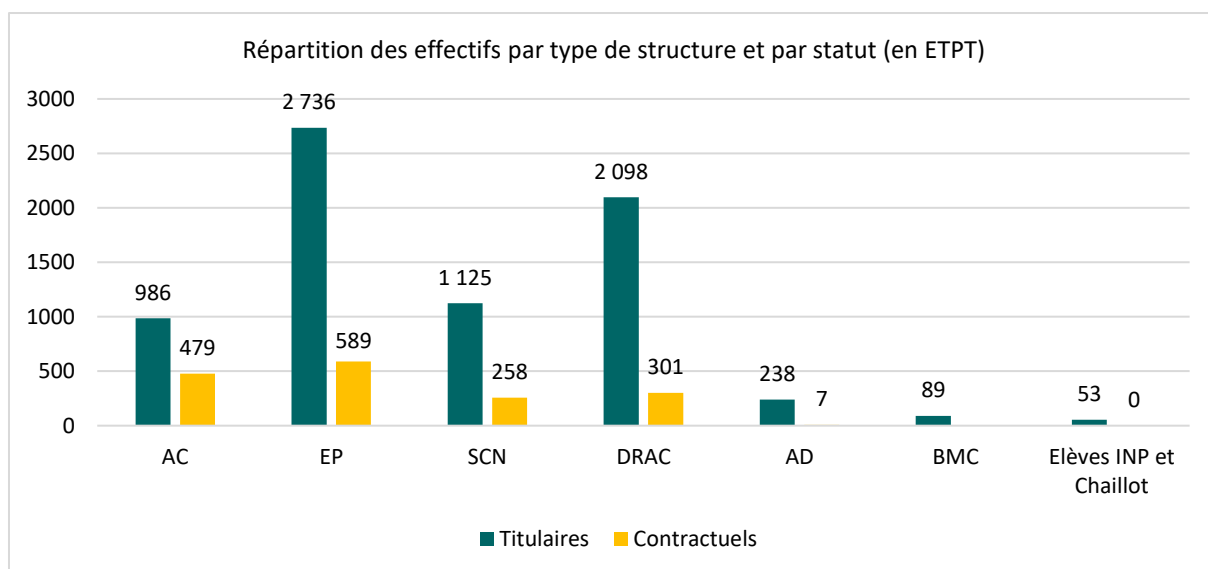
Sur 9 309 agents, plus de la moitié travaillent en région Ile-de-France (52% des effectifs). Dans l'ordre, viennent ensuite les régions Nouvelle-Aquitaine (7%), Auvergne-Rhône-Alpes (6%) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (6%). Cette répartition géographique est stable par rapport à 2022.

1.A.2. Effectifs T2 en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

➤ Effectifs par type de structure, par filière et par sexe, en ETPT

Type de structure et filière	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Administration centrale (AC)	900	564	1 464	61%
Administrative	472	266	738	64%
Bibliothèque	11	7	18	62%
Documentation	24	9	34	72%
Enseignement	2	3	5	42%
Métiers d'art	5	12	16	28%
Recherche	26	23	49	53%

Scientifique	55	43	98	56%
Technique et surveillance	7	22	29	25%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	298	180	478	62%
Etablissements publics (EP)	1 706	1 619	3 325	51%
Administrative	504	144	648	78%
Bibliothèque	102	47	149	69%
Documentation	102	18	120	85%
Enseignement	375	683	1 058	35%
Métiers d'art	68	109	176	38%
Recherche	23	19	42	55%
Scientifique	50	25	76	66%
Technique et surveillance	177	292	469	38%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	305	282	587	52%
Services à compétence nationale (SCN)	696	687	1 383	50%
Administrative	108	32	140	77%
Bibliothèque		2	2	0%
Documentation	107	48	155	69%
Métiers d'art	32	71	103	31%
Recherche	36	25	61	59%
Scientifique	84	49	133	63%
Technique et surveillance	201	332	533	38%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	128	128	256	50%
Services régionaux (DRAC et DAC)	1 544	854	2 399	64%
Administrative	838	278	1 116	75%
Bibliothèque	15	7	22	69%
Documentation	63	17	80	79%
Métiers d'art	1		1	100%
Recherche	76	56	131	58%
Scientifique	189	182	371	51%
Technique et surveillance	183	197	380	48%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	179	118	298	60%
Archives départementales (AD)	153	92	245	63%
Administrative	1		1	100%
Documentation	67	32	99	68%
Scientifique	80	57	137	58%
Technique et surveillance		1	1	0%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	5	2	7	76%
Bibliothèques municipales classées (BMC)	54	35	89	61%
Bibliothèque	53	35	88	60%
Métiers d'art	1		1	100%
Elèves de l'Institut National du Patrimoine et de l'école de Chaillot	40	13	53	75%
Total T2	5 095	3 864	8 959	57%



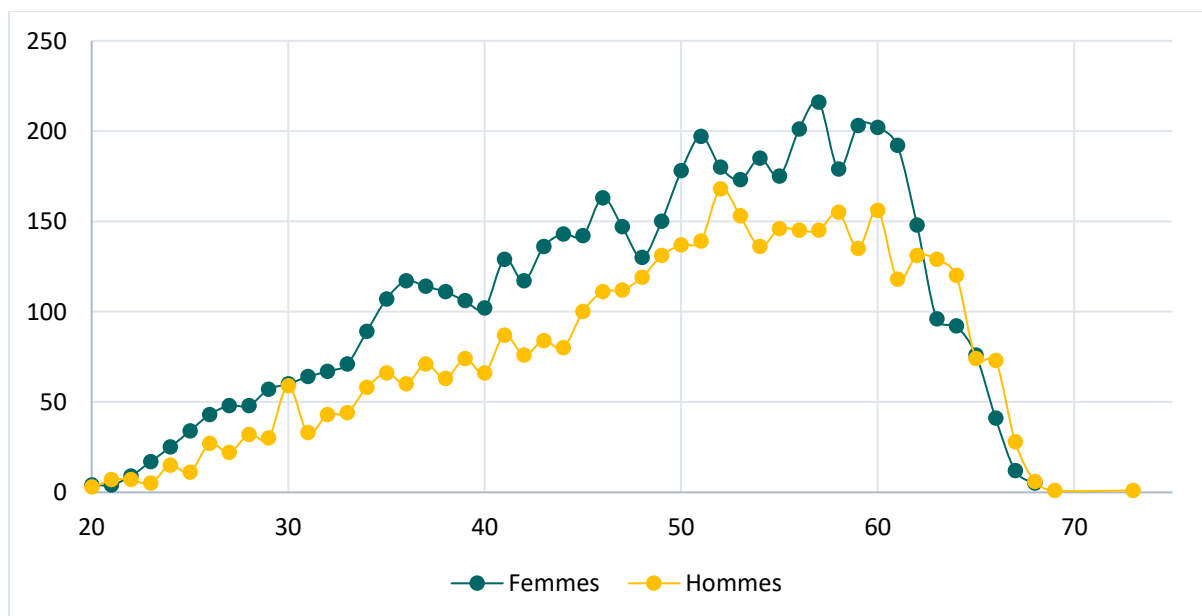
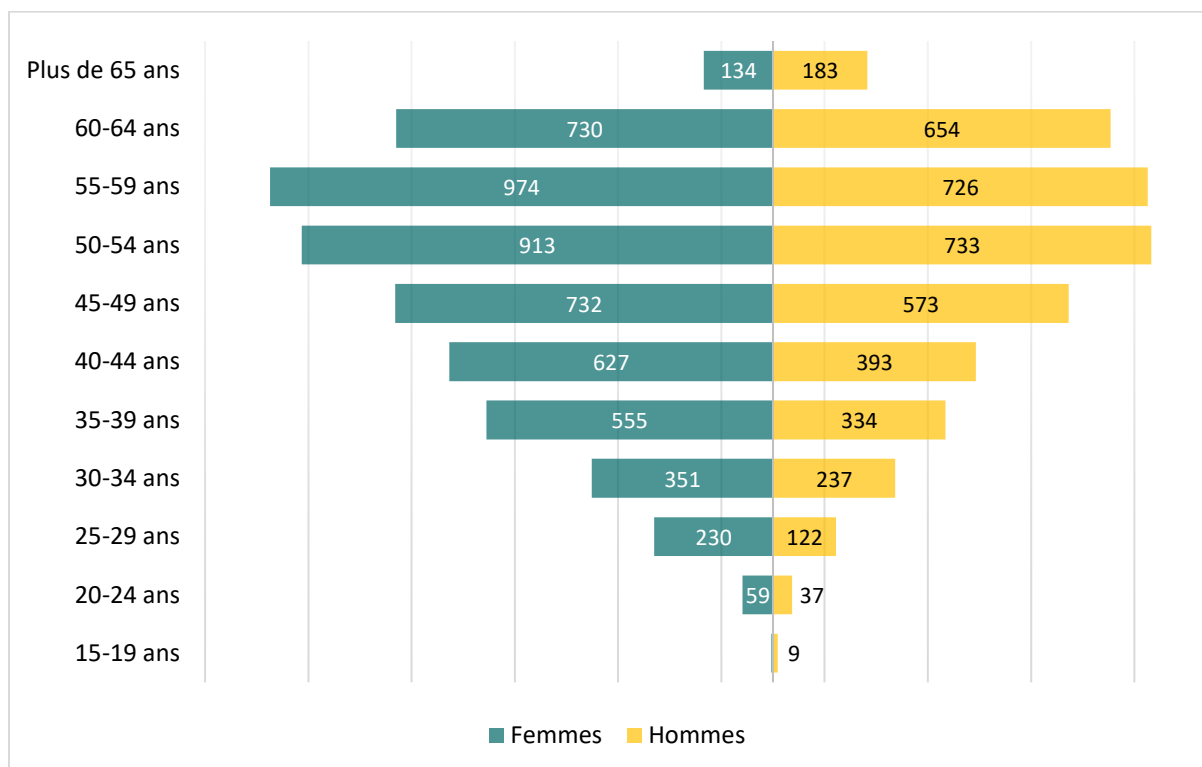
➤ Effectifs par type de structure, par filière et par catégorie, en ETPT

Type de structure et filière	A+	A	B	C	Total
Administration centrale (AC)	310	713	261	180	1 464
Administrative	160	293	150	135	738
Bibliothèque	14	1	3		18
Documentation		24	10		34
Enseignement	5				5
Métiers d'art		3	11	2	16
Recherche	22	22	5		49
Scientifique	98				98
Technique et surveillance		4	6	19	29
Contractuels (dont besoins occasionnels)	12	365	77	24	478
Etablissements publics (EP)	453	1 605	667	600	3 325
Administrative	17	212	270	149	648

Bibliothèque	45	44	48	12	149
Documentation		78	42		120
Enseignement	286	771			1 058
Métiers d'art		33	131	12	176
Recherche	16	22	4		42
Scientifique	76				76
Technique et surveillance		28	78	362	469
Contractuels (dont besoins occasionnels)	13	416	94	64	587
Services à compétence nationale (SCN)	176	356	272	579	1 383
Administrative	7	42	49	42	140
Bibliothèque	1		1		2
Documentation		115	40		155
Métiers d'art		20	61	22	103
Recherche	34	22	5		61
Scientifique	133				133
Technique et surveillance		22	79	433	533
Contractuels (dont besoins occasionnels)		136	37	82	256
Services régionaux (DRAC et DAC)	563	684	729	423	2 399
Administrative	159	219	370	368	1 116
Bibliothèque	22				22
Documentation		66	14		80
Métiers d'art			1		1
Recherche	10	108	13		131
Scientifique	371				371
Technique et surveillance		118	235	27	380
Contractuels (dont besoins occasionnels)		173	96	28	298
Archives départementales (AD)	137	89	16	4	245
Administrative			1	0	1
Documentation		85	15		99
Scientifique	137				137
Technique et surveillance				1	1
Contractuels (dont besoins occasionnels)		4	1	2	7
Bibliothèques municipales classées (BMC)	88		1		89
Bibliothèque	88				88
Métiers d'art			1		1
Elèves de l'Institut National du Patrimoine et Ecole de Chaillot	50	1	1	1	53
Total T2	1 776	3 448	1 947	1 787	8 959

1.A.3. Démographie des agents du T2 en personnes physiques

➤ Pyramide des âges des effectifs du T2, en personnes physiques (PP)



➤ Âge moyen et médian des agents du T2 sur emploi permanent

- Âge moyen d'un agent du T2 : **49 ANS**
- Âge médian d'un agent du T2 : **51 ANS**

L'âge moyen des effectifs du titre 2 sur emploi permanent a diminué de 50 à 49 ans entre 2022 et 2023. L'âge médian en 2023 est stable par rapport à 2022.

On constate qu'à partir de 63 ans, la répartition hommes-femmes s'inverse, avec une sortie des effectifs plus précoce pour les femmes.

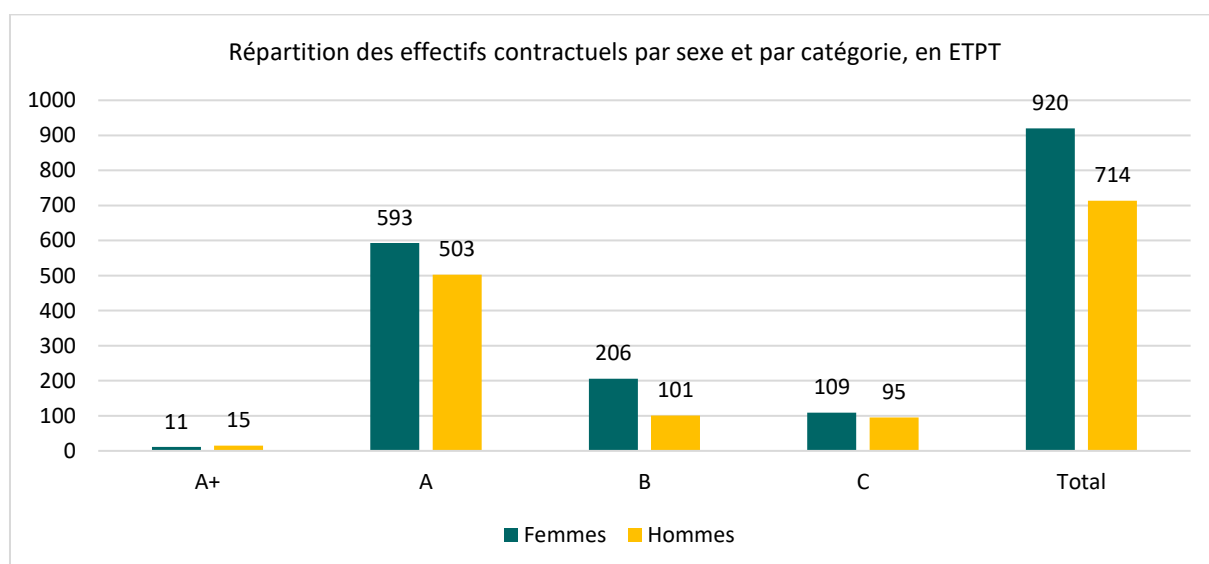
➤ **Âge moyen par catégorie et par statut**

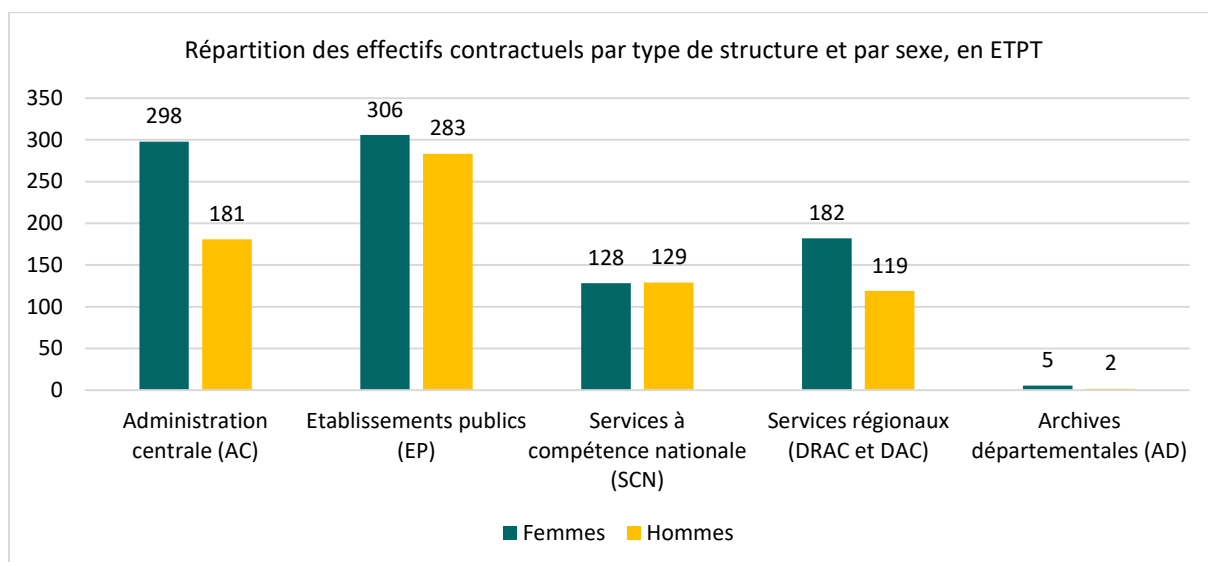
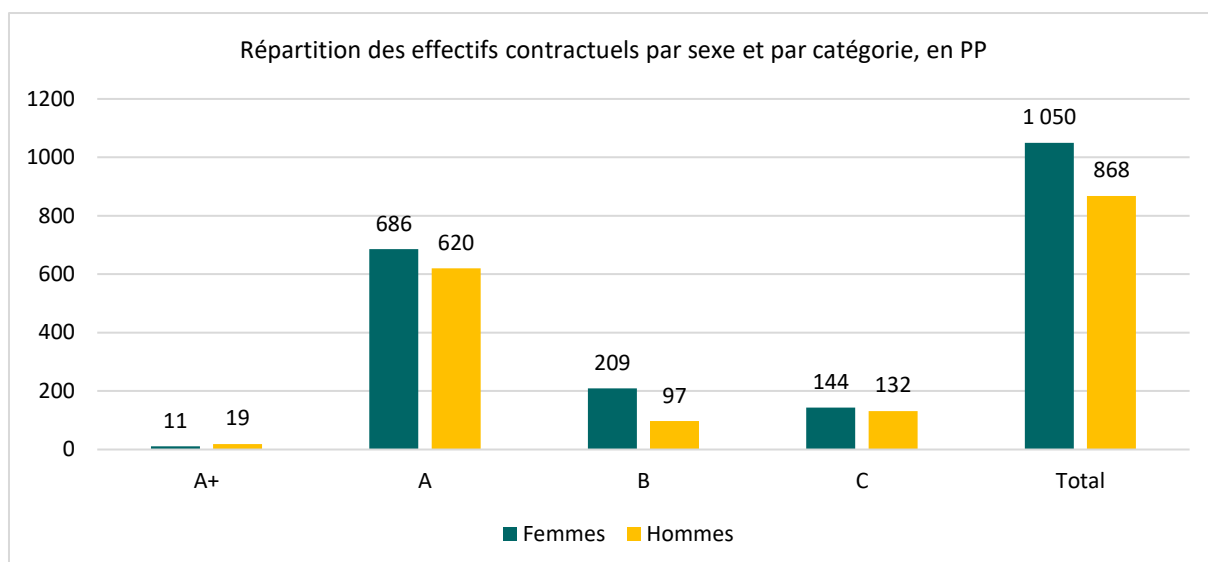
Catégorie	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A+	49	53	51	50	46	48
A	49	52	50	42	44	43
B	50	51	50	41	41	41
C	53	52	52	45	41	43
Toutes catégories T2	50	52	51	42	43	43

➤ **Âge médian par catégorie et par statut**

Catégorie	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A+	50	55	52	55	46	46
A	50	52	51	41	43	42
B	52	53	52	40	41	40
C	55	54	54	46	44	45
Toutes catégories T2	51	53	52	42	43	42

1.A.4. Effectifs des agents contractuels du T2 en équivalent temps plein travaillé (ETPT) et en personnes physiques (PP)





➤ **Effectifs contractuels par niveau hiérarchique et par nature de contrat, en ETPT**

Catégorie et type de contrat	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Catégorie A+	11	15	26	44%
L. 332-2 2° CGFP		1	1	0%
L. 332-22 CGFP	0,2		0,2	100%
Contrat d'enseignement (décret n° 2018-107)	4	4	7	51%
Autres contrats *	7	10	18	43%
Catégorie A	593	503	1096	54%
L. 332-2 1° CGFP	57	72	129	44%
L. 332-2 2° CGFP	389	257	646	60%
L. 332-3 CGFP	1	1	2	40%
L. 332-6 CGFP	3	1	4	69%
L. 332-7 CGFP	19	12	31	60%
L. 332-22 CGFP	21	8	30	72%
L. 332-24 CGFP	6	3	9	69%

Contrat d'enseignement (décret n° 2018-107)	90	145	235	38%
Autres contrats *	7	3	10	72%
Catégorie B	206	101	307	67%
L. 332-2 1° CGFP	26	23	50	53%
L. 332-2 2° CGFP	123	45	168	73%
L. 332-3 CGFP	0	1	1	21%
L. 332-6 CGFP	4	2	6	71%
L. 332-7 CGFP	21	15	37	58%
L. 332-22 CGFP	28	14	41	67%
L. 332-24 CGFP	2	1	2	71%
Autres contrats *	2	1	3	61%
Catégorie C	109	95	204	53%
L. 332-2 1° CGFP	12	16	28	43%
L. 332-2 2° CGFP	27	32	59	46%
L. 332-3 CGFP	14	8	21	64%
L. 332-6 CGFP	5	3	8	65%
L. 332-7 CGFP	18	15	34	54%
L. 332-22 CGFP	27	19	46	58%
Autres contrats *	5	2	7	71%
Toutes catégories hiérarchiques	920	714	1633	56%
L. 332-2 1° CGFP	96	111	207	46%
L. 332-2 2° CGFP	540	334	874	62%
L. 332-3 CGFP	15	10	24	61%
L. 332-6 CGFP	12	6	18	68%
L. 332-7 CGFP	58	43	101	57%
L. 332-22 CGFP	76	42	118	65%
L. 332-24 CGFP	8	3	11	69%
Contrat d'enseignement (décret n° 2018-107)	94	149	243	39%
Autres contrats *	21	16	37	57%

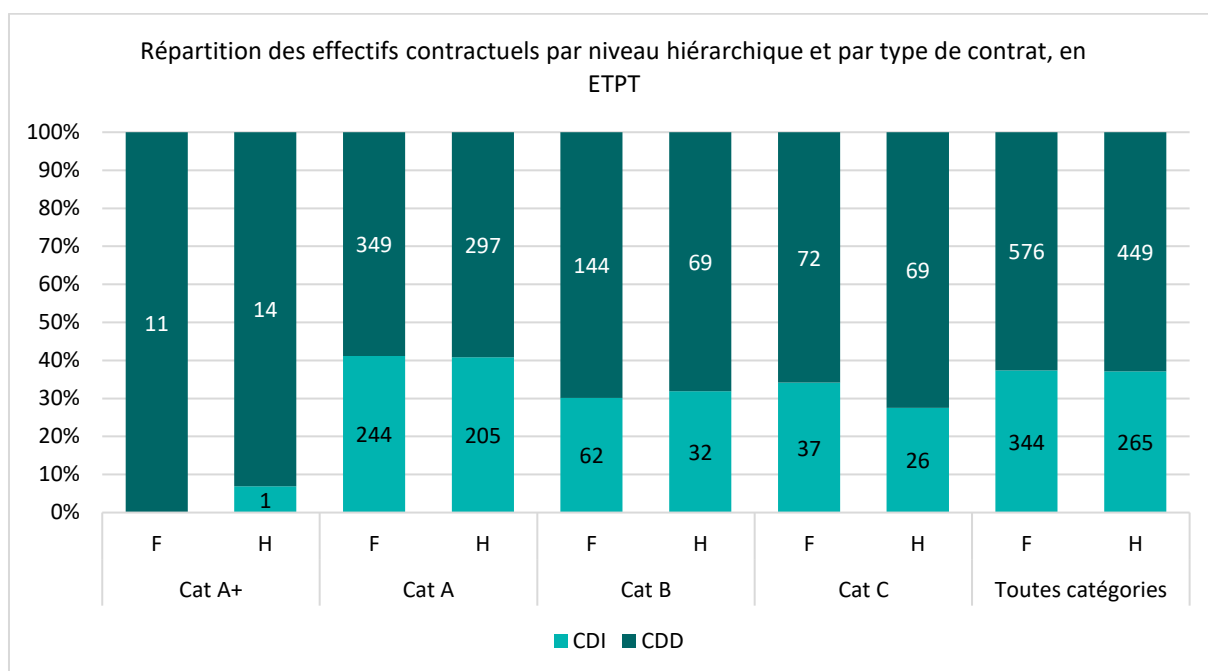
NB : Les chiffres du tableau ci-dessus, exprimés en ETPT, sont arrondis à l'entier le plus proche.

* Les autres contrats incluent les contrats cabinet, le membre du gouvernement, les contractuels nommés par décision du gouvernement, les contractuels sur emploi de direction, les contractuels en situation de handicap avant titularisation et les contractuels recrutés suite à un transfert d'activités privées

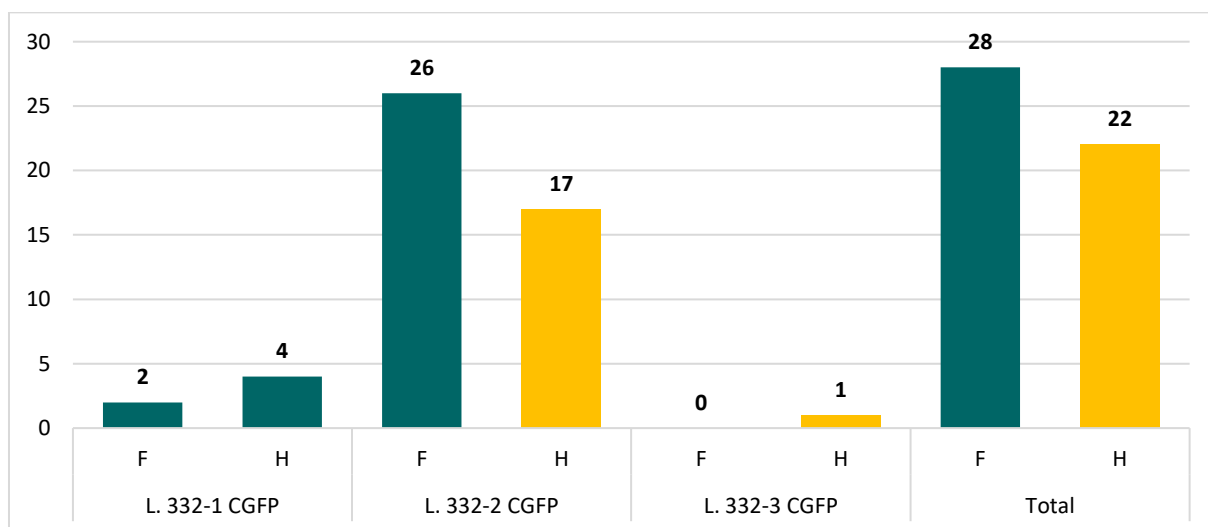
Rappel des fondements de recrutement définis dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) :

- L. 332-2 1° CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 4.1) : Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- L. 332-2 2° CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 4.2) : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- L. 332-3 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6) : Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;
- L. 332-6 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6 quater) : Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire
- L. 332-7 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6 quinquies) : Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;
- L. 332-22 CGFP (Loi n° 84-16, article 6 sexies) : Contractuel recruté pour répondre à un besoin occasionnel
- L. 332-24 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 7 bis) : Contractuel recruté sur un contrat de projet

➤ **Effectifs contractuels par niveau hiérarchique et type de contrat**



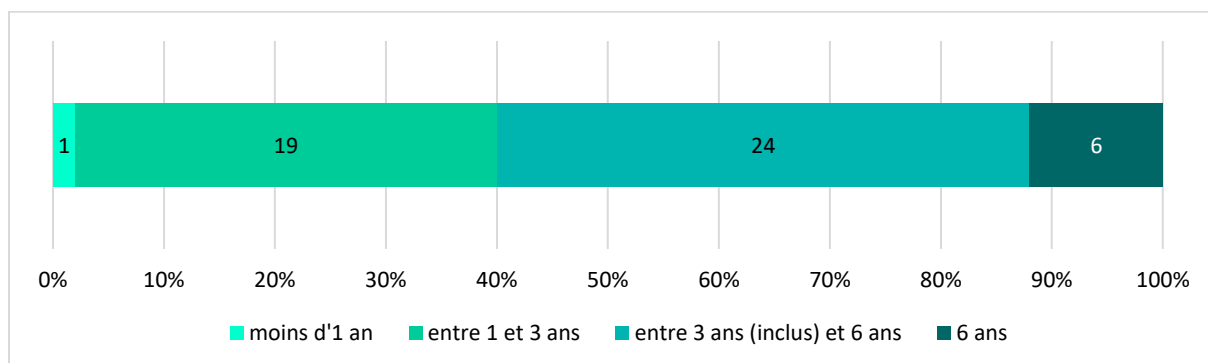
➤ **Nombre de CDD transformés en CDI en cours de contrat ou au renouvellement, pendant l'année d'exercice**



Rappel des fondements de recrutement définis dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) :

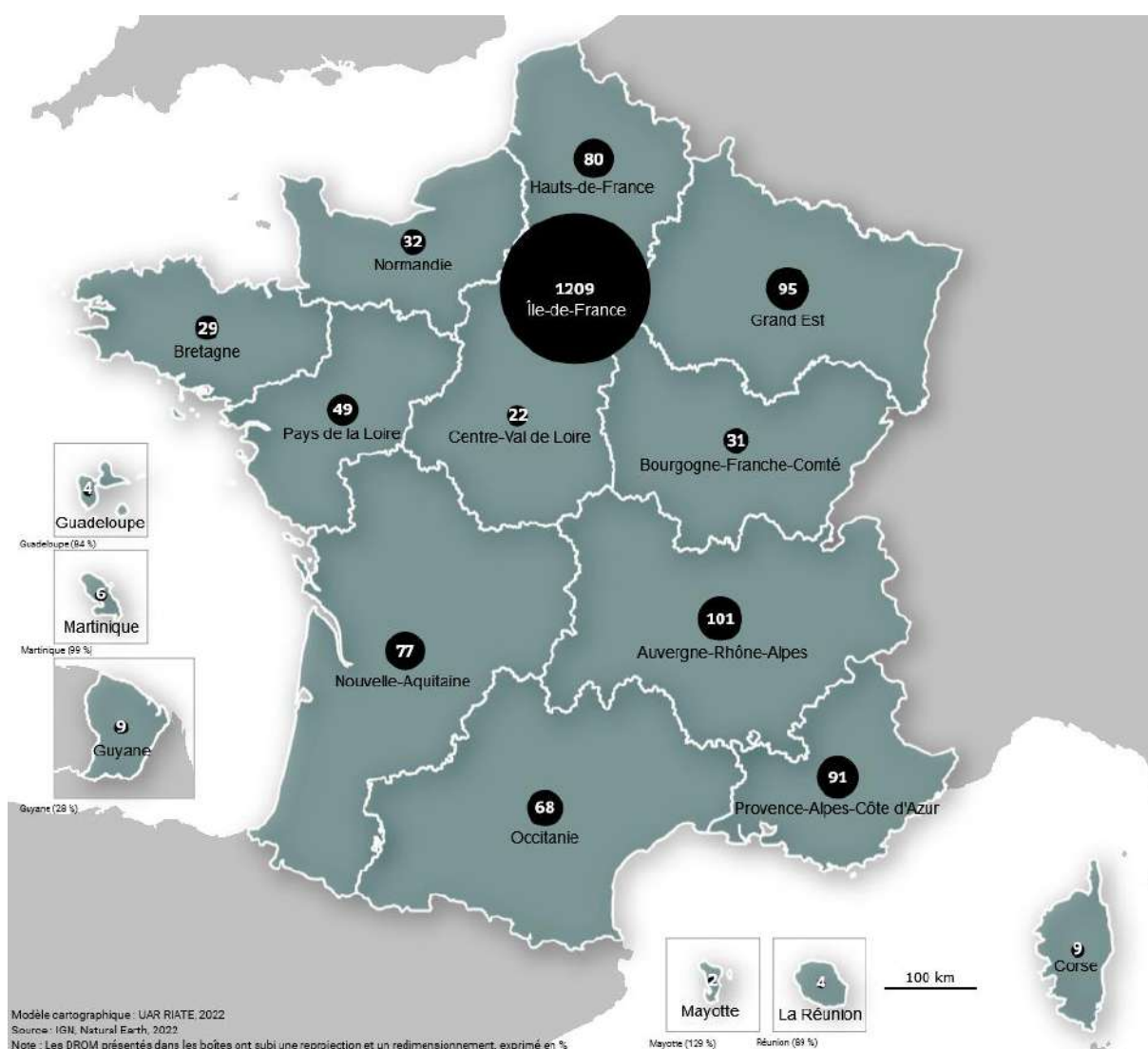
- L. 332-2 1° CGFP : Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- L. 332-2 2° CGFP : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- L. 332-3 CGFP : Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;
- L. 332-7 CGFP : Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;

➤ Répartition des CDD transformés en CDI pendant l'année d'exercice, selon la durée totale cumulée effectuée en CDD



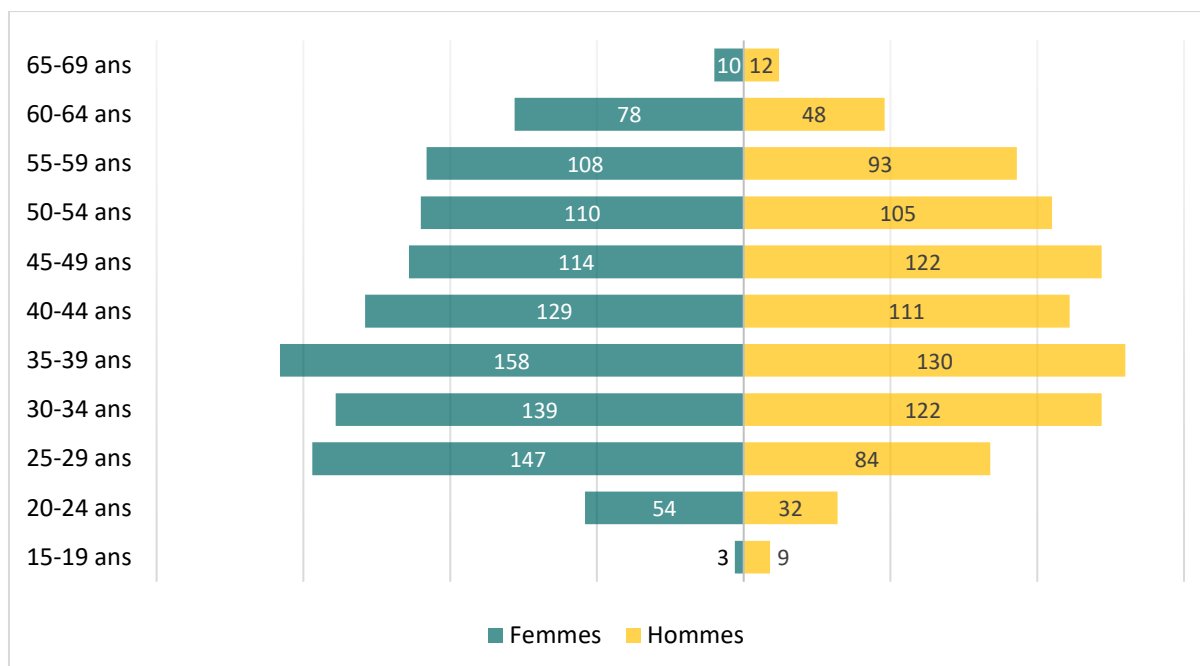
Périmètre : Contractuels du titre 2

➤ Répartition géographique et par sexe des agents contractuels, en personnes physiques (PP)



Les agents contractuels affectés en Île-de-France représentent 63% des effectifs contractuels du T2. Cette proportion est en diminution par rapport à 2022 (65%) et 2021 (66%) et montre une hausse du nombre de contractuels en régions.

➤ **Effectifs contractuels par sexe et par tranche d'âge, en personnes physiques (PP)**



1.A.5. Effectifs des agents en situation de handicap

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le cadre législatif qui permet aux personnes en situation de handicap de faire carrière dans la fonction publique.

➤ **Taux d'emploi direct du T2**

Le taux d'emploi direct correspond à la part des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de leur situation de handicap, présents au 31 décembre de l'année de l'exercice, dans les effectifs totaux (hors agents présents moins de six mois dans l'année), exprimés en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

La loi fixe, pour chaque employeur public, l'objectif d'employer des personnes en situation de handicap dans une **proportion minimale de 6 % de l'effectif total**. Les commandes auprès des entreprises adaptées et des établissements d'aide et de service par le travail (ESAT) ne sont plus intégrées dans le calcul du taux d'emploi. Seul le taux d'emploi direct est désormais calculé.

Année de déclaration	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct (T2)	5,56%	4,52%	4,17%	4,43%	4,64%

La baisse du taux d'emploi direct observée depuis 2020 s'explique par les raisons suivantes :

- La refonte du mode de calcul en 2020 pour la prise en compte des commandes passées auprès des entreprises adaptées et des ESAT ;
- Les transferts de gestion T2/T3 opérés en 2020 ;
- Les nombreux départs à la retraite des agents en situation de handicap ;

- Enfin, les agents recrutés après le 1^{er} janvier 2020 sur un emploi réservé au titre des militaires ou anciens militaires ne peuvent plus être comptabilisés en qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

On note une légère augmentation du taux d'emploi direct qui est passé de 4,43% au titre de l'année 2021 (déclaration 2022) à 4,64% au titre de l'année 2022 (déclaration 2023).

Le suivi des agents a été renforcé depuis 2021 par le bureau de l'action sociale. Des campagnes de relance des agents reconnus RQTH pour mettre à jour leur dossier avec le renouvellement de leur justificatif ont été réalisées et ont permis de déclarer davantage de bénéficiaires de l'obligation d'emploi lors des campagnes du FIPHFP en 2022 et 2023. Par ailleurs, la communication réalisée sur ce sujet a été renforcée dans le cadre des journées des nouveaux arrivants pour donner une meilleure visibilité à ces dispositifs. Une campagne de communication a été réalisée en novembre 2023, en lien avec la Mission égalité diversité (SHR3), dans le cadre de la semaine du handicap auprès des agents et des services RH, afin de sensibiliser davantage les agents sur les avantages à se déclarer RQTH.

➤ **Effectifs des agents du titre 2 en situation de handicap, par catégorie et par genre, en personnes physiques en 2023**

	A+		A		B		C		Total T2		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Travailleurs bénéficiant d'une RQTH*	13	10	47	14	70	26	103	69	248	126	374
Bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	0	0	1	0	14	6	13	8	28	14	43
Titulaires d'une pension d'invalidité	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	3
Emplois réservés (en application du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre)	0	0	0	1	2	1	7	6	9	8	21
Titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité"	1	1	2	0	3	4	3	4	9	9	18
Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2
Total	14	11	50	15	91	38	131	89	301	160	461
<i>dont agents reclassés (art. 63) ou en période de préparation au reclassement</i>	0	0	0	0	1	0	2	2	3	2	5

* RQTH : Travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles

On dénombre ainsi **461 agents en situation de handicap au 31 décembre 2023 sur le titre 2**, contre 439 en 2022. Parmi ces agents, 439 sont titulaires et 22 sont contractuels.

➤ **Montant de la contribution versée au FIPHFP**

	2019	2020	2021	2022	2023
Montant de la contribution versée au FIPHFP	8 375 €	347 840 €	1 331 035 €	791 171 €	615 030 €

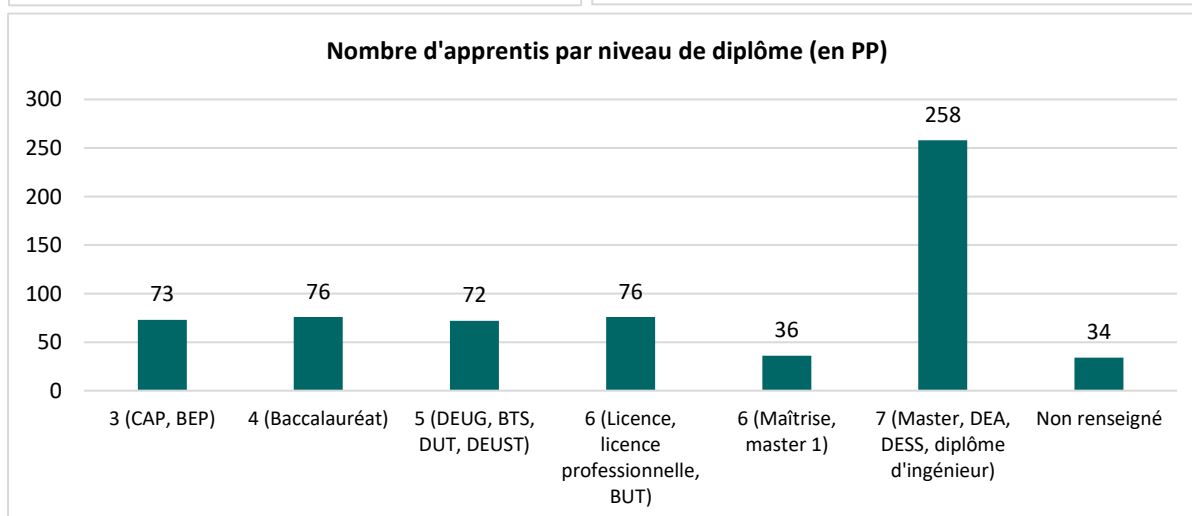
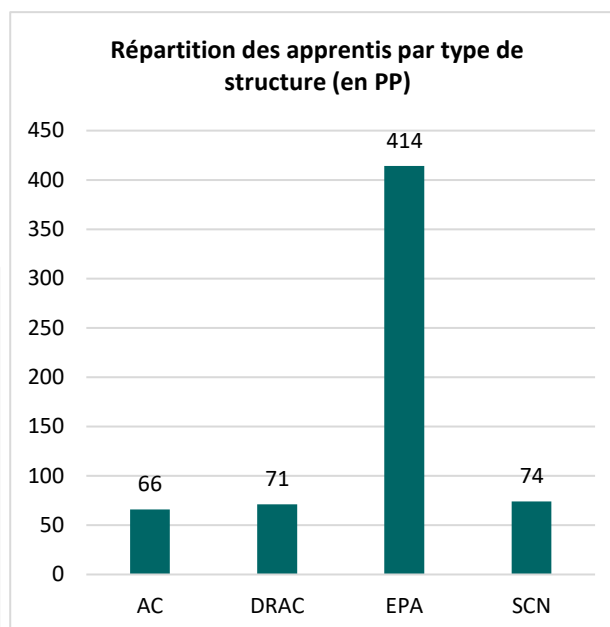
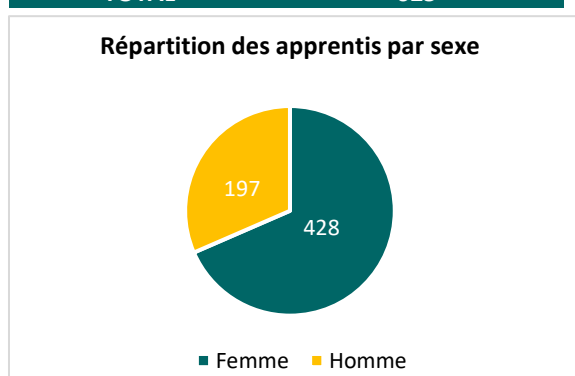
Une contribution d'un montant de 615 030 € a été réglée en 2023 au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les principaux moyens mobilisés sont l'accompagnement des agents, avec une attention particulière auprès des nouveaux arrivants, les aménagements de poste, ainsi que l'annualité des visites auprès des médecins du travail et le recours au financement du FIPHFP.

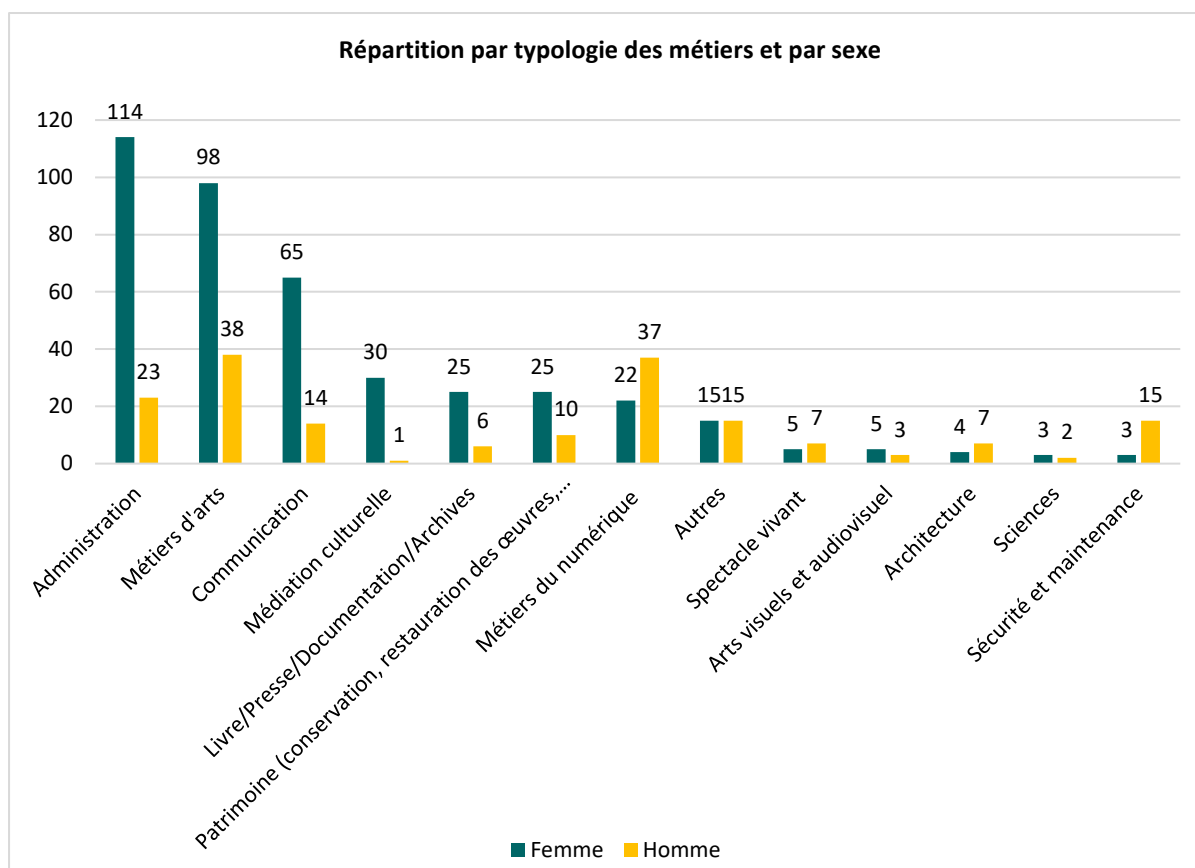
1.A.6. Effectifs des apprentis (T2 et T3)

La circulaire de la Première ministre n°6394 du 10 mars 2023 a fixé les objectifs de recrutement dans les trois versants de la fonction publique pour la période 2023-2026. Ainsi, le ministère de la Culture prévoit d'accueillir 518 apprentis sur l'année scolaire 2023/2024.

Type de structure	Nombre d'apprentis
AC	66
DRAC	71
EPA	414
SCN	74
TOTAL	625



On note une part importante (75%) d'apprentis en provenance de l'enseignement supérieur.



1.B. Effectifs des opérateurs (établissements publics et associations)

1.B.1. Effectifs du T2 et du T3 par opérateur, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

Les données renseignées dans cette section correspondent à l'exécution annuelle d'emploi en ETPT de tous les opérateurs placés sous la tutelle du ministère de la Culture : les établissements publics à caractère administratif (EPA), les établissements publics à caractère industriels et commercial (EPIC) et les associations. Les données relatives aux agents du T2 sont extraites de RenoiRH tandis que celles relatives au T3 sont répertoriées et consolidées par le Département des affaires budgétaires et de la synthèse du ministère dans le cadre de la construction du rapport annuel de performances 2023 (RAP).

➤ Répartition des agents entre T2 et T3, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

TITRE 2	TITRE 3
- EPA : 3 311 ETPT - EPIC : 14 ETPT TOTAL T2 : 3 325 ETPT	- EPA : 13 607 ETPT - EPIC et ASSOCIATIONS : 5 919 ETPT TOTAL T3 : 19 526 ETPT
22 851 ETPT	

➤ Répartition des effectifs du T2 et T3 par EPA, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

2023						2022	
Nom de l'EPA	T2	T3	Total (en ETPT)	% agents rémunérés sur T2	% agents rémunérés sur T3	% agents rémunérés sur T2	% agents rémunérés sur T3
Académie de France à Rome (AFR)	0	46	46	0%	100%	0%	100%
Bibliothèque nationale de France (BnF)	0	2 115	2 115	0%	100%	0%	100%
Bibliothèque publique d'information (BPI)	198	54	252	79%	21%	78%	22%
Centre des monuments nationaux (CMN)	0	1 472	1 472	0%	100%	0%	100%
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CNAC-GP)	0	986	986	0%	100%	0%	100%
Centre national des arts plastiques (CNAP)	56	20	76	74%	26%	70%	30%
Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC)	0	459	459	0%	100%	0%	100%
Centre national du Livre (CNL)	2	63	65	3%	97%	3%	97%
Château de Fontainebleau	137	8	145	94%	6%	95%	5%
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	18	41	59	31%	69%	32%	68%
Conservatoire national sup. de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)	0	203	203	0%	100%	0%	100%
Conservatoire national sup. de musique et de danse de Paris (CNSMDP)	93	349	442	21%	79%	19%	81%
Ecole du Louvre	54	32	86	63%	37%	61%	39%
Ecole nationale de la photographie d'Arles	0	38	38	0%	100%	0%	100%
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	61	148	209	29%	71%	30%	70%
Ecole nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA)	96	104	200	48%	52%	46%	54%
ENS d'art Bourges	43	11	53	80%	20%	79%	21%
ENS d'art Cergy-Pontoise	38	9	46	82%	18%	83%	17%
ENS d'art Dijon	40	7	47	86%	14%	85%	15%
ENS d'art Limoges/Aubusson	43	14	57	75%	25%	76%	24%
ENS d'art Nancy	42	15	58	73%	27%	72%	28%
ENS d'art Nice/Villa Arson	55	10	64	85%	15%	87%	13%
ENSA Bretagne	66	25	91	72%	28%	72%	28%
ENSA Clermont Ferrand	72	23	95	76%	24%	72%	28%
ENSA de Marne la Vallée	67	22	89	75%	25%	72%	28%
ENSA Grenoble	81	29	111	73%	27%	64%	36%
ENSA Lyon	86	35	121	71%	29%	72%	28%
ENSA Marseille	104	35	139	75%	25%	75%	25%
ENSA Montpellier	84	37	122	69%	31%	67%	33%
ENSA Nancy	70	28	98	72%	28%	71%	29%
ENSA Nantes	91	53	144	63%	37%	63%	37%
ENSA Normandie	71	22	93	76%	24%	76%	24%
ENSA Paris Belleville	103	56	159	65%	35%	60%	40%
ENSA Paris la Villette	166	86	252	66%	34%	66%	34%
ENSA Paris Malaquais	98	28	126	78%	22%	77%	23%
ENSA Paris Val de Seine	169	62	231	73%	27%	72%	28%
ENSA St Etienne	51	24	75	69%	31%	71%	29%

ENSA Strasbourg	74	31	105	70%	30%	71%	29%
ENSA Toulouse	98	34	132	74%	26%	70%	30%
ENSA Versailles	95	43	138	69%	31%	66%	34%
ENSAP Bordeaux	95	37	132	72%	28%	72%	28%
ENSAP Lille	73	34	107	68%	32%	67%	33%
EP chargé de la conservation et de la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris	0	34	34	0%	100%	0%	100%
EP Cité de la céramique Sèvres Limoges	179	44	223	80%	20%	82%	18%
EP du Mobilier National	0	337	337	0%	100%	100%	0%
EP du Mont-Saint-Michel	0	14	14	0%	100%	0%	100%
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	9	638	647	1%	99%	2%	98%
EP du Musée du Louvre	0	1 951	1 951	0%	100%	0%	100%
EP du Palais de la Porte Dorée	24	75	99	24%	76%	27%	73%
Institut national de recherches archéo. préventives (INRAP)	0	2 020	2 020	0%	100%	0%	100%
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	34	0	34	100%	0%	100%	0%
Institut national du patrimoine (INP)	0	71	71	0%	100%	2%	98%
Musée des arts asiatiques Guimet	112	48	160	70%	30%	70%	30%
Musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MUCEM)	58	62	120	48%	52%	50%	50%
Musée du Quai Branly Jacques Chirac	0	243	243	0%	100%	0%	100%
Musée et domaine national de Versailles	0	948	948	0%	100%	0%	100%
Musée national Henner et Musée national Moreau	31	7	38	82%	18%	81%	19%
Musée national Picasso Paris	75	43	118	64%	36%	64%	36%
Opérateur des patrimoines et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)	0	123	123	0%	100%	0%	100%
Total EPA	3 311	13 607	16 918	20%	80%	21%	79%

➤ **Répartition des agents du T2 et du T3 par EPIC et association, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)**

2023						2022	
Nom de l'EPIC/Association	T2	T3	Total	% agents rémunérés sur T2	% agents rémunérés sur T3	% agents rémunérés sur T2	% agents rémunérés sur T3
Centre national des arts du cirque (CNAC)	0	37	37	0%	100%	0%	100%
Centre national de la Danse (CND)	0	97	97	0%	100%	0%	100%
Centre national de la Musique (CNM - anciennement CNV)	0	108	108	0%	100%	0%	100%
Cinémathèque française	0	203	203	0%	100%	0%	100%
Cité de la musique - Philharmonie de Paris	0	498	498	0%	100%	0%	100%
Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA)	0	125	125	0%	100%	7%	93%
Comédie-Française	0	386	386	0%	100%	0%	100%
Ecole nationale supérieure de la création industrielle Les ateliers (ENSCI)	0	67	67	0%	100%	0%	100%
Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son (La Fémis)	0	60	60	0%	100%	0%	100%
Ensemble Intercontemporain (EIC)	0	46	46	0%	100%	0%	100%
EP du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	0	211	211	0%	100%	0%	100%
Musée des arts décoratifs	0	263	263	0%	100%	0%	100%

Odéon Théâtre de l'Europe	0	128	128	0%	100%	0%	100%
Opéra national de Paris (ONP)	0	1 452	1 452	0%	100%	0%	100%
Réunion des musées nationaux et Grand Palais des Champs-Élysées (RMN-GPCE)	14	832	846	2%	98%	2%	98%
Théâtre national de Chaillot	0	125	125	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de la Colline	0	90	90	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de l'Opéra-Comique	0	90	90	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de Strasbourg (TNS)	0	89	89	0%	100%	0%	100%
Universcience Palais de la découverte et Cité des sciences et de l'industrie	0	1 013	1 013	0%	100%	0%	100%
Total EPIC et associations	14	5 919	5 933	0%	100%	0%	100%

TOTAL EPA-EPIC-ASSOCIATIONS	3 325	19 526	22 850	15%	85%	16%	84%
------------------------------------	--------------	---------------	---------------	------------	------------	------------	------------

Sources : Exécution en ETPT du RAP 2023 (fichier Base Emploi fourni par le Département des affaires budgétaires et de la synthèse)

➤ **Tableaux de synthèse des effectifs des opérateurs par statut, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)**

Type de structure	T2					T3						
	Titulaires	%	Contractuels	%	Total T2	Titulaires	%	Contractuels	%	Fonctionnaires détachés sur contrat	%	Total T3
EPA	2 724	82%	587	18%	3 311	4 653	34%	8 745	64%	208	2%	13 607
EPIC/Association	12	88%	2	12%	14	71	1%	5 793	98%	55	1%	5 919
Total EP	2 736	82%	589	18%	3 325	4 724	24%	14 538	74%	263	1%	19 526

Type de structure	T2 + T3						
	Titulaires	%	Contractuels	%	Fonctionnaires détachés sur contrat	%	Total T2+T3
EPA	7 377	44%	9 333	55%	208	1%	16 918
EPIC/Association	83	1%	5 795	98%	55	1%	5 933
Total EP	7 460	33%	15 127	66%	263	1%	22 851

➤ **Répartition des agents du T2 et du T3 par EPA et par statut, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)**

Nom de l'EPA	T2			T3				Total
	Titulaires	Contractuels	Total T2	Titulaires	Contractuels*	Fonctionnaires détachés sur contrat	Total T3	
Académie de France à Rome (AFR)			0	3	43		46	46
Bibliothèque nationale de France (BnF)			0	1 442	663	10	2 115	2 115
Bibliothèque publique d'information (BPI)	161	37	198		54		54	252
Centre des monuments nationaux (CMN)			0	497	954	21	1 472	1 472
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CNAC-GP)			0	76	898	12	986	986

Centre national des arts plastiques (CNAP)	34	22	56		20		20	76
Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC)			0	28	391	40	459	459
Centre national du Livre (CNL)	0	2	2	12	45	6	63	65
Château de Fontainebleau	110	27	137		7	1	8	145
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	15	3	18		41		41	59
Conservatoire national sup. de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)			0	27	160	16	203	203
Conservatoire national sup. de musique et de danse de Paris (CNSMDP)	60	33	93	4	322	23	349	442
Ecole du Louvre	47	7	54		28	4	32	86
Ecole nationale de la photographie d'Arles			0	12	26		38	38
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	55	6	61		148		148	209
Ecole nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA)	73	23	96		104		104	200
ENS d'art Bourges	37	6	43		10	1	11	53
ENS d'art Cergy-Pontoise	29	8	38		8	1	9	46
ENS d'art Dijon	35	5	40		7		7	47
ENS d'art Limoges/Aubusson	38	5	43		14		14	57
ENS d'art Nancy	35	7	42		15		15	58
ENS d'art Nice/Villa Arson	48	7	55		9	1	10	64
ENSA Bretagne	52	13	66		24	1	25	91
ENSA Clermont Ferrand	61	11	72		23		23	95
ENSA de Marne la Vallée	56	10	67		22		22	89
ENSA Grenoble	65	16	81		29		29	111
ENSA Lyon	72	14	86		35		35	121
ENSA Marseille	82	21	104		35		35	139
ENSA Montpellier	68	16	84		36	1	37	122
ENSA Nancy	55	15	70		28		28	98
ENSA Nantes	73	18	91		53		53	144
ENSA Normandie	56	15	71		22		22	93
ENSA Paris Belleville	92	11	103		56		56	159
ENSA Paris la Villette	132	34	166		85	1	86	252
ENSA Paris Malaquais	74	24	98		28		28	126
ENSA Paris Val de Seine	138	31	169		62		62	231
ENSA St Etienne	46	6	51		24		24	75
ENSA Strasbourg	68	6	74		31		31	105
ENSA Toulouse	90	8	98		34		34	132
ENSA Versailles	68	27	95		42	1	43	138
ENSAP Bordeaux	82	14	95		37		37	132
ENSAP Lille	61	12	73		34		34	107
EP chargé de la conservation et de la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris			0		34		34	34
EP Cité de la céramique Sèvres Limoges	165	14	179	43		1	44	223
EP du Mobilier National			0	260	74	3	337	337
EP du Mont-Saint-Michel			0	5	9		14	14
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	0	8	9	382	252	4	638	647
EP du Musée du Louvre			0	1 272	677	2	1 951	1 951
EP du Palais de la Porte Dorée	21	3	24		71	4	75	99
Institut national de recherches archéo. préventives (INRAP)			0		2 020		2 020	2 020
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	29	5	34				0	34

Institut national du patrimoine (INP)			0	22	47	2	71	71
Musée des arts asiatiques Guimet	93	19	112	3	45		48	160
Musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MUCEM)	51	7	58		60	2	62	120
Musée du Quai Branly Jacques Chirac			0	9	204	30	243	243
Musée et domaine national de Versailles			0	554	390	4	948	948
Musée national Henner et Musée national Moreau	27	4	31		7		7	38
Musée national Picasso Paris	68	7	75		38	5	43	118
Opérateur des patrimoines et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)			0	3	109	11	123	123
Total EPA	2 724	587	3 311	4 653	8 745	208	13 607	16 918

➤ **Répartition des agents du T2 et du T3 par EPIC/association et par statut, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)**

Nom de l'EPIC/Association	T2			T3				Total
	Titulaires	Contractuels	Total T2	Titulaires	Contractuels	Fonctionnaires détachés sur contrat	Total T3	
Centre national des arts du cirque (CNAC)			0		37		37	37
Centre national de la Danse (CND)			0		97		97	97
Centre national de la Musique (CNM - anciennement CNV)			0		105	3	108	108
Cinémathèque française			0		203		203	203
Cité de la musique - Philharmonie de Paris			0		492	6	498	498
Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA)			0		116	9	125	125
Comédie-Française			0		385	1	386	386
Ecole nationale supérieure de la création industrielle Les ateliers (ENSCI)			0		62	5	67	67
Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son (La Fémis)			0		60		60	60
Ensemble Intercontemporain (EIC)			0		46		46	46
EP du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)			0		209	2	211	211
Musée des arts décoratifs			0		263		263	263
Odéon Théâtre de l'Europe			0		127	1	128	128
Opéra national de Paris (ONP)			0		1 447	5	1 452	1 452
Réunion des musées nationaux et Grand Palais des Champs-Élysées (RMN-GPCE)	12	2	14		825	7	832	846
Théâtre national de Chaillot			0		121	4	125	125
Théâtre national de la Colline			0		90		90	90
Théâtre national de l'Opéra-Comique			0		90		90	90
Théâtre national de Strasbourg (TNS)			0		87	2	89	89
Universcience Palais de la découverte et Cité des sciences et de l'industrie			0	71	932	10	1 013	1 013
Total EPIC et associations	12	2	14	71	5 793	55	5 919	5 933
TOTAL EPA - EPIC - ASSOCIATIONS	2 736	589	3 325	4 724	14 538	263	19 526	22 851

Sources : La ventilation par statut des agents du T2 provient des données de RenoiRH, en ETPT. En ce qui concerne le T3, elle est issue des données du RAP, en ETPT également (fichier Base Emploi fourni par le Département des affaires budgétaires et de la synthèse) et de l'enquête RH auprès des établissements publics et des associations sous la tutelle du Ministère de la Culture menée dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances 2025 (PLF).

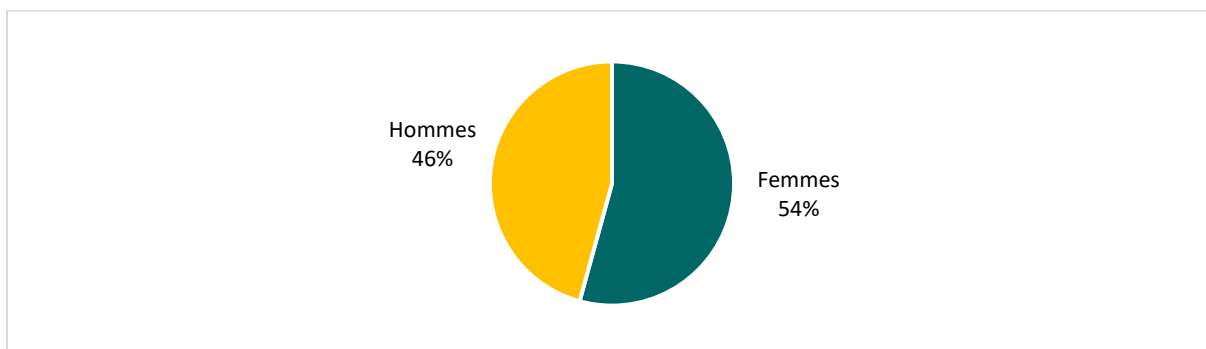
1.B.2. Effectifs des agents du titre 3

Les indicateurs exprimés en personnes physiques et présentés dans la section 1.B.2. ont été calculés à partir des données issues de l'enquête RH auprès des établissements publics et des associations sous la tutelle du ministère de la Culture menée dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances 2025 (PLF).

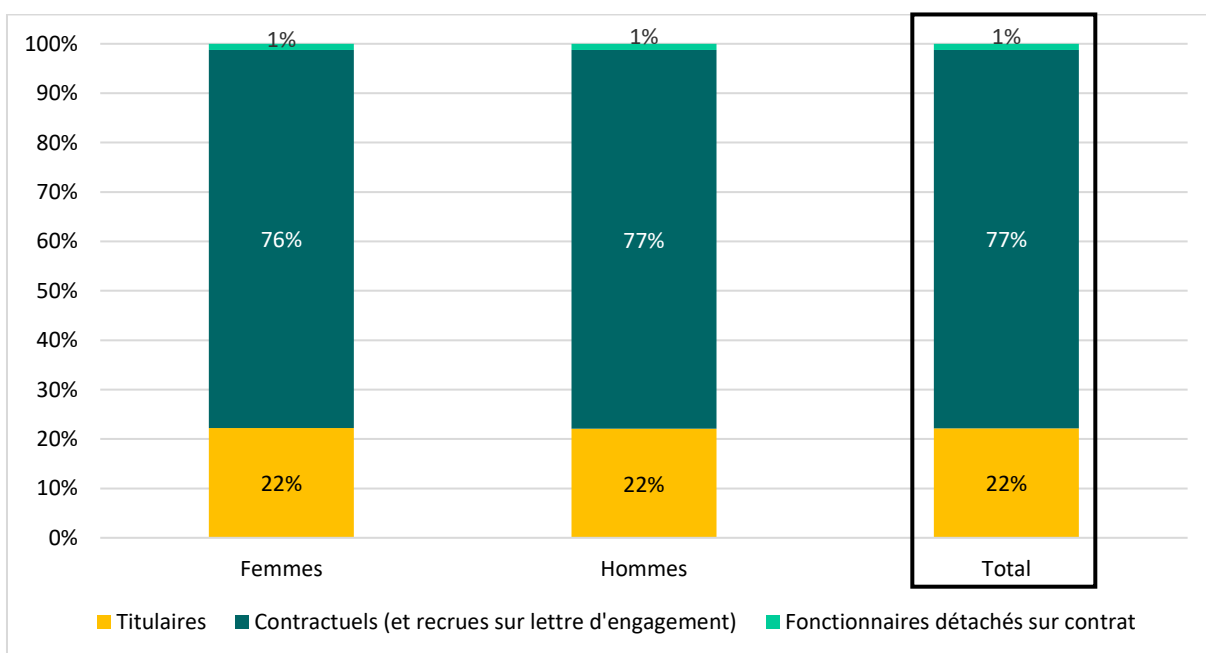
Cette enquête a pour but de recenser, en personnes physiques, tous les agents présents au 31/12/2023 et rémunérés sur le plafond d'emplois T3 de ces établissements et de les répartir selon leur genre, leur âge, leur statut (et le cas échéant la nature de leur contrat) ainsi que leur catégorie hiérarchique.

En 2023, l'enquête RH menée par le ministère a permis de recueillir les données d'emplois de 86% des établissements et associations sous tutelle du ministère, EPIC et EPA confondus, représentant 90% de l'ensemble des agents du T3.

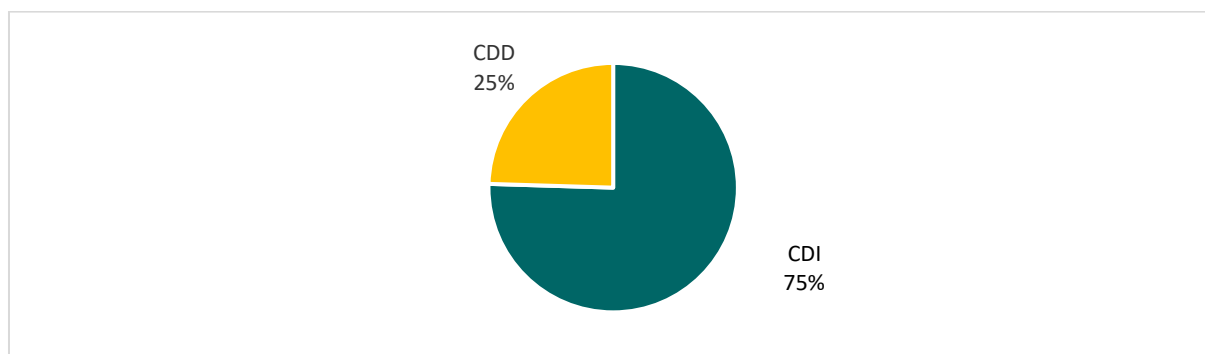
➤ Répartition des effectifs du T3 par genre, en personnes physiques (%)



➤ Répartition des effectifs du T3 par statut et par genre, en personnes physiques (%)

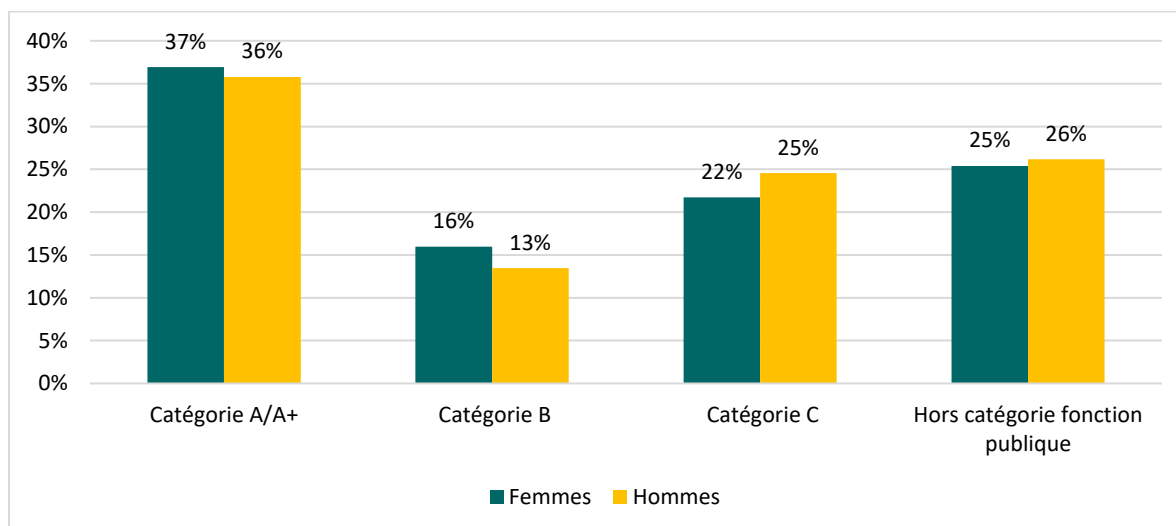


➤ **Répartition des agents contractuels du T3 par type de contrat et par sexe, en personnes physiques (%)**



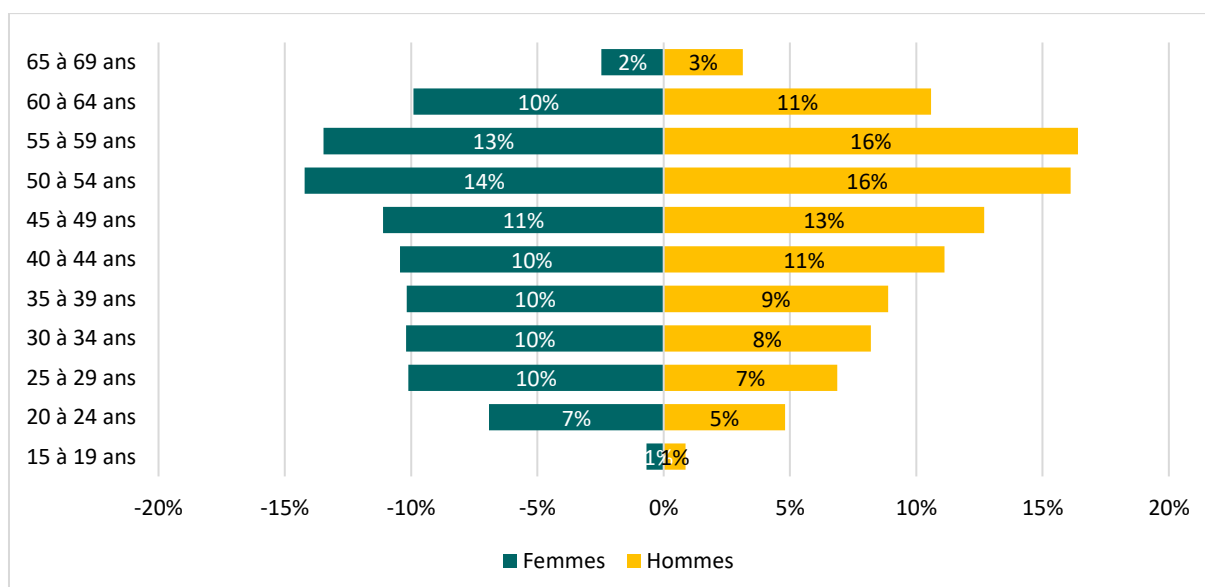
En 2023, 75% des agents contractuels des opérateurs ayant répondu à l'enquête sont en CDI.

➤ **Répartition des agents du T3 par catégorie et par sexe, en personnes physiques (%)**



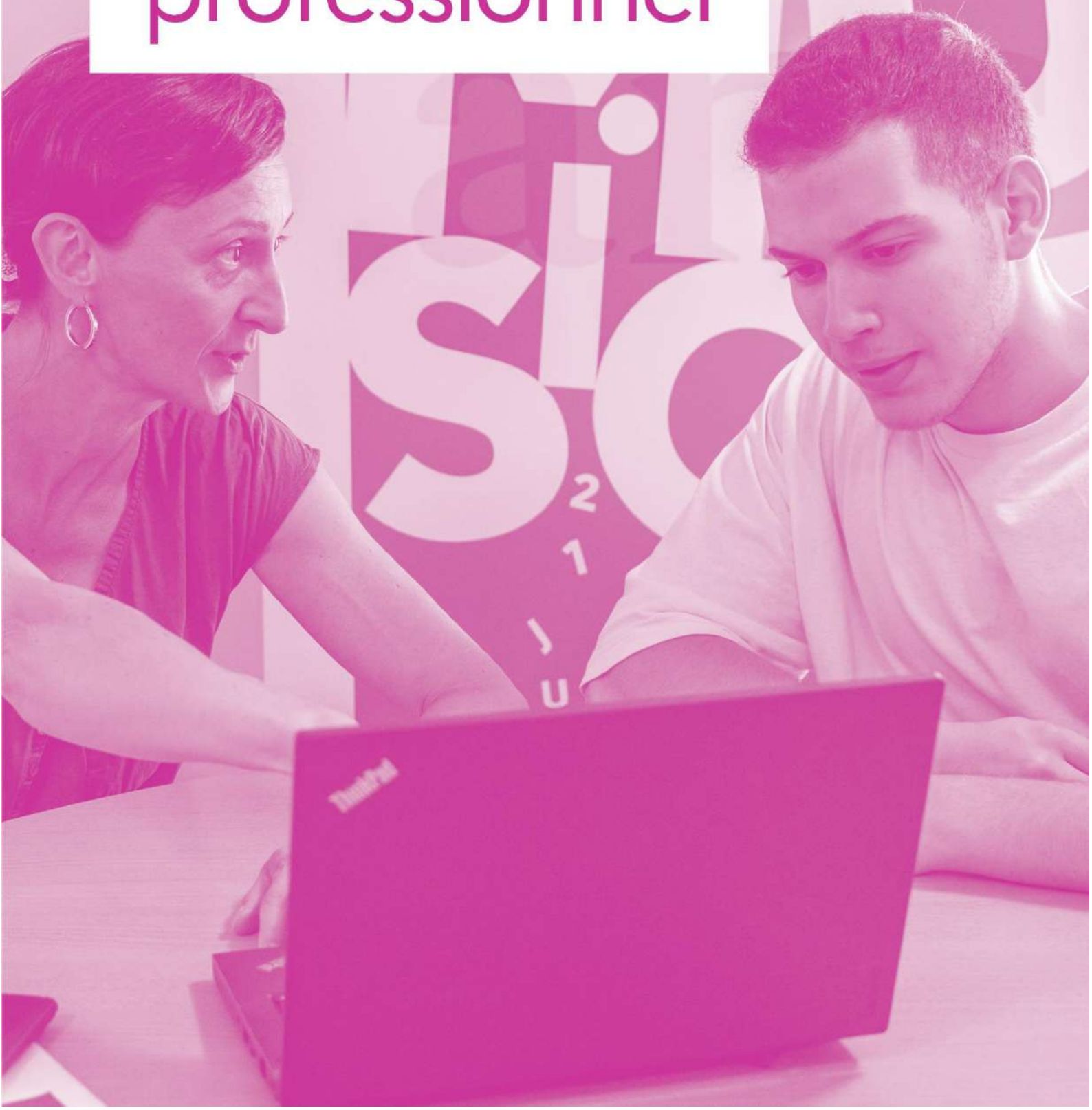
1.B.3. Démographie des agents du titre 3

➤ **Pyramide des âges des agents du T3, en personnes physiques (%)**



CHAPITRE 2

Mobilité et parcours professionnel



Le ministère s'engage à moderniser et simplifier la fonction recrutement, afin de mieux accompagner les agents et leurs parcours professionnels, en assurant l'attractivité de l'ensemble des emplois et des métiers tout en se portant garant de la maîtrise de ses effectifs par le biais du pilotage de son schéma d'emploi.

La mobilité, considérée comme l'un des facteurs de développement des compétences des agents, est favorisée et reconnue dans le cadre des parcours de carrière et de l'évolution professionnelle.

Les épreuves des concours et des examens professionnels font l'objet d'adaptation et de révisions régulières, pour accentuer l'adéquation entre les évolutions des métiers et les compétences recherchées, en concertation avec l'ensemble des acteurs des ressources humaines.

Chiffres clés

➤ Recrutements du T2

- **928 ETP**
- **48%** recrutement par contrat
- **10%** recrutement par concours

➤ Départs du T2

- **920 ETP**
- **35%** départs à la retraite
- **11%** fin de contrat

➤ **25 concours ministériels** et **15 examens professionnels** se sont déroulés en 2023

➤ Mobilité

- **2 887 postes publiés** sur « Choisir le service public »
- **27 conseillers mobilité carrière**
- **747 agents accompagnés** dans leur projet professionnel

2.A. Le pilotage du schéma d'emploi

2.A.1. Schéma d'emploi des agents du titre 2, en ETP

Chaque ministère est tenu par un schéma d'emplois annuel, qui sous-tend le calibrage des crédits de personnel et du plafond d'emplois. Le schéma d'emplois retrace les flux entrants et les flux sortants de personnels, dont le solde représente en cible le nombre d'emplois à supprimer ou à créer au cours de l'année. Pour 2023, le schéma d'emploi sur le T2 a été fixé à + 7 ETP.

Les flux affectant les effectifs du ministère se décomposent en entrées et sorties. Les entrées sont de deux types : entrées externes et retours de situation interruptive.

Les entrées externes concernent des agents ne faisant pas partie initialement du ministère. Ces agents l'intègrent :

- suite à un concours (les entrées par concours renvoient aux lauréats ayant intégré le ministère en année N à la suite des concours organisés en année N, mais également en année N-1) ;
- par la voie du détachement (DTH) ou de la position normale d'activité (PNA) pour les agents titulaires ;
- par contrat ;
- en tant que personnes bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (BOETH, ex-RQTH). Ces entrées comprennent également les emplois réservés.

Les retours de situation interruptive (RSI) sont des réintégrations consécutives à des congés de longue durée pour maladie, mise en disponibilité ou détachements, congés parentaux ou mutations depuis un établissement du ministère sur T3.

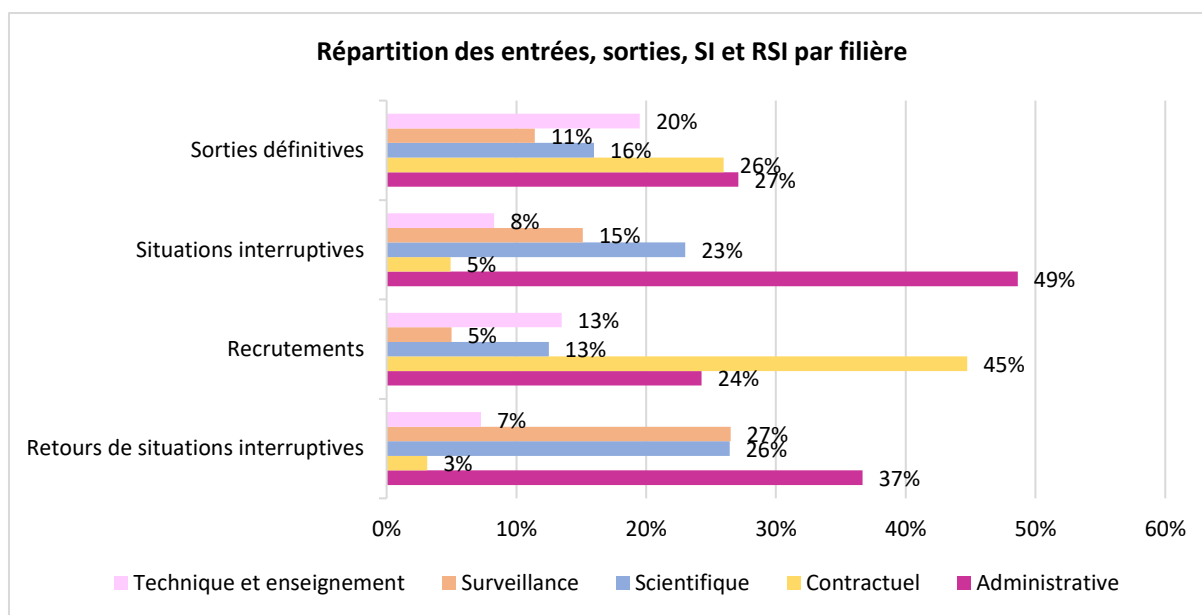
Les sorties peuvent être définitives ou provisoires selon le motif. Les sorties définitives concernent les départs à la retraite, les décès, les fins de contrat et un ensemble d'autres motifs, tels que les démissions, les licenciements, l'absence de renouvellement de détachement et la réintégration dans l'administration d'origine, les révocations et les radiations de corps.

Les motifs de sorties provisoires, ou situations interruptives, sont le congé de longue durée (CLD) ou grave maladie, la mise en disponibilité, le détachement hors du ministère, le congé parental et la mutation dans un établissement du ministère rémunéré sur T3.

2.A.1.a. Tableau récapitulatif des flux externes du T2, en ETP

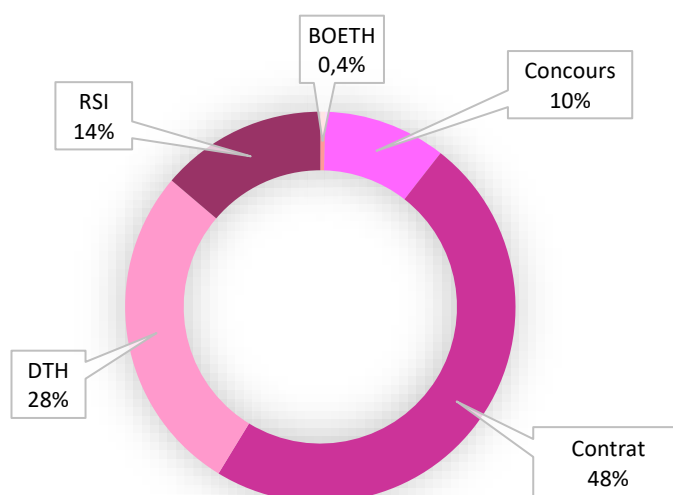
ENTREES / SORTIES												
Filière	Entrées				Sorties				Solde			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Administrative	182	262	262	241	277	328	323	313	-96	-66	-61	-72
Scientifique	113	126	139	134	165	162	144	168	-52	-36	-5	-34
Technique et enseignement	92	82	106	118	119	140	179	146	-27	-59	-73	-28
Accueil et surveillance	67	73	98	74	103	127	122	116	-37	-54	-25	-42
Contractuels	169	287	353	361	105	108	205	177	64	180	148	184
Total T2	622	831	957	928	769	865	972	920	-147	-34	-15	7

Le schéma d'emploi 2023 de + 7 ETP a été réalisé conformément aux objectifs.



2.A.1.b. Les entrées externes

Répartition des entrées externes par motif



Filière et catégorie		BOETH		Concours		Contrat		DTH		RSI		Total entrées		
Femmes (F)	Hommes (H)	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Administrative		0	0	31	12	0	0	114	37	39	8	184	57	241
Catégorie A +				2	2			7	5	4	3	13	10	23
Catégorie A				6	5			44	22	10	4	60	31	91
Catégorie B				20	5			39	7	18	1	76	13	89
Catégorie C				3				25	3	7		35	3	38
Scientifique		1	0	35	7	0	0	37	20	26	8	99	35	134
Catégorie A +				28	7			19	13	16	7	63	27	90
Catégorie A		1		2				14	5	9	1	26	6	32
Catégorie B				5				4	2	1		10	2	12
Technique et Enseignement		0	1	6	3	38	52	3	6	3	7	50	68	118
Catégorie A +									1		3	0	4	4
Catégorie A				6	1	38	52	2		2	2	48	55	103
Catégorie B					2			2		1	2	1	6	7

Catégorie C		1					1	3			1	4	5
Surveillance	1	1	0	0	0	0	18	20	18	16	37	37	74
Catégorie A							5	4	1	2	6	6	12
Catégorie B							6	4	6	2	12	6	18
Catégorie C	1	1					7	12	11	12	19	25	44
Contractuel	0	0	0	0	219	138	0	0	4	0	223	138	361
Catégorie A +					2	1					2	1	3
Catégorie A					119	72			3		122	72	194
Catégorie B					63	24			1		64	24	88
Catégorie C					35	41					35	41	76
Total T2	2	2	72	22	257	190	172	83	89	39	593	335	928

Le nombre d'entrées externes a légèrement baissé en 2023 avec 928 ETP (contre 957 en 2022).

La voie d'entrée principale, avec près d'un recrutement sur deux, a été le contrat (48%), suivi par le détachement (28%). Les retours de situations interruptives, représentant 128 ETP, diminuent par rapport à 2022 (149 ETP) et représentent 14 % des entrées. Les entrées après la réussite d'un concours représentent 10 %, soit 94 ETP.

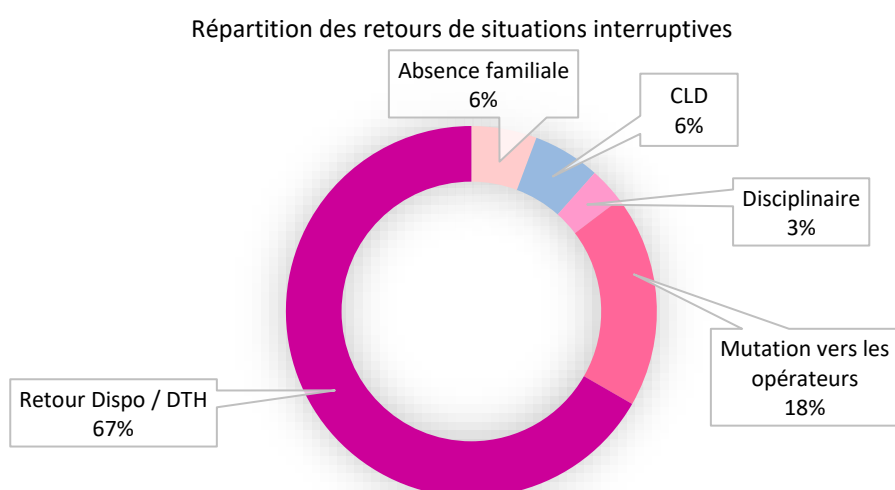
Les recrutements de travailleurs handicapés sont moins importants que l'an dernier (4 ETP au lieu de 7 en 2022).

➤ Répartition des recrutements des contractuels par type de contrat et par sexe

Les contrats conclus en 2023 représentent 447 ETP, dont 12% en CDI.

	Catégorie A / A+			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories		
	F	M	%	F	M	%	F	M	% F	F	M	%
CDD	135	108	86%	54	21	86%	34	41	99%	223	170	88%
CDI	24	17	14%	9	3	14%	1		1%	34	20	12%
Total contractuels T2	159	125	64%	63	24	19%	35	41	17%	257	190	100%

2.A.1.c. Les retours de situation interruptive



Filière et catégorie	Absence familiale		CLD		Disciplinaire	Mutation vers les opérateurs		Retour Dispo / DTH		Total général		
	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	Total
Administrative	4	0	5	0		7	0	24	8	39	8	47
Catégorie A +								4	3	4	3	7
Catégorie A	1							9	4	10	4	14
Catégorie B	2		3			4		9	1	18	1	19
Catégorie C	1		2			3		2		7	0	7
Scientifique	0	0	0	1		4	0	22	7	26	8	34
Catégorie A +						2		14	7	16	7	23
Catégorie A				1		2		7		9	1	10
Catégorie B								1		1	0	1
Technique et Enseignement	0	0	0	1	2	0	1	3	3	3	7	9
Catégorie A +				1	1				1	0	3	3
Catégorie A					1			2	1	2	2	4
Catégorie B							1	1	1	1	2	3
Catégorie C										0	0	0
Accueil et surveillance	1	2	0	1	2	9	3	8	8	18	16	34
Catégorie A		1				1			1	1	2	3
Catégorie B	1					2		3	2	6	2	8
Catégorie C		1		1	2	6	3	5	5	11	12	23
Contractuels	1	0	0	0		0	0	3	0	4	0	4
Catégorie A	1							2		3	0	3
Catégorie B								1		1	0	1
Total T2	5	2	5	3	4	20	4	60	26	89	39	128

Le nombre de retours de situations interruptives est inférieur à celui de 2022 avec 128 ETP contre 149 ETP.

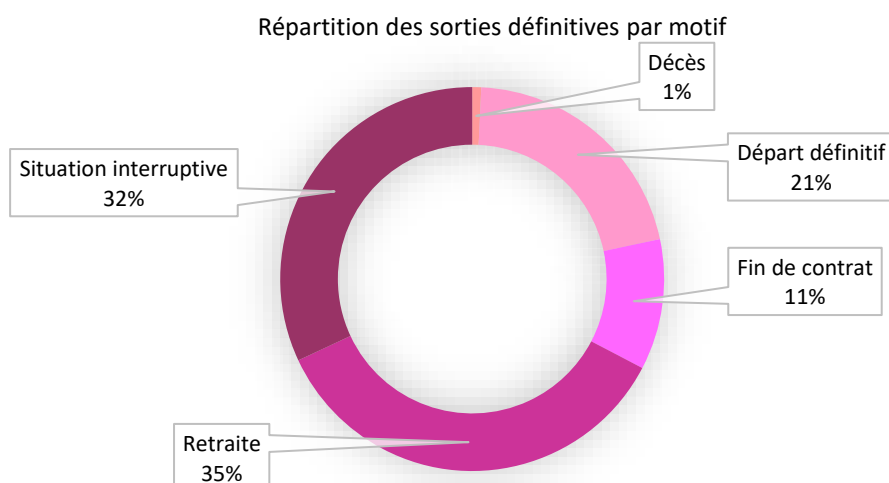
La part des retours de détachement ou de disponibilité est très majoritaire (67% des retours de situations interruptives).

Les retours consécutifs à des mutations vers les opérateurs de la sphère ministérielle ont légèrement augmenté passant de 22 ETP en 2022 à 24 ETP en 2023.

Le nombre de retour à la suite d'absences pour raison familiale (congé parental ou congé de solidarité familiale) continue à baisser avec 7 ETP en 2023 contre 9 en 2022.

Le nombre de retour de CLD a baissé passant de 14,6 en 2022 à 8 ETP en 2023.

2.A.1.d. Les sorties définitives des effectifs



Filière et catégorie	Décès		Départ définitif		Fin de contrat		Retraite		Situation interruptive		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Administrative	2	0	49	21			76	22	109	35	235	78	313
Catégorie A +	1		3	1			7	9	7	6	18	16	34
Catégorie A			15	13			18	6	27	15	60	34	94
Catégorie B			17	5			32	4	45	9	94	18	112
Catégorie C	1		13	2			19	3	30	5	63	10	73
Scientifique	1	0	14	10	0	0	44	31	46	22	105	63	168
Catégorie A +			10	6			22	17	28	17	60	40	99
Catégorie A	1		1	3			19	9	15	3	36	15	51
Catégorie B			3	1			4	5	3	2	10	8	18
Technique et Enseignement	0	1	2	8	14	24	18	56	11	14	44	102	146
Catégorie A +		1		2			5	20	3	3	8	26	34
Catégorie A			1	1	14	24	9	30	4		28	55	82
Catégorie B				2			2	4	3	4	5	10	14
Catégorie C			1	3			2	2	1	7	4	12	16
Accueil et surveillance	0	2	4	7	0	0	20	39	22	23	46	71	116
Catégorie A			1	2			2	6	4	3	7	11	18
Catégorie B			2	2			2	12	3	3	7	17	24
Catégorie C		2	1	3			16	21	15	17	32	43	74
Contractuels	1	0	49	26	37	27	14	8	13	2	114	63	177
Catégorie A +					1						1	0	1
Catégorie A	1		24	18	17	10	9	5	10	2	60	35	95
Catégorie B			19	6	16	10	3	2	2		40	18	58
Catégorie C			6	2	3	7	2	1	1		13	10	23
Total T2	4	3	118	72	51	51	172	155	200	96	544	377	920

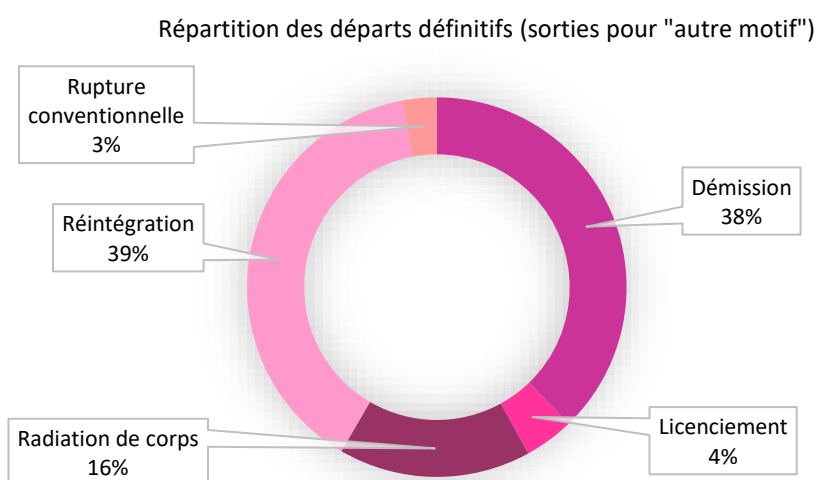
Le nombre de sorties a baissé passant de 972 en 2022 à 920 en 2023.

Les retraites restent le motif principal de sorties (35%). Leur nombre diminue avec 327 ETP en 2023 contre 366 ETP en 2022.

Les fins de contrats sont légèrement inférieures avec 102 ETP en 2023 contre 118 en 2022.

Les situations interruptives ont augmenté avec 296 ETP contre 272 ETP en 2022.

➤ **Détail des sorties définitives des effectifs pour autres motifs (départs définitifs)**



Filière et catégorie	Démission		Licenciement		Radiation de corps		Réintégration		Rupture conventionnelle		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Administrative	2	1	0	0	8	8	37	12	2	0	49	21	70
Catégorie A +							3	1			3	1	4
Catégorie A	1				8	8	6	5			15	13	28
Catégorie B		1					17	4	1		17	5	22
Catégorie C	1						12	2	1		13	2	15
Scientifique	0	1	0	0	9	5	5	4	0	0	14	10	24
Catégorie A +		1			7	4	3	1			10	6	16
Catégorie A						1	1	2			1	3	4
Catégorie B					2		1	1			3	1	4
Technique et Enseignement	1	1	0	1	0	1	1	4	0	1	2	8	10
Catégorie A +				1				1			0	2	2
Catégorie A	1	1									1	1	2
Catégorie B								1		1	0	2	2
Catégorie C						1	1	2			1	3	4
Accueil et surveillance	0	1	0	0	0	0	4	6	0	0	4	7	11
Catégorie A							1	2			1	2	3
Catégorie B							2	2			2	2	4

Catégorie C	1						1	2			1	3	4
Contractuels	45	20	2	5	0	0	0	0	2	1	49	26	75
Catégorie A	23	16		2					1		24	18	42
Catégorie B	18	2	1	3						1	19	6	25
Catégorie C	4	2	1						1		6	2	8
Total T2	48	24	2	6	17	14	47	26	4	2	118	72	189

Le nombre de sorties définitives pour autre motif, qui avait fortement augmenté ces dernières années, a baissé passant de 202 ETP en 2022 à 189 ETP en 2023.

Les réintégrations de titulaires dans leur corps d'origine restent parfaitement stables avec 73 ETP en 2022 comme en 2023.

Les radiations (non réintégration ou transfert de gestion) augmentent légèrement passant de 27 ETP en 2022 à 31 ETP en 2023.

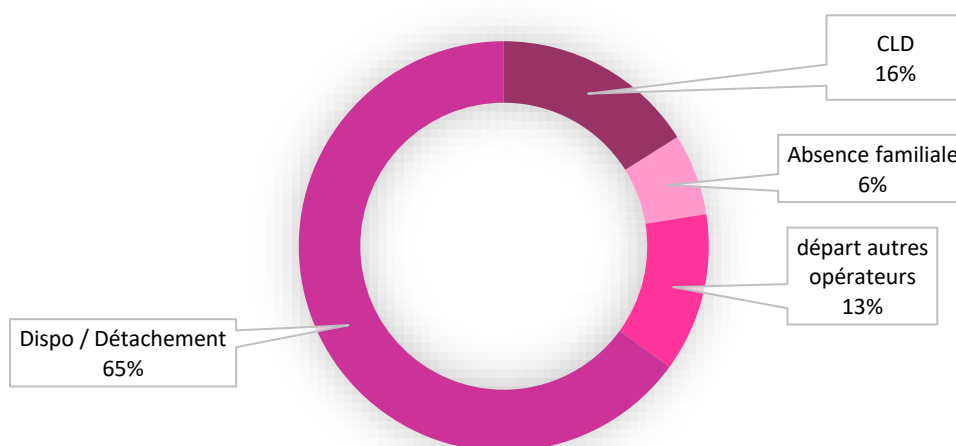
Le nombre de démissions reste relativement stable passant de 69 ETP en 2022 à 71 ETP en 2023.

Le nombre de licenciements a fortement diminué passant de 19 ETP en 2022 à 8 ETP en 2023. 7 agents ont été licenciés en cours ou à la fin de leurs périodes d'essai, le dernier pour abandon de poste.

Enfin, 6 agents ont quitté le ministère par la voie d'une rupture conventionnelle, ce qui est inférieur à l'année 2022 où 15 agents avaient bénéficié de ce dispositif.

2.A.1.e. Les situations interruptives

Répartition des situations interruptives par motif



Filière et catégorie	CLD		Absence familiale		Mutation opérateurs		Dispo / Détachement		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Administrative	24	5	7	0	11	2	67	28	109	35	144
Catégorie A +		1			1		6	5	7	6	13
Catégorie A	3	2	2		2	1	20	12	27	15	42
Catégorie B	6		5		5		29	9	45	9	54
Catégorie C	15	2			3	1	12	2	30	5	35
Scientifique	4	1	9	0	8	1	25	20	46	22	68

Catégorie A+	1	1	4		7	1	16	15	28	17	45
Catégorie A	2		5		1		7	3	15	3	18
Catégorie B	1						2	2	3	2	5
Technique et Enseignement	3	1	0	1	3	2	5	10	11	14	25
Catégorie A+	2					1	1	2	3	3	6
Catégorie A	1				1		2		4	0	4
Catégorie B		1			1		2	3	3	4	7
Catégorie C				1	1	1		5	1	7	8
Accueil et surveillance	5	5	0	2	4	6	13	10	22	23	45
Catégorie A					1	1	3	2	4	3	7
Catégorie B					1		2	3	3	3	6
Catégorie C	5	5		2	2	5	8	5	15	17	32
Contractuels	0	0	0	0	0	0	13	2	13	2	15
Catégorie A							10	2	10	2	12
Catégorie B							2		2	0	2
Catégorie C							1		1	0	1
Total T2	36	12	16	3	26	11	122	70	200	96	296

Le nombre des situations interruptives a augmenté passant de 272 ETP en 2022 à 296 ETP en 2023.

Les détachements et disponibilités restent largement majoritaires et représentent 65% des situations interruptives.

Le nombre de mutations vers les opérateurs de la sphère ministérielle, qui avait connu une baisse en 2022, a fortement progressé en 2023 passant de 12 ETP à 37 ETP en 2023.

2.A.2. Focus sur les concours

Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant un niveau de diplômes ou d'études, exceptés certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplômes. Les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une durée de services prévues par les statuts particuliers.

➤ Nombre de candidats aux concours ministériels ouverts au titre de l'année, par type de candidats et par genre

Nombre de candidats			
Type de candidats	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	1 307	775	2 082
Présents	700	415	1 115
Admissibles	292	187	479
Admis	129	80	209

Les données ne concernent que les concours ouverts par le ministère qui se sont déroulés au cours de l'année 2023 et qui ont abouti. Plusieurs procédures ouvertes notamment au second semestre 2023 ne sont pas achevées et ne figurent donc pas dans ce décompte. Les admis mentionnés sont les admis en liste principale uniquement.

➤ **Détail des admissions aux concours ministériels par catégorie hiérarchique, par voie d'accès et par genre**

Concours ministériels	Concours interne*		Concours externe*		Total		% F
Admis	F	H	F	H	F	H	
A	25	28	52	27	77	55	58%
B	8	6	44	19	52	25	68%
C	/	/	/	/	/	/	
Total	33	34	96	46	129	80	62%

* Sont pris en compte dans le périmètre les admis en liste principale des concours du ministère de la Culture dont les résultats sont connus à la date de juin 2024.

➤ **Détail des admissions aux concours interministériels par catégorie hiérarchique, par voie d'accès et par genre**

Le ministère contribue aux 11 concours interministériels pour lesquels il obtient des lauréats. En 2023, comme chaque année, ces concours rassemblent un grand nombre de candidats pour un nombre limité de postes au ministère de la culture.

Concours interministériels			% F
Admis au MC	F	H	
A	14	9	61%
B	21	5	81%
C	7	0	100%
Total	42	14	75%

➤ **Composition des jurys de concours par catégorie et par genre**

Catégorie	Membres au total (sans les président (e)s)	Membres femmes inclus au total (sans les présidentes)	% femmes dans les membres	Président	Présidente	Total (membres au total + président ou présidente)	% femmes dans Total des membres
Catégorie A	45	20	45%	2	4	51	47%
Catégorie B	35	22	63%	8	1	44	52%
Catégorie C	/	/	/	/	/	/	/
Total	80	42	53%	10	5	95	50%

La composition des jurys s'effectue en fonction des plusieurs critères (lieux d'affectation afin d'avoir plusieurs structures du ministère représentées, le corps et le grade afin de respecter la procédure concernée, la spécialité statutaire, être volontaire pour participer, etc.). Le vivier peut ainsi être composé uniquement de femmes ou uniquement d'hommes pour certaines procédures. Aussi, le respect de l'équilibre d'un jury se réalise au niveau de l'ensemble du jury et non uniquement au niveau de la présidence. La présidence du jury, dont le choix est moins contraint, peut servir pour atteindre la parité de l'ensemble d'un jury.

En 2023, en catégorie B, les concours organisés par le ministère ont ainsi mobilisé au total 44 agents pour composer les jurys (y compris leurs présidents). En 2023, les concours de catégories C étaient interministériels et n'apparaissent pas dans ce tableau : une partie relativement petite des jurys de ces concours est composée d'agents du ministère de la culture.

Si 33% des présidences de jury sont assurées par des femmes, ces jurys sont composés au total (membres et présidents) à 50% de femmes.

2.A.3. Focus sur les retraites des agents du titre 2 et du titre 3

Les données présentées dans les indicateurs ci-dessous proviennent, pour les titulaires, du bureau des pensions du service des ressources humaines du ministère de la Culture et du service des retraites de l'État (SRE) et, pour les contractuels, de la Caisse des Dépôts (données Ircantec). Le périmètre d'analyse comprend l'ensemble des titulaires et des contractuels du titre 2 et du titre 3 ayant eu comme dernière affectation le ministère de la Culture avant leur départ à la retraite (dernière cotisation Ircantec pour les contractuels).

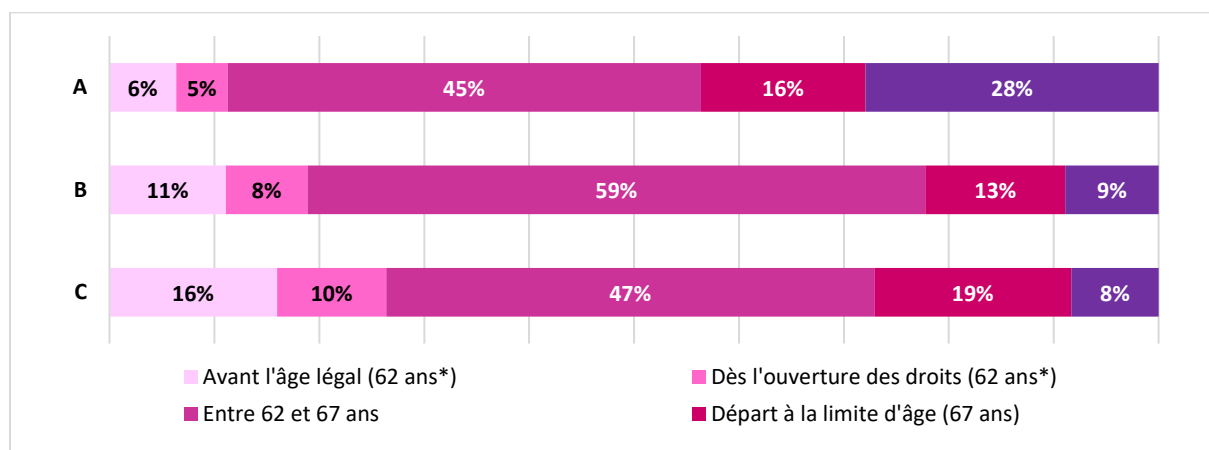
➤ Effectifs des départs en retraite, en flux, par genre, par statut et par catégorie, en personnes physiques

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Titulaires	232	206	438	53%
Catégorie A	95	109	204	47%
Catégorie B	58	32	90	64%
Catégorie C	79	65	144	55%
Contractuels	110	108	218	50%
Total	342	314	656	52%

➤ Âge moyen des départs à la retraite, par sexe et catégorie

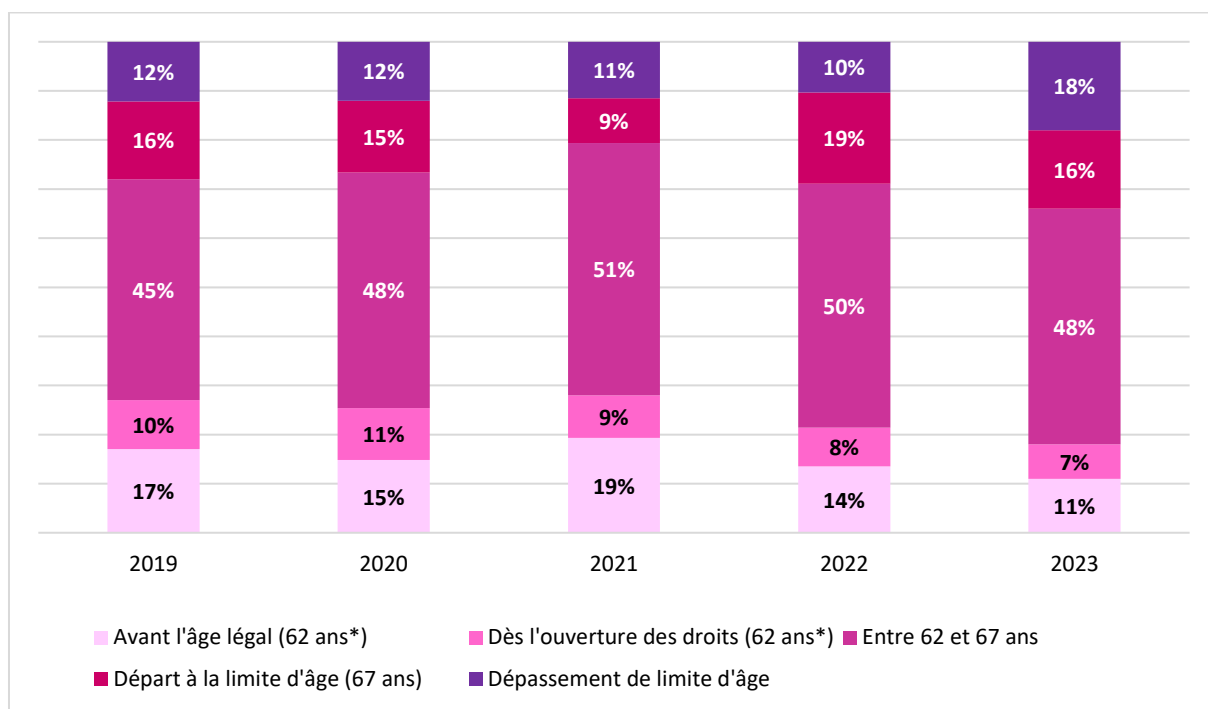
	Femmes	Hommes	Total	diff. F/H (mois)
Titulaires	64,4	65,3	64,8	-11
Catégorie A	64,9	66,1	65,5	-14
Catégorie B	63,9	64,4	64,1	-6
Catégorie C	64,1	64,3	64,2	-3
Contractuels	64,6	64,6	64,6	0

➤ Répartition des âges de départs à la retraite des titulaires, en flux, par catégorie, en personnes physiques

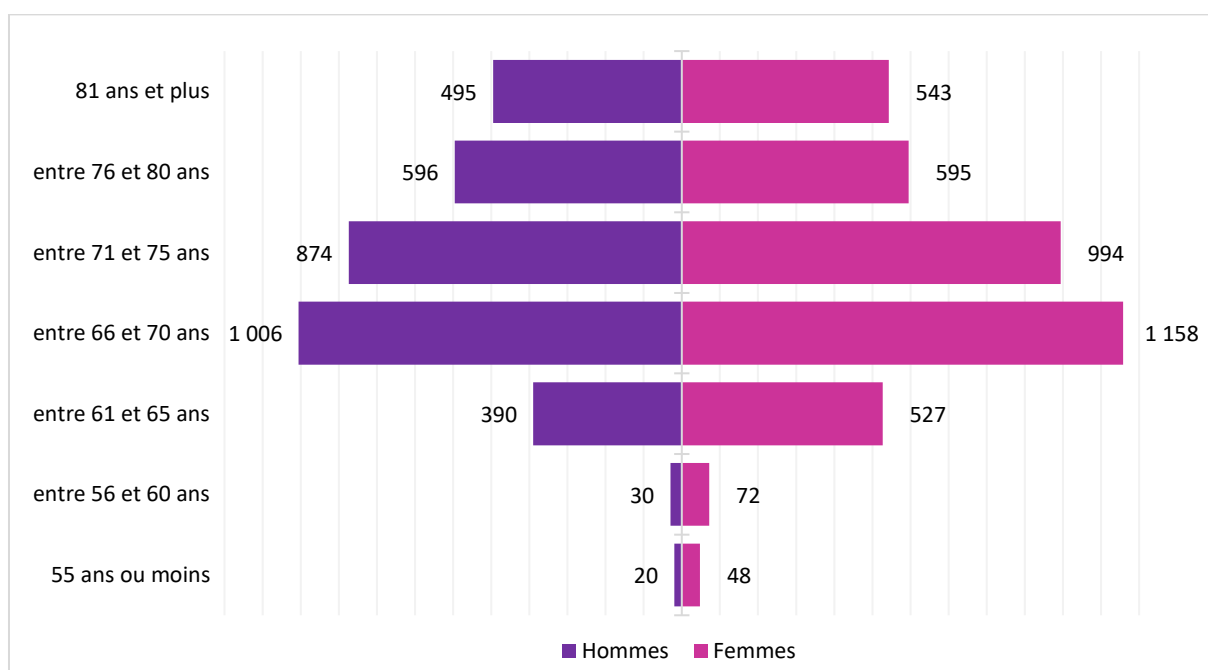


* Jusqu'au 01/09/2023, l'âge légal d'admission à la retraite se situe entre 62 et 67 ans (hors dispositif lié aux carrières longues).

➤ **Evolution de la répartition des âges de départs à la retraite des titulaires, en flux, sur 5 ans, en personnes physiques**



➤ **Pyramide des âges des titulaires retraités de droit direct, en stock**



L'âge des effectifs est calculé au 1^{er} janvier 2024.

- Répartition des effectifs de retraités de droit direct, en stock, par genre, par statut et par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Titulaires	3 937	3 411	7 348	54%
Catégorie A	1 385	1 626	3 011	46%
Catégorie B	929	591	1 520	61%
Catégorie C	1 623	1 194	2 817	58%
Contractuels	1 788	1 551	3 339	54%
Total	5 725	4 962	10 687	54%

- Répartition des pensions de droit dérivé, en stock, par sexe

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Titulaires	1 103	235	1 338	82%
Contractuels	103	27	130	79%
Total	1 206	262	1 468	82%

- Ancienneté moyenne des pensions de droit direct, en stock, en trimestres

	Femmes	Hommes	Total	diff. F/H (trimestres)
Ancienneté fonction publique	138	134	136	4
Catégorie A	142	133	137	9
Catégorie B	153	144	150	9
Catégorie C	123	131	127	-8
Ancienneté tous régimes	174	171	172	3
Catégorie A	173	170	171	3
Catégorie B	180	174	178	6
Catégorie C	171	171	171	0

2.B. Les flux internes du T2 et du T3, en personnes physiques

2.B.1. Les examens professionnels

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

- Nombre de candidats aux examens professionnels au titre de l'année, par type de candidats et par genre

Type de candidats	Examens professionnels		
	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	751	246	997
Présents	303	141	444
Admis	132	35	167

➤ **Détail des admissions aux examens professionnels par catégorie hiérarchique et par genre**

Total				% F
Admis	Femmes	Hommes	Total	
Catégorie A	29	10	39	74%
Catégorie B	103	25	128	80%
Catégorie C	/	/	/	/
Total	132	35	167	79%

➤ **Composition des jurys d'examens professionnels par catégorie, par type d'épreuve et par genre**

Catégorie	Membres au total (sans les président(e)s)	Membres femmes inclus au total (sans les présidentes)	% femmes dans les membres	Président	Présidente	Total (membres au total + président ou présidente)	% femmes dans Total des membres
Catégorie A	14	6	43%	1	3	18	50%
Catégorie B	31	16	52%	3	6	40	55%
Catégorie C	/	/	/	/	/	/	/
Total	45	22	49%	4	9	58	53%

Comme en matière de concours, la composition des jurys s'effectue en fonction de plusieurs critères (cf 2.A.2. Focus sur les concours – composition des jurys).

En 2023, en catégorie B, les examens professionnels organisés par le ministère ont mobilisé au total 40 agents pour composer les jurys (y compris leurs présidents).

Si 69% des présidences de jury sont assurées par des femmes, ces jurys sont composés au total (membres et présidents) à 53% de femmes.

2.B.2. La mobilité des agents du titre 2

Au sein du service des ressources humaines (SRH), le bureau du recrutement, des concours, des métiers et de l'évolution professionnelle (BRECOMEP) est en charge des questions de mobilité au ministère.

La mobilité se définit comme un changement de poste, soit par voie interne (géographique ou fonctionnelle) au sein de la sphère ministérielle, soit par voie externe, par le recrutement d'agents venus d'autres ministères ou d'autres versants de la fonction publique. Il peut s'agir d'une mobilité géographique ou d'une mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire un changement de domaine d'activité.

Issues des nouveaux dispositifs de la loi n°2019-848 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité du ministère de la culture ont été adoptées le 31 janvier 2020 pour une durée maximale de 5 ans. Elles prévoient les orientations générales en matière de mobilité. Les LDG « mobilité » concernent l'ensemble des services du ministère (AC/SD/SCN/EP). Les principes qui gouvernent les dispositifs individuels de recrutements y sont exposés ainsi que des mesures qui favorisent l'évolution professionnelle des agents au sein du ministère. Elles ont déjà fait l'objet de quatre bilans annuels dans les instances du dialogue social en 2020, 2021, 2022 et 2023.

2.B.2.a. L'accompagnement des agents du titre 2 et du titre 3

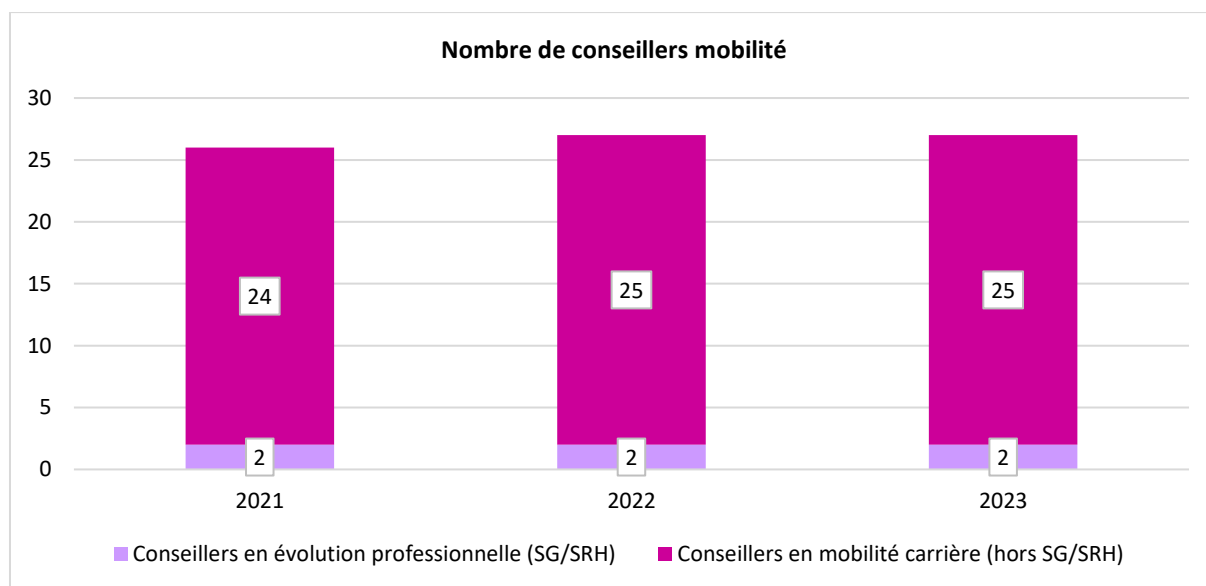
➤ Evolution du nombre de CMC, de CEP et d'agents accompagnés

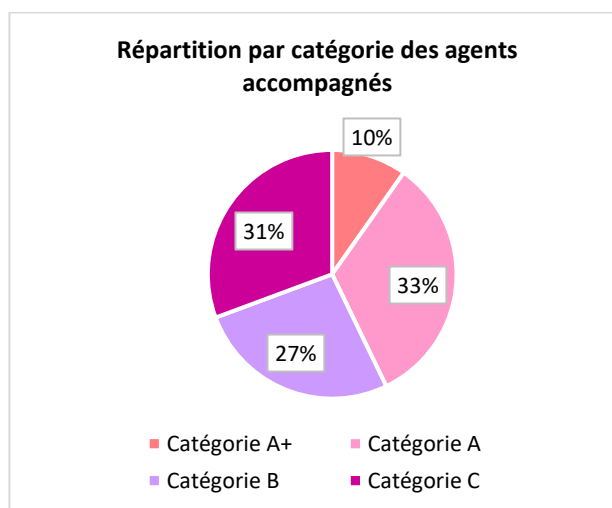
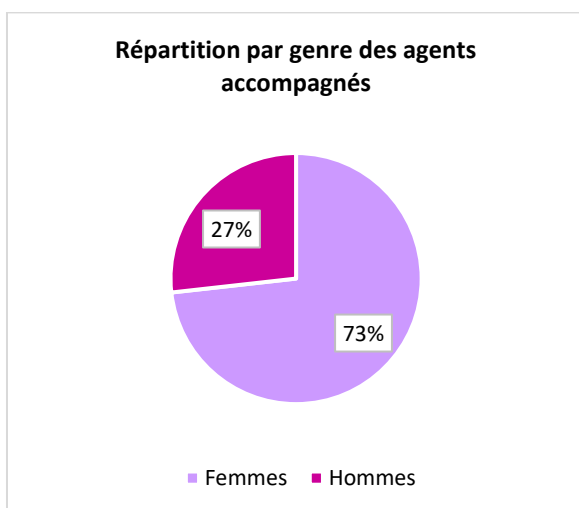
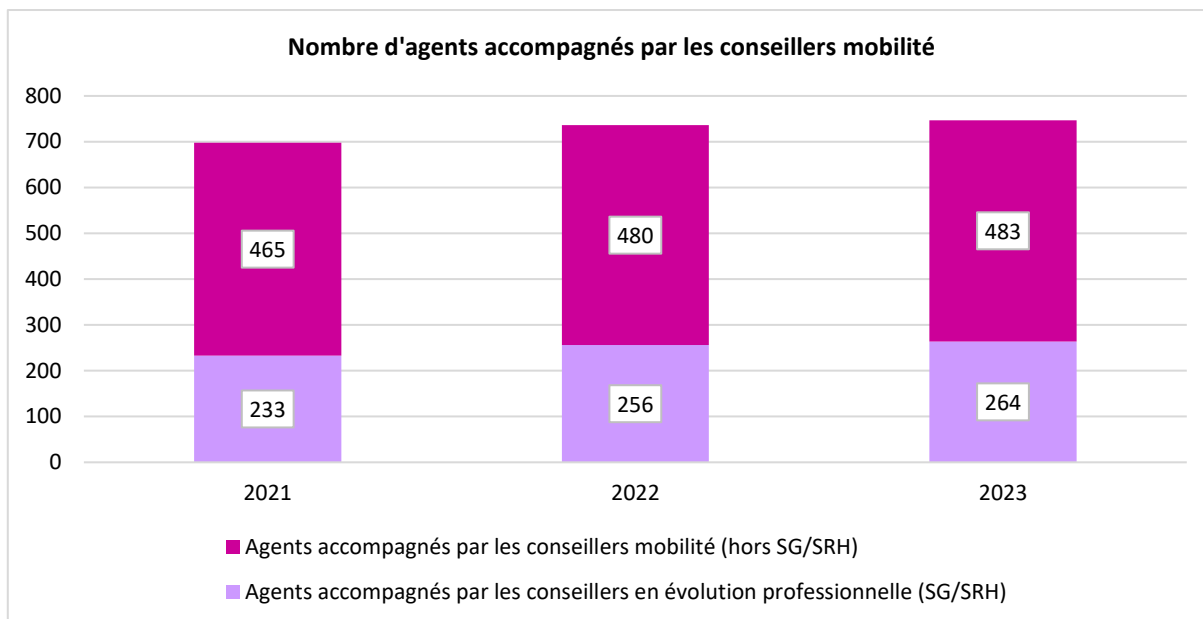
Le réseau des conseillers mobilité du ministère est constitué d'agents formés à l'accompagnement individuel personnalisé. Il est composé de deux conseillères en évolution professionnelle (CEP) du SRH et de 25 conseillers en mobilité carrière (CMC) présents sur les différents sites du ministère (17 sites en 2023). Un annuaire répertoriant l'ensemble des CMC est par ailleurs en ligne depuis 2022 et mis à jour régulièrement sur Sémaphore.

Dans le cadre des entretiens mobilité et d'échanges ultérieurs, ils analysent le parcours professionnel, les compétences et les aptitudes de l'agent, et l'accompagnent dans son projet professionnel et dans les étapes qui le concrétisent (candidatures, entretiens, relais vers un parcours de formation, etc.). Ils coopèrent avec l'ensemble des acteurs de la gestion des ressources humaines en vue de soutenir des parcours professionnels diversifiés et enrichissants, de favoriser l'évolution professionnelle mais aussi accompagnent les services dans la définition de leurs besoins et dans l'identification de profils recherchés.

Leur activité est essentielle pour l'appui à la mobilité : **747 agents** ont ainsi pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé en 2023.

Le compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP) a été enrichi par une question supplémentaire « L'agent souhaite-t-il contacter un CMC pour bénéficier d'un entretien ? ».



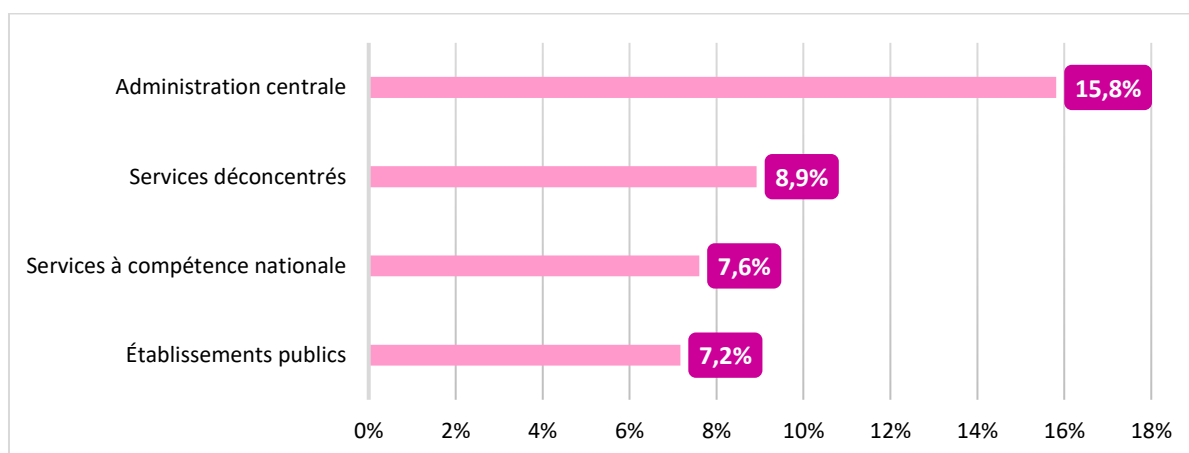


Le ministère de la culture s'est engagé dans le plan d'action relatif à l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leur parcours professionnel. Ainsi, il a été mis en place une animation du réseau des conseillers mobilité carrière (trois réunions se sont tenues en 2023), des formations professionnalisantes à l'attention de ces derniers, la communication et la participation aux salons de la mobilité et enfin la participation aux travaux interministériels sur l'accompagnement de la mobilité et l'évolution professionnelle.

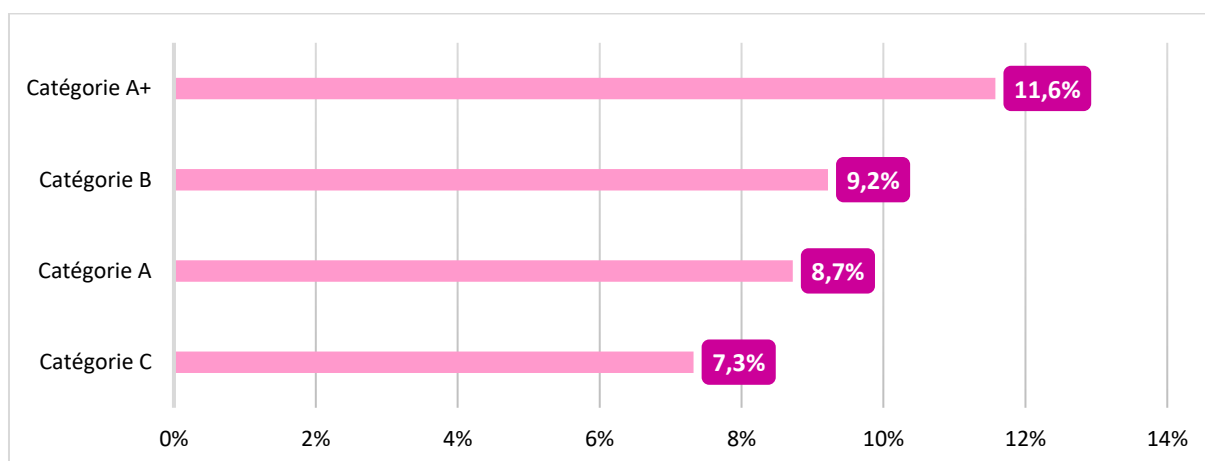
2.B.2.b. Taux de mobilité des agents du titre 2

Les taux de mobilité présentés ci-après portent uniquement sur les agents du titre 2 (titulaires et contractuels en CDI), incluant les mobilités entrantes sur le titre 2, y compris à partir du titre 3, et les mobilités internes au titre 2. Les taux sont calculés en rapportant le nombre de mobilités constatées aux effectifs du titre 2 correspondants.

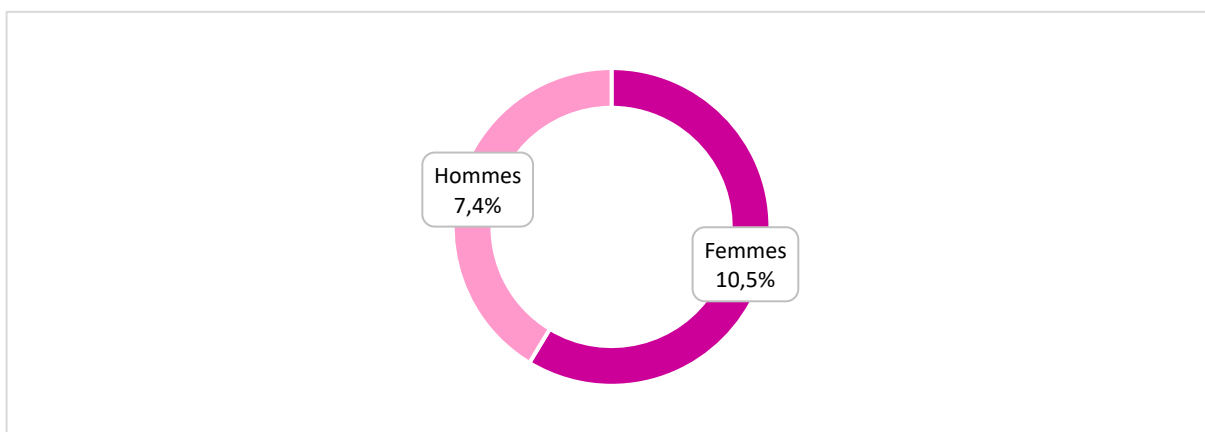
➤ **Taux de mobilité des agents du T2 par type de structure d'accueil**



➤ **Taux de mobilité des agents du T2 par catégorie statutaire**



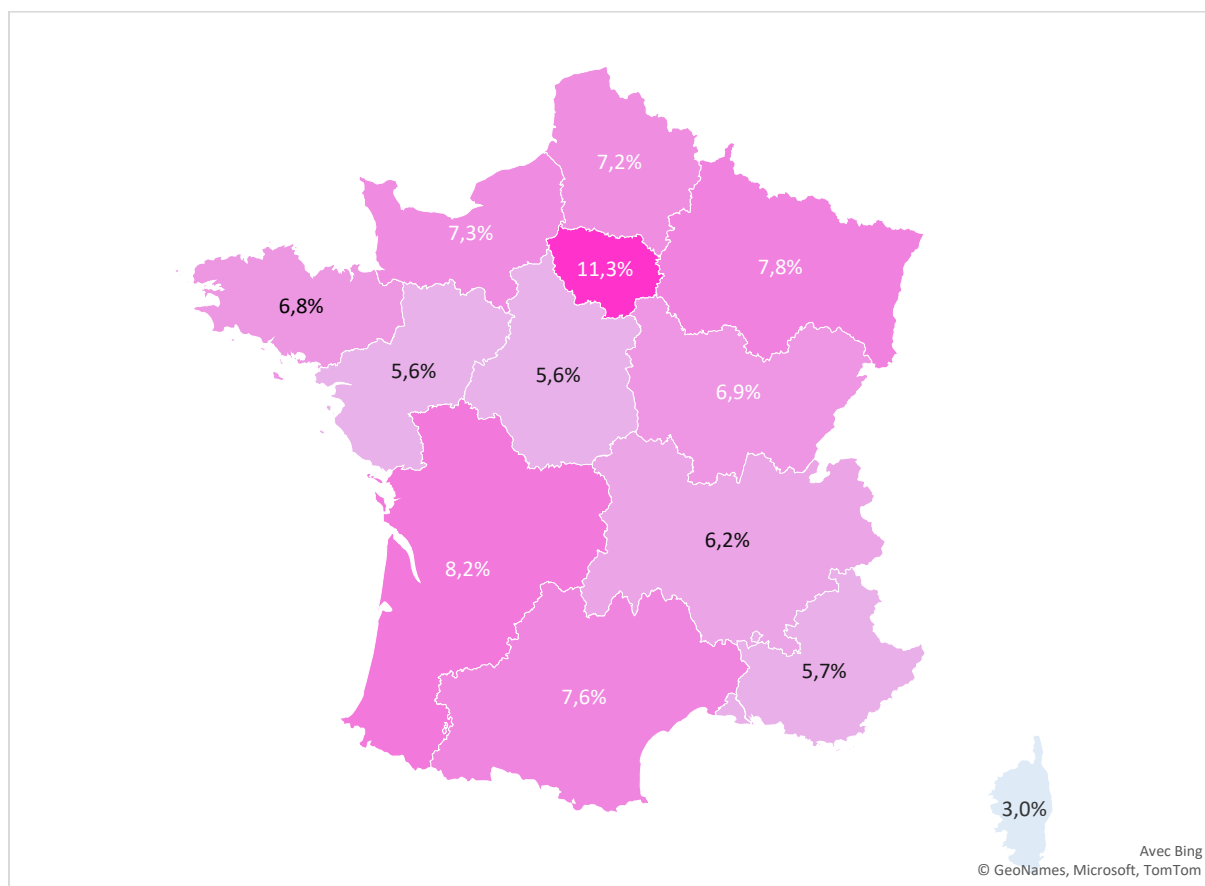
➤ **Taux de mobilité des agents du T2 par genre**



➤ **Taux de mobilité des agents du T2 par corps**

Filière	Corps	Taux de mobilité
Administrative	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	7,6%
	Administrateurs de l'Etat	23,4%
	Agents contractuels	11,8%
	Attachés d'administration de l'Etat	15,6%
	Emplois fonctionnels	4,0%
	ICCEAAC	10,1%
	IGAC	3,6%
	Infirmiers et assistants de service social	50,0%
	Secrétaires administratifs	11,2%
Bibliothèques	Bibliothécaires	6,7%
	Bibliothécaires assistants spécialisés	5,4%
	Conservateurs des bibliothèques	13,8%
	Conservateurs généraux des bibliothèques	3,2%
	Magasiniers des bibliothèques	16,7%
Documentation	Chargés d'études documentaires	6,6%
	Secrétaires de documentation	10,7%
Enseignement	Maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	4,0%
	Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	6,1%
	Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	2,5%
Métiers d'art	Adjointes techniques (spécialités métiers d'art)	3,0%
	Chefs de travaux d'art	5,6%
	Techniciens d'art	5,3%
Recherche	Assistants ingénieurs	50,0%
	Ingénieurs de recherche	4,7%
	Ingénieurs d'études	5,4%
	Techniciens de recherche	0,0%
Scientifique	Architectes et urbanistes de l'Etat	15,1%
	Conservateurs du patrimoine	11,6%
Technique et surveillance	Adjointes techniques d'accueil, surveillance et magasinage	7,3%
	Adjointes techniques (spécialités techniques)	7,3%
	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	10,9%
	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	6,4%
Total titulaires du T2		9,2%

➤ Taux de mobilité des agents du T2 par région



S'agissant de l'outre-mer, le taux de mobilité global est de 9,3 % pour l'ensemble des territoires (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Saint-Pierre et Miquelon).

2.B.2.c. Publication des offres d'emploi du ministère de la Culture

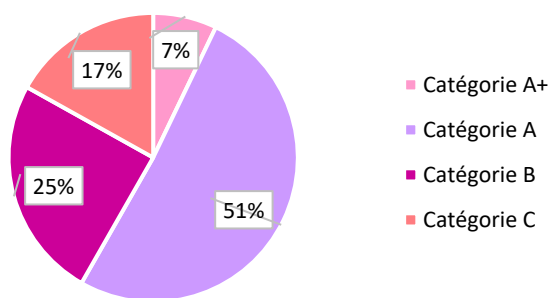
L'ensemble des postes offerts à la mobilité est publié sur le site interministériel « *Choisir le service public* » (ex-« *Place de l'emploi public* »). Une information hebdomadaire des postes vacants au sein du ministère de la culture est transmise à l'ensemble des agents du ministère.

Le ministère s'appuie désormais sur un réseau de 45 entités publieuses (dont 8 entités en administration centrale, 19 établissements publics et 18 DRAC/DAC). Ce réseau permet le partage des bonnes pratiques et la valorisation de la démarche qualité dans l'utilisation de « *Choisir le Service public* ».

➤ Nombre de postes publiés sur la plateforme « *Choisir le service public* » (y compris renouvellement de CDD)

En 2023, **2 887 postes** ont été publiés sur la plateforme « Choisir le service public » sur l'ensemble du périmètre du ministère de la Culture (titre 2 et titre 3).

Répartition par catégorie des postes publiés



Depuis la création de la page employeur du ministère sur le site de « *Choisir le service public* » pour faciliter la mobilité, 8 structures du ministère ont également créé leur page employeur (Versailles, la Bibliothèque nationale de France, le Mobilier national, Universcience, l'Institut national de recherches archéologiques préventives, la Cité de la céramique, l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers, la bibliothèque publique d'information).

2.B.3. Les promotions de grade et de corps du titre 2 et du titre 3

2.B.3.a. Synthèse des promotions de corps

➤ Répartition des agents promouvables et des agents promus par filière, par corps et par genre

Corps de destination	Nombre d'agents promouvables				Nombre d'agents promus			
	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F
Catégorie A+	111	75	186	60%	3	2	5	60%
Ingénieurs de recherche	111	75	186	60%	3	2	5	60%
Catégorie A	2 176	1 437	3 613	60%	28	11	39	72%
Attachés d'administration de l'Etat	545	137	682	80%	17	3	20	85%
Chargés d'études documentaires	1186	801	1987	60%	7	4	11	64%
Chefs de travaux d'art	216	208	424	51%	0	1	1	0%
Ingénieurs d'études	5	2	7	71%	2	1	3	67%
Ingénieurs des services culturels et patrimoine	224	289	513	44%	2	2	4	50%
Catégorie B	4 514	3 530	8 044	56%	37	16	53	70%
Secrétaires administratifs	773	162	935	83%	29	6	35	83%
Secrétaires de documentation	1 858	1 642	3 500	53%	2	2	4	50%
Techniciens d'art	27	85	112	24%	2	5	7	29%
Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France	1 856	1 641	3 497	53%	4	3	7	57%
Toutes filières	6 801	5 042	11 843	57%	68	29	97	70%

Le périmètre des promouvables est l'ensemble des agents du T2 et du T3 qui remplissent les conditions statutaires de promouvabilité au titre de 2023. Un même agent peut ainsi réunir les conditions de promouvabilité pour plusieurs corps.

Le périmètre des promus est l'ensemble des agents du T2 et du T3 effectivement promus au titre de 2023.

Lecture : 20 agents ont été promus dans le corps d'attaché d'administration de l'État, pour 682 agents promouvables.

2.B.3.b. Synthèse des promotions de grade

➤ Répartition des agents promouvables par catégorie, par corps, par grade et par genre

Grade d'origine	Nombre d'agents promouvables			
	F	H	Total	%F
Catégorie A+	375	288	663	57%
Administrateur de l'Etat	14	29	43	33%
Administrateur de l'Etat premier grade	2	5	7	29%
deuxième grade ou grade transitoire	12	24	36	33%
Architecte urbaniste de l'Etat	47	42	89	53%
Architecte urbaniste de l'Etat	39	17	56	70%
Grade en chef	8	24	32	25%
Grade de général	0	1	1	0%
Ingénieurs de recherche	11	6	17	65%
Ingénieurs de recherche	6	4	10	60%
1e Classe	5	2	7	71%
Inspecteurs de la création et des enseignements artistiques	37	32	69	54%
Inspecteurs de la création et des enseignements artistiques	37	32	69	54%
Conservateurs du patrimoine	266	179	445	60%
Conservateurs du patrimoine	128	74	202	63%
Grade en chef	136	102	238	57%
Grade Généralat	2	3	5	40%
Catégorie A	388	229	617	63%
Attachés d'administration	168	93	261	64%
Attachés d'administration	104	56	160	65%
Grade de principal	55	28	83	66%
Grade hors classe	9	9	18	50%
Chargés d'études documentaires	115	36	151	76%
Chargés d'études documentaires	102	28	130	78%
Grade de principal	12	7	19	63%
Grade hors classe	1	1	2	50%
Chefs des travaux d'art	7	18	25	28%
Chefs des travaux d'art	7	18	25	28%
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	52	51	103	50%
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	51	48	99	52%
Grade de principal	1	3	4	25%
Ingénieurs d'études	46	31	77	60%
Classe normale	46	31	77	60%
Catégorie B	759	453	1 212	63%
Secrétaires administratifs	422	100	522	81%
Classe normale	203	39	242	84%
Classe supérieure	219	61	280	78%
Secrétaires de documentation	76	32	108	70%
Classe normale	39	16	55	71%

Classe supérieure	37	16	53	70%
Techniciens d'art	112	131	243	46%
Classe normale	49	72	121	40%
Classe supérieure	63	59	122	52%
Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France	147	190	337	44%
Classe normale	71	99	170	42%
Classe supérieure	76	91	167	46%
Techniciens de recherche	2	0	2	100%
Classe normale	1	0	1	100%
Classe supérieure	1	0	1	100%
Catégorie C	1 127	1 055	2 182	52%
Adjoint administratifs	394	101	495	80%
Adjoint administratifs	338	85	423	80%
Grade de principal de 2e Classe	56	16	72	78%
Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	716	838	1 554	46%
Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	112	108	220	51%
Grade d'adjoint techn. principal 2e Classe.	604	730	1 334	45%
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	17	116	133	13%
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	2	25	27	7%
Grade d'adjoint techn. principal 2e Classe.	15	91	106	14%
Toutes catégories	2 649	2 025	4 674	57%

Le périmètre des promouvables est l'ensemble des agents du T2 et du T3 qui remplissent les conditions statutaires de promouvabilité au titre de 2023.

➤ Répartition des agents promus par catégorie, par corps, par grade et par genre

Grade de destination	Nombre d'agents promus par choix			
	F	H	Total	%F
Catégorie A+	57	45	102	56%
Administrateur de l'Etat	0	2	2	0%
deuxième grade	0	1	1	0%
troisième grade	0	1	1	0%
Architecte urbaniste de l'Etat	10	8	18	56%
Grade en chef	8	3	11	73%
Grade de général	2	4	6	33%
Grade de général échelon spécial	0	1	1	0%
Ingénieurs de recherche	2	1	3	67%
1e Classe	1	1	2	50%
Grade hors Classe	1	0	1	100%
Inspecteurs de la création et des enseignements artistiques	4	4	8	50%
Grade hors Classe	4	4	8	50%
Conservateurs du patrimoine	41	30	71	58%
Grade en chef	24	15	39	62%
Généralat	15	12	27	56%
Généralat échelon spécial	2	3	5	40%

Catégorie A	41	30	71	58%
Attachés d'administration	17	10	27	63%
Grade de principal	7	4	11	64%
Grade hors Classe	8	4	12	67%
Grade hors Classe échelon spécial	2	2	4	50%
Chargés d'études documentaires	12	7	19	63%
Grade de principal	5	1	6	83%
Grade de hors Classe	6	5	11	55%
Grade de hors Classe échelon spécial	1	1	2	50%
Chefs des travaux d'art	1	4	5	20%
Grade de chef de travaux d'art principal	1	4	5	20%
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	6	6	12	50%
Grade de principal	5	5	10	50%
Grade hors Classe	1	1	2	50%
Ingénieurs d'études	5	3	8	63%
Grade hors Classe	5	3	8	63%
Catégorie B	111	63	174	64%
Secrétaires administratifs	71	15	86	83%
Classe supérieure	48	9	57	84%
Classe exceptionnelle	23	6	29	79%
Secrétaires de documentation	6	3	9	67%
Classe supérieure	4	2	6	67%
Classe exceptionnelle	2	1	3	67%
Techniciens d'art	15	19	34	44%
Classe supérieure	9	13	22	41%
Classe exceptionnelle	6	6	12	50%
Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France	19	26	45	42%
Classe supérieure	12	17	29	41%
Classe exceptionnelle	7	9	16	44%
Techniciens de recherche	0	0	0	
Classe supérieure	0	0	0	
Classe exceptionnelle	0	0	0	
Catégorie C	185	173	358	52%
Adjoint administratifs	67	17	84	80%
Grade de principal de 2e Classe	53	13	66	80%
Grade de principal de 1e Classe	14	4	18	78%
Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	115	135	250	46%
Grade d'adjoint techn. principal 2e Classe.	26	26	52	50%
Grade d'adjoint techn. principal 1e Classe	89	109	198	45%
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	3	21	24	13%
Grade d'adjoint techn. principal 2e Classe.	1	6	7	14%
Grade d'adjoint techn. principal 1e Classe	2	15	17	12%
Toutes catégories	394	311	705	56%

Le périmètre des promus est l'ensemble des agents du T2 et du T3 effectivement promus au titre de 2023.

CHAPITRE 3

Organisation du travail



Le ministère de la Culture définit les modalités d'organisation du travail au sein de ses structures afin de répondre au mieux aux exigences des missions de service public qui lui incombent tout en prenant en compte le bien-être au travail de ses agents.

Ces modalités s'articulent notamment autour :

- du temps de travail, avec la possibilité du recours au temps partiel
- des congés et des absences hors raisons de santé
- de la gestion du compte épargne-temps
- de l'autorisation du travail à distance
- des astreintes

Chiffres clés

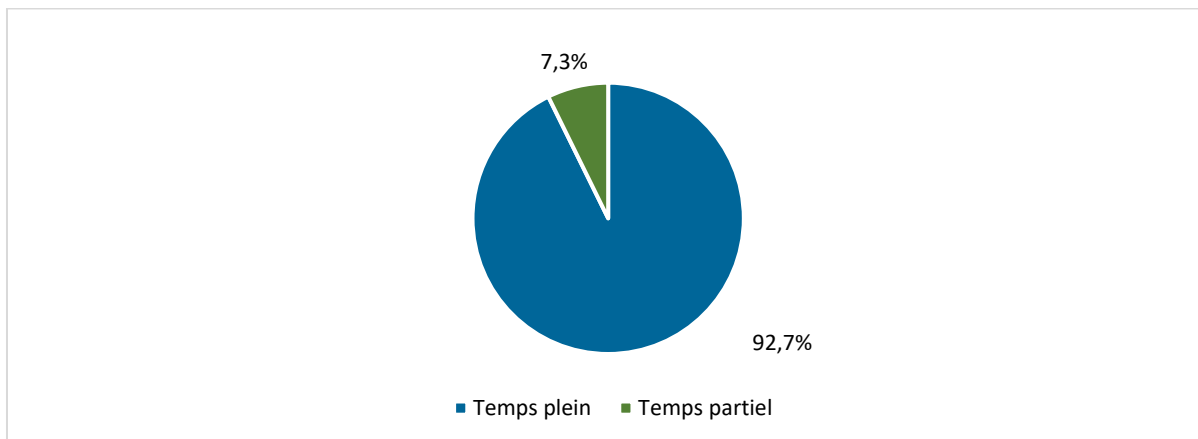
➤ Titre 2

- **7,3%** des agents en **temps partiel** (hors temps incomplet)
- **42 agents** ont posé un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- **219 agents** ont fait une demande acceptée de **disponibilité**
- **942 agents** ont fait au moins une **demande d'autorisation spéciale d'absence (ASA)**

3.A. L'organisation du travail des agents du titre 2

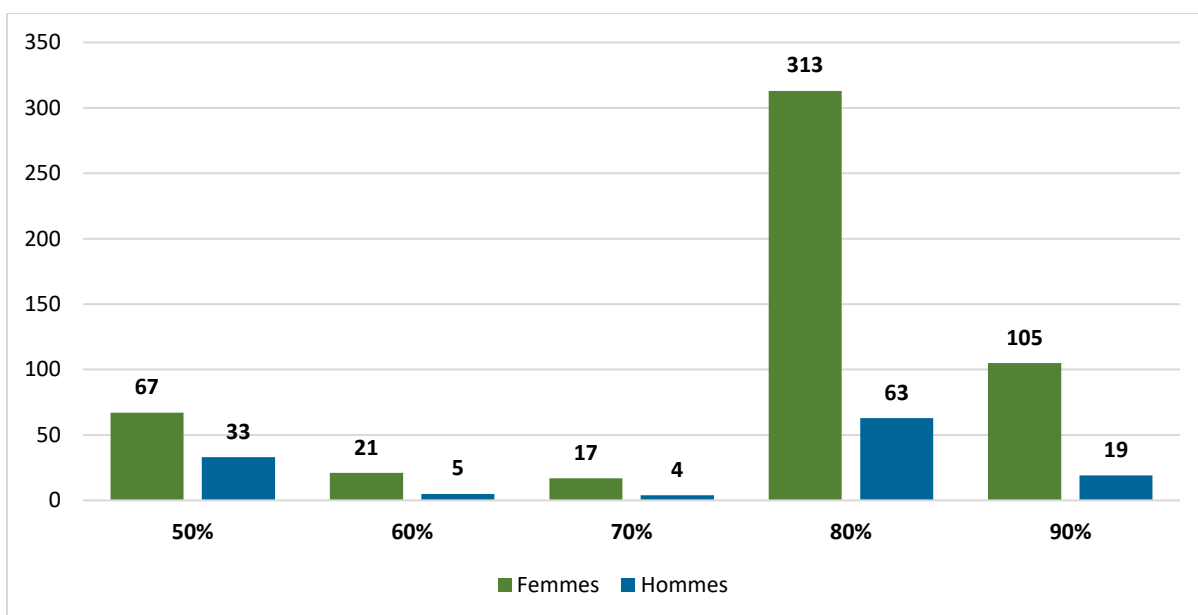
3.A.1. Le temps de travail

➤ Part des agents du T2 à temps partiel (hors emplois à temps incomplet)



Les agents travaillant à temps partiel (de droit ou sur autorisation) représentent en 2023 **7,3%** de l'ensemble des agents rémunérés sur titre 2, hors emplois à temps incomplet. Ce taux est stable par rapport à 2022 (7,4%).

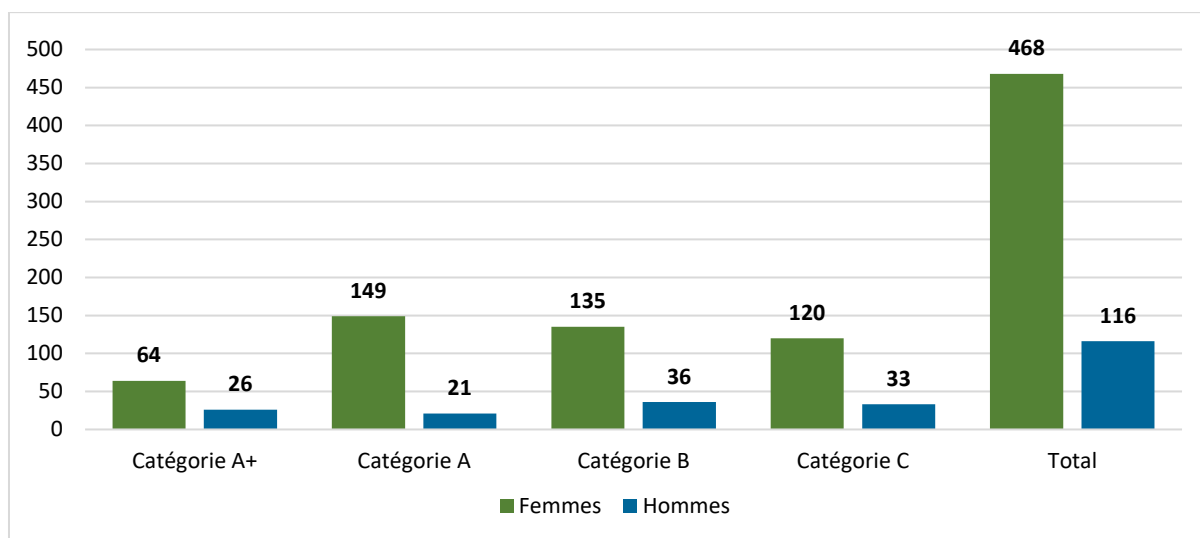
➤ Effectif des agents du T2 par quotité de travail et par genre, en personnes physiques



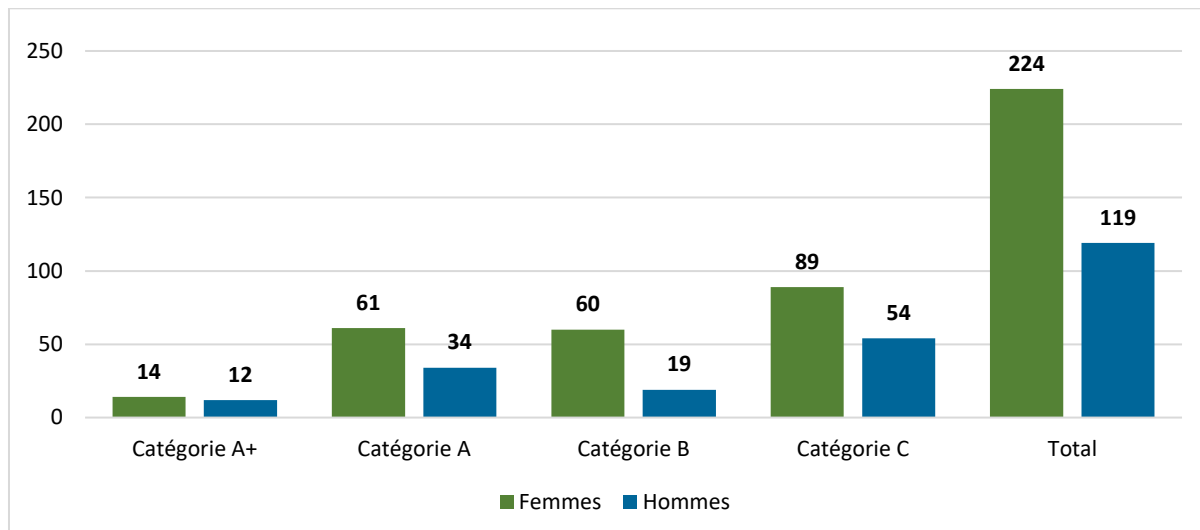
Le périmètre retenu est l'ensemble des agents rémunérés sur du T2 hors emplois à temps incomplet.

58% des agents à temps partiel travaillent à 80%, dont plus de quatre sur cinq sont des femmes.

➤ **Nombre d'ouvertures de temps partiel par sexe et par catégorie**



➤ **Nombre de retours de temps partiel par sexe et par catégorie**



3.A.2. Les absences

3.A.2.a. Les absences hors raisons de santé

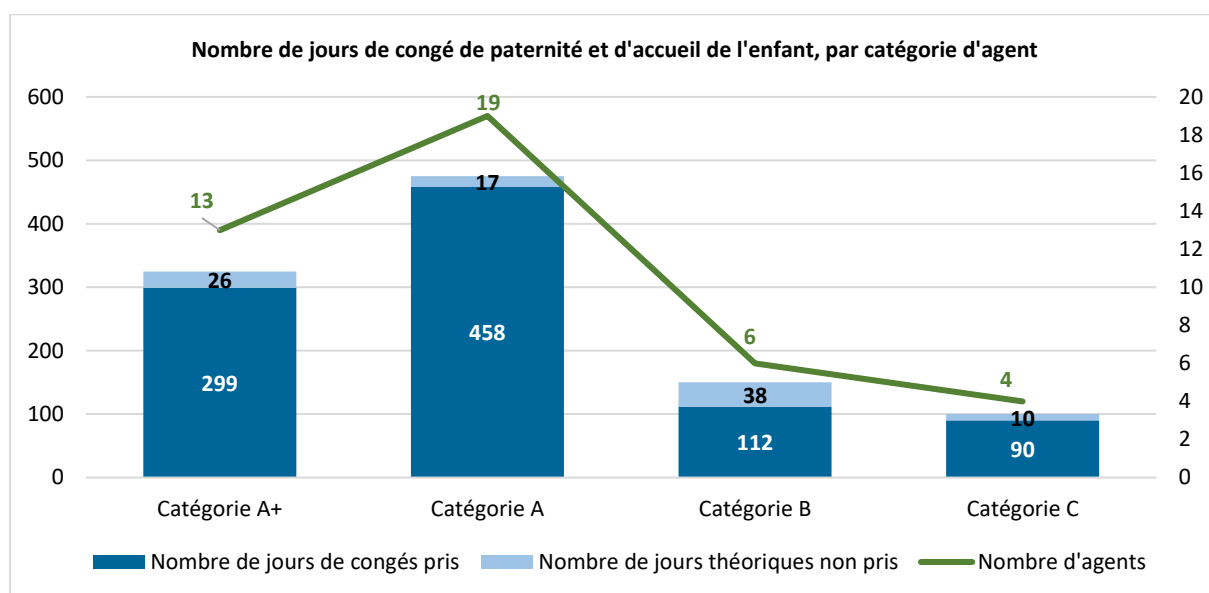
- **Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année, par catégorie, par sexe et par motif d'absence**

	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	F	H	% A+	F	H	% A	F	H	% B	F	H	% C	F	H	Total
Congés	49	24	30%	57	30	36%	52	10	26%	14	5	8%	172	69	241
Congé de formation professionnelle	3	4	32%	7	1	36%	4	1	23%	1	1	9%	15	7	22
Congé de maternité	31		35%	29		33%	25		28%	4		4%	89	0	89
Grossesse ou couche pathologique	8		19%	10		23%	21		49%	4		9%	43	0	43
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		13	31%		19	45%		6	14%		4	10%	0	42	42
Congé pour adoption													0	0	0
Congé de présence parentale				3		75%	1		25%				4	0	4
Congé de proche aidant / solidarité familiale				2	2	50%		1	13%	3		38%	5	3	8
Congé pour études et recherches	6	6	71%	1	4	29%							7	10	17
Congé pour formation syndicale	1	1	13%	5	4	56%	1	2	19%	2		13%	9	7	16
Disponibilité sur demande	18	6	11%	47	13	27%	43	18	28%	47	27	34%	155	64	219
Disponibilité pour convenances personnelles	11	6	11%	28	11	26%	25	14	26%	35	21	37%	99	52	151
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise					1	25%	2		50%	1		25%	3	1	4
Disponibilité pour donner des soins à un proche gravement malade	1		20%	1		20%	1	1	40%	1		20%	4	1	5
Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	4		12%	9		27%	9	1	30%	6	4	30%	28	5	33
Disponibilité pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	2		8%	9	1	38%	6	2	31%	4	2	23%	21	5	26
Autorisations spéciales d'absences (ASA)	76	40	12%	234	94	35%	207	87	31%	156	48	22%	673	269	942
ASA pour mariage ou PACS	7	4	20%	16	10	46%	13	4	30%	1	1	4%	37	19	56
ASA pour décès d'un membre de la famille	20	17	20%	52	20	39%	33	10	23%	24	10	18%	129	57	186
ASA pour décès d'un enfant					1	100%							0	1	1
ASA pour soins à un enfant malade ou garde momentanée	49	19	16%	127	40	39%	90	34	29%	51	18	16%	317	111	428
ASA pour préparation des épreuves des concours ou examens professionnels				39	23	23%	71	39	41%	80	19	37%	190	81	271
Total	143	70	15%	338	137	34%	302	115	30%	217	80	21%	1000	402	1402

Le périmètre est l'ensemble des agents du T2 ayant posé un congé dont le premier jour se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023.

3.A.2.b. Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant

- **Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et nombre de jours de congé pris, par catégorie d'agent**

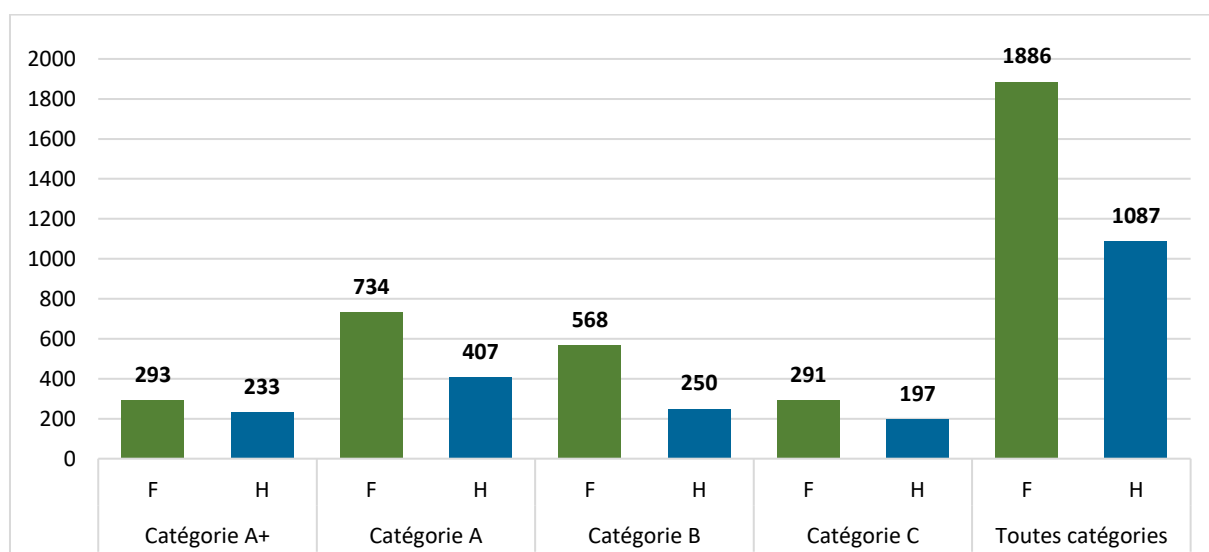


Le nombre de jours de congés théoriques est calculé sur la durée maximale légale du congé paternité et d'accueil de l'enfant qui est égale à 25 jours calendaires (en complément des 3 jours possibles de congé de naissance).

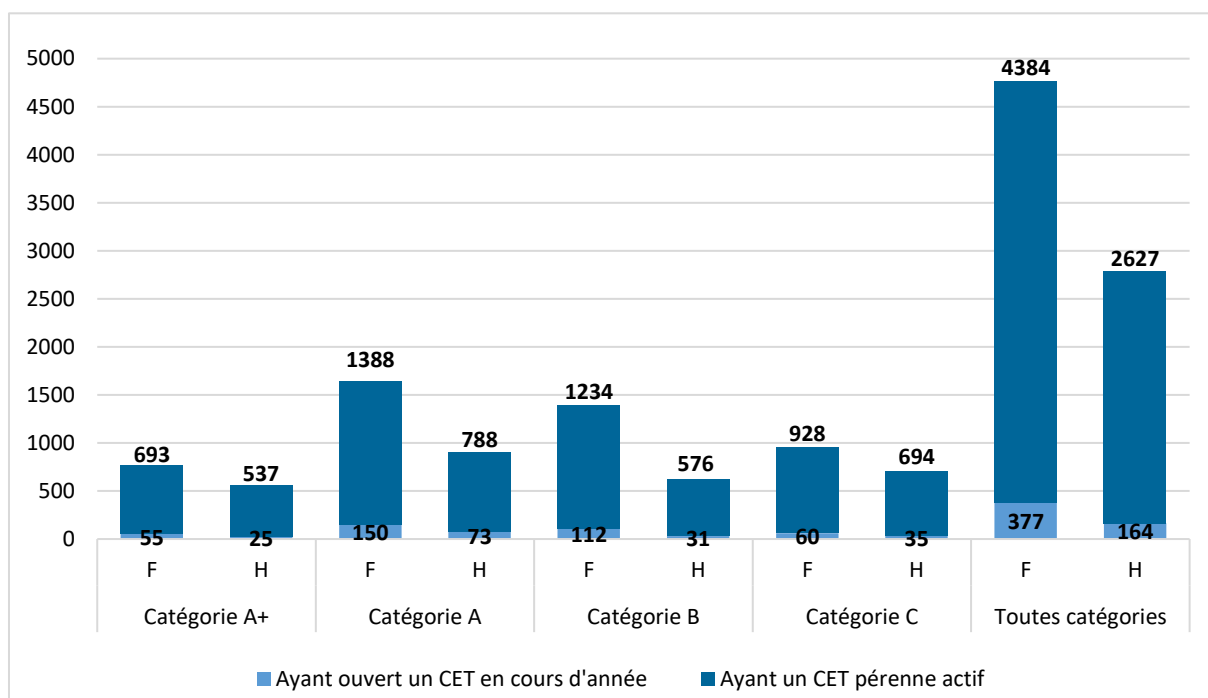
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Toutes catégories
Nombre moyen de jours de congé de paternité pris par agent	23,0	24,1	18,7	22,5	22,8

3.A.3. Le compte épargne-temps (CET)

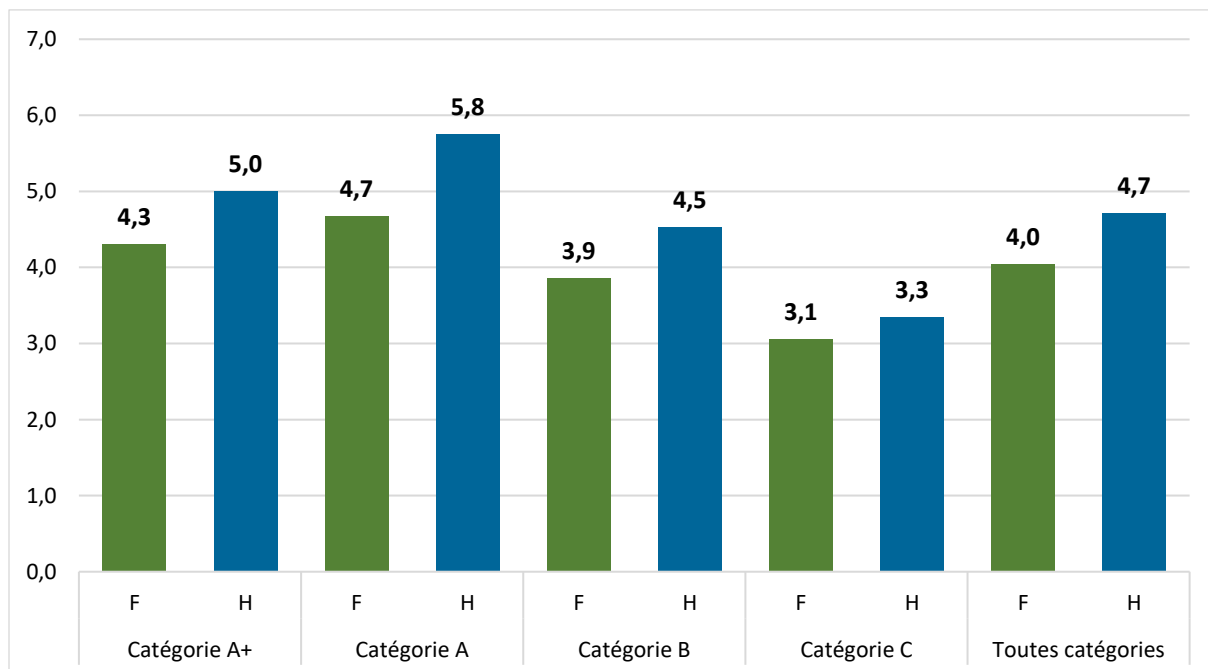
- **Nombre d'agents du T2 ayant déposé des jours de CET par catégorie et par genre**



➤ **Nombre d'agents du T2 ayant un CET pérenne actif dont ceux ayant ouvert un CET en cours d'année, par catégorie et par genre**

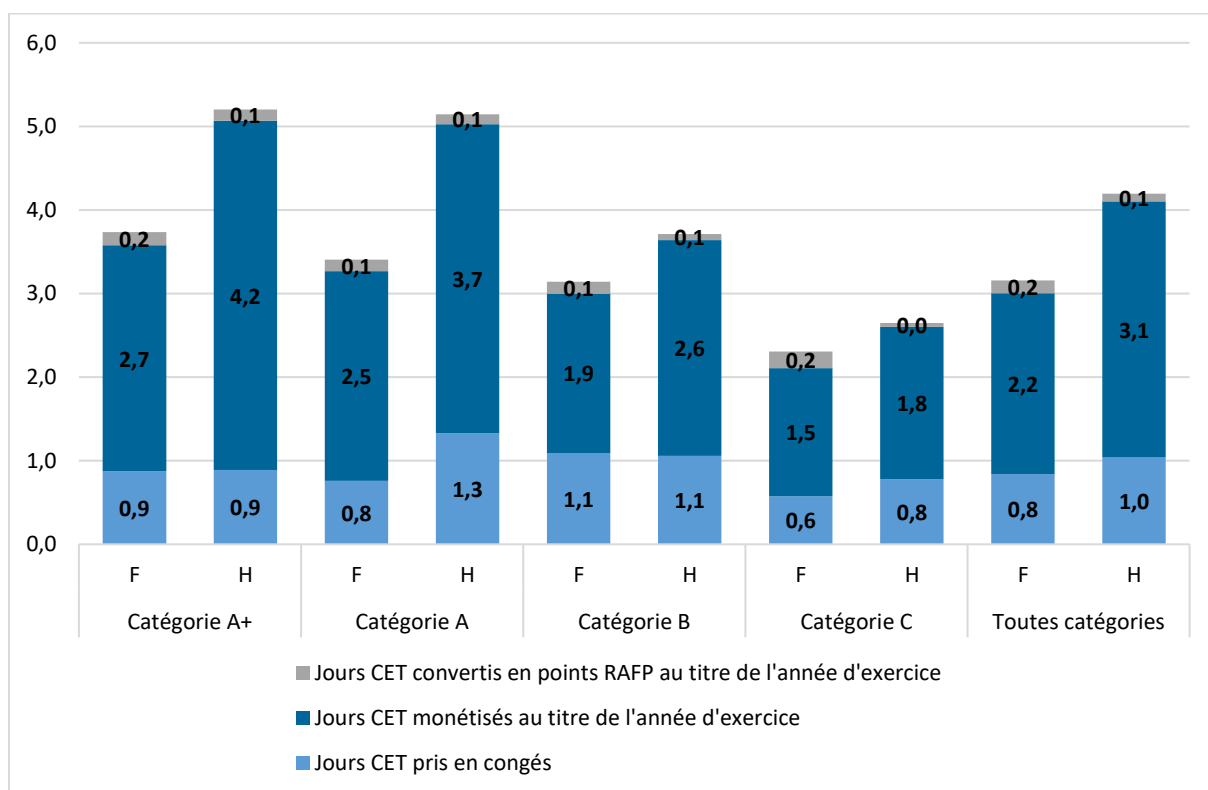


➤ **Nombre moyen de jours déposés par CET, par catégorie et par genre**



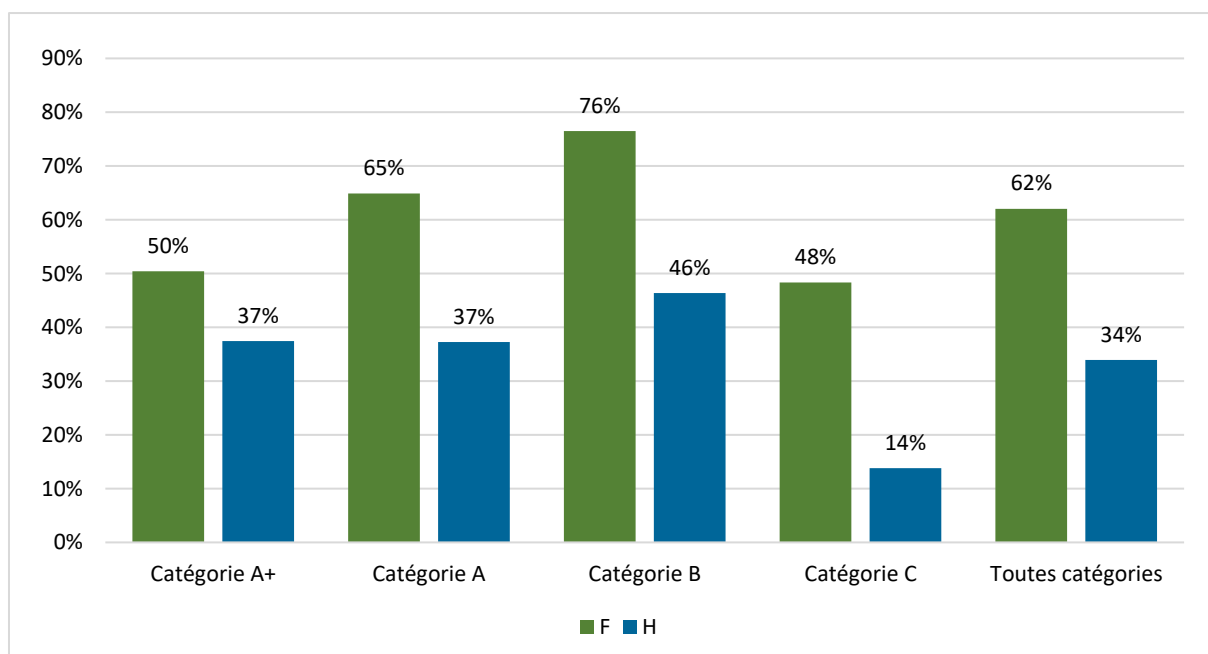
Du fait d'une erreur technique, les données présentées dans le RSU 2022 ne comprenaient pas l'ensemble des agents du T2 concernés. Le périmètre d'étude a été corrigé pour les données présentées dans le RSU 2023 pour couvrir l'ensemble du périmètre du T2.

➤ **Nombre moyen de jours de CET consommés par agent du T2, par catégorie et par genre**



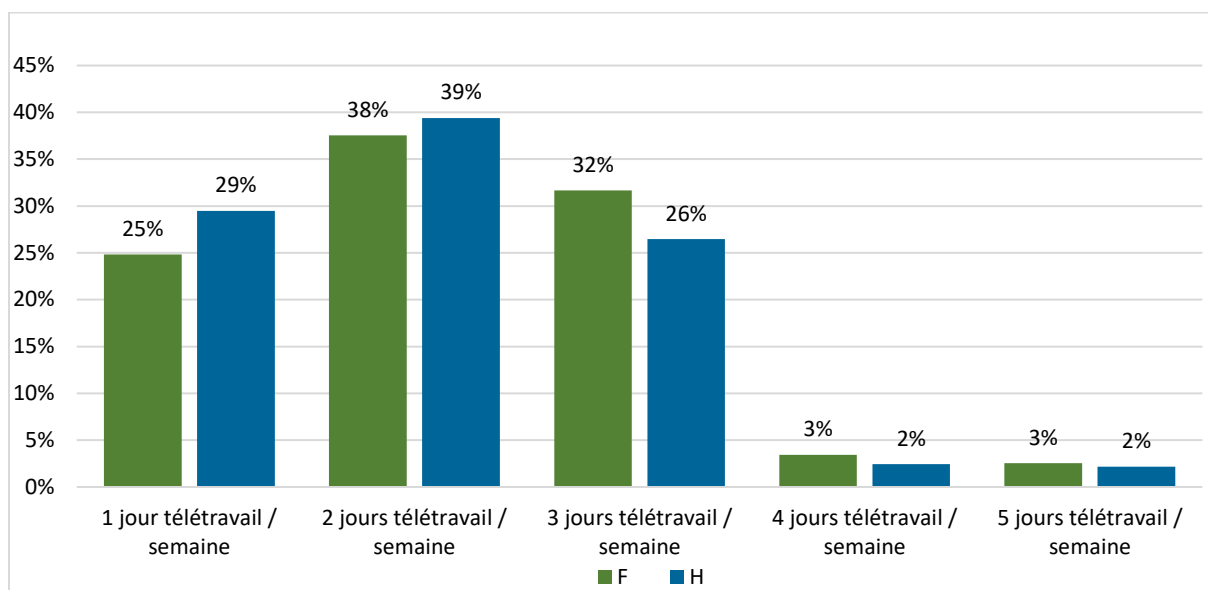
3.A.4. Le télétravail

➤ **Part des agents en fonction au 31 décembre 2023 ayant eu recours au télétravail, par catégorie et par genre**



Méthode de décompte : Cet indicateur présente les agents présents au 31 décembre 2023 qui ont bénéficié du versement d'indemnités au titre de jours de télétravail. Les agents payés sont identifiés par un recensement manuel des données de télétravail auprès des services, avant une intégration en paie.

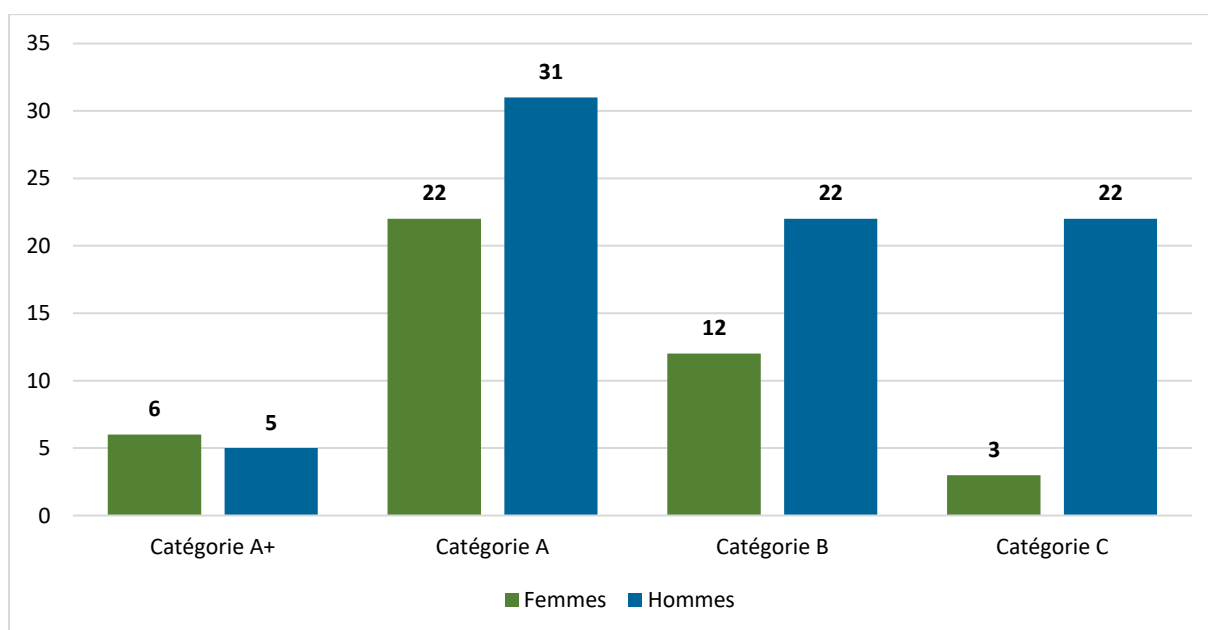
➤ **Part des agents en fonction au 31 décembre 2023 ayant eu recours au télétravail, par nombre de jours de télétravail hebdomadaires et par genre**



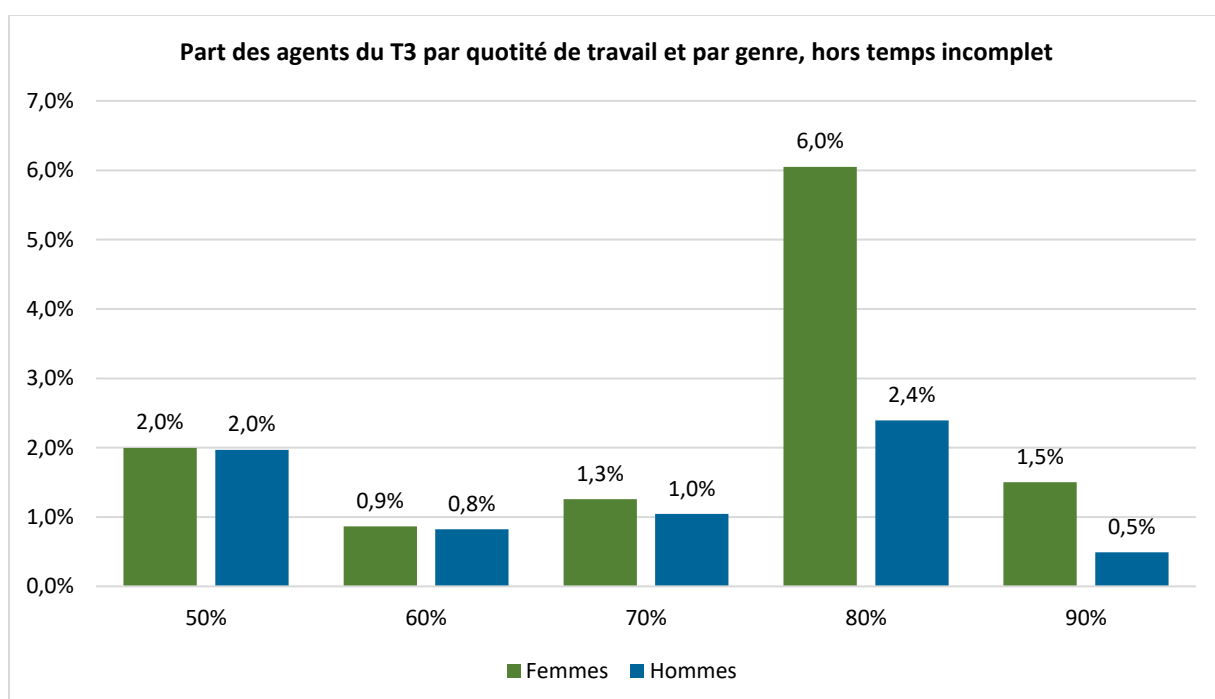
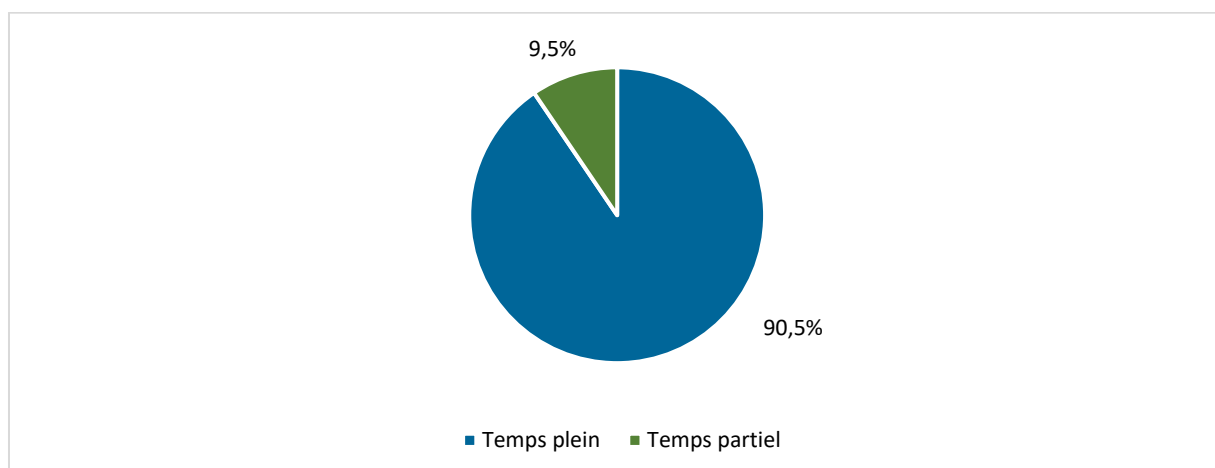
Méthode de décompte : Cet indicateur se base sur les jours de télétravail fixes déclarés directement par les agents dans l'outil RenoiRH et ne couvre donc qu'une partie du périmètre des effectifs du T2 ayant recours au télétravail. En effet, les agents de certains services ou certains établissements n'ont pas accès au portail et continuent de recenser leurs jours de télétravail par le biais d'un fichier de suivi interne.

3.A.5. Les astreintes

➤ **Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes ou ayant bénéficié de paiement d'indemnités d'astreintes**



3.B. Le temps de travail des agents du titre 3



Le périmètre retenu est l'ensemble des agents rémunérés sur titre 3, hors agents à temps incomplet (en particulier hors enseignants vacataires), qui travaillent au sein des établissements publics ayant répondu à l'enquête RH ministérielle.

CHAPITRE 4

Rémunérations et charges salariales



La rémunération des personnels du ministère de la Culture est approchée selon quatre angles :

- la masse salariale totale des dépenses de personnel (titre 2) et son évolution depuis 2020 ;
- les rémunérations brutes moyennes d'activité par catégorie d'emplois et par corps des agents relevant du titre 2 et du titre 3 ;
- les mesures catégorielles statutaires et indemnitaires mises en œuvre au cours de l'année 2023 ;
- la distribution des rémunérations nettes par décile des agents du titre 2.

L'année 2023 a été marquée par la hausse de la valeur du point d'indice de la Fonction publique, de + 1,5%, intervenue au 1^{er} juillet 2023, ainsi que les autres mesures interministérielles issues du rendez-vous salarial de juin 2023.

Ces mesures comprennent notamment la reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), le rehaussement des bas salaires via une attribution d'un à neuf points supplémentaires, le versement de la prime pouvoir d'achat, la prise en charge des transports collectifs à 75 %.

Des mesures générales sont également intervenues comme la hausse de la valeur du SMIC au 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2023, la hausse du forfait Navigo et celle du forfait mobilités durables.

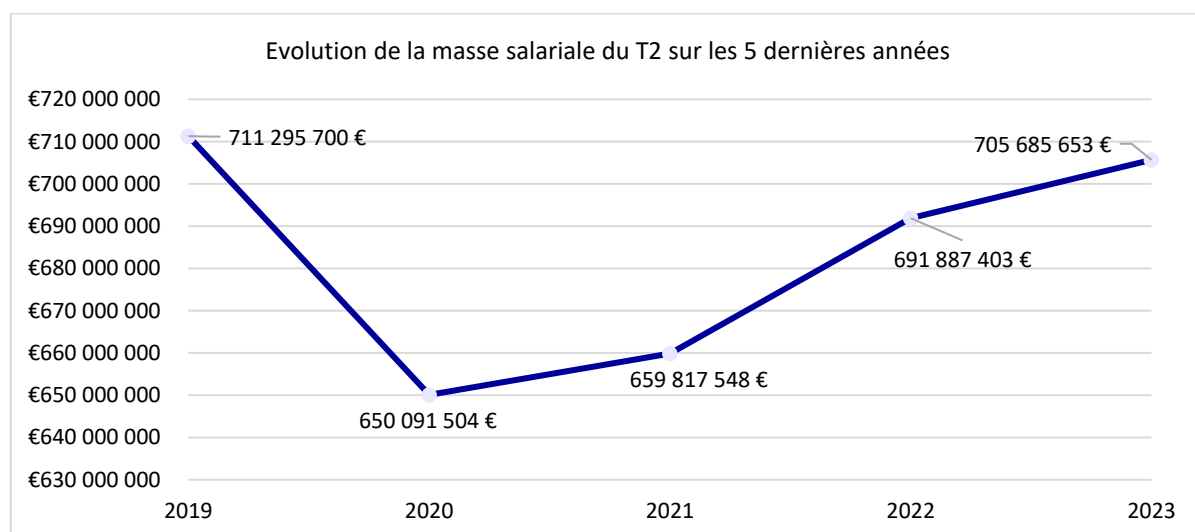
Chiffres clés

- Masse salariale du titre 2
 - **705 685 653 €** CAS Pensions* compris
 - **518 933 346 €** hors CAS Pensions
- Rémunération brute moyenne d'un agent titulaire du T2 : **50 248 €**
- Coût du rachat des jours épargnés sur le CET sur le périmètre T2 : **2 117 004 €**
- Coût de la GIPA sur le périmètre du T2 : **1 460 276 €**

** le compte d'affectation spéciale « Pensions » est l'un des comptes spéciaux du budget, permettant l'affectation directe de certaines recettes à certaines dépenses. L'article 21 de la LOLF prévoit expressément un CAS pour retracer les « opérations relatives aux pensions » qui comprend le régime des pensions civiles et militaires (Fonction publique de l'État) et le régime des ouvriers de l'État.*

4.A. Masse salariale du titre 2

	Exécution 2020	Exécution 2021	Exécution 2022	Exécution 2023
Rémunérations principales	302 714 524 €	305 938 154 €	313 510 606 €	319 952 590 €
Titulaires	253 735 402 €	251 423 183 €	255 734 418 €	255 115 204 €
Contractuels (hors sais. et occas. art. L.332-22 CGFP)	43 703 801 €	47 573 443 €	49 899 681 €	56 527 876 €
Contractuels saisonniers et occasionnels et Contractuels recrutés sur besoin temporaire	3 701 788 €	5 410 064 €	5 383 813 €	4 728 458 €
Autres rémunérations principales (dont apprentis)	1 573 533 €	1 531 464 €	2 492 693 €	3 581 053 €
Rémunérations accessoires (IR, SFT, NBI, majorations)	10 486 832 €	10 396 899 €	10 599 737 €	10 440 812 €
Primes et indemnités	75 319 813 €	81 888 329 €	99 571 328 €	104 075 800 €
Cotisations employeur	256 768 389 €	256 601 297 €	261 807 670 €	262 638 119 €
CAS pensions	188 365 844 €	186 588 198 €	188 819 253 €	186 752 307 €
Autres cotisations employeur	68 402 545 €	70 013 099 €	72 988 417 €	75 885 812 €
Prestations sociales et allocations diverses	4 801 946 €	4 992 869 €	6 398 403 €	8 578 332 €
Participation à la protection sociale complémentaire (PSC)	-	-	1 102 139 €	1 122 472 €
Total masse salariale du T2	650 091 504 €	659 817 548 €	691 887 744 €	705 685 653 €



La baisse de la masse salariale entre 2019 et 2020 s'explique par les transferts en emplois et en crédits liés aux délégations de gestion intervenues en 2019 et 2020 vers trois opérateurs du ministère : le Centre des monuments nationaux, le domaine national de Versailles et le Musée d'Orsay et de l'Orangerie.

La hausse des crédits de masse salariale intervenue en 2022 et 2023 s'explique principalement par les hausses successives de la valeur du point d'indice de la Fonction publique intervenues aux 1^{ers} juillet 2022 (+3,5 %) et 2023 (+1,5%) et par l'effet des mesures catégorielles, en particulier les mesures du plan de rattrapage indemnitaire.

En 2023, la hausse des crédits dédiés aux prestations et allocations sociales s'explique par le versement exceptionnel de la prime pouvoir d'achat pour un montant de 1 889 152 €.

➤ **Exécution de la masse salariale du T2 mis à jour**

	T2 hors CAS Pensions	T2 CAS Pensions	Total T2
Total crédits ouverts en LFI	516 175 621 €	197 308 477 €	713 484 098 €
Réserve de précaution	- 2 580 878 €	- 986 542 €	- 3 567 420 €
Mouvements en gestion *	2 927 962 €	- 464 945€	2 463 017 €
Dégel de la réserve de précaution	2 580 878 €	-	2 580 878 €
Total crédits disponibles après mouvements en gestion [A]	519 103 583 €	195 856 990 €	714 960 573 €
Total exécution [B]	518 933 346 €	186 752 307 €	705 685 653 €
Reste disponible : [A]-[B]	170 237 €	9 104 683 €	9 274 920 €

* Mouvements de crédits entrants et sortants concernant des mouvements de personnels entre programmes, au sein du ministère ou en interministériel

Le dégel de la réserve de précaution est intervenu au titre des crédits hors CAS Pensions uniquement. Le solde de fin de gestion du titre 2 CAS pensions est de 9 104 683 €. Ce montant s'explique par une surbudgétisation de ces crédits à l'occasion des derniers arbitrages rendus lors de la préparation de la loi de finances pour 2023, en lien notamment avec la revalorisation du point d'indice de la Fonction publique.

4.B. Rémunérations brutes moyennes

METHODOLOGIE

Les rémunérations brutes moyennes affichées dans ce rapport sont calculées sur la base du périmètre restreint des agents présents de manière consécutive 12 mois dans l'année.

Les rémunérations brutes moyennes correspondent à la somme des rémunérations brutes annuelles divisée par la somme des ETPT annuels du périmètre correspondant. Ce calcul donne la rémunération « théorique » moyenne d'un agent et permet de comparer les agents par genre, par corps, par catégorie ou par groupe du cadre de gestion « Albanel » sans subir les biais induits par les différences de quotité de temps de travail ou de durée de présence sur l'année entre les agents.

Une autre méthode de calcul a été introduite pour définir les rémunérations brutes moyennes des agents à temps incomplet afin de pouvoir identifier les effets de la quotité de temps de travail sur la rémunération des agents. A cet effet, est également présentée la rémunération perçue « au réel » des agents à temps incomplet, redressée uniquement du temps de présence sur l'année et non de la quotité de temps travail, et qui se calcule par la somme de la rémunération perçue sur l'année divisée par le temps de présence sur l'année ramenée sur 12 mois.

4.B.1. Rémunérations brutes moyennes du titre 2

➤ Rémunérations brutes moyennes des titulaires du T2, par filière, corps et catégorie

Filière	Catégorie	Corps	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)= (1)+(2)	Rémunération d'activité en 2022
Administrative	A	Administrateurs de l'Etat	947	56 914 €	47 339 €	104 253 €	100 845 €
		Attachés d'administration de l'Etat	620	37 791 €	20 323 €	58 113 €	56 109 €
		Emplois fonctionnels	1047	63 837 €	55 965 €	119 803 €	108 573 €
		ICCEAAC	737	44 755 €	20 080 €	64 835 €	61 016 €
		Inspecteurs généraux des affaires culturelles	1254	75 964 €	56 206 €	132 170 €	123 547 €
		Moyenne catégorie A	708	43 047 €	25 742 €	68 789 €	65 320 €
	B	Secrétaires administratifs	447	27 977 €	11 280 €	39 257 €	38 326 €
	C	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	412	25 676 €	8 465 €	34 140 €	32 709 €
	Moyenne filière administrative		545	33 677 €	16 589 €	50 266 €	47 536 €
Bibliothèque	A	Bibliothécaires	564	34 166 €	12 977 €	47 143 €	45 796 €
		Conservateurs des bibliothèques	790	47 539 €	16 042 €	63 581 €	61 199 €
		Conservateurs généraux des bibliothèques	1120	65 500 €	24 677 €	90 176 €	84 896 €
		Moyenne catégorie A	796	47 699 €	16 796 €	64 496 €	
	B	Bibliothécaires assistants spécialisés	457	28 270 €	10 440 €	38 710 €	37 022 €
	C	Magasiniers des bibliothèques	416	24 608 €	8 014 €	32 622 €	32 143 €
	Moyenne filière bibliothèque		715	43 070 €	15 229 €	58 299 €	
Documentation	A	Chargés d'études documentaires	612	38 048 €	15 403 €	53 452 €	51 536 €
	B	Secrétaires de documentation	447	27 740 €	10 745 €	38 485 €	37 375 €
	Moyenne filière documentation		572	35 535 €	14 268 €	49 802 €	
Enseignement	A	Maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	720	44 301 €	1 533 €	45 834 €	41 992 €
		Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	942	58 121 €	532 €	58 653 €	55 317 €
		Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	727	43 040 €	2 096 €	45 137 €	44 790 €
	Moyenne filière enseignement		755	46 307 €	1 440 €	47 747 €	
Métiers d'art	A	Chefs de travaux d'art	618	37 591 €	15 522 €	53 113 €	51 098 €
	B	Techniciens d'art	450	27 880 €	10 922 €	38 802 €	36 538 €
	C	Adjointes techniques (spécialité métiers d'art)	403	24 024 €	7 610 €	31 634 €	
	Moyenne filière métiers d'art		476	29 262 €	11 404 €	40 667 €	
Recherche	A	Ingénieurs de recherche	763	46 756 €	18 290 €	65 045 €	62 908 €
		Ingénieurs d'études	632	39 277 €	15 485 €	54 762 €	52 794 €
		Moyenne catégorie A	674	41 614 €	16 346 €	57 960 €	
	B	Techniciens de recherche	516	31 348 €	11 421 €	42 769 €	41 935 €
	Moyenne filière recherche		659	40 644 €	15 881 €	56 525 €	

Scientifique	A	Architectes et urbanistes de l'Etat	812	49 283 €	28 654 €	77 938 €	71 106 €
		Conservateurs du patrimoine	820	49 618 €	20 368 €	69 986 €	65 547 €
	Moyenne filière scientifique		818	49 525 €	22 682 €	72 207 €	
Technique et surveillance	A	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	606	36 569 €	15 416 €	51 984 €	50 371 €
		B	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	452	27 288 €	12 163 €	39 451 €
	Moyenne catégorie B		454	27 360 €	12 173 €	39 533 €	
	C		Adjoints techniques (spécialité technique)	406	24 195 €	7 773 €	31 967 €
		Adjoints techniques d'accueil, surveillance et magasinage	400	24 526 €	10 226 €	34 752 €	33 316 €
		Moyenne catégorie C	401	24 493 €	9 982 €	34 475 €	
		Moyenne filière technique et surveillance		440	26 770 €	11 263 €	38 033 €
	Total T2 titulaires			599	36 721 €	13 527 €	50 248 €

(1) Montant moyen des rémunérations principales et accessoires (calculé par ETPT)

(2) Montant moyen des primes et indemnités, y compris les services faits (calculé par ETPT)

(3) Montant moyen des rémunérations brutes annuelles (calculé par ETPT)

Pour des raisons de confidentialité des données, les corps dont les effectifs sont inférieurs à 10 ne sont pas présentés.

➤ Rémunérations brutes moyennes des titulaires du T2 par catégorie

Catégorie statutaire	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunérations d'activité 2023 (3)=(1)+(2)	Rémunérations d'activité 2022
Catégorie A / A+	732	44 636 €	15 978 €	60 614 €	57 167 €
Catégorie B	451	27 860 €	11 391 €	39 251 €	37 775 €
Catégorie C	406	24 994 €	9 260 €	34 254 €	32 897 €
TOTAL T2 Titulaires	599	36 721 €	13 527 €	50 248 €	47 277 €

➤ Rémunérations brutes moyennes des contractuels du T2, par groupe du cadre de gestion «Albanel»

Catégorie Groupe	IM [plancher-plafond] -% Part variable max.	IM moyen	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant moyen de part variable attribuée	Montant moyen des rémunérations au titre des services faits (2)	Total
Cat A Groupe 5	[820-1400] - 12%	1 285	81 155 €	2 949 €	21 €	84 125 €
Cat A Groupe 4	[620-1100] - 8%	920	58 373 €	1 956 €	51 €	60 380 €
Cat A Groupe 3	[540-870] - 6%	677	42 674 €	1 227 €	43 €	43 944 €
Cat B Groupe 2	[400-750] - 4%	520	32 678 €	865 €	69 €	33 612 €
Cat C Groupe 1	[350-570] - 2%	455	30 472 €	626 €	1 230 €	32 328 €
Total Contractuels « Albanel » du T2		683	43 468 €	1 278 €	180 €	44 926 €
dont agents à temps incomplet		428	39 049 €	876 €	4 685 €	44 610 €

(1) Montant moyen des rémunérations brutes annuelles (y compris IR et SFT)

(2) Services faits : heures supplémentaires, indemnité de travail dominical, indemnité jours fériés, astreintes, mécénat et indemnité pour travaux insalubres. Montant total et montant moyen

Ces montants ne comprennent pas les cotisations employeur, ni les prestations sociales.

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

➤ **Rémunérations brutes moyennes des agents du T2 à temps incomplet par tranche de quotité travaillée**

Par tranche de quotité travaillée	Nombre d'agents (en PP)	Rémunération brute annuelle moyenne redressée de la quotité de temps travaillée et du temps de présence sur l'année	Rémunération brute annuelle moyenne perçue redressée du temps de présence sur l'année (non redressée de la quotité)
30-40 %	1	-	-
41-50 %	2	-	-
51-60 %	-	-	-
61-70 %	28	26 231 €	25 546 €
Total	31	25 798 €	24 186 €

Le périmètre correspond à l'ensemble des agents du titre 2 à temps incomplet, recrutés sur le fondement de recrutement de l'article 332-3 du Code Général de la Fonction Publique.

Pour des raisons de confidentialité, les rémunérations brutes moyennes sont masquées pour les agents dont les effectifs sont inférieurs à 10.

➤ **Rémunérations brutes moyennes des agents contractuels du T2 par type de contrat**

Type de contrat	IM moyen	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant moyen de part variable attribuée	Montant moyen des rémunérations au titre des services faits (2)	Total
CDD	570	35 754 €	885 €	213 €	36 852 €
CDI	765	49 132 €	1 566 €	156 €	50 854 €
Total Contractuels « Albanel » du T2	683	43 468 €	1 278 €	180 €	44 926 €

(1) Montant moyen des rémunérations brutes annuelles (y compris IR et SFT)

(2) Services faits : heures supplémentaires, indemnité de travail dominical, indemnité jours fériés, astreintes, mécénat et indemnité pour travaux insalubres.

4.B.2. Rémunérations brutes moyennes du titre 3

Le calcul des rémunérations brutes moyennes des agents du titre 3 s'appuie sur les données agrégées des 8 établissements publics placés sous la tutelle du Ministère de la Culture bénéficiant d'une délégation de gestion pour leurs titulaires. Il s'agit des établissements suivants : le Musée du Louvre, le Centre Georges Pompidou, la Bibliothèque Nationale de France, le Centre des Musées Nationaux, le musée d'Orsay et de l'Orangerie, le musée et domaine de Versailles, le Centre national du livre et l'Institut national du Patrimoine (soit 61% des effectifs T3 des EPA et 42% des effectifs totaux du T3).

➤ Rémunérations brutes moyennes des titulaires du T3 par filière, corps et catégorie

Filière	Catégorie	Corps	TIB+IR+SF T (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)= (1)+(2)	Rémunération d'activité en 2022
Administrative	A	Attachés d'administration de l'Etat	36 585 €	19 059 €	55 644 €	54 341 €
	B	Secrétaires administratifs	26 198 €	10 186 €	36 384 €	35 964 €
	C	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	24 740 €	7 672 €	32 413 €	30 885 €
		Moyenne filière administrative	30 770 €	13 319 €	44 090 €	42 371 €
Bibliothèque	A	Bibliothécaires	37 056 €	12 185 €	49 241 €	47 700 €
		Conservateurs des bibliothèques	44 623 €	13 246 €	57 869 €	55 768 €
		Conservateurs généraux des bibliothèques	66 628 €	23 659 €	90 287 €	84 727 €
		Moyenne catégorie A	45 381 €	14 239 €	59 620 €	
	B	Bibliothécaires assistants spécialisés	28 832 €	10 288 €	39 120 €	37 039 €
	C	Magasiniers des bibliothèques	23 679 €	9 227 €	32 906 €	30 888 €
		Moyenne filière bibliothèque	32 653 €	11 265 €	43 918 €	
Documentation	A	Chargés d'études documentaires	36 418 €	12 313 €	48 731 €	47 201 €
	B	Secrétaires de documentation	27 292 €	10 007 €	37 299 €	35 450 €
		Moyenne filière documentation	33 566 €	11 593 €	45 159 €	
Métiers d'art	A	Chefs de travaux d'art	38 755 €	10 671 €	49 427 €	50 284 €
	B	Techniciens d'art	28 143 €	9 373 €	37 516 €	37 228 €
		Moyenne filière métiers d'art	29 620 €	9 554 €	39 174 €	
Recherche	A	Ingénieurs d'études	40 291 €	11 861 €	52 152 €	47 997 €
		Moyenne filière recherche	38 956 €	11 945 €	50 901 €	
Scientifique	A	Conservateurs du patrimoine	51 469 €	18 984 €	70 453 €	66 746 €
		Moyenne filière scientifique	51 428 €	19 200 €	70 629 €	
Technique et	A	Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	35 595 €	13 902 €	49 497 €	49 232 €
	B	Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	28 106 €	11 655 €	39 761 €	40 073 €
		Adjointes techniques	24 102 €	6 641 €	30 743 €	30 780 €
	C	Adjointes techniques d'accueil, surveillance et magasinage	24 164 €	9 621 €	33 785 €	32 664 €

	Moyenne catégorie C	24 160 €	9 423 €	33 583 €	
	Moyenne filière technique et surveillance	25 112 €	9 884 €	34 996 €	
	TOTAL T3 TITULAIRES	29 020 €	10 945 €	39 965 €	38 428 €

Source : Le périmètre de calcul comprend l'ensemble des agents titulaires des établissements publics suivants : Musée du Louvre, CMN, BNF, CNAC G. Pompidou, le musée d'Orsay et de l'orangerie, Musée et domaine de Versailles, centre national du livre, Institut national du Patrimoine.

(1) Montant moyen des rémunérations principales et accessoires (calculé par ETPT)

(2) Montant moyen des primes et indemnités, y compris les services faits (calculé par ETPT)

(3) Montant moyen des rémunérations brutes annuelles (calculé par ETPT)

Pour des raisons de confidentialité des données, les corps dont les effectifs sont inférieurs à 10 ne sont pas présentés.

➤ **Rémunérations brutes moyennes des contractuels du T3, par catégorie et type d'emploi**

Type d'emploi	Catégorie	IM moyen (1)	TIB+IR+SFT	Montant moyen des rémunérations au titre des services faits (2) (3)	Total
Emplois permanents	Cat A+	1 153	78 123 €	166 €	78 289 €
	Cat A	754	48 234 €	333 €	48 567 €
	Cat B	562	37 207 €	1 545 €	38 752 €
	Cat C	418	29 764 €	3 546 €	33 310 €
Total emplois permanents		641	43 131 €	1 327 €	44 458 €
<i>dont agents à temps incomplet</i>		<i>443</i>	<i>33 564 €</i>	<i>3 530 €</i>	<i>37 094 €</i>
Art. L.332-6 et L332-22 du CGFP			28 341	1 676	30 017 €
Total contractuels T3 (8 EP)		612	42 422 €	1 344 €	43 766 €

(1) L'IM moyen est calculé sur le périmètre des agents contractuels des EP précédemment mentionnés, hors art. L.332-6 et L.332-22 du CGFP et agents non indicés

(2) Tous les montants moyens sont calculés sur la base des rémunérations brutes perçues par ETPT

(3) Les rémunérations au titre des services faits comprennent les primes versées au titre des heures supplémentaires, du travail dominical, des jours fériés, des astreintes, du mécénat et des travaux insalubres

Ces montants ne comprennent pas les cotisations employeur, ni les prestations sociales.

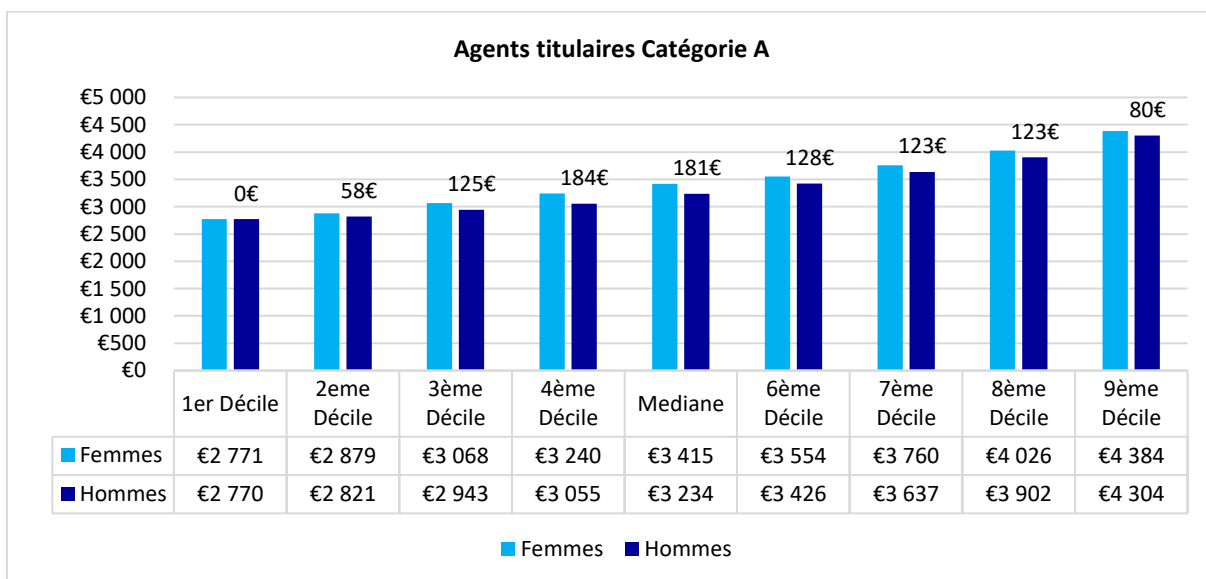
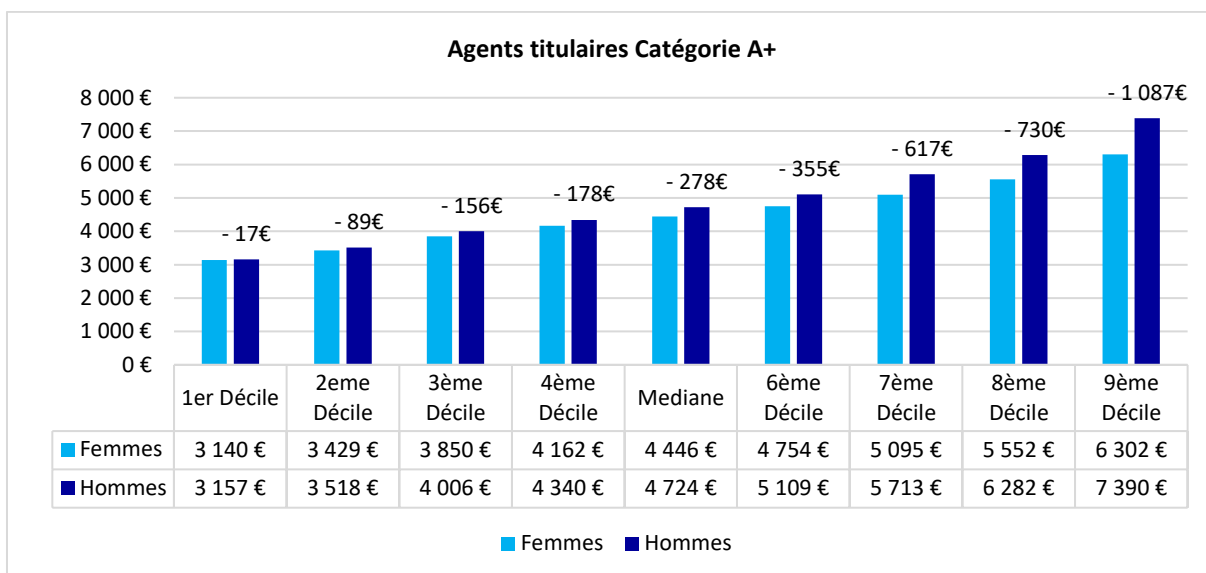
➤ **Rémunérations brutes moyennes des agents du T3 à temps incomplet par tranche de quotité travaillée**

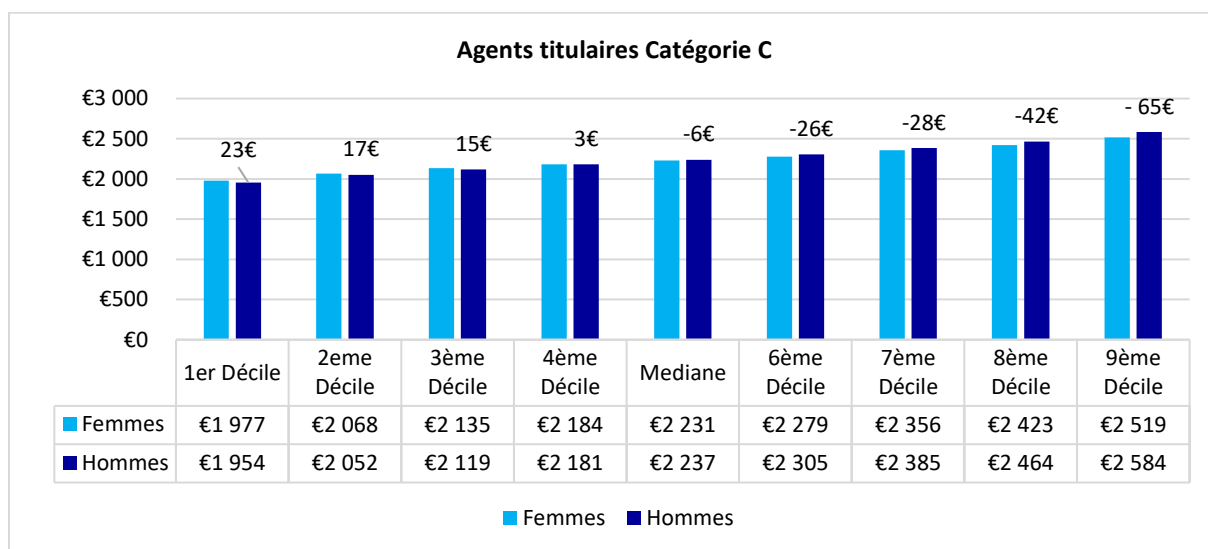
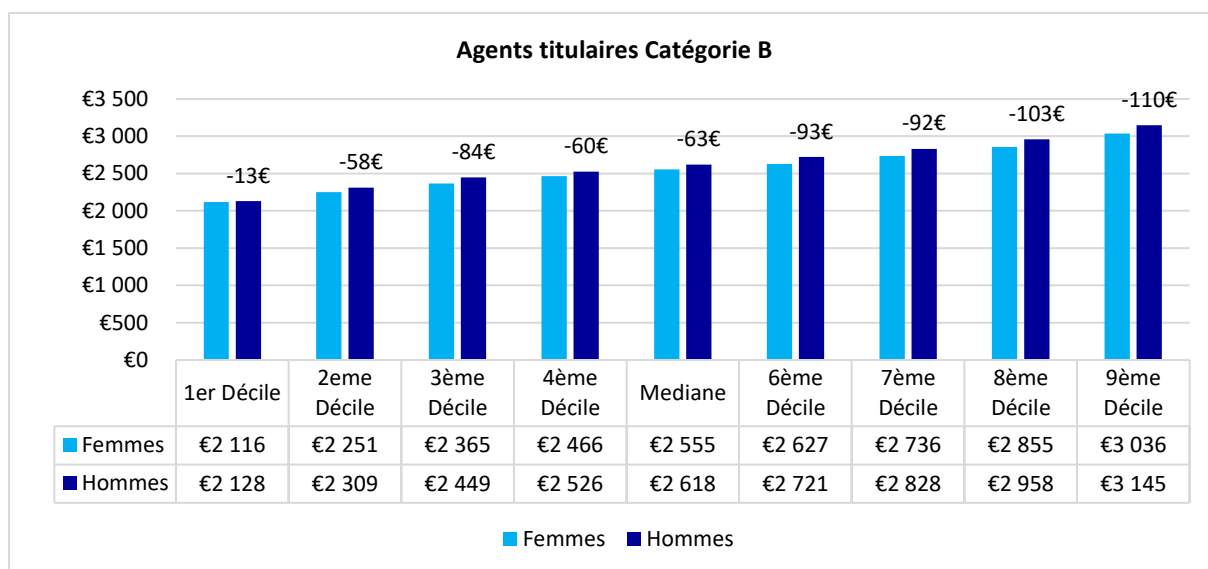
Par tranche de quotité travaillée	Nombre d'agents (en PP)	Rémunération brute annuelle moyenne redressée de la quotité de temps travaillée et du temps de présence sur l'année	Rémunération brute annuelle moyenne perçue redressée du temps de présence sur l'année (non redressée de la quotité)
Moins de 30%	83	39 034 €	7 522 €
31-40 %	60	33 702 €	20 078 €
41-50 %	31	34 443 €	22 044 €
51-60 %	105	31 931 €	19 418 €
61-70 %	24	33 253 €	24 516 €
Total agents à temps incomplets du T3 (8 EP)	303	33 564 €	16 962 €

4.C. Distribution des rémunérations nettes mensuelles du titre 2

4.C.1. Distribution des rémunérations nettes mensuelles des titulaires

- Ventilation des rémunérations nettes mensuelles des titulaires par sexe, par catégorie et par décile, et écart de rémunération nette entre les femmes et les hommes



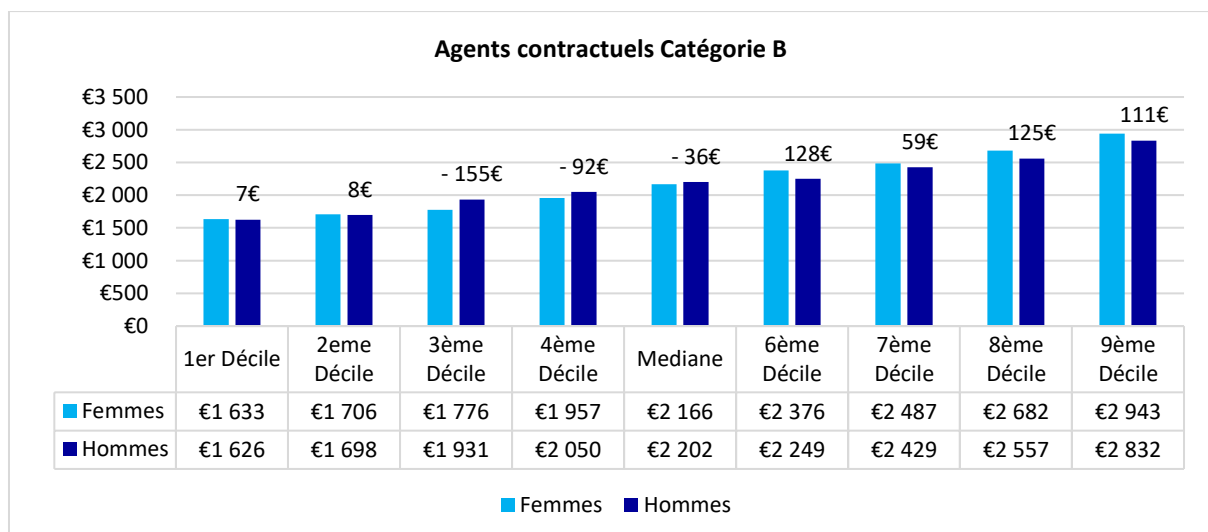
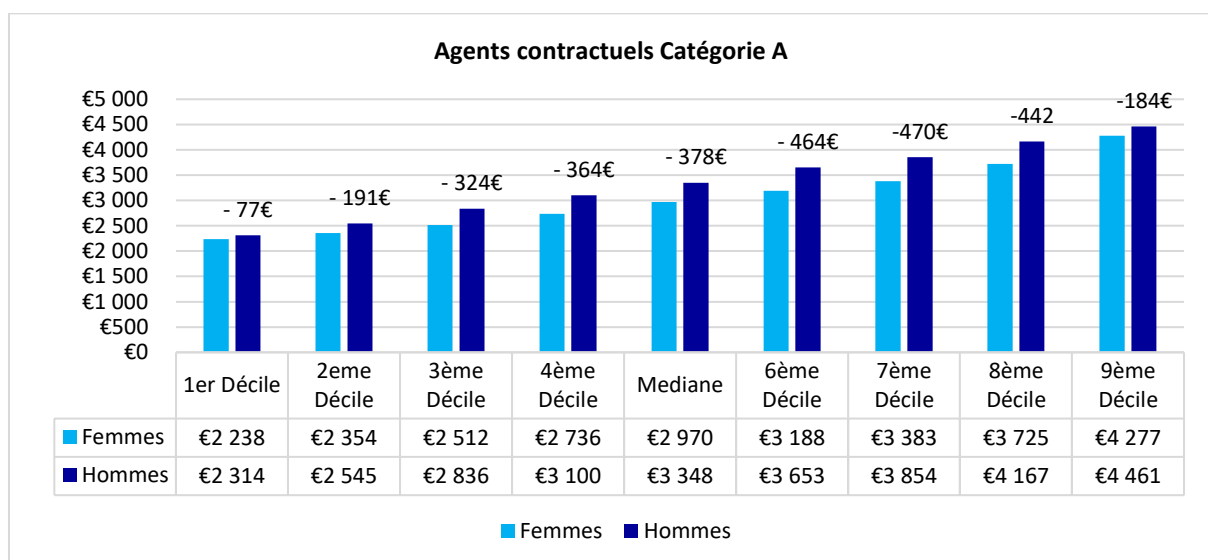
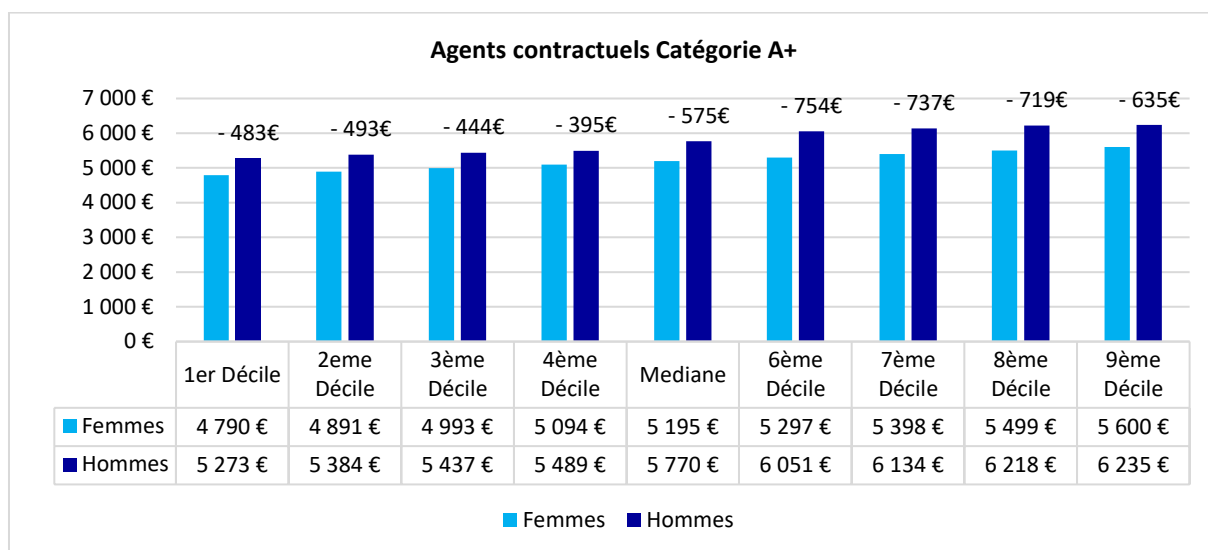


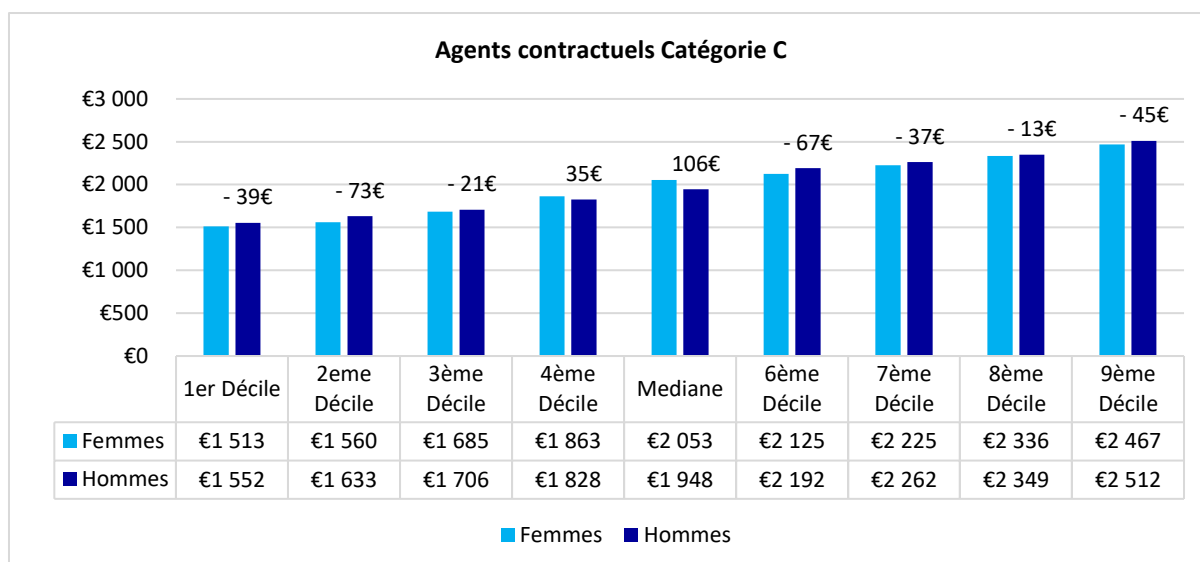
➤ **Indice majoré moyen des titulaires par catégorie, ventilé par sexe**

Indice majoré	Femmes	Hommes	Ecart F/H
A+	810	887	-9%
A	645	681	-5%
B	460	465	-1%
C	426	408	4%

4.C.2. Distribution des rémunérations nettes mensuelles des contractuels

- Ventilation des rémunérations nettes mensuelles des contractuels par sexe, par catégorie et par décile, et écart de rémunération nette entre les femmes et les hommes





4.D. Mesures catégorielles exécutées

En loi de finances initiale (LFI) 2023, le ministère a bénéficié d'une enveloppe catégorielle de 15 M€ dont 11,5 M€ de mesures nouvelles et 3,5 M€ d'extension en année pleine (EAP) des mesures mises en œuvre dans le courant de l'année 2022. A cette enveloppe, ce sont ajoutés 10,3 M€ au titre des réformes statutaires et indemnitaires de l'encadrement supérieur ainsi que des mesures issues du rendez-vous salarial de juin 2023. L'enveloppe de crédits catégoriels était de 15 M€ en 2022 et 9 M€ en 2021.

Ces crédits ont été mobilisés pour le financement de mesures statutaires et de revalorisation des contractuels (4,62 M€) et de mesures indemnitaires (10,4 M€), en faveur des dispositifs suivants :

- **Mesures indemnitaires (10,4 M€)**

Le ministère a poursuivi les efforts engagés depuis 2017 pour l'amélioration de la situation indemnitaire des agents et le rattrapage des écarts de rémunérations avec les autres départements ministériels. Ces crédits se sont répartis entre **3,13 M€ au titre de l'extension en année pleine des mesures initiées en 2022**, et **7,27 M€ pour les mesures nouvelles** suivantes :

- **Poursuite des remontées des socles des corps de catégorie A et A+ « métiers » et mesures de convergence indemnitaire (6,9 M€)**
 - **Remontées des socles minimums d'IFSE de tous les corps de catégorie A et A+ « métiers » (3,58 M€ en 2023 et 5,27 M€ en année pleine) :**
 - Harmonisation des socles planchers des corps de catégorie A des filières dites « métiers » (recherche, bibliothèque, documentation, métiers d'art) sur la base du socle plancher des attachés d'administration et revalorisation des socles par groupes de fonction, soit une fourchette de 10 000 € (groupe mini) à 13 000€ (groupe maxi) ;
 - **Revalorisation forfaitaire de 400€ pour les catégories C et revalorisation des socles (fourchette de 5 000 € à 5 300€) – (1,68 M€)**

- **Mise en œuvre du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA - 1,65 M€)**

Dans le cadre de la transposition au ministère de la Culture des mesures issues de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR), les enseignants-chercheurs des ENSA bénéficient désormais d'un régime indemnitaire, instauré par le décret n°2023-715 du 2 août 2023, dont la première étape consiste en une prime liée au grade, sur le modèle de l'indemnité servie aux enseignants-chercheurs du MESRI, soit 1 700 € annuels par agent pour 2023.

- **Augmentation des crédits consacrés au complément indemnitaire annuel (0,3 M€)**

Le complément indemnitaire (CIA) moyen est généralisé à tous les agents titulaires du MC depuis 2018, avec une progression des moyennes versées depuis cette date. Ainsi, entre 2018 et 2022, le montant moyen de CIA est passé de 734 € à 1 244 €.

- **Extension en année pleine des mesures de revalorisations indemnitaires des catégories A et A+ « métiers » et des catégories B initiées en 2022 (3,13 M€ en 2023)**

- **Mesures de revalorisation des contractuels (3,8 M€) et extension en année pleine des mesures initiées en 2022 (0,38 M€)**

- **Plan de rattrapage des contractuels (3,1 M€ en 2023)**

Dans la perspective plus générale de réforme du cadre de gestion de la circulaire dite « Albanel » et des autres cadres de gestion du périmètre ministériel, avec notamment l'objectif de réduire les écarts de rémunération entre agents contractuels et titulaires, le MC a mis en œuvre une prime exceptionnelle forfaitaire et annuelle de 325 €, pour certains agents contractuels, créée par le décret du n°2023-951 du 16 octobre 2023.

- **Augmentation des crédits consacrés à la part variable et aux revalorisations exceptionnelles hors cadre Albanel (0,7 M€)**

Au même titre que pour le CIA, les montants moyens de part variable (PV) versés aux agents contractuels progressent chaque année depuis 2018. Ainsi, entre 2018 et 2022, le montant moyen de PV est passé de 680 à 1 346 €.

- **Extension en année pleine de la mesure d'indiciarisation des travailleurs occasionnels (0,38 M€)**

- **Mesures statutaires (0,8 M€)**

- **Réforme indiciaire et statutaire des enseignants chercheurs en ENSA (0,38 M€ en 2023)**

Autre mesure de transposition de la loi de programmation pour la recherche, la réforme de la rémunération et de la carrière des enseignants-chercheurs des ENSA se traduit par une révision des grilles indiciaires et de l'échelonnement des corps de professeurs et maîtres de conférence des ENSA, comme prévu par le *décret n°2023-710 du 1^{er} août 2023*.

Focus sur les mesures RH interministérielles hors enveloppe catégorielle

Le ministère a bénéficié de financements interministériels à hauteur de 10,3 M€ pour les mesures générales (1,2 M€), les mesures issues du rendez-vous salarial 2023 (7,6 M€), ainsi que la réforme de l'encadrement supérieur (1,5 M€) :

- Les mesures générales comprennent la hausse du Navigo et du forfait mobilité durable (0,28 M€), la hausse du SMIC et ses répercussions sur les indices minimums des catégories B et C (0,93 M€) ;
- Les mesures du « rendez-vous salarial », parmi lesquelles la revalorisation du point d'indice (+1,5%) au 1^{er} juillet 2023 (2,9 M€), la prime pouvoir d'achat (2,5 M€) et la reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (1,5 M€) ;
- La réforme de l'encadrement supérieur concernant les administrateurs de l'Etat et les emplois fonctionnels conformément aux *circulaires du 7 février et 28 avril 2023* (1,5 M€) ;
- La mesure dite « indemnité différentielle 2 SMIC », financée par le MESRI, et qui bénéficie aux enseignants-chercheurs dont la rémunération annuelle brute est inférieure à deux fois le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance annuel brut (0,85 M€).

4.E. Coût de rachat des CET et de la GIPA du titre 2

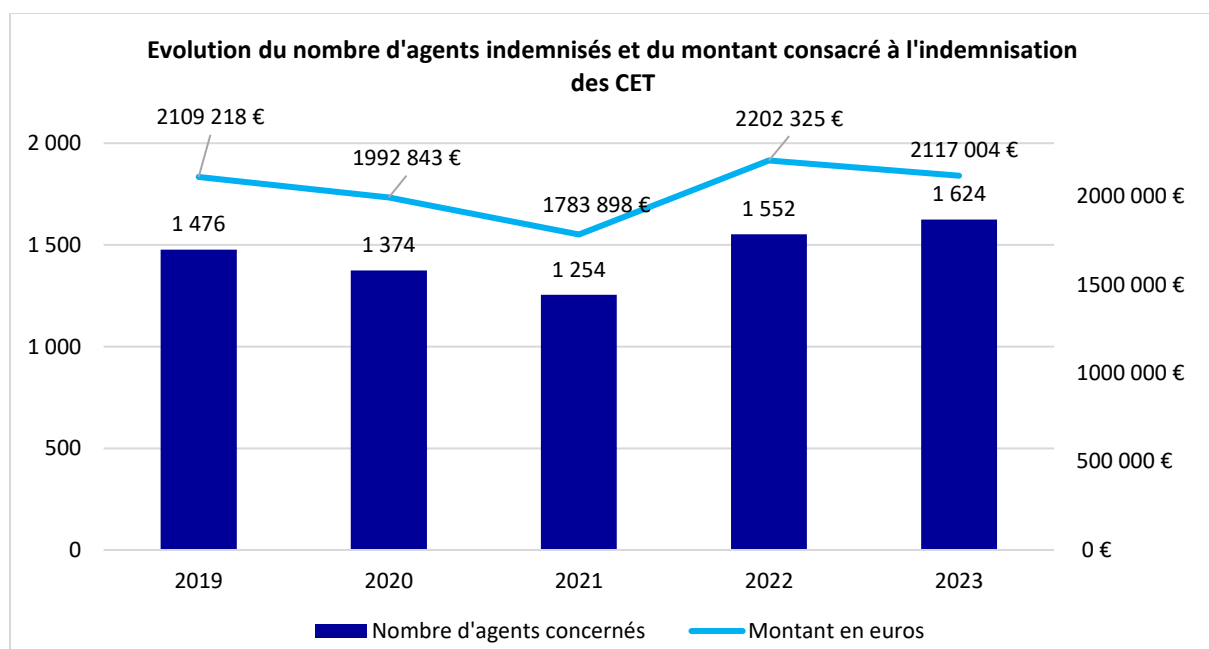
4.E.1. Coût du rachat de jours sur compte épargne-temps (CET)

Dans le cadre de leur droit à option, les agents du ministère dont le compte épargne-temps (CET) contient un nombre de jours épargnés supérieur à 15 peuvent demander une indemnisation des jours épargnés excédant le seuil de 15 jours.

Chaque jour est indemnisé selon un taux forfaitaire par catégorie statutaire fixé à : 135 € pour les agents de catégorie A et assimilés, 90 € pour les agents de catégorie B et assimilés, 75 € pour les agents de catégorie C et assimilés. L'indemnisation fait l'objet d'un seul versement.

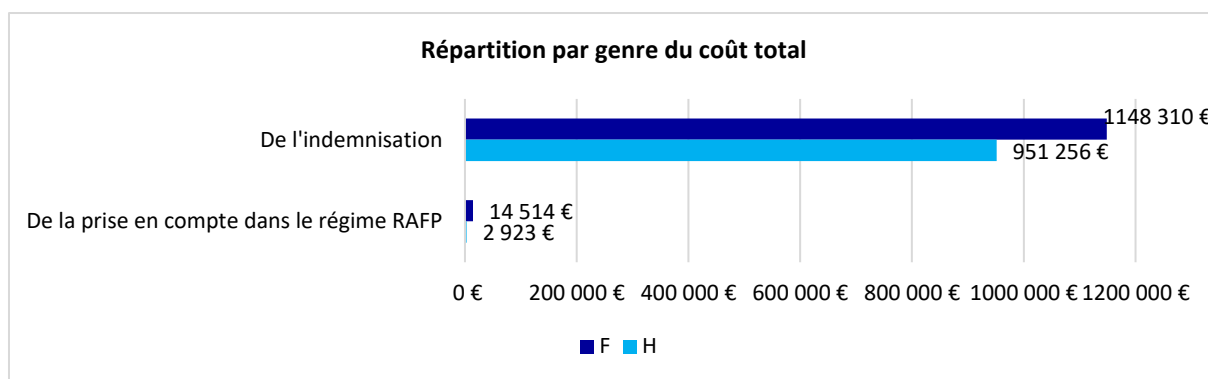
➤ Evolution du coût du rachat des jours épargnés sur CET entre 2019 et 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents concernés	1 476	1 374	1 254	1 552	1 624
Montant en euros	2 109 218 €	1 992 843 €	1 783 898 €	2 202 325 €	2 117 004 €



➤ Coût du rachat des jours épargnés sur CET par sexe

Genre	Nombre d'agents ayant opté pour l'indemnisation	Nombre d'agents ayant opté pour une prise en compte dans le régime RAFP	TOTAL agents	Coût total de l'indemnisation	Coût total de la prise en compte dans le régime RAFP	TOTAL Coût
	(a)	(b)	(a)+(b)	(c)	(d)	(c)+(d)
Femmes	928	31	959	1 148 310 €	14 514 €	1 162 825 €
Hommes	653	12	665	951 256 €	2 923 €	954 179 €
Total général	1 581	43	1 624	2 099 566 €	17 438 €	2 117 004 €



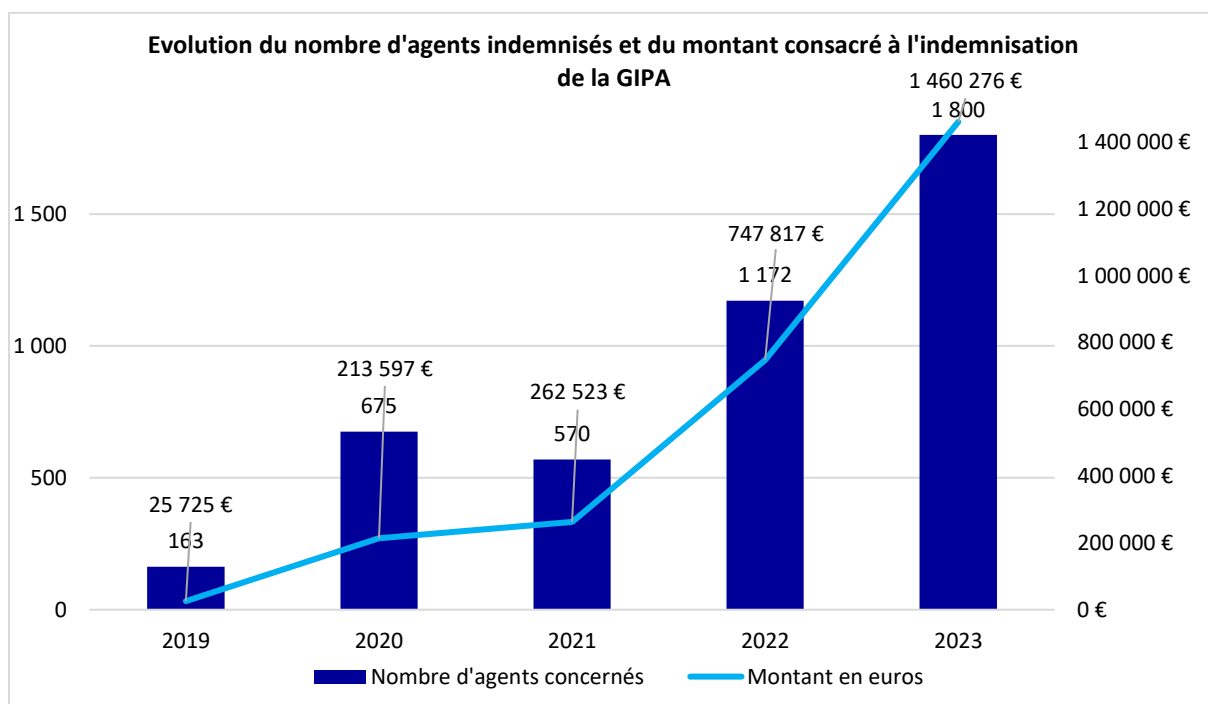
4.E.2. Coût de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été instaurée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 (modifié par le décret 2011-474 du 28 avril 2011) pour les agents permanents des trois fonctions publiques ayant un indice majoré inférieur ou égal à 1 072.

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

➤ Evolution du coût de la GIPA sur les 5 dernières années

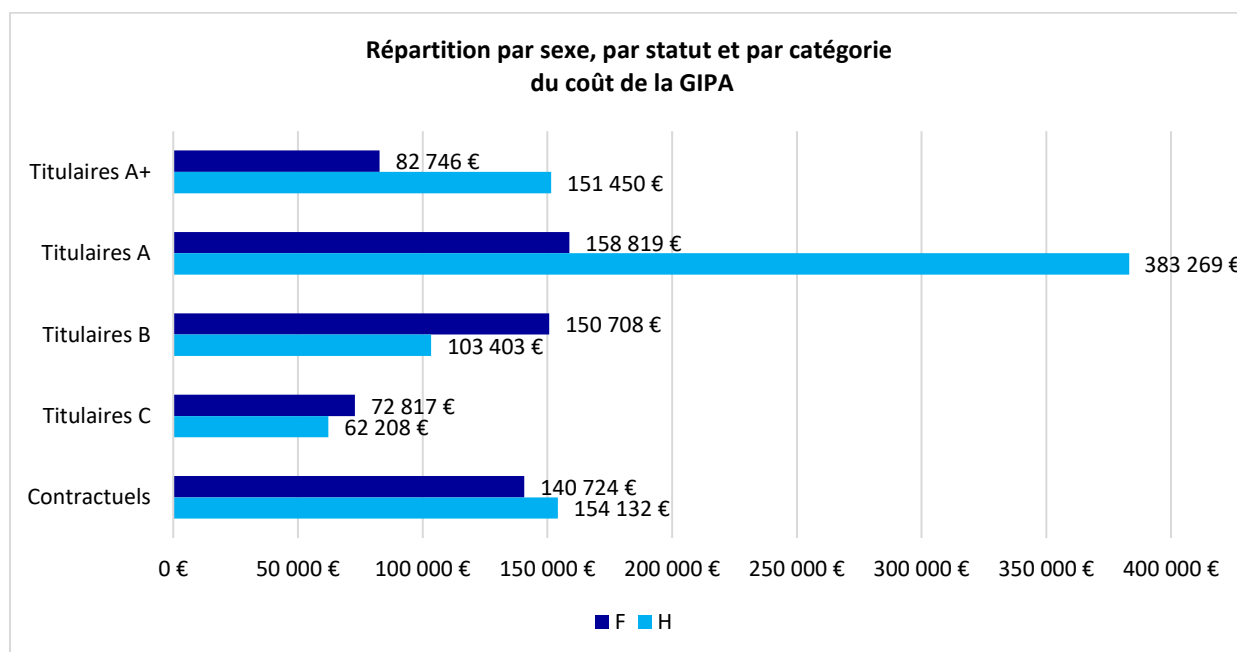
	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents concernés	163	675	570	1 172	1 800
Montant en euros	25 725 €	213 597 €	262 523 €	747 817 €	1 460 276 €
<i>en % de l'effectif ministériel total (T2)</i>	1,50%	7,10%	5,90%	12,15%	19,34%
Montant moyen par agent	158 €	316 €	461 €	638 €	811 €



➤ Coût de la GIPA par sexe, par statut et par catégorie

Catégorie	Femmes				Hommes			
	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif par catégorie	Montant moyen par agent éligible	Coût total	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif par catégorie	Montant moyen par agent éligible	Coût total
Agents titulaires	774	18%	601 €	465 091 €	686	22%	1 021 €	700 329 €
A+	70	8%	1 181 €	82 746 €	91	11%	1 662 €	151 450 €
A	130	10%	1 220 €	158 819 €	224	21%	1 709 €	383 269 €
B	361	33%	417 €	150 708 €	219	39%	472 €	103 403 €
C	212	24%	343 €	72 817 €	151	22%	411 €	62 208 €
Agents contractuels	169	16%	833 €	140 724 €	171	20%	901 €	154 132 €
Total général	943	18%	643 €	605 815 €	857	21%	997 €	854 461 €

Catégorie	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif par catégorie	Montant moyen par agent éligible	Coût total
Agents titulaires	1 460	19,75%	798 €	1 165 420 €
Titulaires A+	161	9,28%	1 453 €	234 196 €
Titulaires A	354	14,79%	1 530 €	542 088 €
Titulaires B	581	34,65%	438 €	254 111 €
Titulaires C	363	22,97%	372 €	135 025 €
Contractuels	340	17,73%	867 €	294 856 €
Total général	1 800	19,33%	811 €	1 460 276 €



➤ **Evolution du montant perçu au titre de la GIPA pour un IM égal à 100 constant sur les 5 dernières années**

Année	Formule de calcul : GIPA = TIB de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence	Montant perçu au titre de la GIPA pour un IM égal à 100 constant du 31/12/2007 au 31/12/2022	Evol. en %	Progression indiciaire en deçà de laquelle l'agent est éligible à la GIPA	Evol. en %
2019	IM 31/12/2014 x 55,5635 x (1 + 2,85%) - IM 31/12/2018 x 56,2323	91 €	52%	1,12	4%
2020	IM 31/12/2015 x 55,5635 x (1 + 3,77%) - IM 31/12/2019 x 56,2323	143 €	57%	2,54	126%
2021	IM 31/12/2016 x 55,7302 x (1 + 3,78%) - IM 31/12/2020 x 56,2323	160 €	13%	2,85	12%
2022	IM 31/12/2017 x 56,2044 x (1 + 4,36%) - IM 31/12/2021 x 56,2323	242 €	51%	4,31	51%
2023	IM 31/12/2018 x 56,2323 x (1 + 8,19%) - IM 31/12/2022 x 57,2164	362€	49%	6,33	47%

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

Ainsi, dans le cas théorique d'un agent dont l'indice majoré serait égal à 100 et constant entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022, l'agent aurait perçu une GIPA d'un montant de 362€ en 2023.

En 2023, entraient dans le champ des bénéficiaires de la GIPA les agents dont la progression indiciaire entre les deux bornes de la période de référence était inférieure à 6,33 points.

4.F. Coût du financement de la protection sociale complémentaire des agents

➤ **Nombre d'agents adhérents aux garanties de protection sociale complémentaires (PSC) référencées**

	MGEN	Intériale	CNP assurances	Total
Nombre d'adhérents	331	245	171	747

747 agents sont adhérents auprès d'une mutuelle référencée du ministère. Ce nombre est en augmentation, il s'élevait à 551 au 31 décembre 2022.

Dans le cadre des conventions de référencement qui lient le ministère de la culture avec la MGEN, CNP-Assurance et Intériale, **50 810 € ont été versés en 2023** au titre des transferts de solidarité (11 805 € pour la MGEN et de 15 743 € pour Intériale au titre de 2023, ainsi que 23 262 € en raison d'une régularisation exceptionnelle au titre d'années antérieures).

➤ **Remboursement forfaitaire de 15 euros**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, un dispositif transitoire de remboursement par l'employeur d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (mutuelle couvrant les frais de santé) est mis en

place pour les agents civils de l'État. Les agents qui en font la demande auprès de leur service RH de proximité peuvent ainsi bénéficier d'un remboursement forfaitaire mensuel de 15 € qui est versé directement sur la paie de l'agent.

Ce dispositif a fait l'objet d'une communication importante dès l'automne 2021 à destination du réseau RH et des agents. Le Secrétaire général, dans une note du 28 juillet 2022, a rappelé l'importance du dispositif et la nécessité de renforcer la communication auprès des agents. Une communication régulière est réalisée dans le cadre des permanences des mutuelles référencées qui ont lieu chaque mois par flash info et via l'intranet sémaphore (permanences téléphoniques auprès de l'ensemble des services au niveau national et sur le site des BE une fois par trimestre).

➤ **Nombre d'agents rémunérés sur le titre 2 percevant la PSC**

Autorité d'emploi	Au 31 décembre 2022	Pourcentage d'agents bénéficiaires	Au 31 décembre 2023	Pourcentage d'agents bénéficiaires
CABINET DU MINISTRE	49	57,65%	46	53,49%
DGPA	2 752	60,15%	2 857	60,66%
DGCA	832	62,23%	590	64,69%
DGMIC	263	62,92%	297	67,81%
DG2TDC	35	64,81%	45	70,31%
DGLFLF	20	86,96%	18	78,26%
IGAC	34	85,00%	28	73,68%
DRAC (TOUTES)	1 671	68,74%	1 718	68,74%
SECRETARIAT GENERAL	409	66,61%	430	70,15%
Total	6 065	63,33%	6 029	64,19%

64% des agents rémunérés sur le titre 2 ont bénéficié du dispositif du remboursement forfaitaire de 15 € en 2023, en légère augmentation par rapport à 2022 (63%).

Montant du financement de la PSC en 2023 pour le T2 : 1 122 472 €

➤ **Nombre d'agents rémunérés sur le titre 3 percevant la PSC**

Concernant les agents rémunérés sur le Titre 3, une enquête a été réalisée en avril 2024 auprès des établissements publics administratifs du ministère. 50 réponses ont été transmises (soit un taux de réponses de près de 82%).

Il ressort de cette enquête que le taux moyen de bénéficiaires du dispositif s'élève à **47,33%** au sein des établissements publics qui ont répondu à l'enquête.

Ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2022 mais sur un périmètre plus large, avec davantage d'établissements ayant répondu (50 au lieu de 46), ainsi le **nombre de bénéficiaires est bien supérieur en 2023 soit 6 279 agents bénéficiaires** recensés au lieu de 4 907 agents en 2022.

Nombre d'établissements publics répondants	Nombre d'agents bénéficiaires au 31 décembre 2023	Nombre d'agents des structures	Pourcentage d'agents bénéficiaires
50	6 279	13 350	47,33%

Rappel des données 2022 :

Nombre d'établissements publics répondants	Nombre d'agents bénéficiaires au 31 décembre 2022	Nombre d'agents des structures	Pourcentage d'agents bénéficiaires
46	4 907	10 151	48,34%

Montant estimatif du financement de la PSC en 2023 pour le T3 des 50 établissements répondants: 1 261 829 euros (contre 840 420 euros en 2022 pour les 46 EP).

Près de la moitié des établissements répondants ont une moyenne supérieure à 50% de bénéficiaires.

Certains établissements ont une moyenne proche ou supérieure à 60% de bénéficiaires. Pour 2023 c'est notamment le cas du CMN, du CNL, du CNAP, du musée d'Orsay, du musée Guimet, le MUCEM, de l'établissement du Palais de la Porte Dorée, du Mobilier national, du musée du quai Branly, du musée Rodin, de l'OPPIC, des ENSA de Paris-Belleville et Grenoble, des ENSART de Bourges, Dijon et Limoges.

Les 11 établissements publics dont le pourcentage de bénéficiaires s'élève à moins de 25% sont dans leur grande majorité des établissements d'enseignement (ENSA, ENSART et conservatoires nationaux).

37 établissements publics (soit 74% des établissements répondants) ont indiqué avoir mené au moins une campagne d'information à l'attention des agents, réitérée en 2023, qui ont pris les formes suivantes : la très grande majorité des établissements ont réalisé une information auprès des agents et nouveaux arrivants par courriel (58% des EP répondants) et lors des sessions des nouveaux arrivants ou au moment de leur recrutement (46% des EP répondants), et plus générale sur l'intranet et via la lettre interne, ou par voie d'affichage (40%), également une information via l'encadrement (16%).

Près de 40% des établissements envisagent de relancer une communication sur le dispositif dans les prochaines semaines.

Le ministère poursuivra le travail de communication à l'égard des agents, des responsables RH des établissements ainsi que les autorités d'emploi sur ce dispositif mais également sur la réforme de la protection sociale complémentaire à venir en 2024 et 2025.

4.G. Pensions civiles de retraite des titulaires du titre 2 et du titre 3 ayant terminé leur carrière au ministère de la Culture

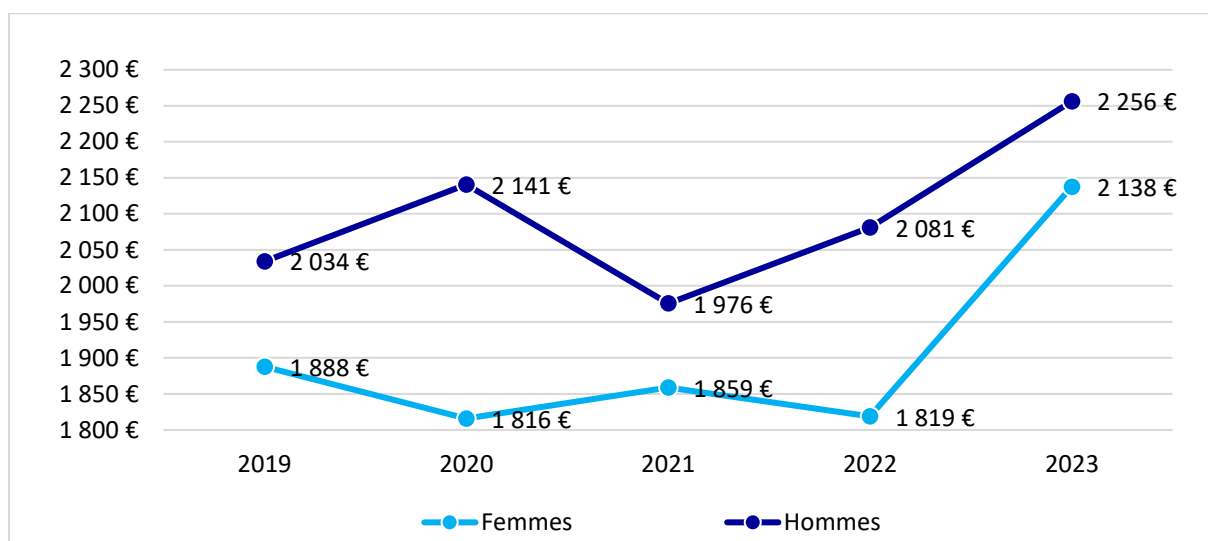
- **Pension civile mensuelle brute moyenne des retraités de droit direct, en stock, par sexe et par catégorie**

	Femmes	Hommes	Total	diff. F/H
Catégorie A	2 997 €	3 189 €	3 101 €	-6%
Catégorie B	1 727 €	1 763 €	1 741 €	-2%
Catégorie C	1 199 €	1 316 €	1 249 €	-9%
Total titulaires T2 et T3	1 974 €	2 089 €	2 109 €	-6%

Source : Service des Retraites de l'État (SRE)

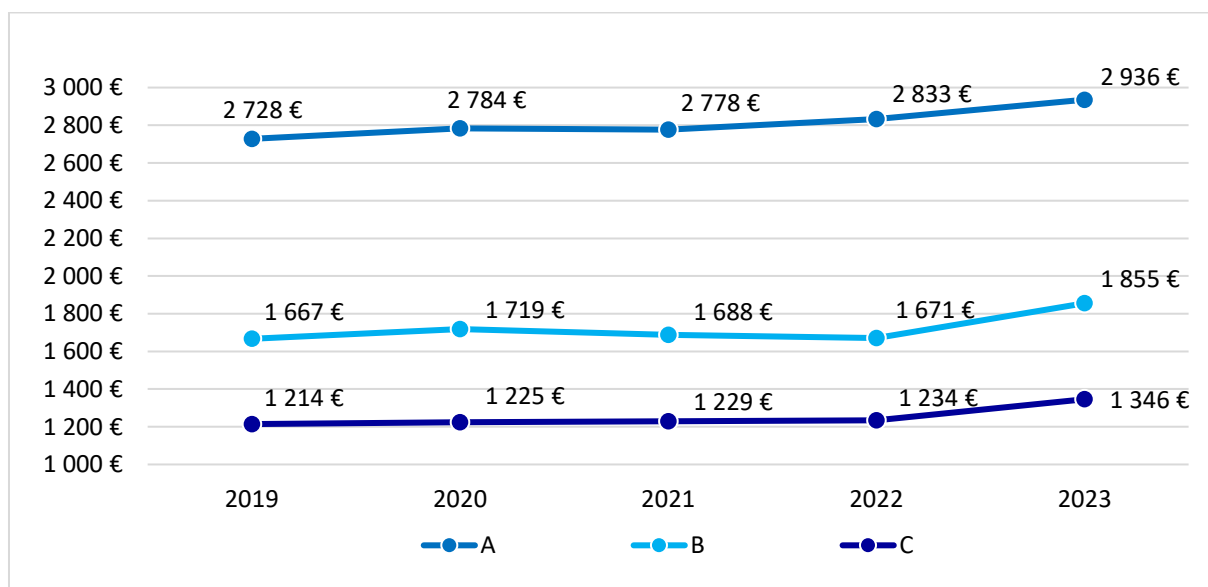
La pension civile de retraite est versée par le SRE au titre des services effectués dans la fonction publique d'Etat. Pour les agents polypensionnés, cette pension est augmentée par d'autres caisses de retraite.

➤ **Evolution du montant de la pension civile mensuelle moyenne de droit direct, en stock, par sexe**



Source : Service des Retraites de l'État

➤ **Evolution du montant de la pension civile mensuelle moyenne de droit direct, en stock, par catégorie**



Source : Service des Retraites de l'État

➤ **Allocation temporaire d'invalidité (ATI) par genre, en stock et en flux**

ATI	H	F	Total	% F
Nombre d'agents bénéficiaires (au 1er janvier 2023)	141	168	309	54%
Nombre d'agents nouvellement bénéficiaires en 2023	3	3	6	50%

Source : Service des Retraites de l'État



CHAPITRE 5

Égalité et lutte contre les discriminations

Le ministère de la Culture (MC) est engagé dans une démarche volontariste de prévention et de lutte contre les discriminations de toute nature et pouvant affecter le fonctionnement des services. Il souhaite se montrer exemplaire sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément aux obligations fixées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le MC a élaboré en 2021 son plan d'action ministériel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan s'appuie et développe les travaux menés dans le cadre du Protocole d'égalité professionnelle signé par l'ensemble des organisations syndicales en novembre 2018.

Sur les 80 indicateurs de suivi et d'évaluation du plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes, 78% sont réalisés, 19% sont en cours de réalisation, 1% sont à mener et 1% sont à venir. À la faveur de ces travaux, un certain nombre d'actions ont été mises en place, dont des webinaires sur les dispositifs de signalement à l'attention des responsables RH, des responsables de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes.

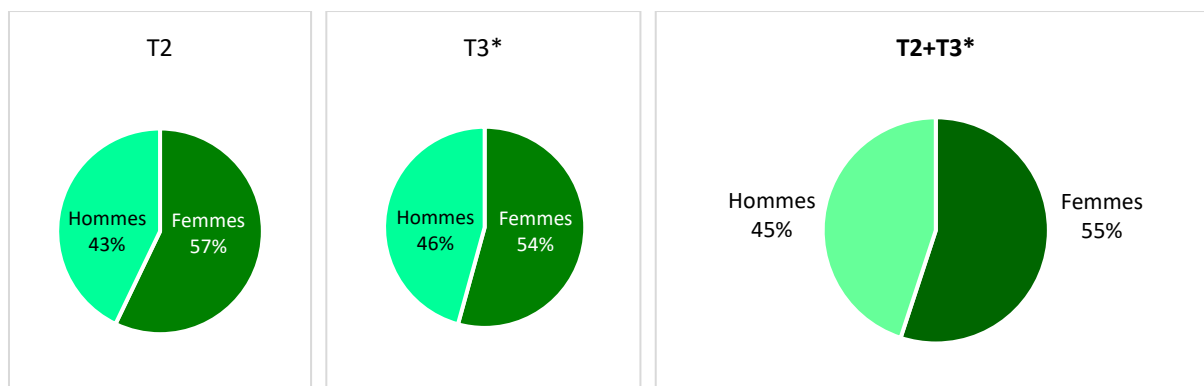
Chiffres clés

- **55% de femmes** sur l'ensemble du périmètre ministériel (Titre 2 + Titre 3)
- **54%** des agents du titre 2 en catégorie A+ et A sont des femmes
- **66%** des agents du titre 2 en catégorie B sont des femmes
- **55%** des agents du titre 2 en catégorie C sont des femmes
- **46%** de femmes occupent des postes d'encadrement en administration centrale
- **42%** de femmes occupent le poste le plus élevé dans la direction des EP (38% en 2021)
- Pour sa première année de mise en œuvre, le score du ministère de la Culture au titre de l'**index de l'égalité professionnelle** (publié en 2023, sur les données 2022 du titre 2) permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes s'élève à **95/100**.
Le **score moyen des EP soumis à cet index** (effectifs du titre 3) est de **84/100**.

5.A. Effectifs comparés des femmes et des hommes du titre 2

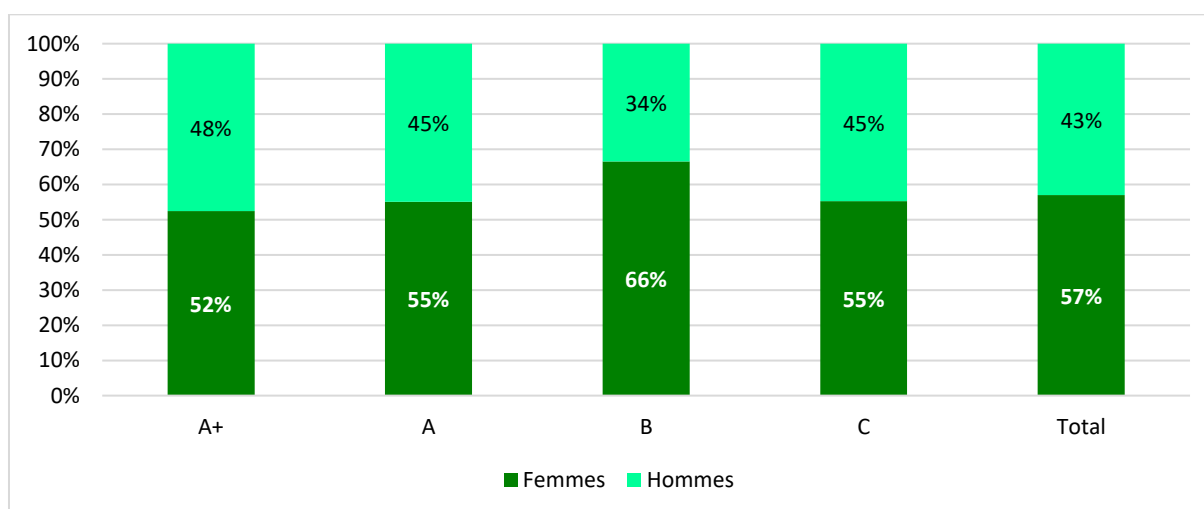
5.A.1. Effectifs et données démographiques comparés du titre 2

➤ Répartition des effectifs du titre 2 et du titre 3 par genre, en personnes physiques (en %)

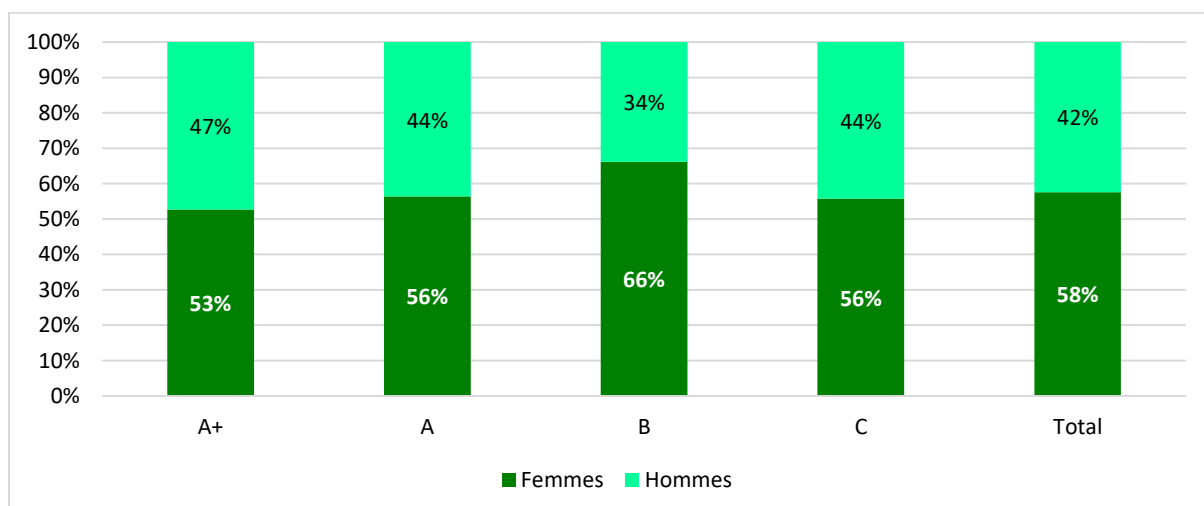


*D'après les retours issus de l'enquête menée auprès des opérateurs

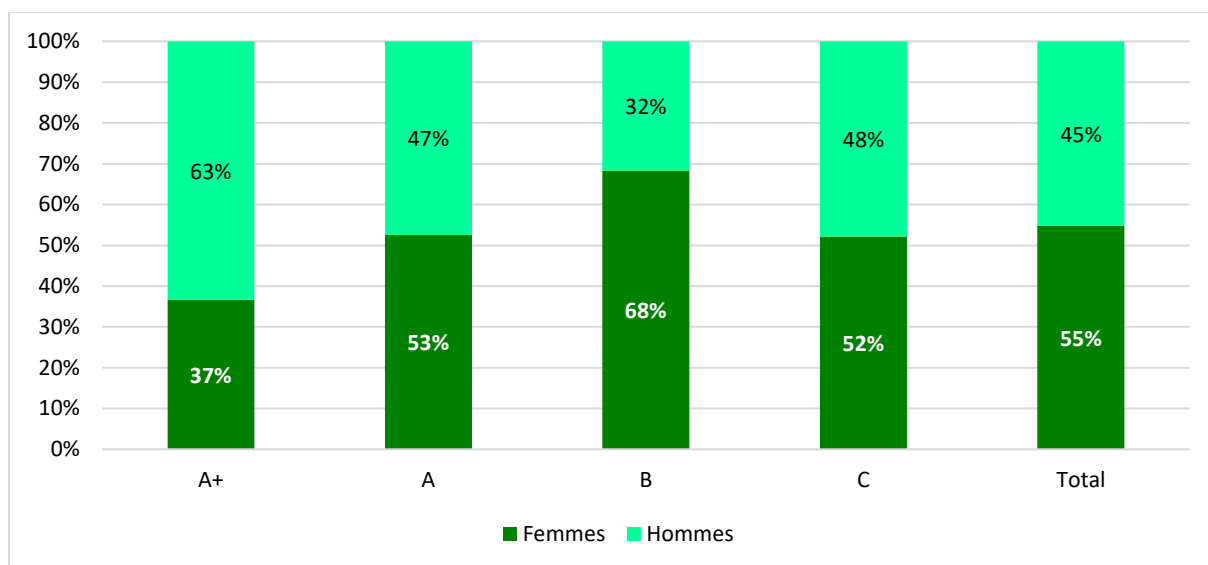
➤ Part des femmes dans les effectifs du titre 2, par catégorie, en personnes physiques (en %)



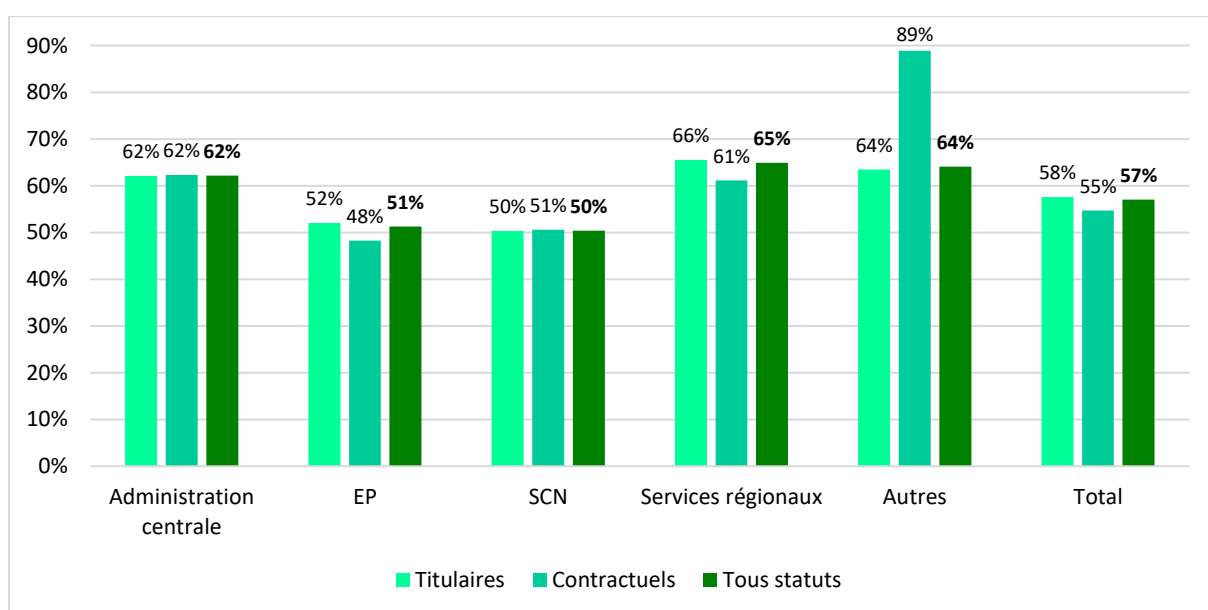
➤ Part des femmes dans les effectifs des titulaires du titre 2, par catégorie, en personnes physiques (en %)



➤ **Part des femmes dans les effectifs contractuels du titre 2, par catégorie, en personnes physiques (en %)**



➤ **Part des femmes dans les effectifs, par type de structure et par catégorie, en personnes physiques (en %)**



➤ **Evolution de la part des femmes dans les effectifs sur trois ans, par corps et filière, en personnes physiques (%)**

Filière / Corps	2020	2021	2022	2023
Administrative	74%	74%	73%	73%
Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	83%	83%	82%	83%
Administrateurs de l'Etat	38%	35%	29%	29%
Administrateurs INSEE	NC	50%	100%	100%
Attachés d'administration de l'Etat	67%	68%	67%	67%
Attachés INSEE	NC	25%	40%	40%

Dessinateurs de l'équipement	0%	0%	0%	0%
Emplois fonctionnels (et IGAC)	37%	39%	39%	44%
ICCEAAC	59%	60%	62%	63%
Infirmiers et assistants de service social	100%	100%	0%	50%
Secrétaires administratifs	79%	80%	80%	80%
Bibliothèque				67%
Bibliothécaires	74%	80%	72%	78%
Bibliothécaires assistants spécialisés	68%	69%	70%	75%
Conservateurs des bibliothèques	64%	62%	63%	64%
Conservateurs généraux des bibliothèques	54%	54%	55%	55%
Magasiniers des bibliothèques	53%	54%	50%	58%
Documentation				75%
Chargés d'études documentaires	76%	77%	77%	76%
Secrétaires de documentation	69%	71%	71%	70%
Enseignement				36%
Maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	35%	35%	36%	37%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture	24%	25%	27%	28%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	36%	35%	37%	38%
Métiers d'art				37%
Chefs de travaux d'art	48%	46%	43%	40%
Techniciens d'art	55%	56%	57%	39%
Adjoints techniques (spécialité métiers d'art)	NC	NC	NC	18%
Recherche				57%
Assistants ingénieurs	69%	70%	67%	63%
Ingénieurs de recherche	56%	59%	56%	58%
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	0%	0%	0%	0%
Ingénieurs d'études	58%	58%	59%	60%
Techniciens de recherche	39%	37%	45%	46%
Scientifique				58%
Architectes et urbanistes de l'Etat	50%	50%	49%	51%
Conservateurs du patrimoine	57%	58%	60%	61%
Technique et surveillance				41%
Adjoints techniques (spécialité technique)	NC	NC	NC	11%
Adjoints techniques d'accueil, surveillance et magasinage	39%	38%	38%	38%
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	49%	49%	49%	49%
Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	47%	47%	46%	48%
Techniciens supérieurs au développement durable	25%	25%	30%	38%
Contractuels (dont besoins occasionnels)	NC	55%	55%	55%
Total T2	56%	57%	57%	57%

➤ **Ecart d'âges moyen et médian des femmes par rapport aux hommes, par catégorie et par statut**

Ecart F / H	Titulaires		Contractuels	
	Ecart âge moyen	Ecart âge médian	Ecart âge moyen	Ecart âge médian
A+	-4	-5	4	9
A	-2	-2	-2	-2
B	-2	-1	0	-1
C	1	1	4	2
Toutes catégories T2	-2	-2	-1	-1

Lecture : En catégorie A+, les femmes titulaires ont en moyenne 4 ans de moins que les hommes.

➤ **Effectifs contractuels par niveau hiérarchique et par nature de contrat, en ETPT**

Catégorie et type de contrat	2022	2023
Catégorie A+	45%	44%
L. 332-2 2° CGFP	100%	0%
L. 332-22 CGFP		100%
Contrat d'enseignement (décret n° 2018-107)	36%	51%
Autres contrats *	48%	43%
Catégorie A	53%	54%
L. 332-2 1° CGFP	42%	44%
L. 332-2 2° CGFP	59%	60%
L. 332-3 CGFP	47%	40%
L. 332-6 CGFP	81%	69%
L. 332-7 CGFP	68%	60%
L. 332-22 CGFP	73%	72%
L. 332-24 CGFP	100%	69%
Contrat d'enseignement (décret n° 2018-107)	37%	38%
Autres contrats *	67%	72%
Catégorie B	65%	67%
L. 332-2 1° CGFP	52%	53%
L. 332-2 2° CGFP	70%	73%
L. 332-3 CGFP	96%	21%
L. 332-6 CGFP	85%	71%
L. 332-7 CGFP	67%	58%
L. 332-22 CGFP	61%	67%
L. 332-24 CGFP		71%
Autres contrats *	63%	61%
Catégorie C	56%	53%
L. 332-2 1° CGFP	41%	43%
L. 332-2 2° CGFP	56%	46%
L. 332-3 CGFP	68%	64%
L. 332-6 CGFP	61%	65%
L. 332-7 CGFP	39%	54%

L. 332-22 CGFP	62%	58%
Autres contrats *	84%	71%
Toutes catégories hiérarchiques	56%	56%
L. 332-2 1° CGFP	45%	46%
L. 332-2 2° CGFP	61%	62%
L. 332-3 CGFP	67%	61%
L. 332-6 CGFP	71%	68%
L. 332-7 CGFP	64%	57%
L. 332-22 CGFP	65%	65%
L. 332-24 CGFP	86%	69%
Contrat d'enseignement (décret n° 2018-107)	37%	39%
Autres contrats *	64%	57%

* Les autres contrats incluent les contrats cabinet, membre du gouvernement, les contractuels en situation de handicap avant titularisation, les contractuels sur emploi de direction, les contractuels recrutés suite à un transfert d'activités privées

Rappel des fondements de recrutement définis dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) :

- L. 332-2 1° CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 4.1) : Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- L. 332-2 2° CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 4.2) : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- L. 332-3 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6) : Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;
- L. 332-6 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6 quater) : Contractuel recruté en remplacement momentané d'un fonctionnaire
- L. 332-7 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 6 quinquies) : Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;
- L. 332-22 CGFP (Loi n° 84-16, article 6 sexies) : Contractuel recruté pour répondre à un besoin occasionnel
- L. 332-24 CGFP (ex-Loi n° 84-16, article 7 bis) : Contractuel recruté sur un contrat de projet

5.A.2. Part des femmes dans l'encadrement supérieur (T2 et T3)

➤ Part des femmes aux postes de direction

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes 2023	Rappel : Part des femmes en 2022
Postes de direction d'administration centrale, chefferie de l'inspection générale					
Direction générale et secrétariat général	1	3	4	25%	25%
Autres ¹	3	3	6	50%	50%
Total	4	6	10	40%	40%
Postes d'encadrements d'administration centrale (hors postes de direction)					
Chefferie de service	3	8	11	27%	22%
Sous-direction	8	15	23	35%	36%
Expert de haut niveau	2	4	6	33%	33%
Direction de projets	0	2	2	0%	0%
Chefferie de département	9	6	15	60%	58%
Chefferie de bureau	42	39	81	52%	56%
Total	64	74	138	46%	49%
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)					
Direction régionale	8	8	16	50%	44%
Direction régionale adjointe	3	9	12	25%	33%

Direction régionale adjointe exerçant les fonctions de responsable de pôle ²	10	9	19	53%	52%
Secrétariat général	10	3	13	77%	77%
Adjoint ou adjointe à la direction en DAC ou DCJS en Guyane	3	1	4	75%	75%
Total	34	30	64	53%	49%

1. Direction générale adjointe, secrétariat général adjoint, délégation générale à la langue française et aux langues de France, chefferie de l'inspection générale des affaires culturelles

2. Postes créés en 2016.

Données au 1er janvier 2024. Note : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau. Les emplois au sein du SCN des Archives nationales sont comptabilisés dans ce tableau (pour un emploi de chefferie de service et un emploi de sous-direction)

➤ Détail des emplois supérieurs et de direction laissés à la décision du gouvernement, par sexe

Services	Libellé des emplois supérieurs	Femmes	Hommes
Secrétariat général	Secrétaire général		1
Secrétariat général	Secrétaire général adjoint	1	
Direction générale des patrimoines et de l'architecture	Directeur général des patrimoines		1
Direction générale des patrimoines	Directeur chargé de l'architecture, adjoint au directeur général des patrimoines	1	
Direction générale de la création artistique	Directeur général de la création artistique		1
Direction générale des médias et des industries culturelles	Directeur général des médias et des industries culturelles	1	
Direction générale des médias et des industries culturelles	Directeur chargé de la lecture		1
Délégation générale à la langue de France et aux langues de France	Délégué général à la langue française et aux langues de France		1
Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle	Délégué général à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle		1
Total		3	6

Périmètre : emplois supérieurs et dirigeants dont la nomination est laissée à la discrétion du gouvernement, tels que définis par le décret 85-779. Données au 31 décembre 2023.

➤ Flux annuel des primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Le dispositif de nomination équilibré (DNE) est régi par la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 avec un objectif de 40% de primo-nominations pour chaque sexe et par an.

Relèvent du périmètre du DNE les emplois suivants :

- En administration centrale :
 - les emplois à la décision du Gouvernement : SG, directeurs d'administration centrale, chef de service d'inspection générale,
 - les emplois de direction : chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet,
- En administration déconcentrée : les emplois de DATE (DRAC, DRAC adjoint et DRAD)
- En établissement public : 17 postes au sein de 12 EP (liste établie à l'annexe IV du décret 2012-601 du 30 avril 2012 par le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019).

Types d'emplois	Femmes	Hommes	Total	% F
Emplois dirigeants en admin. centrale	1	0	1	100%
Emplois fonctionnels de direction en admin. centrale	3	1	4	75%
Emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat	3	2	5	60%
Total	7	3	10	70%

Périmètre : agents nommés pour la première fois aux emplois supérieurs et dirigeants.

En 2023, le taux de primo-nomination de femmes s'est élevé à 70%, en nette hausse par rapport à 2022 (53%). Ce chiffre traduit l'attention croissante apportée à la nomination des femmes et à leur promotion au sein du ministère.

➤ Âge moyen des emplois supérieurs et dirigeants

	Hommes	Femmes
Nominations aux emplois de direction		
Age moyen	55	52
Age médian	56	52
Nominations aux emplois laissés à la décision du gouvernement		
Age moyen	-	57
Age médian	-	57
Dont primo-nominations		
Age moyen	51	51
Age médian	54	50

Périmètre : emplois supérieurs et dirigeants, tels que définis par les décrets 2019-1594 et 85-779

➤ Part des femmes aux postes de direction des Services à Compétence Nationale (SCN)

	Nombre de postes de direction			Part des femmes 2023	Rappel : Part des femmes en 2022
	Femmes	Hommes	Total		
Direction et direction adjointe	12	12	24	50%	50%

Note : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau. Données au 1^{er} janvier 2024.

➤ Part des femmes aux postes de direction des Etablissements Publics (EP)

	Nombre de postes de direction			Part des femmes 2023	Rappel : Part des femmes en 2022
	Femmes	Hommes	Total		
Établissements avec une présidence exécutive (hors enseignement)					
Présidence	7	8	15	47%	42%
Direction générale ou administration générale	9	6	15	60%	42%
Établissements sans présidence exécutive (hors enseignement)					
Direction générale ou administration générale	5	12	17	29%	28%
Enseignement					
Direction	18	16	34	53%	48%

Note : les établissements publics sont divisés en trois groupes : 23(*) établissements avec une présidence exécutive (bnf, cmn, cnac-gp, cnc, cnl, capa, ina, inrap, Universcience, epmqb-jc, eppghv, Mucem, Musée d'Orsay, Musée du Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, Musée des arts asiatiques-Guimet, Musée Picasso, Château de Fontainebleau, oppic, rmn-gp, conservation et restauration de ndp, cnm, Mobilier national) ; 19 établissements sans présidence exécutive (afr, bpi, cnd, cnap, Comédie-Française, Domaine national de Chambord, Sèvres-Cité de la céramique, inha, Musée Rodin, Musée Henner, Musée Moreau, Opéra-Comique, Opéra national de Paris, Palais de la Porte Dorée-cnhi, Philharmonie, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg et Mont-Saint-Michel) et 36 relevant de l'enseignement (20 écoles d'architecture, 6 écoles d'art en région [Bourges, Dijon, Cergy, Limoges, Nancy, Nice-Villa Arson], ensba, ensad, ensci, ensmis-La femis, cnsad, cnsmdl, cnsmdp, ensp, École du Louvre et inp). Au 1er janvier 2024, ne sont pas comptabilisés les duos de Versailles, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg, ENSA Bordeaux, ENSA Paris-Est/Marne-la-Vallée, car l'un des deux postes est en intérim.

➤ Part des femmes aux postes de direction les plus élevés* des Etablissements Publics (EP)

	Poste de direction le plus élevé			Part des femmes 2023	Rappel : Part des femmes en 2022
	Femmes	Hommes	Total		
Musée, patrimoine ¹	8	14	22	36%	42%
Spectacle vivant ²	1	8	9	11%	9%
Enseignement ³	18	16	34	53%	48%
Autre ⁴	4	4	8	50%	50%
Total	31	42	73	42%	41%

* Présidence en cas d'existence d'une présidence exécutive ou direction générale/direction exécutive sinon.

1. Centre des monuments nationaux (cmn), Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (cnac-gp), Cité de l'architecture et du patrimoine (capa), Universcience, Domaine national de Chambord, Musée du quai Branly - Jacques Chirac (epmqb-jc), Institut national d'histoire de l'art (inha), Institut national de recherches archéologiques préventives (inrap), Musée d'Orsay, le Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, Musée national des arts asiatiques-Guimet, Mucem, Musée Picasso-Paris, Château de Fontainebleau, Musée Rodin, Musée national Jean-Jacques Henner et Musée national Gustave Moreau, Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (oppic), Palais de la Porte Dorée, Réunion des musées nationaux et du Grand Palais (rmn-gp), Sèvres-Cité de la céramique, conservation et restauration de Notre-Dame de Paris (ndp) et Mont-Saint-Michel (msm).

2. Centre national de la danse (cnd), Centre national de la musique (cnm), Comédie-Française, Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (eppghv), Opéra-Comique, Opéra national de Paris, Philharmonie, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg.

3. Écoles nationales supérieures d'architecture (ensa) : Bordeaux, Bretagne, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Normandie, Paris-Belleville, Paris la Villette, Paris-Malaquais, Marne-la-Vallée, Paris Val-de-Seine, Versailles, Saint-Étienne, Strasbourg, Toulouse ; Écoles nationales supérieures d'art : Bourges, Dijon, Limoges-Aubusson, Nancy, Cergy, Nice-Villa Arson ; École nationale supérieure de création industrielle (ensci) ; École nationale supérieure des métiers de l'image et du son (ensmis-La femis) ; Conservatoire national supérieur d'art dramatique (cnsad) ; Conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse : Paris (cnsmdp), Lyon (cnsmdl) ; École nationale supérieure des arts décoratifs (ensad) ; École nationale supérieure des beaux-arts (ensba) ; École nationale supérieure de la photographie (ensp) ; École du Louvre ; Institut national du patrimoine (inp).

4. Académie de France à Rome (afr), Bibliothèque nationale de France (bnf), Bibliothèque publique d'information (bpi), Centre national du cinéma et de l'image animée (cnc), Centre national des arts plastiques (cnap), Centre national du livre (cnl), Institut national de l'audiovisuel (ina), Mobilier national.

Note : les présidences en situation d'intérim ne sont pas prises en compte. (au 1er janvier 2024: Versailles, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg, ENSA Bordeaux, ENSA Paris-Est/Marne-la-Vallée)

5.A.3. Part des femmes dans les conseils d'administration des établissements publics (T2 et T3)

Domaine d'activité	Nombre d'EP	Nombre de personnalités qualifiées			Part des femmes 2023	Rappel : Part des femmes en 2022
		Femmes	Hommes	Total		
Musée, patrimoine ¹	23	52	57	109	48%	47%
Spectacle vivant ²	11	27	22	49	55%	56%
Enseignement ^{3*}	16	29	28	57	51%	52%
Autre ⁴	7	17	18	35	49%	49%
Total	57	125	125	250	50%	50%

1. cmn, cnac-gp, capa, Universcience, Chambord, epmqb-jc, inha, inrap, Orsay, le Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, Guimet, Mucem, Picasso, Fontainebleau, Rodin, Henner, Moreau, oppic, Palais de la Porte Dorée, rmn-gp, Sèvres-Céramique, conservation et restauration de ndp et msm.

2. cnd, cnm, Comédie-Française, eppghv, Opéra-Comique, Opéra national de Paris, Philharmonie, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg.

3. 6 écoles d'art en région (Bourges, Dijon, Cergy, Limoges, Nancy, Nice-Villa Arson), ensba, ensad, ensci, ensmis-La femis, cnsad, cnsmdl, cnsmdp, ensp, École du Louvre et inp.

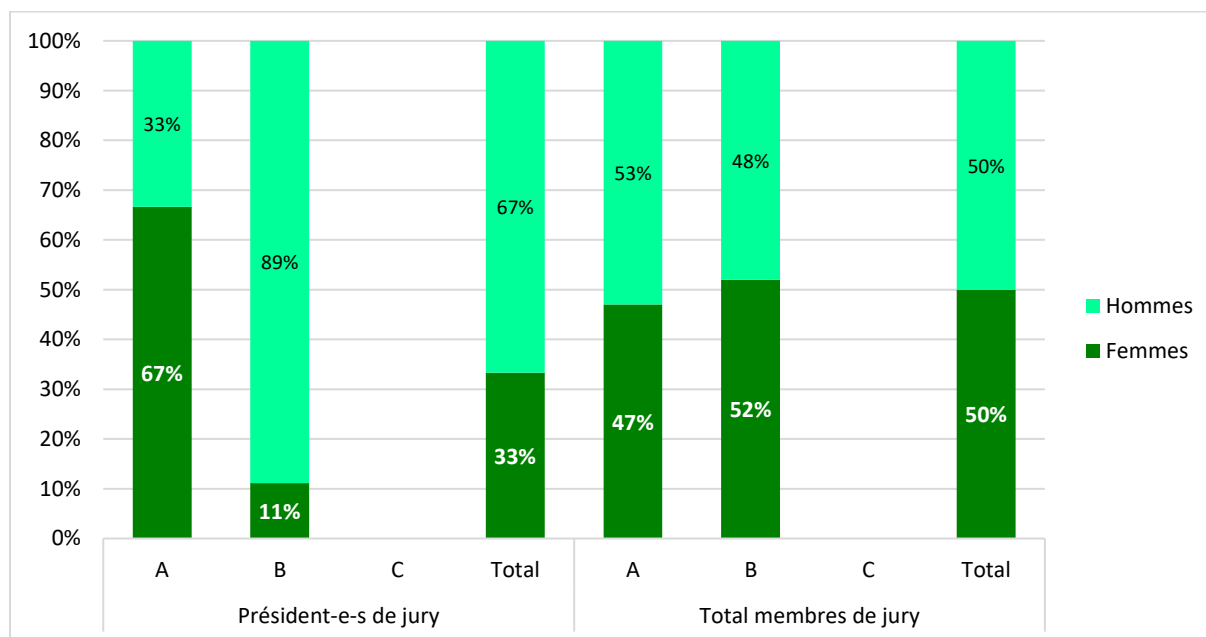
4. afr, bnf, bpi, cnc, cnap, cnl, ina, Mobilier national.

* Les personnalités qualifiées des conseils d'administration des 20 écoles nationales supérieures d'architecture n'étant plus nommées par arrêté du ministère de la Culture mais élues en interne aux établissements conformément à l'article 6 de leur décret statutaire, elles ne sont donc pas comptabilisées dans le tableau12 dans la partie établissements d'enseignement. Dès lors, seules les personnalités qualifiées des 16 établissements d'enseignement restants sont prises en compte: 6 écoles d'art en région (Bourges, Dijon, Cergy, Limoges, Nancy, Nice-Villa Arson), ENSBA, ENSAD, ENSCI, ENSMIS-La FEMIS, CNSAD, CNSMDL, CNSMDP, ENSP, École du Louvre et INP. Les personnalités qualifiées des conseils d'administration du CNC et de l'Institut français n'étant pas nommées par le ministère, elles ne sont pas comptabilisées dans le tableau.

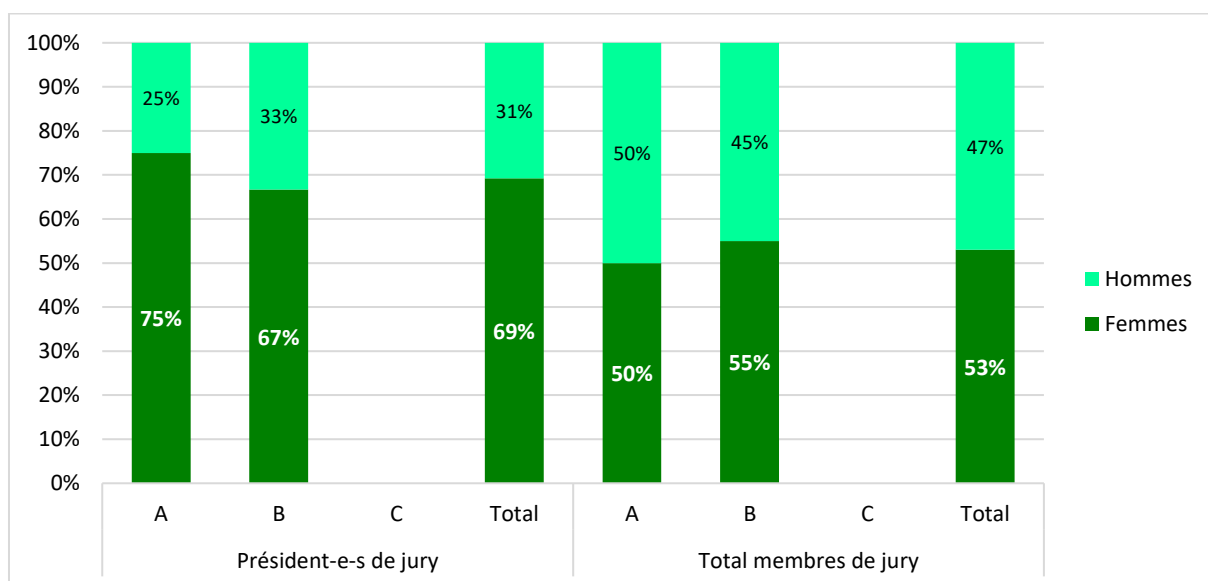
Note: dernières données disponibles. Les conseils d'administration de l'INP, de l'ENSA Bourges et du Théâtre national de Chaillot étaient vacants.

5.A.4. Composition des jurys de concours et d'examens professionnels

➤ Composition des jurys de concours par catégorie et par genre



➤ **Composition des jurys d'examens professionnels par catégorie et par genre**

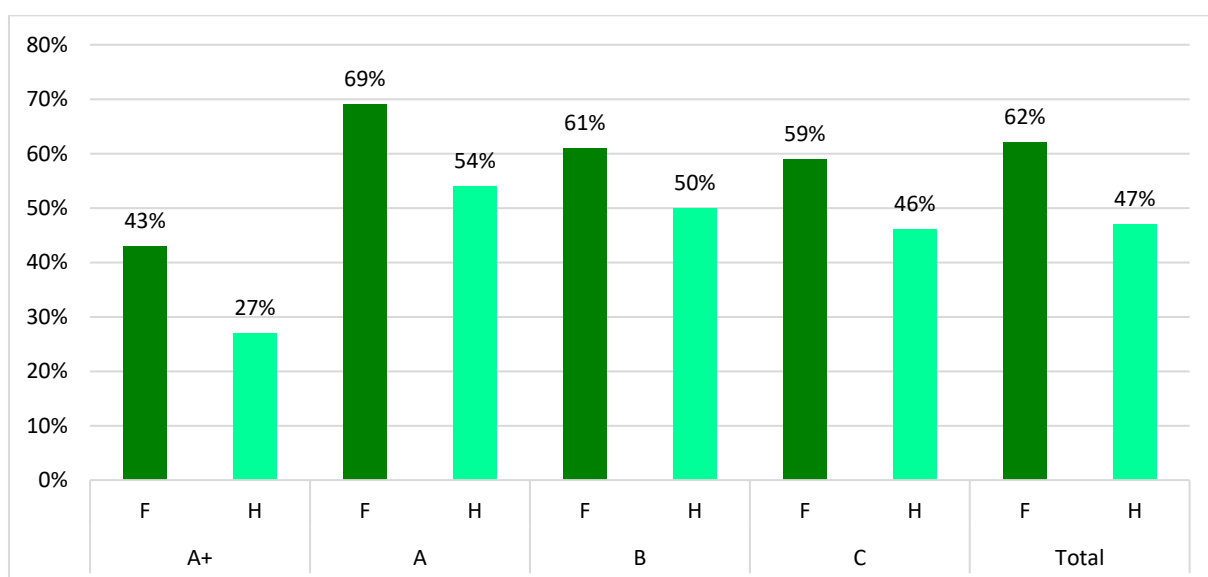


5.B. Parcours professionnels comparés des femmes et des hommes

➤ **Part des femmes dans les admissions aux concours et aux examens professionnels, par catégorie hiérarchique**

Catégorie	Concours ministériels	Concours interministériels	Examens professionnels
A	58%	61%	74%
B	68%	81%	80%
C	/	100%	/
Total	62%	75%	79%

➤ **Taux d'agents formés par catégorie et par sexe**



Toutes catégories confondues, les femmes (62 %) se forment davantage que les hommes (47 %) au sein du ministère.

➤ **Part des femmes parmi les agents formés et dans le nombre de jours utilisés pour se former (Titre 2 et Titre 3)**

	Part des femmes dans le nombre de stagiaires		Part des femmes dans le nombre de jours de formation dispensés	
	2022	2023	2022	2023
FORMATION STATUTAIRE	65%	75%	66%	78%
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	66%	66%	66%	67%
Formation continue	66%	72%	66%	71%
Préparation aux concours	72%	72%	73%	73%
VAE	40%	35%	43%	51%
Bilans de compétence	78%	76%	74%	73%
Congé de formation professionnelle (CFP)	67%	72%	66%	61%
TOTAL	66%	66%	66%	69%

➤ **Part des femmes parmi les stagiaires, par domaine de formation**

Domaine de formation	Part des femmes dans le nombre de stagiaires	
	2022	2023
Métiers de la culture	69%	69%
Hygiène santé et sécurité	51%	53%
Informatique	69%	69%
Préparation aux concours	72%	72%
Politiques publiques nationales	65%	64%
Bureautique	76%	74%
Gestion des RH	72%	74%
Management	69%	67%
Formations linguistiques	75%	74%
Environnement professionnel	65%	65%
Communication	72%	72%
Techniques administratives	74%	72%
Parcours individualisé	68%	73%
Techniques juridiques	73%	78%
Economie finance et gestion	73%	75%
Développement durable	64%	69%
Achats publics	70%	65%
Bilan de compétences	78%	76%
Formations statutaires	65%	75%
Europe	81%	75%
VAE	40%	35%
Total	66%	66%

➤ **Part des femmes parmi les agents du titre 2 et du titre 3 promouvables et promus par grade**

Catégorie et corps	%F dans les agents promouvables	%F dans les agents promus
Catégorie A+	57%	56%
Administrateur de l'Etat	33%	0%
deuxième grade	29%	0%
troisième grade	33%	0%
Architecte urbaniste de l'Etat	53%	56%
Grade en chef	70%	73%
Grade de général	25%	33%
Grade de général échelon spécial	0%	0%
Ingénieurs de recherche	65%	67%
1e Classe	60%	50%
Grade hors Classe	71%	100%
Inspecteurs de la création et des enseignements artistiques	54%	50%
Grade hors Classe	54%	50%
Conservateurs du patrimoine	60%	58%
Grade en chef	63%	62%
Généralat	57%	56%
Généralat échelon spécial	40%	40%
Catégorie A	63%	58%
Attachés d'administration	64%	63%
Grade de principal	65%	64%
Grade hors Classe	66%	67%
Grade hors Classe échelon spécial	50%	50%
Chargés d'études documentaires	76%	63%
Grade de principal	78%	83%
Grade de hors Classe	63%	55%
Grade de hors Classe échelon spécial	50%	50%
Chefs des travaux d'art	28%	20%
Grade de chef de travaux d'art principal	28%	20%
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	50%	50%
Grade de principal	52%	50%
Grade hors Classe	25%	50%
Ingénieurs d'études	60%	63%
Grade hors Classe	60%	63%
Catégorie B	63%	64%
Secrétaires administratifs	81%	83%
Classe supérieure	84%	84%
Classe exceptionnelle	78%	79%
Secrétaires de documentation	70%	67%
Classe supérieure	71%	67%
Classe exceptionnelle	70%	67%

Techniciens d'art	46%	44%
Classe supérieure	40%	41%
Classe exceptionnelle	52%	50%
Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France	44%	42%
Classe supérieure	42%	41%
Classe exceptionnelle	46%	44%
Techniciens de recherche	100%	/
Classe supérieure	100%	/
Classe exceptionnelle	100%	/
Catégorie C	52%	52%
Adjointes administratifs	80%	80%
Grade de principal de 2e Classe	80%	80%
Grade de principal de 1e Classe	78%	78%
Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	46%	46%
Grade d'adjoint techn. principal 2e Classe.	51%	50%
Grade d'adjoint techn. principal 1e Classe	45%	45%
Adjointes techniques des administrations de l'Etat	13%	13%
Grade d'adjoint techn. principal 2e Classe.	7%	14%
Grade d'adjoint techn. principal 1e Classe	14%	12%
Toutes catégories	57%	56%

5.C. Rémunérations comparées des femmes et des hommes du titre 2

- **Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents titulaires rémunérés sur un emploi permanent (outil DGAFP)**

Bilan 2022 et 2023 des effectifs et des rémunérations des femmes et des hommes issus de l'outil

Rémunération mensuelle brute	2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectif (en PP)	3 322	4 464	3 157	4 247
Effectif (en ETP)	3 301	4 372	3 135	4 162
Rémunération moyenne (PP)	3 978 €	3 692 €	4 239 €	3 946 €
Rémunération moyenne (ETP)	4 004 €	3 770 €	4 268 €	4 026 €

La méthodologie retenue permet de distinguer plusieurs explications aux écarts de rémunération (bruts mensuels) entre les femmes et les hommes :

- **L'effet temps partiel**, qui mesure l'écart de rémunération généré par le fait que les femmes occupent statistiquement davantage de poste à temps partiel que les hommes ;
- **L'effet « ségrégation de corps »**, qui mesure le fait que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés ;
- **L'effet « démographique »**, qui mesure le fait qu'à âge égal, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes.
- **L'effet « prime »**, qui porte sur les écarts de rémunération indemnitaire.

Décomposition de l'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes

	2022		2023	
	En €	En %	En €	En %
Ecart total	-287 €	-7,2%	- 294 €	-6,9%
<i>Dont effet temps partiel</i>	-52 €	-18,3%	-52 €	-17,6%
<i>Dont effet ségrégation des corps</i>	-89 €	-31,1%	-91 €	-31,0%
<i>Dont effet démographique au sein des corps</i>	-124 €	-43,2%	-121 €	-41,3%
<i>Dont effet primes à corps-Grade-échelon identique</i>	-21 €	-7,5%	-30€	-10,1%

Les résultats de l'outil DGAFP obtenus sur la base des données de rémunération 2023 permettent de constater une augmentation globale des rémunérations moyennes (PP) des femmes entre 2022 et 2023 d'environ 254€. L'écart total de rémunération en défaveur des femmes a légèrement augmenté en valeur, et en légère baisse en proportion.

En 2023, l'écart total de rémunération s'élève à 294 € (soit 6,9 % du salaire moyen masculin). Comme en 2022, l'effet démographique au sein des corps est le principal facteur pesant dans l'écart F/H avec 121 € soit 41,3% de l'écart. L'effet de ségrégation demeure aussi un facteur pesant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (31%).

➤ **Montant annuel moyen brut de primes versées et indice moyen de rémunération par filière et corps**

		Femmes			Hommes		[Montant moy. primes servies / IM moy.] Femmes
Filière et corps	IM moyen	Montant moyen des primes versées (1)	IM moyen	Montant moyen des primes versées (1)	[Montant moy. primes servies / IM moy.] Hommes (%) (2)		
Administrative							
Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	413	8 551 €	403	8 053 €	104		
Administrateurs de l'Etat	930	44 884 €	953	48 131 €	96		
Attachés d'administration de l'Etat	614	19 822 €	633	21 284 €	96		
Emplois fonctionnels	1 002	52 181 €	1 075	58 336 €	96		
ICCEAAC	722	19 910 €	764	20 369 €	103		
Inspecteurs généraux des affaires culturelles	1 251	57 221 €	1 257	55 038 €	104		
Secrétaires administratifs	449	11 347 €	438	10 988 €	101		
Bibliothèque							
Bibliothécaires	570	13 170 €	546	12 412 €	102		
Bibliothécaires assistants spécialisés	461	10 263 €	446	10 944 €	91		
Conservateurs des bibliothèques	787	15 937 €	794	16 217 €	99		
Conservateurs généraux des bibliothèques	1 139	24 605 €	1 096	24 764 €	96		
Documentation							
Chargés d'études documentaires	608	15 469 €	626	15 174 €	105		
Secrétaires de documentation	444	10 538 €	456	11 144 €	97		
Enseignement							
Maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	714	1 603 €	723	1 492 €	109		
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	717	2 051 €	734	2 124 €	99		
Métiers d'art							
Chefs de travaux d'art	590	15 925 €	635	15 267 €	112		
Techniciens d'art	433	10 592 €	462	11 094 €	102		
Recherche							
Ingénieurs de recherche	752	18 558 €	778	17 845 €	108		
Ingénieurs d'études	620	15 405 €	650	15 604 €	103		
Techniciens de recherche	527	11 526 €	507	10 931 €	101		
Scientifique							
Architectes et urbanistes de l'Etat	756	27 202 €	866	30 025 €	104		
Conservateurs du patrimoine	783	19 722 €	876	21 298 €	104		
Technique et surveillance							
Adjointes techniques d'accueil, surveillance et magasinage	398	8 074 €	401	8 216 €	99		
Ingénieurs des services culturels et du patrimoine	589	14 889 €	624	15 159 €	104		
Techniciens des services culturels et des bâtiments de France	435	11 182 €	468	11 555 €	104		

(1) Montant moyen des primes versées est calculé par rapport à l'ETPT

Pour des raisons de confidentialité des données, les corps dont les effectifs sont inférieurs à 10 ne sont pas présentés.

Les valeurs prises par cet indicateur (présenté en pourcentage) permettent de considérer que la répartition des primes est équitable si le ratio est compris entre 98 % et 102 % ; favorable aux femmes s'il est supérieur à 102 % ; défavorable aux femmes s'il est inférieur à 98 %.

En 2023, 7 corps au sein du ministère présentent une situation équilibrée contre 10 en 2022. 12 corps montrent une situation plus favorable pour les femmes contre 7 en 2022 et 6 corps ont un indicateur inférieur à 98% indiquant une situation plus favorable pour les hommes (contre 11 en 2022).

➤ **Montant annuel moyen brut de primes versées et indice moyen de rémunération par catégorie**

		Femmes		Hommes		[Montant moy. primes servies / IM moy.] Femmes
						/
Catégorie	IM moyen	Montant moyen des primes versées	IM moyen	Montant moyen des primes versées	[Montant moy. primes servies / IM moy.] Hommes (%)	
Catégorie A+	779	15 862 €	826	14 334 €	117	
Catégorie A	627	17 397 €	661	16 672 €	110	
Catégorie B	446	11 164 €	458	11 233 €	102	
Catégorie C	408	8 383 €	402	8 106 €	102	

Périmètre et précisions méthodologiques

Ces moyennes ont été calculées à partir des données constituées par la population des agents titulaires du ministère de la culture, rémunérés sur le budget du titre 2 et présents douze mois consécutifs, en excluant les agents entrées ou sorties en cours d'année.

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

- l'IFSE (tous les corps),
- le complément indemnitaire (tous les corps),
- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires D.2002-62 et D.2002-63 (chargés d'études documentaires, chefs de travaux d'art, emplois fonctionnels, techniciens d'art, techniciens des services culturels),
- les indemnités de fonctions et de résultats, indemnités de performance, prime de rendement (emplois fonctionnels)

➤ **Part des primes et des indemnités dans la rémunération globale des titulaires, par sexe et par catégorie**

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	26%	23%	25%
A	33%	31%	32%
B	30%	31%	31%
C	27%	30%	28%
Toutes catégories	29%	27%	28%

Périmètre : Titulaires avec corps enseignants

Rappel : La part des primes et indemnités a été calculée de la manière suivante : montant des primes par catégorie statutaire et par sexe / montant de la rémunération globale par catégorie statutaire et par sexe.

➤ **Part des primes et des indemnités dans la rémunération globale des titulaires, par sexe et par corps**

Filière et corps	Part des primes	
	Femmes	Hommes
Administrative		
Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	26%	27%
Administrateurs de l'Etat	46%	47%
Attachés d'administration de l'Etat	36%	37%
Emplois fonctionnels	48%	49%
ICCEAAC	33%	32%
IGAC	44%	44%
Secrétaires administratifs	30%	30%
Bibliothèque	27%	28%
Bibliothécaires	29%	29%
Bibliothécaires assistants spécialisés	28%	29%
Conservateurs des bibliothèques	26%	27%
Conservateurs généraux des bibliothèques	28%	29%
Magasinières des bibliothèques	26%	26%
Documentation		
Chargés d'études documentaires	30%	30%
Secrétaires de documentation	29%	30%
Enseignement *		
Maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	4%	3%
Professeurs des écoles nationales supérieures d'art	5%	5%
Métiers d'art		
Adjointes techniques (spécialité métiers d'art)	27%	25%
Chefs de travaux d'art	32%	30%
Techniciens d'art	30%	30%
Recherche		
Ingénieurs de recherche	30%	29%
Ingénieurs d'études	30%	30%
Techniciens de recherche	28%	28%
Scientifique		
Architectes et urbanistes de l'Etat	39%	38%
Conservateurs du patrimoine	31%	30%
Technique et surveillance		
Adjointes techniques (spécialité technique)	26%	26%
Adjointes techniques d'accueil, surveillance et magasinage	30%	31%

Ingénieurs des services culturels et du patrimoine
Techniciens des services culturels et des bâtiments de France

31%	31%
32%	32%

Pour des raisons de confidentialité des données, les corps dont les effectifs sont inférieurs à 10 ne sont pas présentés.

* Les maîtres de conférences et professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture bénéficient depuis cette année de la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), qui découlent de la loi de programmation pour la recherche. Une première prime, liée au grade, est attribuée à l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires, pour un montant annuel de 1 700 € par agent.

➤ **Ecart de rémunération mensuelle nette médiane entre hommes et femmes titulaires, en pourcentage, ventilés par catégorie et par décile**

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C
1 ^{er} décile	-1%	0%	-1%	1%
2 ^{ème} décile	-3%	2%	-3%	1%
3 ^{ème} décile	-4%	4%	-3%	1%
4 ^{ème} décile	-4%	6%	-2%	0%
Médiane	-6%	6%	-2%	0%
6 ^{ème} décile	-7%	4%	-3%	-1%
7 ^{ème} décile	-11%	3%	-3%	-1%
8 ^{ème} décile	-12%	3%	-3%	-2%
9 ^{ème} décile	-15%	2%	-3%	-3%

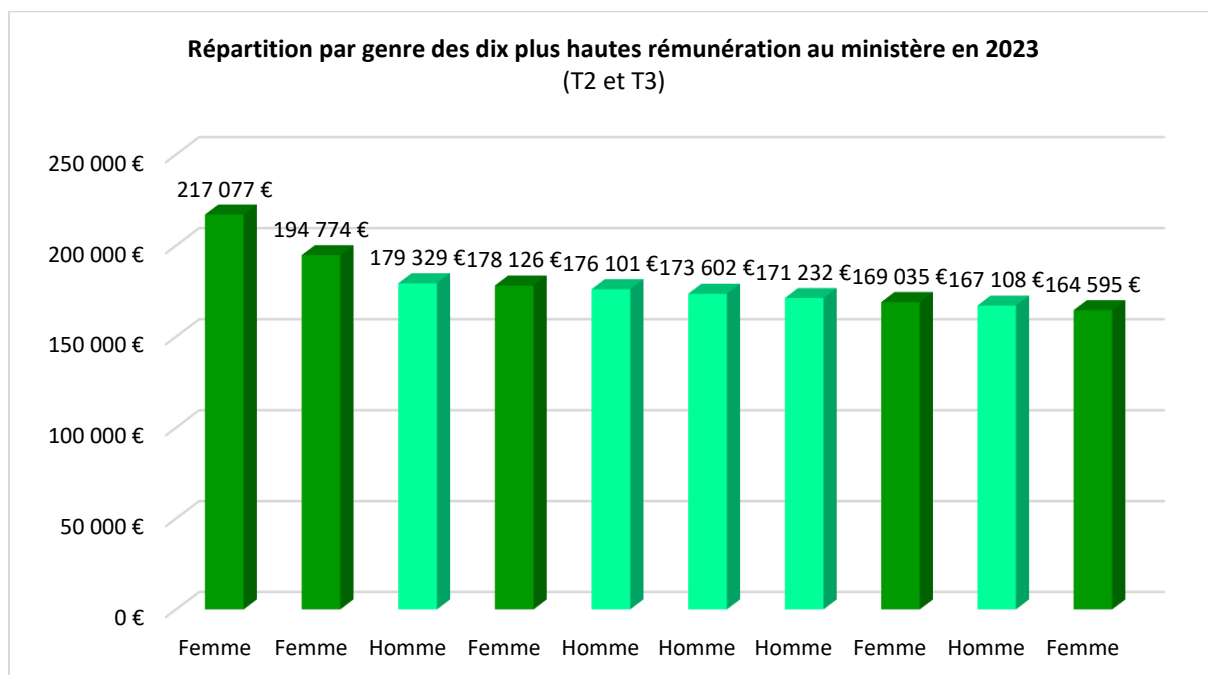
Lecture : Une valeur positive indique que l'écart est à l'avantage des femmes. L'écart absolu entre le salaire des femmes et des hommes est rapporté aux salaires des hommes. Ainsi, un écart de -15% signifie qu'il faudrait diminuer le salaire médian des hommes de 15% pour obtenir le salaire médian des femmes.

➤ **Ecart de rémunération mensuelle nette médiane entre hommes et femmes contractuels, en pourcentage, ventilés par catégorie et par décile**

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C
1 ^{er} décile	-9%	-3%	0%	-3%
2 ^{ème} décile	-9%	-8%	0%	-4%
3 ^{ème} décile	-8%	-11%	-8%	-1%
4 ^{ème} décile	-7%	-12%	-5%	2%
Médiane	-10%	-11%	-2%	5%
6 ^{ème} décile	-12%	-13%	6%	-3%
7 ^{ème} décile	-12%	-12%	2%	-2%
8 ^{ème} décile	-12%	-11%	5%	-1%
9 ^{ème} décile	-10%	-4%	4%	-2%

Lecture : Une valeur positive indique que l'écart est à l'avantage des femmes. L'écart absolu entre le salaire des femmes et des hommes est rapporté aux salaires des hommes.

➤ **Nombre de femmes et d'hommes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées des agents du titre 2 et du titre 3**



Parmi les dix rémunérations les plus élevées au ministère de la Culture, 4 étaient des femmes en 2022.

En 2023, la parité est observée avec 5 femmes et 5 hommes parmi les dix plus hautes rémunérations versées.

➤ **Résorption des écarts de rémunération femmes/hommes (mesure temps partiel)**

Dans le cadre de la résorption des inégalités salariales des agents travaillant à temps partiel, dont 85% sont des femmes, le ministère de la Culture met en œuvre depuis 2020 une mesure dite « temps partiel ».

Sont éligibles à cette prime exceptionnelle tous les agents bénéficiaires d'une autorisation d'exercice à temps partiel à la date du 31 août : autorisation de plein droit (dont parent d'enfant de moins de 3 ans, travailleurs handicapés) et temps partiel sur autorisation dans le cadre des dispositions de l'article L.612-1 et suivants du code général de la fonction publique.

Les montants sont forfaitaires et progressifs selon la quotité de temps de travail (de 350€ pour les agents à 90% à 400€ pour les agents à 50%) :

Quotité de service	Montant
50%	400 €
60%	385 €
70%	370 €
80%	360 €
90%	350 €

Bilan de la mesure temps partiels depuis 2021 :

Année	Nombre de bénéficiaires				Montant (en euros)		
	F	H	Total	% F	F	H	Total
2023	403	91	494	82%	145 160 €	32 975 €	178 135 €
2022	443	94	537	82%	159 450 €	34 085 €	193 535 €
2021	469	91	560	84%	169 105 €	32 915 €	202 020 €

5.D. Index de l'égalité professionnelle

La loi n°2023-623 du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré en 2022 un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'index de l'égalité professionnelle ministériel est établi sur le périmètre des agents directement rémunérés par le ministère (dépenses de titre 2).

Les décrets n° 2023-1136 et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 définissent comme suit les indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, ainsi que les modalités de calcul de ces indicateurs :

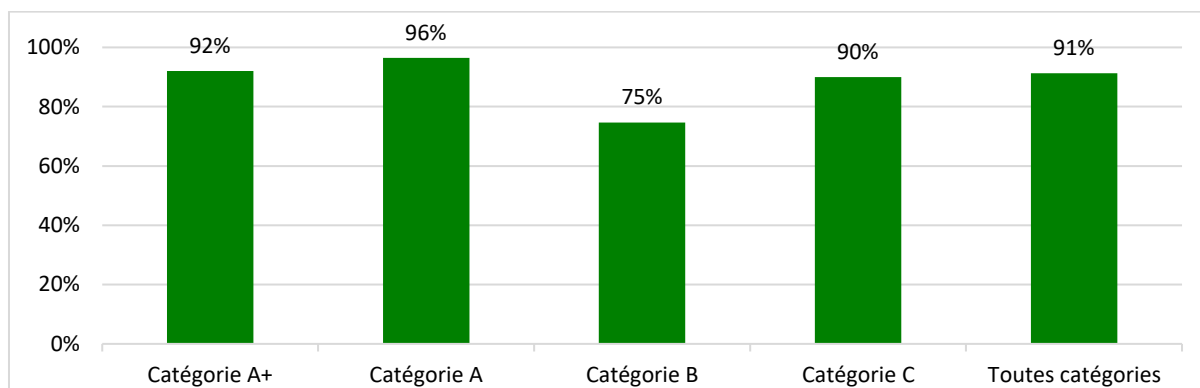
- 1) Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- 2) Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- 3) Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
- 4) Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- 5) Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations;
- 6) Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le décret du 30 avril 2012.

La note obtenue par le ministère de la Culture au titre de l'année 2022, et qui a été publiée en 2023, est de **95 sur 100** et se décompose par indicateur, comme suit :

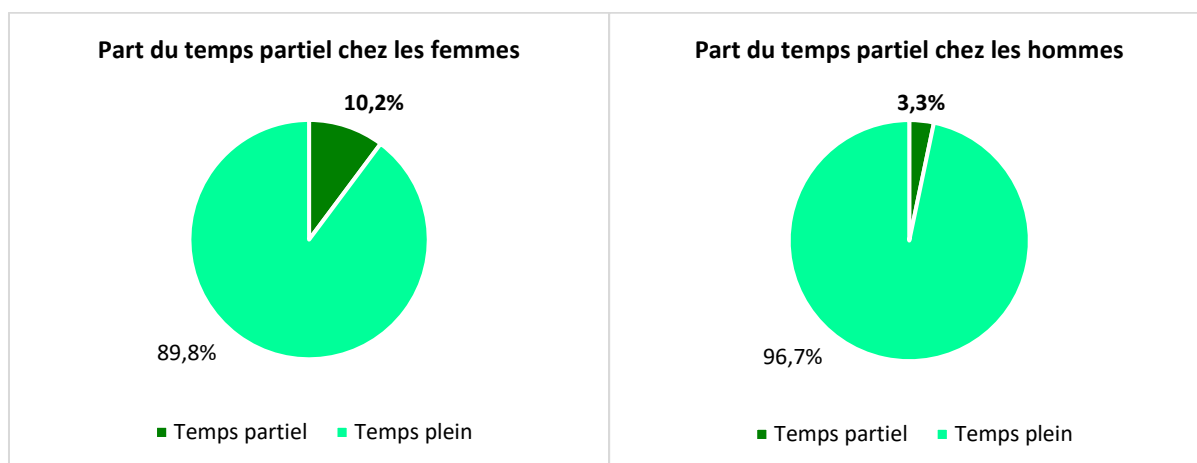
Index du ministère de la Culture	Score maximum	Score du ministère
1) Ecart global de de rémunération pour les fonctionnaires rémunérés directement par le ministère (titre 2)	40	39
2) Ecart global de rémunération pour les contractuels rémunérés directement par le ministère (titre 2)	10	10
3) Ecart de promotion de corps	15	15
4) Ecart de promotion de grades	15	15
5) Proportion des agents publics du titre 2 du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10	8
6) Proportion des agents publics du titre 2 du sexe sous représenté parmi les 10% d'agents publics occupant les emplois de 1 à 5 du DNE ayant les plus hautes rémunérations	10	8
Total du score	100	95

5.E. Equilibre vie privée / vie professionnelle

- **Part des jours théoriques de congé de paternité ayant été utilisés par les agents du T2 bénéficiaires de ces congés, par catégorie**

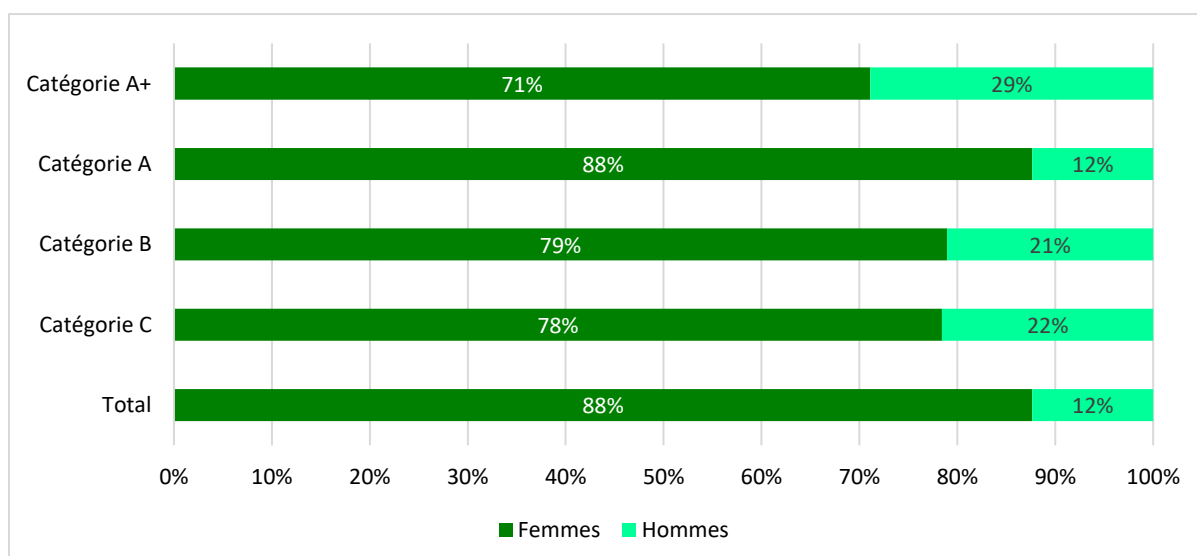


- **Part des agents à temps partiel, par genre, en personnes physiques (%)**



Le périmètre retenu est l'ensemble des agents rémunérés sur du T2 hors agents à temps incomplet, hors apprentis et hors contractuels recrutés sur besoin occasionnel.

- **Part des femmes dans les ouvertures de temps partiel, par catégorie**



5.F. Prévenir et lutter contre les VHSS et les discriminations

Le ministère de la Culture est engagé dans une politique volontariste de prévention et de lutte contre les inégalités femmes/hommes et contre toutes les formes de discriminations et de violences au travail. Dans ce cadre, il a mis en place divers dispositifs tels que des formations dédiées, la cellule externe de signalement, la structuration de canaux internes de signalement, comprenant la nomination de référents de préventions des discriminations et des situations de violences et de harcèlements sexuels et sexistes (RPD), ainsi que le suivi du traitement des signalements. Par ailleurs, dès 2023, afin d'outiller l'ensemble des acteurs concernés par le recueil et le traitement des signalements, le SRH a inscrit dans son catalogue de formation, une offre de formation intitulée « Mener un entretien sensible ».

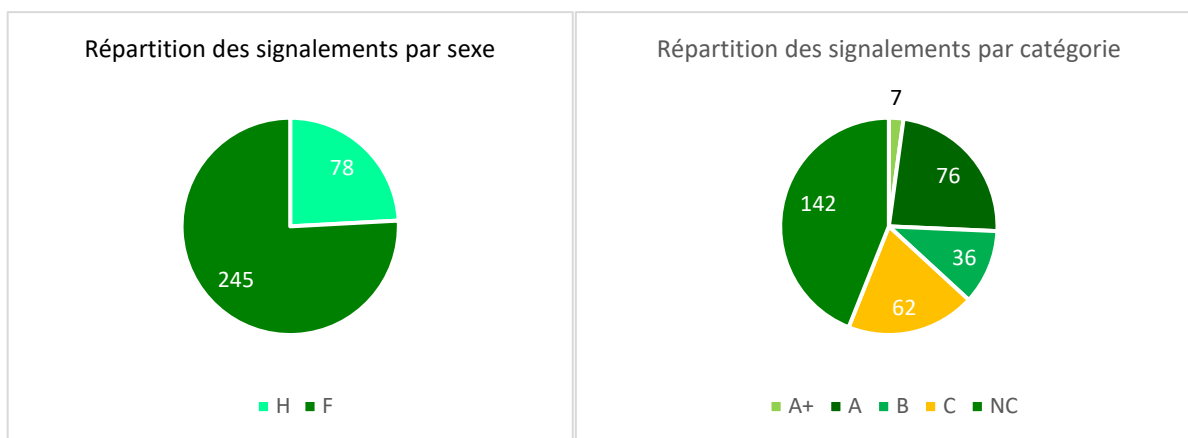
En cas d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, plusieurs possibilités s'offrent aux agents. Ils peuvent le signaler auprès des canaux internes (par exemple responsable hiérarchique, service RH, conseiller ou assistant de prévention, assistants de service social, références handicaps ou responsables de la prévention des discriminations et des représentants du personnel). Ils ont également la possibilité de contacter la cellule externe de signalement. Les signalants, comme les canaux internes, disposent également d'un accès à une cellule de soutien psychologique.

5.F.1. Formations dédiées

Formations 2022	Nombre de stagiaires
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (LVSS)	1 303
Lutte contre les discriminations	245
Formation des CODIR	95
Management	
Égalité, diversité au cœur du management	13
Valorisation de la carrière des femmes	7
Ressources humaines	
Cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique	10
Enjeu RH : prévention des discriminations dans la Fonction publique	0
La mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes	0
Prévention des discriminations dans la fonction publique	0
Rôle et mission des responsables de prévention des discriminations	14
Mener un entretien sensible partie théorique	62
Mener un entretien sensible partie atelier pratique	51
TOTAL	1 548

5.F.2. Suivi et traitement des signalements

➤ Nombre de signalements émis tous canaux confondus (interne et cellule externe)



Les signalements répertoriés ci-dessus comprennent tous les canaux de signalement, soit les signalements émanants des canaux internes tout comme ceux émanants de la cellule externe (pour la cellule uniquement les signalements des agents sont comptabilisés). Une communication importante a été mise en place à l'attention des agents, des responsables RH et des responsables de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes (RPD) pour faire connaître les différents dispositifs de signalements et leurs fonctionnements.

Comme en 2022, ce sont majoritairement les femmes qui saisissent les dispositifs de signalements. Elles représentent 76% des signalants en 2023 et 71% en 2022.

➤ Focus cellule externe : concept RSE

Nombre de saisines 232			
Ecoute et information	Traitement simple	Traitement approfondi	Assistance administration
103	77	10	42

Le nombre global de saisines de la cellule externe s'élève à 232 en 2023 contre 146 en 2022.

Cette augmentation du nombre de saisines peut notamment être expliquée par le plan de communication mis en œuvre par le Ministère à destination des agents, sous la forme de campagnes d'affichage, la diffusion de plaquettes d'information et l'alimentation de la rubrique dédiée sur l'intranet. Un Kit communication a également été diffusé auprès de l'ensemble des structures bénéficiaires du dispositif de signalement externe (AC, DRAC, SCN et EP). Par ailleurs, le SRH a mené une action renforcée d'information auprès de la sphère RH et des responsables de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes, pour garantir une bonne appropriation du dispositif de signalement.

La nouvelle cellule de signalement externe a été mise en service le 8 octobre 2022, à la suite du renouvellement du marché ministériel. Cette cellule, dont le cadre d'action a évolué (harcèlement moral, violences intrafamiliales et actes de violences), s'intègre à un dispositif de signalement rénové au titre de l'arrêté du 13 juin 2022.

Les situations appelant une écoute, une information, une orientation ou un conseil qui sont anonymes, sont considérées comme faisant l'objet d'un traitement simple.

Le traitement approfondi correspond à une phase dite « contradictoire » avec saisine de l'administration sur la base d'une note de restitution produite par la cellule et validée par le signalant. A cette étape, le signalement n'est plus anonyme. L'instruction de l'ensemble des pièces par la cellule donne lieu à un rapport qui est adressé à l'employeur et au signalant.

Quelle que soit la situation, la cellule externe se doit d'orienter les appelants (victime, témoin ou mis en cause) vers le dispositif de soutien psychologique mis en place par le ministère de la Culture via un marché ministériel dédié. Ce dispositif leur permet de bénéficier d'un accompagnement de premier niveau par des psychologues cliniciens.

L'assistance téléphonique dédiée à l'administration peut être contactée par des encadrants, responsables RH, RPD, pour les informer et les accompagner dans le traitement de situations individuelles n'ayant pas fait l'objet d'un signalement auprès de la cellule. Par contre, elle ne se substitue pas à la structure qui doit mener son enquête interne, afin d'instruire le dossier.

L'utilisation du dispositif d'accompagnement a augmenté entre 2022 et 2023. Les saisines de l'administration passe de 24 à 42 entre 2022 et 2023. Le Ministère a renforcé la communication auprès des acteurs RH et des RPD sur l'offre d'assistance téléphonique via différents canaux : webinaires, FAQ et articles dans l'infolettre RH produite et diffusée par le SRH.

➤ **Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année tous canaux confondus**

Type d'acte	Nombre d'actes
Acte de violence	36
Acte de discrimination	73
Harcèlement moral	124
Harcèlement sexuel	27
Agissement sexiste	56
Autres (menaces, etc)	39
<i>Non défini, conflit travail</i>	26

Comme en 2022, le harcèlement moral reste le premier motif de saisine, suivi par les actes de discrimination.

➤ **Sanctions disciplinaires au motif des VHSS, de harcèlement moral et des autres types de violences et de discrimination**

En 2023, le ministère de la Culture (T2 et T3) a pris **29 sanctions disciplinaires** à l'encontre des personnes mise en cause dans le cadre de signalements d'actes de violence ou de discrimination

➤ **Nombre de protections fonctionnelles accordées**

L'administration a l'obligation de protéger ses agents publics (titulaires et contractuels) contre les **attaques subies dans l'exercice de leurs fonctions**. La protection fonctionnelle est un droit dès lors que l'agent, qui en formule la demande, en remplit les conditions. Un agent public peut demander la protection de l'administration dans trois hypothèses :

- s'il est victime d'atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou outrages, ou, plus largement, subit des attaques de toutes sortes ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte soit à son honneur, sa considération ou sa réputation ;
- s'il fait l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire si l'action publique a été mise en mouvement à son encontre : plainte contre lui avec constitution de partie civile, citation directe, voire la mise en œuvre d'une procédure qui, telle la garde à vue, peut être à l'origine de frais liés notamment à l'intervention d'un avocat ;
- s'il a été condamné au paiement d'indemnités par une juridiction civile.

En 2023, le ministère de la Culture et ses établissements publics ont accordé **9 protections fonctionnelles** aux agents ayant effectué un signalement.

CHAPITRE 6

Conditions de santé et de sécurité



Le présent chapitre concerne les données relatives à la médecine statutaire (conseils médicaux), aux accidents du travail et maladies professionnelles et aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

Au sein du service des ressources humaines, 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).

En application du décret du 11 mars 2022, qui rénove le dispositif et les procédures relatifs aux instances médicales de la fonction publique, le ministère de la Culture a mis en place le conseil médical, en formation plénière et formation restreinte, qui remplace le comité médical et la commission de réforme.

Chiffres clés

- **655 accidents de service** recensés en 2023
- **40%** des accidents de service sont des accidents de trajet
- **18 maladies professionnelles** ont été recensées en 2023
- La F3SCT du CSA ministériel s'est réuni **1 fois** en 2023

6.A. Les acteurs de la prévention

➤ Le réseau des conseillers et assistants de prévention

Le réseau des conseillers (CP) et assistants de prévention (AP) sur le périmètre ministériel est composé de la manière suivante :

	Nombre en fonction au 31 décembre	dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année
Assistants de prévention	298	44
Conseillers de prévention	30	8
Total	328	52

Un module de formation initiale de 5 jours, obligatoire avant la prise de fonction conformément aux dispositions du décret n°82-453 modifié, est proposé par le bureau de la formation et du développement des compétences.

Répartition des AP en fonction au 31/12/2023 selon leur quotité de travail*				
Nombre d'AP travaillant à ...				Total
100%	entre 50% et 100%	entre 20 et 49%	moins de 20%	
21	16	134	125	298**

* Source : enquête DGAFP 2024

** Pour deux AP nous ne disposons pas de la quotité de temps dédiée à ces missions

Répartition des CP en fonction au 31/12/2023 selon leur quotité de travail*				
Nombre de CP travaillant à ...				Total
100%	entre 50% et 100%	entre 20 et 49%	moins de 20%	
15	6	5	4	30

* Source : enquête DGAFP 2024

Sur les structures ayant répondu à l'enquête DGAFP, 124 assistants et conseillers de prévention ont suivi une formation continue en 2023 soit une augmentation de 68% par rapport à 2022. (74 en 2022, 27 en 2021, 40 en 2020, 55 en 2019, 70 en 2018).

➤ La médecine de prévention

La médecine de prévention au sein du Ministère de la culture est organisée selon différentes modalités en fonction des spécificités territoriales ou de la nature des structures à prendre en charge.

A la suite du départ de plusieurs médecins du service de médecine de prévention (SMP) situé aux Bons Enfants fin 2019 – début 2020, et après qu'une convention d'une durée de 1 an a été passée en 2020 avec un service de prévention et de santé au travail interentreprises (CMSM) afin d'assurer la surveillance médicale des agents relevant des structures préalablement suivies par le SMP, un marché public a été conclu avec un SPSTI (Thalie Santé). Ce SPSTI assure depuis lors la surveillance médicale des agents relevant de ce périmètre (administration centrale, services à compétence nationale franciliens et certains établissements publics franciliens).

En dehors de ce périmètre, les structures du ministère (services déconcentrés, services à compétence nationale non franciliens, entités de l'administration centrale en région, établissements publics à caractère administratif sous tutelle du ministère) assurent la surveillance médicale de leurs agents soit par l'intermédiaire d'un service de médecine de prévention interne (cas de plusieurs établissements

publics), soit via des conventions conclues avec des services de prévention et de santé au travail interentreprises, des centres de gestion ou des services mutualisés.

➤ Les inspecteurs santé et sécurité du travail

Conformément aux dispositions du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) contrôlent les conditions d'application des règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail définies aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

Les ISST ont également un rôle de conseil et peuvent intervenir en médiation dans le cadre d'un désaccord sérieux et persistant. Ils sont invités, au même titre que le médecin du travail et les assistants et conseillers de prévention, aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) de leur périmètre.

La mission santé sécurité au travail (MISST), composée de cinq ISST, est rattachée à l'inspection générale des affaires culturelles par arrêté du 20 décembre 2004. Ce rattachement fonctionnel vise à garantir le principe général d'indépendance de l'inspecteur santé sécurité au travail posé par le décret n°82-453 et rappelé par la circulaire de la DGAFP du 10 avril 2010. La coordination de la mission est assurée par une inspectrice générale des affaires culturelles.

Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année.	9
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année.	9
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année.	0

6.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 2024.

Taux de retour au 1^{er} septembre 2024 : 88% des structures ont répondu à l'enquête, représentant 80% des agents du périmètre ministériel.

Accidents de service

Est considéré comme accident de service, quelle qu'en soit la cause, l'accident qui survient à un agent du fait ou à l'occasion de son travail. Est également considéré comme accident de service l'accident 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.

L'accident de service stricto sensu désigne un fait précis ou un événement fortuit provoquant une lésion qui doit s'être produit sur le lieu de travail, sur le temps de travail et à l'occasion de l'exercice des missions.

La maladie professionnelle

Est reconnue comme maladie professionnelle :

- 1) 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 1ère constatation médicale de la maladie, durée minimale pendant laquelle le salarié a été exposé au risque, accomplissement de travaux susceptibles de provoquer la maladie) ;
- 2) 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 ;
- 3) 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.

La responsabilité de la politique de santé et sécurité au travail incombant à l'employeur, il convient, afin d'identifier des actions de prévention à engager, de recenser les accidents (accidents de service stricto sensu, accidents de service survenus en mission et 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 sur la base d'une 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 et de chaque maladie professionnelle (ou à caractère professionnel) reconnue.

Le bilan ministériel permet de disposer d'une image globale de l'accidentologie et des reconnaissances de maladies professionnelles 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 la F3SCT ministérielle, 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 la feuille de route en santé et sécurité au travail établie 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.

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 :

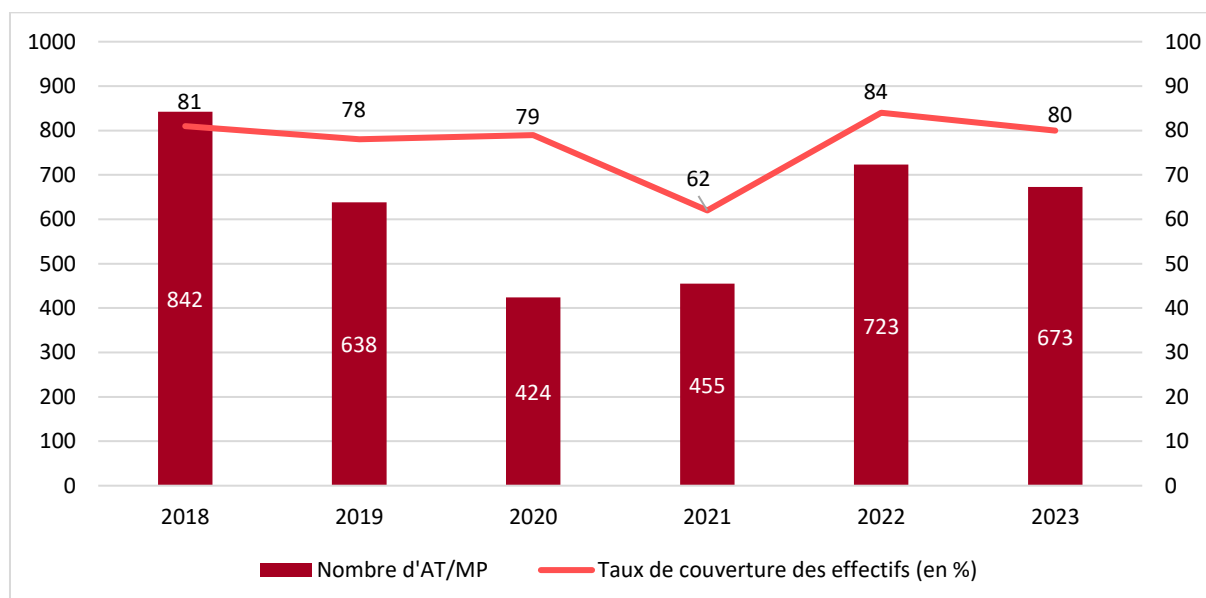
- Bureau
- Enseignement
- Accueil
- Surveillance
- Atelier
- Laboratoire
- Magasinage
- Activités en extérieur (hors surveillance) : chantier, jardin...
- Missions : spectacle, inspection, visite ...
- Autre (dont notamment activités techniques : entretien, maintenance, reprographie)

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.

6.B.1. Nombre d'événements et nombre de jours d'arrêt consécutifs

➤ Evolution des évènements



	Accidents de service stricto-sensu					Accidents de mission					Accidents de trajet				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Sans arrêt	141	57	78	136	103 -24.3%	21	12	10	5	19 280%	105	61	68	106	103 -2,8%
Avec arrêt	176	116	164	314	231 -26.4%	18	42	17	11	17 54.5%	161	121	109	136	151 11.0%
Non renseigné	3	0	1	1	17	0	0	0	0	0	4	0	0	0	13
Total	320	173	242	451	351 -22.2%	39	54	27	16	37 131.3%	270	182	177	243	267 9.9%

Les pourcentages présentés dans le tableau ci-dessus représentent les variations entre 2022 et 2023.

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

Type d'évènement	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Non communiqué	TOTAL	Nb jours d'arrêt
Accidents stricto sensu	103	231	17	351	5 746
Accident de mission	19	17	1	37	475
Accident de trajet	103	151	13	267	4 363
Maladie professionnelle	3	13	2	18	735
Total	228	412	33	673	11 319

65.8% des accidents de service stricto-sensu recensés ont généré un arrêt de travail en 2023. Le pourcentage est de 46% pour les accidents de mission, de 56.5% pour les accidents de trajet et de 70.5% pour les maladies professionnelles.

Au total, **673 évènements** (accidents de service, de trajet et maladies professionnelles) ont été recensés en 2023, à l'origine de **11 319 jours d'arrêt**. En 2022, on dénombrait **723 évènements**, à l'origine de **13 699 jours d'arrêt**.

6 221 jours d'arrêt sont consécutifs aux accidents de service et 4 363 jours aux accidents de trajet.

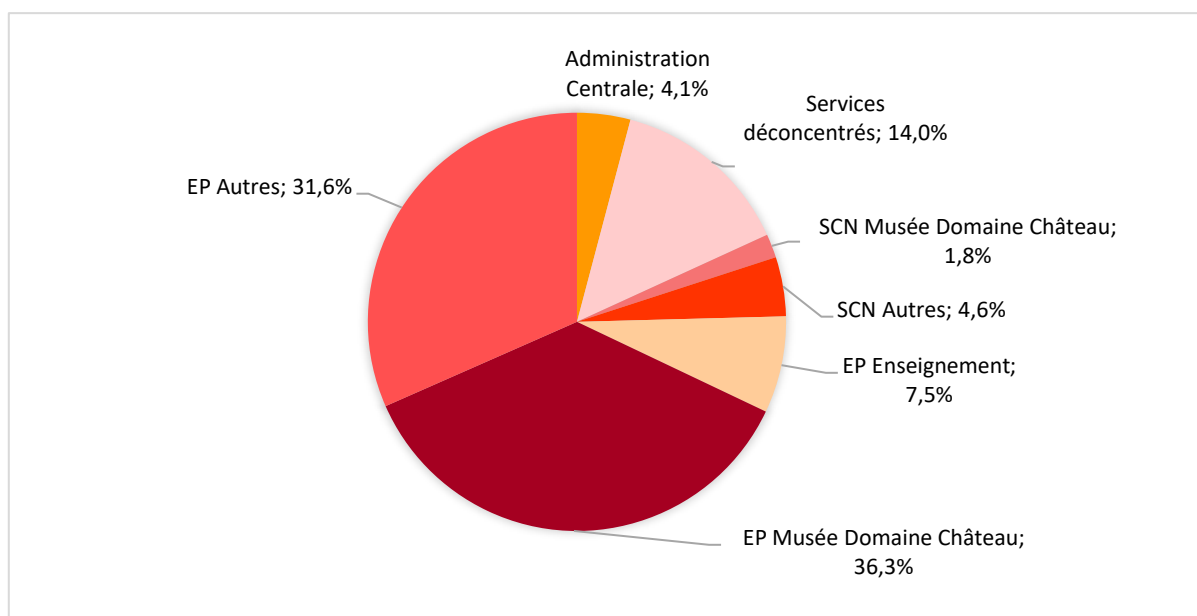
18 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ont été reconnues en 2023. Le nombre de jours d'arrêt consécutifs à ces maladies est de 735 jours en 2023.

L'âge moyen des agents victimes d'un accident ou pour lesquels une maladie professionnelle a été reconnue est de 48 ans (49 ans 2022) et l'ancienneté moyenne est de 9 ans (11 ans 2022).

Aucun accident mortel a été reconnu imputable au service en 2023.

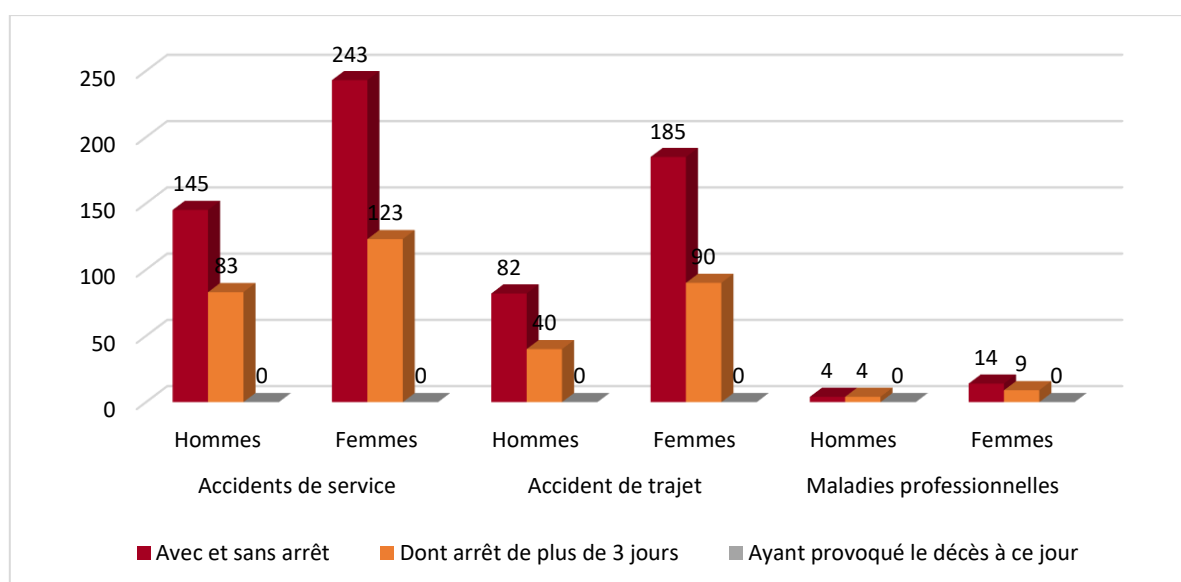
6.B.2. Profil des agents concernés par des AT/MP

➤ Répartition des AT/MP par structure d'emploi



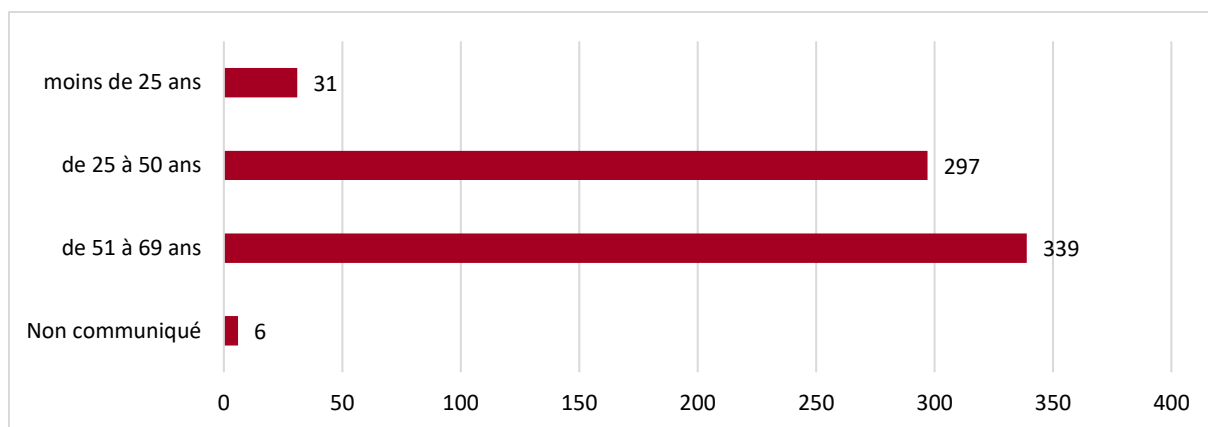
Les structures comportant plus de 1 000 agents totalisent 53% des accidents et maladies professionnelles recensés dans la présente enquête (357 événements sur les 673 recensés).

➤ Répartition des AT/MP selon le genre



➤ Répartition des AT/MP selon l'âge

Les événements impliquant des agents dont l'âge est compris entre 51 et 69 ans représentent 49,25% du nombre total d'événements sur l'année 2023 (339 événements pour cette tranche d'âge).

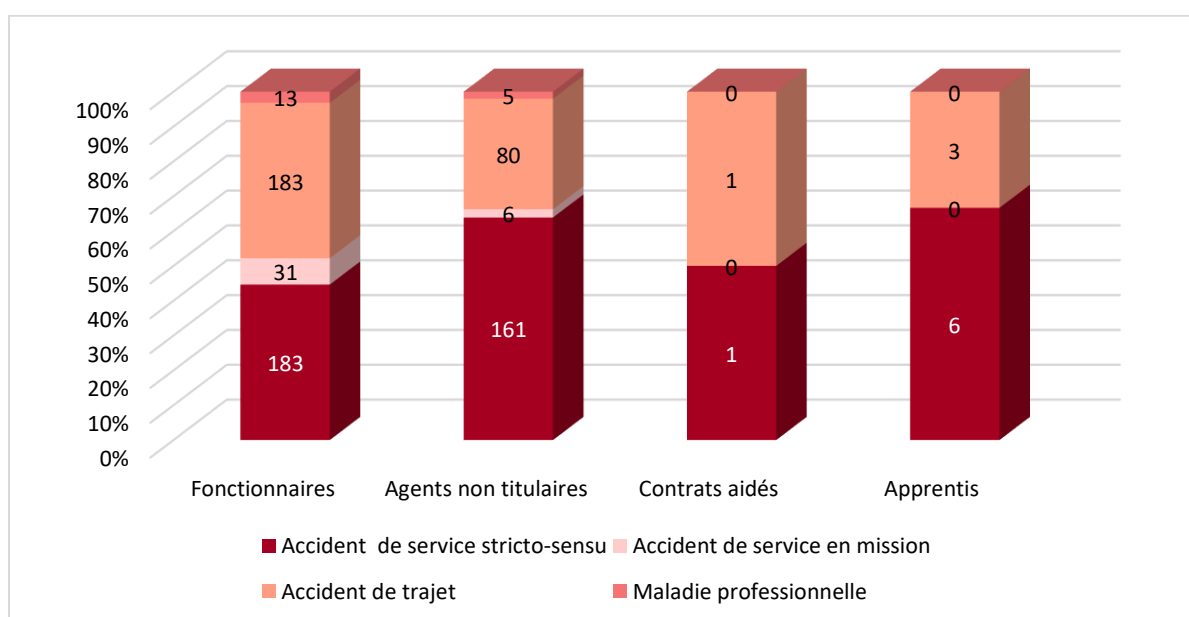


➤ Focus sur l'accidentologie des agents de plus de 55 ans par genre

Les agents âgés de 55 ans et plus sont concernés par 31.1% des événements ayant lieu en 2023 (34.8% en 2022) répartis comme suit :

	Hommes	Femmes	Total
Accident de service stricto-sensu	39	63	102
Accident de service en mission	8	8	16
Accident de trajet	22	63	85
Maladie professionnelle	2	4	6
Total	71	138	209

➤ Répartition des AT/MP selon le statut



*Missions : spectacle, inspection, visite, déplacement à l'étranger

➤ Répartition des accidents de service stricto-sensu et de mission par activité, par catégorie et par statut

Nature de l'activité	Fonctionnaires						Contractuels (public/privé)					Contrats aidés Apprentis Vacataires Stagiaires	Total général
	A+	A	B	C	Stagiaires	ND	A+	A	B	C	ND/NC		
Accueil	0	0	3	43	1	0	0	0	0	19	7	0	73
Activités en extérieur*	0	7	3	6	0	0	0	22	29	22	2	0	91
Atelier	1	4	21	4	0	0	0	2	1	0	0	3	36
Bureau	11	46	53	54	2	0	5	49	7	7	0	5	239
Enseignement	2	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	8
Laboratoire	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Magasinage	0	0	3	21	0	0	0	0	2	8	0	0	34
Missions**	1	4	2	1	0	1	0	6	0	0	3	0	18
Surveillance	0	1	6	58	1	0	0	1	2	8	3	0	80
Autre / ND	1	13	8	12	0	0	0	18	5	7	6	2	72
Total*	16	79	101	199	4	1	5	102	46	71	21	10	655

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

**Missions : spectacle, inspection, visite

➤ Répartition des accidents de service par activité et par genre

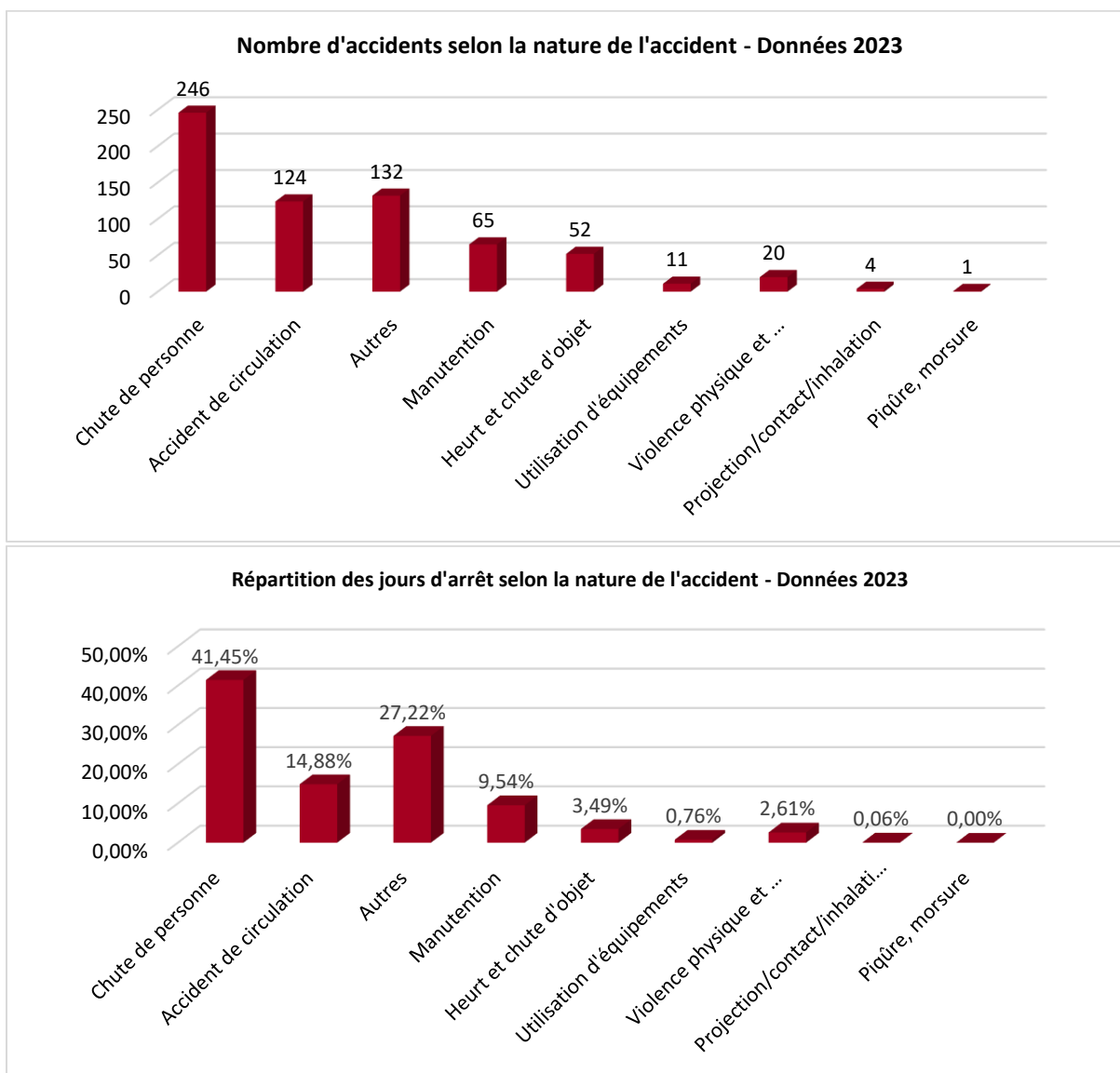
	Nombre d'accidents de service						Progression	Progression*
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2022/2023	2019/2023
Accident de circulation	135	109	80	67	106	124	17.0%	13.8%
	(56% de femmes)	(62% de femmes)	(63% de femmes)	(55% de femmes)	(58% de femmes)	(59% de femmes)		
Violence physique et verbale (Agressions)	18	15	3	7	30	20	-33.3%	33.3%
	(39% de femmes)	(53% de femmes)	(100% de femmes)	(100% de femmes)	(83% de femmes)	(83% de femmes)		
Chute de personne	357	226	160	190	240	246	2.5%	8.8%
	(68% de femmes)	(78% de femmes)	(71% de femmes)	(72% de femmes)	(76% de femmes)	(70% de femmes)		
Heurt et chute d'objet	64	90	26	13	55	52	-5.5%	-42.2%
	(70% de femmes)	(63% de femmes)	(54% de femmes)	(46% de femmes)	(52% de femmes)	(59% de femmes)		
Manutention	79	51	38	56	80	65	-18.8%	27.5%
	(34% de femmes)	(55% de femmes)	(45% de femmes)	(37% de femmes)	(41% de femmes)	(56% de femmes)		
Projection/contact/inhalation (produits volatiles, poussières, éclats ...)	11	12	2	5	8	4	-50%	-66.7%
	(73% de femmes)	(42% de femmes)	(50% de femmes)	(40% de femmes)	(62% de femmes)	(50% de femmes)		
Piqûre (végétal/Insecte); morsure d'animal ...	5	1	1	4	3	1	-66.7%	0,0%
	(60% de femmes)	(0% de femmes)	(0% de femmes)	(100% de femmes)	(33% de femmes)	(0% de femmes)		
	29	17	16	7	22	11	-50%	-35.3%

Utilisation d'équipements de travail (machines, outils ...)	(28% de femmes)	(41% de femmes)	(50% de femmes)	(0% de femmes)	(54% de femmes)	(60% de femmes)		
Autres	124	97	80	97	166	132	-20.5%	36,1%
	(63% de femmes)	(56% de femmes)	(69% de femmes)	(55% de femmes)	(59% de femmes)	(62% de femmes)		
Total	822	618	406	446	710	655	-7.7%	6.0%
	(60% de femmes)	(60% de femmes)	(65% de femmes)	(60% de femmes)	(63% de femmes)	(63% de femmes)		

* Un comparatif a été réalisé par rapport à 2022 mais également par rapport à 2019. En effet, l'année 2019 a été prise en comparatif car le panel de répondants est assez semblable à l'année 2023 ce qui permet une mise en perspective des différents résultats.

6.B.3. Nature et gravité des événements

➤ Nombre d'accidents selon la nature d'accident



Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail, tous accidents confondus, est de **16,1 en 2023** au lieu de **18.8 en 2022** (soit une diminution de 11.6% pour l'année 2023).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre moyen de jours d'arrêt	17.6	13,6	16	16.9	18.8	16.1
Accidents circulation	20.7	12.4	16.8	15.9	21.6	12.7
Accidents liés aux chutes de personnes	20.8	14.4	14,4	18.9	16.7	17.8
Accidents liés aux manutentions	14.5	14.4	14	13.6	18.2	15.5

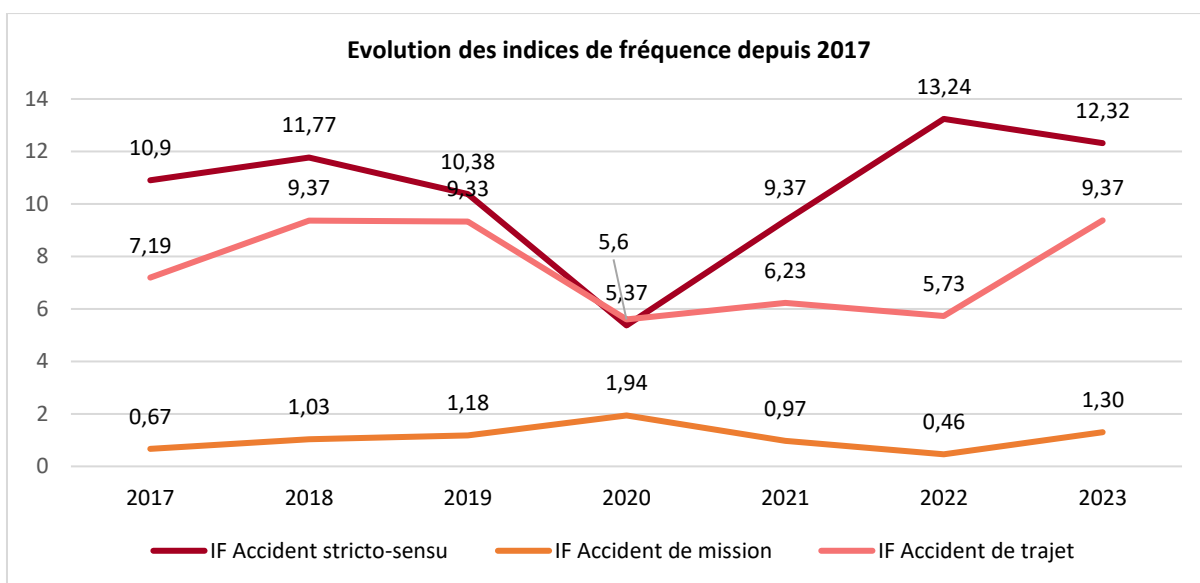
➤ **Indice de fréquence et taux de gravité sur 6 ans**

Type d'accident	Indice de fréquence*					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Accident stricto sensu	11,77	10.38	5.37	9,37	13.24	12.32
Accident de mission	1,03	1,18	1,94	0.97	0,46	1.30
S/total accident de service	12,79	11.56	7.31	10.34	13.70	13.62
Accident de trajet	9.37	9,33	5.60	6.23	5.73	9.37
Total	22.16	20.89	12.91	16.57	19.43	22.99

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

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

Formule : $\text{Indice de fréquence} = (\text{nombre d'accidents avec arrêts} / \text{effectif salarié}) \times 1\,000$



Taux de gravité*	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	0,21	0,18	0,10	0,11	0,20	0.23

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

Formule : $\text{Taux de gravité} = (\text{nbre de journées perdues par incapacité temporaire} / \text{nbre d'heures travaillées}) \times 1\,000$

Le taux de gravité des accidents de service correspond au nombre de journées perdues (arrêts de travail) pour 1 000 heures travaillées. Les heures travaillées sont déterminées à partir notamment de la durée annuelle du travail (référence 1 607 heures) et du nombre d'agents.

Le taux de gravité ne se calcule que pour les accidents de service stricto sensu et les accidents de mission et non pour les accidents de trajet ou les maladies professionnelles.

➤ 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.

En 2023, deux maladies professionnelles ont respectivement généré une IPP de 3% et 8%. On dénombre également deux accidents de service ayant généré une IPP de 3% et 11%.

En 2022, une maladie professionnelle a généré une IPP de 3%.

En 2020, une maladie professionnelle a généré une IPP de 1% et 2 accidents de service stricto sensu ont généré des IPP de 1% et de 3%.

En 2019 et sur le périmètre des répondants, il n'avait pas été relevé d'évènement (AT ou MP) ayant généré une incapacité permanente partielle (IPP).

➤ Tableau de suivi des suicides ou tentatives de suicide

Suicide survenu sur le lieu de travail et/ou durant le temps de travail	0
Tentative de suicide survenue sur le lieu de travail et/ou durant le temps de travail	0
Suicide survenu hors lieu et temps de travail	0
Tentative de suicide survenue hors lieu et temps de travail	0
Demande de reconnaissance en accident de travail	-

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

17 accidents ont concerné des agents travaillant en horaires « atypiques », dont 11 accidents de service « stricto sensu » et 6 accidents de trajet.

Concernant les 11 accidents de service :

- 6 accidents concernent des agents travaillant de nuit et 5 accidents concernent des agents travaillant en week-end et/ou jours fériés ;
- 8 accidents concernent des agents techniques d'accueil et de surveillance ;
- 9 accidents ont généré des arrêts de plus de 3 jours (dont 1 ayant occasionné 96 jours d'arrêt)

6.C. Signalements DGI

3 signalements pour danger grave et imminent ont été recensés, 2 en DRAC et 1 au sein d'un établissement public.

2 des 3 signalements ont fait l'objet d'une inscription au registre spécial de signalement des dangers graves et imminents.

2 signalements ont concerné une situation de cyber harcèlement et 1 signalement concernait une occupation des locaux lors d'une grève des étudiants.

Aucun de ces signalements n'a fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail.

6.D. Indicateurs de suivi des absences pour raison de santé

<i>Maladie ordinaire</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de journées d'arrêt pour maladie ordinaire	Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire
21 728	155 688.5	7.10
<i>Longue maladie et longue durée</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de journées d'arrêt pour congés longue maladie et congés longue durée	Taux d'absentéisme pour CLM et CLD
21 728	96 991	4.42
<i>Accident du travail</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de journées d'arrêt pour accidents du travail	Taux d'absentéisme pour accidents du travail
21 584	14 890	0.68
<i>Maladie professionnelle</i>		
Nombre total d'agents	Nombre de journées d'arrêt pour maladie professionnelle	Taux d'absentéisme pour maladie professionnelle
21 680	3 544	0.16

6.E. Indicateurs de suivi des risques psychosociaux

Quatre indicateurs des risques psychosociaux (RPS) ont vocation à être suivis, à un niveau national, par la Formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique. Ils sont donc suivis dans tous les plans locaux selon des modalités de calcul identiques et font l'objet d'une consolidation au niveau national.

1. TAUX D'ABSENTÉISME

Les taux d'absentéisme sont renseignés dans la section 6.D.

2. TAUX DE ROTATION DES AGENTS

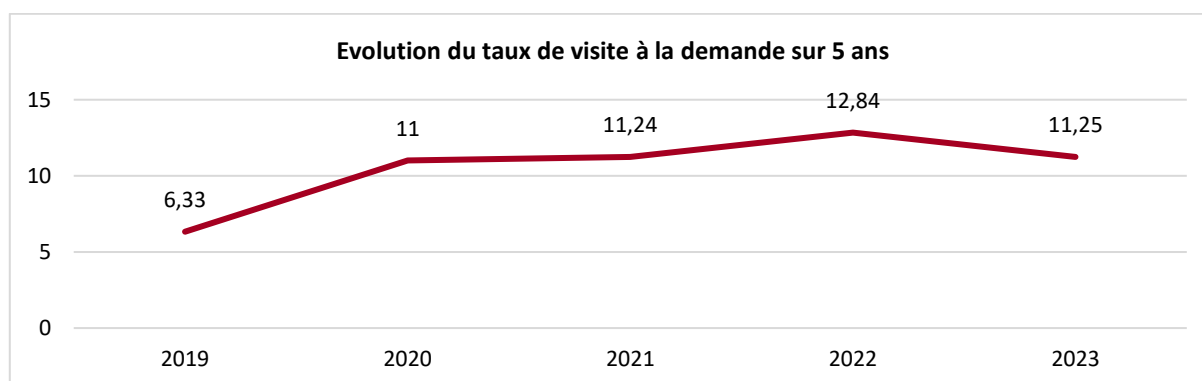
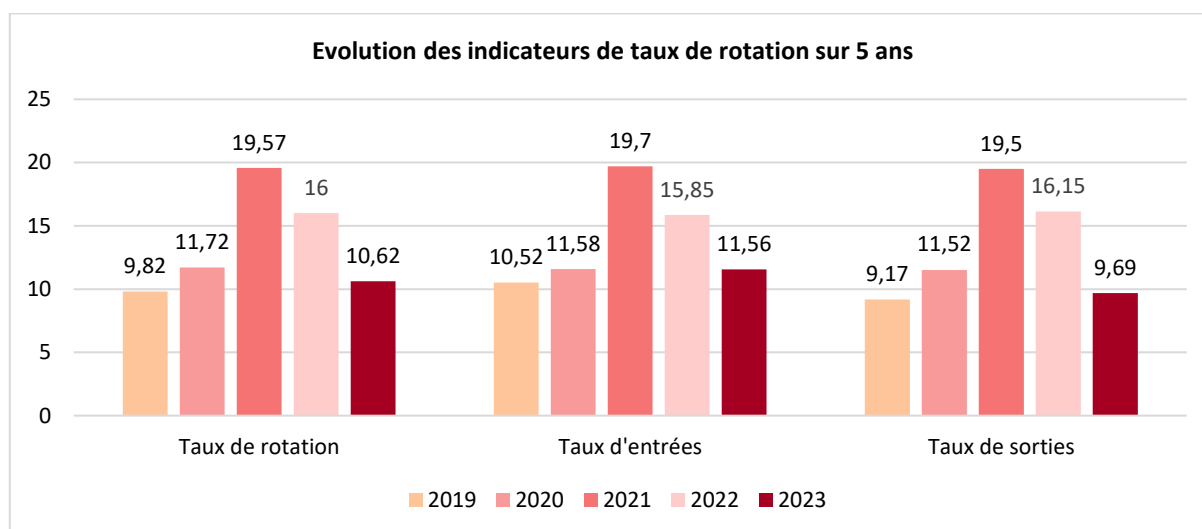
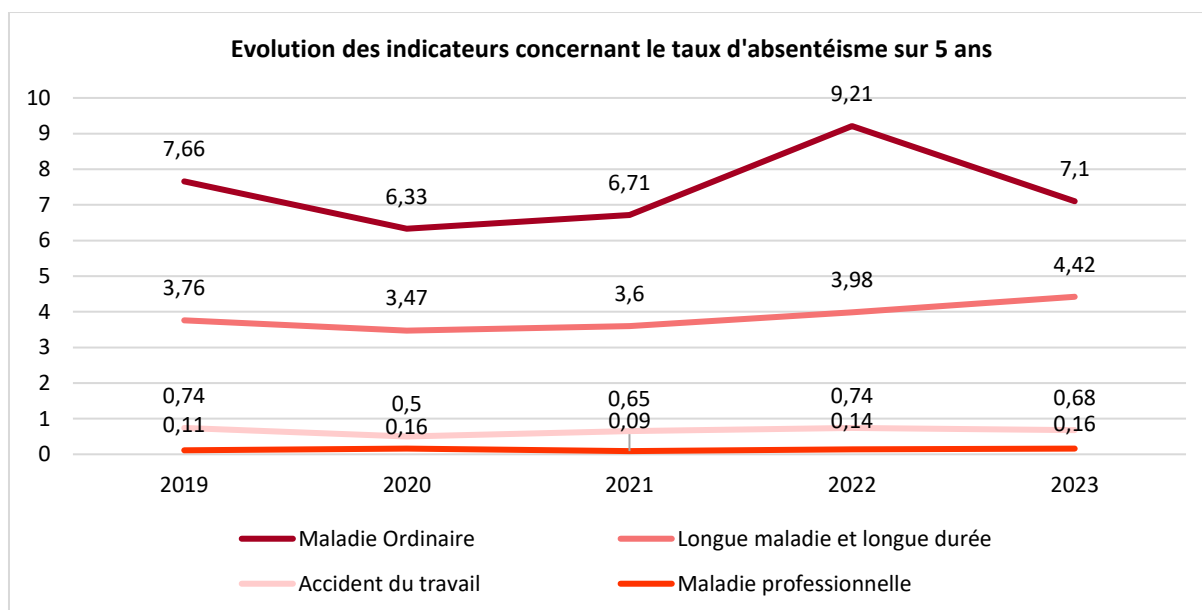
<i>Taux de rotation</i>		
Somme du nombre d'arrivées et de départs d'agent en cours d'année	Effectifs moyens de l'année	Taux de rotation
3723	16 945	10.62%

<i>Taux d'entrées</i>		
Nombre d'entrées	Effectifs moyens de l'année	Taux d'entrées
2186	19 061	11.56%
<i>Taux de sorties</i>		
Nombre de sorties	Effectifs moyens de l'année	Taux de sorties
1844	19 055	9.69%
3. TAUX DE VISITE SUR DEMANDE AU MÉDECIN DE PRÉVENTION		
Nombre de visite sur demande au médecin de prévention	Nombre d'agents couverts par l'enquête	Taux
2 138	19 183	11.25%
4. TAUX DE VIOLENCES SUR AGENTS		
<i>Violence émanant du personnel ayant entraîné un arrêt de travail</i>		
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	Nombre d'agents couverts par l'enquête	Taux
1	19 276	0.01%
<i>Violence émanant du personnel n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail</i>		
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	Nombre d'agents couverts par l'enquête	Taux
3	19 726	0.02%
<i>Violence émanant des usagers ayant entraîné un arrêt de travail</i>		
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	Nombre d'agents couverts par l'enquête	Taux
0	19 726	0%
<i>Violence émanant des usagers n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail</i>		
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	Nombre d'agents couverts par l'enquête	Taux
13	19 726	0.07%

Périmètre : Tous les agents des structures ayant répondu à l'enquête 2024 (Données 2023).

NB : Le calcul des taux d'absentéisme prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt de travail survenu sur l'année de référence (les jours d'arrêt liés aux événements de 2023 mais également ceux liés aux événements antérieurs ayant entraîné des jours d'arrêt en 2023).

➤ Evolution des indicateurs RPS sur les 5 dernières années



Nombre de services ayant mis en place une démarche de prévention des risques psycho-sociaux au cours de l'année.	15
Nombre de services dont la démarche de prévention des RPS a été débattue en F3SCT au cours de l'année.	10
Nombre de mesures proposées par la FS intégrant les risques psycho-sociaux (RPS)	23

6.F. La médecine statutaire

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.

La réforme des instances médicales issue du décret n°2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat, a mis en place les conseils médicaux avec deux formations (restreinte et plénière) en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme.

Elle a également modifié les conditions de désignation des représentants du personnel qui étaient précédemment désignés par les représentants des CAP et dont les mandats ont perduré jusqu'au 1er juillet 2023. Désormais, les représentants sont élus par les représentants du comité social d'administration (CSA).

Pour le ministère de la culture, une concertation a été menée avec les représentants du personnel du CSA ministériel et a permis d'aboutir le 26 juillet 2023 à l'élection d'une liste ministérielle de 15 représentants appelés à siéger aux conseils médicaux en formation plénière pour l'ensemble des structures du périmètre ministériel (AC, DRAC, SCN et EP).

La réforme des instances médicales permet un allègement des cas de saisine de la formation restreinte (anciennement comité médical), notamment s'agissant des renouvellements de congé de longue maladie (CLM), congés de longue durée (CLD) et congés de grave maladie (CGM), sauf après épuisement de la période rémunérée à plein traitement, et s'agissant de la réintégration à l'issue de ces congés qui n'induit plus de passage systématique en conseil médical.

La formation plénière (anciennement commission de réforme) reste compétente pour les agents titulaires en matière d'accidents, de maladies professionnels et sur l'invalidité.

Conseil médical en formation restreinte

Le conseil médical se réunit en formation restreinte lorsqu'il examine les projets de décision suivants :

- Première mise en congé de congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD) ;
- Renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement de la période donnant lieu à rémunération à plein traitement ;
- Réintégration à la fin des droits à congés de maladie (congé de maladie ordinaire (CMO), CLM, CLD) ou à la fin d'une période de CLM ou de CLD d'office ;
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé (DORS), renouvellement de la mise en disponibilité et réintégration à la fin de la disponibilité ;
- Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois ;
- En cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé (dont prolongation des temps partiel pour raison thérapeutique).

En 2023, **398 situations** ont été examinées en conseil médical ministériel en formation restreinte (ex : comité médical ministériel), compétent pour connaître de la situation des agents titulaires comme des agents contractuels en poste en Ile-de-France (hors Seine et Marne), correspondant à 368 agents (chiffre relativement stable, 373 agents concernés en 2022).

On relève une augmentation du nombre de congé de longue maladie (octroi et prolongation) examinés par le conseil en 2023 (168 en 2023 et 119 en 2022), qui s'explique principalement par l'augmentation des examens par le conseil des prolongations de CLM pour les périodes à demi-traitement (prolongation davantage pour une période de 3 mois que 6 mois).

Le nombre de congé de longue durée (108 en 2023 et 105 en 2022) et de congé de grave maladie (83 en 2022 et 86 en 2023) sont relativement stables.

On relève cependant une diminution du nombre de cas soumis à l'examen du conseil médical en formation restreinte depuis 2022 (672 situations avaient été examinées en 2021). Cette diminution s'explique par les allègements résultant de la mise en œuvre du décret du 11 mars 2022 qui prévoit que certaines situations ne font plus l'objet d'un examen en conseil médical notamment les prolongations de CMO au-delà de 6 mois ou les renouvellements de CLM, CLD et CGM qui interviennent lors de la période rémunérée à plein traitement. Cependant, ces situations nécessitent l'organisation d'une expertise médicale auprès d'un médecin agréé, ainsi plus de **520 attestations** ont été réalisées en 2023 suite à des expertises médicales qui ne donnaient pas lieu à examen par le conseil médical.

Ce nombre conséquent d'expertises médicales est également lié au développement du temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) suite à la mise en œuvre du décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat, qui nécessite l'examen par un médecin agréé en cas de demande de prolongation du TPT au-delà de trois mois, et qui a donné lieu à 352 expertises médicales en 2023.

Conseil médical en formation plénière

Le conseil médical ministériel en formation plénière (ex : commission de réforme ministérielle) examine la situation des agents titulaires en poste en Île-de-France (hors Seine-et-Marne).

Le conseil médical en formation plénière rend 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 ainsi que sur la détermination d'une éventuelle invalidité.

En 2023, le conseil médical ministériel en formation plénière a examiné **116 dossiers** correspondant à 101 agents. A noter que ce nombre est en légère baisse en 2023, 120 agents avaient vu leur situation examinée en 2022. Certaines situations ont fait cependant l'objet de plusieurs examens avant guérison ou consolidation.

On note une diminution du nombre de demandes de reconnaissance de maladie professionnelle après le pic constaté en 2022 (29 en 2022 ; 9 en 2023) et des demandes complémentaires du Service des retraites de l'Etat - SRE (13 en 2022 ; 4 en 2023) qui s'explique notamment par le travail de préparation en amont des envois au SRE.

➤ **Nombre de dossiers examinés par type d'avis en conseil médical ministériel**

Type d'avis du conseil médical ministériel en formation restreinte	Nombre dossiers
Congé de longue maladie (attribution et prolongation) (inclus congé de longue maladie fractionné pour soins médicaux périodiques)	168
Congé de longue durée (attribution et prolongation) (inclus congé de longue durée fractionné pour soins médicaux périodiques)	108
Congé de grave maladie (attribution et prolongation)	86
Temps partiel thérapeutique (attribution et prolongation)	29
Recours au comité médical supérieur	1
Reclassement professionnel	2
Disponibilité d'office pour raisons de santé (agent titulaire)	4
Autres cas non examinés au conseil : Interruption du congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie (décès, congé de maternité, retraite sur demande etc)	26
Fin de droit (épuisement des droits des agents contractuels)	4
Total dossiers	398

Type d'avis du conseil médical ministériel en formation plénière	Nombre dossiers
Reconnaissance de maladie professionnelle	9
Reconnaissance d'accident du travail	4
Evaluation du taux d'IPP	16
Rechute d'accident du travail	13
Rechute de maladie professionnelle	1
Suivi d'accident du travail	17
Consolidation avec séquelles	6
Prolongation en temps partiel pour raison thérapeutique	3
Suivi de maladie professionnelle	6
Retraite pour invalidité imputable au service	0
Retraite pour invalidité non imputable au service	12
Révision quinquennale	7
Révision à la radiation des cadres	9
Demande de retraite pour conjoint malade	1
Demande d'ATI	3
Coordination stagiaire	4
Majoration pour assistance constante d'une tierce personne	1
Demande complémentaire du Service des retraites de l'Etat	4
Total dossiers	116

➤ **Nombre d'agents examinés par le conseil médical ministériel (IDF, en dehors du 77)**

Filière	Catégorie	Conseil médical ministériel en formation restreinte		Conseil médical ministériel en formation plénière	
		Homme	Femme	Homme	Femme
Administrative	A	5	13	0	3
	B	2	22	1	5
	C	5	29	1	13
	Sous-Total	12	64	2	21

Scientifique et enseignement	A	7	22	2	1
	B	4	13	1	3
	C	0	0	2	4
	Sous-Total	11	35	5	8
Ouvrière et technique	A	0	2	1	1
	B	7	8	7	5
	C	16	13	2	1
	Sous-Total	23	23	10	7
Accueil surveillance et magasinage	A	1	0	0	1
	B	3	5	2	1
	C	56	69	15	31
	Sous-Total	60	74	17	33
Total fonctionnaires		106	196	34	67
		302		101	
Contractuels	A	7	19		
	B	7	11		
	C	11	11		
	Sous-Total	25	41		
Total contractuels		66			
Total fonctionnaires et contractuels		368		101	
Total général			469		

➤ **Éléments relatifs aux conseils médicaux départementaux**

Le bureau de l'action sociale s'est associé au bureau de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels pour réaliser une enquête auprès de l'ensemble des structures du périmètre ministériel (AC, SCN, EP, services déconcentrés) portant sur les avis rendus par les **conseils médicaux départementaux** (hors Ile-de-France) en 2023. Cette enquête a enregistré un taux de réponse de 81% des structures du ministère.

Il en ressort que **143 agents** ont vu leur situation examinée par les conseils médicaux départementaux (hors Ile-de-France) en 2023, 123 au titre de la formation restreinte et 20 au titre de la formation plénière.

➤ **Nombre d'agents examinés par les conseils médicaux départementaux**

Filière	Catégorie	Conseils médicaux départementaux en formation restreinte		Conseils médicaux départementaux en formation plénière	
		Homme	Femme	Homme	Femme
Administrative	A	0	4	0	0
	B	1	7	0	1
	C	2	22	0	5
	Sous-Total	3	33	0	6
Scientifique et enseignement	A	6	13	2	1
	B	1	2	0	0
	C	0	0	0	0
	Sous-Total	7	15	2	1
Ouvrière et technique	A	0	0	0	0
	B	1	4	3	2
	C	4	0	4	2
	Sous-Total	5	4	7	4

Accueil surveillance et magasinage	A	1	4	0	0
	B	3	2	0	0
	C	16	15	0	0
	Sous-Total	20	21	0	0
Total fonctionnaires		35	73	9	11
		108		20	
Contractuels	A	4	0		
	B	4	0		
	C	6	1		
	Sous-Total	14	1		
Total contractuels		15			
Total fonctionnaires et contractuels		123		20	
Total général			143		

6.G. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

6.G.1. Composition et réunions des F3SCT

La représentation genrée dans les F3SCT gérés par l'administration centrale est la suivante :

INSTANCES	Nb de membres	Répartition genrée des membres titulaires				Répartition genrée des membres suppléants			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
F3SCT-M	30	9	%	6	%	5	%	10	%
F3SCT-AC	22	6	54%	5	46%	5	46%	6	54%
F3SCT Réseau Archives	22	6	54%	5	46%	7	64%	4	36%
F3SCT Réseau Musées	22	6	54%	5	46%	6	54%	5	46%
F3SCT Réseau Patrimoine*	21	6	54%	5	46%	7	64%	3	27%
F3SCT de services SCN Musées**	11	3	50%	3	50%	3	60%	2	40%
F3SCT de services SCN ANOM-ANMT	6	1	33%	2	66%	1	33%	2	66%
F3SCT du CSA commun aux ENSA	20	5	50%	5	50%	7	70%	3	30%
TOTAL	154	42	54%	36	46%	41	53%	35	47%

* Un siège de membre titulaire et un siège de membre suppléant vacants depuis la création de l'instance

** Un siège de membre titulaire et deux sièges de membres suppléants vacants depuis la création de l'instance

➤ Fréquence des réunions des F3SCT

Instances	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et plus	Non renseigné
F3SCT ministériel		1				
F3SCT d'Administration centrale				1		
F3SCT de réseau		3				
F3SCT spéciaux		2				
F3SCT de proximité	2	2	8	2	0	1
F3SCT d'établissement public	6	9	13	10	8	4
Autre type de F3SCT		1	2	3	3	
F3SCT pour lesquels l'information n'est pas disponible						
Ensemble	8	18	23	16	11	5

Répartition de la fréquence des réunions des F3SCT pour les 67 structures ayant répondu à l'enquête de la DGAFP

➤ Motifs des réunions

Nombre total de réunions des F3SCT de 2023 ...					
tenues sur proposition du président	tenues sur proposition d'un ou plusieurs membres	suite à un accident grave	suite au signalement d'un danger grave et imminent	pour lesquelles l'information n'est pas disponible	Nombre total de réunions des F3SCT en 2023
163	5	2	1		171

113 réunions se sont déroulées avec la présence d'un ISST (tous ISST confondus : IGAC, EP, IGAENR), 135 avec la présence d'un agent de prévention et 54 avec la présence d'un médecin du travail.

Les F3SCT ont effectué 82 visites de sites dont 58 rapports ont donné lieu à restitution en instance.

Il y a eu 2 demandes de recours à expertise agréée. Ces demandes ont toutes été acceptées par les différentes structures concernées.

Les ISST n'ont pas été saisis pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert agréé.

Aucun recours auprès de l'ISST n'a été réalisé suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la F3SCT.

Les F3SCT ont été consultés sur :

- 53 projets d'aménagements important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (93 en 2022, 108 en 2021, 202 en 2020, 82 en 2019, 84 en 2018) ;
- 12 projets importants d'introduction de nouvelles technologies (15 en 2022, 7 en 2021, 13 en 2020, 20 en 2019, 11 en 2018) ;
- 64 projets de règlements de consignes (38 en 2022, 86 en 2021, 126 en 2020, 51 en 2019, 45 en 2018) ;
- 5 mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (6 en 2022, 12 en 2021, 5 en 2020, 21 en 2019, 7 en 2018).

Les F3SCT ont étudié :

- 136 programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (dont 131 intégrant les risques liés aux troubles musculo-squelettiques -TMS- et/ou à l'exposition à des agents chimiques à effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction -CMR- et 132 intégrant les risques psycho-sociaux) ;
- 51 rapports annuels transmis par le médecin du travail (86 en 2022, 22 en 2021, 19 en 2020, 49 en 2019, 46 en 2018) ;
- 137 documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (dont 133 intégrant les risques liés aux troubles musculo-squelettiques -TMS- et/ou à l'exposition à des agents chimiques à effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction -CMR-, 135 intégrant les risques psycho-sociaux)

➤ Enquêtes de la F3SCT

19 enquêtes ont été réalisées suite à accident de service ou de trajet, aucune enquête pour motif de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

➤ **Formation des membres de la F3SCT**

Depuis le début de leur mandat, nombre de membres (titulaires ou suppléants)...					
ayant reçu une formation inférieure à 5 jours	ayant reçu une formation de 5 jours	ayant reçu une formation supérieure à 5 jours	n'ayant pas reçu de formation	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Ensemble
161	70	1	313	378	923

➤ **Information et consultation des F3SCT**

	Nombre de projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées en 2023
Projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	53
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	12
Projets de règlement et de consignes	64
Mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	5

Mesures proposées en 2023 par les F3SCT ...				
acceptées et mises en œuvre en 2023	acceptées mais non encore mises en œuvre au 31/12/2023	refusées en 2023	en cours ou sans suite au 31/12/2023	Ensemble des mesures proposées
66	36	3	40	145

Nombre de mesures proposées en 2023 intégrant les risques :	
RPS	24
TMS	26
CMR	7

6.G.2. La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA ministériel

En 2023, la F3SCT ministérielle s'est réunie une fois :

- 12 décembre

➤ **Les points discutés lors de la F3SCT**

- Désignation du secrétaire de la formation spécialisée et du secrétaire suppléant ;
- Désignation du référent VHSS de la formation spécialisée du CSA ministériel et présentation de sa lettre de mission ;

Consultations pour avis sur les points suivants

- Approbation des procès-verbaux des réunions du CHSCT-M de l'année 2022 ;
- Programme annuel des prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- Méthodologie pour la réalisation des études d'impacts.

Consultations pour information sur les points suivants

- Bilan 2022 des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture ;
- Présentation du bilan de la mission santé-sécurité du travail de l'IGAC ;
- Examen du chapitre « Conditions de santé et de sécurité » du rapport socail unique du Ministère de la culture ;
- Adaptation de la posture Vigipirate dans les structures du Ministère de la culture ;
- Renouvellement du marché relatif aux formations « santé-sécurité au travail » porté par le secrétariat général ;
- Examen de la grille de suivi des travaux de la formation spécialisée.



CHAPITRE 7

Action sociale

L'action sociale du ministère de la Culture (MC) constitue un des volets fondamentaux de la politique de gestion des ressources humaines.

Qu'elles soient orientées vers l'action sociale collective (restauration, associations du personnel), individuelle (prestations sociales, secours, logement), au bénéfice des seuls agents rémunérés par le Ministère ou de tous ses agents, les politiques sociales ont pour vocation d'accompagner les agents tout au long de leur vie professionnelle, notamment en cas de difficultés.

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

En 2023, la fermeture du restaurant administratif de l'administration centrale durant le deuxième semestre, pour travaux de rénovation et de mise aux normes, a occasionné la mise en place de titres-restaurants temporaires pour couvrir les besoins des agents sur cette période.

Chiffres clés *

- **15%** des dépenses d'action sociale concerne le **logement**
- **33%** des dépenses d'action sociale concerne les **associations de personnel**
- **20%** des dépenses d'action sociale concerne la **restauration collective**

** hors dépenses exceptionnelles pour les « Titres-Restaurant temporaires » liés à la fermeture du restaurant administratif des Bons-Enfants*

7.A. Bilan financier de l'action sociale dans l'administration centrale et les services déconcentrés (T2 et T3)

Sont ici présentées les dépenses d'action sociale des 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, secours et subventions aux associations, les agents de la France entière, rémunérés par le ministère.

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 2021-2023				
		2021	2022	2023
224-02 dépenses de fonctionnement	Crédits ouverts (CHORUS)	5 415 000 €	4 907 894 €	6 211 574 €
	Crédits consommés	4 100 857 €	4 116 723 €	5 596 543 €
	<i>Action sociale</i>	3 152 910 €	3 348 356 €	4 896 895 €
	<i>Crédits déconcentrés</i>	947 947 €	768 367 €	699 648 €
	Taux de consommation	75,73%	83,88%	90,10%
224-01 dépenses de personnel	Crédits consommés	736 087 €	829 303 €	741 997 €
Total des dépenses titre 2 et titre 3	Crédits consommés	4 836 944 €	4 946 026 €	6 338 540 €
FIPHFP	Crédits consommés FIPHFP	1 331 036 €	791 171 €	615 031 €

La consommation globale des crédits de paiement hors FIPHFP est de 6 338 540 €, supérieure de 1 392 514 € à celle de 2022 (4 946 026 €), notamment en raison de la prise en charge des titres-restaurant temporaires (1 087 650 €) pendant la fermeture du restaurant administratif des Bons-Enfants, durant le deuxième semestre 2023.

La contribution versée au FIPHFP est en diminution en 2023, s'élevant à **615 031 €**.

Le tableau ci-après fait apparaître le détail et l'évolution sur trois ans des divers postes de dépenses, hors crédits déconcentrés (*en 2023, un nouveau poste temporaire est mentionné, correspondant à la fermeture du Restaurant administratif des Bons-Enfants*).

Postes de dépenses	2021		2022		2023	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
224-01 (dépenses de personnel)						
Accidents du travail et maladies professionnelles	251 047 €	6,46%	325 943 €	7,80%	263 775 €	4,68%
Prestations d'action sociale	442 743 €	11,38%	441 717 €	10,57%	389 369 €	6,91%
Secours	42 297 €	1,09%	61 643 €	1,48%	88 852 €	1,58%
Total titre 2	736 087 €	18,93%	829 303 €	19,85%	741 997 €	13,16%
224-02 (dépenses de fonctionnement)						
Logement (parc MC)	585 250 €	15,05%	696 688 €	16,68%	697 500 €	12,37%
Restauration	722 670 €	18,58%	853 184 €	20,42%	917 721 €	16,27%

Associations de personnel *	1 449 807 €	37,28%	1 352 674 €	32,38%	1 493 929 €	26,49%
Médecine statutaire	47 384 €	1,22%	45 211 €	1,08%	49 323 €	0,87%
Handicap (aménagement de postes)	347 721 €	8,94%	362 457 €	8,68%	307 225 €	5,45%
Protection sociale complémentaire (transfert de solidarité)	0 €	/	22 426 €	0,54%	50 810 €	0,90%
Autres dépenses **	80 €	0,00%	15 717 €	0,38%	292 738 €	5,19%
Fermeture 2023 du Restaurant administratif des Bons-Enfants					1 087 650 €	19,29%
Total titre 3	3 152 910 €	81,07%	3 348 356 €	80,15%	4 896 895 €	86,84%
TOTAL titre 2 + titre 3	3 888 997 €		4 177 658 €		5 638 892 €	

* Le niveau du financement des « Associations de personnel » tend à retrouver le niveau d'avant Covid.

** Le poste de dépenses « Autres dépenses » est en forte augmentation, il comprend notamment la prise en charge de l'actuaire conseil dans le cadre de la réforme de la PSC et l'AMO dans le cadre du marché restauration.

7.A.1. Dépenses sur les crédits de personnel

Les dépenses d'action sociale sur titre 2 se répartissent comme suit :

- **Accidents du travail** : 263 775 € dépensés, soit 5,80 % du budget en 2023¹. Ce poste de dépense peut évoluer d'une année sur l'autre en fonction du nombre de frais et honoraires médicaux et de leur coût. En 2023, on comptabilise 62 168 € de dépenses en moins sur ce poste par rapport à 2022 (- 19,07 %), mais 12 728 € de dépenses en plus par rapport à 2021 (+ 5,07 %), la hausse de l'année 2022 étant notamment liée à plusieurs remboursements importants de prises en charges lourdes de frais hospitaliers, ainsi qu'un cas de demande de remboursement du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante au titre de la maladie professionnelle pour un montant de 15 500 €.
- **Secours** : Il est constaté en 2023, comme en 2022, une augmentation importante du montant des secours par rapport à l'année précédente (+ 19 346 € en 2022 et + 27 209 € en 2023), notamment en raison du fait que la crise sanitaire et l'inflation depuis 2022 ont fragilisé davantage les agents. Par ailleurs, certains agents en congés pour raison de santé n'ayant pas souscrit à une protection sociale complémentaire se sont retrouvés dans des situations financières complexes en plus d'une situation de santé dégradée.
- **Prestations sociales** : Ces dépenses évoluent d'une année sur l'autre. S'il est constaté pour l'année 2023 une hausse de certaines prestations sociales telles que l'aide à la scolarité, l'aide vacances en famille, la subvention séjours enfants ou les aides enfant handicapé, une baisse est à noter pour d'autres prestations telles que l'aide famille monoparentale, l'aide au déménagement ou l'aide au départ à la retraite (associée à moins de départs en retraite en 2023).

7.A.2. Dépenses sur les crédits de fonctionnement

➤ Logements sociaux

Le logement social, avec 697 500 € de crédits de paiement en 2023, représente 15,33 % des dépenses totales d'administration centrale¹.

¹ Hors prise en compte des dépenses 2023 temporaires liées à la fermeture du restaurant des Bons-Enfants (« hors TR »)

Année	Montant	% Budget global
2018	864 375 €	16,53 %
2019	797 938 €	16,08 %
2020	924 750 €	20,41 %
2021	585 250 €	15,05 %
2022	696 688 €	16,68 %
2023	697 500 €	15,33 % (hors TR)

Troisième poste de dépenses de l'action sociale, le budget « logement » est consacré à l'achat et à la réservation de logements propres au parc ministériel. Un budget de 697 500 € a été mobilisé en 2023, en stabilité par rapport à 2022 (+ 812 € soit + 0,12 %). Un report des livraisons attendues lié au contexte de la crise sanitaire explique ces augmentations par rapport à 2021.

Années	Nombre de demandeurs	Agents logés			% agents logés/demandes
		Parc préfectoral	Parc Culture	Total	
2018	735	138	27	165	22,45 %
2019	915	96	16	112	12,24 %
2020	711	31	30	61	8,58 %
2021	922	108	36	144	15,62 %
2022	1 145	126	44	170	14,85 %
2023	1 276	92*	39	131	10,27 %

*Chiffres prévisionnels

Le nombre de demandeurs et d'agents logés avait fortement baissé en 2020 (711 demandeurs et 61 agents logés), en raison du contexte de la crise sanitaire (long confinement et ralentissement des vacances de logements). Les demandes de logement augmentent fortement depuis 2021, notamment dans le parc Culture.

- Les subventions aux **associations de personnel** constituent comme l'an passé le premier poste de dépenses. En 2023, le budget consacré à ce poste est de 1 493 929 €, soit près de 33 % des dépenses d'action sociale (hors TR), en augmentation de 141 255 € par rapport à 2022 (+ 10,44 %). Le niveau de financement des associations tend à retrouver le niveau d'avant Covid.
- La **restauration collective** portée par le bureau de l'action sociale pour les agents du titre 2 est au deuxième rang des dépenses, avec 917 721 € et 20,16 % des dépenses d'action sociale (hors TR), contre 853 184 € et 20,42 % en 2022. En 2023, l'augmentation de 64 537€ (+7,56%) s'explique par l'inflation qui impacte le prix du repas et la mise en place du conventionnement avec le restaurant administratif du Louvre pendant la période de fermeture temporaire du restaurant des Bons-Enfants.

Dépenses de restauration collective et médecine statutaire des agents rémunérés sur le budget du ministère de la Culture (titre 2)

Ecoles d'architecture	Budget 2022	DRACs	Budget 2022	Budget 2023
Bordeaux	10 000 €	Auvergne-Rhône-Alpes	63 039 €	61 000 €
Clermont-Ferrand	7 980 €	Bourgogne-Franche-Comté	59 000 €	61 000 €
Grenoble	18 000 €	Bretagne	11 799 €	7 000 €
Lille	10 400 €	Centre-Val de Loire	63 031 €	60 000 €
Lyon	21 000 €	Corse	11 920 €	12 000 €
Marne-la-Vallée	18 000 €	Grand-Est	44 853 €	42 000 €
Marseille-Luminy	22 000 €	Guadeloupe	11 000 €	11 000 €
Montpellier	8 500 €	Guyane	25 000 €	21 745 €
Nancy	8 000 €	Hauts-de-France	25 400 €	26 000 €
Nantes	20 000 €	Île-de-France	73 693 €	72 000 €
Paris Belleville	20 200 €	Martinique	8 156 €	6 000 €
Paris-la-Villette	41 000 €	Mayotte	700 €	0 €
Paris Malaquais	14 000 €	Nouvelle-Aquitaine	74 200 €	63 000 €
Paris Val-de-Seine	31 000 €	Occitanie	22 490 €	23 000 €
Rennes	11 200 €	Normandie	20 000 €	5 000 %
Rouen	14 000 €	Pays de la Loire	29 300 €	26 800 €
Saint-Etienne	12 500 €	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	36 948 €	26 900 €
Strasbourg	31 000 €	Réunion	19 524 €	8 430 %
Toulouse	13 000 €	TOTAL	600 053 €	532 875 €
Versailles	6 000 €			
TOTAL	337 780 €			

En ce qui concerne les écoles d'architecture, le budget restauration et médecine de prévention mentionné est le montant sanctuarisé qui a préparé le transfert en base 2022. Concernant les DRACs, les montants mentionnés ont été délégués en base initiale 2023 et n'ont pas fait l'objet de délégations complémentaires au cours de l'année.

- Le budget consacré au **handicap (aménagement de postes)** est relativement stable depuis 2020. En 2023, son montant s'élève à hauteur de 307 225. Depuis 2021, on relève une inflexion de la part des trajets domicile-travail par rapport aux aménagements de postes, notamment liée au développement du télétravail pour ces agents.

Budget consacré	2021	2022	2023
Crédits aménagements de poste	347 721 €	362 457 €	307 225 €
Dont transport domicile travail	182 966 €	175 358 €	173 399 €

Les dépenses consacrées aux aménagements de poste en 2023 sont réparties de la façon suivante :

<i>Matériel bureautique</i>	<i>71 021 €</i>
<i>Installation ou renouvellement TADEO</i>	<i>35 492 €</i>
<i>Appareils auditifs / LSF</i>	<i>27 313 €</i>
<i>Trajets domicile/travail</i>	<i>173 399 €</i>
TOTAL	307 225 €

➤ **Focus sur le programme 148**

L'action sociale interministérielle est conçue comme un socle de dispositifs sociaux bénéficiant à tout agent public rémunéré par un ministère quel qu'il soit et quelle que soit son affectation géographique. Les agents en poste en établissement public et rémunéré sur crédits d'établissement (T3) ne sont pas automatiquement éligibles à ce dispositif. Pour en bénéficier, leur établissement doit verser une contribution financière au programme 148 piloté par la DGAFP.

L'adhésion au programme 148 des établissements publics permet aux agents rémunérés sur T3 de bénéficier de 2 types de dispositif :

- Dispositif collectif : accès aux offres des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS), accès aux logements sociaux du parc interministériel et accès aux places de crèches réservées à l'interministériel ;
- Prestations individuelles : aide à l'installation des personnels (AIP), chèque emploi service universel (CESU), garde d'enfants de 0 à 6 ans et enfin chèques vacances.

Depuis 2018, le ministère mène une politique volontariste. En 2022, 6 établissements publics ont renforcé les prestations proposées au titre du programme 148. Ainsi au 1^{er} janvier 2023, le ministère comptabilise 53 opérateurs parmi les adhérents au programme 148.

Liste des 54 établissements bénéficiant des dispositifs sociaux de l'action sociale interministérielle au 1^{er} janvier 2024 :

Liste des établissements publics bénéficiaires de prestations d'action sociale interministérielle rattachés au ministère de la Culture Arrêté du 29 décembre 2022 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat						
Etablissement public (53 adhésions)	CESU 0/6 ans	Chèques Vacances	AIP	Logements Sociaux et temporaires	SRIAS	Crèches
Bibliothèque publique d'information (BPI)	x	x	x	x	x	x
Bibliothèque nationale de France (BNF)				x		x
Centre national d'arts plastiques(CNAP)	x	x	x	x	x	x
Centre national du livre (CNL)	x	x	x	x	x	x
Château de Fontainebleau	x	x	x	x	x	x
Cité de la céramique - Sèvres et Limoges	x	x	x	x	x	x
Centre des Monuments Nationaux (CMN)		x		x	x	x
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	x	x	x	x	x	x
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)	x	x	x	x	x	x
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP)	x	x	x	x	x	x
Ecole du Louvre	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Clermont-Ferrand	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Bretagne	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) et de paysage Bordeaux	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) et de paysage Lille	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Grenoble	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Languedoc-Roussillon	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Lyon	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Marne-la-Vallée	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Marseille-Luminy	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Nancy	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Nantes	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Normandie	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Paris-Belleville	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Paris-la-Villette	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Paris-Malaquais	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Paris-Val-de-Seine	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Saint-Etienne	x	x	x	x	x	x

Liste des établissements publics bénéficiaires de prestations d'action sociale interministérielle rattachés au ministère de la Culture

Arrêté du 29 décembre 2022 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat

Etablissement public (53 adhésions)	CESU 0/6 ans	Chèques Vacances	AIP	Logements Sociaux et temporaires	SRIAS	Crèches
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Strasbourg	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Toulouse	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'architecture (ENSA) Versailles	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure de la photographie d'Arles	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'art Villa Arson	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'art de Bourges	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'art de Limoges	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'art de Paris-Cergy	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'art et de Design de Dijon	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'art et de Design de Nancy	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure d'arts décoratifs – ENSAD	x	x	x	x	x	x
Ecole nationale supérieure des beaux-arts – ENSBA	x	x	x	x	x	x
Institut national du patrimoine (INP)	x	x	x	x	x	x
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)		x				
Mobilier national	x	x	x	x	x	x
Musée des arts asiatiques Guimet	x	x	x	x	x	x
Musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MUCEM)	x	x	x	x	x	x
Musée Gustave Moreau et Henner	x	x	x	x	x	x
Musée d'Orsay et de l'Orangerie		x	x	x	x	x
Musée Picasso	x	x	x	x	x	x
Musée Quai Branly	x	x	x	x	x	x
Musée du Louvre	x	x	x	x	x	
Musée Rodin	x	x	x	x	x	x
Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)	x	x	x	x	x	x
Palais de la porte Dorée Cité nationale de l'Histoire de l'immigration et l'aquarium	x	x	x	x	x	x
Versailles		x	x	x	x	

On relève pour 2023 que le Mobilier national a adhéré à l'ensemble des dispositifs du programme 148 et que le Château de Versailles a adhéré à l'aide à l'installation des personnels (AIP) en complément des autres dispositifs auxquels il avait précédemment adhéré.

7.B. Focus sur les prestations sociales (Titre 2)

7.B.1. Tableau synthétique du nombre de bénéficiaires et des montants versés

En 2023, le bureau de l'action sociale a traité 706 dossiers de prestations sociales et secours pour un montant total de 478 222 €. En sont bénéficiaires, sous conditions de ressources, les agents rémunérés sur le titre 2 quelle que soit leur affectation.

Type de prestation	2021			2022			2023		
	NB dossiers bénéficiaires	Montant versé	Dépense/ Total	NB dossiers bénéficiaires	Montant versé	Dépense/ Total	NB dossiers bénéficiaires	Montant versé	Dépense/ Total
Aide à la scolarité	158	60 140 €	13,52 %	224	82 560 €	16,40 %	186	85 440 €	17,87 %
Aide famille monoparentale	185	80 850 €	18,18 %	176	74 850 €	14,87 %	151	67 850 €	14,19 %
Aide au déménagement	68	31 313 €	7,04 %	93	42 149 €	8,37 %	72	32 746 €	6,85 %
Aide vacances en famille	38	5 253 €	1,18 %	59	7 494 €	1,49 %	63	10 196 €	2,13 %
Subvention séjours enfants	82	10 100 €	2,27 %	103	9 342 €	1,86 %	63	13 804 €	2,89 %
Aide au parent enfant handicapé *	99	175 187 €	39,39 %	75	149 561 €	29,71 %	74	158 195 €	33,08 %
Garde enfants 6-12 ans	16	1 720 €	0,39 %	13	1 571 €	0,31 %	18	2 538 €	0,53 %
Aide départ retraite	19	38 000 €	8,55 %	37	74 000 €	14,70 %	9	18 000 €	3,76 %
BAFA	2	400 €	0,09 %	1	190 €	0,04 %	3	600 €	0,13 %
Sous-Total Hors secours	667	402 963 €	90,61 %	781	441 717 €	87,75 %	639	389 369 €	81,42 %
Secours	35	41 737 €	9,39 %	54	61 643 €	12,25 %	67	88 852 €	18,58 %
Total général	702	444 700 €	100 %	835	503 360 €	100 %	706	478 222 €	100 %

* L'aide à la garde d'enfant handicapé et l'allocation jeune adulte handicapé (3 bénéficiaires pour la première et 3 bénéficiaires pour la seconde prestation en 2023) ont été comptabilisées dans l'aide au parent d'enfant handicapé.

Il est à noter en 2023 une légère baisse de 25 138 € du budget consacré aux prestations sociales et secours supportés par la dotation de l'action sociale, qui s'explique en partie par la mise en œuvre de la délégation de gestion au Mobilier national.

En 2023, il est aussi à mentionner une nette diminution des demandes d'aide exceptionnelle au départ à la retraite, associée à moins de départs en retraite (458 départs de fonctionnaires titulaires), contrairement au pic constaté en 2022 (510). A l'inverse, on relève une nette augmentation des secours accordés par la commission ministérielle des secours en 2023.

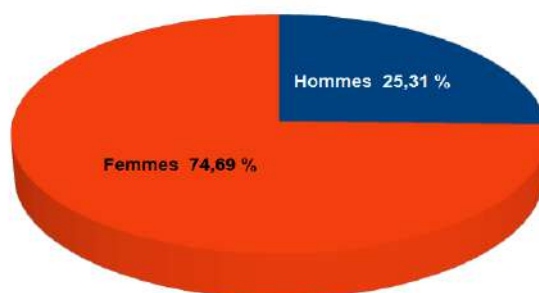
➤ **Détail du nombre de bénéficiaires et des montants versés par genre et par type de prestations**

Type de prestation	Nombre de dossiers bénéficiaires				Montant versé			
	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
Aide à la scolarité	140	46	186	75 %	56 920 €	28 520 €	85 440 €	67 %
Aide famille monoparentale	142	9	151	94 %	63 950 €	3 900 €	67 850 €	94 %
Aide au déménagement	53	19	72	74 %	24 098 €	8 648 €	32 746 €	74 %
Aide vacances en famille	48	15	63	76 %	6 704 €	3 492 €	10 196 €	66 %
Subvention séjours enfants	54	9	63	86 %	11 712 €	2 092 €	13 804 €	85 %
Aide au parent enfant handicapé*	44	30	74	59 %	82 142 €	76 053 €	158 195 €	52 %
Garde enfants 6-12 ans	17	1	18	94 %	2 469 €	69 €	2 538 €	97 %
Aide départ retraite	6	3	9	67 %	12 000 €	6 000 €	18 000 €	67 %
BAFA	3	0	3	100 %	600 €	0 €	600 €	100 %
Total (hors secours)	507	132	639	79 %	260 595 €	128 774 €	389 369 €	67 %

* Avec aide à la garde enfant handicapé et allocation jeune adulte handicapé

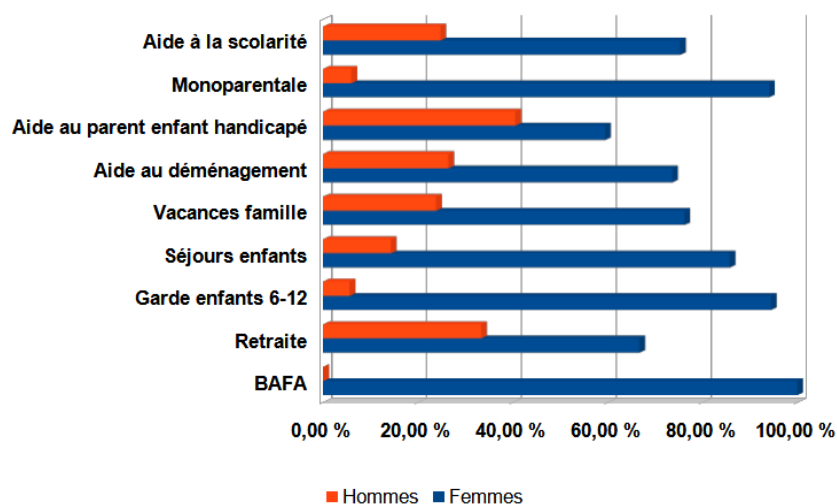
7.B.2. Profil des bénéficiaires des prestations sociales (hors secours)

➤ **Répartition des bénéficiaires par sexe**



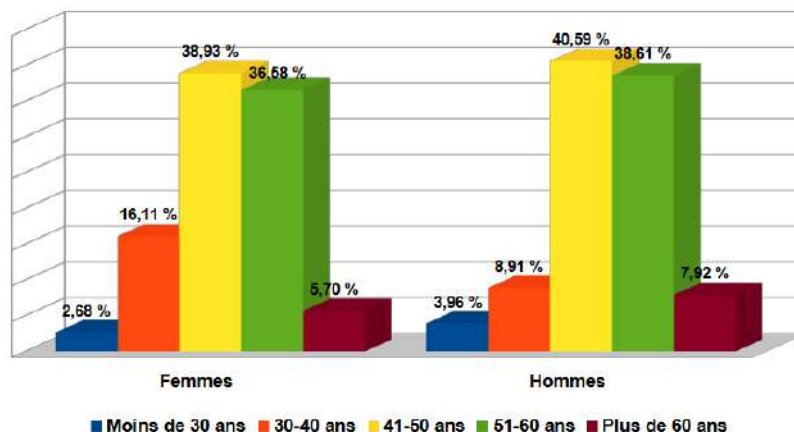
Il ressort sur les deux dernières années que la part des bénéficiaires « Femmes » est majoritaire et en croissance, alors que la part des bénéficiaires « Hommes » est en nette diminution. On retrouve le même niveau qu'en 2021 (75 % de femmes).

➤ **Répartition des bénéficiaires par type de prestations et par genre**



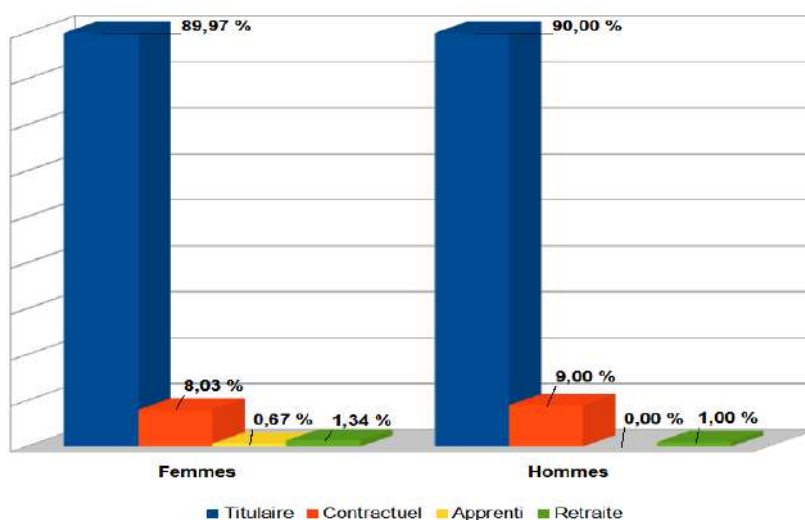
Si 94 % des bénéficiaires de l'aide aux familles monoparentales et de l'aide à la garde d'enfants de 6-12 ans sont de sexe féminin, les autres prestations sont moins fortement mono-genrées.

➤ **Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge et par genre (hors bénéficiaires de secours)**



La répartition par tranches d'âge des bénéficiaires des prestations fait apparaître une proportion majoritaire des « 41-50 ans » et des « 51-60 ans » (75,5 % pour les femmes, 79,2 % pour les hommes).

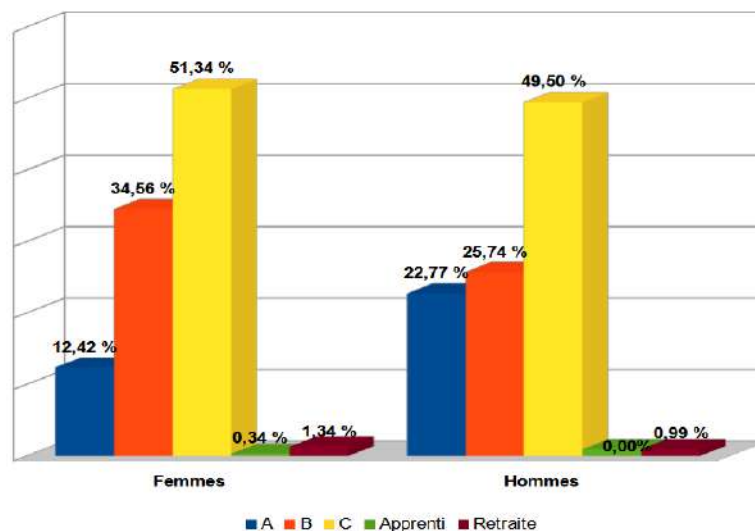
➤ **Répartition des bénéficiaires par statut**



La répartition par statut des bénéficiaires des prestations laisse apparaître une large majorité des agents titulaires (90 % pour les femmes comme pour les hommes).

➤ Répartition des bénéficiaires par catégorie et par genre

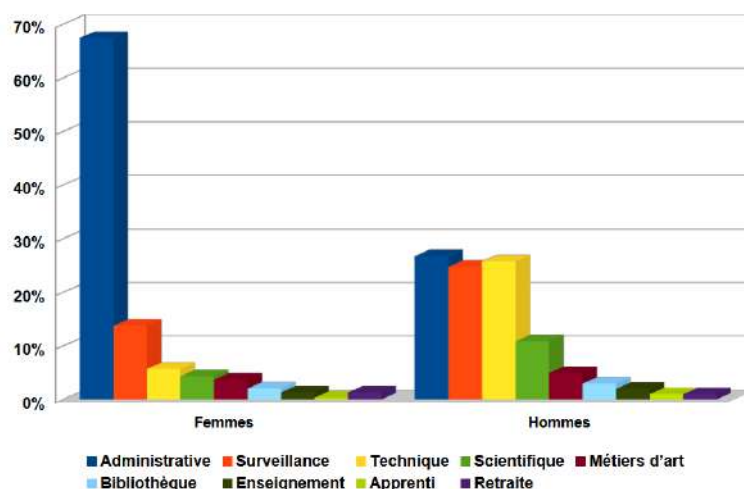
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	37	23	60
B	103	26	129
C	153	50	203
Apprentis	1	1	2
Retraite	4	1	5
Total	298	101	399



La répartition des bénéficiaires des prestations par catégorie montre que la moitié des bénéficiaires sont des agents de catégorie C, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

➤ Répartition des bénéficiaires par filière et par genre

Filières	Femmes	Hommes	% Total
Administrative	201	27	57,14 %
Surveillance	41	25	16,54 %
Technique	17	26	10,78 %
Scientifique	13	11	6,02 %
Métiers d'art	11	5	4,01 %
Bibliothèque	6	3	2,26 %
Enseignement	4	2	1,50 %
Apprenti	1	1	0,50 %
Retraite	4	1	1,25 %
Total	298	101	100,00 %



La répartition des bénéficiaires des prestations par filière montre une nette représentation majoritaire de celle administrative chez les femmes, quand elle est plutôt équilibrée chez les hommes sur les trois filières administrative, surveillance et technique.

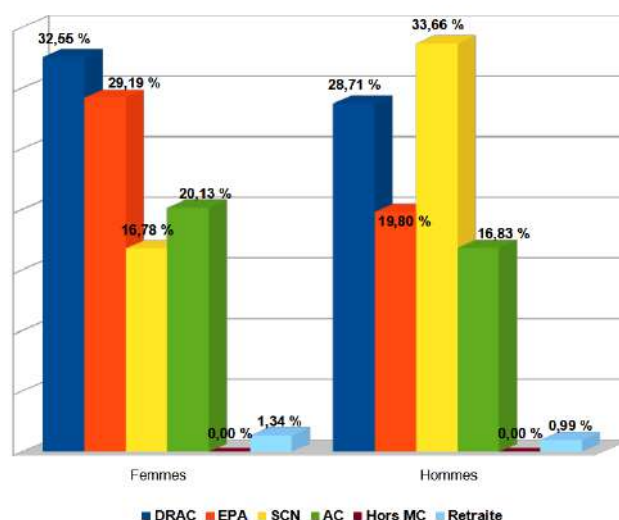
➤ Répartition des bénéficiaires par région et par genre

Région	Femmes	Hommes	Total	%
Auvergne-Rhône-Alpes	16	2	18	4,51 %
Bourgogne-Franche-Comté	7	1	8	2,01 %
Bretagne	7	3	10	2,51 %
Centre-Val de Loire	9	1	10	2,51 %
Corse	1	0	1	0,25 %
Grand-Est	15	4	19	4,76 %
Guadeloupe	2	0	2	0,50 %
Guyane	1	0	1	0,25 %
Hauts-de-France	14	15	29	7,27 %
Île-de-France	153	53	206	51,63 %
Martinique	0	0	0	0,00 %
Mayotte	1	0	1	0,25 %
Normandie	14	1	15	3,76 %
Nouvelle-Aquitaine	17	10	27	6,77 %
Occitanie	11	1	12	3,01 %
Pays-de-la-Loire	9	3	12	3,01 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19	7	26	6,52 %
Réunion	2	0	2	0,50 %
Total	298	101	399	100 %

La répartition des bénéficiaires des prestations par région montre une représentation dominante de l'Île-de-France (51,63 %), en raison du poids de son effectif ministériel en Titre 2 PP (52 %).

➤ Répartition des bénéficiaires par type de structure et par genre

Entités administratives	Femmes	Hommes	Total	%
EPA	87	20	107	26,82 %
DRAC	97	29	126	31,58 %
SCN	50	34	84	21,05 %
Administration Centrale	60	17	77	19,30 %
Retraités	4	1	5	1,25 %
Total	298	101	399	100 %

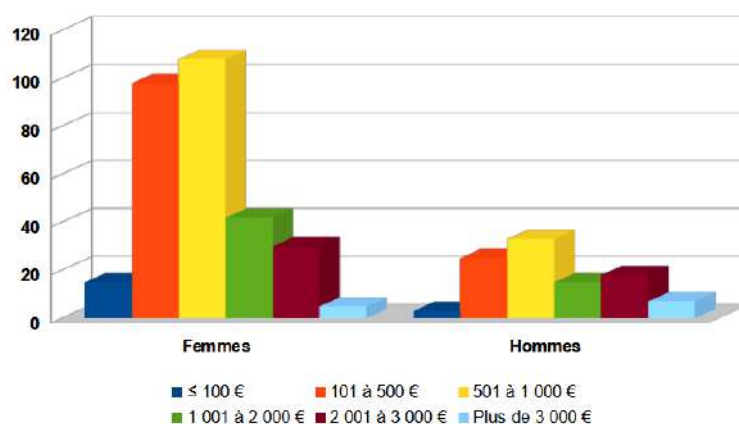


On note que l'ensemble des bénéficiaires relèvent principalement des DRAC (31,58 %), des EPA (26,82 %) et des SCN (21,05 %).

La répartition des bénéficiaires des prestations par type de structure met en avant une différenciation entre les femmes et les hommes. Les bénéficiaires femmes sont plus importantes dans les DRAC (32,55 %) et les EPA (29,19 %). Les bénéficiaires hommes sont plus importants dans les SCN (33,66 %) et les DRAC (28,71 %).

➤ Répartition des bénéficiaires par tranche de montant perçu et par genre

Montant des prestations par bénéficiaire	Femmes	Hommes	Total
≤ 100 €	15	3	18
101 € à 500 €	98	25	123
501 € à 1 000 €	108	33	141
1 001 € à 2 000 €	42	15	57
2 001 € à 3 000 €	30	18	48
Plus de 3 000 €	5	7	12
Total	298	101	399



Les deux tranches de montant perçu par le plus grand nombre de bénéficiaires se situent de « 101 à 500 € » et de « 501 à 1 000 € » (69,1 % des femmes et 57,4 % des hommes).

7.B.3. Répartition des prestations et des montants perçus par bénéficiaire

➤ Nombre de prestations perçues par bénéficiaire

NB prestations perçues par bénéficiaire	Femmes	Hommes	Total
1	161	74	235
2	81	24	105
3	45	2	47
4	8	1	9
5	2	-	2
6	-	-	0
7	1	-	1
Total	298	101	399

La répartition par genre des bénéficiaires des prestations confirme que les trois quarts sont perçues par des femmes. En outre, le pourcentage de femmes bénéficiaires augmentent avec le nombre de prestations perçues, par rapport à celui des hommes.

➤ Montants moyen et médian perçus par genre

	Femme	Homme
Moyenne	874 €	1 275 €
Médiane	585 €	800 €

Il est à noter la forte médiane du montant perçu par les hommes, supérieure à celle des femmes, qui s'explique par le fait qu'ils perçoivent des prestations d'action sociale pour lesquelles les montants sont les plus élevés (aide au départ à la retraite, parent d'enfants handicapés...).

7.C. Focus sur les secours

Les missions du service social portent sur l'accompagnement des agents dans les difficultés qu'ils rencontrent dans les domaines professionnels, personnels ou sociaux.

La commission ministérielle d'attribution des secours, après analyse des demandes par le service social, peut accorder des secours exceptionnels afin d'apporter une aide financière à des agents qui rencontrent des difficultés sociales.

En 2023, sur la dotation du bureau de l'action sociale, 67 dossiers bénéficiaires secours ont été accordés par la commission pour un montant de 88 852 euros (contre 61 643 euros pour 46 bénéficiaires en 2022).

7.D. Focus sur les crédits alloués aux festivités de fin d'année

Depuis 2018 une dotation est attribuée à chaque DRAC, sur les crédits sociaux, pour les festivités de fin d'année.

Région	Sites régionaux	Dotation 2023
Auvergne-Rhône-Alpes	Auvergne	3 150 €
	Rhône-Alpes	4 300 €
Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne	3 404 €
	Franche-Comté	2 621 €
Bretagne	Bretagne	4 300 €
Centre Val-de-Loire	Centre	4 300 €
Corse	Corse	1 700 €
Grand-Est	Alsace	3 292 €
	Champagne-Ardenne	2 997 €
	Lorraine	3 697 €
Guadeloupe	Guadeloupe	1 700 €
Guyane	Guyane	1 700 €
Hauts-de-France	Nord-Pas-de-Calais	3 853 €
	Picardie	3 152 €
Martinique	Martinique	1 700 €
Mayotte	Mayotte	1 700 €
Normandie	Basse-Normandie	3 269 €
	Haute-Normandie	3 000 €
Nouvelle Aquitaine	Aquitaine	4 300 €
	Limousin	2 607 €
	Poitou-Charentes	3 502 €
Occitanie	Languedoc-Roussillon	4 300 €
	Midi-Pyrénées	4 300 €
Pays-de-la-Loire	Pays-de-la-Loire	4 300 €
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	4 300 €
Réunion	Réunion	1 700 €
TOTAL DRAC		83 144 €



CHAPITRE 8

Formation

Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences, au sein du secrétariat général (SG), assure le pilotage et la coordination de la politique de formation du ministère de la Culture (MC). Il met en œuvre un plan national de formation dont la plupart des actions sont ouvertes à l'ensemble des agents du MC. Cette offre de formation nationale est complétée par celles des directions générales (DG) qui organisent des formations « métiers » relevant de leurs champs de compétence.

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

L'activité de formation du ministère de la Culture progresse à nouveau en 2023 pour se rapprocher assurément du niveau pré-covid. L'implication forte des structures dans la montée en compétences de leurs agents et la reprise importante des formations en présentiel ont permis à davantage d'agents de se former.

Chiffres clés

- **Plus d'un agent sur deux a suivi au moins une action de formation** en 2023 soit 13 546 agents, dont :
 - 46 % en catégorie A
 - 56 % en catégorie B
 - 53 % en catégorie C
- **62 %** des agents formés sont des femmes
- **65 %** des stagiaires formés sont affectés en EP
- **35 %** des stagiaires ont suivi une formation à distance
- **2,0** : nombre moyen de jours de formation par stagiaire (hors INP)

METHODOLOGIE

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

81 structures (administration centrale, DRAC, établissements publics) ont été interrogées pour la constitution du bilan ministériel de la formation 2023. 73 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 90 % (88 % en 2022). 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 personnes physiques)

L'ensemble des effectifs présentés dans le présent chapitre sont exprimés en personnes physiques, au 31 décembre 2023 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 de stagiaires et 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).

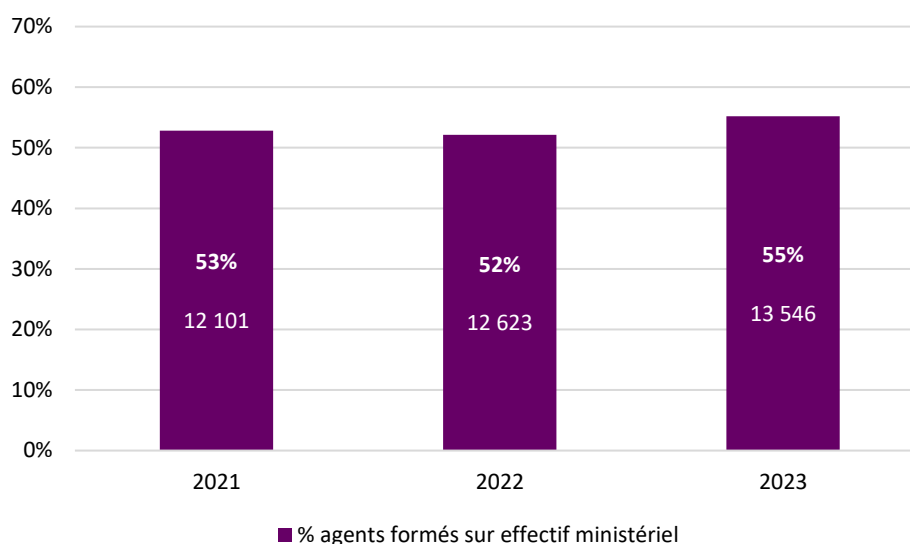
INP

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.

8.A. Evolution des principaux indicateurs sur le titre 2 et 3

8.A.1. Agents formés

- Evolution du nombre, en personnes physiques, et du taux d'agents formés, en pourcentage, sur les 3 dernières années



La part des agents formés sur l'ensemble des effectifs considérés¹¹ est de 55 %, ce qui signifie que plus d'un agent sur deux du ministère de la Culture a participé à au moins une formation en 2023.

- Répartition du nombre et du taux d'agents formés par catégorie et par sexe

Répartition	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		TOTAL		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	433	570	1 823	3 427	1 377	2 405	1 468	2 043	5 101	8 445	13 546
agents non formés	1 147	759	1 534	1 527	1 404	1 519	1 699	1 395	5 784	5 200	10 984
Effectif total	1 580	1 329	3 357	4 954	2 781	3 924	3 167	3 438	10 885	13 645	24 530
Taux d'agents formés	27%	43%	54%	69%	50%	61%	46%	59%	47%	62%	55%

En 2023, les agents de catégorie A, B et C se forment davantage que les agents de catégorie A+. Cette tendance est observée chaque année bien que l'écart s'est réduit en 2021.

Toutes catégories confondues au sein du Ministère, 62% des femmes ont participé à une formation, soit davantage que les hommes (47 %).

¹ Le cumul des effectifs est calculé en nombre de personnes physiques et correspond aux déclarations des différents services ayant communiqué leur bilan formation. Il ne peut donc être affecté d'une valeur absolue, mais garde sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation et de mesure de la part relative des agents formés. Depuis 2022, les effectifs ministériels tiennent compte des effectifs des services à compétence nationale (SCN).

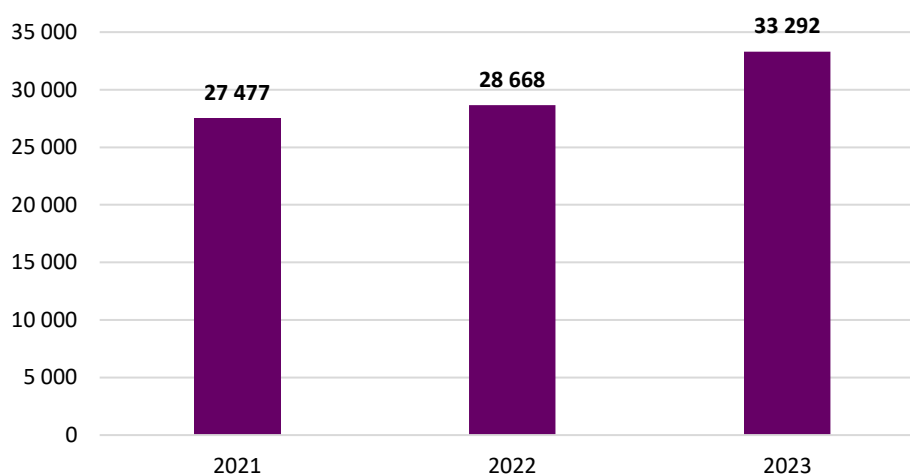
➤ Répartition du nombre et du taux d'agents formés par type de structure

	Effectif	Agents formés	Taux agents formés
Administration centrale	1 479	1 050	71%
Services à compétences nationale	1 469	434	30%
DRAC	2 452	1 724	70%
Etablissements publics hors enseignement	14 251	8 749	61%
EP d'enseignement	4 879	1 589	33%
<i>dont conservatoires nationaux</i>	881	321	36%
<i>dont écoles nationales supérieures d'art</i>	830	393	47%
<i>dont écoles nationales supérieures d'architecture</i>	3 168	875	28%
TOTAL	24 530	13 546	55%

L'analyse du taux d'agents formés fait apparaître des disparités selon l'affectation des agents. En effet, le taux d'accès à la formation est de 70 % pour les agents des DRAC, de 61 % pour les agents des EP hors enseignement, de 50 % pour les agents en AC et de 33 % pour les agents des EP d'enseignement.

8.A.2. Stagiaires

➤ Evolution du nombre de stagiaires sur les 3 dernières années



En 2023, le nombre de stagiaires s'élève à 33 292 contre 28 668 en 2021, ce qui correspond à une hausse de 16 %.

➤ **Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice**

Structure ayant assuré la formation	Catégories					Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C	Total	
Directions générales (avec INP)	511	1186	513	376	2 586	8%
Directions générales (hors INP)	272	958	513	376	2 119	6%
Secrétariat général	431	3 051	2525	1997	8 004	24%
DRAC	264	351	359	201	1 175	4%
Etablissements publics	754	8 737	6 444	5 592	21 527	65%
TOTAL	1 960	13 325	9 841	8 166	33 292	100%

la part des stagiaires sur l'ensemble du Ministère évolue sensiblement par rapport à 2022 : 65 % des stagiaires relèvent de l'activité de formation des établissements publics (contre 68 % en 2022). La part des stagiaires relevant de l'offre du SG représente 24 % de l'ensemble du Ministère et est en progression de 5 points par rapport à 2021 et 2022. Dans une moindre mesure, la part des stagiaires des DRAC représente 4 % de l'ensemble, en baisse d'un point par rapport à 2022. Quant à la part des DG, elle reste stable avec 8 % de l'ensemble du Ministère.

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

Domaines	Nombre de stagiaires en 2023				Nombre de stagiaires en 2022				Evolution 2022/2023	
	H	F	TT	% TT	H	F	TT	% TT	NB de stagiaires	%
Métiers de la culture	2 265	5 041	7 306	22%	2 096	4 762	6 858	21%	448	7%
Hygiène santé et sécurité	3 271	3 628	6 899	21%	3 223	3 365	6 588	20%	311	5%
Informatique	1050	2 370	3 420	10%	849	1 875	2 724	8%	696	26%
Préparation aux concours	839	2179	3 018	9%	293	743	1 036	3%	1 982	191%
Politiques publiques nationales ¹	738	1293	2 031	6%	612	1133	1 745	5%	286	16%
Bureautique	455	1284	1 739	5%	433	1372	1 805	5%	-66	-4%
Gestion des RH	404	1121	1 525	5%	335	860	1 195	4%	330	28%
Management	458	917	1 375	4%	402	906	1 308	4%	67	5%
Formations linguistiques	316	902	1 218	4%	306	899	1 205	4%	13	1%
Environnement professionnel	422	770	1 192	4%	356	664	1 020	3%	172	17%
Communication	212	558	770	2%	169	427	596	2%	174	29%
Techniques administratives	159	400	559	2%	121	336	457	1%	102	22%
Parcours individualisé	133	358	491	1%	114	245	359	1%	132	37%

Techniques juridiques	96	337	433	1%	179	495	674	2%	-241	-36%
Economie finance et gestion	98	299	397	1%	99	274	373	1%	24	6%
Développement durable	109	238	347	1%	70	122	192	1%	155	81%
Achats publics	116	218	334	1%	100	230	330	1%	4	1%
Bilan de compétences	19	60	79	0%	15	54	69	0%	10	14%
Formations statutaires	19	56	75	0%	19	35	54	0%	21	39%
Europe	17	50	67	0%	13	57	70	0%	-3	-4%
VAE	11	6	17	0%	6	4	10	0%	7	70%
Période de professionnalisation	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	-%
Congé de transition professionnelle	0	0	0	0%	-	-	-	-	-	-
Total	11 207	22 085	33 292	100,0%	9 810	18 858	28 668	86,1%	4 624	16%

* Y compris les formations déployées dans le cadre du double label égalité-diversité et les formations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

En 2023, plus des trois quarts des stagiaires se concentrent sur les domaines de formation suivants :

- Métiers de la culture (22 % du total des stagiaires) ;
- Hygiène santé et sécurité (21 %) ;
- Bureautique-informatique (16 %) ;
- Préparation aux concours et examens professionnels (9 %) ;
- Politiques publiques nationales (6 %).

En 2023, le domaine des **métiers de la culture** concentre à nouveau le plus grand nombre de stagiaires (7 300 stagiaires) et représente 22 % de l'ensemble des stagiaires du Ministère. La part de ce domaine augmente de près de 450 stagiaires supplémentaires et progresse de 7 % par rapport à 2022. Il occupe ainsi la première place depuis 2017, cependant détrôné en 2020 par le domaine de l'hygiène, santé et sécurité à la suite de la crise sanitaire.

Le domaine de l'**hygiène santé et sécurité** occupe la deuxième position avec 21 % des stagiaires du ministère (6 900 stagiaires) et enregistre une hausse de 5 % de ses stagiaires par rapport à 2022 (plus de 300 stagiaires supplémentaires). Les formations dans ce domaine, dont certaines sont obligatoires, sont toujours très plébiscitées et sont une priorité notamment pour les établissements publics comme les SSIAP, PSC1, évacuations incendies, les gestes de premiers secours ou bien encore les CACES. La forte participation à la formation initiale des membres des CSA et des FS-SSCT ainsi qu'aux formations thématiques qui leur sont dédiés a également contribué à la progression de ce domaine.

Les domaines **bureautique-informatique** représentent 16 % de l'ensemble des stagiaires en 2023 (part identique à 2022) avec une fréquentation des stagiaires en hausse de 26 % pour l'informatique, les formations en bureautique étant quant à elles en baisse de 4 %. Les formations aux outils métiers (CHORUS, PLACE, ARPEGE, RENOIRH, MAARCH etc...), à l'outil de gestion des demandes d'autorisation de travaux PATRONUM et à l'instruction des dossiers déposées sur Démarches simplifiées contribuent grandement à la progression de ce domaine.

Le domaine de la **préparation aux concours** et aux examens professionnels représente 9 % du volume total de stagiaires en 2023 et progresse fortement par rapport à 2022 avec près de 2 000 stagiaires supplémentaires en passant ainsi de 1 036 stagiaires en 2022 à 3 018 stagiaires en 2023.

Le domaine des **politiques publiques nationales**, qui regroupe les formations du plan de formation égalité-diversité et du plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que les formations à la laïcité, à la déontologie et au handicap, progresse de 16 % et représente 6 % des stagiaires en 2023 (part identique en 2022). Ainsi, plus de 2 000 stagiaires ont bénéficié d'au moins une formation dans ce domaine en 2023 et montre une nouvelle fois la mobilisation continue des structures du Ministère à former l'ensemble de leurs agents sur ces thématiques essentielles.

A l'instar de 2022, le nombre de stagiaires bénéficiant d'un **dispositif de formation individualisé** progresse fortement en 2023 (+ 34 %) mais ne représente que 1,8 % des stagiaires sur l'ensemble des domaines de formation. Le nombre de stagiaires dans les parcours individualisés de formation progresse de 37 % et le nombre d'agents ayant bénéficié d'un bilan de compétences de 14 % par rapport à 2022. Quant aux agents ayant bénéficié d'une VAE, ils sont plus nombreux en passant de 7 en 2022 à 17 en 2023. Toutefois, ce dispositif nécessite un engagement important de la part de l'agent, ce qui explique notamment le faible nombre de bénéficiaires.

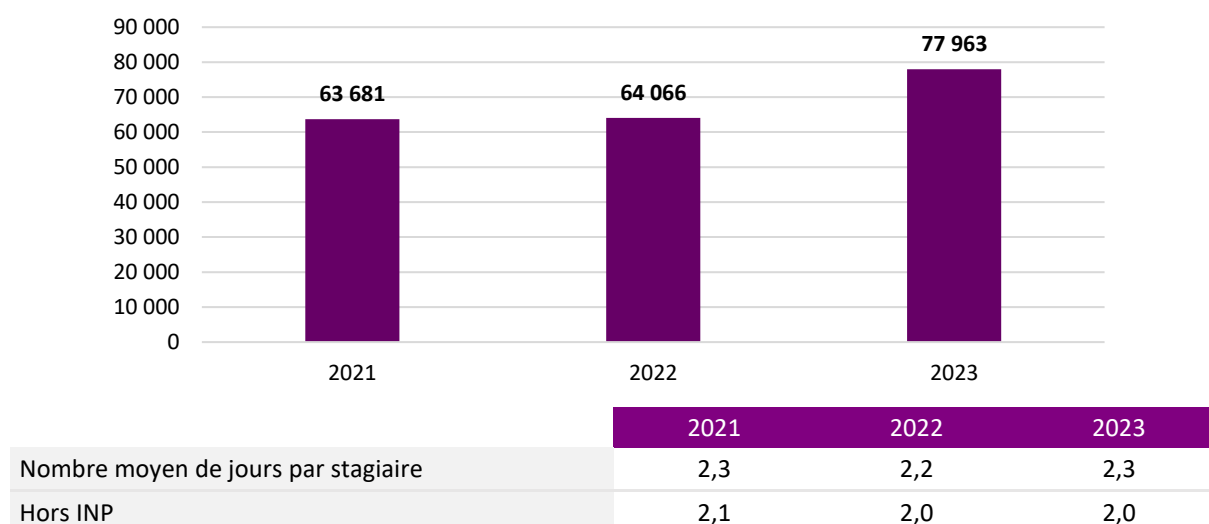
Enfin, le nombre de stagiaires formés dans le domaine de la **transition écologique et du développement durable** a très fortement progressé en 2023 (+ 81 %) et passe de 192 stagiaires en 2022 à 347 stagiaires en 2023. Le plan de formation des cadres supérieurs de l'Etat à la transition écologique mis en place en fin d'année 2023 a contribué à cette progression. En outre, cette thématique est abordée dans plusieurs formations qui ne sont pas comptabilisées à ce titre mais au regard du domaine métier : il s'agit notamment des formations aux marchés publics, la formation Tutelle verte ainsi que dans les formations du cycle écologique de la DGCA et les formations relatives à l'urbanisme, aux jardins, à la conservation préventive et au bâti patrimonial de la DGPA.

73 % des stagiaires ayant suivi une formation à distance se concentrent sur les domaines de formation suivants :

- Métiers de la culture (30 % du total des stagiaires)
- Informatique-Bureautique (17 %).
- Langues (8 %) ;
- Egalité/Diversité et Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (9 %) ;
- Préparations aux concours et examens professionnels (9 %).

8.A.3. Jours et durée de formation

➤ Evolution du nombre de jours de formation sur les 3 dernières années



En 2023, le nombre total de journées de formation augmente fortement. Avec 77 963 jours de formation constatés en 2023, cette augmentation s'élève à 22 % par rapport à 2022. Cependant, le suivi des formations à distance et l'accès à des didacticiels bureautique en libre-service en ligne, ne permettent pas la comptabilisation exhaustive du nombre de jours de formation et minimise par conséquent le nombre de jours-stagiaires.

La durée moyenne de formation par stagiaire remonte légèrement en 2023 de 0,1 jour pour atteindre le niveau de 2021 avec 2,3 jours. Cette durée varie très sensiblement hors formation dispensées par l'INP pour se placer à 2,0 jours à l'instar de 2022. Comme chaque année, les stagiaires (hors INP) se sont essentiellement formés sur des formations de courtes durées.

En 2023, 79 % des stagiaires se concentrent sur les formations dites courtes (mois d'une journée, 1 ou 2 jours). La proportion des stagiaires évolue sensiblement sur certaines durées de formation en 2023 : ainsi, la participation à des formations d'une journée et moins baisse de trois points par rapport à 2022 (42 % au lieu de 45 % en 2022) tandis qu'elle augmente légèrement pour les formations d'une durée de 2 jours (37 % au lieu de 36 % en 2022). La fréquentation des stagiaires augmente également pour les formations d'une durée de 3 jours et plus, et représente 21 % du nombre total de stagiaires.

➤ **Ventilation du nombre de jours de formation par catégorie et par structure formatrice**

Structure ayant assuré la formation	Catégories				TOTAL	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
Directions générales (avec INP)	12 478	3 375	1 228	830	17 911	23%
Directions générales (hors INP)	929	2 072	1 228	830	5 059	-
Secrétariat général	801	6 073	5 343	3 496	15 713	20%
DRAC	1 029	1 536	1 055	540	4 159	5%
Etablissements publics	1 410	16 298	12 734	9 737	40 180	52%
Total	16 647	29 353	21 589	15 433	77 963	100%

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

Domaines	2023		2022		Evolution 2023/2022	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	%
Métiers de la culture	18 040	23,1%	17 884	27,9%	155	1%
Formations statutaires	11 327	14,5%	7 485	11,7%	3 842	51%
Hygiène santé et sécurité	9 859	12,6%	9 234	14,4%	625	7%
Préparation aux concours	5 987	7,7%	2 614	4,1%	3 373	129%
Formations linguistiques	5 018	6,4%	4 021	6,3%	997	25%
Bureautique	4 556	5,8%	2 795	4,4%	1 760	63%
Informatique	4 202	5,4%	3 882	6,1%	321	8%
Parcours individualisé	3 787	4,9%	3 859	6,0%	-72	-2%

Gestion des RH	3 248	4,2%	1 880	2,9%	1 368	73%
Management	2 679	3,4%	2 351	3,7%	328	14%
Environnement professionnel	2 281	2,9%	1 701	2,7%	580	34%
Politiques publiques nationales ¹	1 474	1,9%	1 311	2,0%	163	12%
Communication	1 367	1,8%	1 282	2,0%	85	7%
Techniques administratives	1 131	1,5%	482	0,8%	649	135%
Achats publics	675	0,9%	786	1,2%	-111	-14%
Economie finance et gestion	645	0,8%	567	0,9%	78	14%
Techniques juridiques	542	0,7%	1 361	2,1%	-820	-60%
Bilan de compétences	504	0,6%	280	0,4%	224	80%
Développement durable	349	0,4%	134	0,2%	215	161%
VAE	210	0,3%	86	0,1%	124	145%
Europe	84	0,1%	73	0,1%	11	15%
Période de professionnalisation	0	0,0%	0	0,0%	0	-
Congé de transition professionnelle	0	0,0%	-	-	-	-
Total	77 963	100,0%	64 066	100,0%	13 897	22%

* Y compris les formations déployées dans le cadre du double label égalité-diversité et les formations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

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 et formations langues : métiers de la culture et hygiène santé et sécurité.

8.B. Répartition par type de formation et par catégorie (titres 2 et 3)

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).

Selon les besoins et le poste de travail de l'agent, l'action de formation sera suivie au titre de l'une des catégories citées ci-dessus. 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. Par ailleurs, les

formations de préparation aux concours ainsi que les dispositifs particuliers de type VAE ou bilans de compétences ne relèvent pas de ces catégories.

Les actions relevant de l'adaptation immédiate au poste de travail ont concerné 75 % des stagiaires en 2023, proportion en légère baisse en 2023 au profit des formations à la préparation au concours notamment.

➤ **Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation par type de formation et par catégorie d'agents**

	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FORMATION STATUTAIRE															
stagiaires	16	51	67	1	1	2	2	4	6	0	0	0	19	56	75
jours	2 415	8 750	11165	17	19	36	39	86	125	0	0	0	2 471	8 855	11 327
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE															
Formation continue															
stagiaires	33	25	58	129	309	438	424	863	1287	253	982	1235	839	2179	3 018
jours	33	50	83	282	679	961	932	1896	2828	515	1599	2115	1762	4225	5987
Préparation aux concours															
stagiaires	42	41	83	104	229	333	82	273	355	65	200	265	293	743	1 036
jours	23	52	75	335	667	1002	188	645	833	166	539	705	712	1902	2614
Période de professionnalisation															
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
VAE															
stagiaires	0	0	0	5	2	7	5	2	7	1	2	3	11	6	17
jours	0	0	0	68	95	163	32	8	40	3	4	7	103	107	210
Bilans de compétence															
stagiaires	2	2	4	4	35	39	5	9	14	8	14	22	19	60	79
jours	7	7	14	15	210	225	87	102	189	29	46	76	138	366	504
Congé de transition professionnelle															
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
Congé de formation professionnelle (CFP)															
stagiaires	1	2	3	3	10	13	1	5	6	2	1	3	7	18	25
jours indemnisés	125	103	228	357	724	1081	35	286	321	213	18	231	730	1 131	1 861
jours non indem.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total jours	125	103	228	357	724	1081	35	286	321	213	18	231	730	1 131	1 861
Total formation professionnelle continue															
stagiaires	807	1089	1 896	3 968	9 368	13 336	3 368	6 473	9 841	3 052	5 117	8 169	11 195	22 047	33 242
jours	2 059	2 723	4 781	8 318	20 008	28 326	6 709	13 847	20 556	5 565	9 269	14 834	22 650	45 847	68 497
TOTAL															
stagiaires	823	1140	1 963	3 969	9 369	13 338	3 370	6 477	9 847	3 052	5 117	8 169	11 214	22 103	33 317

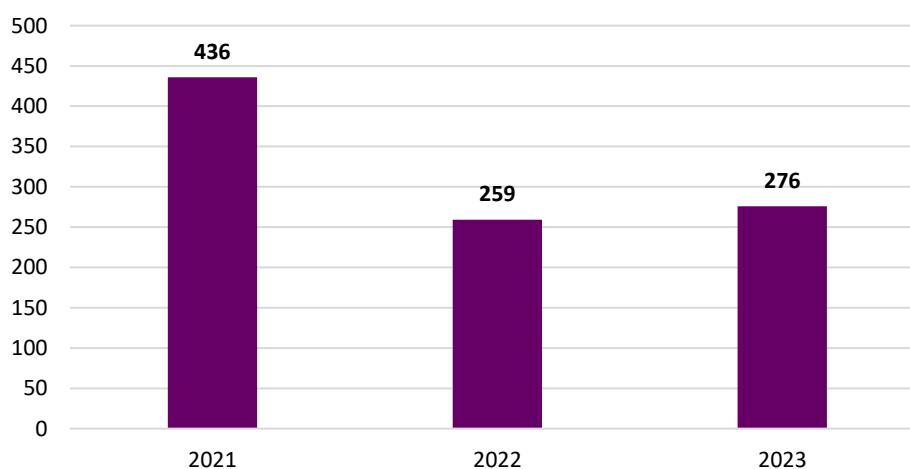
jours	4 474	11473	15946	8 335	20027	28 362	6 748	13 933	20 681	5 565	9 269	14 834	25 121	54 702	79 824
TOTAL hors CFP															
stagiaires	822	1138	1 960	3 966	9 359	13 325	3 369	6 472	9 841	3 050	5 116	8 166	11 207	22 085	33 292
jours	4 349	11370	15718	7 978	19303	27 281	6 713	13 647	20 360	5 352	9 251	14 603	24 391	53 571	77 963
TOTAL agents formés (agents ayant suivi au moins une formation au cours de l'année considérée)															
AGENTS	1 580	1 329	2 909	3 357	4 954	8 311	2 781	3 924	6 705	3 167	3 438	6 605	10 885	13 645	24 530
EFFECTIF AGENTS sur le périmètre du bilan formation (Titre 2 et 3)															
EFFECTIF	1 564	1 278	2 842	3 356	4 953	8 309	2 779	3 920	6 699	3 167	3 438	6 605	10 866	13 589	24 455

8.C. Les dispositifs particuliers de formation (titres 2 et 3)

8.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.

➤ Evolution du nombre de stagiaires dans le cadre du CPF



En 2023, le nombre de bénéficiaires ayant mobilisé leur compte personnel de formation s'élève à 276 et est en hausse par rapport à 2022 (+ 7 %).

A noter que les variations observées chaque année doivent être relativisées car le suivi du dispositif est difficile dans les systèmes d'information RH des structures du Ministère.

➤ **Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine de formation**

Consommation du CPF	Nbre de stagiaires	Répartition stagiaires	Nb d'heures	Répartition heures	Equivalent jours
Parcours indiv. de formation et de reconversion	184	67%	5 980,0	67%	997
Bilan de compétences	38	14%	340,0	4%	57
Formations linguistiques	15	5%	710,0	8%	118
Préparation aux concours	13	5%	349,0	4%	58
Métiers de la culture	9	3%	576,5	6%	96
Hygiène santé et sécurité	8	3%	423,0	5%	71
Validation des acquis de l'expérience	3	1%	244,0	3%	41
Communication et services aux usagers	2	1%	30,0	0%	5
Environnement professionnel	1	0%	150,0	2%	25
Economie, finance et gestion	1	0%	59,0	1%	10
Management	1	0%	28,0	0%	5
Informatique	1	0%	2,0	0%	0
TOTAL	276	100%	8 891,5	100%	1 482

Les domaines de formation les plus sollicités pour le CPF en 2023 sont :

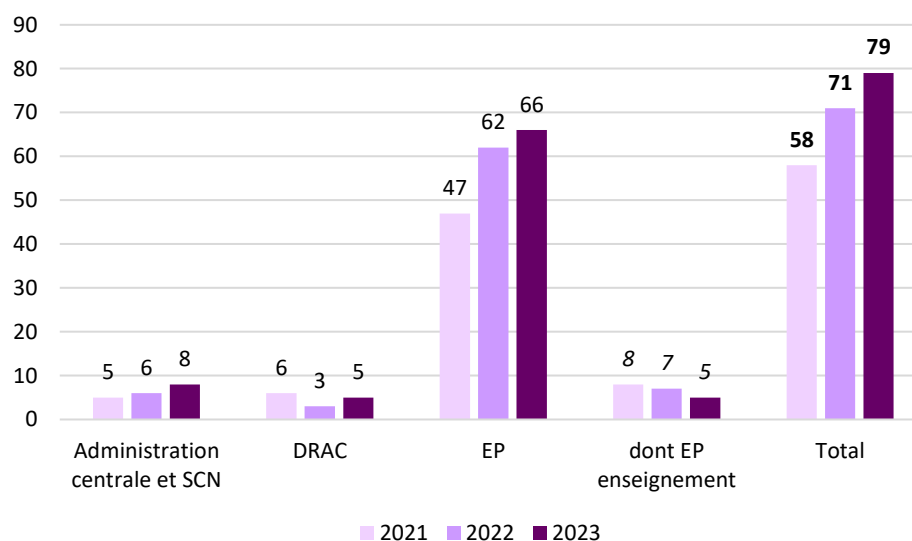
- les parcours individuels de formation et de reconversion (67 % des stagiaires / 67 % des heures) ;
- le bilan de compétences (14 % des stagiaires / 4 % des heures) ;
- les formations linguistiques (5 % des stagiaires / 8 % des heures) ;
- la préparation aux concours et examens professionnels (5 % des stagiaires / 4 % des heures).

8.C.2. Le bilan de compétences

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

79 agents ont bénéficié d'un bilan de compétences en 2023, soit une augmentation de 11 % par rapport à 2022 et atteint ainsi le niveau le plus haut depuis 5 ans.

➤ **Evolution du nombre de bilans de compétence par type de structure sur les 3 dernières années**



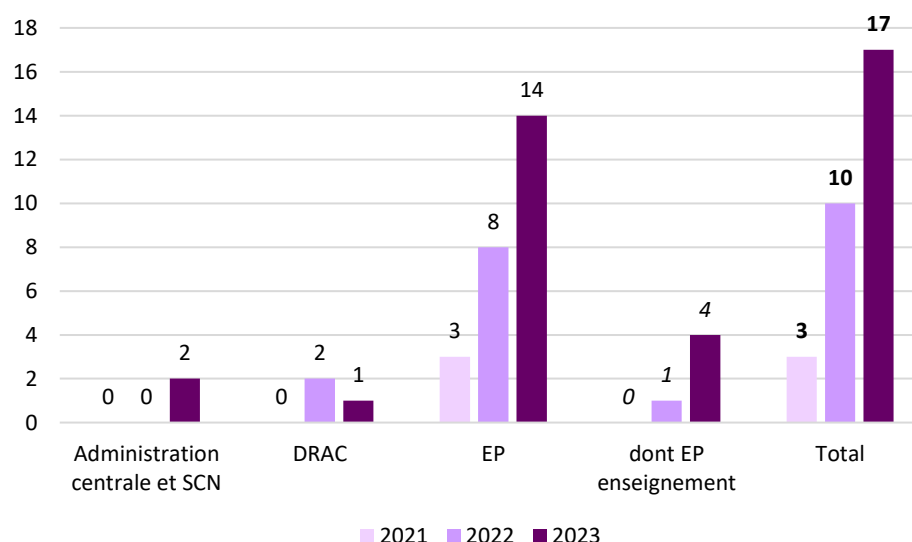
8.C.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le décret du 15 octobre 2007 prévoit des actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Les agents peuvent suivre ces formations, à leur demande, dans la limite d'un congé qui ne peut excéder, annuellement, 24 heures de temps de service, soit quatre jours, qui peuvent néanmoins être complétées par des heures prises sur le CPF.

Sur l'ensemble du ministère en 2023, ce dispositif a bénéficié à 17 agents, niveau le plus élevé depuis 5 ans.

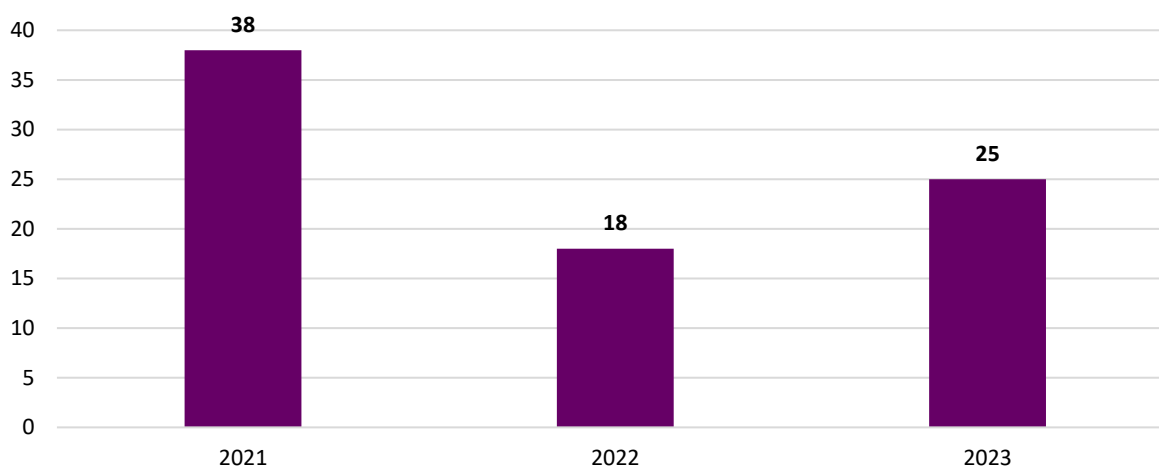
➤ **Evolution du nombre d'actions de formation en vue d'une VAE par type de structure sur les 3 dernières années**



8.C.4. Le congé de formation professionnelle (CFP)

En 2023, 22 demandes de congé de formation professionnelle (CFP) ont été déposées auprès du secrétariat général, 19 ont été acceptées et aucune sans indemnité forfaitaire mensuelle.

➤ Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'un CFP sur les 3 dernières années



25 agents ont suivi un CFP en 2023 (contre 18 en 2022) dans le cadre des demandes effectuées en 2023 et antérieures, correspondant à 1 861 jours (contre 1 810 jours en 2022).

➤ Répartition du nombre de stagiaires en CFP et du nombre de jours indemnisés par catégorie et par sexe

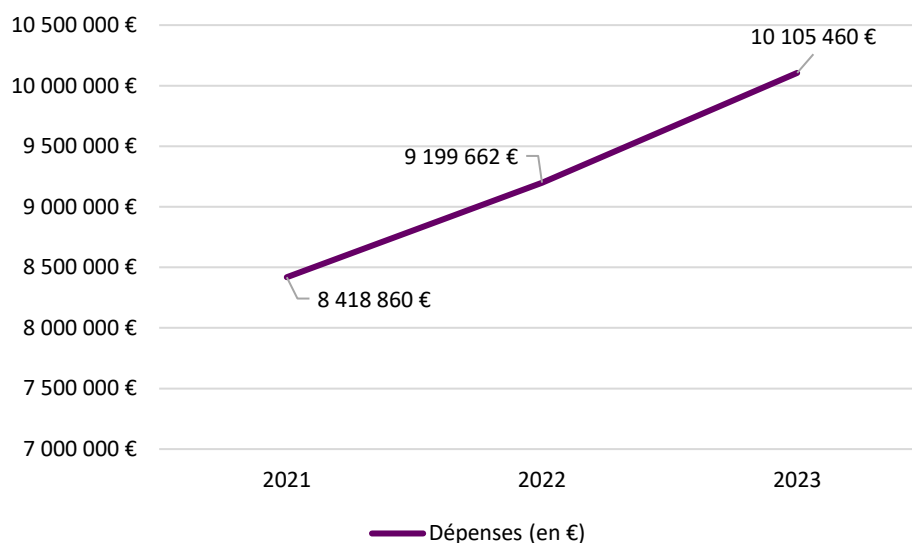
Répartition	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Stagiaires	1	2	3	3	10	13	1	5	6	2	1	3	7	18	25
Jours indemnisés	125	103	228	357	724	1081	35	286	321	213	18	231	730	1131	1861
Jours non indemn.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total jours	125	103	228	357	724	1 081	35	286	321	213	18	231	730	1 131	1 861

8.D. Les dépenses directes de formation (titres 2 et 3)

8.D.1. Evolution des dépenses directes de formation

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

➤ **Evolution des dépenses directes de formation sur les 3 dernières années**



➤ **Variation des dépenses directes de formation par type de structure**

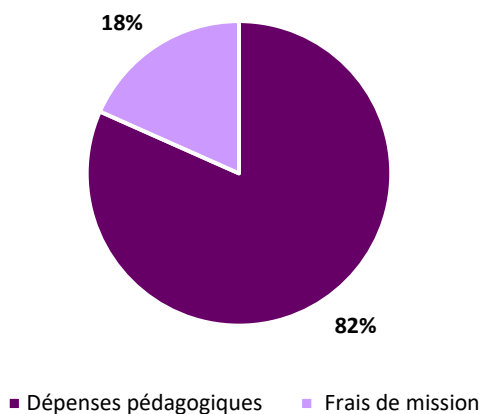
Structure ayant assuré la formation	2023	2022	Variations		Part relative 2023
			Montant	Taux	
Directions générales et INP	1 712 244 €	1 712 177 €	67 €	0%	17%
<i>DG hors INP</i>	982 336 €	901 269 €	81 067 €	9%	10%
<i>INP</i>	729 908 €	810 908 €	- 81 000 €	-10%	7%
Secrétariat général	2 665 861 €	2 072 972 €	592 889 €	29%	26%
DRAC	387 799 €	372 617 €	15 182 €	4%	4%
Etablissements publics	5 339 556 €	5 041 895 €	297 660 €	6%	53%
TOTAL	10 105 460 €	9 199 662 €	905 798 €	10%	100%

Les dépenses directes de formation de l'ensemble du Ministère entre 2022 et 2023 ont augmenté de 905 800 € (+ 10 %) et s'élèvent à 10,1 M€. La plus forte variation est observée pour le Secrétariat général avec des dépenses directes en hausse de 29 %. Les DRAC et les établissements publics connaissent une hausse plus modérée de leurs dépenses directes avec respectivement + 4 % et + 6 % par rapport à 2022. Quant aux directions et délégation générales, leurs dépenses directes sont stables. A noter que les dépenses directes des EP d'enseignement augmentent de 2 % en 2023.

A l'instar des années précédentes, la majeure partie des dépenses de formation est réalisée par les établissements publics (53 %) puis par le secrétariat général (29 %). Cette répartition est relativement stable sur les 3 dernières années.

8.D.2. Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions

- Répartition des dépenses directes entre frais pédagogiques et frais de missions par type de structure



Structure organisatrice	Total des dépenses directes	dont Frais de mission	% frais de mission	Dont dépenses pédagogiques	% dépenses pédagogiques
Directions générales et INP	1 712 244 €	547 273 €	32%	1 164 971 €	68%
<i>DG hors INP</i>	982 336 €	202 553 €	21%	779 783 €	79%
<i>INP</i>	729 908 €	344 720 €	47%	385 188 €	53%
Secrétariat général	2 665 861 €	354 861 €	13%	2 311 000 €	87%
DRAC	387 799 €	74 673 €	19%	313 126 €	81%
Etablissements publics	5 339 556 €	876 586 €	16%	4 462 969 €	84%
TOTAL	10 105 460 €	1 853 393 €	18%	8 252 067 €	82%

En 2023, la structuration des dépenses de formation du Ministère se répartit entre la part des dépenses pédagogiques qui représente 82 % de l'ensemble des dépenses et les frais de mission qui représentent 18 % du montant total des dépenses.

Comme chaque année, les frais de mission pèsent principalement sur les coûts de l'INP où ils représentent 47 % des dépenses engagées (contre 43 % en 2022).

8.D.3. Répartition et variation des dépenses de formation par domaine de formation

Domaines	2023	2022	Variation 2022-2023	Part relative 2023
Métiers de la culture	2 625 667 €	1 909 816 €	37%	26%
Hygiène santé et sécurité	1 217 099 €	1 429 308 €	-15%	12%
Bureautique/informatique	1 152 933 €	1 339 274 €	-14%	11%

Préparation aux concours	961 120 €	474 131 €	103%	10%
Management	737 431 €	764 297 €	-4%	7%
Formations linguistiques	634 043 €	596 556 €	6%	6%
Gestion des ressources humaines	530 219 €	430 157 €	23%	5%
Formations statutaires	507 676 €	572 965 €	-11%	5%
Parcours individualisé	265 142 €	272 763 €	-3%	3%
Communication et services aux usagers	255 855 €	271 465 €	-6%	3%
Politiques publiques nationales ¹	208 268 €	183 046 €	14%	2%
Achats publics	175 120 €	186 833 €	-6%	2%
Bilan de compétences	149 772 €	115 080 €	30%	1%
Environnement professionnel	149 287 €	122 563 €	22%	1%
Techniques administratives	136 258 €	88 386 €	54%	1%
Développement durable	128 467 €	32 764 €	292%	1%
Economie finance et gestion	126 613 €	142 331 €	-11%	1%
Techniques juridiques	69 416 €	205 060 €	-66%	1%
Congé de formation professionnelle	38 033 €	41 115 €	-7%	0%
Validation des acquis de l'expérience	25 870 €	9 647 €	168%	0%
Europe	11 171 €	12 105 €	-8%	0%
Période de professionnalisation	- €	- €	-	0%
Congé de transition professionnelle	- €	-	-	-
Total	10 105 460 €	9 199 662 €	10%	100%

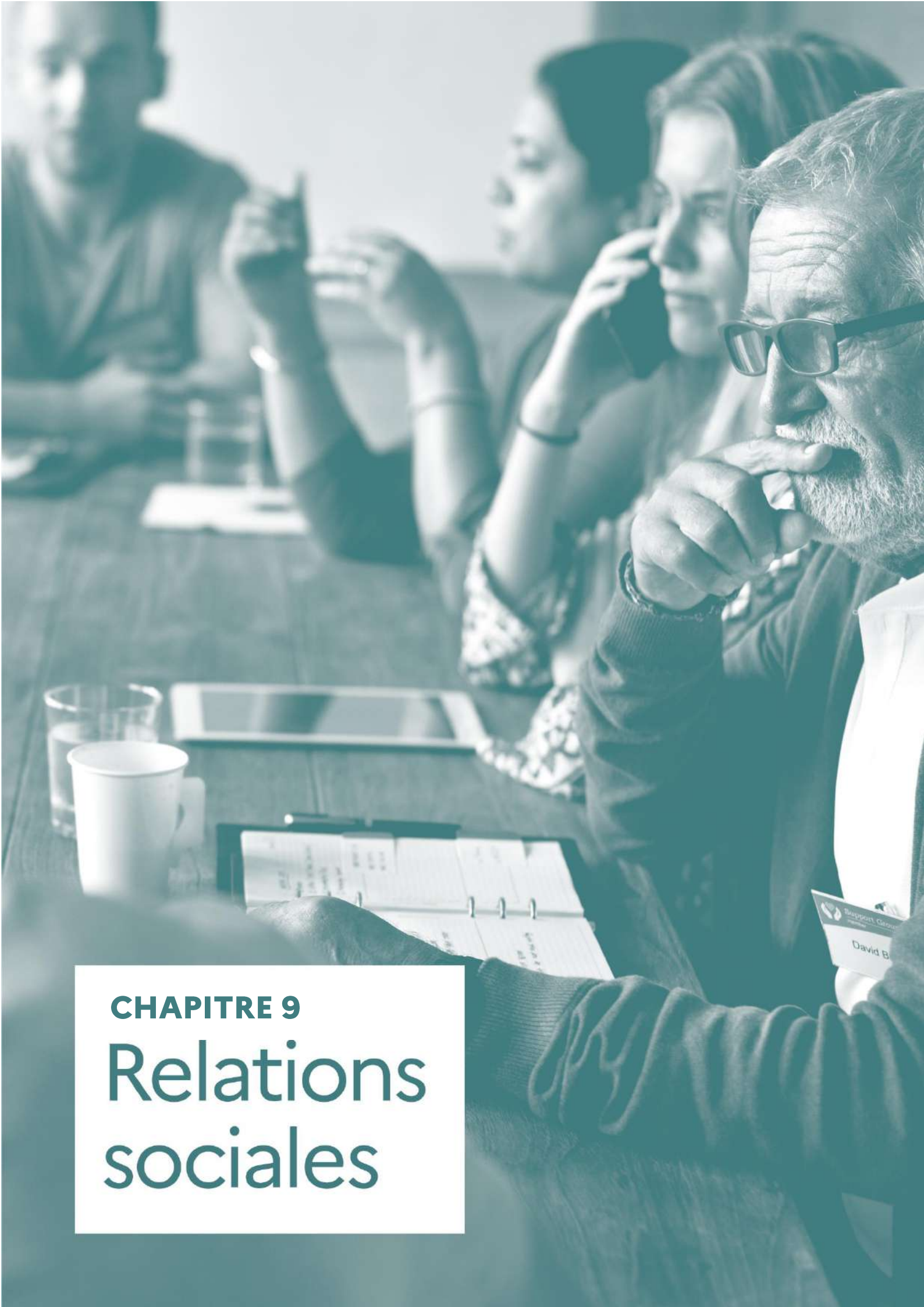
* Y compris les formations déployées dans le cadre du double label égalité-diversité et les formations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

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

- Métiers de la culture (26 % du montant total des dépenses directes) ;
- Hygiène santé et sécurité (12 %) ;
- Bureautique-informatique (11 %) ;
- Préparation aux concours et examens professionnels (10 %).

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

On peut noter les augmentations significatives de budget (hors formations statutaires) consacrées aux domaines de la préparation aux concours (plus de 100 % par rapport à 2022) et du développement durable qui continue de progresser en 2023 et pour lequel le budget consacré augmente de près de 100 K€ en une année.



CHAPITRE 9

Relations sociales

Le droit syndical est un principe à valeur constitutionnelle qui se décline dans l'ensemble des lois encadrant les droits et les obligations des fonctionnaires.

Les représentants du personnel, élus par les agents lors des élections professionnelles, sont les interlocuteurs privilégiés de l'administration sur les mesures collectives et individuelles impactant les agents.

L'année 2023 a principalement été marquée par l'installation des nouvelles instances de dialogue social à la suite des réformes introduites par la LTFP du 6 août 2019 et des élections professionnelles de fin 2022, l'ouverture d'un cycle de négociations sur la PSC et sur la revalorisation de la rémunération des agents contractuels, ainsi que par une mobilisation significative contre la réforme des retraites.

Cette partie a pour objectif de retracer de façon synthétique les principales actions en matière de relations professionnelles, à savoir :

- Les relations collectives ;
- Les relations individuelles ;
- L'exercice du droit syndical.

Chiffres clés

- **40 réunions d'instances** ont été organisées en 2023 au niveau ministériel :
 - **3** comités sociaux d'administration ministériels (CSAM) et **1** formation spécialisée (FS) de CSAM
 - **2** comités sociaux d'administration "spécial DRAC" (CSA spécial DRAC) et **1** FS de CSA spécial DRAC
 - **6** comités sociaux d'administration des réseaux Archives, Musées et Patrimoine (CSA réseaux) et **3** FS de CSA de réseaux
 - **3** comité social d'administration commun des ENSA (CSA commun ENSA)
 - **2** comités nationaux d'action sociale (CNAS)
 - **16** commissions administratives paritaires (CAP) et **3** commissions consultatives paritaires (CCP)
- **73 groupes de travail**
- **16** Préavis de grève déposés en 2023
 - **15** préavis de grève déposés au niveau interministériel (14 324 jours retenus pour grève principalement contre la réforme des retraites)

9.A. Les élections professionnelles de décembre 2022

Au ministère de la Culture, le vote a eu lieu du 1er au jeudi 8 décembre 2022. Pour la première fois, les agents ont voté exclusivement par voie électronique, sur une plate-forme dédiée¹.

Près de 25 000 agents du ministère étaient appelés à élire leurs représentants du personnel pour les différentes instances de dialogue social (ministérielles et locales), soit 114 élections.

Le taux de participation s'est élevé à 53,15% pour l'ensemble des scrutins ; il atteint 52,39 % pour les élections du comité social d'administration ministériel contre 52,81% en 2018 et 44,9 % pour la fonction publique d'Etat en 2022.

Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de quatre ans à partir de 2023.

Ce chapitre présente les instances qui se sont réunies en 2023 et dont la composition se fonde sur les résultats des élections professionnelles de 2022.

9.B. Les relations collectives

Les relations collectives s'inscrivent en premier lieu dans le cadre formel d'une instance unique - le comité social d'administration né de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - dans le but de simplifier les procédures de consultation des instances². Au ministère de la culture, le nombre d'instances et le nombre de représentants n'ont pas été bouleversés par cette réforme³.

Les relations collectives s'inscrivent ensuite dans les négociations conduites par l'administration avec les représentants des personnels. Cette approche du dialogue social, qui a été renouvelée⁴, prévoit la conclusion d'accords locaux transposant les accords signés au niveau national. Elle vise également à doter les accords collectifs d'une force juridique, les rendant opposables aux parties.

Cette partie retracera l'activité des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées créées en leur sein (1), ainsi que celle du comité national d'action sociale (2), les principales tendances relatives au climat social (3) et la négociation collective (4).

¹ Cf. Arrêté du 5 octobre 2022 relatif aux modalités d'organisation du vote électronique par internet des personnels relevant du ministère de la culture pour l'élection des représentants des personnels aux comités sociaux d'administration, aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires pour les élections professionnelles fixées du 1^{er} au 8 décembre 2022

² Cf. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

³ Cf. Arrêté du 2 juin 2022 modifié instituant des comités sociaux d'administration au ministère de la culture et arrêté du 3 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration au musée du quai Branly, à l'Institut national de l'histoire de l'art et à l'Institut national de recherches archéologiques préventives.

⁴ Cf. Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021, dont les dispositions sont aujourd'hui codifiées aux articles L.221-1 à L.227-4 du code général de la fonction publique, et décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021.

Les instances traitées prendront principalement en compte celles dont l'organisation relève de l'administration centrale du ministère de la Culture (secrétariat général et direction générale des patrimoines et de l'architecture).

Il convient en outre de préciser que certains points discutés en instance sont régulièrement inscrits aux ordres du jour et ne seront donc pas mentionnés. Il s'agit de l'approbation des procès-verbaux des réunions précédentes, des tableaux de suivi des engagements (projets de textes réglementaires passés, suivis des accords et autres points inscrits aux précédents CSA), des questions diverses, et, s'agissant plus particulièrement des formations spécialisées, de l'examen des copies des registres santé et sécurité au travail, des maladies professionnelles et accidents de travail.

9.B.1. Les comités sociaux d'administration (CSA)

9.B.1.a. Composition des comités sociaux d'administration

A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, la représentation genrée pour les comités sociaux d'administration, que le présent RSU détaille également par organisations syndicales, est la suivante :

INSTANCES	Titulaires					Suppléants				
	Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
CSA Ministériel	7	46,67	8	53,33	15	9	60	6	40	15
CGT	4	57,14	3	42,86	7	4	57,14	3	42,86	7
CFDT	2	50	2	50	4	1	25	3	75	4
SUD	1	50	1	50	2	2	100	0	0	2
FSU	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
UNSA-CFTC	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
CSA AC	5	45,45	6	54,55	11	7	63,64	4	36,36	11
CGT	2	40	3	60	5	2	40	3	60	5
CFDT	1	33,33	2	66,66	3	2	66,66	1	33,33	3
SUD	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1
FSU	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
UNSA-CFTC	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1
CSA réseau Archives	6	54,55	5	45,45	11	7	63,64	4	36,36	11
CGT	1	16,67	5	83,33	6	4	66,66	2	33,33	6
CFDT	4	100	0	0	4	2	50	2	50	4
UNSA-CFTC	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1
CSA réseau Musées	6	54,55	5	45,45	11	6	54,55	5	45,45	11
CGT	4	57,14	3	42,86	7	2	28,57	5	71,43	7
CFDT	1	50	1	50	2	2	100	0	0	2
SUD	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1
FSU	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
CSA réseau Patrimoine	6	54,55	5	45,45	11	7	70	3	30	10
CGT	3	100	0	0	3	2	66,66	1	33,33	3
CFDT	1	25	3	75	4	2	66,66	1	33,33	3
SUD	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
FSU	2	100	0	0	2	1	50	1	50	2
UNSA-CFTC	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
CSA spécial DRAC	5	50	5	50	10	6	60	4	40	10
CGT	3	60	2	40	5	2	40	3	60	5

CFDT	1	50	1	50	2	2	100	0	0	2
SUD	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
FSU	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1
UNSA	0	0	1	100	1	0	0	1	100	1
CSA commun ENSA	4	40	6	60	10	7	70	3	30	10
CGT	3	42,86	4	57,14	7	5	71,43	2	28,57	7
SUD	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CFDT	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1

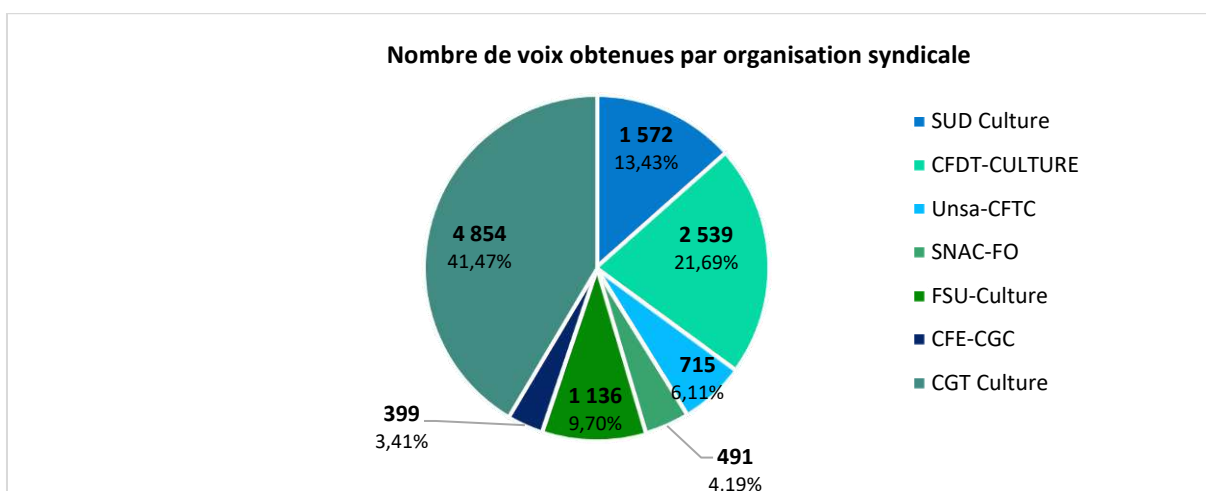
9.B.1.b. Le comité social d'administration ministériel

➤ Les résultats aux élections professionnelles de 2022

Inscrits	23 928
Votants	12 535
Taux de participation	52,39%

Lors de ces élections, huit listes ont été déposées, dont une tardive (FAC FGAF), et sept validées (CGT-Culture, CFDT-Culture, Sud Culture Solidaires, FSU Culture, liste commune Unsa et CFTC-culture, SNAC-FO et CFE-CGC).

Listes syndicales	Nombre de voix	% des suffrages exprimés	Nombre de sièges obtenus	Nombre de sièges par rapport à 2018
CGT-Culture	4854	41,46 %	7	+1
CFDT-Culture	2539	21,69 %	4	=
SUD Culture Solidaires	1572	13,43 %	2	-1
FSU-Culture	1136	9,70 %	1	=
UNSA -CFTC Culture	715	6,11 %	1	=
SNAC FO	491	4,19 %	0	=
CFE-CGC	399	3,41 %	0	=





➤ **Les points discutés au sein du comité social d'administration ministériel (CSAM)**

En 2023, le CSAM a été réuni à trois reprises :

- **15 mai**
- **3 octobre**
- **7 et 28 décembre**

Avis sur les projets de décrets

- Textes relatifs aux enseignants des écoles nationales supérieures d'architecture : ces textes visent à permettre des revalorisations salariales des enseignants des ENSA déjà intervenues en faveur des corps homologues du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche :

- Projet de décret améliorant le déroulement de carrière des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture :

L'avis rendu est unanimement favorable.

- Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture :

L'avis rendu est unanimement favorable.

- Projet de décret portant création d'un régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture :

Pour:-

Contre: SUD-Culture Solidaires (2 voix); FSU-Culture (1 voix) ; UNSA et CFTC- Culture (1 voix)

Abstention : CGT-Culture (7 voix) ; CFDT-Culture (4 voix)

L'avis est réputé avoir été rendu.

Avis sur les projets d'arrêtés

- Arrêté fixant le montant annuel de la composante indemnitaire créée par le 1° de l'article 2 du décret n° 2023-XXX du XXXX 2023 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture :

Pour:-

Contre: SUD-Culture Solidaires (2 voix); FSU-Culture (1 voix) ; UNSA et CFTC-Culture (1 voix)

Abstention : CGT-Culture (7 voix) ; CFDT-Culture (4 voix)

L'avis est réputé avoir été rendu.

- Arrêté instituant une commission de gestion prévisionnelle des ressources humaines (CGPRH) :

A la suite de l'installation des nouvelles instances du dialogue social, il convient d'instituer, via un nouveau texte, cette commission qui émane du nouveau comité social d'administration ministériel.

L'avis rendu est unanimement favorable.

- Arrêté portant création d'une commission formation :

La commission formation examine le bilan de la formation du ministère chargé de la culture ainsi que les orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et de développement des compétences, afin de préparer la ou les séances du CSAM consacrée(s) à la formation. A la suite de l'installation des nouvelles instances du dialogue social, il convient d'instituer, via un nouveau texte, cette commission qui émane du nouveau comité social d'administration ministériel.

L'avis rendu est unanimement favorable.

- Modification de l'arrêté portant création du comité national d'action sociale (CNAS) :

Le CNAS est composé de représentants de l'administration et des personnels. Sa présidence est assurée par un représentant d'une organisation syndicale. L'arrêté modificatif actualise la composition des représentants de l'administration par l'ajout de la DG2TDC et précise les modalités de vote et de quorum ainsi que le rôle des experts au sein du CNAS.

L'avis rendu est unanimement favorable.

Autres avis rendus

- Approbation du règlement intérieur du comité social d'administration ministériel et de sa formation spécialisée :

Le règlement intérieur a pour objet de fixer les conditions de fonctionnement du comité social d'administration ministériel (CSAM) et de sa formation spécialisée (FS). Ce document de

référence, qui devrait renforcer la qualité du dialogue social, sera décliné par chaque CSA du ministère et complété, par une circulaire ou un guide d'application des nouvelles dispositions réglementaires relatives aux CSA.

Les représentants du personnel ont émis un avis unanimement favorable sur ce texte compte tenu des améliorations apportées au projet initial .

- Plans de formation 2023 et 2024 :

Le plan de formation 2023 est composé des plans du Secrétariat général et de ceux des directions « métiers ». Il s'inscrit dans un cadre pluriannuel et recouvre de nombreux domaines dont les « valeurs de la République » et la « transition écologique ».

Pour : CFDT-Culture (4 voix)

Contre : -

Abstention : CGT-Culture (7 voix) ; SUD-Culture Solidaires (2 voix) ; FSU-Culture (1 voix) ; UNSA et CFTC-Culture (1 voix)

L'avis est réputé avoir été rendu

Le plan de formation 2024 propose des actions nouvelles afin de répondre aux nouveaux enjeux.

L'avis rendu est unanimement favorable.

Informations spécifiques

- Programmation des travaux du CSAM de l'année 2023 et de l'année 2024 : notamment la protection sociale complémentaire, la revalorisation des cadres de gestion des contractuels, le bilan des réformes statutaires (ex. enseignants-chercheurs des ENSA) ou encore la révision des statuts et des grilles indiciaires des agents de la filière recherche.
- Point sur l'offre de restauration collective du ministère « 2023-2024 » : dans le cadre des travaux CAMUS réalisés sur le site des Bons-Enfants, le restaurant collectif situé au niveau -1 sera fermé temporairement à compter du 1^{er} juillet 2023 jusqu'en février 2024 afin d'améliorer la qualité de l'accueil et du service qui sera rendu aux agents à sa réouverture. Durant cette période, le Ministère a mis en place des titres-restaurant dont le montant a été porté de 8 à 9 € (avec une contribution employeur de 60%) à la demande de la Ministre, et un accès provisoire au restaurant du Louvre. Les titres-restaurant seront également proposés de manière pérenne aux agents affectés dans les structures dépourvues de restauration collective (SCN et quelques UDAP) ;
- Point d'étape sur le projet d'accord relatif à la protection sociale complémentaire : les agents du ministère de la Culture qui peuvent choisir d'adhérer ou non à la complémentaire santé de leur choix pour laquelle ils peuvent bénéficier d'un remboursement forfaitaire mensuel de 15 € à leur demande devront rejoindre le 1^{er} janvier 2025 la mutuelle retenue par le ministère à l'issue de la signature d'un accord ministériel avec les organisations syndicales et de l'appel d'offre. Cette adhésion obligatoire s'accompagne d'une avancée sociale significative, puisque le cadre fixé pour l'ensemble de la fonction publique prévoit un panier de soins minimal

supérieur à celui du secteur privé et, surtout, la prise en charge par l'État de 50 % de la cotisation d'équilibre, soit une augmentation de plus du double de la participation actuelle de 15 €.

- Bilan des lignes directrices de gestion mobilité et promotions : en 2022, le taux moyen de mobilité atteint 9,4% au MC contre 9,1% dans la fonction publique. Quant aux promotions réalisées au titre des années 2021 à 2023, elles ont notamment contribué au renouvellement du label égalité du ministère de la Culture. Ainsi, l'écart entre femmes promues/promouvables et hommes promus/promouvables est nul en 2021 et 2023 et égal à 1 ;
- Rapport social unique 2022 : les principales données sociales 2021 du ministère (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline) permettant d'apprécier les effets des politiques RH sur les agents ont été enrichies pour l'année 2022 par de nouveaux indicateurs ;
- Bilan formation 2022 ;
- Suivi du plan égalité professionnelle ;
- Liste des représentants du personnel au conseil médical ;
- La préparation des mesures en matière d'organisation et de gestion des ressources humaines envisagées pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ;
- La Cité internationale de la langue française : projet, moyens, rôle du fonds d'innovation territoriale : présentation du projet et de sa mise en œuvre opérationnelle ;
- Le devenir des métiers d'art et les nouvelles convergences entre la Cité de la Céramique-Sèvres et Limoges et le Mobilier national : présentation des options envisagées, études d'impact et modalités d'organisation du dialogue social dans l'optique d'un rapprochement entre ces deux établissements ;
- Le déploiement de Microsoft 365 et ses conséquences : cette solution collaborative et sécurisée, qui répond à différents besoins de travail individuel et collectif des agents, est l'aboutissement de deux ans de travaux. Elle comprend notamment l'outil de visioconférence de Teams, la messagerie et agenda M365 Outlook, la suite bureautique M365, Word, Excel, PowerPoint et de nouveaux outils, l'outil de gestion d'espaces collaboratifs Équipes de Teams, le stockage de fichiers en ligne OneDrive. La sécurité et l'hébergement des données prévus dans le cadre de cette solution répondent aux recommandations interministérielles qui imposent, notamment, de classer ces données soit comme des données publiques (DP), soit comme des données internes (C1), soit comme des données sensibles non stockables sur M365 (C2) ;
- Le calendrier triennal d'ouverture des concours 2024-2026, qui prévoit d'ouvrir 135 procédures de concours sur la période en fonction des besoins ;

- La politique indemnitaire, en particulier le bilan des mesures 2022, le plan de rattrapage 2017-2022, les mesures mises en œuvre en 2023 et les mesures prévues pour 2024 dont 6,2 M€ consacrés aux revalorisations des agents contractuels ;
- Situation sociale au Centre Pompidou et à la Bibliothèque publique d'information ;

La FSM s'est réunie le 12 décembre avec pour points inscrits à l'ordre du jour :

- Désignation du secrétaire de la formation spécialisée et du secrétaire suppléant (pour avis) ;
- Programme annuel de prévention des-risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (pour avis) ;
- Méthodologie pour la réalisation des études d'impact (pour avis) ;
- Désignation du référent VHSS de la formation spécialisée du CSA ministériel et présentation de sa lettre de mission;
- Bilan 2022 des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture ;
- Présentation du bilan 2022 de la mission santé-sécurité au travail de l'IGAC ;
- Examen du chapitre « Conditions de santé et de sécurité » du rapport social unique du Ministère de la culture ;
- Adaptation de la posture Vigipirate dans les structures du Ministère de la culture ;
- Renouvellement du marché relatif aux formations « santé-sécurité au travail » porté par le secrétariat général.

9.B.1.c. Le comité social d'administration spécial DRAC

➤ **Les résultats aux élections professionnelles 2022**

Inscrits	2 415
Votants	1 742
Taux de participation	72,13%

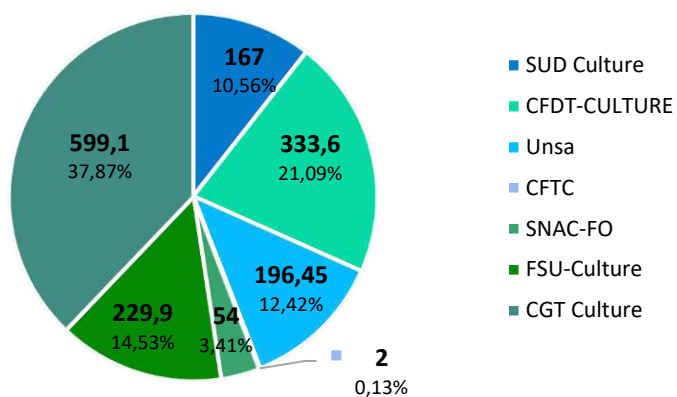
Lors de ces élections , sept organisations syndicales ont candidaté sur le périmètre des DRAC, à savoir : CGT-Culture, CFDT-Culture, Sud Culture Solidaires, FSU Culture, Unsa, CFTC-culture et SNAC-FO.

L'agrégation des résultats obtenus au niveau des DRAC pour la composition du CSA spécial DRAC se présente comme suit :

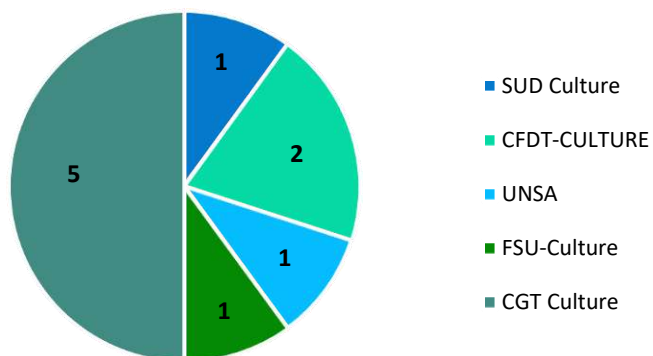
Listes syndicales	Nombre de voix*	% des suffrages exprimés	Nombre de sièges obtenus	Nombre de sièges par rapport à 2018
CGT-Culture	599,1	38,35 %	5	+1
CFDT-Culture	333,6	21,36 %	2	=
FSU-Culture	229,9	14,72 %	1	-1
UNSA	196,45	12,58 %	1	=
SUD Culture Solidaires	167	10,69 %	1	=
SNAC FO	54	3,46 %	0	=
CFTC Culture	2	0,13 %	0	=

*Nombre de voix issues de l'agrégation des résultats aux CSA des DRAC

Nombre de voix obtenues par organisation syndicale



Nombre de sièges obtenus par organisation syndicale



➤ Les points discutés au sein du CSA spécial DRAC

En 2023, le CSA spécial DRAC s'est réuni le 30 mai et le 19 décembre 2023, soit deux fois.

Pour la réunion du 30 mai 2023, figurait notamment à l'ordre du jour :

- Approbation du règlement intérieur du comité social d'administration spécial DRAC et de sa formation spécialisée ;
- Point d'avancement des programmes de simplification et dématérialisation (pour information) ;
- Point sur l'emploi dans les DRAC (pour information) ;
- La mobilité dans les DRAC en 2022 ;
- Les effectifs dans les UDAP ;
- La vacance de poste au 1er janvier 2023 – focus sur les UDAP ;
- L'emploi des agents contractuels au 1er janvier 2023 ;
- Historique des publications de poste en 2022 ;
- Tableau de suivi immobilier (pour information).

Pour la séance du 19 décembre 2023, l'ordre du jour était le suivant :

- Programmation des travaux 2024 du CSA spécial DRAC et de sa formation spécialisée ;
- Point d'avancement des programmes de simplification et dématérialisation (modalités de déploiement de Patronum et de M 365) ;
- Point sur l'emploi dans les DRAC ;
- Les effectifs par corps depuis le 1er septembre 2023 ;
- Les effectifs dans les UDAP au 1er septembre 2023 – Focus sur les ISCP ;
- Les effectifs en CRMH et UDAP sur 10 ans ;
- Focus sur la filière archéologie au 1er juillet 2023 ;
- Les effectifs d'apprentis sur 3 ans.

Une formation spécialisée du CSA spécial DRAC s'est également tenue une fois le 19 décembre 2023 avec pour ordre du jour :

- Point Outre-Mer, état des services et risques RPS en lien avec les SGC ;
- Baromètre social 2023 dans les DRAC et les DAC ;
- Le télétravail dans les DRAC et les DAC ;
- Point sur la médecine du travail et le réseau des acteurs de prévention ;
- Point sur les CMO, CLM et TP en DRAC et DAC de janvier à août 2023 ;
- Tableau de suivi immobilier.

9.B.1.d. Le comité social d'administration commun aux ENSA

➤ Les résultats aux élections professionnelles 2022

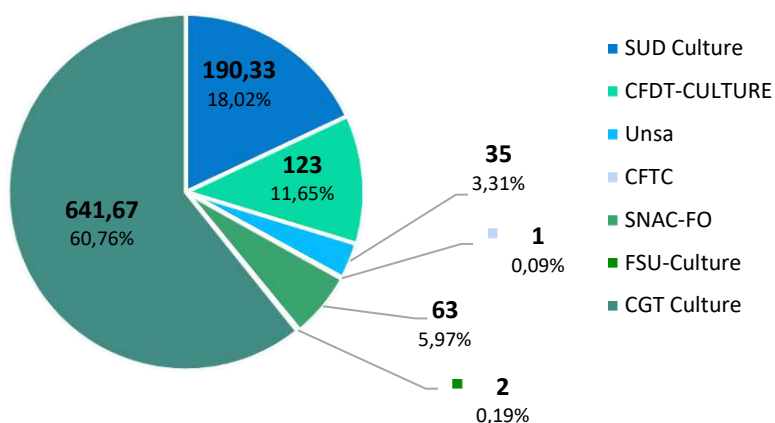
Inscrits	3 007
Votants	1 251
Taux de participation	41,6 %

Lors de ces élections, sept organisations syndicales ont candidaté sur le périmètre des ENSA, à savoir : CGT-Culture, CFDT-Culture, Sud Culture Solidaires, FSU Culture, Unsa, CFTC-culture et SNAC-FO.

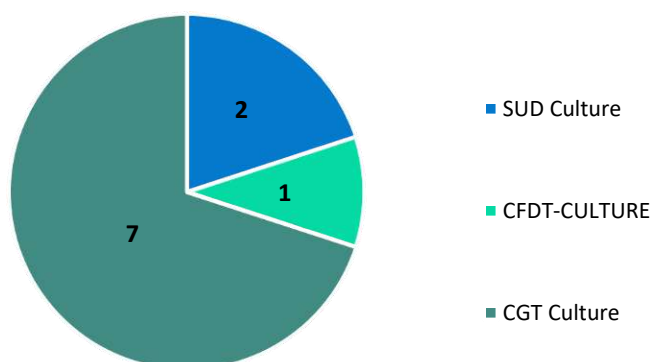
L'agrégation des résultats obtenus au niveau des ENSA pour la composition du CSA commun des ENSA se présente comme suit :

Listes syndicales	Nombre de voix	% des suffrages exprimés	Nombre de sièges obtenus	Nombre de sièges par rapport à 2018
CGT-Culture	641,67	60,76 %	7	=
SUD Culture Solidaires	190,33	18,02 %	2	=
CFDT-Culture	123	11,65 %	1	=
SNAC FO	63	5,97 %	0	=
UNSA	35	3,31 %	0	=
FSU-Culture	2	0,19, %	0	=
CFTC Culture	1	0,09 %	0	=

Nombre de voix obtenues par organisation syndicale



Nombre de sièges obtenus par organisation syndicale



➤ Les points discutés au CSA commun des ENSA

En 2023, le CSA commun des ENSA s'est réuni trois fois : le 5 juillet, le 19 juillet à la suite d'un vote défavorable unanime et le 12 décembre 2023.

Avis

- Approbation du règlement intérieur du CSA commun aux ENSA (pour avis)

Informations spécifiques

- Revalorisation de la rémunération des contrats doctoraux ;
- Bilan de la phase concernant les mobilités dans le cadre de la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2023 ;
- Situation des publications de postes ATS ;
- Bilan du protocole d'accord du 21 avril 2017 relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire dans les ENSA relatif ;
- Synthèse de l'étude sur les enseignants contractuels des ENSA ;
- Programmation des travaux du CSA pour l'année 2023 ;
- Point d'actualité dont récapitulatif de l'année 2023 ;
- Bilan de la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs et des maîtres de conférences associés 2023 ;
- Projet d'arrêté approuvant le référentiel national d'équivalences horaires applicable aux enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture établi en application du II de l'article 7 du décret n° 2018-105 du 15 février 2018 ;
- Projet d'arrêté fixant la rémunération des intervenants extérieurs participant, à titre accessoire, à des activités de formation des écoles nationales supérieures d'architecture ;
- Projet d'arrêté relatif à l'organisation et aux procédures disciplinaires applicables aux corps des professeurs et des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture et modifiant l'arrêté du 6 décembre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture ;
- Programmation des travaux du CSA pour l'année 2024, dont un point de méthode sur les travaux du CSA ;
- Recensement des « sites orphelins » de cantine sur place ou à proximité et mise en place des tickets restaurant dans les ENSA ;
- Application du remboursement du titre de transport à 75 % pour les T2/T3 ;
- Décret doctorants et rétroactivité : date de parution, rétroactivité ;
- Application de l'« indemnité journalière des missions à l'étranger » dans les écoles.

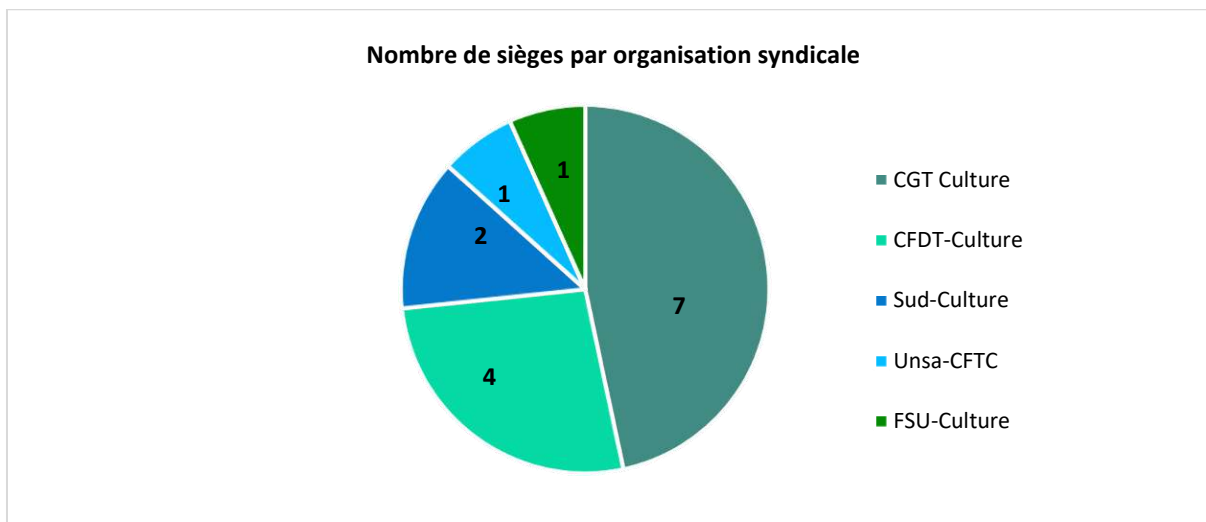
Il est à noter également un GT sur les décharges d'enseignement et les rémunérations des intervenants extérieurs le 19/10/2023.

La FS instituée au sein du CSA commun aux écoles nationales supérieures d'architecture ne s'est pas réunie en 2023.

9.B.2. Le comité national d'action sociale (CNAS)

➤ Composition du CNAS

Le CNAS est composé de 11 représentants de l'administration et de 15 représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentées au CSAM. Il est présidé par le secrétaire général adjoint.



➤ Les points discutés au CNAS

Le CNAS se réunit au moins deux fois par an :

- Sa première réunion se tient en début d'année (en février) et statue à titre principal sur le soutien aux associations du personnel sur l'année considérée.
- La deuxième réunion se tient en juin. Elle examine le bilan d'activité du bureau de l'action sociale sur l'année N moins 1, ainsi que celui du service social, et examine ou impulse de nouvelles orientations des politiques sociales ministérielles ou évolutions des prestations sociales.

Des groupes de travail organisés tout au long de l'année alimentent ses travaux.

En dehors du CNAS et des groupes de travail qui en dépendent, le dialogue social trouve également à s'exprimer dans le cadre de :

- La commission ministérielle d'attribution des secours (qui se réunit une fois par mois) ;
- La commission d'attribution des logements et d'examen de l'occupation des logements sociaux (CALEOLS qui se réunit en amont des livraisons de programme comprenant plusieurs logements disponibles) ;
- Du comité de la restauration collective ;
- Du groupe utilisateur du restaurant administratif des Bons-Enfants ;
- Du groupe de travail permanent de réflexion sur l'adéquation des prestations sociales ministérielles aux évolutions sociétales et aux besoins des agents ;

En 2023, le CNAS s'est réuni à deux reprises :

- 15 février 2023
- 16 juin 2023

Avis

- Projet d'arrêté fixant la règle d'ancienneté des agents contractuels pour le bénéfice de prestations sociales ministérielles ;
- Approbation du projet d'arrêté portant création du comité national de l'action sociale du ministère de la Culture ;
- Examen des demandes de subvention des associations du personnel pour 2023 ;
- Budget pour les arbres de Noël en région au titre de 2023 ;
- Subventions spécifiques « cadeaux de Noël » au titre de 2023 ;
- Examen de demandes de subventions complémentaires des associations du personnel pour 2023.

Informations spécifiques

- Programmation annuelle des groupes de travail et commissions pour 2023 ;
- Bilan du bureau de l'action sociale 2022 ;
- Bilan du service social 2022 ;
- Grille de suivi.

9.B.3. Le climat social

L'année 2023 a été marquée par une forte mobilisation contre la réforme des retraites au 1^{er} trimestre.

- Les mouvements sociaux d'ampleur nationale ont été sensiblement plus nombreux que les années précédentes : 14 324 jours perdus en 2023 c/ 2150 en 2022, 1234 en 2021 et 3078 en 2020. Ils se sont produits principalement en début d'année contre la réforme des retraites dans la fonction publique.
- S'agissant des mouvements infra-nationaux, le nombre de jours perdus recensés a également augmenté par rapport aux années précédentes : 596 jours perdus en 2023 c/ 551 en 2022 et 382 en 2021.

➤ Les mouvements d'ampleur nationale

Mouvements d'ampleur nationale			
Date/période du mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève		Nombre de journées perdues pour fait de grève (= Σ du nombre de grévistes par jour de grève)
19 janvier 2023	CFDT – CGT – FO – CFE CGC – CFTC – UNSA – Solidaires – FSU – FA FP		2738
31 janvier 2023	CFDT – CGT - FO – CFE CGC - UNSA – Solidaires - FA FP -		1978
7 février 2023	CFDT – CGT – FO – CFE CGC – CFTC – UNSA – Solidaires – FSU		1272
16 février 2023	CFDT – CGT – FO – CFE CGC – CFTC – UNSA – Solidaires – FSU		557
7 mars 2023	Solidaires – CFDT – CFE CGC – FA FP – CGT – FSU – FO – UNSA		2443

8 mars 2023	Solidaires – CFDT – CFE CGC – FA FP – CGT – FSU – FO – UNSA	114
15 mars 2023	CFDT – CFE CGC – FA FP – CGT – Solidaires – FSU – FO – UNSA	651
23 mars 2023	CFDT – CFE CGC – FA FP – CGT – Solidaires – FSU – FO – UNSA	1154
28 mars 2023	CFDT – FA FP – CGT – Solidaires – FO – UNSA	837
6 avril 2023	CFDT – CFE CGC – FA FP – CGT – Solidaires – FO – UNSA	719
13 avril 2023	CFDT – CFE CGC – FA FP – CGT – Solidaires – FO – UNSA	654
20 avril 2023	FSU – FA FP – CGT – Solidaires – FO – UNSA	251
6 juin 2023	CFDT – FA FP – CGT – Solidaires – FO – UNSA	586
13 octobre 2023	CFDT – FSU – FA FP – CGT – Solidaires – FO – UNSA	276
12 décembre 2023	CGT – Solidaires	94
Total		14324

➤ Les mouvements locaux

Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle		
Date/période du mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nb de journées perdues (= l: du nombre de grévistes par jour de grève)
16-30 octobre	CFDT – FO – UNSA – CGT - Solidaires	596
Total		596

➤ L'impact sur le service public

Pour l'année 2023, la forte mobilisation contre la réforme des retraites a notamment conduit à des reports d'instances et de groupes de travail, à des fermetures totales ou partielles d'établissements ou de services ainsi qu'à l'externalisation d'activités indispensables à leur surveillance/sécurité.

9.B.4. Les négociations collectives

Cette approche du dialogue social prévoit notamment la conclusion d'accords locaux transposant les accords signés au niveau national. Elle vise également à doter les accords collectifs d'une force juridique, les rendant opposables aux parties.

En 2023, deux accords ont été signés au niveau ministériel.

➤ L'accord de méthode sur la négociation d'un accord relatif à la protection sociale complémentaire au sein du ministère de la culture signé le 21 avril 2023

L'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat, précisé par le décret n°2022-633 du 22 avril 2022, a pour objet de définir le régime de protection sociale complémentaire « santé » dans la fonction publique de l'Etat ainsi que d'améliorer l'accès des agents aux soins et leur niveau de couverture des risques santé. A cet effet, il

instaure un régime de couverture complémentaire collectif des frais de santé dans la fonction publique de l'Etat et définit un socle de garanties interministériel.

Cet accord prévoit en son point 1.2 *Champ d'application de l'accord interministériel* que les employeurs publics de l'Etat négocient avec les organisations syndicales représentatives à leur niveau en vue de conclure des accords d'application de cet accord interministériel.

C'est dans ce cadre qu'un accord de méthode a été conclu le 21 avril 2023 avec les organisations syndicales représentatives au sein du Ministère de la Culture, afin de définir le cadre des négociations concernant le champ d'application et les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime en matière de santé au sein du Ministère de la Culture. Les trois objectifs recherchés sont les suivants :

- L'objectif social d'amélioration des conditions de vie des agents en leur permettant d'accéder à une couverture sociale complémentaire de qualité à un coût maîtrisé.
- La mise en œuvre de dispositifs de solidarité notamment intergénérationnels et familiaux entre les bénéficiaires ainsi qu'un degré significatif de mutualisation des risques.
- Assurer une solidarité entre tous les agents du périmètre ministériel, ainsi que des ayants droit et des retraités, et aussi négocier le meilleur niveau de cotisation.

➤ **L'accord de méthode sur la négociation d'un accord relatif à la révision de la circulaire dite « Albanel » relative à la gestion et à la rémunération des contractuels du ministère de la Culture signé le 31 juillet 2023**

L'administration est parvenue, à l'issue de trois, groupes de travail avec les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel, à la conclusion d'un accord de méthode le 31 juillet 2023, aux fins de révision et d'élargissement du périmètre d'application du cadre de gestion et de rémunération des agents contractuels du ministère.

L'objectif de celui-ci est d'assurer une meilleure cohérence de rémunérations entre les agents contractuels ainsi qu'une convergence de rémunération entre les agents contractuels et les agents titulaires exerçant des fonctions équivalentes, avec des niveaux de qualifications et de responsabilités identiques. Ce nouveau cadre de gestion devra, en outre, favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et corriger les écarts de rémunération, répondre aux besoins d'attractivité du ministère et de fidélisation de ses agents.

9.C. Les relations individuelles

Les relations individuelles sont sous l'égide de deux instances spécifiques : les commissions administratives (CAP) paritaires pour les fonctionnaires et les commissions consultatives paritaires (CCP) pour les agents contractuels. Leur fonctionnement est paritaire en ce sens que l'administration et les représentants du personnel ont égalité des voix lors des votes.

Jusqu'à présent organisées par corps, les CAP ont été regroupées à partir de 2022 et leurs attributions ont été révisées par la loi TFP (suppression des CAP mobilité dès 2020, des CAP avancements et promotions à partir de 2021). A l'instar des CAP pour les fonctionnaires, les CCP ont également été revues.

Cette partie détaillera l'activité des CAP (I) et celle des CCP (II) du ministère de la Culture. Les corps gérés au niveau interministériel ne sont pas intégrés dans ce bilan social.

9.C.1. Les commissions administratives paritaires (CAP)

A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, la représentation genrée pour les CAP, que le présent RSU détaille également par organisations syndicales, est la suivante (uniquement représentants du personnel) :

INSTANCES	Titulaires					Suppléants				
	Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
CAP des AT ASM	1	25	3	75	4	3	75	1	25	4
CGT-FSU	1	33,33	2	66,66	3	2	66,66	1	33,33	3
SUD	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
CAP Cat. A adm et tech.	4	100	0	0	4	3	75	1	25	4
CGT-FSU	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CFDT	2	100	0	0	2	0	0	2	100	2
CAP Cat. B adm et tech.	2	50	2	50	4	2	50	2	50	4
CGT-FSU	1	33,33	2	66,66	3	2	66,66	1	33,33	3
CFDT	1	100	0	0	1	0	0	1	100	1
CAP Cat. C adm et tech.	4	100	0	0	4	3	75	1	25	4
CGT-FSU	3	100	0	0	3	2	66,66	1	33,33	3
SUD	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1
CAP conception pol. cult.	1	25	3	100	4	2	50	2	50	4
CGT-FSU	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
CFDT	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
UNSA-CFTC	0	0	1	100	1	0	0	1	100	1
CAP encadrement supérieur	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CFDT-UNSA-CFTC	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CAP filière documentation	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CGT-FSU	1	100	0	0	1	0	0	1	100	1
CFDT	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1
CAP filière recherche	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CGT-FSU	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CAP professeurs écoles d'art	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2
CGT	1	50	1	50	2	1	50	1	50	2

16 CAP se sont réunies en 2023.

9.C.2. Les commissions consultatives paritaires (CCP)

A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, la représentation genrée pour les CCP relevant du secrétariat général, que le présent RSU détaille également par organisations syndicales, est la suivante (uniquement représentants du personnel) :

INSTANCES	Titulaires					Suppléants				
	Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%		Nb	%	Nb	%	
CCP enseignants	2	50	2	50	4	2	50	2	50	4
CGT	2	50	2	50	4	2	50	2	50	4
CCP non enseignants.	4	100	0	0	4	2	50	2	50	4
CGT-FSU	3	100	0	0	3	1	33,33	2	66,66	3
SUD	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1

En 2023, trois CCP relevant du secrétariat général ont été tenues.

9.D. L'exercice du droit syndical

9.D.1. Les moyens humains attribués aux organisations syndicales

Les moyens humains attribués aux organisations syndicales sont régis par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, aux articles 13, 15 et 16.

L'article 13 encadre les autorités spéciales d'absence (ASA) accordées aux représentants des organisations syndicales pour participer à des congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs. Leur durée est de 10 jours et peut être portée jusqu'à 20 jours si l'organisation syndicale est représentative au niveau interministériel.

L'article 15 dispose que les représentants du personnel bénéficient d'ASA lorsqu'ils sont convoqués par l'administration pour un comité, un conseil ou une commission. Ces autorisations d'absence ne sont pas contingentées.

L'article 16 distingue deux types de crédit de temps syndical : la décharge d'activité de service (DAS) et le crédit d'heures. S'agissant de leur utilisation, les DAS sont exprimées sous forme de quotité annuelle de temps de travail et la liste des bénéficiaires est communiquée par les organisations syndicales à l'administration à chaque début d'année. Les crédits d'heures sont utilisés selon les besoins des organisations syndicales au regard de leur activité et sont destinés à être utilisés sous forme d'autorisation spéciale d'absence d'une demi-journée minimum.

Chaque union syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat a droit à des décharges d'activité de service à caractère interministériel encadrées par un arrêté du ministère chargé de la fonction publique.

Organisations syndicales	Contingent de crédits de temps syndical accordés pour l'année		Crédits de temps syndical effectivement utilisés	
	en ETP *	en jours	en ETP *	en jours
CGT-Culture	45,84	10 544	37,06	8 523,5
CFDT-Culture	25,15	5 784	14,63	3 364
SUD-Culture Solidaires	13,92	3 202	9,02	2 074
SNAC-FSU	8,52	1 959	7,17	1 649,5
UNSA-Culture	3,99	917	2,5	575
CFTC-Culture	2,66	611	2,66	611
SNAC-FO	2,18	502	1,97	452
CFE-CGC	1,77	408	NC	NC
TOTAL	104,03	23 927	74,87	17 221

* Rappel : 1 ETP = 230 jours (convention ministérielle issue de la concertation avec les organisations syndicales à la suite des élections professionnelles de 2014).

9.D.2. Les locaux mis à disposition des organisations syndicales

L'ensemble des obligations réglementaires qui s'imposent aux administrations de l'Etat en matière de mise à disposition de locaux est fixé par l'article 3 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Il dispose, en substance :

- Une obligation pour les administrations de mise à disposition de locaux auprès des organisations représentatives, c'est-à-dire, celles siégeant depuis la réforme des instances issue de la LTFP au comité social d'administration ministériel ou aux comités sociaux d'administration placés auprès du ou des services considérés.
- Un principe de mise à disposition de locaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Toutefois, en cas d'impossibilité, les locaux mis à disposition des organisations syndicales peuvent être situés en dehors de cette enceinte.
- Un principe d'équipement des locaux mis à disposition, afin que ceux-ci soient dotés des outils « indispensables à l'exercice de l'activité syndicale ». En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux doit être versée aux organisations syndicales concernées.
- Un principe de prise en compte de l'existence de locaux syndicaux « lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs ».

L'administration centrale du ministère de la Culture alloue actuellement **680 m²** aux organisations syndicales représentatives ministérielles, situés au 61 rue de Richelieu, 75002 Paris.