



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 septembre 2019

N°	Intitulé du point	Page
0	Ordre du jour	3
1	Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture	4
2	Projet de décret portant création de l'établissement public chargé d'assurer la conservation et la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris	6
3	Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication	21
4	Plans de formation du secrétariat général et des directions générales du ministère de la Culture au titre de l'année 2019	115
5	Bilan de la formation ministérielle au titre de l'année 2017	303
6	Bilan de la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la Culture	317
7	Bilan social du ministère de la Culture au titre de l'année 2017	461
8	Approbation des procès-verbaux des précédents CTM : • PV du CTM du 22 novembre 2018 ; • PV du CTM du 15 février 2019 ; • PV du CTM du 1^{er} mars 2019.	462
9	Tableau de suivi des précédents CTM	598
10	Questions diverses	614

17 SEP. 2019

Secrétariat général

Service des
ressources humaines

Sous-direction des politiques
de ressources humaines et des
relations sociales

Bureau du dialogue social et de
l'expertise statutaire

615422624

Affaire suivie par :
Sébastien CLAUSENER
sebastien.clausener@
culture.gouv.fr
01.40.15.88.25

182 rue Saint-Honoré
75001 Paris

2019/D/20921

Mesdames et Messieurs les membres du comité technique ministériel (CTM),

Je vous prie de trouver l'ordre du jour du prochain CTM qui se tiendra le :

Lundi 23 septembre 2019
De 9h30 à 18h30 – Salle Malraux
182 rue Saint honoré – 75001 PARIS

Je vous saurais gré de bien vouloir confirmer ou infirmer votre présence par courriel
à l'adresse suivante : dialogue.social@culture.gouv.fr

L'ordre du jour est le suivant :

- 1- Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel ;
- 2- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication (*pour avis*) ;
- 3- Plans de formation du secrétariat général et des directions générales du ministère de la Culture au titre de l'année 2019 (*pour information*) ;
- 4- Bilan de la formation ministérielle au titre de l'année 2017 (*pour information*) ;
- 5- Bilan de la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la Culture (*pour information*) ;
- 6- Bilan social du ministère de la Culture au titre de l'année 2017 (*pour information*) ;
- 7- Présentation du plan de transformation ministériel (*pour information*) ;
- 8- Approbation des procès-verbaux des précédents CTM ;
- 9- Tableau de suivi des précédents CTM ;
- 10-Questions diverses.

Le Secrétaire général

Hervé BARBARET



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

**INTERVENTION DE FRANCK RIESTER, MINISTRE
DE LA CULTURE, SUIVIE D'ÉCHANGES AVEC LES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL**



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

PROJET D'ARRETE MODIFIANT L'ARRETE DU 6 DECEMBRE 2011 RELATIF A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET A LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Documents	• Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication ; • Version consolidée de l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication.



COMITE TECHNIQUE DU 23 SEPTEMBRE 2019

Note de présentation

Point 3

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication

Contexte

L'entretien professionnel annuel est obligatoire pour les fonctionnaires et agents contractuels, à l'exception des personnels enseignants. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'autorité hiérarchique compétente émet un avis sur l'avancement de carrière de l'agent et l'attribution ou non du complément indemnitaire annuel (CIA) ou de la part variable (PV).

Il est formalisé par un compte rendu. Il comporte aussi un entretien de formation.

En 2019, la procédure dématérialisée de l'entretien, expérimentée en 2018 sur le périmètre du secrétariat général a été étendue au périmètre de l'administration centrale et des services déconcentrés. L'application interministérielle ESTEVE est son support. Elle est co-construite en collaboration avec le CISIRH et plusieurs autres ministères. Le projet est conduit par le SRH (MSIRH et BAT)

Au regard des remontées d'expériences des dernières campagnes d'entretiens professionnels, il est apparu que l'identification du directeur régional des affaires culturelles comme unique autorité hiérarchique précisée dans l'arrêté du 6 décembre 2011 posait des difficultés de mise en œuvre. Ces dernières se sont trouvées accentuées depuis l'entrée en vigueur de la réforme territoriale et l'augmentation du nombre de comptes rendus d'entretiens professionnels devant faire l'objet d'une validation par le DRAC.

Evolution / Etat d'avancement

Il est proposé de modifier l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication.

En effet, ce dispositif qui identifie le supérieur hiérarchique direct et l'autorité hiérarchique différemment pour les services d'administration centrale, les services à compétence nationale, les DRAC et les EP a été organisé avant la réforme territoriale. Ainsi dans la rédaction actuelle, le DRAC est la seule autorité hiérarchique compétente pour tous les agents de la DRAC. Cette cartographie ne prend pas en compte non plus le niveau d'encadrement intermédiaire des responsables de pôles.

Les propositions de modifications de l'arrêté précité permettent d'adapter au réseau hiérarchique local la chaîne des supérieurs hiérarchiques directs et des autorités hiérarchiques, comme cela est déjà le cas en administration centrale ou en établissement public où l'autorité hiérarchique peut être déléguée.

Les propositions de modifications permettent également l'abrogation de plusieurs articles obsolètes : PFR,

réduction d'ancienneté....

Calendrier / Prochaines échéances

Signature et publication de cet arrêté avant le lancement de la prochaine campagne d'entretiens professionnels

Documents communiqués	• Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication ; • Version consolidée de l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication.

Arrêté du XXXXXXXX modifiant l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture

NOR: MCCB

Le ministre de la culture,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture

Vu la consultation du comité technique ministériel en date du XXXX,

Arrête :

Article 1

L'article 7 de l'arrêté du 6 décembre 2011 susvisé est ainsi modifié :

« L'autorité hiérarchique compétente est le supérieur hiérarchique direct de la personne qui conduit l'évaluation de l'agent ou, dans les établissements publics et les services à compétence nationale, le chef d'établissement ou le responsable désigné à cet effet »

Article 2

Les articles 10 à 13 ainsi que l'annexe II de l'arrêté du 6 décembre 2011 susvisé sont abrogés.

Article 3

Le secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication

NOR: MCCB1133291A

Version consolidée des modifications à venir

Le ministre de la culture et de la communication,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats ;

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 15 février 2011 fixant les corps et les emplois du ministère de la culture et de la communication bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats ;

Vu la consultation du comité technique ministériel en date du 17 novembre 2011,

Arrête :

Chapitre Ier : De l'entretien professionnel

Article 1

Les fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication bénéficient chaque année d'un entretien professionnel dans les conditions prévues par le décret du 28 juillet 2010 susvisé ainsi que par le présent arrêté.

L'agent est prévenu au moins huit jours avant de la date de l'entretien professionnel. Il peut recevoir tout document nécessaire à la conduite de cet entretien.

Cet entretien est obligatoire et individuel. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et fait l'objet d'un compte rendu.

Article 2

Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi sur le formulaire élaboré par le

secrétariat général. Il mentionne, outre l'identité de l'agent, les dates d'entrée dans le corps, dans le grade et dans l'échelon, la description du poste occupé et des missions confiées. Il précise notamment si l'agent assume des fonctions d'encadrement.

Article 3

Le contenu du compte rendu porte sur l'ensemble des thèmes énumérés à l'article 3 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, et notamment sur :

- l'appréciation des résultats obtenus pendant la période sur laquelle porte l'évaluation au regard des objectifs fixés antérieurement qui sont rappelés ;
- les objectifs assignés pour l'année à venir qui sont fixés et détaillés. Le cas échéant, ils tiennent compte des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- les besoins de formation professionnelle qui sont exprimés. Les actions antérieurement suivies par l'agent sont rappelées et appréciées.

Le compte rendu fait également mention de toute information de nature à préciser les circonstances particulières de l'année sur laquelle porte l'entretien professionnel et qui auraient pu affecter les fonctions de l'agent.

Article 4

Les critères généraux d'appréciation déterminés selon la liste figurant en annexe I sont appréciés eu égard aux missions du corps auquel l'agent appartient et aux fonctions exercées.

L'appréciation est caractérisée par le choix entre les termes suivants : à développer, pratique, maîtrise, expert. Pour les agents chargés de fonctions d'encadrement, l'appréciation est caractérisée par le choix entre les termes suivants : à acquérir, à développer, maîtrise, excellente maîtrise.

La personne chargée de conduire l'entretien professionnel peut, lorsque cela est justifié, apposer la mention « sans objet » pour les critères qui sont dépourvus de tout lien avec les tâches confiées à l'agent.

Article 5

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Il doit être complété avec précision et rédigé de manière lisible. Le cas échéant, les avis portés doivent être circonstanciés ou motivés. La date de l'entretien et sa durée sont précisées.

Le compte rendu est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations dans un délai de huit jours à compter de la date de communication. Il le signe et le retourne à son supérieur hiérarchique direct.

Article 6

Le compte rendu est visé par l'autorité hiérarchique compétente qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Article 7

~~L'autorité hiérarchique compétente est le directeur régional dans les directions régionales des affaires culturelles, le chef d'établissement ou le responsable désigné à cet effet dans les établissements publics et les services à compétence nationale et, dans tous les autres cas, le supérieur hiérarchique direct de la personne qui conduit l'évaluation de l'agent.~~

L'autorité hiérarchique compétente est le supérieur hiérarchique direct de la personne qui conduit l'évaluation de l'agent ou, dans les établissements publics et les services à compétence nationale, le chef d'établissement ou le responsable désigné à cet effet.

Article 8

En application de l'article 6 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, l'agent peut saisir l'autorité hiérarchique compétente d'une demande de révision du compte rendu dans un délai de quinze jours francs suivant la date de notification figurant sur ce compte rendu. L'autorité hiérarchique dispose alors d'un délai de quinze jours francs pour notifier sa réponse.

Sous réserve d'avoir au préalable exercé le recours mentionné au premier alinéa du présent article, l'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique pour saisir la commission administrative paritaire dont il relève.

Chapitre II : De la reconnaissance de la valeur professionnelle

Article 9

La valeur professionnelle de l'agent est appréciée au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

~~Article 10-~~

~~-
-~~

~~Pour les agents bénéficiant d'une prime de fonctions et de résultats en application de l'arrêté du 15 février 2011 susvisé, l'autorité hiérarchique compétente propose, pour l'année à venir, le maintien ou la modulation de la part de cette prime tenant compte des résultats. Cette proposition est basée sur la manière de servir de l'agent et sur l'appréciation des résultats professionnels obtenus durant la période sur laquelle porte l'évaluation. Elle doit être motivée dans tous les cas.~~

-
Article 11-
-

~~En application de l'article 9 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, une réduction de la durée de service requise pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur est attribuée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est reconnue.~~

~~La décision d'octroi ou de refus de la réduction d'ancienneté est prise par le chef de service, sur proposition de l'autorité hiérarchique compétente formulée dans le compte-rendu de l'entretien professionnel. La proposition de refus doit être motivée par l'autorité hiérarchique.~~

~~La liste des chefs de service auxquels les contingents de réduction sont attribués figure dans l'annexe II du présent arrêté.~~

-
Article 12-
-

~~Le nombre de mois de réduction attribué aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est distinguée conformément aux dispositions de l'article précédent est fixé à un mois au titre d'une même année.~~

-
Article 13-
-

~~En application de l'article 10 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, une majoration de la durée de service requise pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur peut être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante.~~

~~La décision de majoration d'ancienneté est prise par le chef de service sur proposition motivée de l'autorité hiérarchique compétente formulée dans le compte-rendu de l'entretien professionnel.~~

~~Le nombre de mois de majoration est fixé à un mois au titre d'une même année.~~

Article 14

L'autorité hiérarchique doit en outre se prononcer sur un éventuel avancement de grade ou une promotion de corps auxquels l'agent peut prétendre. Son avis doit être motivé dans tous les cas.

Article 15

A modifié les dispositions suivantes :

- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - Annexe (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 1 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 2 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. Annexe (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 (Ab)

- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - Annexe (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 1 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 2 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 3 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 4 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. Annexe I (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - Annexe (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 1 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 2 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 3 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 4 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 5 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. 6 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. Annexe 1 (Ab)
- Abroge Arrêté du 19 décembre 2007 - art. Annexe 2 (Ab)

Article 16

Le secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexes

Annexe I

CRITÈRES GÉNÉRAUX D'APPRÉCIATION POUR TOUS LES AGENTS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Critères à remplir pour tous les agents :

- connaissance du domaine d'intervention ;
- capacité d'analyse ;
- capacités de synthèse ;
- capacité d'adaptation aux exigences du poste et du contexte ;
- réactivité face aux sollicitations professionnelles ;
- capacité à dialoguer et à coopérer avec les partenaires professionnels externes et internes ;
- qualité rédactionnelle ;
- qualité de l'expression orale ;

- sens du service public (par référence aux obligations de l'agent public) ;
- capacité à utiliser les outils bureautiques ;
- capacité à travailler en équipe ;
- connaissance et respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Critères à remplir en cas de responsabilité d'encadrement :

- capacité d'organisation et de pilotage ;
- capacité à fixer des objectifs cohérents ;
- aptitude à la prise de décision ;
- capacité à déléguer ;
- aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits ;
- aptitude à mobiliser et valoriser les compétences ;
- capacité à favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs ;
- respect de la procédure annuelle de l'entretien professionnel.

Annexe II

-

-

~~LISTE DES CHEFS DE SERVICE AUXQUELS LES CONTINGENTS DE RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ SONT ATTRIBUÉS~~

~~AGENTS ÉVALUÉS~~		~~CHEFS DE SERVICE COMPÉTENTS~~
~~Affectation~~	~~Fonction~~	
~~Administration centrale, direction générale~~	~~Directeur général, secrétaire général~~	~~Ministre~~
~~-~~	~~-~~	~~-~~
~~Administration centrale, secrétariat général~~	~~Chef du service des ressources humaines Chef du service des affaires financières et générales Chef du service des affaires juridiques et internationales Chef du service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation Chef du département de la stratégie et de la modernisation Chef du département de l'action territoriale Sous-directeur des systèmes~~	~~Secrétaire général~~
~~-~~	~~-~~	~~-~~

	~~d'information- Chef de la mission de la communication interne - -~~	
	~~Autres agents - -~~	~~Chef du service des ressources humaines— Chef du service des affaires financières et générales— Chef du service des affaires juridiques et internationales— Chef du service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation— Chef du département de la stratégie et de la modernisation— Chef du département de l'action territoriale— Sous-directeur des systèmes d'information— Chef de la mission de la communication interne - -~~
~~Administration centrale, direction générale des patrimoines - -~~	~~Adjoint au directeur général— Chef du service de l'architecture— Chef du service interministériel des Archives de France— Chef du service des musées de France— Chef du service du patrimoine— Chef de l'inspection des patrimoines— Chefs des départements spécialisés— Sous-directeur des affaires financières et générales— - -~~	~~Directeur général des patrimoines - -~~
	~~Autres agents - -~~	~~Chef du service de l'architecture— Chef du service interministériel des Archives de France— Chef du service des musées de France— Chef du service du patrimoine—~~

		~~Chef de l'inspection des patrimoines~~ ~~Chefs des départements spécialisés~~ ~~Sous-directeur des affaires financières et générales~~ -
~~Administration centrale, direction générale de la création artistique~~ -	~~Adjoint au directeur général~~ ~~Chef du service du spectacle vivant~~ ~~Chef du service des arts plastiques~~ ~~Chef de l'inspection de la création artistique~~ ~~Sous-directeur des affaires financières et générales~~ ~~Chef du département des publics et de la diffusion~~ ~~Chef de la mission de la communication~~ -	~~Directeur général de la création artistique~~ -
	~~Autres agents~~ -	~~Chef du service du spectacle vivant~~ ~~Chef du service des arts plastiques~~ ~~Chef de l'inspection de la création artistique~~ ~~Sous-directeur des affaires financières et générales~~ ~~Chef du département des publics et de la diffusion~~ ~~Chef de la mission de la communication~~ -
~~Administration centrale, direction générale des médias et des industries culturelles~~ -	~~Adjoint au directeur général~~ ~~Chef du service du livre et de la lecture~~ ~~Chef du service des médias~~ ~~Sous-directeur du développement de l'économie culturelle~~ ~~Chef du département des affaires financières et générales~~ -	~~Directeur général des médias et des industries culturelles~~ -
	~~Autres agents~~ -	~~Chef du service du livre et de la lecture~~ ~~Chef du service des médias~~

		Sous-directeur du développement de l'économie culturelle Chef du département des affaires financières et générales -
Administration centrale, service directement rattaché au ministre -	Délégué général, chef du service ou du département -	Ministre -
-	Autres agents -	Délégué général, chef du cabinet, chef du service ou de département ou chef du bureau du cabinet -
Administration centrale, contrôle financier -	Tous agents -	Contrôleur financier -
Direction régionale des affaires culturelles -	Directeur -	Secrétaire général du ministère -
	Autres agents -	Directeur régional -
Service à compétence nationale et autres services déconcentrés -	Chef du service -	Directeur d'administration centrale concerné -
-	Autres agents -	Chef du service -
Etablissement public administratif -	Chef d'établissement -	Directeur d'administration centrale concerné -
	Directeur, chef d'un service ou d'un département, administrateur de monument ou de domaine -	Chef d'établissement ou son adjoint -
	Autres agents -	Personne ayant autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement ou chef de service désigné à cet effet -

		-
~~Service départemental d'archives~~	~~Chef du service~~ -	~~Directeur général des patrimoines~~ -
	~~Autres agents~~ -	~~Directeur du service des archives départementales~~ -
~~Musées de France~~	~~Chef du service~~ -	~~Directeur général des patrimoines~~ -
	~~Autres agents~~ -	~~Chef du service~~ -

Fait le 6 décembre 2011.

Pour le ministre et par délégation :
Le secrétaire général,
G. Boudy



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

PLANS DE FORMATION DU SECRETARIAT GENERAL ET DES DIRECTIONS GENERALES DU MINISTERE DE LA CULTURE AU TITRE DE L'ANNEE 2019

Documents	• Note de présentation ; • Plan de formation et programme 2019 du SG ; • Plan de formation et programme 2019 du DGP ; • Plan de formation et programme 2019 du DGCA ; • Plan de formation et programme 2019 du DGMIC + annexe programme de formation EMILE.



COMITE TECHNIQUE DU 23 SEPTEMBRE 2019

Note de présentation

Point 4

Plans de formation du secrétariat général et des directions générales du ministère de la Culture au titre de l'année 2019

Contexte

Le plan de formation 2019 de l'administration centrale, composé des plans du secrétariat général, de la DGP, de la DGCA et de la DGMIC, a été présenté lors de la commission formation dédiée du 25 mars 2019.

Cette année, la présentation des plans de formation du SG et des trois DG a exceptionnellement été réalisée de manière tardive (le 25 mars 2019). La commission formation n'a, en effet, pas pu être réunie en décembre 2018 en raison du renouvellement des représentants du personnel.

Evolution / Etat d'avancement

Les plans de formation 2019 s'inscrivent à la fois dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2018-2020 de la DGAFP et de la note d'orientation pluriannuelle 2017-2019 du ministère afin d'accompagner les mutations de l'administration tout en donnant à chaque agent l'opportunité de construire son parcours professionnel.

Les objectifs du service des ressources humaines du ministère en matière de formation sont :

- de proposer une offre de formation collective riche et diversifiée répondant aux attentes des agents et des services ;
- d'organiser la formation autour de parcours professionnels construits et structurants et du développement des compétences ;
- de développer une offre de formation individuelle en complément de l'offre de formation collective.

En 2019, les crédits alloués à l'administration centrale pour la formation en titre 3 s'élèvent à 4 722 309 € et comprennent les crédits alloués à chaque direction générale :

- près de 3 600 000 €¹ pour le SG, soit + 200 000 € (+ 4,5 %)
- 580 000 € pour la DGP, soit + 20 000 € (+ 4 %)
- 200 000 € pour la DGMIC (reconduction des crédits 2018)
- 60 000 € pour la DGCA soit + 10 000 € (+ 20 %).

¹ Ce montant ne tient pas compte de l'apprentissage, des coachings collectifs et individuels, de l'accompagnement organisationnel, de la location de certains matériels, du CHEC...

En 2019, le plan de formation de l'administration centrale (SG et les 3 DG) prévoit de former près de 14 000 stagiaires :

- SG : 10 154 stagiaires cibles pour 20 883 jours-stagiaires (+ 23 % de stagiaires par rapport à 2018)
- DGP : 2 482 stagiaires cibles² pour 6 949 jours-stagiaires (- 8 %)
- DGCA : 596 stagiaires cibles pour 1 568 jours-stagiaires (+ 16 %)
- DGMIC : 701 stagiaires cibles pour 1 662 jours-stagiaires (+ 17%)

Calendrier / Prochaines échéances

Le bilan de la formation ministérielle 2018 a été présenté aux organisations syndicales lors de la commission formation ministérielle qui s'est tenue le 19 septembre 2019.

Le plan de formation 2020 de l'administration centrale sera présenté en commission formation ministérielle en décembre prochain.

Documents communiqués	• Plan de formation et programme 2019 du SG • Plan de formation et programme 2019 du DGP • Plan de formation et programme 2019 du DGCA • Plan de formation et programme 2019 du DGMIC + annexe programme de formation EMILE

² Ne tient pas compte des demandes individuelles au fil de l'eau



Plan de formation de l'administration centrale 2019

Secrétariat général

Bureau de la formation professionnelle
et du développement des compétences
Bureau des concours et de la préparation aux examens

Direction générale des patrimoines

Direction générale de la création artistique

Direction générale des médias et des industries culturelles

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Sommaire

I.	PRÉSENTATION DU SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 2018-2020 DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP).....	6
II.	TRADUCTION DES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES MINISTÉRIELLES 2017-2019	7
III.	PRÉSENTATION DU PLAN DE FORMATION 2019.....	10
	1. QUATRE PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE FORMATION	10
	1.1 TRANSITION NUMÉRIQUE.....	10
	1.2 INNOVATION MANAGÉRIALE	12
	1.3 NOUVELLES EXIGENCES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
	1.4 DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	14
	2. POURSUITE DES ACTIONS DE FORMATION D'ACCOMPAGNEMENT DES MÉTIERS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	15
	2.1 LA MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	15
	2.2 MAÎTRISE DES FINANCES PUBLIQUES ET DU CONTRÔLE DE LA GESTION PUBLIQUE	16
	2.3 RÉFORME DE L'ACHAT PUBLIC ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE.....	17
	2.4 POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	18
	2.5 ENJEUX EUROPÉENS	18
	2.6 MAINTIEN DES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DES TECHNIQUES JURIDIQUES.....	19
	2.7 COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS	19
	2.8 APPRENTISSAGE EN LANGUE A VISÉE PROFESSIONNELLE	20
	2.9 MONTÉE EN COMPÉTENCE SUR LES OUTILS BUREAUTIQUES	21
	2.10 LES OUTILS INFORMATIQUES POUR LA PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS	21
	2.11 PRÉPARATION AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS PROFESSIONNELS	23
	2.12 DISPOSITIFS INDIVIDUELS DIVERSIFIÉS	24
IV.	ANNEXES	25
	ANNEXE 1 : PLAN DE FORMATION A LA TRANSITION NUMÉRIQUE.....	25
	ANNEXE 2 : PLAN DE FORMATION A LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	26
	ANNEXE 3 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2019	27
	ANNEXE 4 : LISTE DES NOUVEAUX STAGES 2019	33
	ANNEXE 5 : PROGRAMME PRÉVISIONNEL DÉTAILLÉ (TABLEAUX ANNEXES)	35

INTRODUCTION

La formation professionnelle est un axe clef de la politique gouvernementale comme l'atteste le Grand Plan d'Investissement 2018-2022 proposé par le Premier ministre pour édifier **une société de compétences**.

Au regard des évolutions constantes, **investir dans la formation pour accompagner les réformes est devenu un objectif central** dans tous les secteurs de la fonction publique.

Pour le ministère de la Culture, la formation professionnelle de tous les agents est un enjeu majeur. Elle est au cœur de l'ensemble des projets et des politiques publiques portés par le ministère. C'est un domaine transversal par définition. Ainsi, c'est en partenariat avec l'ensemble des directions générales et des services du Secrétariat général que se construit le plan de formation ministériel présenté dans cette note.

La formation permet d'accompagner les services dans leurs évolutions et de soutenir les agents dans leurs projets professionnels et leur développement personnel.

La formation professionnelle doit répondre à trois grands objectifs : **l'adaptation immédiate des personnels à leurs fonctions, l'adaptation aux évolutions prévisibles de leur métier, l'acquisition ou le renforcement de compétences professionnelles**.

L'accompagnement des carrières des agents est une dimension fondamentale de la politique des ressources humaines du ministère. De ce fait, mieux préparer l'avenir des agents, offrir des perspectives de mobilité et d'évolution pour tous est un défi pour l'ensemble des acteurs œuvrant dans ses services RH et des encadrants qui ont à développer une culture managériale plus affirmée.

Le département du recrutement, de la mobilité et de la formation, au sein du Secrétariat général, vise ainsi à renforcer l'accompagnement personnalisé, la formation continue et la préparation aux concours, dans la mesure où la formation est un axe essentiel pour la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Le métier de responsable de formation évolue également en lien avec les conseillers en évolution professionnelle. Les acteurs de la formation sont conduits à davantage conseiller et accompagner les agents dans la construction de leurs projets professionnels, d'autant plus avec la mise en œuvre, opérationnelle depuis 2018, du **compte personnel de formation (CPF)**.

Le plan de formation 2019, construit après l'analyse des besoins individuels et collectifs, s'attache à accompagner la stratégie interministérielle portée par le schéma directeur de la DGAFP présenté ci-dessous et à poursuivre les objectifs fixés dans le cadre de la note d'orientation pluriannuelle pour la période 2017-2019.

La politique de formation du ministère a vocation à s'appliquer à l'ensemble des services du ministère et à l'ensemble des agents, quels que soient leurs corps ou leur statut d'appartenance. Chaque service et chaque responsable de formation est ainsi appelé à décliner les orientations ministérielles au sein de son plan de formation.

Le ministère de la Culture s'est fixé quatre priorités stratégiques de formation pour 2019 :

- la transition numérique
- l'innovation managériale
- les nouvelles exigences en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail
- la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En 2019, les crédits alloués à l'administration centrale pour la formation en titre 3 s'élèvent à 4 722 309 € et comprennent les crédits alloués à chaque direction générale.

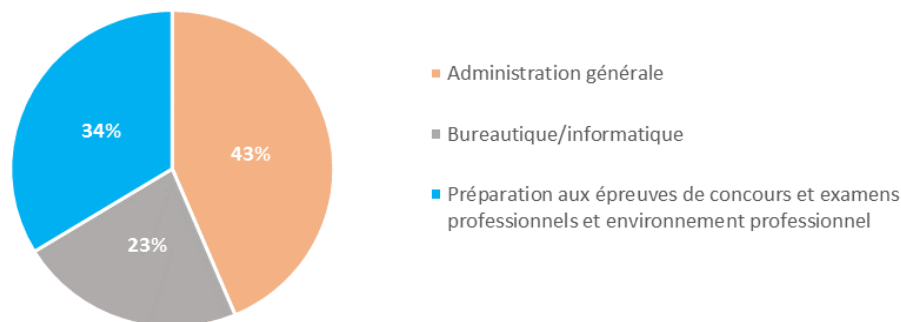
Pour le Secrétariat général, le budget prévisionnel s'élève à 3 639 086 € (*dépenses de prestataires externes – frais pédagogiques et frais de salles*) couvrant l'ensemble des dépenses au titre des formations générales, des formations préparation concours, des formations individuelles liées à la mobilité (VAE, bilan de compétences, CPF) **et à 47 616 € de dépenses de formateurs internes**. En 2018, le budget prévisionnel était de près de 3 100 000 €, soit 500 000 € d'écart à la hausse par rapport à 2019, ce qui s'explique notamment par l'augmentation de l'activité de formation du bureau des concours et de la préparation aux examens et par la mise en place du plan de formation pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En 2019, le plan de formation du Secrétariat général prévoit plus de 10 150 stagiaires cibles pour 20 880 jours-stagiaires (contre près de 8 300 stagiaires cibles pour 18 000 jours-stagiaires en 2018).

Les formations collectives : 91 % du budget prévisionnel en seuls coûts pédagogiques

- La programmation des formations collectives concernant les domaines d'administration générale – 43 % du budget prévisionnel en seuls coûts pédagogiques – (management, ressources humaines, techniques juridiques, langues, communication, développement durable, hygiène et sécurité, finances publiques, achats publics) représente : **52 nouveaux stages collectifs en 2019 sur 187 formations collectives proposées, soit 28 % de l'offre renouvelée.**
- La programmation des formations collectives concernant les formations bureautiques et informatiques – 23 % du budget prévisionnel en seuls coûts pédagogiques – représente : **31 nouveaux stages sur 121 formations collectives proposées** pour accompagner les agents à l'utilisation des outils métiers (comme GOIA, RenoIRH préliquidation, RenoIRH formation, ORME) et à la culture du numérique, **soit 26 % de l'offre renouvelée.**
- La programmation des formations collectives concernant la préparation aux épreuves des concours et des examens professionnels – 34 % du budget prévisionnel en seuls coûts pédagogiques – représente : **32 stages, soit 400 sessions** pour accompagner les agents de catégorie A, B et C du ministère de la Culture éligibles aux examens professionnels et aux concours.
- La programmation des formations collectives concernant l'environnement professionnel (accueil des nouveaux arrivants et missions et organisation du ministère) – moins de 1 % du budget prévisionnel en seuls coûts pédagogiques et 22 % des dépenses de formateurs internes – représente : 3 stages pour un volume cible de 1 400 stagiaires.

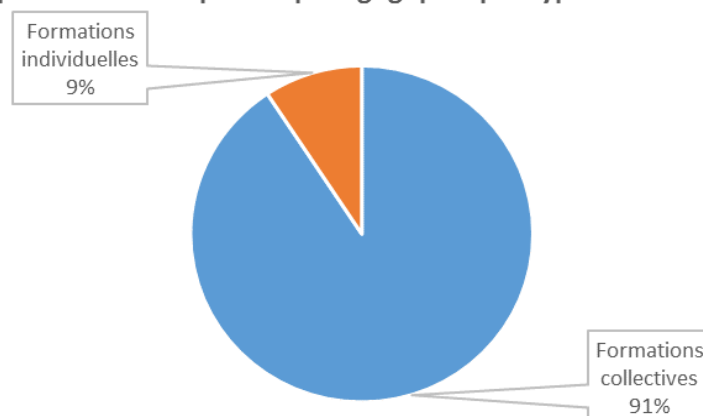
Répartition des dépenses pédagogiques par domaine de formations collectives



Les formations individuelles : 9 % du budget prévisionnel en seuls coûts pédagogiques

- La programmation des formations individuelles (y compris les parcours individualisés de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle) concernant tous les domaines de formation prévoit 215 stagiaires cibles (formations en ligne non comprises).

Répartition des dépenses pédagogiques par type de formation



Pour rappel, l'offre de formation du Secrétariat général relative à la **préparation aux examens professionnels** est ouverte à l'ensemble des structures du ministère. Les offres de formation **aux concours** et aux domaines dits **transversaux** du Secrétariat général sont ouvertes aux structures du ministère, hormis le musée du Louvre, la Bibliothèque nationale de France, l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles qui disposent d'une autonomie en la matière. Toutefois, à titre dérogatoire, les agents de ces établissements sont accueillis au sein des formations du Secrétariat général quand le nombre de stagiaires pour organiser un groupe au sein de l'établissement est en dessous du minimum requis.

Le plan de formation 2019 de Secrétariat général reflète ainsi le rôle de la formation dans l'accompagnement des politiques, réformes et chantiers ministériels, au-delà de l'offre stabilisée qui correspond aux besoins récurrents des agents et des services, sachant que l'ensemble des contenus est systématiquement actualisé avec l'ensemble des prestataires.

I. PRÉSENTATION DU SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 2018-2020 DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP)

Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, modifié par le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016, stipule que la DGAFP « ...élabore, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État... ».

La DGAFP a construit, en associant les ministères à l'élaboration des travaux, des axes clefs pour fixer les objectifs des prochaines années en matière de formation continue. Il s'agit de structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique, d'utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État, d'accompagner les managers dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Dix grandes priorités opérationnelles ont été fixées, déclinées ci-dessous :

1. renforcer les compétences managériales et l'accompagnement des cadres de la fonction publique,
2. renforcer les logiques de projets et d'évaluation de l'action publique,
3. accompagner la transformation numérique,
4. professionnaliser les filières métiers dans une logique interministérielle (financière et budgétaire, RH, SIC, achat, immobilier, etc.),
5. faciliter et mieux accompagner les transitions et les parcours professionnels en mobilisant l'ensemble des outils de la FPTLV,
6. fédérer autour des valeurs de la République et d'une connaissance partagée des règles de fonctionnement du service public,
7. développer les leviers de la performance en matière de formation professionnelle,
8. renforcer le pilotage de la politique de formation,
9. accompagner la modernisation de l'appareil de formation,
10. renforcer les logiques de coopération et de mutualisation au niveau central et déconcentré.

Le schéma directeur se positionne à la fois comme un levier de la transformation de l'action publique et comme un outil au service de l'accompagnement des projets qui seront mis en œuvre par le ministère. Le plan de formation présenté ci-dessous intègre les priorités fixées par la DGAFP. Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences participe à l'ensemble des réunions interministérielles afin de co-construire avec l'ensemble des ministères les différents projets menés.

II. TRADUCTION DES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES MINISTÉRIELLES 2017-2019

Rappel des orientations pluriannuelles ministérielles 2017-2019 :

Axe n° 1 : Développement des compétences et parcours professionnels

- Priorité n° 1 : renforcer et développer les compétences professionnelles des agents
- Priorité n° 2 : proposer une action de préparation aux concours ou examens professionnels pour l'ensemble des concours et examens du ministère de la Culture et faciliter l'accès à la préparation aux concours de la fonction publique
- Priorité n° 3 : accompagner les parcours professionnels
- Priorité n° 4 : renforcer l'accès à la formation pour les agents qui en sont le plus éloignés
- Priorité n° 5 : renforcer, développer et mieux coordonner la fonction formation du ministère

Axe n° 2 : Accompagnement des réformes et des évolutions du ministère et de la fonction publique

- Priorité n° 1 : accompagner les réformes et les évolutions du ministère
- Priorité n° 2 : favoriser le maintien et la transmission des compétences spécifiques du ministère
- Priorité n° 3 : permettre aux agents de mieux se situer dans leur contexte professionnel
- Priorité n° 4 : accompagner la transition numérique
- Priorité n° 5 : faciliter l'insertion des jeunes

Axe n° 3 : Développement des bonnes pratiques et amélioration des conditions de travail

- Priorité n° 1 : permettre aux encadrants d'acquérir, d'entretenir ou de renforcer leurs compétences
- Priorité n° 2 : développer les principes de responsabilité sociétale, sociale et environnementale des organisations
- Priorité n° 3 : promouvoir la diversité, l'égalité professionnelle et lutter contre les discriminations
- Priorité n° 4 : conforter les valeurs de la fonction publique
- Priorité n° 5 : favoriser le développement d'une culture de la sécurité-sûreté au sein des services du ministère

Axe n° 4 : Accompagnement et valorisation des métiers au sein du ministère

- Priorité n° 1 : valoriser les métiers du ministère
- Priorité n° 2 : renforcer les compétences et les connaissances des acteurs de la chaîne ressources humaines
- Priorité n° 3 : professionnaliser les métiers transverses

Concernant le premier axe « développement des compétences et parcours professionnels », à l'instar de 2018, un effort particulier sera réalisé sur la priorité 3 afin d'accompagner la mise en œuvre du compte personnel de formation.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (modifiée par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017) instaure la garantie d'un accompagnement personnalisé (article 22) : « (...) *Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.* »

Cette même loi indique désormais que : « *Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un*

projet d'évolution professionnelle. (...) »

Il y a donc la nécessité d'un accompagnement renforcé du fait d'une garantie ouverte à tous et d'un contexte marqué par de fortes évolutions (Action Publique 2022), afin d'anticiper les métiers émergents, en tension, les compétences nouvelles liées au numérique et les changements organisationnels.

L'objectif général de l'accompagnement personnalisé est d'identifier les aspirations des agents et les voies susceptibles de permettre la réalisation de leur projet professionnel, en évaluant la faisabilité du projet en tenant compte des besoins des services.

En outre, ces évolutions nécessitent l'accompagnement des agents par une formation particulière « *Construction du parcours professionnel* » afin de leur permettre d'identifier leurs compétences et d'élaborer un projet professionnel.

Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences permettra en 2019 à davantage d'agents de mieux connaître et bénéficier des dispositifs individuels spécifiques : VAE, congé de formation professionnelle, bilan de compétences, actions individuelles afin d'accompagner leurs projets, notamment dans le cadre du **compte personnel de formation**.

L'arrêté ministériel du 31 janvier 2019 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation et validé en CTM le 22 novembre dernier prévoit un plafond de 4 000 € (TTC) pour un même projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la Culture.

Concernant l'axe n° 2 « accompagnement des réformes et des évolutions du ministère et de la fonction publique » :

- la **priorité n° 3 « permettre aux agents de mieux se situer dans leur contexte professionnel »** sera notamment soutenue grâce aux stages « *Missions et organisation du ministère de la Culture* » et « *Actualité du ministère de la Culture* » répertoriés dans le domaine « environnement professionnel » dont les contenus pédagogiques seront adaptés aux réformes et évolutions que pourra connaître le ministère au cours de l'année 2019. Le support de cours du stage « *Missions et organisation du ministère de la Culture* » se présente depuis cette année sous forme de fiches disponibles sur Sémaphore dans la rubrique RH/Formation/les ressources pédagogiques. Cette évolution correspond aux attentes exprimées par les stagiaires de disposer d'un support de cours plus pratique et maniable.

- la **priorité n° 4 « accompagner la transition numérique »** sera un enjeu phare notamment dans le cadre des chantiers Action Publique 2022.

Si la France est déjà très bien placée dans les classements internationaux en matière d'e-administration et de mutabilité du service public, chaque service peut envisager avec plus d'ampleur la transformation numérique comme une source d'opportunités de développement et de renouvellement de son organisation interne afin de répondre aux attentes des agents pour simplifier leurs tâches, et des usagers pour fluidiser leurs démarches.

Les encadrants pourront bénéficier de formations spécifiques proposées par l'ENA, le SGMAP grâce aux sessions de l'Ecole de la Modernisation de l'ENA ou demander à participer à des colloques et conférences sur cette thématique.

Le ministère intègre progressivement les pratiques numériques pour répondre aux attentes des

usagers, moderniser ses modes d'intervention et tirer le bénéfice des immenses opportunités qu'il offre pour le déploiement des politiques publiques.

- la **priorité n° 5** : Des formations continueront à être financées pour permettre l'accueil d'apprentis dans les différentes directions, DRAC, SCN recruteurs.

Concernant l'axe n° 3 « développement des bonnes pratiques et amélioration des conditions de travail » :

- la **priorité n° 1 « permettre aux encadrants d'acquérir, d'entretenir ou de renforcer leurs compétences »** sera renforcée par une communication plus ciblée auprès des cadres sur les formations spécifiques dont ils peuvent bénéficier et sur une offre d'accompagnement personnalisé, type coaching.

- la **priorité n° 3 « promouvoir la diversité, l'égalité professionnelle et lutter contre les discriminations »** restera un enjeu important et suivi, comme en 2018, notamment dans le cadre de l'audit à mi-parcours de l'AFNOR au regard du double label diversité-égalité obtenu par le ministère de la Culture. Cette priorité sera renforcée en 2019 par la mise en place du nouveau plan de formation pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

- la **priorité n° 5 « favoriser le développement d'une culture de la sécurité-sûreté au sein des services du ministère »**, continuera d'être renforcée et suivie au regard des enjeux liés notamment aux risques d'attentats.

Concernant l'axe n° 4 « accompagnement et valorisation des métiers au sein du ministère », l'année 2019 verra la **priorité n° 2 « renforcer les compétences et les connaissances des acteurs de la chaîne ressources humaines »** particulièrement soutenue. Parmi les objectifs poursuivis, l'affirmation et la traduction concrète des valeurs du service public.

III. PRÉSENTATION DU PLAN DE FORMATION 2019

Face à l'accélération des réformes, à l'évolution rapide de la technologie, les acteurs publics doivent transformer leur organisation interne, leurs outils et leur offre de services. Pour cela, le Secrétariat général offre des parcours de formation sur-mesure, des approches pédagogiques innovantes et numériques nécessaires à la réussite des projets de transformation publique.

La présentation ci-dessous se décline par grands domaines thématiques et vise à montrer pour 2019 les quatre priorités stratégiques de formation du Secrétariat général avec la poursuite des actions de formation constituant le socle d'accompagnement des métiers et des parcours professionnels.

1. QUATRE PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE FORMATION

1.1 TRANSITION NUMÉRIQUE

La transformation numérique représente un enjeu majeur de l'Etat, à la fois levier de modernisation des organisations et des modes de travail et génératrice de nouveaux besoins et attentes des agents.

L'outil numérique permet de gagner en productivité et en confort de travail. Au-delà des postes spécialisés en technologies de l'information et de la communication (TIC), l'outil numérique favorise la montée en compétence dans l'optique d'une évolution globale de tous les métiers liés à l'administration électronique. Il s'agit, compte tenu de cette évolution, d'adapter le numérique aux métiers et aux compétences et de former les agents aux nouveaux outils qui sont à leur disposition.

De plus, la révolution numérique stimule la performance et l'innovation publique : facilitation du travail, simplification des procédures de traitement et de l'organisation du travail, amélioration des conditions de travail.

Acculturer l'ensemble des agents au numérique est une priorité : Open source et Open data, e-administration, dématérialisation, site internet, télé-services, droits d'auteur, management des projets numériques, protection des données à caractère personnel, enjeux juridiques, etc. Tous ces sujets seront abordés lors des nombreuses formations proposées cette année et un module d'acculturation générale sur le numérique intitulé « *passport numérique* » est proposé en e-formation.

Des formations seront ainsi proposées dans le cadre de **la culture du web social**. Ces formations au numérique auront notamment pour objectif de permettre de mieux mesurer les changements sociologiques induits par ces innovations techniques majeures. Il s'agira de comprendre les enjeux des nouveaux usages, afin d'assurer une présence plus efficace du ministère sur ces réseaux et d'en faire un outil d'information et d'intégration de ces stratégies spécifiques dans le dispositif de communication. *Les formations proposées en 2019 sont les suivantes : « Réseaux sociaux : les fondamentaux », « Les nouveaux usages numériques : Twitter, Facebook, LinkedIn », « Culture numérique et outils digitaux du manager », « Outils et méthodes pédagogiques liés au numérique », « Prise en main de la plateforme de formation à distance Pléiade » (formations spécifiques pour les acteurs du métier de la formation), « Enjeux juridiques du numérique ».*

Concernant la technique numérique, **plusieurs stages concernant le web sémantique seront poursuivis et restructurés en 2019** et un nouveau parcours de formation web 3.0 permettra aux chefs des projets MOA et MOE de poursuivre le déploiement des standards du web sémantique et l'harmonisation des vocabulaires (feuille de route web 3.0) et de mettre en œuvre ces standards dans les projets SI ministériels.

Des formations « *Ouverture des données publiques - Open data* » vont être proposées afin de répondre à la « feuille de route ouverture des données publiques ».

Par ailleurs, la plateforme numérique ministérielle (Pléiade) sera alimentée avec des contenus de formation en ligne, notamment sur « *L'acculturation au numérique* », à travers le module « *passport numérique* » ainsi que des modules sur le traitement de texte, le tableur et la messagerie Outlook.

Ces offres de formation en ligne seront complémentaires à l'offre existante.

Certaines formations d'administration générales en 2019 porteront sur la transition numérique pour faciliter l'introduction du numérique à destination de publics divers :

- pour les cadres : « *Culture numérique du cadre* », « *Management à distance* », « *Pilotage de la transversalité et de réseaux* », « *Télétravail pour cadre responsable d'équipe* »,
- pour les agents : « *Télétravail à destination des agents* »,
- pour les responsables de formation : « *Outils et méthodes pédagogiques liés au numérique* »,
- pour les juristes, les responsables informatiques, les chargés de communication, les responsables de sites internet ou intranet : « *Enjeux juridiques du numérique* », « *RGPD - CNIL2-règlement général sur la protection des données* ».

En outre, l'année 2019 sera marquée **par le développement des formations à distance** avec **huit modules en ligne** prévus sur :

- les stages de management concernant les deux parcours longs en entrant dans une dynamique pédagogique de type classe inversée avec des activités en intersession qui seront étudiées et enrichies ensuite en présentiel,
- les stages de base des responsables de formation et des formateurs,
- un stage pour les gestionnaires budgétaires,
- le stage portant sur le fonctionnement institutionnel de l'Union Européenne,
- deux cours de langues en anglais extensif.

Ces modules à distance seront conçus dans le cadre des formations en présentiel par l'animation de la communauté d'apprenants pour enrichir les cours notamment par des questionnaires avant, pendant et après la formation, des ressources pédagogiques complémentaires, des supports de cours, des exercices proposés. Cette formule mixte (présentiel et à distance) permettra l'ancrage des savoirs et le transfert facilité des apprentissages en situation de travail.

1.2 INNOVATION MANAGÉRIALE

Les transformations des organisations dans la fonction publique et les réformes à mener en termes de politiques publiques ont un impact important sur les structures et leurs personnels d'encadrement qui doivent évoluer pour s'inscrire dans une nouvelle dynamique et réussir le changement dans ses dimensions humaine, institutionnelle et organisationnelle.

Le management est la pierre angulaire de l'amélioration de l'action publique.

L'accompagnement de ces transformations passe ainsi par l'accompagnement individuel et collectif des cadres devant développer des compétences liées à l'intelligence des situations, à une vision stratégique, au pilotage de leur structure, à la conduite du changement.

Renforcer la dimension managériale, le leadership, la capacité de mener des transformations en tenant compte du capital humain est essentiel afin d'instaurer de nouvelles pratiques permettant de poursuivre la professionnalisation des cadres du ministère.

Le Secrétariat général propose un plan de formation spécifique ouvert **à l'ensemble des cadres du ministère, quelles que soient leurs structures d'affectation, afin de permettre un échange d'expériences aussi large que possible.** L'ensemble de ces formations intègre les orientations fortes du ministère (lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de travail, prévention des risques psychosociaux, etc.) afin de développer une culture managériale commune plus forte, souhaitée par le ministre.

Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences maintiendra en 2019 son offre de **parcours longs de formation au management** (11 jours non consécutifs pour les cadres débutants et 9 jours non consécutifs pour les cadres confirmés) qui permettent aux participants d'élaborer des plans d'action personnels pour faire évoluer leurs pratiques managériales. Les cadres peuvent par ailleurs développer leurs compétences grâce à **21 stages thématiques de courte durée** (1 à 2 jours), notamment sur l'organisation du travail de son équipe, la conduite d'un entretien professionnel et d'un entretien de formation, le recrutement d'un collaborateur, le management à distance, le télétravail, la prévention et la résolution de conflits, la prise de parole en public, la culture numérique du cadre.

Trois nouvelles formations seront proposées : « Pilotage de la transversalité et de réseaux », « Management des différences » et « Accompagnement dans les changements d'organisation ».

De plus, les services peuvent faire appel à l'expertise des responsables de formation du bureau de la formation professionnelle pour construire des sessions sur mesure, comme celles pour la DRAC Ile-de-France ou pour les Archives nationales qui mettront en œuvre des ateliers de **co-développement entre pairs** et le renforcement de conduite de réunions.

Par ailleurs, **les cadres supérieurs du ministère peuvent s'inscrire à des sessions spécifiques comme celles proposées dans le cadre de l'offre de formation continue de l'ENA** après formalisation d'une demande individuelle auprès du bureau de la formation professionnelle.

Une offre de prestation en coaching individuel et collectif pourra être proposée à la demande afin d'accompagner les cadres et leur donner la possibilité de réaliser un bilan managérial, de répondre à un besoin d'efficacité personnelle et collective en rapport avec des problématiques identifiées, et de développer le potentiel des personnes concernées pour mieux faire face à la complexité de l'environnement, à l'accélération du changement et à l'évolution des modes de management.

1.3 NOUVELLES EXIGENCES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le plan de formation à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail couvre les besoins en formation du ministère dans trois domaines d'intervention : les conditions de travail (formations des agents de prévention et des membres des CHSCT et des agents en contact avec l'électricité) ; la santé au travail ; la sûreté.

Dans le cadre de la prévention et de la gestion des risques, le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences proposera, en lien avec le bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (BSST), des formations initiales et continues, pour les assistants de prévention de l'ensemble du ministère (nouvellement nommés ou expérimentés). Par ailleurs, des formations seront organisées pour les membres des CHSCT (tant les représentants du personnel que les représentants de l'administration, ainsi que tout agent amené à intervenir en CHSCT) issus des dernières élections professionnelles.

Dans le domaine de formation des assistants de prévention, les thématiques « *Le document unique* » et « *Le plan de prévention* » seront reconduites en 2019.

Pour les membres des CHSCT, les domaines de formation continue seront les suivants : les risques psychosociaux, le risque amiante et les risques liés aux technologies de l'information et de la communication. Les stages pourront être organisés en région pour répondre aux demandes des DRAC.

Deux nouveaux stages seront mis en œuvre en 2019 :

- « *Gestion opérationnelle du risque plomb dans les chantiers de restauration et de réhabilitation du patrimoine* », ouvert à l'ensemble des acteurs SST du ministère,
- « *Rôle et responsabilités des encadrants en matière de santé et de sécurité au travail* ».

Par ailleurs, la formation sur le thème du handicap est reconduite.

Les demandes de formation concernant les habilitations électriques et leur recyclage, le « *SSIAP 1* » (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes), le « *CACES catégorie 3* » (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), seront également prises en compte.

Dans le cadre de la politique en matière de sûreté-sécurité, en liaison avec la Haute fonctionnaire de défense et de sécurité adjointe, le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences accroît le nombre de stages relatifs à la gestion de crises majeures et à destination des représentants du personnel et des cadres avec cinq nouvelles formations.

En outre, en matière de secourisme, 22 sessions seront programmées en 2019, en application de la circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours. Cette dernière a pour objet la mise en œuvre de l'engagement du Président de la République de former 80 % des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021. Aussi en 2019, quatre stages, mis en place en collaboration avec la MISSA (mission de la sécurité, de la sûreté et de l'accessibilité) de la Direction générale des patrimoines, permettront aux agents d'intervenir efficacement dans une situation d'urgence : une nouvelle formation « *Des gestes qui sauvent* », et trois autres formations déjà existantes « *Sensibilisation aux gestes de premiers secours* », « *Prévention et secours civiques de niveau 1* » et « *Recyclage du PSC1* ».

1.4 DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

En matière de formation des personnels visant à prévenir les risques de discrimination et à favoriser la diversité, le ministère poursuivra les actions auprès des publics qui n'ont pas encore été formés. Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences est associé, dans ce plan, à l'action de la Haute fonctionnaire en charge de la mission Diversité et Égalité.

Des sessions spécifiques pourront, à la demande des DRAC, être organisées sur site.

Ce plan de formation, réparti dans les domaines du management, des ressources humaines et de l'hygiène, santé et sécurité au travail, comprend en 2019 dans sa globalité les **sept formations proposées en 2018** destinées à des publics différents :

1- pour les encadrants :

- « *Égalité, diversité au cœur du management* » d'une durée d'un jour,

2- pour les responsables de prévention des discriminations :

- « *Rôle et mission des responsables de prévention des discriminations* » d'une durée de 2 jours,

3- pour les responsables et gestionnaires ressources humaines :

- « *Enjeu RH/ la prévention des discriminations* » d'une durée d'un jour,

4- pour tout public :

- « *Cadre juridique de la lutte contre les discriminations* » d'une durée d'un jour,
- « *Prévention des discriminations dans la fonction publique* » d'une durée d'un jour,
- « *Mise en œuvre de l'égalité professionnelle femme/homme* » d'une durée d'un jour,
- « *Sensibilisation au handicap* » d'une durée d'un jour.

La programmation 2019 sera complétée par le nouveau plan de formation pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018, il a été rappelé que la lutte contre les violences sexuelles et sexistes constitue une priorité. La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes précise le cadre d'actions pour la fonction publique. Un des engagements pris lors du CIEFH du 8 mars 2018 consiste à déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et dans les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018. Cette action de formation constitue par ailleurs une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (SDFPTLV) 2018-2020.

Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation initiale et continue, la DGAFP a élaboré un référentiel commun mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public. Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail, associant des employeurs des trois versants de la fonction publique, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération hospitalière de France (FHF) et l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

Ministère de la Culture
Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

Le ministère de la Culture s'appuiera sur un marché interministériel pour la mise en œuvre de ce plan de formation destiné aux encadrants, aux responsables RH et aux représentants du personnel.

Au total, ce plan de formation prévoit de former en 2019 **1 176 stagiaires sur 152 groupes pour un montant de 284 450 €** permettant ainsi de poursuivre la lutte contre les discriminations et assurer la programmation des stages contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette priorité est également intégrée sous forme de focus dans les stages management et ressources humaines, dans « *Les fondamentaux d'un jury de concours ou d'un examen professionnel* », « *Le droit public général* » ainsi que dans le stage « *Accueil des nouveaux arrivants* ».

2. POURSUITE DES ACTIONS DE FORMATION D'ACCOMPAGNEMENT DES MÉTIERS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1 LA MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le plan de formation à la gestion des ressources humaines comprend des stages spécifiques à caractère juridique sur la gestion du personnel pour professionnaliser les responsables et les gestionnaires des ressources humaines, et des stages relatifs aux métiers de la formation.

2.1.1 GESTION DU PERSONNEL

Le Secrétariat général poursuivra les formations des gestionnaires RH à la gestion statutaire avec un certain nombre de thématiques qui constituent un socle de formations pérennes pour les agents de l'État, notamment sur les modalités de gestion courante des ressources humaines. Ce plan de formation respecte les principes de la **circulaire du 16 mars 2017 sur la « Stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État pour 2017-2019 »** qui fixe les orientations, pour la période 2017-2019, de la stratégie en matière de ressources humaines des administrations et établissements publics de l'État. Cette circulaire vise notamment à **réaffirmer les valeurs du service public et à améliorer la gestion des compétences des fonctionnaires grâce au renforcement du dialogue social.**

Trois nouveaux stages seront programmés en 2019 : « *L'actualité juridique de la gestion des contractuels* », « *La gestion des actes déconcentrés* », « *Exercice du dialogue social pour cadre* ».

Par ailleurs, avec la mission SIRH, le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences continue à accompagner les gestionnaires à l'utilisation de l'outil RenoirRH par différents modules de formation dont « *RenoirRH GA et préliquidation* » pour les gestionnaires GA, « *RenoirRH gestionnaires de proximité* » pour les congés et les CET et « *RenoirRH-Formation* » pour les responsables de formation.

2.1.2 MUTATION DES MÉTIERS DE LA FORMATION

Le plan de formation 2019 relatif aux métiers de la formation, notamment sur le cadrage juridique, vise à poursuivre la professionnalisation des responsables de formation, formateurs internes occasionnels et intervenants occasionnels de l'ensemble du ministère.

Il doit en outre accompagner la mise en œuvre du compte personnel de formation à travers le stage « *Cadre juridique de la formation* » et « *Mise en pratique du conseil en formation* ».

Ce plan de formation vise à moderniser les apprentissages en introduisant des compléments en ligne pour les stages « *Pratique professionnelle du responsable de formation* » et « *Formation pour formateur débutant* ». En outre, la nouvelle formation « **Outils et méthodes pédagogiques liés au numérique** », ouverte aux responsables de formation et aux formateurs occasionnels expérimentés, doit leur permettre d'identifier les pratiques pédagogiques innovantes utilisant le numérique et mesurer les impacts d'outils pédagogiques numériques sur l'apprenant, sur le formateur et sur le responsable de formation.

La formation sur l'outil SIRH RenoiRH – Formation continue à être proposée aux responsables de formation de l'administration centrale, des DRAC et des SCN pour la gestion de l'offre des formations.

En parallèle, les formations liées au recrutement et à l'accueil des apprentis répondent aux exigences du recueil des besoins auprès des maîtres d'apprentissage qui peuvent approfondir chaque année leurs partages d'expériences.

Enfin un nouveau stage sera proposé aux tuteurs pour les contrats PrAB (Préparation aux concours de catégorie A et B) selon le dispositif mis en place par l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et la circulaire du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat. Le bénéficiaire du contrat PrAB s'inscrit dans un dispositif de formation en alternance, destiné à la préparation aux concours correspondant au corps ou cadre d'emploi de l'emploi qu'il occupe, en catégorie A ou B. Il bénéficie d'un tuteur qui l'accueille et le guide dans l'administration d'emploi, lui apportent tout conseil utile pour son activité dans le service. Le tuteur doit préalablement à son engagement effectif bénéficier d'une formation au tutorat. La formation doit lui permettre d'exercer sa mission avec assurance et procurer à l'agent tutoré des conditions d'apprentissage sécurisées et le bénéficie d'un accompagnement de qualité.

2.2 MAÎTRISE DES FINANCES PUBLIQUES ET DU CONTRÔLE DE LA GESTION PUBLIQUE

Le plan de formation continue du Secrétariat général, dans la section consacrée aux finances publiques et au contrôle de la gestion publique, propose plus de vingt stages théoriques et pratiques, actualisés chaque année, portant sur les bases et l'expertise de la gestion financière, le suivi des établissements publics et les outils informatiques financiers.

Les formations sont organisées en lien avec le Service des affaires financières et générales (SAFIG) et avec l'aide des formateurs internes et externes, experts dans leurs domaines. En 2019, certains stages proposés aux agents seront de nouveau issus du catalogue de l'IGPDE, organisme avec lequel le ministère a passé une nouvelle convention pour les années 2019-2020.

L'offre de formation proposé par le Secrétariat général permet au ministère d'offrir à la communauté financière ministérielle un programme adapté à chaque type de fonction exercée, en administration centrale, en DRAC, en services à compétence nationale et en établissements publics. Des cursus de formation « métier » et « outil » sont identifiés. Ils se déclinent en stages « incontournables » et « recommandés », notamment au moment de la prise de poste, pour plusieurs fonctions :

- cursus pour le responsable financier (par exemple : secrétaire général de programme, secrétaire général de DRAC, chef de bureau financier, etc.),

- cursus pour le gestionnaire en service prescripteur,
- cursus pour le gestionnaire en CSP d'administration centrale,
- cursus pour le chargé de programmation et de pilotage financier,
- cursus pour le gestionnaire des subventions,
- cursus pour le référent du contrôle interne financier et métier,
- cursus pour le chargé de tutelle.

Les formations sont proposées par niveau et par thématique (budget, subventions, tutelle...). Cette offre de formation vise à permettre l'appréhension des modes de gestion financière et budgétaire (déclinaison des objectifs et suivi des indicateurs de performance, repérage des leviers d'action, dialogue de gestion, analyse des résultats, rapports annuels de performance).

Les formations aux outils financiers **Arpège** et **Chorus** seront proposées pour accompagner les services prescripteurs et le CSP d'administration centrale. Des formations initiales sont organisées et des formations de perfectionnement animées par des formateurs internes du ministère afin d'apporter l'expertise et les spécificités du ministère de la Culture. Quant aux agents du bureau de la qualité comptable (BQC) du service des affaires financières et générales, ils continueront à bénéficier des formations organisées par l'Ecole nationale des finances publiques (ENFIP) du ministère de l'Economie et des Finances.

2.3 RÉFORME DE L'ACHAT PUBLIC ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences propose un plan de formation sur l'achat public et la commande publique en liaison avec la Mission achats du Secrétariat général.

Pour répondre aux besoins d'expertise dans le domaine de l'achat public, ce plan de formation comprend quatre stages sur l'achat public dont le contenu a été validé par la Direction des achats de l'État (DAE).

En outre, le Secrétariat général propose, suite à la **passation d'un nouveau marché public en 2019, un plan de formation sur la commande publique construit sous forme de parcours de professionnalisation et visant différents publics cibles**. Ce plan de formation comprend un cursus à deux niveaux : un premier niveau théorique et réglementaire et un second niveau construit par thématiques et types de marché et incluant des exemples pris au sein du ministère.

Toutes ces formations tiendront compte de la réforme du code de la commande publique publié le 5 décembre 2018 au Journal officiel de la République française. La publication du code de la commande publique est l'aboutissement d'un chantier de 24 mois mené par la direction des affaires juridiques des ministères économiques et financiers de manière collaborative avec l'ensemble des acteurs de la commande publique, aussi bien privés que publics. Le nouveau code de la commande publique regroupe l'ensemble des règles applicables aux contrats de la commande publique. Il intègre notamment les dispositions relatives à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée, à la sous-traitance et aux délais de paiement. Il entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019 afin de laisser le temps aux acteurs, acheteurs, autorités concédantes et entreprises, de s'approprier ce nouvel outil.

Par ailleurs, le Secrétariat général poursuivra les formations aux outils informatiques interministériels dans le domaine de la commande publique préconisées par la DAE pour répondre à l'obligation de 100 % dématérialisation de la commande publique

Ministère de la Culture
Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

Des modules de formation pour les acheteurs seront organisés : « *PLACE : utilisation de la plateforme des achats de l'État* », « *Focus sur la dématérialisation* » et « *ORME : outil de rédaction des marchés de l'État* », « *Administration de PLACE* » pour simplifier et sécuriser les procédures d'appel d'offre et répondre au nombre croissant des obligations réglementaires et la dématérialisation complète des procédures des marchés publics.

2.4 POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Projet de civilisation et de société, le développement durable est un enjeu culturel : le ministère de la Culture, par la force symbolique qu'il véhicule, par les politiques qu'il conduit ou auxquelles il participe, a une responsabilité particulière dans cette prise de conscience. Il s'est engagé dans une démarche de développement durable fondée sur les principes de la responsabilité sociale des organisations (RSO) : déclinaison de la Stratégie nationale de Transition écologique vers un Développement durable, la Stratégie ministérielle de Transition écologique vers un Développement durable du ministère de la culture (SmTEDD du ministère) est ainsi une stratégie de responsabilité sociétale, sociale et environnementale des organisations (Stratégie-RSO).

Les agents du ministère, selon leurs besoins de formation, pourront suivre les stages organisés par l'IFORE.

2.5 ENJEUX EUROPÉENS

La dimension européenne des politiques nationales, des stratégies économiques et des relations extérieures est désormais incontournable. Elle demande une connaissance approfondie des institutions communautaires et une compréhension pratique de la stratégie des acteurs impliqués. Les agents du ministère de la Culture doivent pouvoir recevoir un socle de connaissances essentielles à la compréhension du fonctionnement et des politiques de l'Union européenne. En outre, certains agents affectés sur des postes à dominante communautaire ont besoin d'approfondir les connaissances indispensables à l'exercice de leurs fonctions et d'acquérir des compétences plus fines dans des domaines communautaires à forts enjeux pour le ministère de la Culture.

Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences travaille ainsi en lien avec la sous-direction des affaires européennes (SDAE) pour proposer en 2019 l'organisation de quatre stages pour dix groupes liés au droit communautaire :

- « *Fonctionnement institutionnel de l'Union européenne* » avec un complément en ligne proposé,
- « *Culture et UE : droit, politiques et pratiques* »,
- « *Présentation des fonds structurels européens* »,
- « *Préparation d'un projet culturel européen* », nouvelle formation avec des cas pratiques.

Ces formations sont ouvertes à tous les agents du ministère notamment aux porteurs de projets européens, de la sensibilisation à un niveau de pratique plus concrète.

2.6 MAINTIEN DES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DES TECHNIQUES JURIDIQUES

Dans le domaine des techniques juridiques, l'offre de formation d'initiation et de perfectionnement en droit définie avec la sous-direction des affaires juridiques (SDAJ) répond notamment au souhait d'améliorer la qualité normative des textes et les connaissances juridiques des agents. Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences renouvelle en partie en 2019 son offre de formations juridiques dans trois domaines :

- le droit public avec trois stages : « *Organisation territoriale de l'Etat* », « *Droit des collectivités territoriales* », « *Lecture et compréhension des textes juridiques* » ;
- les données numériques avec deux stages : « *Enjeux juridiques du numérique* » et « *RGPD-CNIL2- règlement général sur la protection des données* » ;
- le droit de la propriété intellectuelle avec la reconduction de quatre stages. La formation portant sur le « *Droit des contrats en propriété littéraire et artistique* » est enrichie par l'étude concrète de contrats avec l'intervention d'un agent du bureau de la propriété intellectuelle.

Par ailleurs, le contenu de la formation « *Actualité juridique 2019* » répond à une demande réelle des agents sur la veille juridique en lien avec le ministère.

2.7 COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS

Les formations relatives à la communication et aux services aux usagers concernent les écrits administratifs avec la maîtrise de la langue française, les méthodes d'archivage et la communication.

Écrits administratifs avec la maîtrise de la langue française

Ce plan de formation vise à donner les éléments nécessaires à la maîtrise de la langue française écrite et orale dans une perspective professionnelle ou personnelle. En 2019, le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences reconduira le processus pédagogique de suivi des stagiaires pour les formations « *Français, langue étrangère* » et « *Pratique de l'écriture* ».

La formation « *Français, langue étrangère* », animée par l'Alliance française, a pour objectif d'acquérir des compétences grammaticales et des connaissances linguistiques pratiques et concrètes en langue française. Cette formation est organisée en deux niveaux progressifs selon le cadre européen commun de référence pour les langues.

La formation « *Pratique de l'écriture* » vise à la maîtrise de la langue française afin de pouvoir faire progresser les agents dans leur pratique. Les stagiaires effectuent des tests qui permettent de mieux répartir les participants selon leur niveau. Neuf modules de formation de durées différentes seront proposés en 2019 en fonction des besoins des personnes.

Archivage

Les stages « *Gestion des archives* » et « *Gestion des dossiers papiers et électroniques* » animés par les agents de la mission des archives du Secrétariat général seront reconduits en 2019.

Communication

En lien avec la délégation à l'information et à la communication (DICOM), de nouvelles formations organisées en 2019 pour les chargés de communication du ministère viseront à poursuivre la professionnalisation de ces agents et à doter le réseau de pratiques et de méthodes communes sur notamment deux stages :

- « *Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'un plan de communication* »,
- « *Usages et pratiques des médias locaux et régionaux* ».

La formation « *Média training : réussir ses interventions en médias* » est conçue pour les DRAC adjoints et les cadres devant se préparer aux techniques de l'interview et de la bonne communication avec les médias afin de s'approprier les règles de base de l'interview, communiquer avec les médias et faire passer efficacement ses messages.

Des formations pour les contributeurs de l'intranet et du site institutionnel ainsi que la formation « *Ecrire pour le web* » pour les chargés de communication, (12 groupes pour 72 stagiaires) seront reconduits en 2019, afin de poursuivre la professionnalisation de l'ensemble des agents concernés.

2.8 APPRENTISSAGE EN LANGUE A VISÉE PROFESSIONNELLE

Le plan de formation relatif aux langues concerne les formations à la langue des signes française et aux langues étrangères.

Langue des signes française

Deux formations seront mises en place en 2019 pour l'apprentissage à la langue des signes française (LSF) pour le niveau A2 selon le cadre européen commun de référence avec les modalités suivantes : le cycle A2 (1-2) sur 10 jours avec l'évaluation de la validation des acquis des stagiaires leur permettant de suivre le cycle A2 (3-4) ; le cycle A2 (3-4) sur 10 jours avec l'évaluation de la validation des acquis des stagiaires leur permettant de valider le cycle A2. Les stagiaires seront capables, à partir de cette formation de base sur la LSF, d'accueillir une personne malentendante, de la rassurer et de répondre à ses demandes, de la renseigner d'une manière simple.

Langues étrangères

Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences continuera à proposer pour 2019 l'offre suivante :

- des stages collectifs extensifs en anglais, en allemand, en espagnol - 19 groupes ;
- des stages collectifs intensifs en anglais spécifiques aux situations de travail rencontrées par les personnels du ministère (« *Réunion en contexte anglophone* », « *Communication professionnelle en anglais* », « *Écrits professionnels en anglais* ») - 7 groupes ;
- des cours individuels personnalisés.

Les stages extensifs en anglais, en allemand et en espagnol sont organisés selon le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) avec trois niveaux communs (de A1 à C2). **La priorité d'accès à ces stages est donnée aux agents qui ont à communiquer dans une langue étrangère dans le cadre de leur fonction.**

Des stages individuels pour des langues hors catalogue seront organisés lorsque les agents concernés doivent pratiquer la langue étrangère demandée sur leur poste de travail et en fonction de leurs contraintes professionnelles.

2.9 MONTÉE EN COMPÉTENCE SUR LES OUTILS BUREAUTIQUES

Dans le cadre du schéma directeur des systèmes d'information, le ministère a déployé la suite Microsoft Office 2016 (Word, Excel et PowerPoint) sur l'ensemble des postes informatiques des agents pour répondre à un souci d'amélioration de leurs conditions de travail. Il s'agit d'accompagner par des formations sur des outils permettant de simplifier, d'améliorer et d'automatiser l'organisation des activités des agents de l'administration centrale, des DRAC et des SCN (gestion des données administratives, échange d'informations, manipulation des données numériques, planification de rendez-vous et gestion des emplois du temps).

Des formations de base « *Sensibilisation à l'informatique* », « *Prise en main de l'ordinateur* », « *Organisation et optimisation de l'ordinateur* » seront poursuivies pour permettre aux agents postés d'acquérir une culture générale informatique, démystifier l'environnement informatique, comprendre le vocabulaire de base et les principes de fonctionnement d'un micro-ordinateur, connaître l'environnement informatique du ministère (logiciels utilisés, réseaux, intranet, messagerie ...), visualiser le contenu et gérer les dossiers et les documents du poste de travail sous Windows 10.

Des modules de formation (bases et perfectionnement et modules spécifiques) sur le traitement de texte et le tableur des deux suites (Microsoft Office et LibreOffice) seront organisés en 2019 afin d'accompagner les agents dans la prise en main de ces logiciels et de répondre à des besoins spécifiques métiers (tableaux de pilotage financier et RH).

En 2019, des modules de formation Outlook pour les assistants et pour les utilisateurs seront proposés pour appréhender la nouvelle messagerie et le nouvel agenda.

Des formations en ligne en traitement de texte, tableur et Outlook seront proposées en complément des formations présentiels.

Enfin, dans la continuité de 2018, le bureau de la formation proposera un atelier d'accompagnement pédagogique personnalisé pour la bureautique, « *Les jeudis de la bureautique* ». Cet atelier permet, à l'aide d'un formateur qualifié, de donner des conseils pratiques sur des documents de travail et de résoudre des problèmes rencontrés pour l'utilisation optimale des suites bureautiques (LibreOffice et MicrosoftOffice).

Au total, **141 groupes** seront organisés en administration centrale et en région représentant plus de **860 stagiaires cibles**.

2.10 LES OUTILS INFORMATIQUES POUR LA PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS

2.10.1 Métiers de l'édition et de l'image

Concernant la publication assistée par ordinateur (PAO), les formations « *Photoshop* », « *GIMP* », « *Indesign* », pour permettre de travailler sur des images, retoucher des photographies en vue de leur exploitation sur le web ou de leur impression, seront poursuivies dans le cadre d'un parcours métier structuré en trois niveaux. La nouveauté pour 2019 est la mise en place d'une formation experte de niveau 3 afin de professionnaliser les chargés de communication. **Un nouveau stage**

« *Illustrator* » aura pour objectif de permettre aux chargés de communication de concevoir des graphiques vectoriels (logos, icônes, typographies...)

L'accent est aussi mis sur l'utilisation des logiciels libres. Des agents des établissements publics, notamment des écoles d'architecture et des écoles d'art, seront accueillis sur ces stages spécifiques afin de répondre à leurs besoins sur la problématique PAO.

2.10.2 Métiers de l'informatique

Les informaticiens de la sous-direction des systèmes d'information (SDSI) bénéficieront, dans le cadre du schéma directeur des systèmes d'information, de formations permettant d'accompagner la mise en place de Samba 4, WINDOWS 10, OCS-GLPI et WAPT. **Ce plan de formation sera ouvert aux responsables informatiques des DRAC et aux correspondants informatiques ; ces modules seront donc adaptés et spécifiques selon les différents profils.**

De nouvelles formations vont être proposées aux agents du bureau de l'exploitation de la SDSI et aux correspondants informatiques afin de monter en compétence sur des nouvelles techniques :

- « *Exchange Server* », formation permettant de comprendre comment mettre en œuvre un déploiement d'Exchange Server 2016, de réaliser des tâches basiques d'administration, de pouvoir surveiller et assurer la maintenance de l'environnement de messagerie.
- « *POWERSHEL* », formation d'administration et d'exploitation pour permettre de comprendre ce qu'est un moteur de recherche et d'indexation de données proposant des fonctionnalités de recherche et d'analyse innovantes.
- « *ANSSIBLE* », formation permettant de comprendre la conception d'une infrastructure de messagerie et la mise en œuvre d'options complémentaires incluant la messagerie unifiée, la résilience des sites, la stratégie de virtualisation, la sécurité, l'utilisation de Windows PowerShell, l'intégration avec Exchange online, les migrations et les mises à jour.
- **La formation « WAPT »** permettra aux correspondants informatiques de gérer facilement le parc logiciel avec la solution WAPT.

2.10.3 Gestion de projet de système d'information

En coordination avec le département de la stratégie et de la modernisation (DSM) et la sous-direction des systèmes d'information, le bureau de la formation professionnelle maintiendra les formations destinées aux chefs de projet MOA et chefs de projet MOE de système d'information afin de leur permettre de cerner les enjeux et objectifs des composantes du cycle de vie, des volets de pilotage de la méthode MOZART, d'identifier les différents types de projet et de mode réalisation et leurs spécificités et de maîtriser un vocabulaire commun à tous les services du ministère sur les projets de système d'information. Des modules complémentaires « *Accompagnement du changement des projets SI* », « *Recettes applicatives* » seront poursuivis.

En complément de la méthode MOZART, une formation « *Agile* » sera proposée aux acteurs de projets pour des cycles de développement itératifs et adaptatifs.

De nouveaux modules de formation sont proposés : « *Aris : outil de modélisation des projets SI* », pour compléter le parcours des chefs de projet SI ainsi qu'un stage « *Retour et partage d'expérience pour les chefs de projet SI* ».

Par ailleurs, le stage « *Enjeux de la gestion de projet SI pour les directeurs et responsables de service* »

sera organisé pour l'encadrement supérieur afin de les sensibiliser dans leur rôle de commanditaires.

2.10.4 Métier de la documentation

Des stages sur des outils documentaires (LORIS, CINDOC, UNIMARC) continueront à être proposés aux chargés d'études documentaires.

2.10.5 Autres outils de gestion

Pour poursuivre le déploiement de l'outil GOIA Courrier dans sa nouvelle version, des modules de formation pour les administrateurs fonctionnels, les assistants et les rédacteurs (100 stagiaires) seront proposés. Cet outil assure la traçabilité, améliore les délais de transmission et de traitement des courriers ; il permet principalement l'enregistrement, le traitement, la liaison et la recherche des documents de correspondance avec un numéro unique du courrier sur toute la chaîne.

2.11 PRÉPARATION AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS PROFESSIONNELS

Le plan de formation du secteur formation du bureau des concours et de la préparation aux examens est construit à partir du calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels (voir V), sur la base d'une hypothèse haute afin de répondre aux souhaits d'évolution de carrière des agents, soit 400 sessions pour près de 3 200 stagiaires.

Le Secrétariat général proposera une offre de formation pour tous les agents du périmètre Culture, y compris des établissements publics, se présentant à un examen professionnel.

Concernant les concours internes, les établissements publics (Musée du Louvre, Bibliothèque nationale de France, Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles) prendront en charge les formations correspondantes. En cas d'effectif insuffisant au sein de ces établissements publics pour ouvrir une session, des dérogations seront accordées afin d'accueillir les agents au sein des sessions organisées par le Secrétariat général.

La programmation de l'année 2019 tient compte des évolutions de la nature des épreuves des examens professionnels et des concours. Un travail de simplification et de professionnalisation a été engagé avec la DGAFP :

- sur les trois examens professionnels suivants :
 - chargé(e) d'études documentaire principal(e),
 - ingénieur(e) de recherche hors classe,
 - adjoint(e) technique des administrations de l'Etat principal de deuxième classe spécialité technique) ;
- sur les concours suivants :
 - inspecteur(trice) et conseiller(ère) de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle,
 - chef(fe) de travaux d'art,
 - ingénieur(e) de recherche,

- ingénieur d'études,
- secrétaire de documentation,
- adjoint(e) technique d'accueil, de surveillance et de magasinage.

Une offre plus importante de sessions des stages « *Missions et organisation du ministère* », « *Actualité du ministère* » et « *Droit public général* » sera proposée.

Une documentation spécifique sera mise en ligne sous forme de guides d'aide au remplissage sur le site des concours du ministère pour tous les examens professionnels et concours.

Enfin, le stage « *Accueil des nouveaux arrivants* » sera systématiquement proposé par l'intermédiaire du réseau des responsables locaux de formation aux lauréats des concours et des concours réservés « Sauvadet » ouverts au titre de 2018 ainsi qu'aux agents revenant de situation interruptive.

2.12 DISPOSITIFS INDIVIDUELS DIVERSIFIÉS

En parallèle aux actions collectives proposées, les agents du ministère peuvent bénéficier (sous conditions réglementaires fixées pour chaque démarche) des dispositifs individuels suivants :

- **Le congé de formation professionnelle**, ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, afin de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.
- **Le bilan de compétences**, qui permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
- **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**, pour toute personne ayant exercé une activité professionnelle en vue d'obtenir une certification afin d'évoluer professionnellement. Cette certification doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et peut être un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle.

IV. ANNEXES

ANNEXE 1 : PLAN DE FORMATION A LA TRANSITION NUMÉRIQUE

Intitulé de la formation	Durée en jours
MANAGEMENT	
Accompagnement à sa fonction d'encadrement : complément en ligne	0,8
Perfectionnement dans sa fonction d'encadrement : complément en ligne	0,7
Télétravail pour cadre responsable d'équipe	1,0
Télétravail à destination des agents	1,0
Culture numérique du cadre	1,0
RESSOURCES HUMAINES	
Pratique professionnelle du responsable de formation : complément en ligne	1,0
Outils et méthodes pédagogiques liés au numérique	1,0
Formation pour formateurs débutants : complément en ligne	0,5
ÉCONOMIE, FINANCE ET GESTION	
Gestion de la programmation budgétaire : complément en ligne	0,3
TECHNIQUES JURIDIQUES	
Enjeux juridiques du numérique	1,0
RGPD (CNIL2) : règlement général sur la protection des données	1,0
Fonctionnement institutionnel de l'Union européenne : complément en ligne	0,3
BUREAUTIQUE	
Sensibilisation à l'informatique	3,0
Word 2016 : formation en ligne	Variable
Excel 2016 : formation en ligne	Variable
Outlook messagerie et agenda : formation en ligne	Variable
INFORMATIQUE	
Place	1,0
Place focus dématérialisation	1,0
Gestion et maîtrise de l'image numérique	2,0
Publication digitale	2,0
Web 3.0 : Initiation aux enjeux du Web 3.0	1,0
Web 3.0 : Formation des professionnels de l'information documentation	5,0
Web 3.0 : Formation des chefs de projet maîtrise d'ouvrage	5,0
Web 3. 0 : Formation des chefs de projet maîtrise d'oeuvre	5,0
Découverte et pratique des réseaux sociaux	2,0

Réseaux sociaux sur internet	2,0
Ouverture des données publiques - OPEN DATA	2,0
Passeport numérique : formation en ligne	Variable
Prise en main de Pléiade pour les responsables de formation	3,0
LANGUES	
Anglais extensif : complément en ligne	6,0

ANNEXE 2 : PLAN DE FORMATION A LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

FORMATIONS 2019	Durée en jour	Nombre de groupes	Nombre de stagiaires	Dépenses salles	Frais pédagogiques	Dépenses globales	Organisme
Management							
Egalité, diversité au cœur du management	1	8	64	3 440 €	12 000 €	15 440 €	Marché Interface
Ressources humaines							
Rôle et mission des responsables de prévention des discriminations	2	3	24	2 580 €	6 600 €	9 180 €	Marché GRIF
Enjeu RH / la prévention des discriminations	1	7	56	3 010 €	7 700 €	10 710 €	
Cadre juridique de la lutte contre les discriminations	1	1	8	430 €	1 100 €	1 530 €	
Prévention des discriminations dans la fonction publique	1	1	8	430 €	1 100 €	1 530 €	
Mise en œuvre de l'égalité professionnelle femme/homme	1	1	8	430 €	1 100 €	1 530 €	
Total ressources humaines		13	104	6 880 €	17 600 €	24 480 €	
Hygiène, santé et sécurité au travail							
Sensibilisation au handicap	1	1	8	430 €	1 100 €	1 530 €	IRA de Metz
Plan de formation pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	1	130	1 000	43 000 €	200 000 €	243 000 €	Marché interministériel
Total Hygiène, santé et sécurité au travail	2	131	1 008	43 430 €	201 100 €	244 530 €	
TOTAL GENERAL		152	1 176	53 750 €	230 700 €	284 450 €	

Ministère de la Culture
Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

ANNEXE 3 : CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2019

Ministère de la culture Calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels 2018 et 2019 susceptible de modifications				
Internet : http://www.culturecommunication.gouv.fr/Aides-demarches/Concours-et-examens-professionnels				
Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIÈRE ADMINISTRATIVE				
CONCOURS - SESSION 2019				
A	Inspecteur et conseiller de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle – externe et interne, spécialités à déterminer	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination
B	Secrétaire administratif de classe normale (concours mutualisé/interministériel géré par l'Éducation nationale)	Écrits + oral	7 février-7 mars 2019	Écrits le 24 avril 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2019				
A	Attaché d'administration de l'État principal	Oral sur dossier de RAEP	closes	Oral à partir du 18 mars 2019
B	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	closes	Oral à partir du 18 mars 2019
B	Secrétaire administratif de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	closes	Oral à partir du 18 mars 2019
C	Adjoint administratif principal de 2ème classe	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	closes	Oral à partir du 18 mars 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2020				
A	Attaché d'administration de l'État principal	Oral sur dossier de RAEP	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
B	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
B	Secrétaire administratif de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
C	Adjoint administratif principal de 2ème classe	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination

* La modification de la nature des épreuves est en cours et l'ouverture est conditionnée par le contreseing de la DGAFP et la publication de l'arrêté d'organisation des épreuves au JO.

Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIERE TECHNIQUE ET SURVEILLANCE				
CONCOURS – SESSION 2018				
B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe normale – externe et interne, spécialité « bâtiments de France »	Écrits + oraux	closes	Écrits le 5 février, oral à partir du 15 mai 2019
CONCOURS – SESSION 2019				
B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe normale – externe et interne, spécialité « maintenance des bâtiments et des matériels techniques »	Écrits + oraux	closes	Écrits le 4 juin 2019, oral à partir du 1er octobre 2019 pour les candidats externes et à partir du 18 novembre 2019 pour les candidats internes
B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe normale – externe et interne, spécialité « surveillance et accueil »	Écrits + oraux	closes	
C	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination
* La modification de la nature des épreuves est en cours et l'ouverture est conditionnée par le contreseing de la DGAFP et la publication de l'arrêté d'organisation des épreuves au JO.				
RECRUTEMENT PAR LA VOIE DU PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIÈRE ET DE L'ÉTAT (PACTE) POUR LES ARCHIVES NATIONALES DE PIERREFITTE-SUR-SEINE – SESSION 2019				
C	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage	Fiche de candidature + curriculum vitae + oral	11 mars-11 avril 2019	Expertise des dossiers de candidature à partir du 15 avril 2019 et oral à partir du 20 mai 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2019				
B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	closes	Oral à partir du 27 mai 2019
B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	closes	Oral à partir du 27 mai 2019
C	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage principal de 2ème classe	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	closes	Oral à partir du 18 mars 2019
C	Adjoint technique des administrations de l'État principal de 2ème classe (spécialités techniques)	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	7 mars-11 avril 2019	Oral à partir du 23 septembre 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2020				
B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination

Ministère de la Culture

Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation

Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

B	Technicien des services culturels et des bâtiments de France de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
C	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage principal de 2ème classe	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
C	Adjoint technique des administrations de l'État principal de 2ème classe (spécialités techniques)	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Novembre-décembre 2019	En cours de détermination

Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIÈRE MÉTIERS D'ART				
CONCOURS – SESSION 2018				
B	Technicien d'art de classe normale – externe, spécialité « artiste en dentelle » (Puy-en-Velay)	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 21 janvier 2019, oraux à partir du 22 janvier 2019 et pratique à partir de mars 2019
B	Technicien d'art de classe normale – externe, spécialité « bronzier »	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 2 avril 2019, oraux à partir du 3 avril 2019 et pratique à partir de juin 2019
B	Technicien d'art de classe normale – externe et interne, spécialité « installateur-monteur d'objets d'art et de documents »	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 2 avril 2019, oraux à partir du 3 avril 2019 et pratique à partir de mi-juin/septembre 2019
B	Technicien d'art de classe normale – externe et interne, spécialité « photographe »	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 6 novembre 2018, oraux en janvier 2019 et pratique à partir de mi-mars 2019
CONCOURS – SESSION 2019				
A	Chef de travaux d'art – externe et interne, branches professionnelles et domaines d'activité à déterminer	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination
B	Technicien d'art de classe normale – externe et interne, spécialité « aquariologiste »	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination
B	Technicien d'art de classe normale – externe et interne, spécialité « artiste en dentelle » (Alençon)	Écrit + oral + pratique	Mai-juin 2019	En cours de détermination
B	Technicien d'art de classe normale – externe, spécialité « menuisier en sièges »	Écrit + oral + pratique	Mai-juin 2019	En cours de détermination
B	Technicien d'art de classe normale – externe, spécialité « céramique »	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 7 mai 2019, oraux à partir du 9 mai 2019 et pratique à partir de mi-juin 2019
B	Technicien d'art de classe normale – externe, spécialité « créateur de	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 7 mai 2019, oraux à partir du 9 mai 2019 et

Ministère de la Culture

Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation

Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

	prototypes de mobilier »			pratique à partir de mi-juin 2019
B	Technicien d'art de classe normale – interne, spécialité « végétaux »	Écrit + oral + pratique	closes	Écrit le 14 mai 2019, oraux à partir du 15 mai 2019 et pratique à partir de septembre/octobre 2019
C	Adjoint technique des administrations de l'État principal de 2ème classe – externe et interne, spécialité « fontainier d'art »	Écrit + oral + pratique	7 mars-11 avril 2019	Écrit le 24 juin 2019, oral et pratique à partir de fin septembre/début octobre 2019
C	Adjoint technique des administrations de l'État principal de 2ème classe – externe et interne, spécialité « marbrier »	Écrit + oral + pratique	7 mars-11 avril 2019	Écrit le 24 juin 2019, oral et pratique à partir d'octobre 2019

* La modification de la nature des épreuves est en cours et l'ouverture est conditionnée par le contreseing de la DGAFP et la publication de l'arrêté d'organisation des épreuves au JO.

EXAMEN PROFESSIONNEL - SESSION 2019				
A	Chef de travaux d'art principal	Oral sur dossier de RAEP	7 mars-11 avril 2019	Oral à partir du 23 septembre 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2020				
A	Chef de travaux d'art principal	Oral sur dossier de RAEP	Novembre-décembre 2019	En cours de détermination
B	Technicien d'art de classe exceptionnelle	Écrit + oral sur dossier de RAEP	7 mars-11 avril 2019	Écrit le 19 novembre 2019 et oral à partir du 19 novembre 2019
B	Technicien d'art de classe supérieure	Écrit	7 mars-11 avril 2019	Écrit le 19 novembre 2019

Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIÈRE DOCUMENTATION				
CONCOURS – SESSION 2019				
B	Secrétaire de documentation de classe normale	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination

* La modification de la nature des épreuves est en cours et l'ouverture est conditionnée par le contreseing de la DGAFP et la publication de l'arrêté d'organisation des épreuves au JO.

EXAMEN PROFESSIONNEL - SESSION 2018				
A	Chargé d'études documentaires principal	Oral sur dossier de RAEP	7 mars-11 avril 2019	Oral à partir du 23 septembre 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2019				
A	Chargé d'études documentaires principal	Oral sur dossier de RAEP	Novembre-décembre 2019	En cours de détermination
B	Secrétaire de documentation de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	closes	Oral à partir du 18 mars 2019
B	Secrétaire de documentation de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	closes	Oral à partir du 18 mars 2019

Ministère de la Culture

Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation

Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2020				
A	Chargé d'études documentaires principal	Oral sur dossier de RAEP	En cours de détermination	En cours de détermination
B	Secrétaire de documentation de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
B	Secrétaire de documentation de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination

Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIÈRE RECHERCHE				
CONCOURS – SESSION 2019				
A	Ingénieur de recherche – externe et interne, spécialités et disciplines à déterminer	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination
A	Ingénieur d'études de classe normale – externe et interne, spécialités et disciplines à déterminer	En cours de détermination *	En cours de détermination	En cours de détermination

* La modification de la nature des épreuves est en cours et l'ouverture est conditionnée par le contreseing de la DGAFP et la publication de l'arrêté d'organisation des épreuves au JO.

EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2019				
A	Ingénieur de recherche hors classe	Oral sur dossier de RAEP	7 mars-11 avril 2019	Oral à partir du 23 septembre 2019
B	Technicien de recherche de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	closes	Oral à partir du 27 mai 2019
B	Technicien de recherche de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	closes	Oral à partir du 27 mai 2019
EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2020				
A	Ingénieur de recherche hors classe	Oral sur dossier de RAEP	Novembre-décembre 2019	En cours de détermination
B	Technicien de recherche de classe exceptionnelle	Oral sur dossier de RAEP	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination
B	Technicien de recherche de classe supérieure	Oral sur dossier de description du parcours professionnel	Septembre-octobre 2019	En cours de détermination

Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIÈRE ENSEIGNEMENT				
CONCOURS – ANNÉE 2018-2019				
A	Maître de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	Inscription sur la liste de qualification	closes	À partir de mi-janvier 2019
A	Professeur des écoles nationales supérieures d'architecture	Inscription sur la liste de qualification	closes	À partir de mi-janvier 2019

Catégorie	Corps concerné	Nature des épreuves	Ouverture/clôture inscriptions	Début prévisionnel des épreuves
FILIÈRE SCIENTIFIQUE				
CONCOURS – SESSION 2019				
A	Architecte et urbaniste de l'État	Écrits + oraux	closes	Écrits les 12 et 13 mars 2019
A	Conservateur du patrimoine	Écrits + oraux	Du 1er au 26 avril 2019	Écrits les 20, 21, 22 et 23 août 2019

ANNEXE 4 : LISTE DES NOUVEAUX STAGES 2019

Intitulé de la formation	Durée en jours
MANAGEMENT	
Accompagnement à sa fonction d'encadrement : complément en ligne	0,8
Perfectionnement dans sa fonction d'encadrement : complément en ligne	0,7
Pilotage de la transversalité et de réseaux	1,0
Management des différences	1,0
Accompagnement dans les changements d'organisation	1,0
Echanges de pratiques de management pour chefs de service et de département des Archives nationales	2,0
Conduite de réunion aux Archives nationales	2,0
Accompagnement managérial personnalisé – Archives nationales	1,7
Formations thématiques pour cadres des DRAC	1,0
Formation DRAC IDF	1,0
RESSOURCES HUMAINES	
Actualité juridique de la gestion des contractuels	1,0
Gestion des actes déconcentrés (pour EP-CMN)	4,0
Exercice du dialogue social pour cadre	1,0
Pratique professionnelle du responsable de formation : complément en ligne	1,0
Outils et méthodes pédagogiques liés au numérique	1,0
Formation pour formateurs débutants : complément en ligne	0,5
Formation des tuteurs pour contrat PrAb	2,0
HYGIÈNE SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL	
Prévention du risque plomb dans les chantiers de restauration et de réhabilitation du patrimoine	2,0
Rôle et responsabilité des encadrants en matière de santé et sécurité au travail	1,0
Communication de crise	1,0
Réponse de l'État aux situations de crise	1,0
Fondamentaux de la sécurité et de la sûreté	0,7
Sensibilisation des représentants du personnel à la gestion de crise	1,0
Prise en compte du risque terroriste dans les bâtiments culturels et culturels	2,0
Des gestes qui sauvent	0,5
Formations pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	1,0
Gestion des relations difficiles – agents BAE	2,0

Gestion des relations difficiles – cadres BAE	1,3
Risque routier pour les MN des Alpes maritimes	1,0
ACHATS PUBLICS	
Initiation aux marchés publics	2,0
Élaboration et passation des marchés publics	4,0
Clauses socio-responsables dans les marchés publics	1,0
Techniques d'analyse des candidatures et des offres	2,0
Droit et contentieux des marchés publics	2,0
Marchés publics de fournitures courantes et de services	2,0
Marchés publics de travaux	3,0
Marchés publics d'informatique	3,0
Marchés publics de maîtrise d'oeuvre	3,0
Marchés publics d'études, de conseil et autres prestations intellectuelles	2,0
Marchés publics de formation	2,0
Marchés publics de communication	2,0
Actualité de la commande publique	2,0
ECONOMIE, FINANCE ET GESTION	
Gestion de la programmation budgétaire : complément en ligne	0,3
Gestion des subventions	2,0
Contrôle interne métier au MC	1,0
Exercice de la tutelle sur le suivi des emplois et de la masse salariale	1,0
TECHNIQUES JURIDIQUES	
Fonctionnement institutionnel de l'Union européenne : complément en ligne	0,3
Préparation d'un projet culturel européen	1,0
Revue juridique 2019	1,0
COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS	
Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'un plan de communication	3,0
BUREAUTIQUE	
Windows 10	1,0
Word 2016 mis à jour des connaissances	1,0
Excel 2016 mis à jour des connaissances	1,0
Excel 2016 tableaux croisés dynamiques	1,0
Outlook messagerie et agenda pour assistants	1,0
Outlook messagerie et agenda	1,0
Outlook messagerie et agenda : formation en ligne	-

Ministère de la Culture

Secrétariat général - Service des ressources humaines – Sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales - Département du recrutement, de la mobilité et de la formation

Bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences

INFORMATIQUE	
Place focus dématérialisation	1,0
Méthodologie d'enquête	2,0
Outils statistiques	2,0
GOIA : gestion de documents	1,0
ARIS : outil de modélisation des projets SI	2,0
ARIS : méthode de modélisation des projets SI	2,0
Atelier thématique : retour et partage d'expérience pour les chefs de projet SI	2,0
Enjeux de la gestion de projet SI pour les directeurs et responsables de service	0,5
Illustrator	4,0
Atelier expert PAO	2,0
Publication digitale	2,0
Découverte et pratique des réseaux sociaux	2,0
Réseaux sociaux sur internet	2,0
Ouverture des données publiques - OPEN DATA	2,0
Langage Python	2,0
Exchange approfondissement	2,0
Exchange administrateur	3,0
XEN SERVEUR	2,0
WAPT mise en pratique	2,0
ANSIBLE	2,0
Powershell	2,0
Elasticsearch	2,0
ITIL niveau 1	2,0
Prise en main de Pléiade pour les responsables de formation	3,0
LANGUES	
Anglais extensif : complément en ligne	6,0
Formations langues collectives délocalisées	5,0

ANNEXE 5 : PROGRAMME PRÉVISIONNEL DÉTAILLÉ (TABLEAUX ANNEXES)

Programme prévisionnel de formation 2019 : Secrétariat général

STAGIAIRES

Nombre de stagiaires

10 154

JOURS DE FORMATION

Nombre de jours-groupes

2 590

Nombre de jours-stagiaires

20 883

Durée moyenne des formations (par stagiaire)

2,1 jour(s)

DEPENSES DE FORMATION

Montant total des dépenses prévues : T2 + T3 (frais pédagogiques et location de salles de formation)

3 639 089 €

Coût moyen par stagiaire

358 €

Au titre des formations collectives (uniquement frais pédagogiques)

2 532 643 €

91%

Au titre des formations individuelles (uniquement frais pédagogiques)

260 130 €

9%

Domaines	Nbre total groupes	Nb de stagiaires cibles	Dépenses prestataires externes *	Dépenses formateurs internes	Total Dépenses	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires
Management	63	500	255 130 €	0 €	255 130 €	118	938
Ressources humaines	73	580	244 490 €	1 440 €	245 930 €	161	1 272
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	0	80	115 000 €	0 €	115 000 €	0	180
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	400	3 204	1 226 720 €	0 €	1 226 720 €	865	6 903
Environnement professionnel	47	705	38 320 €	10 440 €	48 760 €	70	1 050
Hygiène Santé et Sécurité au travail	190	1 510	441 948 €	3 966 €	445 914 €	248	2 012
Politiques publiques nationales	0	10	3 000 €	0 €	3 000 €	0	20
Achats publics	21	160	78 000 €	0 €	78 000 €	46	356
Economie, finance et gestion	26	205	67 820 €	180 €	68 000 €	35	274
Techniques juridiques	31	250	61 990 €	180 €	62 170 €	40	324
Communication et services aux usagers	17	185	132 795 €	720 €	133 515 €	113	934
Informatique et bureautique	353	2 165	591 100 €	30 690 €	621 790 €	625	3 819
Langues	40	600	335 160 €	0 €	335 160 €	271	2 802
TOTAL	1 261	10 154	3 591 473 €	47 616 €	3 639 089 €	2 590	20 883

* frais pédagogique et location de salles de formation

Programme prévisionnel de la formation professionnelle 2019 organisée par					Secrétariat général		
Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Management							
Parcours de formation en management							
Management	Accompagnement à la prise de poste d'encadrement	3,0	3	24	9	72	
Management	Accompagnement à sa fonction d'encadrement	11,0	1	8	11	88	
Management	Accompagnement à sa fonction d'encadrement : complément en ligne	0,8	1	8	1	6	N @ #
Management	Perfectionnement dans sa fonction d'encadrement	9,0	1	8	9	72	
Management	Perfectionnement dans sa fonction d'encadrement : complément en ligne	0,7	1	8	1	6	N @ #
Formations thématiques							
Management	Organisation du travail de son équipe	2,0	2	16	4	32	
Management	Animation d'une équipe	2,0	2	16	4	32	
Management	Conduite de réunion	2,0	2	16	4	32	
Management	Conduite d'un entretien professionnel et d'un entretien de formation	2,0	5	40	10	80	
Management	Recrutement d'un collaborateur	2,0	1	8	2	16	
Management	Prévention et résolution des conflits	2,0	2	16	4	32	
Management	Prévention des risques psycho-sociaux	2,0	2	16	4	32	
Management	Pilotage en mode projet	2,0	1	8	2	16	
Management	Fondamentaux de la prise de parole en public	2,0	4	32	8	64	
Management	Approfondissement de la prise de parole en public	1,0	2	16	2	16	
Management	Optimisation de la gestion du temps pour le cadre	1,0	1	8	1	8	
Management	Pilotage de la transversalité et de réseaux	1,0	1	8	1	8	N
Management	Management sous contraintes et dans l'incertitude	2,0	1	8	2	16	
Management	Management à distance	1,0	1	8	1	8	
Management	Management des différences	1,0	1	8	1	8	N
Management	Télétravail pour cadre responsable d'équipe	1,0	2	16	2	16	#
Management	Télétravail à destination des agents	1,0	2	16	2	16	#
Management	Sensibilisation aux nouvelles méthodologies managériales et collaboratives	2,0	1	8	2	16	
Management	Accompagnement dans les changements d'organisation	1,0	2	16	2	16	N
Management	Culture numérique du cadre	1,0	1	8	1	8	#
Management	Construction d'un projet de service	2,0	1	8	2	16	
Lutte contre les discriminations							
Management	Egalité, diversité au coeur du management	1,0	8	64	8	64	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Formations spécifiques							
Management	Echanges de pratiques de management pour chefs de service et de département des Archives nationales	2,0	3	24	6	48	N
Management	Conduite de réunion aux Archives nationales	2,0	4	32	8	64	N
Management	Accompagnement managérial personnalisé – Archives nationales	1,7		1	0	2	N
Management	Formations thématiques pour cadres des DRAC	1,0	2	8	2	8	N
Management	Formation DRAC IDF	1,0	1	8	1	8	N
Management	Formations spécifiques	1,0	1	7	1	7	
Actions particulières de suivi							
Management	Accompagnement managérial personnalisé	1,3		4	0	5	†
Sous-total Management			63	500	118	938	
Ressources humaines							
Gestion de personnel							
Ressources humaines	Bases de la gestion du personnel	3,0	3	24	9	72	
Ressources humaines	Gestion statutaire	5,0	1	8	5	40	
Ressources humaines	Gestion administrative SRH	6,0	1	8	6	48	
Ressources humaines	actualité juridique de la gestion RH	1,0	2	16	2	16	
Ressources humaines	Gestion des agents contractuels	3,0	2	16	6	48	
Ressources humaines	Actualité juridique de la gestion des contractuels	1,0	2	16	2	16	N
Ressources humaines	Fondamentaux de la paye publique	2,0	2	16	4	32	
Ressources humaines	Perfectionnement aux principes de la pré-liquidation	1,5	2	16	3	24	
Ressources humaines	Contentieux de la gestion du personnel	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Gestion des congés de maladie	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Gestion des actes déconcentrés (pour DRAC)	4,0	3	24	12	96	
Ressources humaines	Gestion des actes déconcentrés (pour EP-CMN)	4,0	1	8	4	32	N
Ressources humaines	Déontologie, droits et obligations des agents publics	2,0	2	16	4	32	
Ressources humaines	Gestion du temps de travail	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Commission de réforme : cadre juridique	2,0	3	24	6	48	
Ressources humaines	Dialogue social : cadre normatif	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Dialogue social : négociation	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Exercice du dialogue social pour cadre	1,0	1	8	1	8	N
Ressources humaines	Valeurs fondamentales de la fonction publique	1,0	2	16	2	16	
Ressources humaines	DRAC Préparation à la retraite	2,0	2	16	4	32	
Ressources humaines	Paris Préparation à la retraite	3,0	3	24	9	72	
Ressources humaines	Dispositif juridique de la mobilité	3,0	1	8	3	24	
Ressources humaines	Construction de son parcours professionnel	5,0	4	32	20	160	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Lutte contre les discriminations							
Ressources humaines	Cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique	1,0	1	8	1	8	
Ressources humaines	Prévention des discriminations dans la fonction publique	1,0	1	8	1	8	
Ressources humaines	Enjeux RH : la prévention des discriminations	1,0	7	56	7	56	
Ressources humaines	Rôle et mission des responsables de prévention des discriminations	2,0	3	24	6	48	
Ressources humaines	Mise en œuvre de l'égalité professionnelle femme-homme	1,0	1	8	1	8	
Sous-total Gestion du personnel			55	440	128	1 024	
Métier de la formation							
Ressources humaines	Pratique professionnelle du responsable de formation	4,0	1	8	4	32	
Ressources humaines	Pratique professionnelle du responsable de formation : complément en ligne	1,0	1	8	1	8	N @ #
Ressources humaines	Cadre juridique de la formation	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Mise en pratique du conseil en formation	2,0	1	8	2	16	
Ressources humaines	Outils et méthodes pédagogiques liés au numérique	1,0	2	16	2	16	N #
Ressources humaines	Evaluation en formation	3,0	1	8	3	24	
Ressources humaines	Formation pour formateurs débutants	3,0	3	20	9	60	
Ressources humaines	Formation pour formateurs débutants : complément en ligne	0,5	3	24	2	12	N @ #
Ressources humaines	Recrutement et accueil des apprentis (pour services RH)	1,0	1	8	1	8	
Ressources humaines	Formation des maîtres d'apprentissage	2,0	2	16	4	32	
Ressources humaines	Partage d'expérience pour les maîtres d'apprentissage	1,0	1	8	1	8	
Ressources humaines	Formation des tuteurs pour contrat PrAb	2,0	1	8	2	16	N
Sous-total Métier de la formation			18	140	33	248	
Sous-total Ressources humaines			73	580	161	1 272	
Hygiène, santé et sécurité au travail							
Marché APAVE							
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation initiale des assistants de prévention (Paris)	5,0	4	32	20	160	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation initiale des assistants de prévention (DRAC)	5,0	1	8	5	40	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Remise à niveau des assistants de prévention (Paris)	2,0	2	16	4	32	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation initiale des membres des CHSCT (Paris)	5,0	4	32	20	160	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation initiale des membres des CHSCT (DRAC)	5,0	2	16	10	80	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation continue des membres des CHSCT / RPS (Paris)	2,0	2	16	4	32	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation continue des membres des CHSCT / TIC (Paris)	2,0	1	8	2	16	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formation continue des membres des CHSCT / risque amiante	2,0	1	8	2	16	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Gestion opérationnelle du risque amiante	3,0	1	8	3	24	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Prévention du risque plomb dans les chantiers de restauration et de réhabilitation du patrimoine	2,0	1	8	2	16	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Rôle et responsabilité des encadrants en matière de santé et sécurité au travail	1,0	1	8	1	8	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Risque électrique : recyclage SDSI	1,5		5	0	8	†
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Risque électrique : habilitation BO-HO-HOV recyclage BFS	1,5		5	0	8	†
Hygiène Santé et Sécurité au travail	SSIAP 1 BFS	10,5		1	0	11	†
Hygiène Santé et Sécurité au travail	CACES initial BFS	4,0		1	0	4	†
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Stages individuels	2,0		3	0	6	†
Sous-total Marché hygiène et sécurité			20	175	73	620	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Handicap							
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Sensibilisation au handicap	1,0	1	8	1	8	
Plan de formation sûreté							
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Gestion des situations de crise	1,0	2	16	2	16	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Communication de crise	1,0	1	5	1	5	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Réponse de l'État aux situations de crise	1,0	1	8	1	8	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Fondamentaux de la sécurité et de la sûreté	0,7	1	8	1	6	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Sensibilisation des représentants du personnel à la gestion de crise	1,0	1	8	1	8	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Prise en compte du risque terroriste dans les bâtiments culturels et culturels	2,0	1	8	2	16	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Des gestes qui sauvent	0,5	10	80	5	40	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Sensibilisation aux gestes de premiers secours	1,0	3	24	3	24	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Prévention Secours Civique niveau 1 (Paris)	2,0	5	40	10	80	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Prévention Secours Civique niveau 1 (DRAC)	2,0	3	24	6	48	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Remise à niveau Prévention Secours Civique (Paris)	1,0	4	32	4	32	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Remise à niveau Prévention Secours Civique (DRAC)	1,0	3	24	3	24	
Plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes							
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formations pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	1,0	130	1 000	130	1 000	N
Autres formations							
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Gestes et postures en milieu tertiaire (Paris)	1,0	2	16	2	16	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Gestion des relations difficiles – agents BAE	2,0	1	7	2	14	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Gestion des relations difficiles – cadres BAE	1,3	1	2	1	3	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Risque routier pour les MN des Alpes maritimes	1,0		5	0	5	N †
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Formations individuelles HS	2,0		20	0	40	†
Sous-total hors marché hygiène et sécurité			170	1 335	175	1 392	
Sous-total Hygiène, santé et sécurité au travail			190	1 510	248	2 012	
Politiques publiques nationales							
Eco-responsabilité							
Politiques publiques nationales	Eco-responsabilité : stages individuels	2,0	0	10	0	20	†
Sous-total Politiques publiques nationales			0	10	0	20	
Achats publics							
Commande publique							
Achats publics	Initiation aux marchés publics	2,0	3	24	6	48	N
Achats publics	Élaboration et passation des marchés publics	4,0	2	16	8	64	N
Achats publics	Clauses socio-responsables dans les marchés publics	1,0	1	8	1	8	N
Achats publics	Techniques d'analyse des candidatures et des offres	2,0	1	8	2	16	N
Achats publics	Droit et contentieux des marchés publics	2,0	1	8	2	16	N
Achats publics	Marchés publics de fournitures courantes et de services	2,0	1	8	2	16	N
Achats publics	Marchés publics de travaux	3,0	1	8	3	24	N
Achats publics	Marchés publics d'informatique	3,0	1	8	3	24	N
Achats publics	Marchés publics de maîtrise d'oeuvre	3,0	1	8	3	24	N
Achats publics	Marchés publics d'études, de conseil et autres prestations intellectuelles	2,0	1	8	2	16	N
Achats publics	Marchés publics de formation	2,0	1	8	2	16	N
Achats publics	Marchés publics de communication	2,0	1	8	2	16	N
Achats publics	Actualité de la commande publique	2,0	2	16	4	32	N

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : ↓
Achats publics							
Achats publics	Définition et formalisation des besoins	2,0	1	6	2	12	
Achats publics	Etude des marchés fournisseurs	1,0	1	6	1	6	
Achats publics	Gestion de la relation fournisseurs et suivi des contrats	1,0	1	6	1	6	
Achats publics	Négociation pour achat public	2,0	1	6	2	12	
Sous-total Achats publics			21	160	46	356	
Economie, finance et gestion							
Finances publiques (IGPDE)							
Economie, finance et gestion	Introduction aux finances de l'État n°302	2,0	2	16	4	32	
Economie, finance et gestion	L'essentiel de la LOLF et de la gestion publique n°5436	1,0	1	8	1	8	
Economie, finance et gestion	Principes réglementaires et modalités d'exécution de la dépense publique n° 4933	1,0	1	8	1	8	
Economie, finance et gestion	Exécution financière des marchés publics n°5862	2,0	1	8	2	16	
Sous-total Finances publiques (IGPDE)			5	40	8	64	
Finances publiques (marché Culture)							
Economie, finance et gestion	Gestion de la programmation budgétaire	1,0	2	16	2	16	
Economie, finance et gestion	Gestion de la programmation budgétaire : complément en ligne	0,3	2	16	1	5	N @ #
Economie, finance et gestion	Pilotage de la programmation budgétaire	2,0	1	8	2	16	
Economie, finance et gestion	Gestion des immobilisations	1,0	1	8	1	8	
Economie, finance et gestion	Gestion des subventions	2,0	2	16	4	32	N
Economie, finance et gestion	Gestion des subventions d'investissement	1,0	1	8	1	8	
Economie, finance et gestion	Principes du contrôle interne financier	1,0	2	16	2	16	
Economie, finance et gestion	Mise en œuvre du contrôle interne financier	1,0	1	8	1	8	
Contrôle de la gestion publique (marché Culture)							
Economie, finance et gestion	Contrôle interne métier au MC	1,0	2	13	2	13	N
Economie, finance et gestion	Le cadre de la tutelle des opérateurs du MC	1,0	2	16	2	16	
Economie, finance et gestion	Exercice de la tutelle sur le suivi des emplois et de la masse salariale	1,0	2	16	2	16	N
Economie, finance et gestion	Exercice de la tutelle financière : analyse budgétaire	2,0	1	8	2	16	
Economie, finance et gestion	Exercice de la tutelle financière : analyse financière	2,0	1	8	2	16	
Economie, finance et gestion	Contrôle et évaluation des subventions	3,0	1	8	3	24	
Sous-total Finances publiques et Contrôle de la gestion publique			21	165	27	210	
Sous-total Economie, finance et gestion			26	205	35	274	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Techniques juridiques							
Droit public							
Techniques juridiques	Organisation territoriale de l'Etat	2,0	1	8	2	16	
Techniques juridiques	Droit des collectivités territoriales	2,0	1	8	2	16	
Techniques juridiques	Lecture et compréhension de textes juridiques	2,0	2	16	4	32	
Données numériques							
Techniques juridiques	Enjeux juridiques du numérique	1,0	3	24	3	24	#
Techniques juridiques	RGPD (CNIL2) : règlement général sur la protection des données	1,0	1	8	1	8	#
Droit communautaire							
Techniques juridiques	Fonctionnement institutionnel de l'Union européenne	1,0	4	32	4	32	
Techniques juridiques	Fonctionnement institutionnel de l'Union européenne : complément en ligne	0,3	4	32	1	10	N @ #
Techniques juridiques	Culture et UE : droit, politiques et pratiques	2,0	3	24	6	48	
Techniques juridiques	Présentation des fonds structurels européens	1,0	1	8	1	8	
Techniques juridiques	Préparation d'un projet culturel européen	1,0	2	16	2	16	N
Droit de la propriété intellectuelle et artistique							
Techniques juridiques	Droit de la propriété intellectuelle et artistique	2,0	2	16	4	32	
Techniques juridiques	Droit des contrats en propriété littéraire et artistique	2,0	2	16	4	32	
Techniques juridiques	Droits voisins des droits d'auteur	1,0	1	8	1	8	
Techniques juridiques	Droit de l'image fixe	1,0	2	16	2	16	
Actualité juridique							
Techniques juridiques	Revue juridique 2019	1,0	1	10	1	10	N
Techniques juridiques	Formations spécifiques	2,0	1	8	2	16	
Sous-total Techniques juridiques			31	250	40	324	
Communication et services aux usagers							
Formations de base : lire et écrire							
Français langue étrangère (2 niveaux)							
Communication et services aux usagers	Tests	0,5		8	0	4	
Communication et services aux usagers	Groupe A de janvier à juin 2019	20,0	1	8	20	160	
Communication et services aux usagers	Groupe B de janvier à juin 2019	20,0	1	8	20	160	
Pratiques de l'écriture (9 modules)							
Communication et services aux usagers	Tests	0,5		41	0	21	
Communication et services aux usagers	Bases du français	10,0	1	8	10	80	
Communication et services aux usagers	Consolidation des écrits en français	10,0	1	8	10	80	
Communication et services aux usagers	Approche de la rédaction en français niveau 1	10,0	1	8	10	80	
Communication et services aux usagers	Approche de la rédaction en français niveau 2	10,0	1	8	10	80	
Communication et services aux usagers	De l'écrit à l'oral	6,0	1	8	6	48	
Communication et services aux usagers	Révisions du français	8,0	1	8	8	64	
Communication et services aux usagers	Rédaction administrative : lettre administrative et courriel	3,0	1	8	3	24	
Communication et services aux usagers	Rédaction administrative : prise de notes et compte-rendu	3,0	1	8	3	24	
Communication et services aux usagers	Rédaction d'une synthèse de documents	3,0	1	8	3	24	
Communication et services aux usagers	Formations individuelles	1,7		2	0	3	†

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Archives							
Communication et services aux usagers	Gestion des archives	2,0	2	16	4	32	
Communication							
Communication et services aux usagers	Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'un plan de communication	3,0	1	10	3	30	N
Communication et services aux usagers	Média-training : réussir ses interventions en médias	1,0	2	12	2	12	
Communication et services aux usagers	Usages des pratiques des médias locaux et régionaux	1,0	1	8	1	8	
Sous-total Communication et services aux usagers			17	185	113	934	
Bureautique							
Micro-ordinateur en réseau							
Informatique et bureautique	Sensibilisation à l'informatique	3,0	3	18	9	54	#
Informatique et bureautique	Prise en main de l'ordinateur	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Organisation et optimisation de l'ordinateur	1,0	5	30	5	30	
Informatique et bureautique	Windows 10	1,0	9	54	9	54	N
Informatique et bureautique	Gestion des dossiers papiers et électroniques	1,0	5	30	5	30	
Traitement de texte							
Informatique et bureautique	Writer bases	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Writer perfectionnement	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Writer bases et perfectionnement délocalisé en région	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Word 2016 Bases	2,0	6	36	12	72	
Informatique et bureautique	Word 2016 mis à jour des connaissances	1,0	3	18	3	18	N
Informatique et bureautique	Word 2016 Perfectionnement	2,0	6	36	12	72	
Informatique et bureautique	Word 2016 publipostage	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Word 2016 bases délocalisé en région	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Word 2016 Perfectionnement délocalisé en région	2,0	3	36	6	72	
Informatique et bureautique	Word 2016 : formation en ligne				0	0	@ † #
Tableur							
Informatique et bureautique	Calc bases	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Calc perfectionnement	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Calc pilote et liste des données	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Calc bases et perfectionnement délocalisé en région	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Excel 2016 bases	2,0	12	72	24	144	
Informatique et bureautique	Excel 2016 mis à jour des connaissances	1,0	5	30	5	30	N
Informatique et bureautique	Excel 2016 perfectionnement	2,0	10	60	20	120	
Informatique et bureautique	Excel 2016 tableaux croisés dynamiques	1,0	4	24	4	24	N
Informatique et bureautique	Excel 2016 bases délocalisé en région	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Excel 2016 perfectionnement délocalisé en région	2,0	5	30	10	60	
Informatique et bureautique	Excel 2016 : formation en ligne				0	0	@ † #

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : ↑
Bases de données							
Informatique et bureautique	Filemaker Pro bases	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Filemaker Pro perfectionnement	2,0	3	18	6	36	
Communication							
Informatique et bureautique	Powerpoint 2016	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	Powerpoint délocalisé en région	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Outlook messagerie et agenda pour assistants	1,0	10	60	10	60	N
Informatique et bureautique	Outlook messagerie et agenda	1,0	10	60	10	60	N
Informatique et bureautique	Outlook messagerie et agenda : formation en ligne				0	0	N @ ↑ #
Sous-total Bureautique			141	864	234	1 440	
Informatique							
Gestionnaire des ressources humaines							
Informatique et bureautique	RenoIRH : gestionnaires de PESE	5,0	2	12	10	60	
Informatique et bureautique	RenoIRH : gestionnaires RH de proximité	1,0	4	24	4	24	
Informatique et bureautique	RenoIRH : pré-liquidation	2,5	4	24	10	60	
Gestion de la dépense publique							
Informatique et bureautique	CHORUS : pilotage des recettes non fiscales	1,0	2	12	2	12	
Informatique et bureautique	CHORUS : formations DOM COM	1,0	6	36	6	36	
Informatique et bureautique	CHORUS formulaires pour les CCFP en AC	0,5	2	12	1	6	
Informatique et bureautique	CHORUS formulaires pour les CCFP en DRAC et SCN	0,5	2	12	1	6	
Informatique et bureautique	CHORUS : Pilotage budgétaire à l'aide des restitutions	2,0	7	42	14	84	
Informatique et bureautique	CHORUS perfectionnement :budget et dépense	1,5	1	6	2	9	
Informatique et bureautique	CHORUS DT : correspondants	2,0	4	24	8	48	
Informatique et bureautique	CHORUS DT : administrateurs	1,0	2	12	2	12	
Informatique et bureautique	ARPEGE Pilotage par les restitutions	1,0	3	18	3	18	
Informatique et bureautique	ARPEGE gestionnaire métier	2,0	3	18	6	36	
Informatique et bureautique	ARPEGE perfectionnement	1,0	3	18	3	18	
Informatique et bureautique	ARPEGE en lien avec Agrégée	1,0	2	12	2	12	
Outils Marchés publics							
Informatique et bureautique	Place	1,0	9	54	9	54	#
Informatique et bureautique	Place focus dématérialisation	1,0	2	12	2	12	N #
Informatique et bureautique	ORME	1,0	3	18	3	18	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Outils contrôle de gestion							
Informatique et bureautique	Lime Survey	2,0	1	6	2	12	
Informatique et bureautique	Méthodologie d'enquête	2,0	1	6	2	12	N
Informatique et bureautique	Outils statistiques	2,0	2	12	4	24	N
Autres outils de gestion							
Informatique et bureautique	Solon 2	1,0	2	12	2	12	
Informatique et bureautique	Publik : gestion de demande de services	0,5	3	18	2	9	
Informatique et bureautique	GOIA : gestion du courrier	1,0	9	54	9	54	
Informatique et bureautique	GOIA : gestion du courrier délocalisé	1,0	6	36	6	36	
Informatique et bureautique	GOIA : gestion de documents	1,0	10	61	10	61	N
Informatique et bureautique	GOIA : administrateurs fonctionnels	1,0	2	12	2	12	
Gestion de projet							
Informatique et bureautique	La méthode MOZART, le cycle de vie d'un projet	4,0	1	6	4	24	
Informatique et bureautique	La méthode MOZART, le pilotage d'un projet	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	MAESTRO + gepeto	2,0	3	18	6	36	
Informatique et bureautique	Méthode Agile	2,5	2	12	5	30	
Informatique et bureautique	Recettes applicatives	2,0	1	6	2	12	
Informatique et bureautique	Conduite de changement des projets SI	2,0	1	6	2	12	
Informatique et bureautique	Posture du chef de projet SI	3,0	2	12	6	36	
Informatique et bureautique	ARIS : outil de modélisation des projets SI	2,0	1	6	2	12	N
Informatique et bureautique	ARIS : méthode de modélisation des projets SI	2,0	1	6	2	12	N
Informatique et bureautique	Architecture SI	2,0	1	6	2	12	
Informatique et bureautique	Atelier thématique : retour et partage d'expérience pour les chefs de projet SI	2,0	2	12	4	24	N
Informatique et bureautique	Enjeux de la gestion de projet SI pour les directeurs et responsables de service	0,5	1	20	1	10	N
Informatique et bureautique	Formations complémentaires	1,0	1	6	1	6	
Métiers de l'édition et de l'image							
Informatique et bureautique	Gestion et maîtrise de l'image numérique	2,0	4	24	8	48	#
Informatique et bureautique	Photoshop niveau 1	4,0	4	24	16	96	
Informatique et bureautique	Atelier de photomontage avec Photoshop et GIMP	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Photoshop niveau 2	4,0	1	6	4	24	
Informatique et bureautique	GIMP	3,0	1	6	3	18	
Informatique et bureautique	Photothèque optimisée et automatisée : XnView/Bridge	3,0	2	12	6	36	
Informatique et bureautique	Inkscape : signalétique, pictogrammes, dessins et Schémas	3,0	2	12	6	36	
Informatique et bureautique	InDesign niveau 1	4,0	4	24	16	96	
Informatique et bureautique	Atelier de mise en page / Indesign / Scribus	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	InDesign niveau 2	4,0	1	6	4	24	
Informatique et bureautique	ScrIBUS	4,0	1	6	4	24	
Informatique et bureautique	Colorimétrie et calibrage	2,0	1	6	2	12	
Informatique et bureautique	Illustrator	4,0	1	6	4	24	N
Informatique et bureautique	Atelier expert PAO	2,0	2	12	4	24	N
Informatique et bureautique	Photothèque KEEPEEK	1,0	1	6	1	6	
Informatique et bureautique	Publication digitale	2,0	1	6	2	12	N #

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : !
Métiers de la documentation							
Informatique et bureautique	CINDOC perfectionnement	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Loris : Recherche, abonnement bulletinage	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Fondamentaux de la veille documentaire sur internet	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	UNMARC	3,0	1	6	3	18	
Technologies du web et de communication							
Informatique et bureautique	Contribution sur Sémaphore	1,5	2	12	3	18	
Informatique et bureautique	Sémaphore : gestion de l'espace collaboratif	1,0	3	18	3	18	
Informatique et bureautique	CultureCommunication.gouv.fr : Module 1 Basiques	1,0	3	18	3	18	
Informatique et bureautique	CultureCommunication.gouv.fr : Module 2 Mini-sites et Ressources	1,0	2	12	2	12	
Informatique et bureautique	CultureCommunication.gouv.fr : Module 3 Fonctions avancées	1,0	2	12	2	12	
Le Numérique							
Informatique et bureautique	Web 3.0 : Initiation aux enjeux du Web 3.0	1,0	5	30	5	30	#
Informatique et bureautique	Web 3.0 : Formation des professionnels de l'information documentation	5,0	2	12	10	60	#
Informatique et bureautique	Web 3.0 : Formation des chefs de projet maîtrise d'ouvrage	5,0	2	12	10	60	#
Informatique et bureautique	Web 3.0 : Formation des chefs de projet maîtrise d'oeuvre	5,0	2	12	10	60	#
Informatique et bureautique	Ecrire sur le web	2,0	3	18	6	36	
Informatique et bureautique	Découverte et pratique des réseaux sociaux	2,0	2	12	4	24	N #
Informatique et bureautique	Réseaux sociaux sur internet	2,0	1	6	2	12	N #
Informatique et bureautique	Ouverture des données publiques - OPEN DATA	2,0	2	12	4	24	N #
Informatique et bureautique	Passeport numérique : formation en ligne				0	0	@ ! #
Métiers de l'informatique							
Informatique et bureautique	Gestion et administration des systèmes d'information et des réseaux de communication du MC	3,0	2	12	6	36	
Informatique et bureautique	OCS-GLPI Evolution	1,0	4	24	4	24	
Informatique et bureautique	Langage Python	2,0	3	18	6	36	N
Informatique et bureautique	Exchange approfondissement	2,0	2	12	4	24	N
Informatique et bureautique	Exchange administrateur	3,0	2	12	6	36	N
Informatique et bureautique	XEN SERVEUR	2,0	1	6	2	12	N
Informatique et bureautique	WAPT mise en pratique	2,0	2	12	4	24	N
Informatique et bureautique	ANSIBLE	2,0	2	12	4	24	N
Informatique et bureautique	SAMBA 4	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Powershell	2,0	1	6	2	12	N
Informatique et bureautique	Elasticsearch	2,0	2	12	4	24	N
Informatique et bureautique	ITIL niveau 1	2,0	2	12	4	24	N
Outils métier de la formation							
Informatique et bureautique	RenoirRH : Formation	2,0	2	12	4	24	
Informatique et bureautique	Prise en main de Pléiade pour les responsables de formation	3,0	1	6	3	18	N #
Formations individuelles en informatique							
Informatique et bureautique	Formations individuelles en informatique	2,0		14	0	28	!
Sous-total Informatique			212	1 301	391	2 379	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : †
Langues							
Langues	Apprentissage à la langue des signes française – test	0,5	0	8	0	4	
Langues	Apprentissage de la langue des signes française - cycle A2 1.2	10,0	1	8	10	80	
Langues	Apprentissage de la langue des signes française - cycle A2 3.4	10,0	1	8	10	80	
Langues	Apprentissage à la langue des signes française – évaluation des acquis	1,0	2	16	2	16	
Sous-total LSF			4	40	22	180	
Langues	tests pour anglais intensif	0,5		62	0	31	
Langues	Réunion en contexte anglophone (niveau B2++)	4,0	2	16	8	64	
Langues	Communication professionnelle en anglais (niveau B2++)	4,0	2	16	8	64	
Langues	Communication professionnelle en anglais (niveau B1+)	4,0	1	8	4	32	
Langues	Écrits professionnels en anglais (niveau B2++)	4,0	1	8	4	32	
Langues	Cours particuliers en anglais	3,3		6	0	20	†
Langues	Cours individuels (inter-entreprises)	5,0		4	0	20	†
Sous-total Anglais intensif			6	120	24	263	
Langues	Test d'anglais extensif	0,5	3	120	2	60	
Langues	Anglais extensif niveaux 1 à 13 – de janvier à novembre 2019	10,0	13	120	130	1 200	
Langues	Anglais extensif : complément en ligne	6,0	2	20	12	120	N @ #
Sous-total Anglais extensif			18	260	144	1 380	
Langues	Test d'allemand extensif	0,5	1	30	1	15	
Langues	Allemand extensif niveaux 1 à 3 – de janvier à novembre 2019	10	3	30	30	300	
Sous-total Allemand extensif			4	60	30,5	315	
Langues	Test d'espagnol extensif	0,5	1	30	1	15	
Langues	Espagnol extensif niveaux 1 à 3 – de janvier à novembre 2019	10	3	30	30	300	
Sous-total Espagnol Extensif			4	60	31	315	
Langues	Formations langues collectives délocalisées	5	4	30	20	150	N
Langues	MEAE	10		15	0	150	†
Langues	Formations individuelles langues	3,3		15	0	50	†
Sous-total Langues			40	600	271	2 802	
Formations individuelles hors mobilité							
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	Formations individuelles hors mobilité	2,0		20	0	40	†
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	Formations IGPDE	2,0		20	0	40	†
Sous-total Formations individuelles hors mobilité			0	40	0	80	
Parcours individualisés de formation, de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle							
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	Formations individuelles mobilité	2,0		20	0	40	†
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	Formations individuelles mobilité dans le cadre d'un CPF	2,0		10	0	20	†
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	VAE	4,0		5	0	20	†
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	Bilan de compétences	4,0		5	0	20	†
Sous-total Parcours individualisés de formation, de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle			0	40	0	100	

Domaine DGAFF	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : ↓
Préparation aux concours et examens professionnels							
Ecrits administratifs (lot 1)							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie du Cas pratique SA	3,0	14	98	42	294	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement au Cas pratique SA	2,0	10	70	20	140	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie écrit ICCEAAC concours	2,0	6	42	12	84	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement écrit ICCEAAC concours	2,0	4	28	8	56	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie écrit SECDOC concours	2,0	4	28	8	56	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement écrit SECDOC concours	2,0	3	21	6	42	
Ecrits techniques (lot 1)							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie QROC (TSC)	2,0	10	70	20	140	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement au QROC (TSC)	2,0	8	56	16	112	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie étude d'un dossier technique (TSC)	3,0	10	70	30	210	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à l'étude d'un dossier technique (TSC)	2,0	12	84	24	168	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de l'écrit (CTA concours)	2,0	4	28	8	56	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à l'écrit (CTA concours)	2,0	3	21	6	42	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de la Note (TA concours)	2,0	11	77	22	154	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à la note (TA concours)	2,0	11	77	22	154	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de l'écrit (ATSM principal 2 ^e cl 2020 concours)	2,0	8	56	16	112	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à l'écrit (ATSM principal 2 ^e cl 2020 concours)	2,0	6	42	12	84	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de l'écrit (ATAE 2019 concours)	2,0	2	14	4	28	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à l'écrit (ATAE 2019 concours)	2,0	2	14	4	28	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de la composition écrite (TA EP)	2,0	4	28	8	56	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à la la composition écrite (TA EP)	2,0	3	21	6	42	
Oral (lot 3)							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de l'oral et du dossier RAEP	3,0	77	539	231	1 617	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à l'oral sur dossier de RAEP	2,0	11	77	22	154	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie du CV et de l'oral	2,0	4	28	8	56	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Méthodologie de l'oral et du parcours professionnel	2,0	29	203	58	406	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Entraînement à l'oral sur dossier de parcours professionnel	1,0	9	63	9	63	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Oral classique	2,0	39	273	78	546	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Tour extérieur d'administrateur civil (préparation du dossier – entretien individuel)	1,0	2	14	2	14	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Tour extérieur d'administrateur civil (préparation à l'audition)	2,0	2	14	4	28	
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Tour extérieur d'administrateur civil (jury fictif)	1,0	2	14	2	14	
Actualité juridique et administrative du ministère (lot 2)							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Actualité juridique et administrative du ministère	2	43	645	86	1 290	
Droit Public (lot 2)							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Droit public général	3	12	124	36	372	

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation en ligne : @ Formation à la transition numérique : # Formation individuelle : !
Formation des jurys de concours (lot 4)							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Formation des jurys de concours	1	35	245	35	245	
Hors marché							
Préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels	Concours hors marché (formations individuelles)	2		20	0	40	!
Sous-total Préparation aux concours et examens professionnels			400	3 204	865	6 903	
Environnement professionnel							
Droit Public (lot 2)							
Environnement professionnel	Droit de la fonction publique (accueil nouveaux arrivants)	1	12	180	12	180	
Missions et organisation du ministère							
Environnement professionnel	Missions et organisation du ministère de la culture	2	23	345	46	690	
Environnement professionnel	Missions et organisation du ministère de la culture (accueil nouveaux arrivants)	1	12	180	12	180	
Sous-total Environnement professionnel			47	705	70	1 050	
TOTAL			1 261	10 154	2 590	20 883	

DIRECTION GÉNÉRALE DES PATRIMOINES

Sommaire

I.	Introduction.....	1
II.	Traduction des orientations nationales pluriannuelles 2017- 2019	1
III.	Présentation des principales actions	3
IV.	Programme prévisionnel détaillé (tableaux annexes)	8

I. Introduction

Le plan de formation 2019 de la direction générale des patrimoines s'inscrit dans le cadre pluriannuel de formation ministériel 2017-2019 fixé en partenariat avec le Secrétariat général. 130 actions de formation sont programmées dans notre catalogue annuel à destination d'un public cible d'environ 2 500 stagiaires. Le tableau joint ne tient pas compte du détail des stages décidés en cours d'année (stages à la demande de tel ou tel service ou stages individuels).

Il s'agit d'un plan de formation resserré sur une offre de formations qui nous semblent prioritaires pour la promotion professionnelle des agents et les évolutions des services. A partir du recueil des besoins des agents et de l'expertise des services métiers impliqués dans notre action de formation professionnelle, nous avons procédé à la création ou au renouvellement pédagogique d'environ 30 stages dans tous les secteurs patrimoniaux. A ce titre, nous sommes investis aussi dans la politique nationale de formation relevant de la transition numérique, tant au point de vue patrimonial que culturel.

II. Traduction des orientations nationales pluriannuelles 2017- 2019

Au titre de la DGP, 6 grandes orientations structurent notre offre :

- la loi LCAP : formations de sensibilisation et formations juridiques

La loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine et ses décrets d'application constituent un axe fort de notre politique de formation. Cela s'est concrétisé dès la fin 2016, à la demande du directeur général des patrimoines, par la mise en place des sessions de formations qui se sont poursuivies en 2017 et 2018. Nous poursuivons cette stratégie en 2019 en mettant au programme des formations complémentaires conçues avec le Service du patrimoine/SDMHEP consacrées au droit de l'urbanisme et aux sites patrimoniaux remarquables.

Présentation du plan de formation 2019

- le domaine de la sécurité et de la sûreté

Les formations liées à ce sujet seront poursuivies dans l'ensemble des services comme les formations PSC1, SST, SSIAP, habilitation électrique, Caces, soit au titre de formations catalogue soit au titre de formations « intra » (in situ). Le département relaiera au plus près des services, et en lien avec le Secrétariat général, les priorités ministérielles en la matière.

En ce qui concerne la sûreté, le département diversifie son offre en créant notamment un stage spécifique pour les responsables de service surveillance sûreté et en proposant un contenu actualisé de la formation inter-métiers ayant trait au Plan de sauvegarde des biens culturels.

- l'accueil des nouveaux arrivants

Le DFST diversifie depuis plusieurs années son offre de formations d'accueil ou d'adaptation à l'emploi pour tous les personnels concernés de la direction générale : stages post-recrutement pour les agents, TSC, ISCP de la filière accueil et surveillance (ISCP), les agents de la régie des œuvres, des UDAP et CRMH entre autres. Nous poursuivons en 2019 avec un stage post-recrutement des personnels TSC à partir de retours d'expériences et cas pratiques.

- les formations aux applications informatiques

Le DFST accompagne depuis longtemps les services à l'utilisation des outils applicatifs. Ces actions, d'un fort enjeu en termes de fiabilisation et d'homogénéisation des procédures « métiers », sont mises en œuvre en liaison étroite avec le département des systèmes d'information patrimoniaux (DSIP). Ces formations concernent les différentes spécialités métiers : archives, patrimoine, musées.

Pour 2019, après concertation avec le DSIP, nous nous orienterons principalement vers des formations liées au déploiement des applications informatiques patrimoniales comme AgrEgée et Tigre (alimentation de l'Atlas des patrimoines).

- les formations à l'accueil des publics

Nous poursuivrons en 2019 l'enrichissement de notre offre de formation « *Accueil des publics* » en essayant de concentrer la progression pédagogique sur le cœur de métier, touchant à la fois le personnel d'encadrement et les agents d'accueil et de surveillance. C'est pourquoi nous avons revu le cycle des formations « comportementales » et rééditons une offre sur l'accueil des publics handicapés.

Depuis plusieurs années, le département, en collaboration avec le département de la politique des publics de la direction générale, propose un cycle de formations concernant les usages des pratiques numériques, notamment la médiation numérique relevant des établissements patrimoniaux. Nous avons travaillé à une réorganisation de ce cycle qui sera accompagné et complété par le recours éventuel à une plateforme en ligne sur les pratiques et usages des réseaux sociaux par les établissements patrimoniaux.

Présentation du plan de formation 2019

- formations délocalisées et sur site patrimonial

Dernier axe prioritaire du département, nous complétons la programmation catalogue par la réalisation de formations délocalisées, qu'il s'agisse de stages montés sur le territoire de métropole et d'outre-mer en partenariat avec les DRAC/DAC (stages juridiques, applications documentaires informatiques) ou bien de formations in situ, pour tel ou tel SCN, sur une thématique métier définie à l'avance.

A ce stade, nous programmons en 2019 des formations spécifiques pour les Archives nationales (*accueil des publics handicapés*), les musées de Cluny et de Saint-Germain-en-Laye (*accueil des publics étrangers, gestion des conflits*).

III. Présentation des principales actions

Traduction des priorités pour 2019

- la loi LCAP : formations de sensibilisation et formations juridiques

En 2019, nous poursuivons la politique de formation initiée en 2017 consacrée à la mise en œuvre de la loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (loi LCAP) et les formations juridiques de sensibilisation à dispenser dans les différents secteurs patrimoniaux. Nous déclinons le plan de formation sur l'ensemble du territoire, en lien avec les services de formation des DRAC. Dans la continuité des formations à la loi LCAP, nous créerons en 2019, en lien pédagogique avec le Service du patrimoine, un stage intitulé « *Classement au titre des sites patrimoniaux remarquables* », pour appréhender les nouvelles procédures introduites par cette loi, clarifier le rôle des différents acteurs et mettre en œuvre les nouveaux contenus.

Les conséquences de la loi LCAP sont prises en compte dans le contenu pédagogique actualisé des stages « *Droit de l'urbanisme* » (niveaux initiation et perfectionnement) et feront aussi l'objet d'une présentation adaptée au nouveau stage que nous mettrons en place en 2019 sur « *L'actualité du droit de l'urbanisme* » (2 sessions de 2 jours chacune). Nous créons aussi en 2019 un stage « *Sécuriser les actes des DRAC et de l'ABF* » qui s'inscrit dans la perspective de la professionnalisation des métiers et a pour finalité la sécurisation des actes des DRAC et de l'ABF (décisions, accords, avis, observations, réponses aux recours) intervenant notamment en matière d'autorisation de travaux sur MH, abords et sites patrimoniaux remarquables. Nous reprenons aussi une formation « *L'action pénale des agents de la DGPAT* », destinée à définir les éléments fondamentaux du droit pénal général et de la procédure pénale et procéder à la poursuite des infractions au droit pénal spécial de l'architecture et du patrimoine. Nous réaliserons 5 sessions (2 jours par session) (DRAC Grand-Est, Bourgogne Franche-Comté, Auvergne Rhône Alpes, Pays de la Loire, Hauts-de-France).

- le domaine de la sécurité et de la sûreté

Nous maintenons notre offre de stages sécurité-sûreté avec des stages sûreté déclinés par discipline, tels « *Sûreté dans les musées* », « *Vols, sûreté, malveillance dans les musées : prévenir*

Présentation du plan de formation 2019

et réagir », « *Sûreté dans les monuments historiques* », « *Sûreté dans les locaux d'archives* », « *Lutte contre le pillage archéologique* », comme un socle de formations pérennes.

Plusieurs innovations en 2019 :

- formation « *Sûreté dans les musées pour les responsables de surveillance* », pour répondre à des besoins exprimés par cette catégorie de personnels.

- formation « *Vidéosurveillance, sécurité, surveillance et technologies nouvelles* » pour apporter les éléments d'actualité sur les questions de surveillance liées aux technologies nouvelles.

- formation transversale « *Anticiper et faire face à une situation de crise* », qui prend la suite du stage « *Prendre en charge les collections sinistrées* », destinée aux responsables ou personnels d'établissement patrimonial en charge de la conservation des fonds et des collections. Objectifs de la formation : savoir analyser les risques de son établissement et apporter des mesures correctives, connaître les rôles et missions des services de sécurité et de sûreté, être capable de rédiger un PSBC (Plan de sauvegarde des biens culturels), savoir manager en situation de crise, mettre en œuvre une opération de sauvetage.

Avec un agent de la mission de la sécurité, de la sûreté et de l'accessibilité de l'Inspection des patrimoines, nous continuons à assurer des formations au secourisme in situ pour les SCN demandeurs, à Paris et en région.

- la poursuite des politiques de formation d'accueil des nouveaux arrivants

Les formations post-recrutement ayant un caractère obligatoire

Elles seront réservées aux personnels externes et pourront également être proposées aux agents issus des concours internes à leur demande ou à celle de leur hiérarchie. L'objectif de ces formations est de situer l'environnement de travail sur le plan juridique ainsi que sur le plan de l'organisation des services d'affectation. Elles sont complémentaires des formations organisées par le Secrétariat général qui ont un caractère plus transversal.

Dans la spécialité musée, nous continuons à compléter les formations post-recrutement déjà diversifiées en 2018 pour les différentes catégories de personnels de la filière accueil et surveillance : agents d'accueil et de surveillance, TSC musées, en créant un post-recrutement pour les ISCP musées, chargés d'études documentaires option régie des œuvres. Nous proposerons, à la suggestion des services et des agents, un stage post-recrutement court de 2 jours pour les personnels TSC musées, avec des retours d'expériences métiers.

Les formations d'acquisition de notions fondamentales ou de perfectionnement

** politique publique nationale, la transition numérique*

La DGP développe une offre de formations sectorielles et intersectorielles reflétant les évolutions métiers induites par les implications juridiques, technologiques et pratiques issues du numérique. Ces formations concernent aussi bien l'apprentissage des outils numériques dans les

Présentation du plan de formation 2019

pratiques métiers que l'utilisation du numérique et des réseaux sociaux à des fins de diffusion du patrimoine culturel et patrimonial pour des publics toujours plus variés.

On citera deux exemples emblématiques de la politique de formation de la DGP dans ce domaine :

- Un cycle sur « *La gestion de l'archivage électronique* » composé d'un socle de base de quatre stages complémentaires permet d'appréhender tous les aspects juridiques et technologiques de la collecte, du traitement, de la conservation de la production archivistique nativement numérique. Le cycle intitulé « *De l'administration électronique à la pérennisation des données numériques* » s'enrichit de stages nouveaux chaque année ; c'est encore le cas en 2019 avec la création de plusieurs stages tenant compte de l'actualité numérique des méthodes et outils. Voir ci-dessous *formations métiers/spécialité archives*
- Un cycle consacré aux « *médiations numériques* » s'est enrichi sur ces 3 dernières années de quatre formations successives et complémentaires pour permettre à tout agent d'établissement patrimonial et culturel, notamment chargé de la politique de diffusion culturelle et de développement des publics, d'appréhender l'utilisation des médias sociaux et d'en maîtriser les diverses facettes. Nous procédons en 2019 au renouvellement du cycle de formation composé de 4 stages complémentaires, « *Patrimoine et numérique, fondamentaux* », « *La stratégie des réseaux sociaux dans un établissement patrimonial* », « *Médiations numériques : évaluer un projet numérique* » et « *Nouvelles écritures numériques* ». Pour la première fois, nous introduisons la possibilité d'un recours à une ressource documentaire à distance, constituée par une plateforme internet consacrée à la médiation numérique dans les établissements patrimoniaux. Cette plateforme a été réalisée en 2018 sous la responsabilité des départements de la politique des publics et de la formation de la DGPAT.

* *formations métiers*

En 2019, le département continue à adapter ses formations aux besoins d'acquisition de fondamentaux et connaissances avancées pour les agents des différentes spécialités métiers. Nous citerons des exemples de stages nouveaux, par spécialité :

Architecture

Pour la première fois, le DFST propose, à la demande du Service de l'architecture (sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture), un stage (2 jours) destiné aux enseignants des écoles d'architecture (STA et TPCA) et intitulé « *Prise en compte du risque parasismique dans un projet d'architecture* ». Le présent projet entend contribuer à une prise de conscience des enseignants sur la nécessité d'intégrer la dimension du risque sismique à toutes les phases du projet afin d'en minimiser les conséquences et effets. Le stage en question s'intègre dans un processus pédagogique composé de plusieurs phases : séminaire de deux jours destiné aux représentants des écoles d'architecture, conférences de sensibilisation dans les écoles d'architecture

Présentation du plan de formation 2019

destinées aux enseignants et étudiants, enfin formation des enseignants des écoles d'architecture à la conception parasismique.

Archives

Un effort particulier a été porté à la création de stages complémentaires relevant de l'actualité des pratiques professionnelles dans l'archivage numérique. On trouvera au catalogue 2019 des stages de formation liés à l'archivage électronique grâce à la mise en œuvre d'outils numériques comme « *Mettre en place un Système d'archivage électronique avec VITAM* », « *Traiter un vrac bureautique avec OCTAVE* », « *Maîtriser le SEDA et rédiger un profil d'archivage* ». Tous ces stages sont destinés aux professionnels chargés de la collecte et du versement d'archives nativement électroniques.

Pour répondre aux attentes des archivistes en charge du classement des fonds, nous mettons en place un stage pratique nouveau « *Atelier Classement rédaction* » qui complète le cycle existant déjà consacré à la description des fonds et l'élaboration des instruments de recherche. L'objectif principal de ce stage est de faire un retour et un échange sur ses pratiques professionnelles afin de les approfondir et les transmettre en situation professionnelle. Le stage innovera dans sa conception pédagogique. Avant le début du stage, une communauté d'apprentissage est constituée, via un outil numérique de partage, dans lequel chaque participant proposera un cas pratique, validé par la formatrice. Ces cas pratiques formeront le contenu du stage.

Musées

Nous poursuivons notre collaboration pédagogique avec le C2RMF en organisant deux stages réalisés par le département restauration de cet établissement : « *La restauration des collections archéologiques de musées* », « *Préparer et programmer une campagne de restauration de tableaux* ».

Nous organiserons aussi une formation pour les musées de France sur « *La rédaction d'un projet scientifique et culturel* ». L'objectif est de permettre aux cadres et personnels d'un musée de définir et rédiger le Projet scientifique et culturel (PSC) de leur musée, intégrer le territoire du musée dans la construction du projet, établir un programme d'actions et un échéancier pour sa mise en place, penser l'évaluation du projet en équipe.

Patrimoine

A la demande de la sous-direction de l'archéologie, nous proposerons deux stages pratiques réalisés avec les services de la DGPAAT destinés à répondre aux questions concernant les biens archéologiques mobiliers. Ces deux formations, destinées aux agents chargés de rédiger les appels d'offres pour la gestion des données scientifiques archéologiques (projets de centres de conservation et d'étude ou chantiers de collections), auront pour but de donner les clefs de la chaîne opératoire des marchés publics dans le cadre de la gestion des biens archéologiques mobiliers et de la documentation archéologique liée (chantier des collections, création d'un CCE...) depuis l'expression du besoin jusqu'à l'attestation de service fait.

Présentation du plan de formation 2019

Comme convenu, nous poursuivons notre collaboration initiée en 2017 avec le ministère de la Transition écologique et solidaire en programmant à nouveau le stage « *Patrimoine culturel et continuité écologique de l'eau* », co-produit par la DGPAT (Mission de l'Inventaire, DPRPS) et le ministère de la Transition écologique et solidaire. Ce stage, qui sera cette fois conduit par nos collègues du ministère partenaire, permettra la poursuite des échanges entre personnels des deux institutions avec pour objectifs de comprendre les enjeux des politiques publiques des deux ministères, puis découvrir et partager les expertises à mobiliser dans tout projet de restauration de la continuité écologique des cours d'eau, à l'échelle d'un ouvrage, d'une portion de cours d'eau et du bassin.

- les formations aux applications informatiques

Comme nous le faisons depuis plusieurs années en étroite partenariat avec le DSIP et les DRAC, nous déploierons des stages en métropole et hors métropole relatifs à l'apprentissage des outils documentaires patrimoniaux. Après concertation avec la cheffe du DSIP, nous prévoyons en 2019 des formations aux outils « *Ozone* » et « *Tigre/AgrEgée* » pour les agents des UDAP et des CRMH afin d'assurer l'alimentation en données de servitude du géoportail d'urbanisme (Atlas des patrimoines) avant le 1^{er} janvier 2020. En plus des formations AgrEgée et Gestauran que nous poursuivrons, nous comptons mettre en place au profit des SRA une formation SIG Qgis, destinée à maîtriser les fonctionnalités de Qgis permettant de produire les données géo-référencées des sites archéologiques et de les verser dans l'Atlas des patrimoines. Également des formations au nouvel outil de gestion des collections (Flora) sont à prévoir en collaboration avec nos collègues de la DGCA. Un gros projet semble se dessiner : la refonte et la fusion des applications Gestauran et AgrEgée et par conséquent la formation de l'ensemble des utilisateurs (2019, 2020).

- les formations à l'accueil des publics

Nous poursuivons en 2019 notre offre d'un parcours pédagogique de formations relatives à l'accueil des publics, à destination des personnels d'accueil et de surveillance et des personnels d'encadrement.

Nous enrichissons le parcours actuel (« Accueil des publics, fondamentaux », « Concevoir les étapes de l'accueil des publics », « Prévenir et gérer les relations délicates avec le public », « La détection des comportements suspects ») par 2 stages nouveaux :

- « *Mieux connaître ses publics* », pour les personnels chargés des publics, des relations publiques et de l'action culturelle, afin d'apprendre ou de mieux maîtriser la réalisation d'un diagnostic de sa politique de médiation, son adaptation ainsi que la mise en œuvre de nouveaux outils et dispositifs de médiation.

- « *Concevoir des médiations adaptées aux publics en situation de handicap auditif* », destiné aux responsables des services des publics et des services pédagogiques.

- formations délocalisées et sur site patrimonial

En dehors des formations « intra » que nous organiserons dans quelques SCN (musées et Archives nationales) (voir plus haut présentation générale), nous poursuivons une formation-audit réalisée par la responsable de la conservation préventive du Service interministériel des Archives de France. Il s'agit de la formation sur site « *La conservation préventive, un travail d'équipe* »,

Présentation du plan de formation 2019

pour laquelle 3 services d'archives sont choisis et encadrés sur 3 ans. Cette formation est interactive, les services qui postulent doivent avoir des projets en conservation préventive et libérer du temps pour les réaliser. La première session se déroule en général sur trois jours, les suivantes sur une ou deux journées consacrées tous les 6 mois au bilan des actions des groupes de travail et si besoin à des formations complémentaires. 3 services sont concernés en 2019 dont les Archives départementales de la Marne (Châlons & Reims) et les AD des Hauts-de-Seine (accompagnement du déménagement des AD dans un nouveau bâtiment).

IV. Programme prévisionnel détaillé (tableaux annexes)

Programme prévisionnel de formation 2019 : DGP

STAGIAIRES

Nombre de stagiaires

2 482

JOURS DE FORMATION

Nombre de jours-groupes

541

Nombre de jours-stagiaires

6 949

DEPENSES DE FORMATION

Montant total des dépenses prévues : T2 + T3 (frais pédagogiques et location de salles de formation)

771 497 €

Domaines	Nbre total groupes	Nb de stagiaires cibles	Dépenses prestataires externes *	Dépenses formateurs internes	Total dépenses	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires
Environnement professionnel	8	129	30 392	10 449	40 841	38	621
Hygiène Santé et Sécurité au travail	24	203	42 172	13 000	55 172	80	590
Politiques publiques nationales	12	227	49 476	17 010	66 486	33	627
Techniques juridiques	9	167	34 633	10 000	44 633	23	441
Communication et services aux usagers	9	94	26 152	8 991	35 143	20	200
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	142	1 662	397 222	132 000	529 222	347	4 470
TOTAL	204	2 482	580 047	191 450	771 497	541	6 949

* frais pédagogique et location de salles de formation

Programme prévisionnel de la formation professionnelle 2019 organisée par	DGP

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Communication et services aux usagers							
Communication et services aux usagers	Concevoir les étapes de l'accueil-optimiser la notion de service public	2	1	12	2	24	
Communication et services aux usagers	L'accueil des publics en situation de handicap auditif	2	1	12	2	24	N
Communication et services aux usagers	La détection des comportements suspects	2	1	12	2	24	
Communication et services aux usagers	Les fondamentaux de l'accueil des publics dans les établissements patrimoniaux	2	2	12	4	24	
Communication et services aux usagers	Mieux connaître ses publics	2	1	17	2	34	N
Communication et services aux usagers	Savoir gérer les conflits	3	2	12	6	36	
Communication et services aux usagers	Videosurveillance, PC sécurité, surveillance et nouvelles technologies	2	1	17	2	34	N
Environnement professionnel							
Environnement professionnel	Post recrutement Archéologie	5	1	12	5	60	
Environnement professionnel	Post recrutement CHED régie	3	1	12	3	36	
Environnement professionnel	Post recrutement ISCP musées	5	1	15	5	75	
Environnement professionnel	Post recrutement TSC musées	5	2	30	10	150	
Environnement professionnel	Post- recrutement ATS musées	5	1	30	5	150	
Environnement professionnel	Post-recrutement TSC UDAP CRMH	5	2	30	10	150	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines							
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module autorisation de travaux	1	5	30	5	30	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module gestion des UP et états sanitaire	1,5	5	30	8	45	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module objet	1	5	30	5	30	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module prise en main	1	5	30	5	30	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module programmation gestion des subventions	2	5	30	10	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module protection	2	5	30	10	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	AgrEgée : module suivi des opérations	1	5	30	5	30	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	ARP	3	5	30	15	90	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	ARP Administrateur	1	1	8	1	8	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Atelier Classement et rédaction archivistique	2	1	15	2	30	N

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Business Object pour Patriarche	2	1	8	2	16	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Chantier des biens archéologiques mobiliers, cahier des charges	1	1	17	1	17	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Classer et analyser les archives Cycle perfectionnement aux techniques spécifiques aux métiers des archives	3	2	40	6	120	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Classement au titre des sites patrimoniaux remarquables	2	1	20	2	40	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Classer les documents d'activité papier et numériques	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Collecter les archives : du producteur à l'archiviste Cycle perfectionnement aux techniques spécifiques aux métiers des archives	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Conditionnement des archives	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Connaissance du patrimoine rural	3	1	30	3	90	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Conserver les archives : méthodes et principes Cycle apprentissage des techniques spécifiques aux métiers des archives	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Contenu du Plan de sauvegarde et de mise en valeur et du Plan de valorisation de l'architecture patrimoine	1,5	5	80	8	120	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	De l'avis au contrôle scientifique et technique sur les MH	2	1	17	2	34	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Dématérialisation de la chaîne comptable et des documents administratifs	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Dorure	10	1	5	10	50	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Estampiller les archives, enjeux et pratiques	1	1	17	1	17	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Etude et analyse de l'orfèvrerie française	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Expériences et prise en main d'un outil de SAE et de GED	2	1	20	2	40	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Gestauran Administrateur	1	1	5	1	5	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Gestauran Web	2	5	30	10	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Initiation à la conservation des photographies dans un service d'archives	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Gestion des prêts et des dépôts des musées nationaux (GAM 3)	1	2	10	2	10	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Gestion des risques liés aux moisissures	2	1	17	2	34	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Histoire de l'architecture et techniques de construction 19ème siècle	4	1	15	4	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Histoire de l'architecture et techniques de construction période Renaissance	4	1	15	4	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Histoire de l'architecture et techniques de construction période 20ème siècle	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Histoire de l'architecture et techniques de construction matériau brique	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Initiation à l'archivistique : découverte des fondamentaux Introduction au Cycle apprentissage des techniques Spécifiques aux métiers des archives	5	2	60	10	300	

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Initiation à l'histoire de l'art des jardins	5	1	15	5	75	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Initiation à l'histoire de l'art des jardins contemporains	3	1	15	3	45	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Initiation à l'histoire de la peinture et de la sculpture au 20ème siècle	5	1	15	5	75	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Initiation et perfectionnement en conservation-restauration du patrimoine photographique	10	1	20	10	200	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Introduction aux institutions de l'ancien régime : Archives et documents	3	1	17	3	51	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	L'action pénale des agents de la direction générale des patrimoines, auxiliaires de justice	2	5	15	10	30	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	L'assistance à maîtrise d'ouvrage sur les monuments classés et inscrits	2	1	17	2	34	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	La restauration des collections archéologiques de musées	1	1	17	1	17	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Langage XML, maîtrise et approfondissement	3	1	12	3	36	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le bâti patrimonial	5	1	17	5	85	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le jardin de 1850 à 1930	4	1	12	4	48	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le jardin irrégulier du milieu du XVIIIème au milieu du XIXème siècle	5	1	12	5	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le jardin régulier de l'Antiquité au milieu du XVIIIème siècle	5	1	12	5	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le patrimoine culturel immatériel, de la convention Unesco à la loi LCAP	1	1	20	1	20	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le projet scientifique et culturel d'un musée	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Le vitrail de l'an 1000 à nos jours	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les archives de l'enfance délinquante et en danger	3	1	17	3	51	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les archives et la réforme territoriale, de la RGPP à la loi NOTRe	4	1	20	4	80	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les archives judiciaires	3	1	17	3	51	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les archives religieuses et hospitalières d'Ancien Régime	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les autorisations individuelles d'urbanisme	3	2	40	6	120	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les marchés publics pour la gestion des biens archéologiques mobiliers	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Les mortiers de construction et de restauration	3	1	17	3	51	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	MediH@Doc	1	1	17	1	17	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Mettre en place un SAE utilisant VITAM	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Panorama de l'architecture et de l'urbanisme	5	2	30	10	150	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Patriarche	3	5	30	15	90	

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Patrimoine et continuité écologique de l'eau	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Patrimoine rural	3	1	30	3	90	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Piloter et mettre en œuvre un projet de SAE	3	1	17	3	51	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Plan de conservation préventive	2	1	17	2	34	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Plan de sauvegarde des biens culturels	1	1	17	1	17	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Anticiper et faire face à une situation de crise	3	1	17	3	51	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Maîtriser le Standard d'échanges de données pour l'archivage (SEDA) et rédiger un profil d'archivage	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Préparer et programmer une campagne de restauration de tableaux	2	1	17	2	34	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Prise en compte du risque parasismique dans un projet d'architecture	3	1	17	3	51	N
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Réaliser un état sanitaire du bâti	4	1	12	4	48	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Recherche documentaire et veille dans les domaines patrimoniaux	3	1	12	3	36	#
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Rédiger des instruments de recherche Cycle apprentissage des techniques spécifiques aux métiers des archives	3	2	30	6	90	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Restauration de document sur support papier	5	1	5	5	25	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Restauration des parchemins	5	1	5	5	25	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Restauration des reliures	5	1	5	5	25	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Retours d'expériences de projets de systèmes d'archivage Électronique (SAE)	3	1	20	3	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Sensibilisation à la conservation préventive	3	1	17	3	51	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	SIG QGIS	2	5	30	10	60	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Tigre	1	2	12	2	12	
Formations spécifiques Culture / Patrimoines	Traiter un vrac bureautique avec l'outil OCTAVE	2	1	17	2	34	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail							
Hygiène Santé et Sécurité au travail	La sûreté dans les locaux d'archives	1	1	15	1	15	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	La sûreté dans les monuments historiques	2	1	15	2	30	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Lutter contre le pillage archéologique	2	1	12	2	24	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Recyclage S.S.I.A.P. 1Er degré	2	2	12	4	24	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Recyclage S.S.I.A.P. 2Ème degré	2	2	12	4	24	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Secourisme PSC1	2	2	12	4	24	

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Secourisme PSC1	2	2	12	4	24	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Recyclage secourisme PSC1	1	2	12	2	12	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Recyclage secourisme PSC1	1	2	12	2	12	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Réglementation incendie : fondamentaux	1	1	17	1	17	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Règles de conduite à tenir en cas d'attaque	1	1	12	1	12	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	S.S.I.A.P. 1Er degré	11	2	12	22	132	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	S.S.I.A.P. 2Ème degré	11	2	12	22	132	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Sûreté dans les musées	3	1	12	3	36	
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Sûreté dans les musées pour les responsables de services surveillance sûreté	2	1	12	2	24	N
Hygiène Santé et Sécurité au travail	Vols, sûreté, malveillance dans les musées : prévenir et réagir	4	1	12	4	48	
Politiques publiques nationales							
Politiques publiques nationales	Conception d'un projet de médiation numérique	2	1	17	2	34	N
Politiques publiques nationales	La dématérialisation de la production administrative Cycle maîtriser l'archivage à l'ère du numérique	3	1	25	3	75	#
Politiques publiques nationales	La stratégie des réseaux sociaux dans un établissement patrimonial	3	1	17	3	51	N #
Politiques publiques nationales	Le contrôle scientifique et technique archives à l'ère numérique - Mener un audit de numérisation en vue d'autoriser la destruction anticipée de documents papier après leur numérisation	2	1	20	2	40	#
Politiques publiques nationales	Les musées sur internet : recherche documentaire et veille	3	1	17	3	51	#
Politiques publiques nationales	Les réseaux sociaux , fondamentaux	3	1	17	3	51	N #
Politiques publiques nationales	Médiation numérique, évaluer les dispositifs numériques	3	1	17	3	51	N #
Politiques publiques nationales	Mener une démarche de records management Cycle maîtriser l'archivage à l'ère du numérique	4	1	20	4	80	#
Politiques publiques nationales	Méthodes et outils de l'archivage numérique Cycle maîtriser l'archivage à l'ère du numérique	3	1	20	3	60	#
Politiques publiques nationales	Nouvelles écritures numériques	2	1	17	2	34	N #
Politiques publiques nationales	Pérennisation de l'information numérique. Cycle maîtriser l'archivage à l'ère du numérique	3	1	20	3	60	#
Politiques publiques nationales	Protection des données à caractère personnel : règles à respecter pour l'archiviste	2	1	20	2	40	#

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Techniques juridiques							
Techniques juridiques	Actualité du droit de l'urbanisme	2	2	20	4	40	N
Techniques juridiques	Circulaire évaluation et sélection des Archives	2	1	20	2	40	
Techniques juridiques	Communication, diffusion et réutilisation des archives : Droit et pratiques	3	1	30	3	90	
Techniques juridiques	Droit de l'urbanisme – initiation	3	1	20	3	60	
Techniques juridiques	Droit de l'urbanisme –perfectionnement	3	2	40	6	120	
Techniques juridiques	Droit de l'environnement, le régime de la publicité extérieure	2	1	20	2	40	
Techniques juridiques	Sécuriser les actes des DRAC et de l'ABF en matière patrimoniale	3	1	17	3	51	N
	TOTAL		204	2 482	541	6 949	

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CREATION ARTISTIQUE

Sommaire

Table des matières

I. Introduction.....	1
II. Traduction des orientations nationales pluriannuelles 2017- 2019.....	1
Priorité n° 1 : développer, en lien avec le Secrétariat général, la construction de parcours de formation adapté aux profils des agents	1
Priorité n° 2 : Développer les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles.....	1
Priorité n° 3 : Adapter les compétences des agents aux évolutions du contexte d'intervention.....	2
III. Présentation des principales actions.....	2
Priorité n° 1 : développer, en lien avec le Secrétariat général, la construction de parcours de formation adapté aux profils des agents	2
Priorité n°2 : Développer les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles.....	3
Priorité n° 3 : Adapter les compétences des agents aux évolutions du contexte d'intervention.....	3
IV. Programme prévisionnel détaillé (tableaux annexes).....	5

I. Introduction

En 2019, le plan de formation de la DGCA se compose de 25 stages collectifs organisés en 40 sessions de formation pour un public cible de 596 stagiaires. Pour la mise en œuvre de ce plan, la dotation allouée à la DGCA en 2019 a été augmentée. La direction disposera en termes de crédits de formation métier d'un budget de 60 000 euros au titre de l'année 2019.

II. Traduction des orientations nationales pluriannuelles 2017- 2019

L'offre proposée au catalogue s'inscrit dans le cadre des trois orientations pluriannuelles fixées pour la DGCA qui sont :

Priorité n° 1 : développer, en lien avec le Secrétariat général, la construction de parcours de formation adapté aux profils des agents

Présentation du plan de formation 2019

Priorité n° 2 : Développer les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles

Priorité n° 3 : Adapter les compétences des agents aux évolutions du contexte d'intervention

III. Présentation des principales actions

Priorité n° 1 : *développer, en lien avec le Secrétariat général, la construction de parcours de formation adaptés aux profils des agents*

Pour l'ensemble des formations transversales d'administration générale, la direction générale de la création artistique s'appuie sur les formations proposées par le Secrétariat général du ministère. De ce fait, un parcours de formation est systématiquement proposé aux nouveaux arrivants afin de faciliter leur adaptation à leurs nouvelles fonctions.

La DGCA s'appuie sur le Secrétariat général pour mettre en place des formations adaptées aux besoins de ses personnels. À ce titre, plusieurs formations sont programmées en 2019 dans les domaines suivants :

Management

Suite aux nominations prévues aux postes de direction d'écoles nationales supérieures d'art, la DGCA prévoit pour le 1^{er} semestre 2019, la mise en place d'un parcours en management adapté aux besoins spécifiques des directeurs d'écoles en adéquation avec les exigences des établissements qu'ils dirigent.

Pilotage en mode projet

Destinée aux personnels des manufactures de Sèvres et des Gobelins, cette formation, co-construite avec les responsables de formation de ces deux établissements, a pour objectif de familiariser les agents à l'organisation en mode projet et de leur donner les outils de pilotage, de suivi et de communication nécessaires à la mise en œuvre des projets artistiques auxquels ils collaborent.

Formation des professeurs des écoles nationales supérieures d'art

Le projet de formation des professeurs d'écoles d'art est maintenant structuré. Pour sa mise en place, la DGCA a sollicité les compétences des formateurs de l'École supérieure de professorat et d'éducation de l'université de Cergy (ESPE).

Afin d'élaborer une offre spécifiquement adaptée à ces personnels, deux groupes de travail ont été mis en place en 2018 pour recueillir leurs besoins ainsi que ceux des directeurs d'établissement en matière de formation. En conséquence, un cursus de formation d'une durée de 60 heures sera mis en place en 2019. Les aspects relatifs à la pédagogie seront assurés par les formateurs de l'ESPE qui proposeront un programme en lien avec les besoins recueillis au travers des groupes de travail. Un volet dédié aux

Présentation du plan de formation 2019

aspects statutaires, administratifs et à la thématique égalité/ diversité sera co-construit avec le bureau de la formation professionnel et du développement des compétences.

Europe et international

Une formation relative au dispositif Erasmus Plus et Horizons 2020 sera dispensée par l'agence Erasmus en lien avec la sous-direction des affaires européennes du SG. Elle s'adressera prioritairement aux personnels des établissements publics d'enseignement et a pour objectif d'appréhender de manière pratique les dispositifs d'aides existant à l'international pour permettre aux personnels d'accompagner au mieux les étudiants dans leurs projets de formation et de construire des partenariats dans le cadre des programmes d'échanges européens.

Pris en main du logiciel de gestion des collections « Flora »

Cette formation sera organisée en collaboration avec la DGPAT lors du déploiement du nouvel outil de gestion des collections nationales « Flora » qui sera utilisé par les personnels du Mobilier National et des musées.

Priorité n°2 : Développer les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles

Formation relative aux nouveaux indicateurs de performance des CPO

Faisant suite aux préconisations du rapport d'audit de l'IGAC, une formation dédiée aux indicateurs de performance des conventions pluriannuelles d'objectifs (quantitatifs et qualitatifs) concernant les structures labellisées, sera proposée aux conseillers en DRAC ainsi qu'aux chargés de mission de la direction. L'élaboration du programme de cette formation se fait en lien avec la sous-direction des affaires financières de la DGCA et le prestataire retenu par le SG pour les formations aux finances publiques.

Par ailleurs, pour compléter les besoins des agents en matière de formation budgétaire, la direction programmera de nouveau cette année le module d'approfondissement dédié à l'analyse budgétaire et comptable des entreprises culturelles.

Cycle de formations thématiques à destination des inspecteurs de la création artistique

En 2019, un cycle de formation thématique sera mis en place pour les inspecteurs de la création artistique de la DGCA. Il sera dédié aux thématiques comme la méthodologie d'entretien dans le cadre de l'évaluation des structures, la méthodologie du rapport d'inspection ainsi qu'aux aspects relevant de l'analyse des structures artistiques.

Formation à destination des conseillers de la création en DRAC

Après concertation des conseillers du secteur création, le service de l'inspection de la DGCA souhaite mettre en place deux formations relatives aux projets interdisciplinaires et aux projets participatifs. Ces deux formations seront organisées avec les acteurs ayant participé à la mise en œuvre de ce type de projet au sein de structures en région.

Présentation du plan de formation 2019

Priorité n° 3 : Adapter les compétences des agents aux évolutions du contexte d'intervention

Cette orientation répond à divers objectifs qui se déclinent comme suit :

Renforcer les connaissances juridiques relatives au domaine de la création : il s'agit de proposer aux agents des parcours thématiques composés de modules de formation qui leur permettront de compléter leurs connaissances juridiques dans leur secteur spécifique.

- le stage relatif à l'environnement administratif et fiscal des artistes plasticiens sera réédité en 2019 et actualisé au regard des récentes évolutions relatives au statut de l'artiste plasticien.

- le stage relatif aux « *Règles du droit du travail et de la protection sociale dans le secteur culturel* » sera de nouveau programmé en 2019 pour permettre aux agents d'actualiser leurs connaissances au regard des évolutions du droit du travail dans le secteur du spectacle vivant.

Mieux appréhender les enjeux liés aux mutations du champ de la création : dans cette perspective, plusieurs stages sont programmés cette année à destination des conseillers sectoriels, des inspecteurs de la création et des chargés de mission au sein des délégations sectorielles mais aussi des personnels d'établissements :

- « *Économie sociale et solidaire dans le champ de la création* » : cette formation mise en place en 2018 répond à une demande portée par les conseillers sectoriels en DRAC, très sollicités sur ces questions au sein de leurs territoires, et désireux d'être formés sur ces nouveaux modèles économiques ainsi que sur le fonctionnement du financement participatif. Afin d'approfondir leurs connaissances, deux modules de formation sont mis en place en 2019. Le premier portera sur les aspects juridiques relatifs aux associations, aux fondations et aux coopératives et sur les questions de fiscalité associative. Le second sera dédié aux modalités de transformation des structures du secteur culturel en entreprise de l'économie sociale et solidaire.

- « *Les contrats régionaux de filière de musiques actuelles* » : cette formation s'adresse aux conseillers musique en DRAC ainsi qu'aux agents de la DGCA et de la DGMIC ; elle vise à expliquer la mise en œuvre des contrats régionaux de filière de musiques actuelles.

- « *Les enjeux relatifs au domaine des métiers d'art, du design et de la mode* » : il s'agira de mettre en relief la complémentarité des politiques de soutien à l'emploi dans les territoires avec les politiques de soutien à la création portées par la DGCA.

- Une formation relative à l'éducation artistique et culturelle sera également mise en place en 2019. Le contenu de cette formation, élaboré en lien avec la sous-direction de la diffusion artistique et des publics, présentera aux agents les modalités d'ingénierie des actions artistiques et culturelles dans les structures.

- « *Des repères pour le théâtre : la création, les enseignements et le contexte des activités théâtrales en France* » : destinée aux assistants des conseillers théâtre en

Présentation du plan de formation 2019

DRAC, cette formation vise à compléter leur connaissance du secteur et des politiques publiques qui s'y attachent, afin de faciliter la gestion des dossiers dont ils ont la charge.

– Enfin, la DGCA poursuivra cette année ses actions de formations sur le thème des droits culturels, notamment auprès des conseillers sectoriels d'outre-mer.

Informar des impacts des réformes réglementaires relatives au domaine de la création : A ce titre, le stage consacré à la « *structuration de l'enseignement supérieur dans le champ de la création* » sera de nouveau proposé en 2019 et mettra l'accent sur les récentes évolutions de ce secteur.

- Une actualisation du stage « *Les nouveaux dispositifs de labellisation et de contractualisation des structures du spectacle vivant et des arts plastiques* » est prévue pour 2019. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des dispositifs de labellisation créés dans le cadre de la loi LCAP.
- « *Approche juridique du statut de l'amateur* » : l'objectif est de clarifier ce statut au regard de la loi (et plus précisément du décret du 10 mai 2017) qui encadre le recours aux amateurs dans le cadre de spectacles vivants.

Accompagner la transformation numérique du secteur : la DGCA poursuivra ses efforts de formation à destination de ses agents en rééditant le stage relatif aux enjeux contemporains de la culture numérique. Une formation portant sur la mise en œuvre de projets numériques innovants complètera cette proposition.

Proposer des parcours de formations individuelles pour répondre à des besoins métiers spécifiques : la complémentarité de l'offre de formation du Secrétariat général et de l'offre métier proposée par la direction permet aux agents de construire des parcours de formation facilitant l'adaptation aux évolutions de leurs missions. Toutefois, la spécificité et la diversité de leur champ de compétences impliquent la prise en charge de formations individuelles métiers de plus en plus ciblées. À ce stade, une dizaine de formations individuelles métiers ont été identifiées dans les comptes-rendus d'entretiens de formation et seront prises en charge.

IV. Programme prévisionnel détaillé (tableaux annexes)

Programme prévisionnel de formation 2019 : DGCA
STAGIAIRES

Nombre de stagiaires

596

JOURS DE FORMATION

Nombre de jours-groupes

99

Nombre de jours-stagiaires

1 568

Durée moyenne des formations (par stagiaire)

2,6 jour(s)

DEPENSES DE FORMATION

Montant total des dépenses prévues : T2 + T3

69 100 €

Coût moyen par stagiaire :

116 €

Domaines	Nbre total groupes	Nb de stagiaires cibles	Dépenses frais pédagogiques sur T3	Dépenses formateurs internes	Total dépenses	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires
Formations spécifiques Culture / Création artistique	40	596	60 000	9 100	69 100	99	1 568
TOTAL	40	596	60 000	9 100	69 100	99	1 568

Programme prévisionnel de la formation professionnelle 2019 organisée par	DGCA

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Formation management à destination des directeurs d'écoles nationales supérieures d'art	3	1	10	3	30	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Pilotage de projet artistique à l'attention des techniciens d'art	2	1	50	2	100	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Formation des enseignants des écoles supérieures nationales d'art	10	1	30	10	300	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Dispositif d'échanges européens " Erasmus "	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Prise en main du logiciel de gestion des collections " Flora "	2	6	50	12	100	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Formation relative aux nouveaux indicateurs de performance des CPO	2	2	30	4	60	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Analyse budgétaire et comptable des entreprises culturelles : approfondissement	1	1	10	1	10	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Formation relatives à la mise en œuvre de projets interdisciplinaires et participatifs	4	8	100	32	400	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Méthodologie d'évaluation (pour les inspecteurs de la création artistique)	2	1	20	2	40	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Méthodologie du rapport d'évaluation (pour les inspecteurs de la création artistique)	2	1	20	2	40	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Méthodologie d'analyse des structures subventionnées (inspecteurs de la création)	2	1	20	2	40	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Environnement administratif et juridique du plasticien	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Les règles du droit du travail et de la protection sociale dans le secteur culturel	2	1	12	2	24	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Economie sociale et solidaire : outils d'audit et d'analyse	1	1	16	1	16	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Economie sociale et solidaire : mise en œuvres pratique	1	1	16	1	16	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Les contrats régionaux de filière de musiques actuelles	1	1	16	1	16	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Les enjeux relatifs aux métiers d'art, du design et de la mode	1	2	16	2	16	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Modalités d'ingénierie des actions artistiques et culturelles	2	1	20	2	40	N
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Formation "Droits culturels "	2	1	20	2	40	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Structuration de l'enseignement supérieur dans le champ de la création	2	1	16	2	32	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Les nouveaux dispositifs de labellisation et de contractualisation des structures du spectacle vivant et des arts plastiques	2	2	30	4	60	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Approche juridique du statut de l'amateur	2	1	16	2	32	

Programme prévisionnel de forma

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Les enjeux contemporains de la culture numérique	2	1	16	2	32	#
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Mise en œuvre de projets culturels innovants	2	1	16	2	32	
Formations spécifiques Culture / Création artistique	Des repères pour le théâtre : la création, les enseignements et le contexte de l'activité théâtrale en France	2	1	16	2	32	N
	TOTAL		40	596	99	1 568	

DIRECTION GÉNÉRALE DES MEDIAS ET DES INDUSTRIES CULTURELLES- DGMIC

Sommaire

I.	Introduction.....	1
A.	Chiffres clés (stagiaires cibles, budget prévisionnel, nombre de stages, nombre de sessions).....	2
B.	Présentation des principales orientations 2019.....	2
II.	Traduction des orientations nationales pluriannuelles 2017- 2019.....	3
A.	Secteur du livre et de la lecture.....	3
B.	Secteur des médias et industries culturelles.....	3
III.	Présentation des principales actions.....	4
A.	Secteur du livre et de la lecture.....	4
B.	Secteur des médias et industries culturelles.....	6
IV.	Programme prévisionnel détaillé (tableaux annexes).....	9

I. Introduction

Le plan de formation 2019 de la DGMIC s'adresse :

- aux agents de la DGMIC ;
- aux professionnels des bibliothèques soumises au contrôle de l'État ;
- aux agents des services déconcentrés et des établissements publics ayant à développer des connaissances, des compétences métiers et une expertise dans les champs d'intervention de la DGMIC ;
- plus largement, à l'ensemble des agents du ministère de la culture, s'agissant en particulier de l'offre de formation relative à l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression (EMILE).

Il vise à faire connaître et comprendre les outils de politique publique de l'Etat, les dispositions législatives et réglementaires et les dispositifs d'accompagnement et de soutien mis en oeuvre par la DGMIC pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers du livre, à la mise en oeuvre du plan Bibliothèques autour de ses deux axes «ouvrir plus» et «ouvrir mieux», à la production et à la diffusion la plus large des œuvres dans leur diversité, aux nouvelles formes d'édition de l'information par le numérique, aux mutations du paysage médiatique et à l'émergence de nouveaux modèles économiques dans ces secteurs.

Il pérennise l'offre de formation initiée en 2018 dans le domaine de l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression. Le programme EMILE vise ainsi à transmettre la connaissance des fondamentaux et des enjeux de la culture numérique, à développer la maîtrise

Présentation du plan de formation 2019

de l'accès à l'information et des usages de celle-ci et à permettre l'acquisition de compétences sur l'écosystème des médias.

Par ailleurs, les personnels de la DGMIC continueront à participer, selon les besoins exprimés, aux formations transverses proposées par le secrétariat général, mais aussi aux formations métiers proposées par les directions générales des patrimoines et de la création artistique, dans le cadre des priorités d'actions définies dans la note d'orientation pluriannuelle de formation professionnelle continue 2017-2019.

Le programme prévisionnel de formation de la DGMIC présente deux volets :

- les formations développées par le service du livre et de la lecture ;
- les formations développées par le service des médias et des industries culturelles.

Le tableau joint en annexe donne le détail de ces formations.

A. Chiffres clés (*stagiaires cibles, budget prévisionnel, nombre de stages, nombre de sessions*)

Formations développées par le service du livre et de la lecture (SLL)

En 2019, le nombre de stagiaires cible est fixé à 440 pour un budget prévisionnel de 100 000 €.

Le programme prévisionnel comprend 36 stages en 40 modules. Il se décompose comme suit :

- programme « métiers » : 90 500 € dont :
 - programme DGMIC/ENSSIB : 70 724 €
 - programme DGMIC livre et lecture : 19 776 €
- formation statutaire : 9 500 € pour :
 - la formation de deux bibliothécaires assistants spécialisés ;
 - la formation d'une conservatrice promue.

Formations développées par le service des médias

En 2019, le nombre de stagiaires cible est fixé à 261 (hypothèse haute) pour un budget prévisionnel de 100 000 €. Plus réalistement, le nombre de stagiaires devrait être de l'ordre de 220.

Le programme prévisionnel comprend 22 stages et 26 sessions, dont quatre stages non réalisés en 2018.

L'offre de formation relative à l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression (EMILE) porte sur 16 stages et 20 sessions.

B. Présentation des principales orientations 2019

Le plan de formation de la DGMIC pour 2019 repose sur :

- les axes stratégiques des politiques publiques définies par la direction générale en faveur du pluralisme des médias, du livre et de la lecture, de la presse, de l'audiovisuel, de la musique enregistrée et du développement des industries culturelles ;

Présentation du plan de formation 2019

- les objectifs prioritaires de formation professionnelle présentés dans la note d'orientation pluriannuelle 2017-2019 dans les domaines de compétence de la DGMIC ;
- les besoins de formation recensés lors des entretiens professionnels et exprimés par les agents et les encadrants de l'administration centrale ;
- une offre de formations dans le domaine de l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression, dans la continuité de l'année 2018.

II. Traduction des orientations nationales pluriannuelles 2017- 2019

A. Secteur du livre et de la lecture

Rappel des 3 orientations nationales pour la période triennale de formation 2017-2019 :

- 1- *Favoriser l'accompagnement aux évolutions des métiers du livre et de la lecture en renforçant le professionnalisme et l'expertise des agents au regard des changements en cours,*
- 2- *Accompagner les parcours professionnels des agents,*
- 3- *Favoriser l'adaptation à l'environnement professionnel et le développement des compétences des agents dans le cadre des priorités ministérielles et interministérielles.*

En 2019, ces orientations se déclinent selon les priorités suivantes :

Priorité n°1 :

- **Accompagner la transformation des bibliothèques selon les deux axes du plan Bibliothèques** en favorisant, à la fois, l'accès à ces établissements et l'élargissement et l'évolution de leurs missions.
- **Poursuivre et renforcer la coopération et les partenariats** entre les acteurs du livre et de la lecture et avec l'ensemble des acteurs culturels d'un territoire, par la mise en œuvre de dispositifs de mutualisation, d'outils d'identification des acteurs et des besoins et d'évaluation.
- **Soutenir le développement de la culture numérique** comme facteur d'émancipation sociale, culturelle et économique avec le développement de ressources et de services prenant en compte la transformation des usages et des pratiques.

Priorité n°2 :

Accompagner les agents dans l'évolution de leur parcours professionnel en soutenant les formations statutaires et en assurant un suivi et un rôle de conseil.

B. Secteur des médias et industries culturelles

Dans la continuité des orientations définies en 2016 pour le triennal, les priorités sont les suivantes :

Priorité n° 1 : *professionnaliser collectivement les personnels et renforcer l'expertise et les compétences dans les domaines des médias, des métiers de l'information, de l'audiovisuel et des industries culturelles.*

Il s'agit de favoriser l'acquisition des connaissances et des compétences permettant de comprendre :

- la structuration des entreprises des secteurs de l'audiovisuel public et privé, de la presse et

Présentation du plan de formation 2019

des industries culturelles (notamment la filière musicale), dans leurs dimensions juridiques, économiques et sociales et leurs spécificités techniques ;

- les nouveaux modèles économiques et les enjeux de l'innovation et de la transition numérique dans ces secteurs ;
- les dispositifs de financement et de soutien de la diversité culturelle ;
- l'importance de l'activité légistique de la DGMIC visant notamment à mettre en œuvre les principes constitutionnels de liberté, d'indépendance et de pluralisme des médias.

Priorité n° 2 : *développer une offre de formation en matière d'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression, qui s'adressera à l'ensemble des agents du Ministère.*

Le développement d'une offre de formation en matière d'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression (EMILE) a pour objectif de permettre aux agents du ministère (administration centrale, services déconcentrés et SCN) et de ses établissements publics :

- de s'approprier les cultures de l'information par la connaissance des fondamentaux des nouveaux usages du numérique, des législations et règles qui s'appliquent, des responsabilités et des enjeux à venir dans l'écosystème des médias (la culture des médias et d'internet, les médias sociaux et le web participatif, l'impact de la Data et des algorithmes sur la production et la consommation de l'information) ;
- de connaître et comprendre les spécificités, les potentiels et les enjeux des médias sociaux pour les métiers de la culture ; de maîtriser les nouveaux modes relationnels et informationnels en ligne, de connaître les acteurs de l'information, de s'assurer de la fiabilité d'une information (mécanismes de désinformation, maîtrise des risques en ligne et stratégies de sécurité, garantie et protection des sources, protection de la vie privée).

Priorité n° 3 : *garantir l'évolution des métiers et des compétences mobilisables au niveau territorial par les services déconcentrés de l'Etat pour la mise en œuvre des politiques portées par la DGMIC.*

Il s'agit de transmettre aux conseillers sectoriels des DRAC :

- la connaissance des dispositifs d'accompagnement et de financement des secteurs des médias, du livre et des industries culturelles ;
- la connaissance des textes législatifs et réglementaires encadrant ces secteurs et des améliorations apportées par la DGMIC à ce cadre textuel ;
- la compréhension des évolutions du paysage médiatique et de l'information.

III. Présentation des principales actions

A. Secteur du livre et de la lecture

1. Les formations d'accompagnement à l'évolution des métiers : renforcer l'expertise, accompagner le changement

Ces formations sont présentes dans le programme national (a) et personnalisé (b).

a) *Le programme national « Métiers des bibliothèques »*

L'offre de formation nationale a été élaborée en partenariat avec l'Enssib.

En 2019 sont proposés des modules de formation révisés et adaptés à l'évolution des métiers et

Présentation du plan de formation 2019

des pratiques pour accompagner et professionnaliser les personnels au regard des orientations du Plan Bibliothèques (élargissement des publics, diversité de l'offre culturelle en matière d'éducation artistique et culturelle, organisation de l'accueil).

Par ailleurs, afin de favoriser la diffusion de nouvelles pratiques et le succès de son plan Bibliothèques, l'État engagera en 2019 une négociation avec le CNFPT afin qu'il prenne en compte les orientations de l'Etat dans les formations proposées aux différents corps des bibliothèques de la fonction publique territoriale. L'objectif recherché est d'améliorer la qualité et la pertinence de l'offre territoriale.

Au total sont prévus 21 stages dont 7 sont nouveaux, représentant un total de 24 modules dont un tiers sont actualisés. Pour mémoire, en 2018, l'offre était de 19 stages déclinés en 24 modules.

Les modalités de formation continuent de se diversifier avec 19 modules en présentiel et la formation à distance (FAD) qui correspond notamment à une offre de 5 modules courts dont 3 nouveaux.

Ce programme est construit autour des trois thématiques suivantes :

- **Bibliothèques : « environnement, projets d'établissement et publics »** : 18 actions de formation et 8 nouveaux modules dont 3 en FAD, axés respectivement sur :
 - la mise en œuvre des priorités du ministère de la culture en ce qui concerne l'extension des horaires d'ouverture, le développement de projet scientifique, culturel, éducatif et social ;
 - l'accompagnement de la transformation des bibliothèques avec la mutualisation des équipements et la diversification des usages,
 - la médiation autour de nouveaux services pour un public diversifié.

Cela implique une adaptation des pratiques des professionnels pour répondre aux enjeux juridiques, économiques et culturels et aux évolutions des politiques documentaires et des catalogues des bibliothèques.

- **Collections et politiques documentaires** : 2 actions de formation relatives :
 - à la mise en œuvre de la nouvelle phase de développement en matière de signalement et de numérisation des collections patrimoniales, avec une nouvelle étape pour le CCFR.
 - aux enjeux et à la mise en œuvre d'une mutualisation des politiques documentaires dans des territoires en mutation ;
- **Numérique** : 4 actions de formation

Ces actions portent sur la conduite d'un projet de numérisation, l'intégration des ressources numériques dans les collections, et les implications de cet environnement numérique dans l'évolution des catalogues des bibliothèques.

b) Le programme personnalisé « métiers livre et lecture »

Ces formations relèvent du secteur du livre et de la lecture et sont en lien direct avec les fonctions exercées par les agents. En 2019, sont prévues :

- **7 formations** relatives, entre autres, au **secteur éditorial** (droit et commercialisation du livre) et aux applications métiers,
- une formation destinée prioritairement aux conseillers livre et lecture, afin d'accompagner

Présentation du plan de formation 2019

les évolutions du secteur de l'économie du livre et en particulier celles de la chaîne éditoriale avec l'implication du numérique,

- une formation également destinée aux CLL, relative à l'optimisation des dispositifs de soutien du livre et de la lecture développés sur le territoire.

Enfin, la DGMIC, pour ses missions de contrôle technique, collecte des informations nécessaires à l'évaluation qualitative et quantitative de l'activité des bibliothèques dans un outil cartographique. Pour favoriser son usage tant auprès des conseillers pour le livre et la lecture nouvellement recrutés qu'auprès des professionnels des bibliothèques, **3 sessions de formation** à ce nouvel outil sont à nouveau proposées.

2. Accompagner les parcours professionnels des agents :

Les agents peuvent bénéficier de formations statutaires (a), post-recrutement (b) et de formations favorisant leur évolution personnelle (c).

a) Les formations statutaires

Ces formations sont directement liées aux recrutements effectués après concours des bibliothécaires assistants spécialisés, incluant, le cas échéant, les listes complémentaires et des promotions de bibliothécaires dans le corps des conservateurs d'État.

En 2019, les formations d'une conservatrice promue et de deux bibliothécaires assistants spécialisés issus du concours 2018 seront prises en charge financièrement par la DGMIC.

b) Les formations post-recrutement

Un parcours de formation pour les agents nouvellement recrutés sera organisé. Il s'agit d'un parcours d'accueil et de visites leur permettant de découvrir leur environnement professionnel, administration centrale, services déconcentrés et établissements publics inclus.

Selon leur profil, ce parcours est complété par les stages « Nouveaux arrivants » et « Actualités juridiques et administratives du MCC » organisés par le SG.

c) Les formations « Évolution personnelle et Parcours Professionnel »

Ce dernier axe concerne, entre autres, les préparations aux concours, la VAE, le bilan de compétences et le congé de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la DGMIC prend essentiellement en charge les préparations aux concours de la filière des bibliothèques. Les préparations aux autres concours ainsi que les dispositifs cités précédemment relèvent du périmètre du SG.

B. Secteur des médias et industries culturelles

Le plan de formation 2019 s'appuie sur les compétences et le savoir-faire :

- soit de formateurs internes à la DGMIC ;
- soit de prestataires spécialisés, retenus après consultation et mise en concurrence, ou titulaires d'un marché pluriannuel de formation.

Présentation du plan de formation 2019

1. Les formations internes :

3 stages :

- **La presse écrite et le soutien public à la presse** (initialement programmé en 2018 et non réalisé) :
 - contenu : panorama de la presse française, les familles de presse, leurs moyens de diffusion, de distribution et de financement, les contraintes de coûts spécifiques, les aides publiques ;
 - formateur interne : le chef du bureau du régime économique de la presse ;
 - public cible : agents de l'administration centrale et conseillers sectoriels DRAC ;
 - session d'1 journée.

Sous réserve : proposition d'une journée supplémentaire de formation aux agents de la DGMIC sur le processus de fabrication d'un journal papier (la chaîne de fabrication d'un journal entre sa rédaction et sa distribution, les différents procédés d'impression (en particulier celui du numérique), analyse économique des procédés. Ce stage comprendrait la visite d'une imprimerie de la presse parisienne.

- **La production, la diffusion et l'exploitation des œuvres audiovisuelles et cinématographiques** (nouvelle session actualisée initialement programmée en 2018 et non réalisée)
 - contenu : les politiques publiques nationales et européennes de soutien à la production et à la diffusion audiovisuelle et cinématographique, les mécanismes de financement, les programmes communautaires, les modalités de co-productions internationales, l'exportation des œuvres, l'exploitation des œuvres ;
 - formateurs de la DGMIC (sous réserve) et du CNC ;
 - public cible : agents de l'administration centrale (priorité DGMIC) et conseillers DRAC ;
 - session de 2 jours.
- **Structuration du secteur de la musique enregistrée** (Formation réalisée en 2017, nouvelle session initialement programmée en 2018 et non réalisée)
 - contenu : modèle économique et transition numérique, politique de soutien de la filière musicale (crédits d'impôt pour la production phonographique, fonds d'aide à l'innovation et à la transition numérique..), export de la musique française à l'étranger, dispositions législatives relatives à la musique dans la loi LCAP et enjeux pour le secteur musical, relations entre producteurs phonographiques, artistes-interprètes et plateformes de musique en ligne, création d'un observatoire de l'économie de la musique, rôle du médiateur de la musique, rôle du CSA en matière de respect des quotas ;
 - formateurs du bureau du financement des industries culturelles et professionnels du secteur ;
 - public cible : conseillers en DRAC, agents de l'administration centrale (DGMIC et DGCA) ;
 - session de 2 jours.

Présentation du plan de formation 2019

2. Les formations portées par un prestataire ou des intervenants extérieurs

19 stages dont 16 dédiés à l'Education aux médias, à l'information et à la liberté d'expression (programme EMILE).

a) *Connaissance et expertise des secteurs, de leurs évolutions économiques et sociales :*

3 stages

- **La presse en ligne et les nouveaux modèles économiques**
 - contenu : tendances économie et usages, mesure d'audience vs mesure trafic, profils de consommation, évolution des supports, révolution publicitaire, nouveaux critères de performance, structure des rédactions (nouveaux métiers, réorganisation), modèle de production et de diffusion. Atelier destiné à expliquer l'expérience quotidienne de la gestion d'un média numérique (invité directeur numérique d'un journal) : les nouvelles problématiques, les nouveaux enjeux. Les choix techniques, la monétisation, l'arbitrage entre pression publicitaire, confort de lecture et performances ;
 - public cible : agents de l'administration centrale (priorité DGMIC) ;
 - session de 1 jour.
- **Stratégies éditoriales des médias : nouvelles logiques de programmation et dernières tendances** (programmé en 2018 et non réalisée-session actualisée)
 - contenu : connaître les enjeux liés à la programmation des chaînes de télévision pour l'élaboration de leurs grilles de programme (fictions, documentaires, divertissements, jeux, informations, programmes sportifs...), connaître les formats ciblés en fonction des cases de diffusion et des publics. Comprendre les enjeux du développement de la télévision et de la radio sociales, des déploiements numériques des chaînes et des radios. Focus sur les stratégies de programmation des « grands médias » dans un contexte de surabondance et de gratuité des contenus ;
 - public cible : agents de l'administration centrale, prioritairement de la DGMIC, et conseillers en DRAC ;
 - session de 2 journées.
- **Questions sociales et régime spécifique de l'intermittence dans l'audiovisuel**
 - contenu : la professionnalisation et le développement de compétences sur le sujet des relations collectives du travail et de l'emploi, plus particulièrement dans les sociétés audiovisuelles publiques et privées ; la compréhension des politiques publiques et sociales et de leurs enjeux pour le fonctionnement de ces entreprises ; la capacité à savoir analyser la situation sociale de l'entreprise et à participer à la réflexion stratégique sur les pratiques de gouvernance ; la compréhension des enjeux liés à la mise en œuvre d'une convention collective ; le régime spécifique de l'intermittence dans l'exercice des professions du spectacle vivant et enregistré ;
 - public cible : agents de l'administration centrale de la DGMIC et de la DGCA ;
 - session de 3 journées.

b) Education aux médias, à l'information et à la liberté d'expression (EMILE)

Les **16 stages** proposés en 2019 dans le cadre de l'exécution des marchés de formation dédiés à ce programme (notifiés en juin 2018) s'articulent autour de 3 axes : culturel, juridique, usages.

Présentation du plan de formation 2019

Ces formations reposent sur une méthode pédagogique active et participative rappelant les valeurs fondatrices d'internet (liberté d'expression, créativité, partage, citoyenneté) pour permettre aux agents de développer des stratégies adaptées à leurs activités et projets professionnels.

A signaler : l'organisation dans un DOM, en lien avec la DAC de La Réunion, de 3 jours de formation sur les fondamentaux de la culture des médias et de l'information et l'accompagnement de projets EMILE sur le territoire de La Réunion et de Mayotte, notamment dans les bibliothèques (formation sur mesure reprenant plusieurs thématiques des axes 1 et 3 – voir en annexe à la note).

Les objectifs et contenus des formations sont précisés dans le programme joint en annexe à la présente note. En synthèse, les thématiques retenues pour 2019 dans chacun des axes sont les suivantes :

- *Axe 1 : Comprendre le paysage médiatique et informationnel*

- Accompagnement EMILE au plan Bibliothèque
- Les fondamentaux de la culture des médias et d'internet
- Nouveaux publics en ligne et leurs modes de participation
- Liberté d'expression et phénomènes de désinformation
- Les cultures de l'information à l'ère de la DATA et des algorithmes

- *Axe 2 : Connaître le cadre juridique de l'expression personnelle – droit des médias et de la propriété intellectuelle*

- Liberté d'expression et responsabilités dans l'environnement numérique
- Droit de l'audiovisuel
- Droit des contenus dans l'écosystème des médias, du digital et de l'internet
- Droit des données personnelles : enjeux et évolution en France , en Europe et à l'international
- Droit d'auteur comparé France – Etats-Unis

- *Axe 3 : Développer des connaissances et des compétences dans l'usage des médias et du numérique*

- Stratégies et maîtrise des risques en ligne
- Vie privée et données personnelles et professionnelles dans l'usage des médias et du numérique
- Les fondamentaux des médias sociaux et du web participatif
- Connaître et déchiffrer les mécanismes de désinformation dans les médias sociaux
- Stratégie de protection de la vie privée dans la conduite de projets culturels

La Formation organisée à La Réunion adapte sur 3 jours certaines thématiques des axes 1 et 3.

IV. Programme prévisionnel détaillé (tableaux annexes)

Programme prévisionnel de formation 2019 : DGMIC

STAGIAIRES

Nombre de stagiaires

701

JOURS DE FORMATION

Nombre de jours-groupes

294

Nombre de jours-stagiaires

1 662

Durée moyenne des formations (par stagiaire)

2,4 jour(s)

DEPENSES DE FORMATION

Montant des dépenses prévues (T2 + T3)

201 635 €

Coût moyen par stagiaire :

288 €

Domaines	Nbre total groupes	Nb de stagiaires cibles	Dépenses frais pédagogiques sur T3	Dépenses formateurs internes	Total dépenses	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	69	701	200 000	1 635	201 635	293,5	1 661,5
TOTAL	69	701	200 000	1 635	201 635	293,5	1 661,5

Programme prévisionnel de la formation professionnelle 2019 organisée par**DGMIC**

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Secteur du livre et de la lecture							
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	L'accompagnement au changement en bibliothèque	3	1	15	3	45	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Manager l'innovation	3	1	15	3	45	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Encadrer, gérer, motiver une équipe	3	1	15	3	45	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Savoir se positionner et évoluer en tant que cadre des bibliothèques ou de centre de documentation -FAD	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Ouvrir plus, ouvrir mieux:le défi des bibliothèques	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Accueillir des publics migrants et immigrés	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Proposer et mettre en œuvre une animation en bibliothèques -FAD	1	1	15	1	15	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La co-construction, accompagnement des projets avec les usagers des bibliothèques municipales	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Quoi de neuf pour les bibliothèques ?	3	1	15	3	45	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Evaluer pour mieux piloter en bibliothèque territoriale	2,5	1	15	3	38	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Communication en bibliothèque -module 1 -FAD	1	1	15	1	15	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Communication en bibliothèque -module 2 -FAD	1	1	15	1	15	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Construire un projet scientifique , culturel , éducatif et social (PSCS) -BAO	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Construire un projet d'éducation artistique et culturelle à destination des jeunes publics : enjeux, partenariats, ressources	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Repenser les services et les espaces de la bibliothèque pour diversifier les usages et mutualiser les équipements	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La bibliothèque comme partenaire d'éducation et d'accompagnement social	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Favoriser l'inclusion numérique dans les bibliothèques	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Construction et aménagement des espaces en bibliothèques	3	1	15	3	45	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Le catalogages des archives et manuscrits en EAD	3	1	15	3	45	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Les évolutions des catalogues -FAD	1	1	15	1	15	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Numérisation et constitution de bibliothèques numériques -module 2	4	1	15	4	60	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Numérisation et constitution de bibliothèques numériques -module 3	3	1	15	3	45	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Numérisation et constitution de bibliothèques numériques -module 4	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La mutualisation des politiques documentaires	2	1	15	2	30	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Entreprises en difficulté : les fondamentaux des procédures collectives	1	1	1	1	1	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La gravure du XVè au XVIIIè : connaissance et identification	3	1	1	3	3	

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	L'estampe artistique du XIXè au XXè : connaissance et identification	3	1	1	3	3	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Découvrir et comprendre l'accessibilité numérique	1	1	1	1	1	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Cerner les aspects juridiques de la commercialisation du livre	2	1	1	2	2	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Programmation SAS II : sas avancé	2	1	1	2	2	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Sas macro	3	1	1	3	3	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	nouvel outil cartographique	1,5	2	22	3	33	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	nouvel outil cartographique	1	1	10	1	10	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La chaîne éditoriale à l'heure du numérique	3	1	15	3	45	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Evaluer le potentiel fiscal des territoires	2	1	15	2	30	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Formation statutaire bibas	20	1	2	20	40	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Formation conservateur promu	125	1	1	125	125	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Stage d'accueil DGMIC/SLL nouveaux arrivants	2	1	4	2	8	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Découverte de l'environnement professionnel (DRAC,Bib, etc)	4	4	4	16	16	
Secteur des médias et des industries culturelles							
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Accompagnement EMILE au plan bibliothèque Acquérir les connaissances et compétences nécessaires à la mise en œuvre de projets d'éducation aux médias et à l'information dans les bibliothèques.	2	2	20	4	40	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ Nouveaux publics en ligne et leurs modes de participation	2	2	20	4	40	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ Fondamentaux de la culture des médias et d'internet	2	1	10	2	20	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE / Liberté d'expression et phénomènes de désinformation	2	1	10	2	20	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ stratégies et maîtrise des risques en ligne	2	1	10	2	20	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ Vie privée et données personnelles et professionnelles dans l'usage des médias et du numérique	2	1	10	2	20	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE / Fondamentaux des médias sociaux et du web participatif	2	2	20	4	40	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ Les cultures de l'information à l'ère de la DATA et des algorithmes	2	1	10	2	20	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ Connaître et déchiffrer les mécanismes de désinformation dans les médias sociaux	2	1	10	2	20	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE /Stratégies de protection de la vie privée dans les projets culturels intégrant les médias sociaux	2	1	10	2	20	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE/ Programme de formation adapté pour les DAC de la Réunion et de Mayotte : 1/ Fondamentaux de la culture des médias et de l'information (écosystème d'internet et impact sur les médias, médias de masse-médias sociaux, web participatif, évolutions et tendances, opportunités et risques, désordres de l'information) 2/ Accompagnement à la mise en œuvre de projets EMILE sur les territoires de La Réunion et de Mayotte.	3	1	15	3	45	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE- volet juridique/ Liberté d'expression et responsabilité dans l'environnement numérique Le cadre juridique de l'expression personnelle	2	2	16	4	32	N #

Programme prévisionnel de forma

Domaine DGAFP	Intitulé de la formation	Durée en jours	Nbre total sessions	Nb de stagiaires cibles	Total jours-groupes	Total jours-stagiaires	Nouvelle formation : N Formation à la transition numérique : #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE-volet juridique/ Droit des contenus dans l'écosystème des médias, du digital et de l'internet. (session de 3jours dont 1j consacré au droit de l'internet)	3	1	10	3	30	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE- volet juridique/ Droit de l'audiovisuel (le cadre juridique et réglementaire propre à l'audiovisuel)	1	1	10	1	10	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE- volet juridique/ Droit d'auteur comparé France/Etats-Unis	2	1	10	2	20	N #
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	EMILE- volet juridique/ Droit des données personnelles : enjeux et évolution en France, en Europe et à l'international	2	1	10	2	20	#
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Stratégies éditoriales des médias audiovisuels-les nouvelles logiques de programmation et dernières tendances / Focus sur les « grands médias »	2	1	10	2	20	N
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La presse écrite et le soutien public à la presse (jour 2 consacré à la fabrication d'un journal papier avec visite d'une imprimerie)	2	1	10	2	20	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	La presse en ligne et les nouveau modèles économiques	1	1	10	1	10	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Production, diffusion et exportation des œuvres cinématographiques et audiovisuelles - mécanismes de financement	2	1	10	2	20	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Le secteur de la musique enregistrée et les politiques publiques de régulation (connaître les dispositifs de soutien en faveur de la filière musicale et comprendre l'évolution du secteur dans ses dimensions juridiques, économiques, industrielles et sociales).	2	1	10	2	20	
Formations spécifiques Culture / Medias et industries culturelles	Les relations collectives du travail dans l'audiovisuel public et privé et le régime spécifique de l'intermittence	3	1	10	3	30	
	TOTAL		69	701	294	1 662	

Programme de formation dédié à l'EDUCATION AUX MEDIAS, A L'INFORMATION ET A LA LIBERTE D'EXPRESSION (EMILE) Direction générale des médias et des industries culturelles Ministère de la culture ANNEE 2019			
Programmation	Dates	Objectifs	Contenu
Accompagnement EMILE au plan Bibliothèque	17-18 janvier 2019 16-17 mai 2019	Comprendre les enjeux et valeurs de l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression Consolider les connaissances et compétences data dans la culture de l'information Acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour mettre en œuvre des projets EMILE dans le cadre du plan Bibliothèque. Comprendre les spécificités de la conduite de projets EMILE et leur valorisation	COMPRENDRE POUR AGIR - La cartographie des acteurs de l'éducation aux médias et à l'information dans les territoires - Les trois cultures de l'information et l'impact sur les publics : l'information publiée dans les médias de masse, le document et la data - Les mutations numériques, sociologiques, juridiques et économiques de l'information sous toutes ses formes - La socialisation numérique et les pratiques des jeunes - EMI et EMILE : de la maîtrise des codes et des langages à l'apprentissage des opportunités et enjeux du numérique et leurs conséquences sur l'information et sur la communication - Les pratiques pilote en France - Les réseaux internationaux de bibliothèques, sources d'inspiration (EBLIDA, IFLA) FAIRE : Conduite d'un projet EMILE en Bibliothèque - Le rôle spécifique des bibliothèques dans l'EMILE - Création et articulation des partenariats hors les murs - La pédagogie par projet - la méthodologie de l'augmentation numérique - La participation - L'évaluation - Atelier projet EMILE : création, évaluation, valorisation
Liberté d'expression et responsabilités dans l'environnement numérique Le cadre juridique de l'expression personnelle	24-25 janvier 2019 14-15 nov.2019	Comprendre les principes juridiques qui s'appliquent à l'environnement numérique (internet, réseaux sociaux) Appréhender le droit relatif à l'usage des réseaux sociaux Comprendre la liberté d'expression et ses limites à travers le statut de citoyen, de salarié, d'agent public. Définir la responsabilité de l'administration Protéger l'identité et la vie privée des individus	Jour 1: - La liberté d'expression et ses limites - des différents droits de propriété intellectuelle - Le respect de la vie privée et du droit à l'image des individus - Le respect des règles créées par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) (le droit à l'oubli, le référencement...) Jour2: - L'utilisation licite des réseaux sociaux - Le régime de la responsabilité des médias Hypothèses de mise en œuvre de la responsabilité -Le cadre juridique du développement de la communication des services et des établissements - Que faire face à un contenu illégal ? Ce que dit la loi.
Nouveaux publics en ligne et leurs modes de participation	31janvier-1er février 2019 7-8 nov 2019	Comprendre les différentes natures des publics afin de répondre à leurs attentes diversifiées. Comprendre les différentes typologies des publics au regard de leurs pratiques numériques Acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour gérer ces publics et leurs nouvelles attentes culturelles et économiques Scénariser un projet EMILE lié aux publics et à la participation Comprendre les principes d'enrichissement par le numérique des dispositifs d'accueil et d'échange.	Jour 1 / Les nouveaux publics en ligne Historique, bascule numérique Typologie des publics (audiences, communautés) Différentes attentes des publics selon les médias utilisés (médias de masse et médias sociaux) Usages en mobilité et délinéarisés Monétisation et économie de la réputation De l'amateur au professionnel Jour 2/ Les nouvelles formes de communication Les enjeux de la participation Les compétences numériques des publics en lien avec les métiers de la culture (musique, séries...) Enrichissement, diversification, création de dispositifs d'accueil et d'échange Nouvelles formes d'écriture et d'interaction Scénariser un projet EMILE lié au public et à la participation
Les fondamentaux de la culture des médias et d'internet	7-8 février 2019	Comprendre le paysage informationnel des médias, les modifications structurelles et géopolitiques qui les impactent, Comprendre l'écosystème technique, économique et écologique d'internet et ses enjeux, notamment sur les biens culturels. Acquérir la culture et les valeurs (la liberté d'expression à l'ère du numérique) permettant d'aborder en confiance l'évolution des métiers de l'information et de la culture.	Jour 1 : La culture des médias et d'internet - Enjeux et valeurs d'EMILE, un dispositif et un cadre pour comprendre et agir - Numérique, médias de masse et fabrique de l'information - L'écosystème d'internet et son impact média - Interactions en ligne / hors ligne - Les trois continents d'internet - Des outils pour agir : veille, protection - Etude de cas Jour 2 : La nouvelle donne numérique des biens culturels - Les lieux de création et de mise en œuvre de la culture en et hors ligne - Les biens relationnels et expérientiels - Les effets de la participation numérique sur les biens culturels - Internet et les écrans, outils de démocratisation culturelle ? - Des outils pour agir : publication, vérification - Etudes de cas
Liberté d'expression et phénomènes de désinformation	14-15 mars 2019	Connaître et comprendre les nouveaux formats d'expression et d'information dans les médias de masse et les médias sociaux : quel impact sur la conception de la liberté d'expression, opportunités et limites dans le numérique. Typologie de la désinformation, conséquences sur la communication et les médias d'information, Connaître les divers mécanismes en oeuvre en terme de désordres de l'information et les stratégies de lutte contre la désinformation.	Jour 1: Liberté d'expression - Définitions, historique, spécificités - Opportunités et limites dans le numérique - Enjeux et valeurs : Liberté vs dignité - Nouveaux formats d'expression et d'information - Médias traditionnels et médias sociaux : quel impact sur la conception de la liberté d'expression Jour 2: Désordres de l'information - Information vs désinformation - Typologie de la désinformation : complotisme, rumeur, propagande ? - Mode opératoire - Focus sur le phénomène « Fakenews » : Culturel / Politique/ Législatif... - Conséquences sur la communication et les médias d'information (actualités) - Stratégies de lutte contre la désinformation (culturelles, politiques, réglementaires) - Outils de vérification
Droit de l'audiovisuel	28/03/19	Connaître le cadre juridique et réglementaire propre à l'audiovisuel, les principaux repères juridiques Comprendre les effets de leur application sur les différents services d'une chaîne de télévision ainsi que sur la vie d'un programme : de sa mise en production à sa diffusion	1-Statut de l'audiovisuel en France dans le contexte européen (loi du 30 septembre 1986 telle que modifiée, notamment, par la loi du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public de la télévision) : - Le régime juridique des différents supports et des différents services (télévision, radio, SMAD, autres), - la directive SMA (Services de Médias Audiovisuels), - la réglementation en matière de production et de diffusion des œuvres audiovisuelles, de publicité, de parrainage, de télé-achat et de placement de produit, de protection de l'enfance applicable aux éditeurs de services, - le CSA 2- Les différentes catégories d'ayants droit, dont les titulaires de droits d'auteur, de droits voisins et de droits de la personnalité. 3- Les droits d'exploitation des œuvres. 4- Les sociétés d'auteurs. 5- La responsabilité des producteurs et des diffuseurs. 6- Les nouveaux modes d'exploitation numérique des œuvres audiovisuelles.
3 JOURS DE FORMATION EMILE dans un DOM – pour les personnels des DAC de La Réunion et de Mayotte et les établissements culturels implantés à la Réunion (bibliothèques et antenne de l'ENSA de Montpellier) :	8-9 et 10 avril 2019	Comprendre les enjeux et valeurs de l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression Consolider les connaissances et compétences data dans la culture de l'information Favoriser l'acquisition et le développement de connaissances et de compétences sur la structure et le fonctionnement des médias sociaux et des différents types de participation, sur les risques en ligne dans la publication et la participation sur les médias sociaux, sur les mécanismes de désinformation et leurs conséquences dans les pratiques métiers . Permettre aux stagiaires d'établir des stratégies efficaces de sécurité en ligne en lien avec leur expérience métier.Savoir répondre à la viralité pour maîtriser la communication et préserver la confiance des publics. Accompagner à la mise en œuvre de projets EMILE sur les territoires de La Réunion et de Mayotte.	Session 1 : Fondamentaux de la culture des médias et de l'information à l'ère du numérique - L'écosystème Internet et son impact sur les médias - Médias sociaux, liberté d'expression et participation Du web 1 au web 3-historique de l'apparition des médias sociaux et du web participatif, Médias de masse, médias sociaux- convergence et complémentarité, évolutions et tendances, Opportunités et risques - Désordres de l'information Nouvelle fabrique de l'information, typologie des phénomènes de désinformation/infos, stratégies de lutte contre la désinformation Session 2 : Accompagnement de projets EMILE - Le rôle spécifique des bibliothèques dans l'EMILE , les autres porteurs de projets sur le territoire - La pédagogie par projet - la méthodologie de l'augmentation numérique - La participation - L'évaluation - Atelier projet EMILE : création, évaluation, valorisation
Stratégies et maîtrise des risques en ligne	23-24 mai 2019	Acquérir et développer des connaissances et des compétences sur les risques en ligne dans la publication et la participation sur les médias sociaux. Savoir maîtriser les risques d'une communication délinéarisée dans le temps et dans l'espace, permettant une grande créativité et une participation active des utilisateurs. Savoir prévenir et signaler les risques, acquérir une stratégie de sécurité en ligne.	Jour 1 : Enjeux, compétences, stratégies Internet et panique médiatique : mieux maîtriser pour restaurer la confiance Danger vs Risque Panorama des principaux risques Porosité en ligne/hors ligne Porosité vie privée / vie professionnelle Compétences Sécurité (Référentiel européen DigComp 2.0) Citoyenneté numérique Jour 2 : Maîtrise des risques/ Atelier Les différents niveaux de sécurisation Le référentiel général d'accessibilité pour les administrations(RGAA), la politique de sécurité des systèmes d'information de l'État (PSSIE), la charte d'utilisation des moyens informatiques du ministère. Réseaux sociaux : principes clés de paramétrage Dispositifs de prévention et de signalement Outils et dispositifs d'aide (dont plateformes de signalement, assistances en ligne, logiciels de protection et de diagnostic)

Feuille1			
Programmation	Dates	Objectifs	Contenu
Droit des contenus dans l'écosystème des médias, du digital et de l'internet	3-4 juin et 20 juin 2019	Identifier les différentes catégories de droits et les risques qui y sont associés, à travers une approche pratique articulée autour d'études de cas issus de l'écosystème des médias et du digital Exploiter licitement les contenus images, sons, textes, vidéos, films, captations, bases de données appartenant à autrui sur différents supports média Acquérir les réflexes pour identifier les droits concernés, les autorisations à obtenir et les responsabilités encourues. Appréhender le droit de l'Internet et des usages numériques Comprendre les règles juridiques du droit d'auteur dans l'écosystème des médias numériques Identifier les risques juridiques Formation de 3 jours : 2j (3-4 juin) + 1j (focus droit de l'internet)	Jour 1: Comprendre les droits d'auteur, les droits voisins, le droit à l'image, les droits de propriété industrielle et les autres droits concernés. Le droit à l'image et le respect de la vie privée. Jour 2: Le droit à l'image et le respect de la vie privée (suite), Déterminer les droits en cause sur les œuvres appartenant à des tiers au travers d'une grille de lecture : Droits à lever sur les photos, vidéos, cinémas, musiques, textes, bases de données, archives, etc., quels que soient les médias concernés et les modes de diffusion digitale. Connaître les sanctions applicables en fonction du type d'utilisateur, des titulaires de droit et Régimes de responsabilité (utilisateurs personnes physiques ou morales, éditeurs de site, hébergeurs, FAI, éditeurs diffuseurs, producteurs...) Jour3: Etudes de cas relatifs au droit de l'internet et des usages numériques Ateliers d'échange et d'accompagnement des stagiaires et porteurs de projets à la lumière des journées 1 et 2.
Vie privée et données personnelles et professionnelles dans l'usage des médias et du numérique	6-7 juin 2019	Appréhender les notions de vie privée / publique et intimité à l'ère numérique Comprendre les enjeux et les mécanismes liés à la collecte et la gestion des données personnelles dans les usages médiatiques et culturels Maîtriser les diverses postures à adopter dans la vie privée et la vie professionnelle en lien avec les traces laissées en ligne. Adopter des stratégies pour la sécurité.	Jour 1 : Vie privée, vie publique Concepts de vie privée et d'intimité Vie privée et libertés fondamentales Sphère privée, sphère publique – le grand brouillage des repères Ce que les médias et le numérique font au privé / à l'intimité Ce que la vie privée fait aux médias et à la culture Les différents types de données Données personnelles vs vie privée Vie privée, vie professionnelle Jour 2 : Gestion de la vie privée - Modes de collecte des données Publication en ligne Collecte : cookies, cartes de fidélité, objets connectés... - Modes d'analyse et exploitation des données - Profilage / Recoupement / Opinion mining - Principaux risques Fuites de données
Les fondamentaux des médias sociaux et du web participatif	20-21 juin 2019 21-22 nov 2019	Acquérir des connaissances et des compétences sur la structure et le fonctionnement des médias sociaux et des différents types de participation. Permettre aux stagiaires d'établir des stratégies efficaces en lien avec leur expérience métier.	Jour 1 : Médias sociaux - Panorama des compétences liés aux différents référentiels de compétences en vigueur en France et à l'International - Du web 1 au Web 3 - Historique de l'apparition des médias sociaux et du web participatif - Les réseaux sociaux et la culture médiatique - Liens forts, liens faibles - Nouvelle donne due à la participation - Les différents types de réseaux sociaux - Usages, points communs, différentiels et complémentarité - Quel media social pour quel projet Jour 2 : Participation -La structure technique de la participation -Comprendre les spécificités d'Internet par rapport au Web -Comprendre les spécificités des applications par rapport aux plateformes - La participation : un droit, une pratique, un impératif - Participation et liberté d'expression - Opportunités et Risques - Quel média social pour quel projet ?
Droit des données personnelles : enjeux et évolution en France , en Europe et à l'international	16-17 sept. 2019	Comprendre les principes du droit des données personnelles et ses évolutions, en France, en Europe et aux Etats-Unis. Appréhender les enjeux juridiques stratégiques et économiques, notamment au regard de l'évolution du « Big data » et des évolutions réglementaires (Règlement Général sur les données personnelles).	- Droit Français de la protection des données : les principes de la loi Informatique et Liberté, le rôle de la Cnil. - Construction d'une législation européenne : Accord Safe Harbor et « Privacy Shield » - Analyse des évolutions. Entrée en vigueur le 25 mai 2018 du Règlement Général sur les Données Personnelles (RGPD) : Quelles incidences sur le droit français ? - Evolution du droit américain : les enjeux de la Directive Obama de 2014 et le USA Freedom Act de 2015 - Analyse comparative des législations, des confrontations économiques en jeu, notamment dans le transfert transatlantique de données personnelles.
Les cultures de l'information à l'ère de la DATA et des algorithmes	26-27 sept. 2019	Repenser les cultures de l'information telles qu'impactées par la data Comprendre l'impact de la data et des algorithmes sur la production de l'information Connaître les nouveaux modes d'accès à l'information Prendre en compte les risques liés à cette nouvelle donne informationnelle	Jour 1 – Ce que la data fait à la production de l'information C'est quoi, la data, la big data, les algorithmes ? Définition et petit historique de l'apparition des algorithmes dans les industries culturelles et créatives Nouvelle fabrique de l'information - Data journalisme- Impact de la technique sur le contenu Nouveaux formats liés à la data - News Game, digital story-telling, etc. Jour 2 – Ce que la data fait à la consommation de l'information Eduquer aux médias et à l'information à l'heure de la data Nouveaux modes d'accès à l'information : . Moteurs de recherche . Médias sociaux . Algorithmes de ranking, suggestion, prédiction, recommandation Economie de l'attention Risques informationnels liés à la data . Biais cognitifs . Bulle de filtre . Désordres de l'information : Fake news, complotisme, rumeur...
Connaître et déchiffrer les mécanismes de désinformation dans les médias sociaux	3-4 oct. 2019	Favoriser l'acquisition et le développement de connaissances et de compétences sur les mécanismes de désinformation et leurs conséquences dans les pratiques métiers.Savoir répondre à la viralité pour maîtriser la communication et préserver la confiance des publics.	Jour 1 : Connaître - Désordres de l'information et médias sociaux : le facteur canal/plateforme - Désinformation et motivations financières, idéologiques et cognitives des acteurs - Les modèles économiques - Les visées politiques et culturelles Jour 2 : Déchiffrer /développer - La viralité et les structures de diffusion transfrontière - Les bons réflexes, les bonnes réponses pour une action optimale - Les dispositifs et outils d'aide et de formation
Droit d'auteur comparé France – Etats-Unis	3-4 oct. 2019	Comprendre les différences entre les deux systèmes. Savoir repérer les points de négociation. Appréhender la dimension interculturelle des questions juridiques.	Contexte : En droit d'auteur, que ce soit en contentieux ou en matière contractuelle, nous sommes souvent confrontés à des situations internationales et notamment transatlantiques. Malgré le développement d'une harmonisation internationale, les systèmes français et américains restent très différents. Cela crée un vrai risque juridique pour les exploitants et titulaires de droits. Le but de la formation est d'essayer d'avoir une approche pratique, afin d'aider à la compréhension et à la négociation des contrats transatlantiques. Thèmes abordés : La compétence juridictionnelle. La loi applicable (et comment choisir la loi applicable). Les formalités (car les Etats-Unis continuent, malgré la ratification de la convention de Berne, à imposer des formalités auprès du Copyright Office). La comparaison entre les contrats d'auteur français et US
Stratégie de protection de la vie privée dans la conduite de projets culturels	17-18 oct.2019	Apprendre à adopter des stratégies de protection lorsque l'on utilise des médias sociaux dans la conception et l'animation d'un projet culturel. Comprendre les mécanismes d'exposition des données privées en jeu dans les médias sociaux	Temps 1 – Connaître Vie privée, libertés fondamentales et données personnelles Données associées à des créations numériques du public Données associées aux contenus des établissements et de leurs personnels mis en ligne Interfaces entre médias sociaux publics et ceux de leurs publics Open data Jour 2 – Agir Informier les agents Mettre en place des stratégies et méthodologies de protection de la vie privée dans des projets culturels Eduquer les publics et favoriser la participation S'emparer des opportunités de l'open data
Demandes d'informations complémentaires et pré-inscription à adresser par courriel à : elisabeth.lalaut@culture.gouv.fr et aude.vital-beraud@culture.gouv.fr Tel : 01 40 15 37 79/ 01 40 15 85 98			



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

BILAN DE LA FORMATION MINISTERIELLE AU TITRE DE L'ANNEE 2017

Documents

- Note de présentation ;
- Bilan 2017 de la formation professionnelle ;
- Annexes bilan 2017 de la formation professionnelle ;
- Le compte-rendu de la commission formation ministérielle du 6 juillet 2018.



COMITE TECHNIQUE DU 23 SEPTEMBRE 2019

Note de présentation

Point 5

Bilan de la formation ministérielle au titre de l'année 2017

Contexte

Le bilan de la formation professionnelle ministérielle est élaboré chaque année par le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) du secrétariat général.

Il est présenté chaque année aux organisations syndicales lors de la commission formation ministérielle dédiée. Le bilan 2017 a été présenté lors de la commission de formation ministérielle qui s'est tenue le 6 juillet 2018.

Les modalités d'organisation des données du bilan ministériel sont étroitement dépendantes des procédures définies par la DGAFP dans le cadre de son enquête statistique annuelle relative à la formation professionnelle des agents de l'État.

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

Il faut noter que les effectifs de stagiaires présentés dans les tableaux de synthèse du bilan sont regroupés selon la structure qui finance l'action de formation considérée pour éviter les doubles comptes : ainsi un agent DRAC inscrit à une formation organisée par le SG sera ainsi comptabilisé en tant que stagiaire du SG, mais en tant qu'agent formé de sa structure.

Evolution / Etat d'avancement

L'activité de formation au ministère de la culture en 2017 connaît une évolution favorable par rapport à 2016, puisqu'elle enregistre :

- une poursuite de la progression du nombre total de stagiaires (+ 7 % / 36 429 stagiaires) ;
- une augmentation des dépenses directes¹ consacrées à la formation (+ 4 % / 11 043 026 €) ;
- un nombre d'agents formés toujours plus important (+ 6 % / 14 022 agents formés) ;
- ainsi qu'une augmentation du volume total de jours de formation (+ 2 % / 84 673 jours).

L'augmentation du nombre de stagiaires est essentiellement portée en 2017 par les directions régionales

¹ Frais de fonctionnement de la formation (coûts pédagogiques et frais de missions des stagiaires)

(DRAC) avec 17 % de stagiaires supplémentaires et par le Secrétariat général (SG), avec près de 1 050 stagiaires supplémentaires par rapport à 2016 (+ 16 %), grâce notamment à des contingents plus importants dans les domaines de la préparation aux concours et dans les formations déployées pour la promotion de la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans le cadre de la double labellisation diversité-égalité (près de 2 000 stagiaires supplémentaires).

Les établissements publics (EP) connaissent également un accroissement de leur activité de formation, portée notamment par une augmentation du nombre de stagiaires (+ 2 %) et du nombre d'agents formés (+ 6 %). Il faut également souligner l'accroissement de l'activité de formation des conservatoires nationaux : stagiaires (+38%), agents formés (+81%), dépenses de formation (+ 56 %).

Enfin, il faut noter la progression de l'accès des stagiaires restaurateurs et conservateurs du patrimoine dans les stages proposés par l'INP (+ 22 %).

Calendrier / Prochaines échéances

Les plans de formation 2019 du secrétariat général et des autorités d'emplois ont été présentés en commission formation ministérielle le 25 mars dernier et sont présentés au CTM du 23 septembre 2019.

Le bilan de la formation ministérielle 2018 a été présenté aux organisations syndicales lors de la commission formation ministérielle qui s'est tenue le 19 septembre 2019.

Documents communiqués

- Bilan 2017 de la formation professionnelle ;
- Annexes bilan 2017 de la formation professionnelle ;
- Le compte-rendu de la commission formation ministérielle du 6 juillet 2018.

Bilan 2017 de la formation professionnelle

Sommaire

- I. Rappels méthodologiques
- II. Présentation générale du bilan 2017
- III. Effectifs et agents formés
- IV. Stagiaires
- V. Jours et durée de formation
- VI. Dépenses de formation
- VII. Dispositifs de formation particuliers
- VIII. Compte personnel de formation (CPF)
- IX. Annexes

I. Rappels méthodologiques

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

La distinction des agents selon leur catégorie s'effectue selon 4 modalités : A+, A, B, C. Pour la définition de la catégorie A+, la DGAFP indique les critères suivants : les corps ou emplois dont la grille indiciaire atteint au moins le niveau hors échelle B et qui sont un débouché d'un autre corps de catégorie A. En outre, sont également pris en compte les corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le bornage indiciaire est inférieur.

2. 79 structures (administration centrale, DRAC, établissements publics) ont été interrogées pour la constitution de ce bilan. 70 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 89 %. Afin de conserver une analyse à périmètre constant, il est d'usage de reprendre, pour les structures n'ayant pas répondu, les données de l'année antérieure ou les dernières données connues.
3. L'enquête porte sur l'ensemble des effectifs des structures, que les agents soient rémunérés sur le budget du ministère (titre 2) ou sur celui de l'établissement (titre 3).
4. Un stagiaire désigne un agent qui participe à une session de formation donnée. La notion de stagiaire diffère de celle d'agent formé : un même agent qui suit plusieurs formations au cours de l'année est compté comme autant de stagiaires, mais comme un unique agent formé.
5. La durée globale d'une action de formation est égale au produit du nombre de stagiaires par le temps consacré à la formation. Par exemple, une action regroupant 10 stagiaires pendant 3 jours correspond à une durée de 30 jours-agents.
6. L'enquête n'étant pas construite sur la base du matricule des agents mais sur le résultat de l'activité des services, et les stagiaires n'étant pas nécessairement affectés au sein du service organisateur du stage, la nécessité d'éviter des doublons dans les différents cumuls implique un double décompte des données. La compilation nationale des données s'effectue par service organisateur, c'est-à-dire celui qui a pris en charge les frais pédagogiques.
Par exemple, un agent affecté en DRAC effectuant un stage organisé par le secrétariat général sera comptabilisé dans le bilan complet de la DRAC en termes d'agents formés, et dans le bilan du SG pour le cumul ministériel du nombre de stagiaires. 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).
7. Au sein du secrétariat général, le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) assure le pilotage et la coordination de la politique de formation de l'ensemble du ministère de la Culture.
Les formations organisées directement par le DRMF sont ouvertes à l'ensemble des agents du ministère dès lors qu'elles relèvent des orientations prioritaires nationales.
Les autres formations organisées par le département s'adressent aux agents de l'administration centrale, des services à compétence nationale, des services déconcentrés ou des établissements publics administratifs en fonction des objectifs et des publics concernés.
8. Des formations organisées par les directions générales sont aussi ouvertes aux agents d'administration centrale, des DRAC, des établissements publics et des services à compétence nationale, pour les domaines de formations métiers relevant de chaque direction générale concernée.
Enfin, les différentes structures du ministère élaborent et mettent en œuvre leur propre programme de formation adapté à leurs besoins et à ceux de leurs agents en complément des offres nationales.

II. Présentation générale du bilan 2017

L'activité de formation du ministère de la Culture en 2017 connaît une évolution favorable par rapport à 2016, puisqu'elle enregistre :

- une augmentation du nombre total de stagiaires (+ 7 %) après une relative stabilisation en 2016 ;
- une augmentation des dépenses directes consacrées à la formation (+ 4 %) ;
- un nombre d'agents formés toujours plus important (+ 6 %) ;
- une relative augmentation du volume total de jours de formation (+ 2 %) ;
- et une légère diminution de la durée moyenne des formations par stagiaire (2,3 jours contre 2,5 jours en 2016).

En 2017, toutes les structures connaissent une augmentation du volume de leurs stagiaires. Toutefois, cette augmentation est essentiellement portée par les directions régionales (DRAC) qui comptabilisent 153 stagiaires supplémentaires (+ 17 %) et par le secrétariat général (SG), avec 1 046 stagiaires supplémentaires par rapport à 2016 (+ 16 %)¹. Il faut également souligner la progression significative du nombre de stagiaires restaurateurs et conservateurs dans les stages organisés par l'institut national du patrimoine (INP - formation permanente) (+ 22 %).

Le **SG** connaît une nouvelle fois cette année un accroissement de son activité formation, porté notamment par les formations déployées pour la promotion de la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans le cadre du double label diversité-égalité et par la fréquentation importante en 2017 des formations de préparation aux concours. Les **DRAC** connaissent une augmentation de leur activité directe de formation, tant en termes de stagiaires, d'agents formés que de dépenses directes. L'augmentation du nombre de stagiaires dans les DRAC est enregistrée principalement dans les domaines de l'hygiène santé et sécurité, du management et de l'achat public. La légère progression du nombre de stagiaires pour les **établissements publics et le Mobilier national** reste constante d'une année sur l'autre (+2%). Cependant des disparités sont observées dans les établissements publics d'enseignement : si les conservatoires nationaux et les écoles nationales supérieures d'architecture voient leur activité de formation s'accroître en 2017, l'activité de formation des écoles nationales supérieures d'art continue de baisser. Les **directions générales (DG)** enregistrent de leur côté une augmentation de leur nombre de stagiaires (+ 22 %) avec un nombre de jours de formation plus important. Ces augmentations sont principalement portées par l'activité de formation de l'INP – formation permanente.

Pour mieux comprendre le tableau qui suit, il est rappelé que la ventilation des effectifs s'effectue, pour éviter les doubles comptes, selon la structure organisatrice de la formation. Le nombre global de stagiaires formés affectés en DRAC se porte à 3 688, dont seuls 29 % (les 1 076 indiqués dans le tableau ci-dessous) ont été formés directement dans le cadre d'actions organisées et financées par leur direction régionale. Les autres stagiaires ont été accueillis dans des formations portées notamment par le SG ou les DG, et émanent donc, dans le total ministériel, auprès de ces derniers.

Les agents ont également pu être formés dans le cadre des dispositifs interministériels comme les plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH). On dénombre ainsi 499 stagiaires en 2017 (dont 373 en provenance des DRAC et 126 des EP). Le recours aux PFRH est en 2017 en baisse par rapport à 2016 (- 22 %) alors qu'il avait connu une nette augmentation en 2016 par rapport à 2015 (+ 39 %).

¹ Ce chiffre ne comptabilise pas la totalité des stagiaires sur le plan de formation « égalité – diversité » qui n'a pas pu être enregistré dans l'outil Formation, soit 579 stagiaires. En le prenant en compte, l'**augmentation du nombre de stagiaires formés s'élève à 25 %**. Le **secrétariat général a ainsi formé en totalité 8 137 stagiaires en 2017**. Les statistiques présentées à la suite ne tiennent compte que des données SIRH.

Variation des indicateurs entre les bilans 2016 et 2017 (tableau 1)

Cumul général	BILAN 2016					BILAN 2017					Variations 2016 – 2017				
Structures	Stagiaires formés par la structure	Nbre de Jours	Durée moyenne	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires formés par la structure	Nbre de Jours	Durée moyenne	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée moyenne	Agents formés	Dépenses directes
Directions générales + INP	4 019	20 430	5,1		1 612 395 €	4 905	24 984	5,1		1 591 814 €	886 22%	4 554 22%	0,0 0%		-20 581 € -1%
SG-Adm. centrale	6 512	14 288	2,2	1 492	2 597 198 €	7 558	17 041	2,3	1 576	3 016 786 €	1 046 16%	2 753 19%	0,1 3%	84 6%	419 588 € 16%
Directions régionales des affaires culturelles	923	1 869	2,0	1 597	341 354 €	1 076	2 389	2,2	1 612	386 625 €	153 17%	520 28%	0,2 10%	15 1%	45 271 € 13%
Etablissements publics et Mobilier national	22 537	46 816	2,1	10 182	6 068 053 €	22 890	40 260	1,8	10 834	6 047 801 €	353 2%	-6 556 -14%	-0,3 -15%	652 6%	-20 252 € 0%
dont EP d'enseignement	1 430	4 285	3,0	1 209	706 984 €	1 534	3 829	2,5	1 381	792 140 €	104 7%	-456 -11%	-0,5 -17%	172 14%	85 156 € 12%
<i>Conservatoires nationaux</i>	195	734	3,8	204	90 565 €	269	798	3,0	369	141 563 €	74 38%	64 9%	-0,8 -21%	165 81%	50 998 € 56%
<i>écoles nationales supérieures d'art</i>	379	1 017	2,7	299	177 426 €	296	834	2,8	231	180 086 €	-83 -22%	-183 -18%	0,1 5%	-68 -23%	2 660 € 1%
<i>écoles nationales supérieures d'architecture</i>	856	2 534	3,0	706	438 993 €	969	2 197	2,3	781	470 491 €	113 13%	-337 -13%	-0,7 -23%	75 11%	31 498 € 7%
TOTAL	33 991	83 403	2,5	13 271	10 619 000 €	36 429	84 673	2,3	14 022	11 043 026 €	2 438 7%	1 270 2%	-0,1 -5%	751 6%	424 026 € 4%

Répartition hommes/femmes

Comme chaque année, l'accès à la formation reste marqué par la sur-représentation des femmes tant parmi les stagiaires (64 %) que parmi les agents formés (61 %). Cet écart s'accroît au sein des établissements d'enseignement (écoles nationales supérieures d'art, d'architecture, conservatoires nationaux supérieurs), où les femmes restent majoritaires dans l'accès à la formation bien qu'étant, à l'inverse d'autres structures du ministère, en minorité dans les effectifs globaux.

Répartition hommes/femmes 2017 (tableau 2)

		Total 2017		
		Hommes	Femmes	% femmes
Effectifs	Administration centrale	766	1 306	63%
	DRAC	866	1 509	64%
	EP + Mobilier nat. (hors enseignement)	6 311	7 542	54%
	EP enseignement	3 090	2 287	43%
	Total effectifs	11 033	12 644	53%
		23 677		
Stagiaires	Administration centrale	4 199	8 264	66%
	DRAC	374	702	65%
	EP + Mobilier nat. (hors enseignement)	7 802	13 554	63%
	EP enseignement	643	891	58%
	Total Stagiaires	13 018	23 411	64%
		36 429		
Agents formés	Administration centrale	511	1 065	68%
	DRAC	564	1 048	65%
	EP + Mobilier nat. (hors enseignement)	3 875	5 578	59%
	EP enseignement	560	821	59%
	Total Agents formés	5 510	8 512	61%
		14 022		

III. Effectifs et agents formés

Pour mémoire, l'agent formé est défini comme ayant suivi au moins une formation dans l'année. Cette donnée permet de mesurer le taux d'accès des agents à la formation professionnelle. Par ailleurs, l'effectif total retenu au 31 décembre 2017 est calculé sur la base des déclarations des services consultés. Le cumul des effectifs déclarés par les différents services ayant communiqué leur bilan ne peut donc être affecté d'une valeur absolue mais garde sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation et permet de mesurer la part relative des agents formés sur le total des effectifs.

Enfin il est rappelé que cette enquête intègre l'ensemble des agents, décomptés en nombre de personnes physiques, qu'ils soient rémunérés sur le titre 2 du ministère ou sur le budget des établissements (titre 3).

Pour rappel, l'objectif ministériel est d'atteindre un taux d'agents formés supérieur à 60 % en moyenne sur l'ensemble de la période 2017-2019.

La part des agents formés du ministère enregistre une progression par rapport à 2016 de + 4 points et porte **le taux d'agents ayant suivi au moins une action de formation à 59 %**, soit près de 6 agents sur 10 formés. Sur les 4 dernières années, le taux d'agents formés a augmenté de 5 points.

Evolution de la part des agents formés (tableau 3)

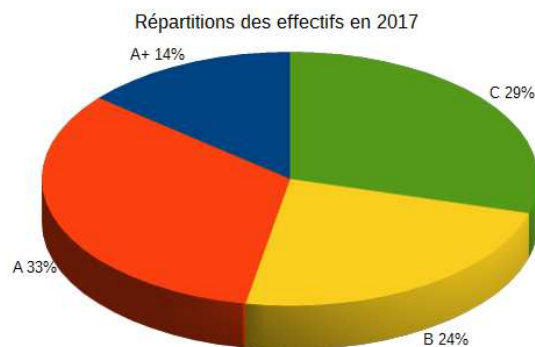
	2014	2015	2016	2017
Effectif Administration centrale	1 966	2 062	2 111	1 576
Effectif DRAC	2 701	2 503	2 426	1 612
Effectif EP et Mobilier national	18 753	19 386	19 511	10 834
Effectif ministériel	23 420	23 951	24 048	23 677
Agents formés	12 636	13 056	13 271	14 022
% formé sur effectif ministériel	54%	55%	55%	59%

Répartition par catégorie et par affectation des agents formés (tableau 4)

Structure d'affectation	A+	A	B	C	total
Administration centrale	81	710	418	367	1 576
DRAC	273	510	466	363	1 612
Etablissements publics et Mobilier national	356	3 702	3 285	3 491	10 834
dont EP d'enseignement	140	493	353	395	1 381
dont conservatoires nationaux	1	191	69	108	369
dont écoles nationales supérieures d'art	1	97	76	57	231
dont écoles nationales supérieures d'architecture	138	205	208	230	781
TOTAL	710	4 922	4 169	4 221	14 022
Part respective en 2017	5%	35%	30%	30%	100%
Rappel 2016	6%	33%	29%	33%	100%

La répartition par catégorie des effectifs formés montre un déploiement en trois tiers relativement homogènes entre les catégories A, B et C et reste stable par rapport à 2016.

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



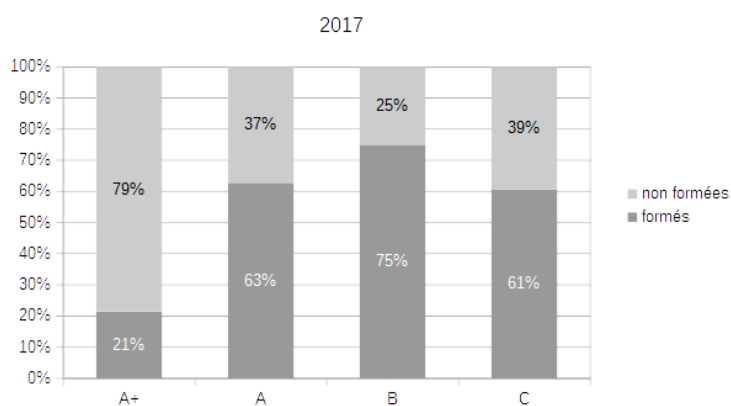
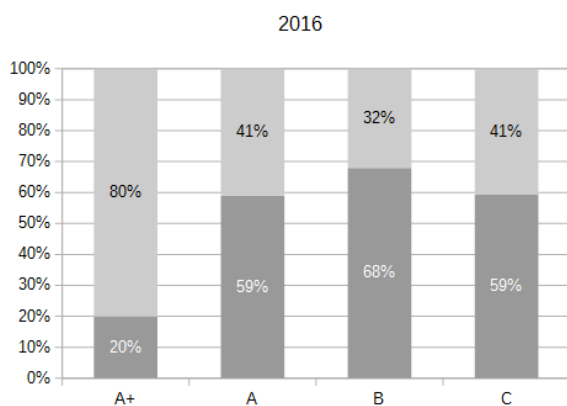
L'analyse du taux d'agents formés fait apparaître des disparités selon l'affectation des agents. En effet, si le taux d'accès à la formation est de plus des trois quarts pour les agents d'administration centrale, et de près de 70 % pour les DRAC et les EP hors enseignement, il est de seulement 26 % pour les agents des EP d'enseignement. Ce constat est récurrent, lié à la particularité de la formation chez les personnels enseignants et touche particulièrement les écoles nationales supérieures d'architecture (21 % d'agents formés contre 59 % pour l'ensemble du ministère). Il faut toutefois noter que le taux d'agents formés en EP d'enseignement augmente de 3 points en 2017 par rapport à 2016, en passant de 23 % à 26 %.

Part des agents formés par type de structure (tableau 5)

	Effectif	Agents formés	Taux agents formés
Administration centrale	2 072	1 576	76%
DRAC	2 375	1 612	68%
Etablissements publics hors enseignement	13 853	9 453	68%
EP d'enseignement	5 377	1 381	26%
<i>dont conservatoires nationaux</i>	961	369	38%
<i>dont écoles nationales supérieures d'art</i>	749	231	31%
<i>dont écoles nationales supérieures d'architecture</i>	3 667	781	21%
TOTAL	23 677	14 022	59%

Par ailleurs, on peut déduire du nombre d'agents formés l'effectif des agents non-formés, c'est-à-dire le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation durant l'année considérée. Ainsi, ils représentent 41 % de l'effectif global du ministère en 2017, mais seulement 37 % des agents de catégorie A, 25 % des agents de catégorie B et 39 % des agents de catégorie C. Les agents non-formés en catégorie A+ représentent quant à eux 79 % des effectifs, taux sensiblement comparable aux années précédentes.

Part des agents formés par catégories : comparaison 2016-2017



IV. Stagiaires

Méthodologie : Le stagiaire est l'agent qui participe à une formation. Un stagiaire est comptabilisé autant de fois qu'il s'est inscrit à une session de formation.

Après une forte progression du nombre total de stagiaires en 2014 et 2015 (respectivement + 4 % et + 10 %) puis une relative stabilité en 2016 (+ 1 %), on observe de nouveau une progression de 7 % en 2017 pour atteindre près de 36 430 stagiaires, soit une progression de 20 % sur la période 2014-2017.

Evolution du nombre de stagiaires (tableau 6)

	2014	2015	2016	2017
Nombre de stagiaires	30 390	33 576	33 991	36 429
Variation	+4%	+10%	+1%	+7%

I. Répartition des stagiaires par structure de formation

L'évolution à la hausse constatée est différenciée selon les structures : c'est en effet au sein du SG mais aussi des DRAC que s'enregistre l'essentiel de l'augmentation (cf. tableau 1 page 4).

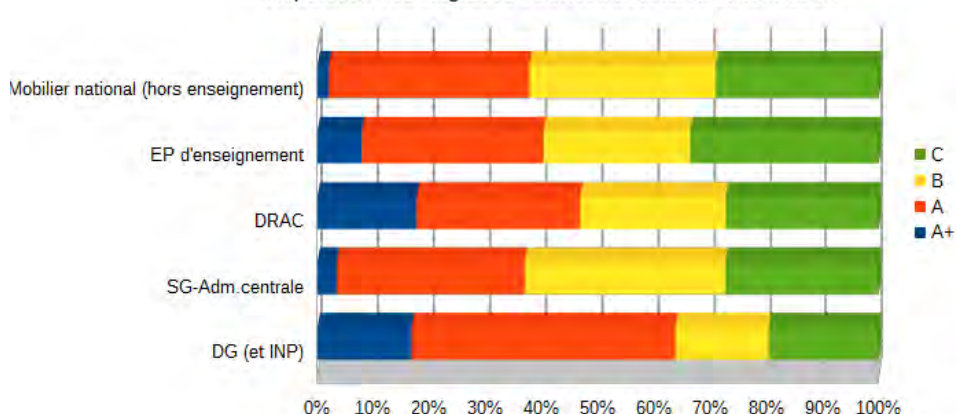
La part des stagiaires sur l'ensemble du ministère reste relativement stable par rapport à l'an dernier. Comme les années précédentes, près des deux tiers des stagiaires relèvent de l'activité de formation des établissements publics, soit 63 %. La part des stagiaires relevant de l'offre du SG augmente en 2017 et représente 21 % de l'ensemble (contre 19 % en 2016). Quant aux DRAC, la part des stagiaires sur l'ensemble du ministère reste identique à 2016, soit 3 %.

Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice (tableau 7)

Structures formatrices	Catégories				total	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
DG + INP	822	2 305	817	961	4 905	13%
DG hors INP	263	1 750	817	961	3 791	10%
SG-Adm.centrale	256	2 532	2 702	2 068	7 558	21%
DRAC	190	313	280	293	1 076	3%
Etablissements publics et Mobilier national	543	8 135	7 493	6 719	22 890	63%
dont EP d'enseignement	121	496	402	515	1 534	4%
dont conservatoires nationaux	0	137	65	67	269	1%
dont écoles nationales supérieures d'art	2	114	104	76	296	1%
dont écoles nationales supérieures d'architecture	119	245	233	372	969	3%
TOTAL	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	100%
Rappel total 2016	1 767	12 010	9 427	10 787	33 991	
Evolution 2016-2017	+2%	+11%	+20%	-7%	+7%	

Contrairement à 2016, la progression d'ensemble du nombre de stagiaires de 7 % en 2017 met en évidence des évolutions différenciées par catégorie. Ainsi, l'augmentation est plus importante chez les catégories B (+ 20 %) et les catégories A (+ 11 %), les catégories A+ connaissant une évolution plus modérée (+ 2 %). A contrario, la part des agents de catégorie C baisse de 7 %, tendance à la baisse déjà observée en 2016.

Répartition des stagiaires selon les structures de formation



II. Répartition des stagiaires par domaines de formation

70 % des stagiaires se concentrent sur les domaines de formation suivants :

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

Répartition des stagiaires par domaines (tableau 8)

Domaines	2017		2016		Evolution 2016/2017	
	Nbre stagiaires	%	Nbre stagiaires	%	Nbre stagiaires	%
Métiers de la culture	9 871	27,1%	7 539	22,2%	2 332	31%
Hygiène santé et sécurité	6 911	19,0%	8 341	24,5%	-1 430	-17%
Préparation aux concours	4 076	11,2%	2 995	8,8%	1 081	36%
Informatique	2 669	7,3%	3 650	10,7%	-981	-27%
Formations linguistiques	2 009	5,5%	1 801	5,3%	208	12%
Management	1 881	5,2%	1 546	4,5%	335	22%
Bureautique	1 762	4,8%	1 832	5,4%	-70	-4%
Environnement professionnel	1 454	4,0%	1 139	3,4%	315	28%
Communication	1 014	2,8%	1 135	3,3%	-121	-11%
Economie finance et gestion	946	2,6%	1 204	3,5%	-258	-21%
Politiques publiques nationales	919	2,5%	27	0,1%	892	3304%
Gestion des RH	819	2,2%	1 086	3,2%	-267	-25%
Techniques administratives	746	2,0%	592	1,7%	154	26%
Techniques juridiques	480	1,3%	345	1,0%	135	39%
Achats publics	376	1,0%	462	1,4%	-86	-19%
Europe	177	0,5%	40	0,1%	137	343%
Parcours individualisé	107	0,3%	57	0,2%	50	88%
Formations statutaires	76	0,2%	91	0,3%	-15	-16%
Bilan de compétences	65	0,2%	61	0,2%	4	7%
Développement durable	44	0,1%	19	0,1%	25	132%
VAE	27	0,1%	24	0,1%	3	13%
Période de professionnalisation	0	0,0%	5	0,0%	-5	
Total	36 429	100,0%	33 991	100,0%	2 438	7%

Le domaine des **métiers de la culture** concentre en 2017 le plus grand nombre de stagiaires et représente 27 % des stagiaires, soit une progression de 31 % par rapport à 2016. Après avoir connu en 2016 le plus grand nombre de stagiaires, le domaine de l'**hygiène, santé et sécurité**

retrouve sa deuxième position. Le plan de formation ministériel de sûreté et de sécurité déployé à la suite des attentats en 2015 et 2016 et mis en place par le SG expliquait en grande partie cette augmentation en 2016.

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

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

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

III. Répartition des stagiaires selon la typologie des actions de formation

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

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

Selon les fonctions 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 types VAE ou bilans de compétences ne relèvent pas de ces catégories.

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



V. Jours et durée de formation

Méthodologie :

La durée globale d'une action est égale au produit du nombre de stagiaires par le nombre de jours consacrés à la formation.

La durée moyenne d'une formation est le rapport entre la durée globale et le nombre de stagiaires.

Depuis 2016, le nombre total de journées de formation est en augmentation. Avec 84 673 jours de formation constatés en 2017, cette augmentation est de 2 % par rapport à 2016.

Evolution du nombre de jours de formation (tableau 9)

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

I. Durée des formations

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

Durée moyenne des formations (tableau 10)

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

Durée moyenne des formations en 2017 par catégorie et structure formatrice (tableau 11)

	DG+INP	DG hors INP	SG	DRAC	EP et Mob N ^{al}	Ensemble
A+	17,5	4,0	1,9	2,2	1,9	9,0
A	2,6	2,3	2,2	2,7	1,8	2,0
B	2,7	2,7	2,2	2,0	1,8	2,0
C	2,5	2,5	2,5	1,9	1,7	1,9
total	5,1	2,6	2,3	2,2	1,8	2,3

La durée moyenne par catégorie montre une durée très supérieure pour les agents de catégorie A+, essentiellement en raison des formations statutaires suivies à l'INP par les conservateurs du patrimoine.

Cependant, afin d'analyser plus en détail la durée des formations, au-delà d'une durée moyenne susceptible de masquer des écarts importants, on peut procéder à une ventilation des stagiaires selon la durée des stages suivis.

Répartition des stagiaires selon la durée des formations – comparaison 2016-2017 (tableau 12)

	1 jour et moins	2 jours	3 jours	4 jours	5 jours	5 à 10j	10 jours et plus	Ensemble
Nombre de stagiaires 2016	13 741	12 300	3 897	1 474	965	863	751	33 991
% 2016	40,4%	36,2%	11,5%	4,3%	2,8%	2,5%	2,2%	100,0%
Nombre de stagiaires 2017	15 810	11 575	5 591	1 073	1 092	895	393	36 429
% 2017	43,4%	31,8%	15,3%	2,9%	3,0%	2,5%	1,1%	100,0%

On observe une relative évolution de la proportion de stagiaires sur toutes les durées de formation en 2017 par rapport à 2016. Les formations d'une journée et moins et les formations de 3 jours sont les plus suivies avec respectivement + 3 points et + 4 points par rapport à 2016. Cependant, à l'instar des années précédentes, plus des trois quarts des stagiaires se concentrent sur les formations courtes (1 ou 2 jours).

II. Répartition des jours de formation par domaine

La liste des domaines rassemblant le plus grand nombre de jours de formation recoupe pour partie logiquement celle du nombre de stagiaires (*cf. tableau 8 – Répartition des stagiaires par domaine*) — hors formations statutaires : métiers de la culture et hygiène santé et sécurité

Répartition des jours de formation par domaine et évolutions 2016/2017 (tableau 13)

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

On observe cependant quelques spécificités pour des domaines offrant des parcours plus longs, comme ceux des langues ou des formations statutaires dispensées par l'INP.

VI. Dépenses de formation

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

Evolution des dépenses directes de formation (tableau 14)

	2014	2015	2016	2017
Dépenses (en €)	9 828 963	10 348 071	10 619 000	11 043 026
Variation (par rapport à l'année n-1)	+4%	+5%	+3%	+4%

I. Répartition des dépenses directes de formation par structure de formation

Evolution des dépenses directes de formation par structure de formation (tableau 15)

Structure organisatrice	2017	Rappel 2016	Variations 2016-2017	Part relative (2017)
Directions générales et INP	1 591 814 €	1 612 395 €	-20 581 € -1%	14%
Directions générales hors INP	990 983 €	977 575 €	13 408 € 1,4%	9%
INP	600 831 €	634 820 €	-33 989 € -5%	5%
Secrétariat général	3 016 786 €	2 597 198 €	419 588 € 16%	27%
DRAC	386 625 €	341 354 €	45 271 € 13%	4%
Établissements publics et Mobilier national	6 047 801 €	6 068 053 €	-20 252 € 0%	55%
Dont EP d'enseignement	792 140 €	706 984 €	85 156 € 12%	7%
dont conservatoires nationaux	141 563 €	90 565 €	50 998 € 56%	1%
dont écoles nationales supérieures d'art	180 086 €	177 426 €	2 660 € 1%	2%
dont écoles nationales supérieures d'architecture	470 491 €	438 993 €	31 498 € 7%	4%
TOTAL	11 043 026 €	10 619 000 €	424 026 € 4%	100%

La majeure partie des dépenses de formation est réalisée par les établissements publics et Mobilier national (55 %), puis par le SG (27 %).

L'augmentation affichée par le SG (+ 16 %) tient en majeure partie à la prise en charge depuis 2016 des frais de déplacements des agents des DRAC dans le cadre du « qui invite paie ».

II. Répartition des dépenses directes de formation par catégorie et par nature

Dépenses directes par catégorie (tableau 16)

Structure organisatrice	A+	A	B	C	total
Directions générales et INP	588 455 €	413 732 €	304 326 €	285 301 €	1 591 814 €
Secrétariat général	293 042 €	1 102 490 €	971 580 €	649 674 €	3 016 786 €
DRAC	72 766 €	135 807 €	90 896 €	87 156 €	386 625 €
EP et Mobilier national	363 468 €	2 406 172 €	1 775 485 €	1 502 676 €	6 047 801 €
dont EP d'enseignement	94 388 €	261 504 €	235 162 €	201 086 €	792 140 €
dont conservatoires nationaux	0 €	80 776 €	40 597 €	20 190 €	141 563 €
dont écoles nationales supérieures d'art	769 €	64 649 €	71 226 €	43 441 €	180 086 €
dont écoles nationales supérieures d'architecture	93 619 €	116 078 €	123 339 €	137 455 €	470 491 €
TOTAL	1 317 731 €	4 058 201 €	3 142 286 €	2 524 808 €	11 043 026 €
%	12%	37%	28%	23%	100%

La part importante dévolue au financement des actions en faveur des agents de catégorie A+ par les DG s'explique par le décompte des formations statutaires de l'INP en faveur des conservateurs du patrimoine.

Répartition des dépenses de formation entre frais de mission et dépenses pédagogiques (tableau 17)

Structure organisatrice	total des dépenses directes	dont Frais de mission	% frais de mission	Dont dépenses pédagogiques	% dépenses pédagogiques
Directions générales et INP	1 591 814 €	489 328 €	31%	1 102 486 €	69%
DG hors INP	977 575 €	206 536 €	21%	771 040 €	79%
INP	614 239 €	282 792 €	46%	331 446 €	54%
Secrétariat général	3 016 786 €	334 813 €	11%	2 681 973 €	89%
DRAC	386 625 €	103 169 €	27%	283 456 €	73%
EP et Mobilier national	6 047 801 €	973 002 €	16%	5 074 798 €	84%
dont EP d'enseignement	792 140 €	145 498 €	18%	646 642 €	82%
dont conservatoires nationaux	141 563 €	2 521 €	2%	139 042 €	98%
dont écoles nationales supérieures d'art	180 086 €	39 432 €	22%	140 654 €	78%
dont écoles nationales supérieures d'architecture	470 491 €	103 544 €	22%	366 947 €	78%
TOTAL	11 043 026 €	1 900 313 €	17%	9 142 713 €	83%

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

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

III. Les indemnités des formateurs internes

Le montant des indemnités versées aux formateurs internes augmente en 2017 de 5 % (+ 28 730 €). À l'échelle du ministère, le cumul des indemnités des formateurs internes représente 7 % du montant total des dépenses pédagogiques, proportion stable depuis 2016.

Part des indemnités de formateurs internes dans le total des frais pédagogiques par structure d'affectation (tableau 18)

Structure organisatrice	Frais pédagogiques (dont formateurs internes)	Formateurs internes	% Formateurs internes
Directions générales et INP	1 102 486 €	347 245 €	31%
DG hors INP	904 382 €	133 342 €	15%
INP	545 349 €	213 903 €	39%
Secrétariat général	2 681 973 €	58 222 €	2%
DRAC	283 456 €	990 €	0%
EP et Mobilier national	5 074 798 €	215 163 €	4%
dont EP d'enseignement	646 642 €	8 207 €	1%
dont conservatoires nationaux	139 042 €	5 209 €	4%
dont écoles nationales supérieures d'art	140 654 €	0 €	0%
dont écoles nationales supérieures d'architecture	366 947 €	2 998 €	1%
TOTAL	9 142 713 €	621 620 €	7%

Pour la plupart des structures, ce montant ne représente qu'une très faible part du total des dépenses pédagogiques, à l'exception des formations métiers (directions générales 15 % et INP 39 %).

Les dépenses liées au recours de formateurs internes concernent essentiellement les formations aux métiers de la culture (54 % du total des dépenses de formateurs internes) et les formations relatives à l'hygiène santé et sécurité (9 %). Les dépenses de formateurs internes dans le domaine de l'informatique est en baisse en 2017 et représente 6 % des dépenses (17 % en 2016). En 2016, les formations au nouveau SIRH RenoIRH à destination des gestionnaires RH et prises en charge par le SG avaient mobilisé un grand nombre de formateurs internes et expliquaient l'augmentation des dépenses de formateurs internes dans ce domaine.

IV. Répartition des dépenses de formation par domaine de formation

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

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

Cette répartition des dépenses par domaine est équivalente à la répartition des stagiaires sur ces mêmes domaines, le niveau des dépenses étant corrélé aux effectifs et à la durée des formations. On note cependant des progressions significatives notamment dans le domaine des politiques publiques nationales qui mettent en exergue la politique de formation pour la promotion de la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans la cadre du double label égalité/diversité du ministère. La progression des dépenses pour les formations du domaine

de l'Europe témoigne également d'une hausse d'activité sensible dans ce secteur.

Evolution des dépenses de formation par domaine (tableau 19)

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

V. Intégration des coûts complets de la formation

Un bilan complet du coût de la formation professionnelle doit inclure deux autres types de dépenses relatifs à la rémunération des agents (voir l'annexe *Récapitulatif financier 2017*) : le traitement des stagiaires et la rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation. Ils s'ajoutent aux indemnités spécifiques liées aux stages (frais de mission) déjà prises en compte dans les dépenses directes, ainsi qu'à l'indemnisation des congés de formation professionnelle :

- **le traitement des stagiaires** pendant les formations (calculé à partir d'un barème des rémunérations journalières proposé par la DGAFP). Ce montant est établi à partir du nombre de jours de formation dans l'année pour chaque catégorie d'agents ;
- le montant de la **rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation** dans les différents services, soit un peu plus de 7,5 M€ pour 123 équivalents temps plein (ETP), en baisse par rapport à 2016, qui en comptait 131.

Ce montant total peut être rapporté à la masse salariale globale, dont le montant est évalué en fonction de l'effectif total déclaré par les structures enquêtées, auquel est affecté un taux de rémunération annuel moyen fourni par le bureau de l'emploi et de la politique de rémunération du service des ressources humaines (SRH) et utilisé pour l'élaboration du projet de loi de finances (PLF).

Evolution des coûts complets de la formation (tableau 20)

		Dépenses directes de formation	Ingénierie de formation	Traitement des stagiaires et congés de formation	Dépense totale de formation	Masse salariale (estimation)	Formation / masse salariale
2015	€	10 348 071	7 155 485	19 084 061	36 587 616	823 742 348	4,4%
	%	28,3%	19,6%	52,2%	100,0%		
2016	€	10 619 000	7 045 697	22 582 704	40 247 400	827 333 064	4,9%
	%	26,4%	17,5%	56,1%	100,0%		
2017	€	11 043 026	7 578 641	23 246 832	41 868 499	964 765 709	4,3%
	%	26,4%	18,1%	55,5%	100,0%		

Pour l'estimation de la masse salariale 2017, le coût annuel salarial moyen par catégorie a été actualisé.

Auparavant, le barème du coût annuel salarial moyen utilisé était transmis par la DGAFP. Le dernier barème à jour datait de 2014.

Pour 2017, une actualisation de ces coûts moyens par le bureau de l'emploi et de la politique de rémunération du SRH a été fait.

Le poids de la formation dans la masse salariale du ministère de la Culture repose sur un calcul théorique dont les bases de calcul diffèrent de celles utilisées par la DGAFP². Une différence notoire peut alors être observée.

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

VII. Dispositifs de formation particuliers

I. Les actions de formation en vue de 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. 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 4 jours, qui peuvent néanmoins être complétées par des heures prises sur le CPF (ex DIF).

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

² La DGAFP s'appuie désormais sur la masse salariale collectée auprès de la Direction du Budget tandis que le ministère évalue la masse salariale à partir d'un taux moyen de rémunération annuelle pour chaque catégorie multiplié par l'effectif déclaré des agents de chaque catégorie.

Evolution des effectifs en VAE (tableau 21)

	SG-AC	DRAC	EPA et Mobiliér nal	dont EP ensei- gnement	Total	Variation
2013	3	10	10	2	23	44%
2014	4	7	15	1	26	13%
2015	1	0	13	1	14	-46%
2016	5	4	15	8	24	71%
2017	5	8	14	3	27	13%

II. Le congé de formation professionnelle (CFP)

Les demandes déposées en 2017

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

Les congés de formation professionnelle réalisés en 2017

Evolution des effectifs en CFP (tableau 22)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Effectif en CFP	45	40	54	66	57	56
Variation	10%	-11%	35%	22%	-14%	-2%

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

Évolution du nombre de jours de congé de formation (avec ou sans indemnité) effectués dans l'année (tableau 23)

Stagiaires		2015		2016		2017	
		avec indemnité	sans indemnité	avec indemnité	sans indemnité	avec indemnité	sans indemnité
Cat.	Sexe						
A+	H	127	0	21	0	209	0
	F	462	0	43	0	173	0
A	H	691	0	865	0	1 486	0
	F	947	0	835	0	1 229	0
B	H	153	0	382	0	196	0
	F	589	81	574	381	439	172
C	H	650	85	418	258	297	188
	F	612	0	445	0	743	0
Totaux	H	1 621	85	1 686	258	2 187	188
	F	2 610	81	1 896	381	2 585	172
	avec/sans indemnité	4 231	165	3 582	639	4 772	360
	Ensemble	4 396		4 221		5 132	

III. Les bilans de compétences

Le bilan de compétences, selon les 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 4 jours, qui peuvent le cas échéant être complétées par des heures prises sur le CPF (ex DIF).

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

Evolution des bilans de compétences (tableau 24)

	SG-AC	DRAC	EPA et Mobilier nal	dont EP ensei- gnement	Total	Variation
2013	4	4	52	3	60	13%
2014	9	2	48	2	59	-2%
2015	14	2	38	2	54	-8%
2016	12	5	44	3	61	13%
2017	6	7	52	4	65	7%

VIII. Mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)

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

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation (DIF).

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

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

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

Détail de la consommation du CPF (tableau 25)

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

Parmi ces 587 stagiaires, 96 ont eu recours au CPF hors du temps de travail, pour un équivalent de 1 505 journées de formation, dont 70 % de ces journées dédiées aux dispositifs d'accompagnement personnalisé (parcours individuel de formation et de reconversion, VAE et bilan de compétences).

Ventilation du CPF (tableau 26)

Structure organisatrice	CPF sur le temps de travail		CPF hors temps de travail		ENSEMBLE	
	Nbre Stagiaires	Nbre Heures	Nbre Stagiaires	Nbre Heures	Nbre Stagiaires	Nbre Heures
Administration centrale	51	998	1	18	52	1 016
DRAC	15	393	2	78	17	471
EP et Mobilier national	425	8 701	93	1 409	518	10 109
dont EP d'enseignement	25	554	26	317	51	871
dont conservatoires nationaux	1	120	0	0	1	120
dont écoles nationales supérieures d'art	9	258	1	258	10	516
dont écoles nationales supérieures d'architecture	15	176	25	59	40	235
TOTAL	491	10 092	96	1 505	587	11 596

IX. Annexes

- Nomenclature des actions de formation
- Formation statutaire et formation professionnelle. Nombre de stagiaires et nombre de jours
- Bilan cumulé des services en 2017
- Variations des indicateurs entre les bilans 2016 et 2017
- Récapitulatif financier 2017
- Consommation du CPF (ex DIF) : Nombre de stagiaires et d'heures
- Personnel chargé de l'ingénierie de formation

Circulaire du 5 novembre 2015 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat

Nomenclature des domaines de formation

Les sous-domaines sont indiqués seulement à titre indicatif pour aider au classement, ils ne sont pas exhaustifs.

1- Management

Management des équipes (organiser et animer une équipe...)
 Management fonctionnel (mise en œuvre de projets transversaux, animation de réseau,...)
 Management stratégique (objectifs, pilotage de projets, méthodes, QVT...)
 Management dans le changement
 Conduite de réunions

2 - Ressources Humaines

Gestion Prévisionnelle des ressources Humaines
 Gestion statutaire
 Dialogue social

3 – Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement

personnel à visée professionnelle

Accompagnement des projets professionnels des agents (ateliers carrière, identification du projet, rédaction CV, etc.)
 Dispositifs individuels du décret 2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (DIF, congé formation professionnelle...)

4- Préparation aux épreuves de Concours et des examens professionnels

5 - Environnement professionnel

Accueil des nouveaux arrivants
 Déontologie et valeurs
 Droits et devoirs des fonctionnaires

6- Hygiène Santé et Sécurité au Travail

Prévention et évaluation des risques professionnels
 Santé et qualité de vie au travail
 Sécurité des biens et des personnes
 Handicap et maintien dans l'emploi

7- Politiques Publiques nationales

Développement des politiques publiques sur les territoires (lutte contre les discriminations, égalité professionnelle femme/homme transition écologique, éco-responsabilité, fonds structurels européens, modernisation de l'action publique...)
 Conduite et évaluation des politiques publiques
 Mesure de la performance

8- Achats publics

Commande publique (aspects juridiques et procéduraux)
 Achat public (techniques d'achat)
 Performance économique de l'achat public (achats publics éco-responsables ; négocier ; analyser)

9- Economie, finance et gestion

Gestion budgétaire et comptable
 Contrôle de gestion
 Financements européens

10- Techniques juridiques

Connaissance du droit et de la réglementation (initiation, perfectionnement)
 Contentieux administratif (connaître la jurisprudence pour éviter les contentieux, rédiger un mémoire en défense...)
 Rédaction de textes juridiques et légistique

11- Communication et services aux usagers

Ecrits administratifs (hors préparation concours)
 Accueil physique et téléphonique, guichet unique
 Plan et support de communication
 Réseaux sociaux
 Communication en temps de crise
 Démarche qualité (charte Marianne,...)
 Expressions orale et écrite

12- Informatique et bureautique

13- Langues

Langues vivantes
 Langue des signes

14- Formations spécifiques aux missions des ministères

Formation statutaire et formation professionnelle : Nombre de stagiaires et nombre de jours

	A+			A			B			C			Ensemble		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
FORMATION STATUTAIRE															
Stagiaires	25	46	71	0	2	2	0	3	3	0	0	0	25	51	76
Jours	3 615	8 000	11 615	0	240	240	0	60	60	0	0	0	3 615	8 300	11 915
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE															
Formation continue															
T1															
Stagiaires	670	765	1 435	3 227	6 131	9 358	1 963	4 404	6 367	2 378	3 721	6 099	8 238	15 021	23 259
Jours	1 877	2 025	3 903	5 402	9 697	15 099	3 041	6 251	9 292	4 052	6 216	10 268	14 371	24 189	38 561
T2															
Stagiaires	102	117	219	946	1 561	2 507	1 030	1 369	2 399	678	1 040	1 718	2 756	4 087	6 843
Jours	260	297	557	2 527	3 808	6 335	2 856	3 568	6 423	1 644	2 150	3 795	7 287	9 823	17 110
T3															
Stagiaires	30	46	76	283	480	763	219	466	685	187	372	559	719	1 364	2 083
Jours	73	132	205	1 124	2 116	3 240	852	1 828	2 680	723	1 351	2 074	2 772	5 428	8 199
Ensemble															
Stagiaires	802	928	1 730	4 456	8 172	12 628	3 212	6 239	9 451	3 243	5 133	8 376	11 713	20 472	32 185
Jours	2 210	2 455	4 664	9 052	15 621	24 674	6 749	11 647	18 395	6 419	9 718	16 136	24 430	39 440	63 870
Préparation aux examens, concours															
Stagiaires	2	8	10	194	425	619	551	1 259	1 810	509	1 128	1 637	1 256	2 820	4 076
Jours	2	65	67	468	1 035	1 503	1 151	2 533	3 684	988	2 152	3 140	2 609	5 786	8 394
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	1	8	9	4	6	10	1	7	8	6	21	27
Jours	0	0	0	3	64	67	23	50	73	4	90	94	30	204	234
Bilan de compétences															
Stagiaires	0	0	0	3	24	27	6	12	18	9	11	20	18	47	65
Jours	0	0	0	12	101	112	23	48	71	33	44	77	68	193	260
Congé de formation professionnelle (CFP)															
Stagiaires	1	3	4	11	13	24	5	7	12	7	9	16	24	32	56
Jours indemnisés	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	439	635	297	743	1 040	2 188	2 584	4 772
Jours non indem.	0	0	0	0	0	0	0	172	172	188	0	188	188	172	360
Jours total	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	611	807	485	743	1 228	2 376	2 756	5 132
TOTAL Formation professionnelle continue															
Stagiaires	805	939	1 744	4 665	8 642	13 307	3 778	7 523	11 301	3 769	6 288	10 057	13 017	23 392	36 409
Jours	2 421	2 693	5 114	11 021	18 051	29 072	8 141	14 889	23 030	7 928	12 747	20 675	29 511	48 379	77 890
TOTAL															
Stagiaires	830	985	1 815	4 665	8 644	13 309	3 778	7 526	11 304	3 769	6 288	10 057	13 042	23 443	36 485
Jours	6 036	10 693	16 729	11 021	18 291	29 312	8 141	14 949	23 090	7 928	12 747	20 675	33 126	56 679	89 805
TOTAL hors CFP															
Stagiaires	829	982	1 811	4 654	8 631	13 285	3 773	7 519	11 292	3 762	6 279	10 041	13 018	23 411	36 429
Jours	5 827	10 520	16 347	9 535	17 061	26 596	7 945	14 338	22 283	7 443	12 004	19 447	30 750	53 923	84 673

Bilan cumulé des services	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	3 316	7 840	5 572	6 949	23 677
	dont personnel sur titre 2	2 387	3 204	3 329	2 967	11 887
	dont personnel sur titre 3	929	4 636	2 243	3 982	11 790

Cumul des seules actions organisées par les structures							
	A+	A	B	C	total	H	F
nombre de stagiaires	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	13 027	23 431
nombre de jours	16 347	26 596	22 283	19 447	84 673	31 509	55 122
nombre moyen de jours	9,0	2,0	2,0	1,9	2,3	2,4	2,4
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	358 et 352	1926 et 2996	1574 et 2595	1652 et 2569	14 022	5 510	8 512
Part des agents formés durant l'année	21%	63%	75%	61%	59%	50%	67%

Domaines et dispositifs	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
					A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	34 344	115 985	19 423	169 751	15	466	331	642	1 454	19	637	532	874	2 064
Management	51 360	665 383	3 850	720 593	269	1 097	385	130	1 881	440	1 623	662	191	2 916
Gestion des ressources humaines	45 182	353 025	6 890	405 097	20	291	348	160	819	26	568	652	294	1 539
Achats publics	18 566	129 903	4 461	152 930	15	202	116	43	376	29	387	228	81	724
Economie finance et gestion	50 913	250 522	5 969	307 404	20	406	398	122	946	22	671	610	226	1 529
Techniques juridiques	37 784	163 248	4 756	205 788	31	284	129	36	480	60	494	251	68	873
Techniques administratives	9 686	238 540	540	248 766	3	244	269	230	746	6	247	359	1 006	1 618
Bureautique	26 053	310 144	4 516	340 714	55	604	551	552	1 762	67	710	680	719	2 176
Informatique	110 346	911 603	36 444	1 058 393	85	1 231	825	528	2 669	167	2 078	1 581	874	4 699
Formations linguistiques	10 289	935 876	337	946 502	89	724	429	767	2 009	395	3 625	1 940	3 204	9 164
Europe	14 924	109 938	7 000	131 862	17	112	32	16	177	69	884	46	18	1 017
Développement durable	30	13 040	0	13 070	6	16	9	13	44	20	17	11	15	63
Métiers de la culture / Patrimoines	541 528	809 069	307 373	1 657 970	683	2 722	1 358	857	5 620	2 654	7 214	4 541	2 782	17 192
Métiers de la culture / Création artistique	79 907	69 686	27 759	177 353	110	146	126	39	421	220	415	689	106	1 430
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	18 916	255 507	830	275 253	53	1 547	1 607	623	3 830	82	1 250	1 144	437	2 913
Communication et services aux usagers	40 638	405 097	7 436	453 171	25	269	213	507	1 014	84	541	440	944	2 009
Hygiène santé et sécurité	291 409	1 055 676	55 244	1 402 329	129	1 785	2 085	2 912	6 911	219	2 434	3 219	3 717	9 589
Politiques publiques nationales	19 943	192 294	8 672	220 910	103	449	212	155	919	86	493	218	139	935
Préparation aux concours	236 965	1 117 838	29 730	1 384 533	10	619	1 810	1 637	4 076	67	1 503	3 684	3 140	8 394
Formations statutaires	234 517	100 715	89 909	425 141	71	2	3	0	76	11 615	240	60	0	11 915
Bilan de compétences	2 572	102 301	337	105 210	0	27	18	20	65	0	112	71	77	260
Validation des acquis de l'expérience	5 163	31 896	144	37 204	0	9	10	8	27	0	67	73	94	234
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	11 425	146 589	0	158 014	2	33	28	44	107	0	385	593	442	1 420
Congé de formation professionnelle	7 851	37 216	0	45 067	2	24	16	15	57	64	1 700	1 336	1 120	4 221
total (hors CFP)	1 900 313	8 521 093	621 620	11 043 026	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	16 347	26 596	22 283	19 447	84 673
					5%	36%	31%	28%	100%	19%	31%	26%	23%	100%

Variation des indicateurs entre les bilans 2016 et 2017

Cumul général	BILAN 2016					BILAN 2017					Variations 2016 – 2017				
Structures	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes
Directions générales + INP	4 019	20 430	5,1		1 612 395 €	4 905	24 984	5,1		1 591 814 €	886 22%	4 554 22%	0,0 0%		-20 581 € -1%
SG-Adm. centrale	6 512	14 288	2,2	1 492	2 597 198 €	7 558	17 041	2,3	1 576	3 016 786 €	1 046 16%	2 753 19%	0,1 3%	84 6%	419 588 € 16%
Directions régionales des affaires culturelles	923	1 869	2,0	1 597	341 354 €	1 076	2 389	2,2	1 612	386 625 €	153 17%	520 28%	0,2 10%	15 1%	45 271 € 13,3%
Etablissements publics et Mobilier national	22 537	46 816	2,1	10 182	6 068 053 €	22 890	40 260	1,8	10 834	6 047 801 €	353 2%	-6 556 -14%	-0,3 -15%	652 6%	-20 252 € 0%
<i>dont EP d'enseignement</i>	1 430	4 285	3,0	1 209	706 984 €	1 534	3 829	2,5	1 381	792 140 €	104 7%	-456 -11%	-1 -17%	172 14%	85 156 € 12%
<i>Conservatoires nationaux</i>	195	734	3,8	204	90 565 €	269	798	3,0	369	141 563 €	74 38%	64 9%	-0,8 -21%	165 81%	50 998 € 56%
<i>écoles nationales supérieures d'art</i>	379	1 017	2,7	299	177 426 €	296	834	2,8	231	180 086 €	-83 -22%	-183 -18%	0,1 5%	-68 -23%	2 660 € 1%
<i>écoles nationales supérieures d'architecture</i>	856	2 534	3,0	706	438 993 €	969	2 197	2,3	781	470 491 €	113 13%	-337 -13%	-0,7 -23%	75 11%	31 498 € 7%
TOTAL	33 991	83 403	2,5	13 271	10 619 000 €	36 429	84 673	2,3	14 022	11 043 026 €	2 438 7%	1 270 2%	-0,1 -5%	751 6%	424 026 € 4%

Cumul hors INP	BILAN 2016					BILAN 2017					Variations 2016 – 2017				
Structures	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes
Directions générales (hors INP)	3 532	9 148	2,6		977 575 €	3 791	9 753	2,6		990 983 €	259 7%	605 7%	0,0 -1%		13 408 € 1%
SG-Adm. centrale	6 512	14 288	2,2	1 492	2 597 198 €	7 558	17 041	2,3	1 576	3 016 786 €	1 046 16%	2 753 19%	0,1 3%	84 6%	419 588 € 16%
Directions régionales des affaires culturelles	923	1 869	2,0	1 597	341 354 €	1 076	2 389	2,2	1 612	386 625 €	153 17%	520 28%	0,2 10%	15 1%	45 271 € 13,3%
Etablissements publics et Mobilier national	22 537	46 816	2,1	10 182	6 068 053 €	22 890	40 260	1,8	10 834	6 047 801 €	353 2%	-6 556 -14%	-0,3 -15%	652 6,4%	-20 252 € 0%
<i>dont EP d'enseignement</i>	1 430	4 285	3,0	1 209	706 984 €	1 534	3 829	2,5	1 381	792 140 €	104 7%	-456 -11%	-0,5 -17%	172 14%	85 156 € 12%
TOTAL	33 504	72 121	2,2	13 271	9 984 180 €	35 315	69 442	2,0	14 022	10 442 195 €	1 811 5%	-2 679 -4%	-0,2 -9%	751 6%	458 015 € 5%

Récapitulatif financier 2017

	A+			A			B			C			Total		
	Fonctionnement	Traitement des stagiaires	Total	Fonctionnement	Traitement des stagiaires	Total	Fonctionnement	Traitement des stagiaires	Total	Fonctionnement	Traitement des stagiaires	Total	Fonctionnement	Traitement des stagiaires	Total
DGP	68 070	184 773	252 842	413 258	1 254 743	1 668 001	152 500	522 750	675 250	211 436	440 727	652 163	845 264	2 402 992	3 248 256
DGCA	14 168	67 335	81 503	11 227	58 960	70 187	4 678	16 500	21 178	2 673	5 766	8 439	32 746	148 561	181 307
DGMIC	65 987	51 523	117 510	31 572	45 895	77 467	11 660	14 140	25 800	3 753	4 836	8 589	112 973	116 394	229 367
INP	492 431	3 434 145	3 926 576	108 400	633 150	741 550	0	0	0	0	0	0	600 831	4 067 295	4 668 126
Sous-total 1	640 656	3 737 775	4 378 431	564 458	1 992 748	2 557 205	168 838	553 390	722 228	217 862	451 329	669 191	1 591 814	6 735 242	8 327 055
DRAC	65 642	140 068	205 710	117 723	278 497	396 220	114 228	139 375	253 603	89 032	100 905	189 937	386 625	658 845	1 045 470
SG-Adm.centrale	109 675	161 339	271 014	1 024 842	1 767 793	2 792 635	1 049 609	1 437 132	2 486 741	832 660	941 814	1 774 475	3 016 786	4 308 079	7 324 866
Sous-total 2	175 317	301 407	476 724	1 142 565	2 046 290	3 188 855	1 163 838	1 576 507	2 740 345	921 692	1 042 719	1 964 411	3 403 411	4 966 924	8 370 335
EP et Mobilier national	247 996	348 897	596 893	2 365 046	4 695 857	7 060 903	1 957 133	3 271 182	5 228 315	1 477 627	2 039 649	3 517 275	6 047 801	10 355 585	16 403 386
dont EP d'enseignement	99 229	135 317	234 546	255 325	388 985	644 310	229 982	272 103	502 084	207 604	218 612	426 216	792 140	1 015 016	1 807 156
Sous-total 3	247 996	348 897	596 893	2 365 046	4 695 857	7 060 903	1 957 133	3 271 182	5 228 315	1 477 627	2 039 649	3 517 275	6 047 801	10 355 585	16 403 386
Sous-total 4 : cumul	1 063 968	4 388 079	5 452 047	4 072 068	8 734 895	12 806 963	3 289 809	5 401 079	8 690 888	2 617 180	3 533 697	6 150 878	11 043 026	22 057 751	33 100 776
Congés de formation		109 958	109 958		782 050	782 050		135 927	135 927		161 147	161 147	0	1 189 082	1 189 082
TOTAL MINISTERE (sens strict) (*)	1 063 968	4 498 038	5 562 005	4 072 068	9 516 945	13 589 013	3 289 809	5 537 006	8 826 815	2 617 180	3 694 844	6 312 024	11 043 026	23 246 832	34 289 858
% catégoriel	10%	19%	16%	37%	41%	40%	30%	24%	26%	24%	16%	18%	% de la masse sal. :		3,6%
Ingénierie de formation	278 888		278 888	3 534 334		3 534 334	2 794 500		2 794 500	970 920		970 920	7 578 641	0	7 578 641
TOTAL MINISTERE (sens large) (*)	1 342 855	4 498 038	5 840 893	7 606 402	9 516 945	17 123 347	6 084 309	5 537 006	11 621 315	3 588 100	3 694 844	7 282 944	18 621 667	23 246 832	41 868 499
% catégoriel	7%	19%	14%	41%	41%	41%	33%	24%	28%	19%	16%	17%	% de la masse sal. :		4,3%

(*) Le total des dépenses AU SENS STRICT comprend uniquement les frais de fonctionnement de la formation (coûts pédagogiques et frais de mission des stagiaires), et une évaluation de la rémunération perçue par le stagiaire pendant la durée de sa formation (suivant le barème fixé par le ministère de la fonction publique).

(*) Le total des dépenses AU SENS LARGE inclut en outre les dépenses de rémunération des personnels d'ingénierie de formation des différents services,

Soit 123 équivalents temps plein (l'ensemble des agents qui ont dans leurs fonctions la planification, la conception et la gestion des formations).

LA MASSE SALARIALE est calculée sur la base du barème appliqué par le ministère de la Culture dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) :

un taux moyen de rémunération annuelle pour chaque catégorie multiplié par l'effectif des agents de chaque catégorie (exprimé en équivalent temps plein).

Le calcul porte sur les effectifs d'agents émergeant au budget du ministère comme sur ceux qui relèvent des budgets autonomes des établissements publics administratifs.

Le résultat de ce calcul porte la masse salariale du ministère en 2017 à

964 765 709 €

Consommation du CPF (ex DIF) – Nombre de stagiaires et nombre d'heures

	A+			A			B			C			Ensemble		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
FORMATION CONTINUE															
Au titre de T2															
Nombre de stagiaires	1	0	1	4	10	14	6	38	44	6	13	19	17	61	78
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0,0	166	201	367,0	54	385	439,0	99	260	359,0	319,0	846,0	1 165,0
Nombre d'heures hors temps de travail	60	0	60,0	0	0	0,0	0	258	258,0	0	0	0,0	60,0	258,0	318,0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Équivalent en jours	10,0	0,0	10,0	27,7	33,5	61,2	9,0	107,2	116,2	16,5	43,3	59,8	63,2	184,0	247,2
Au titre de T3															
Nombre de stagiaires	47	74	121	61	99	160	23	37	60	33	68	101	164	278	442
Nombre d'heures sur le temps de travail	859	1 439	2 298,0	1 217	1 826	3 042,5	338	586	923,8	461	687	1 147,5	2 875,0	4 536,8	7 411,8
Nombre d'heures hors temps de travail	0	33	33,3	98	179	277,0	187	97	284,0	103	259	361,5	388,0	567,8	955,8
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Équivalent en jours	143,2	245,4	388,6	219,2	334,1	553,3	87,5	113,8	201,3	94,0	157,5	251,5	543,8	850,8	1 394,6
PRÉPARATION AUX CONCOURS															
Nombre de stagiaires	0	0	0	4	4	8	2	10	12	7	11	18	13	25	38
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0,0	54	273	327,0	53	220	273,0	175	262	437,0	282,0	755,0	1 037,0
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0,0	0	66	66,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	66,0	66,0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Équivalent en jours	0,0	0,0	0,0	9,0	56,5	65,5	8,8	36,7	45,5	29,2	43,7	72,8	47,0	136,8	183,8
BILAN DE COMPÉTENCES															
Nombre de stagiaires	0	0	0	1	8	9	0	4	4	5	7	12	6	19	25
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0,0	24	116	140,0	0	58	57,8	114	154	268,0	138,0	327,8	465,8
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0,0	0	24	24,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	24,0	24,0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Équivalent en jours	0,0	0,0	0,0	4,0	23,3	27,3	0,0	9,6	9,6	19,0	25,7	44,7	23,0	58,6	81,6
VAE															
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	3	4
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0,0	0	10	10,0	2	0	2,0	0	0	0,0	2,0	10,0	12,0
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0,0	0	0	0,0	0	120	120,0	0	21	21,0	0,0	141,0	141,0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Équivalent en jours	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	1,7	0,3	20,0	20,3	0,0	3,5	3,5	0,3	25,2	25,5
PROFESSIONNALISATION															
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'heures sur le temps de travail	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nombre d'heures hors temps de travail	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>			0,0			0,0			0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Équivalent en jours	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL															
Nombre de stagiaires	48	74	122	70	122	192	32	90	122	51	100	151	201	386	587
Nombre d'heures sur le temps de travail	859,0	1 439,0	2 298,0	1 461,0	2 425,5	3 886,5	447,0	1 248,5	1 695,5	849,0	1 362,5	2 211,5	3 616,0	6 475,5	10 091,5
Nombre d'heures hors temps de travail	60,0	33,3	93,3	98,0	269,0	367,0	187,0	475,0	662,0	103,0	279,5	382,5	448,0	1 056,8	1 504,8
<i>Dont anticipation (sur ou hors temps de travail)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équivalent en jours	153,2	245,4	398,6	259,8	449,1	708,9	105,7	287,3	392,9	158,7	273,7	432,3	677,3	1 255,4	1 932,7

Personnel chargé de l'ingénierie de formation (en équivalent temps plein)

Structures	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
Directions générales (dont INP)	5,35	9,70	2,00	17,1	5,35	9,90	2,00	17,3	0,0	0,2	0,0	0,2 1%
SG-Adm. centrale	4,00	7,30	6,50	17,8	4,80	7,20	5,70	17,7	0,8	-0,1	-0,8	-0,1 -1%
Directions régionales des affaires culturelles	4,65	6,85	3,80	15,3	4,70	5,85	2,30	12,9	0,0	-1,0	-1,5	-2,5 -16%
Etablissements publics et Mobilier national	37,20	28,48	15,25	80,9	35,74	26,73	13,20	75,7	-1,46	-1,8	-2,1	-5,3 -6%
<i>dont EP d'enseignement</i>	3,20	9,95	4,05	17,2	3,10	8,40	3,90	15,4	-0,1	-1,6	-0,2	-1,8 -10%
<i>dont conservatoires nationaux</i>	0,30	1,00	0,50	1,8	0,30	1,00	0,40	1,7	0,0	0,0	-0,1	-0,1 -6%
<i>dont écoles nationales supérieures d'art</i>	0,55	3,65	0,00	4,2	0,45	2,95	0,20	3,6	-0,1	-0,7	0,2	-0,6 -14%
<i>dont écoles nationales supérieures d'architecture</i>	2,35	5,30	3,55	11,2	2,35	4,45	3,30	10,1	0,0	-0,8	-0,3	-1,1 -10%
TOTAL	51	52	28	131	51	50	23	123	-0,6	-2,7	-4,4	-7,6 -6%

Bilan 2017 de la formation professionnelle

Tableaux de synthèse

Cumul général	p.2
Directions générales	p. 15
Secrétariat général	p. 27
DRAC	p. 32
EP et Mobilier national	p. 57
EP enseignement supérieur	p. 90

BILAN DE LA FORMATION 2017

Cumul général

Personnel chargé de l'ingénierie de formation
(en équivalent temps plein)

Structures	BILAN 2015				BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017				
	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total	
Directions générales (dont INP)	5,30	9,7	2,0	17,0	5,35	9,7	2,0	17,1	5,35	9,9	2,0	17,3	0,0	0,2	0,0	0,2	
SG-Adm. centrale	4,0	7,3	6,5	17,8	4,0	7,3	6,5	17,8	4,8	7,2	5,7	17,7	0,8	-0,1	-0,8	-0,1 -1%	
Directions régionales des affaires culturelles	5,0	9,9	5,9	20,8	4,7	6,9	3,8	15,3	4,7	5,9	2,3	12,9	0,0	-1,0	-1,5	-2,5 -16%	
Etablissements publics et Mobilier national	36,7	26,1	15,4	78,2	37,2	28,5	15,3	80,9	35,7	26,7	13,2	75,7	-1,46	-1,8	-2,1	-5,3 -6%	
dont EP d'enseignement	2,6	9,5	3,4	15,4	3,2	10,0	4,1	17,2	3,1	8,4	3,9	15,4	-0,1	-1,6	-0,2	-1,8 -10%	
dont conservatoires nationaux	0,2	1,0	0,0	1,2	0,3	1,0	0,5	1,8	0,3	1,0	0,4	1,7	0,0	0,0	-0,1	-0,1 -6%	
dont écoles nationales supérieures d'art	0,6	3,7	0,0	4,2	0,6	3,7	0,0	4,2	0,5	3,0	0,2	3,6	-0,1	-0,7	0,2	-0,6 -14%	
dont écoles nationales supérieures d'architecture	1,8	4,8	3,4	10,0	2,4	5,3	3,6	11,2	2,4	4,5	3,3	10,1	0,0	-0,9	-0,3	-1,1 -10%	
TOTAL	51	53	30	134	51	52	28	131	51	50	23	123	-0,6	-2,7	-4,4	-8 -6%	
COÛT	7 155 485				7 045 697				7 578 641				532 945				8%

Récapitulatif financier 2017

	A+			A			B			C			Total		
	Fonction- nement	Traitement des stagiaires	Total	Fonction- nement	Traitement des stagiaires	Total	Fonction- nement	Traitement des stagiaires	Total	Fonction- nement	Traitement des stagiaires	Total	Fonction- nement	Traitement des stagiaires	Total
DGP	68 070	184 773	252 842	413 258	1 254 743	1 668 001	152 500	522 750	675 250	211 436	440 727	652 163	845 264	2 402 992	3 248 256
DGCA	14 168	67 335	81 503	11 227	58 960	70 187	4 678	16 500	21 178	2 673	5 766	8 439	32 746	148 561	181 307
DGMIC	65 987	51 523	117 510	31 572	45 895	77 467	11 660	14 140	25 800	3 753	4 836	8 589	112 973	116 394	229 367
INP	492 431	3 434 145	3 926 576	108 400	633 150	741 550	0	0	0	0	0	0	600 831	4 067 295	4 668 126
Sous-total 1	640 656	3 737 775	4 378 431	564 458	1 992 748	2 557 205	168 838	553 390	722 228	217 862	451 329	669 191	1 591 814	6 735 242	8 327 055
DRAC	65 642	140 068	205 710	117 723	278 497	396 220	114 228	139 375	253 603	89 032	100 905	189 937	386 625	658 845	1 045 470
SG-Adm.centrale	109 675	161 339	271 014	1 024 842	1 767 793	2 792 635	1 049 609	1 437 132	2 486 741	832 660	941 814	1 774 475	3 016 786	4 308 079	7 324 866
Sous-total 2	175 317	301 407	476 724	1 142 565	2 046 290	3 188 855	1 163 838	1 576 507	2 740 345	921 692	1 042 719	1 964 411	3 403 411	4 966 924	8 370 335
EP et Mobilier national	247 996	348 897	596 893	2 365 046	4 695 857	7 060 903	1 957 133	3 271 182	5 228 315	1 477 627	2 039 649	3 517 275	6 047 801	10 355 585	16 403 386
dont EP d'enseignement	99 229	135 317	234 546	255 325	388 985	644 310	229 982	272 103	502 084	207 604	218 612	426 216	792 140	1 015 016	1 807 156
Sous-total 3	247 996	348 897	596 893	2 365 046	4 695 857	7 060 903	1 957 133	3 271 182	5 228 315	1 477 627	2 039 649	3 517 275	6 047 801	10 355 585	16 403 386
Sous-total 4 : cumul	1 063 968	4 388 079	5 452 047	4 072 068	8 734 895	12 806 963	3 289 809	5 401 079	8 690 888	2 617 180	3 533 697	6 150 878	11 043 026	22 057 751	33 100 776
Congés de formation		109 958	109 958		782 050	782 050		135 927	135 927		161 147	161 147	0	1 189 082	1 189 082
TOTAL MINISTERE (sens strict) (*)	1 063 968	4 498 038	5 562 005	4 072 068	9 516 945	13 589 013	3 289 809	5 537 006	8 826 815	2 617 180	3 694 844	6 312 024	11 043 026	23 246 832	34 289 858
% catégoriel	10%	19%	16%	37%	41%	40%	30%	24%	26%	24%	16%	18%	% de la masse sal. :		3,6%
Ingénierie de formation	278 888		278 888	3 534 334		3 534 334	2 794 500		2 794 500	970 920		970 920	7 578 641	0	7 578 641
TOTAL MINISTERE (sens large) (*)	1 342 855	4 498 038	5 840 893	7 606 402	9 516 945	17 123 347	6 084 309	5 537 006	11 621 315	3 588 100	3 694 844	7 282 944	18 621 667	23 246 832	41 868 499
% catégoriel	7%	19%	14%	41%	41%	41%	33%	24%	28%	19%	16%	17%	% de la masse sal. :		4,3%

(*) Le total des dépenses AU SENS STRICT comprend uniquement les frais de fonctionnement de la formation (coûts pédagogiques et frais de mission des stagiaires), et une évaluation de la rémunération perçue par le stagiaire pendant la durée de sa formation (suivant le barème fixé par le ministère de la fonction publique).

(*) Le total des dépenses AU SENS LARGE inclut en outre les dépenses de rémunération des personnels d'ingénierie de formation des différents services,

Soit 123 équivalents temps plein (l'ensemble des agents qui ont dans leurs fonctions la planification, la conception et la gestion des formations).

LA MASSE SALARIALE est calculée sur la base du barème appliqué par le ministère de la Culture dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) :

un taux moyen de rémunération annuelle pour chaque catégorie multiplié par l'effectif des agents de chaque catégorie (exprimé en équivalent temps plein).

Le calcul porte sur les effectifs d'agents émergeant au budget du ministère comme sur ceux qui relèvent des budgets autonomes des établissements publics administratifs.

Le résultat de ce calcul porte la masse salariale du ministère en 2017 à

964 765 709 €

Variation des indicateurs entre les bilans 2016 et 2017

Cumul général	BILAN 2016					BILAN 2017					Variations 2016 – 2017					Parts relatives 2017			
Structures	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Agents formés	Dépenses directes
Directions générales + INP	4 019	20 430	5,1		1 612 395 €	4 905	24 984	5,1		1 591 814 €	886 22%	4 554 22%	0,0 0%		-20 581 € -1%	13%	30%		14%
SG-Adm. centrale	6 512	14 288	2,2	1 492	2 597 198 €	7 558	17 041	2,3	1 576	3 016 786 €	1 046 16%	2 753 19%	0,1 3%	84 6%	419 588 € 16%	21%	20%	11%	27%
Directions régionales des affaires culturelles	923	1 869	2,0	1 597	341 354 €	1 076	2 389	2,2	1 612	386 625 €	153 17%	520 28%	0,2 10%	15 1%	45 271 € 13,3%	3%	3%	11%	4%
Etablissements publics et Mobilier national	22 537	46 816	2,1	10 182	6 068 053 €	22 890	40 260	1,8	10 834	6 047 801 €	353 2%	-6 556 -14%	-0,3 -15%	652 6%	-20 252 € 0%	63%	48%	77%	55%
<i>dont EP d'enseignement</i>	1 430	4 285	3,0	1 209	706 984 €	1 534	3 829	2,5	1 381	792 140 €	104 7%	-456 -11%	-1 -17%	172 14%	85 156 € 12%	4%	5%	10%	7%
<i>Conservatoires nationaux</i>	195	734	3,8	204	90 565 €	269	798	3,0	369	141 563 €	74 38%	64 9%	-0,8 -21%	165 81%	50 998 € 56%	1%	1%	3%	1%
<i>écoles nationales supérieures d'art</i>	379	1 017	2,7	299	177 426 €	296	834	2,8	231	180 086 €	-83 -22%	-183 -18%	0,1 5%	-68 -23%	2 660 € 1%	1%	1%	2%	2%
<i>écoles nationales supérieures d'architecture</i>	856	2 534	3,0	706	438 993 €	969	2 197	2,3	781	470 491 €	113 13%	-337 -13%	-0,7 -23%	75 11%	31 498 € 7%	3%	3%	6%	4%
TOTAL	33 991	83 403	2,5	13 271	10 619 000 €	36 429	84 673	2,3	14 022	11 043 026 €	2 438 7%	1 270 2%	-0,1 -5%	751 6%	424 026 € 4%	100%	100%	100%	100%

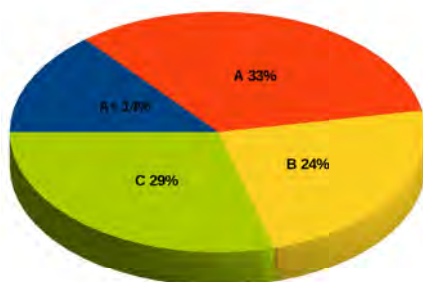
Cumul hors INP	BILAN 2016					BILAN 2017					Variations 2016 – 2017					Parts relatives 2017			
Structures	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Durée	Agents formés	Dépenses directes	Stagiaires	Jours	Agents formés	Dépenses directes
Directions générales (hors INP)	3 532	9 148	2,6		977 575 €	3 791	9 753	2,6		990 983 €	259 7%	605 7%	0,0 -1%		13 408 € 1%	11%	14%		9%
SG-Adm. centrale	6 512	14 288	2,2	1 492	2 597 198 €	7 558	17 041	2,3	1 576	3 016 786 €	1 046 16%	2 753 19%	0,1 3%	84 6%	419 588 € 16%	21%	25%	11%	29%
Directions régionales des affaires culturelles	923	1 869	2,0	1 597	341 354 €	1 076	2 389	2,2	1 612	386 625 €	153 17%	520 28%	0,2 10%	15 1%	45 271 € 13,3%	3%	3%	11%	4%
Etablissements publics et Mobilier national	22 537	46 816	2,1	10 182	6 068 053 €	22 890	40 260	1,8	10 834	6 047 801 €	353 2%	-6 556 -14%	-0,3 -15%	652 6,4%	-20 252 € 0%	65%	58%	77%	58%
<i>dont EP d'enseignement</i>	1 430	4 285	3,0	1 209	706 984 €	1 534	3 829	2,5	1 381	792 140 €	104 7%	-456 -11%	-0,5 -17%	172 14%	85 156 € 12%	4%	6%	10%	8%
TOTAL	33 504	72 121	2,2	13 271	9 984 180 €	35 315	69 442	2,0	14 022	10 442 195 €	1 811 5%	-2 679 -4%	-0,2 -9%	751 6%	458 015 € 5%	100%	100%	100%	100%

hors congés de formation professionnelle

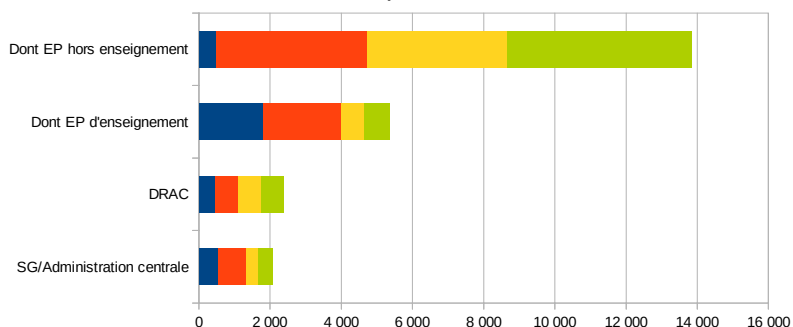
Cumul général	Effectifs *					Stagiaires					Agents formés *				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
DG + INP						822	2 305	817	961	4 905					
DG hors INP						263	1 750	817	961	3 791					
SG-Adm.centrale	546	792	330	404	2 072	256	2 532	2 702	2 068	7 558	81	710	418	367	1 576
DRAC	459	638	646	632	2 375	190	313	280	293	1 076	273	510	466	363	1 612
EP et Mobilier national	2 311	6 410	4 596	5 913	19 230	543	8 135	7 493	6 719	22 890	356	3 702	3 285	3 491	10 834
dont EP d'enseignement	1 824	2 164	665	724	5 377	121	496	402	515	1 534	140	493	353	395	1 381
conservatoires nationaux	7	523	193	238	961	0	137	65	67	269	1	191	69	108	369
écoles nationales supérieures d'art	11	431	177	130	749	2	114	104	76	296	1	97	76	57	231
écoles nationales supérieures d'architecture	1 806	1 210	295	356	3 667	119	245	233	372	969	138	205	208	230	781
dont Autres EP et Mobilier national	487	4 246	3 931	5 189	13 853	422	7 639	7 091	6 204	21 356	216	3 209	2 932	3 096	9 453
TOTAL	3 316	7 840	5 572	6 949	23 677	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	710	4 922	4 169	4 221	14 022
%	14%	33%	24%	29%	100%	5%	36%	31%	28%	100%	5%	35%	30%	30%	100%

total hors doublon = SG et administration centrale + DRAC + EP et Mobilier national

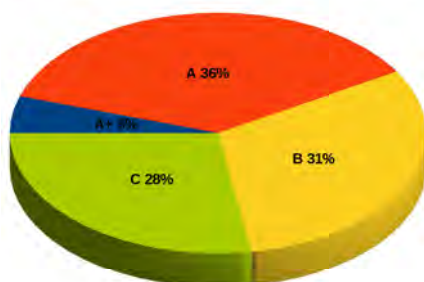
Répartition de l'effectif du ministère en 2017



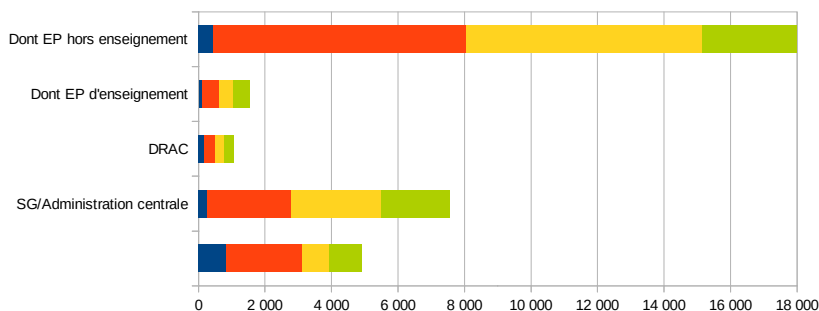
Effectifs par structures



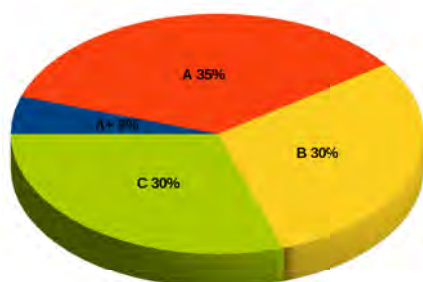
Répartition des stagiaires du ministère en 2017



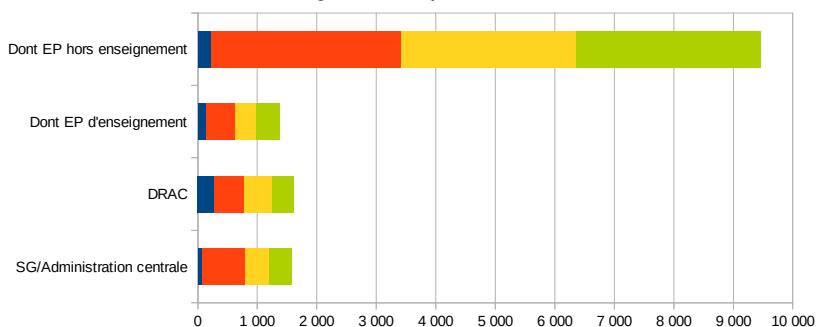
Stagiaires par structures



Répartition des agents formés du ministère en 2017



Agents formés par structure

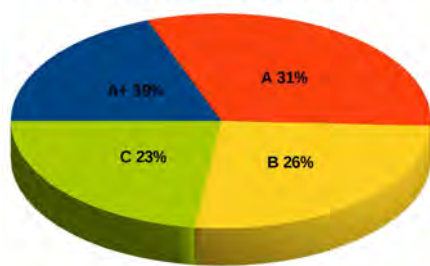


Répartition des jours de formation

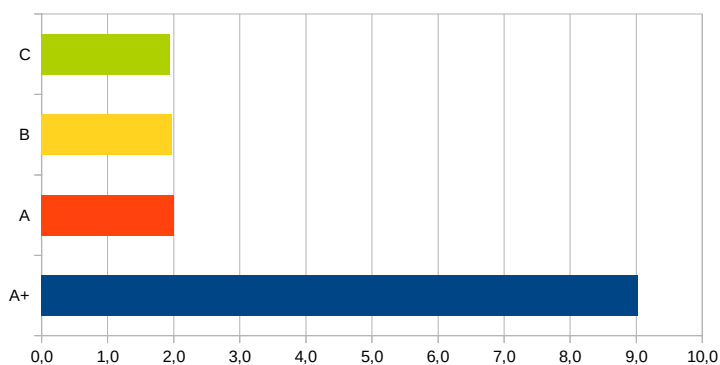
	JOURS *					Durée moyenne par stagiaire (jours/stagiaires)				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Directions générales + INP	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984	17,5	2,6	2,7	2,5	5,1
DG (hors INP)	1 041	4 059	2 227	2 427	9 753	4,0	2,3	2,7	2,5	2,6
SG-Adm.centrale	499	5 539	5 830	5 173	17 041	1,9	2,2	2,2	2,5	2,3
DRAC	422	849	558	560	2 389	2,2	2,7	2,0	1,9	2,2
Etablissements publics et Mobilier nat.	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8
EP d'enseignement	404	1 161	1 088	1 175	3 829	3,3	2,3	2,7	2,3	2,5
conservatoires nationaux	0	414	232	152	798		3,0	3,6	2,3	3,0
écoles nationales supérieures d'art	4	277	365	189	834	1,8	2,4	3,5	2,5	2,8
écoles nationales supérieures d'architecture	400	471	491	835	2 197	3,4	1,9	2,1	2,2	2,3
Autres EP et Mobilier national	640	13 099	12 580	10 112	36 431	1,5	1,7	1,8	1,6	1,7
TOTAL	16 347	26 596	22 283	19 447	84 673	9,0	2,0	2,0	1,9	2,3
%	19%	31%	26%	23%	100%					

Total sur les seules actions organisées par les structures

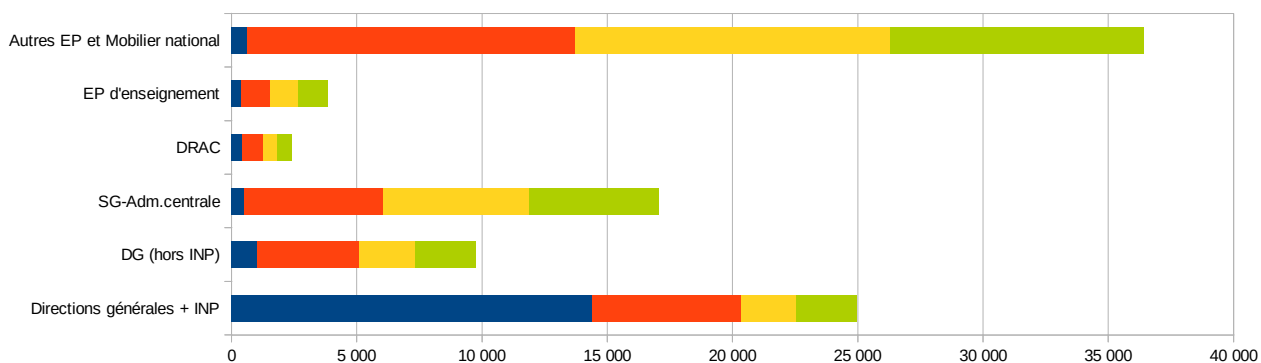
Répartition des jours par catégorie



Durée moyenne des formations (en jours)

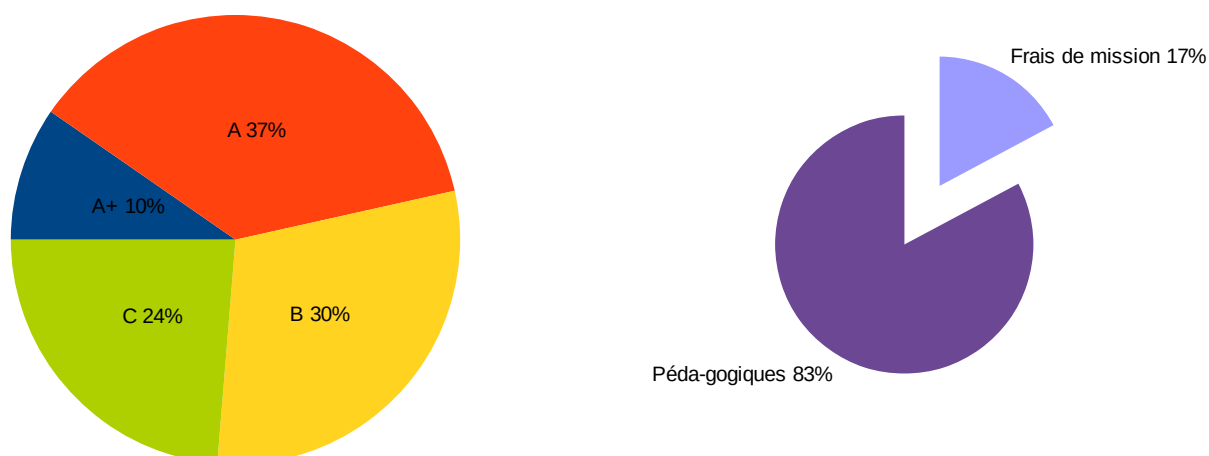


Répartition des jours par structure

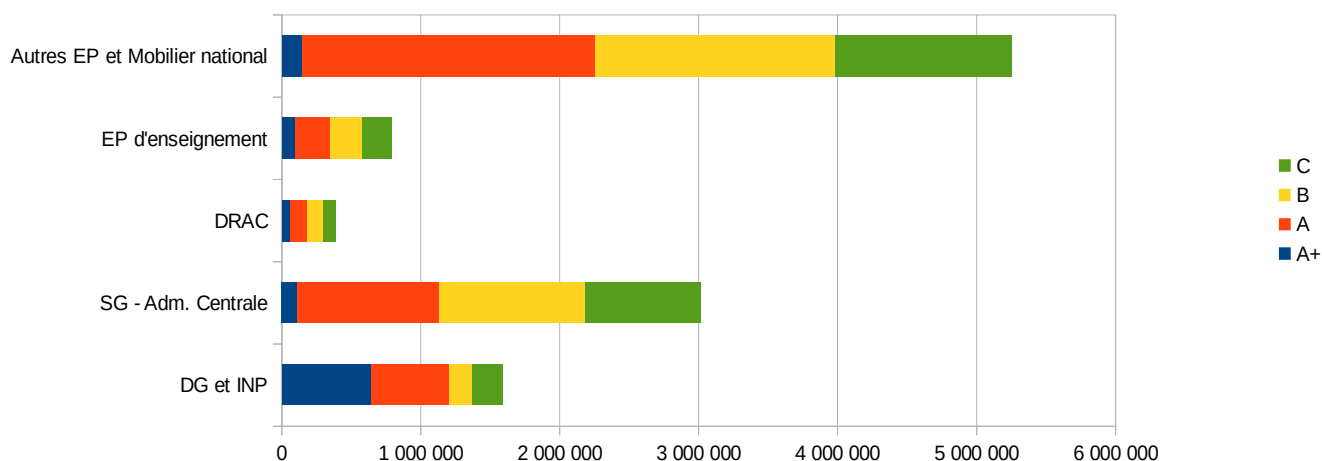


	Répartition des dépenses directes						
	A+	A	B	C	total	Frais de mission	Péda-gogiques
DG et INP	640 656	564 458	168 838	217 862	1 591 814	489 328	1 102 486
SG - Adm. Centrale	109 675	1 024 842	1 049 609	832 660	3 016 786	334 813	2 681 973
DRAC	65 642	117 723	114 228	89 032	386 625	103 169	283 456
EP et Mobilier national	247 996	2 365 046	1 957 133	1 477 627	6 047 801	973 002	5 074 798
dont EP d'enseignement	99 229	255 325	229 982	207 604	792 140	145 498	646 642
conservatoires nationaux	0	70 980	37 567	33 016	141 563	2 521	139 042
écoles nationales supérieures d'art	1 046	62 882	75 039	41 119	180 086	39 432	140 654
écoles nationales supérieures d'architecture	98 183	121 463	117 376	133 470	470 491	103 544	366 947
dont Autres EP et Mobilier national	148 766	2 109 721	1 727 151	1 270 023	5 255 661	827 505	4 428 156
TOTAL	1 063 968	4 072 068	3 289 809	2 617 180	11 043 026	1 900 313	9 142 713
%	10%	37%	30%	24%	100%	17%	83%

Répartition des dépenses par catégorie



Répartition des dépenses par structure



Bilan cumulé des services

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	3 316	7 840	5 572	6 949	23 677
dont personnel sur titre 2	2 387	3 204	3 329	2 967	11 887
dont personnel sur titre 3	929	4 636	2 243	3 982	11 790

Cumul des seules actions organisées par les structures							
	A+	A	B	C	total	H	F
nombre de stagiaires	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	13 027	23 431
nombre de jours	16 347	26 596	22 283	19 447	84 673	31 509	55 122
nombre moyen de jours	9,0	2,0	2,0	1,9	2,3	2,4	2,4
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	358 et 352	1926 et 2996	1574 et 2595	1652 et 2569	14 022	5 510	8 512
Part des agents formés durant l'année	21%	63%	75%	61%	59%	50%	67%

Domaines et dispositifs	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
					A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	34 344	115 985	19 423	169 751	15	466	331	642	1 454	19	637	532	874	2 064
Management	51 360	665 383	3 850	720 593	269	1 097	385	130	1 881	440	1 623	662	191	2 916
Gestion des ressources humaines	45 182	353 025	6 890	405 097	20	291	348	160	819	26	568	652	294	1 539
Achats publics	18 566	129 903	4 461	152 930	15	202	116	43	376	29	387	228	81	724
Economie finance et gestion	50 913	250 522	5 969	307 404	20	406	398	122	946	22	671	610	226	1 529
Techniques juridiques	37 784	163 248	4 756	205 788	31	284	129	36	480	60	494	251	68	873
Techniques administratives	9 686	238 540	540	248 766	3	244	269	230	746	6	247	359	1 006	1 618
Bureautique	26 053	310 144	4 516	340 714	55	604	551	552	1 762	67	710	680	719	2 176
Informatique	110 346	911 603	36 444	1 058 393	85	1 231	825	528	2 669	167	2 078	1 581	874	4 699
Formations linguistiques	10 289	935 876	337	946 502	89	724	429	767	2 009	395	3 625	1 940	3 204	9 164
Europe	14 924	109 938	7 000	131 862	17	112	32	16	177	69	884	46	18	1 017
Développement durable	30	13 040	0	13 070	6	16	9	13	44	20	17	11	15	63
Métiers de la culture / Patrimoines	541 528	809 069	307 373	1 657 970	683	2 722	1 358	857	5 620	2 654	7 214	4 541	2 782	17 192
Métiers de la culture / Création artistique	79 907	69 686	27 759	177 353	110	146	126	39	421	220	415	689	106	1 430
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	18 916	255 507	830	275 253	53	1 547	1 607	623	3 830	82	1 250	1 144	437	2 913
Communication et services aux usagers	40 638	405 097	7 436	453 171	25	269	213	507	1 014	84	541	440	944	2 009
Hygiène santé et sécurité	291 409	1 055 676	55 244	1 402 329	129	1 785	2 085	2 912	6 911	219	2 434	3 219	3 717	9 589
Politiques publiques nationales	19 943	192 294	8 672	220 910	103	449	212	155	919	86	493	218	139	935
Préparation aux concours	236 965	1 117 838	29 730	1 384 533	10	619	1 810	1 637	4 076	67	1 503	3 684	3 140	8 394
Formations statutaires	234 517	100 715	89 909	425 141	71	2	3	0	76	11 615	240	60	0	11 915
Bilan de compétences	2 572	102 301	337	105 210	0	27	18	20	65	0	112	71	77	260
Validation des acquis de l'expérience	5 163	31 896	144	37 204	0	9	10	8	27	0	67	73	94	234
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	11 425	146 589	0	158 014	2	33	28	44	107	0	385	593	442	1 420
Congé de formation professionnelle	7 851	37 216	0	45 067	2	24	16	15	57	64	1 700	1 336	1 120	4 221
total (hors CFP)	1 900 313	8 521 093	621 620	11 043 026	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	16 347	26 596	22 283	19 447	84 673
					5%	36%	31%	28%	100%	19%	31%	26%	23%	100%

Bilan cumulé des services hors INP

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	3 316	7 840	5 572	6 949	23 677
dont personnel sur titre 2	2 387	3 204	3 329	2 967	11 887
dont personnel sur titre 3	929	4 636	2 243	3 982	11 790

Cumul des seules actions organisées par les structures							
	A+	A	B	C	total	H	F
nombre de stagiaires	1 340	12 494	10 479	10 033	34 346	12 185	22 113
nombre de jours	3 367	24 019	20 374	19 055	66 814	25 219	43 427
nombre moyen de jours	2,5	1,9	1,9	1,9	1,9	2,1	2,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	358 et 352	1926 et 2996	1574 et 2595	1652 et 2569	14 022	5 510	8 512
Part des agents formés durant l'année	21%	63%	75%	61%	59%	50%	67%

Domaines et dispositifs	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
					A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	34 344	115 985	19 423	169 751	15	466	331	642	1 454	19	637	532	874	2 064
Management	51 360	665 383	3 850	720 593	269	1 097	385	130	1 881	440	1 623	662	191	2 916
Gestion des ressources humaines	45 182	353 025	6 890	405 097	20	291	348	160	819	26	568	652	294	1 539
Achats publics	18 566	129 903	4 461	152 930	15	202	116	43	376	29	387	228	81	724
Economie finance et gestion	50 913	250 522	5 969	307 404	20	406	398	122	946	22	671	610	226	1 529
Techniques juridiques	37 784	163 248	4 756	205 788	31	284	129	36	480	60	494	251	68	873
Techniques administratives	9 686	238 540	540	248 766	3	244	269	230	746	6	247	359	1 006	1 618
Bureautique	26 053	310 144	4 516	340 714	55	604	551	552	1 762	67	710	680	719	2 176
Informatique	110 346	911 603	36 444	1 058 393	85	1 231	825	528	2 669	167	2 078	1 581	874	4 699
Formations linguistiques	10 289	935 876	337	946 502	89	724	429	767	2 009	395	3 625	1 940	3 204	9 164
Europe	14 924	109 938	7 000	131 862	17	112	32	16	177	69	884	46	18	1 017
Développement durable	30	13 040	0	13 070	6	16	9	13	44	20	17	11	15	63
Métiers de la culture / Patrimoines	499 286	752 481	183 402	1 435 169	182	2 167	1 358	857	4 564	443	5 324	4 541	2 782	13 091
Métiers de la culture / Création artistique	79 907	69 686	27 759	177 353	110	146	126	39	421	220	415	689	106	1 430
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	18 916	255 507	830	275 253	53	1 547	1 607	623	3 830	82	1 250	1 144	437	2 913
Communication et services aux usagers	40 638	405 097	7 436	453 171	25	269	213	507	1 014	84	541	440	944	2 009
Hygiène santé et sécurité	291 409	1 055 676	55 244	1 402 329	129	1 785	2 085	2 912	6 911	219	2 434	3 219	3 717	9 589
Politiques publiques nationales	19 943	192 294	8 672	220 910	103	449	212	155	919	86	493	218	139	935
Préparation aux concours	236 965	1 117 838	29 730	1 384 533	10	619	1 810	1 637	4 076	67	1 503	3 684	3 140	8 394
Formations statutaires	749	46 362	0	47 111	71	2	3	0	76	11 615	240	60	0	11 915
Bilan de compétences	2 572	102 301	337	105 210	0	27	18	20	65	0	112	71	77	260
Validation des acquis de l'expérience	5 163	31 896	144	37 204	0	9	10	8	27	0	67	73	94	234
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	11 425	146 589	0	158 014	2	33	28	44	107	0	385	593	442	1 420
Congé de formation professionnelle	7 851	37 216	0	45 067	2	24	16	15	57	64	1 700	1 336	1 120	4 221
total (hors CFP)	1 616 452	8 372 935	407 740	10 397 127	1 310	12 730	11 292	10 041	35 373	14 136	24 706	22 283	19 447	80 572
					4%	36%	32%	28%	100%	18%	31%	28%	24%	100%

Bilan cumulé des directions générales

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	437	369	49	52	907
dont personnel sur titre 2	437	369	49	52	907
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet des directions générales								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1 012	2 488	905	1 013	5 418	2 057	3 361	822	2 305	817	961	4 905	1 893	3 012
nombre de jours	19 646	6 337	2 384	2 541	30 907	10 118	20 790	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984	8 824	16 160
nombre moyen de jours	19,4	2,5	2,6	2,5	5,7	4,9	6,2	17,5	2,6	2,7	2,5	5,1	4,7	5,4
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	185 et 221	501 et 877	164 et 370	284 et 347	2 949	1134	1815							
Part des agents formés durant l'année														

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	78	320	3 809	0	11 130	14 939	191,53	0	31	17	26	74	0	101	85	130	316
Management	52	74	125	1 380	0	1 505	28,94	0	2	0	0	2	0	4	0	0	4
Gestion des ressources humaines	13	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	34	57	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	63	162	2 623	4 710	810	8 143	129,25	2	17	22	1	42	6	51	66	3	126
Techniques administratives	17	55	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	42	67	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	32	73	0	7 464	0	7 464	233,25	0	2	2	2	6	0	15	15	15	45
Formations linguistiques	18	128	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	98	856	5 558	66 922	7 000	79 480	811,02	12	76	1	0	89	24	812	5	0	841
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture / Patrimoines	3 659	10 337	196 548	314 806	222 126	733 480	200,46	590	1 892	584	461	3 527	2 461	4 479	1 685	1 411	10 035
Métiers de la culture / Création artistique	245	474	0	24 596	8 150	32 746	133,66	106	84	35	20	245	201	176	66	31	474
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	114	209	0	92 545	830	93 375	819,08	30	63	9	3	105	64	109	13	6	192
Communication et services aux usagers	211	527	12 926	85 614	0	98 540	467,01	1	25	38	145	209	2	70	100	353	525
Hygiène santé et sécurité	492	739	29 600	53 685	4 200	87 485	177,82	10	89	77	298	474	10	107	122	473	712
Politiques publiques nationales	39	41	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	104	182	3 497	2 950	3 090	9 537	91,70	0	24	29	4	57	0	26	29	4	59
Formations statutaires	96	16 050	234 517	93 153	89 909	417 579	4349,78	71	0	2	0	73	11 615	0	40	0	11 655
Bilan de compétences	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	2	125	7 416	0	7 541	3770,28	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2
Congé de formation professionnelle	3	642	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total (hors CFP)	5 415	30 391	489 328	755 241	347 245	1 591 814	293,96	822	2 305	817	961	4 905	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984
								17%	47%	17%	20%	100%	58%	24%	9%	10%	100%

Bilan cumulé du Secrétariat général

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	546	792	330	404	2 072
dont personnel sur titre 2	546	792	330	404	2 072
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	256	2 532	2 702	2 068	7 558	2 306	5 252	256	2 532	2 702	2 068	7 558	2 306	5 252
nombre de jours	499	5 539	5 830	5 173	17 041	5 160	11 880	499	5 539	5 830	5 173	17 041	5 160	11 880
nombre moyen de jours	1,9	2,2	2,2	2,5	2,3	2,2	2,3	1,9	2,2	2,2	2,5	2,3	2,2	2,3
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	52 et 29	243 et 467	106 et 312	110 et 257	1 576	511	1065							
Part des agents formés durant l'année														

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	203	406	22 958	26 167	5 220	54 345	267,71	0	84	79	40	203	0	168	158	80	406
Management	362	746	12 223	210 521	0	222 744	615,32	53	241	51	17	362	118	469	129	30	746
Gestion des ressources humaines	406	821	11 919	148 115	2 040	162 074	399,20	3	145	164	94	406	5	283	355	179	821
Achats publics	85	229	3 294	30 191	0	33 486	393,95	0	41	32	12	85	0	120	81	28	229
Economie finance et gestion	301	542	19 100	92 762	180	112 043	372,23	7	140	114	40	301	10	249	209	74	542
Techniques juridiques	160	278	11 025	51 108	0	62 133	388,33	2	89	49	20	160	4	149	88	37	278
Techniques administratives	207	839	5 175	119 134	540	124 849	603,14	1	26	47	133	207	2	81	106	651	839
Bureautique	417	658	9 184	62 301	1 620	73 104	175,31	38	111	86	182	417	45	180	150	283	658
Informatique	907	1 812	44 203	294 266	28 170	366 639	404,23	9	376	295	227	907	20	728	600	464	1 812
Formations linguistiques	531	2 983	709	301 891	0	302 600	569,87	23	203	110	195	531	74	1 138	661	1 110	2 983
Europe	83	144	1 536	25 164	0	26 700	321,69	4	34	29	16	83	39	50	37	18	144
Développement durable	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture / Patrimoines	1	8	0	350	0	350	350,00	0	1	0	0	1	0	8	0	0	8
Métiers de la culture / Création artistique	0	0	15 214	10 518		25 732	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	0	0	4 682	7 836	0	12 518	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	7	57	0	14 157	0	14 157	2022,37	2	4	1	0	7	45	9	3	0	57
Hygiène santé et sécurité	381	839	13 174	124 255	0	137 429	360,71	33	143	108	97	381	75	299	261	205	839
Politiques publiques nationales	680	698	7 812	165 197	7 027	180 037	264,76	79	376	135	90	680	61	407	140	91	698
Préparation aux concours	2 778	5 649	152 603	889 073	13 425	1 055 102	379,81	2	501	1 394	881	2 778	2	1 029	2 815	1 803	5 649
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	6	24	0	12 650	0	12 650	2108,33	0	4	0	2	6	0	16	0	8	24
Validation des acquis de l'expérience	5	20	0	6 550	0	6 550	1310,00	0	2	1	2	5	0	8	4	8	20
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	38	288	0	31 544	0	31 544	830,11	0	11	7	20	38	0	149	35	104	288
Congé de formation professionnelle	56	5 132	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	7 558	17 041	334 813	2 623 751	58 222	3 016 786	399,15	256	2 532	2 702	2 068	7 558	499	5 539	5 830	5 173	17 041
								3%	34%	36%	27%	100%	3%	33%	34%	30%	100%

Bilan cumulé des DRAC

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	459	638	646	632	2 375
dont personnel sur titre 2	459	638	646	632	2 375
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet des DRAC								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	541	1 080	1 226	841	3 688	1 220	2 468	190	313	280	293	1 076	375	708
nombre de jours	1 578	2 812	2 939	1 935	9 263	2 938	6 303	422	849	558	560	2 389	964	1 898
nombre moyen de jours	2,9	2,6	2,4	2,3	2,5	2,4	2,6	2,2	2,7	2,0	1,9	2,2	2,6	2,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	129 et 144	204 et 306	177 et 289	54 et 309	1 612	564	1 048							
Part des agents formés durant l'année	59%	80%	72%	57%	68%	65%	69%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	130	302	1 717	12 889	0	14 605	112,35	3	9	13	15	40	6	17	25	30	78
Management	228	449	3 482	34 627	0	38 109	167,14	74	46	12	10	142	131	77	25	20	253
Gestion des ressources humaines	96	197	1 832	13 492	0	15 324	159,63	2	11	8	6	27	2	27	13	9	51
Achats publics	111	212	2 632	12 158	0	14 790	133,24	9	25	21	11	66	22	52	34	19	127
Economie finance et gestion	112	206	404	1 000	0	1 404	12,54	2	1	3	4	10	2	1	3	4	10
Techniques juridiques	44	142	1 048	1 650	0	2 698	61,32	1	0	0	0	1	10	0	0	0	10
Techniques administratives	68	112	583	4 764	0	5 347	78,63	2	6	16	19	43	4	9	23	23	59
Bureautique	81	117	843	7 707	90	8 640	106,67	1	9	9	17	36	1	13	11	21	46
Informatique	428	836	13 764	6 094	360	20 218	47,24	17	28	24	18	87	28	51	43	25	145
Formations linguistiques	46	177	0	20 375	0	20 375	442,93	8	8	7	5	28	45	25	37	34	140
Europe	9	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	5	14	30	5 148	0	5 178	1 035,60	1	1	2	0	4	10	1	2	0	13
Métiers de la culture / Patrimoines	884	2 248	39 393	27 391	0	66 784	75,55	23	80	37	13	153	73	223	80	44	419
Métiers de la culture / Création artistique	99	181	1 599	900	0	2 499	25,24	2	1	0	0	3	10	5	0	0	15
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	16	41	885	2 144	0	3 029	189,33	2	1	0	0	3	4	5	0	0	9
Communication et services aux usagers	72	133	1 527	7 997	0	9 523	132,27	1	3	3	8	15	2	6	4	16	28
Hygiène santé et sécurité	474	1 028	7 255	79 663	0	86 918	183,37	26	63	114	132	335	59	223	209	232	723
Politiques publiques nationales	203	288	514	2 400	0	2 914	14,36	14	6	0	0	20	14	6	0	0	20
Préparation aux concours	508	1 095	12 288	17 708	540	30 536	60,11	2	5	6	27	40	0	23	5	57	85
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	7	26	983	12 870	0	13 853	1 978,93	0	4	2	1	7	0	19	4	3	26
Validation des acquis de l'expérience	8	100	3 782	2 565	0	6 347	793,38	0	3	3	2	8	0	52	41	7	100
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	48	317	758	1 532	0	2 289	47,69	0	3	0	5	8	0	16	0	18	34
Congé de formation professionnelle	12	1 062	7 851	7 392	0	15 243	1 270,27	1	2	1	3	7	119	124	52	178	473
Total (hors CFP)	3 677	8 232	103 169	282 466	990	386 625	105,15	190	313	280	293	1 076	422	849	558	560	2 389
								18%	29%	26%	27%	100%	18%	36%	23%	23%	100%

Bilan cumulé des établissements publics

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	2 311	6 410	4 596	5 913	19 230
dont personnel sur titre 2	1 382	1 774	2 353	1 931	7 440
dont personnel sur titre 3	929	4 636	2 243	3 982	11 790

Bilan complet des EP								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	683	9 030	8 762	7 670	26 145	9 513	16 632	543	8 135	7 493	6 719	22 890	8 453	14 459
nombre de jours	1 604	17 268	17 289	15 586	51 746	19 847	31 900	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260	16 560	25 184
nombre moyen de jours	2,3	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	2,0	1,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	177 et 179	1479 et 2223	1291 et 1994	1488 et 2003	10 834	4435	6399							
Part des agents formés durant l'année	0%	28%	71%	17%	56%	47%	65%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1 252	1 523	5 860	76 929	3 073	85 862	68,58	12	342	222	561	1 137	13	352	264	634	1 264
Management	1 503	2 242	35 530	418 855	3 850	458 235	304,88	142	808	322	103	1 375	191	1 073	508	141	1 913
Gestion des ressources humaines	539	1 084	31 432	191 417	4 850	227 699	422,45	15	135	176	60	386	19	258	284	106	667
Achats publics	273	460	12 640	87 554	4 461	104 654	383,35	6	136	63	20	225	7	215	113	34	368
Economie finance et gestion	759	1 132	31 409	156 760	5 789	193 958	255,54	11	265	281	78	635	10	421	398	148	977
Techniques juridiques	327	546	23 088	105 780	3 946	132 815	406,16	26	178	58	15	277	40	294	97	28	459
Techniques administratives	564	1 002	3 928	114 642	0	118 570	210,23	0	212	206	78	496	0	158	230	333	721
Bureautique	1 450	1 688	16 027	240 136	2 806	258 969	178,60	16	484	456	353	1 309	21	517	519	415	1 472
Informatique	1 839	3 111	52 378	603 780	7 914	664 072	361,10	59	825	504	281	1 669	120	1 284	923	371	2 698
Formations linguistiques	1 602	7 693	9 580	613 610	337	623 527	389,22	58	513	312	567	1 450	277	2 462	1 242	2 060	6 041
Europe	31	73	7 830	17 852	0	25 682	828,46	1	2	2	0	5	6	22	4	0	32
Développement durable	45	60	0	7 892	0	7 892	175,38	5	15	7	13	40	10	16	9	15	50
Métiers de la culture / Patrimoines	2 140	7 313	305 587	466 521	85 247	857 355	400,63	70	749	737	383	1 939	121	2 505	2 776	1 328	6 730
Métiers de la culture / Création artistique	207	1 035	63 094	33 672	19 609	116 375	562,20	2	61	91	19	173	9	234	623	75	941
Métiers de la culture / Médias et ind.culturelles	3 774	2 835	13 349	152 982	0	166 330	44,07	21	1 483	1 598	620	3 722	15	1 136	1 131	431	2 713
Communication et services aux usagers	869	1 657	26 185	297 330	7 436	330 951	380,84	21	237	171	354	783	35	456	333	575	1 399
Hygiène santé et sécurité	6 094	7 938	241 380	798 074	51 044	1 090 497	178,95	60	1 490	1 786	2 385	5 721	75	1 806	2 627	2 808	7 316
Politiques publiques nationales	357	367	11 617	24 697	1 645	37 959	106,33	10	67	77	65	219	10	80	79	48	216
Préparation aux concours	2 327	5 062	68 576	208 107	12 675	289 358	124,35	6	89	381	725	1 201	65	426	835	1 276	2 602
Formations statutaires	3	260	0	7 562	0	7 562	2520,67	0	2	1	0	3	0	240	20	0	260
Bilan de compétences	53	214	1 590	76 781	337	78 708	1485,05	0	19	16	17	52	0	77	67	66	210
Validation des acquis de l'expérience	21	131	1 381	22 781	144	24 307	1157,48	0	4	6	4	14	0	7	28	79	114
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	78	1 189	10 542	106 098	0	116 640	1495,39	2	19	20	18	59	0	220	557	319	1 096
Congé de formation professionnelle	39	3 395	0	29 824	0	29 824	764,72	2	7	6	7	22	109	476	308	591	1 484
Total (hors CFP)	26 107	48 614	973 002	4 859 636	215 163	6 047 801	231,65	543	8 135	7 493	6 719	22 890	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260
								2%	36%	33%	29%	100%	3%	35%	34%	28%	100%

BILAN DE LA FORMATION 2017

Directions générales

**Personnel chargé de l'ingénierie de formation
(en équivalent temps plein)**

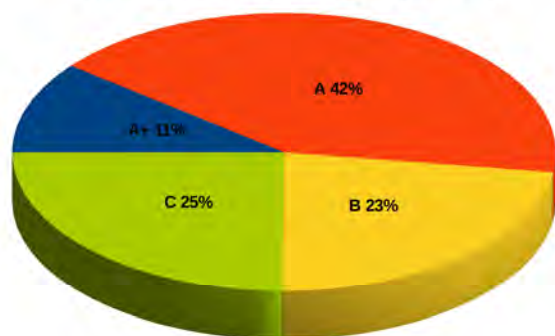
Directions générales	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
DGP	2,0	6,2	2,0	10,2	2,0	6,6	2,0	10,6	0,0	0,4	0,0	0,4
DGCA	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DGMIC	1,4	0,5	0,0	1,9	1,4	0,3	0,0	1,7	0,0	-0,2	0,0	-0,2
INP	2,0	2,0	0,0	4,0	2,0	2,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	5,4	9,7	2,0	17,1	5,4	9,9	2,0	17,3	0,0	0,2	0,0	0,2
% variation									0%	2%	0%	1%

Ensemble	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
sur bilan complet des structures	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses
Direction générale des patrimoines (DGP)	3 348	8 717	2,6	843 727 €	3 416	8 858	2,6	845 264 €	68 2%	141 2%	0,0 0%	1 537 € 0%
Direction générale de la création artistique (DGCA)	318	772	2,4	34 527 €	469	947	2,0	32 746 €	151 47%	175 23%	-0,4 -17%	-1 781 € -5%
Direction générale des médias et des industries culturelles – (DGMIC)	222	495	2,2	99 321 €	261	659	2,5	112 973 €	39 18%	164 33%	0,3 13%	13 652 € 14%
Institut national du patrimoine (INP - formation initiale)	79	14 895	188,5	416 321 €	81	15 525	191,7	378 030 €	2 3%	630 4%	3,1 2%	-38 291 € -9%
Institut national du patrimoine (INP - formation permanente)	999	2 882	2,9	218 499 €	1 188	4 403	3,7	222 801 €	189 19%	1 521 53%	0,8 28%	4 302 € 2%
TOTAL	4 966	27 760	5,6	1 612 395 €	5 415	30 391	5,6	1 591 814 €	449 9%	2 631 9%	0,0 0%	-20 581 € -1%

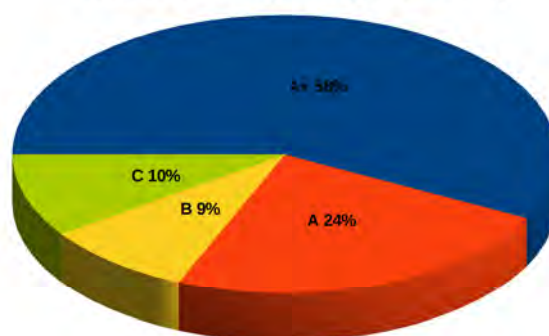
Hors INP	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
sur bilan complet des structures	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses
Direction générale des patrimoines (DGP)	3 348	8 717	2,6	843 727 €	3 416	8 858	2,6	845 264 €	68 2%	141 2%	0,0 0%	1 537 € 0%
Direction générale de la création artistique (DGCA)	318	772	2,4	34 527 €	469	947	2,0	32 746 €	151 47%	175 23%	-0,4 -17%	-1 781 € -5%
Direction générale des médias et des industries culturelles – (DGMIC)	222	495	2,2	99 321 €	261	659	2,5	112 973 €	39 18%	164 33%	0,3 13%	13 652 € 14%
TOTAL	3 888	9 983	2,6	977 575 €	4 146	10 463	2,5	990 983 €	258 7%	480 5%	0,0 -2%	13 408 € 1%

Directions générales	Nombre de jours					Durée moyenne (jours / stagiaires)					Durée moyenne (hors INP)				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
DGP	652	3 746	2 091	2 370	8 858	5,2	2,4	2,7	2,5	2,6	5,2	2,4	2,7	2,5	2,6
DGCA	201	176	66	31	474	1,9	2,1	1,9	1,6	1,9	1,9	2,1	1,9	1,6	1,9
DGMIC	189	137	70	26	422	6,1	1,7	5,0	4,3	3,2	6,1	1,7	5,0	4,3	3,2
INP (formation initiale)	11 130	0	0	0	11 130	191,9	0,0	0,0	0,0	191,9					
INP (formation permanente)	2 211	1 890	0	0	4 101	4,4	3,4	0,0	0,0	3,9					
TOTAL	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984	17,5	2,6	2,7	2,5	5,1	4,0	2,3	2,7	2,5	2,6
%	58%	24%	9%	10%	100%										

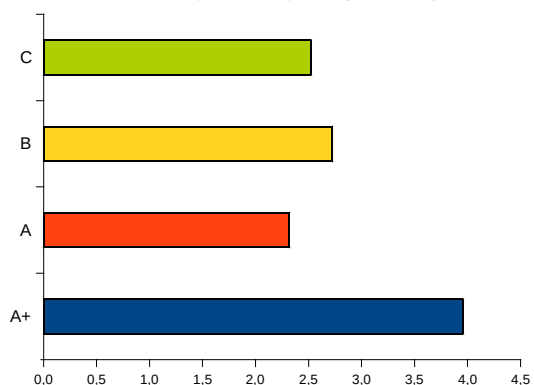
Jours de formation par catégorie (hors INP)



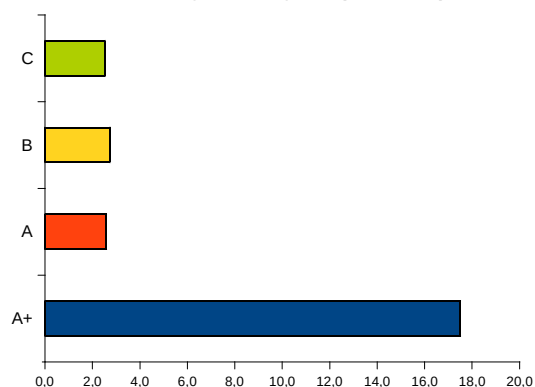
Jours de formation par catégorie (ensemble)



Durée moyenne en jours (hors INP)

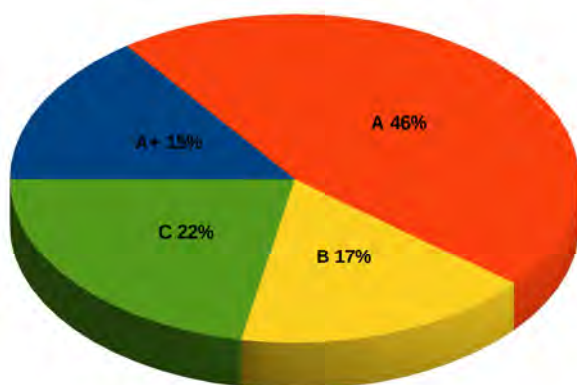


Durée moyenne en jours (ensemble)

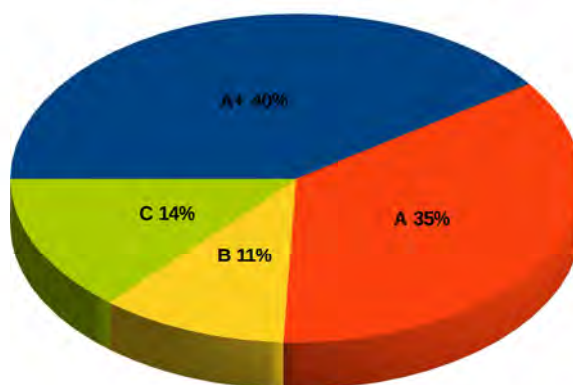


Directions générales	Montant des dépenses (en euros)							
	A+	A	B	C	total	Frais de mission	Pédagogiques	Form. internes
DGP	68 070	413 258	152 500	211 436	845 264	213 318	507 561	124 385
DGCA	14 168	11 227	4 678	2 673	32 746	0	24 596	8 150
DGMIC	65 987	31 572	11 660	3 753	112 973	0	112 143	830
INP (formation initiale)	378 030	0	0	0	378 030	233 768	54 353	89 909
INP (formation permanente)	114 401	108 400	0	0	222 801	42 242	56 588	123 971
TOTAL	640 656	564 458	168 838	217 862	1 591 814	489 328	755 241	347 245
%	40%	35%	11%	14%	100%	31%	47%	22%

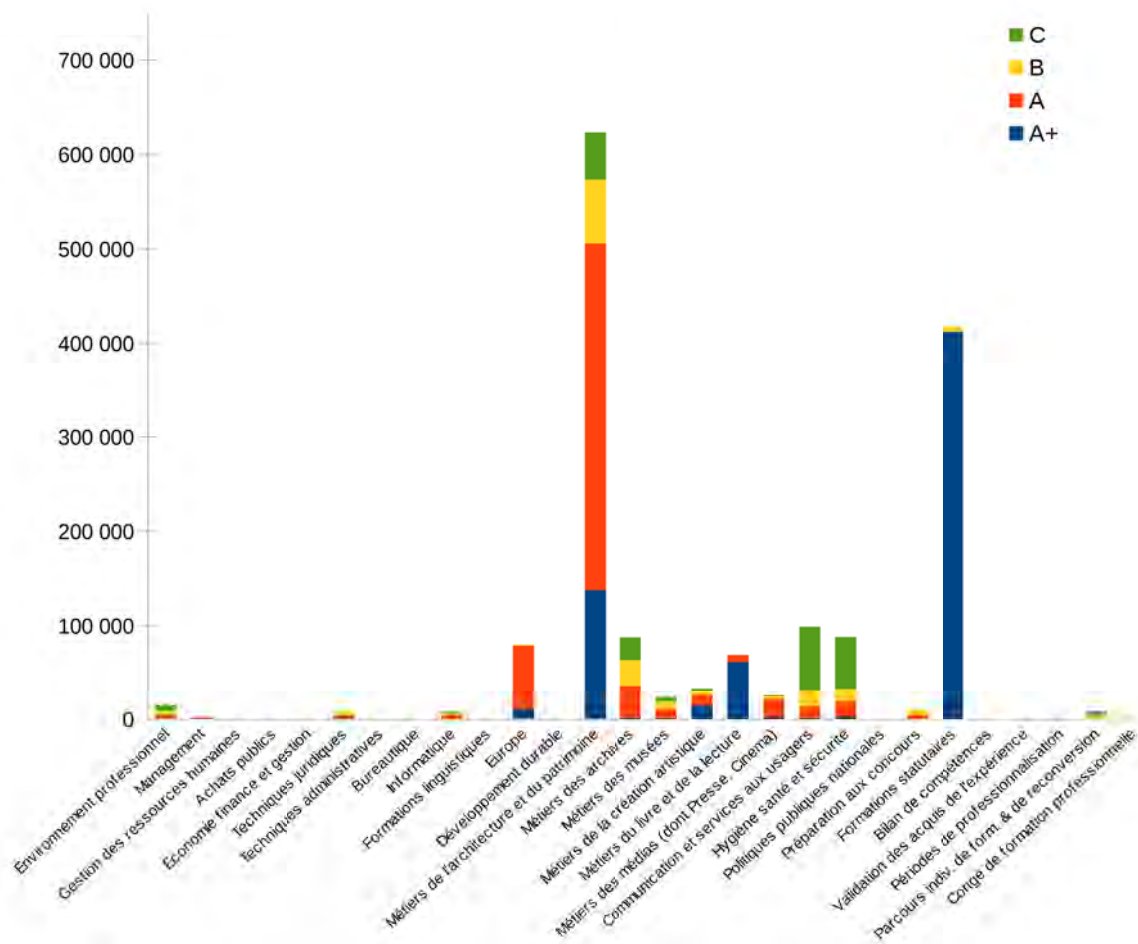
Dépenses par catégorie (hors INP)



Dépenses par catégorie (ensemble)



Répartition des dépenses par domaine



Bilan cumulé des directions générales

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	437	369	49	52	907
dont personnel sur titre 2	437	369	49	52	907
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet des DG								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1 012	2 488	905	1 013	5 418	2 057	3 361	822	2 305	817	961	4 905	1 893	3 012
nombre de jours	19 646	6 337	2 384	2 541	30 907	10 118	20 790	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984	8 824	16 160
nombre moyen de jours	19,4	2,5	2,6	2,5	5,7	4,9	6,2	17,5	2,6	2,7	2,5	5,1	4,7	5,4
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	185 et 221	501 et 877	164 et 370	284 et 347	2 949	1134	1815							
Part des agents formés durant l'année														

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	78	320	3 809	0	11 130	14 939	191,53	0	31	17	26	74	0	101	85	130	316
Management	52	74	125	1 380	0	1 505	28,94	0	2	0	0	2	0	4	0	0	4
Gestion des ressources humaines	13	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	34	57	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	63	162	2 623	4 710	810	8 143	129,25	2	17	22	1	42	6	51	66	3	126
Techniques administratives	17	55	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	42	67	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	32	73	0	7 464	0	7 464	233,25	0	2	2	2	6	0	15	15	15	45
Formations linguistiques	18	128	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	98	856	5 558	66 922	7 000	79 480	811,02	12	76	1	0	89	24	812	5	0	841
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	4 018	11 020	196 548	431 947	231 106	859 601	213,94	726	2 039	628	484	3 877	2 725	4 764	1 764	1 448	10 701
Communication et services aux usagers	211	527	12 926	85 614	0	98 540	467,01	1	25	38	145	209	2	70	100	353	525
Hygiène santé et sécurité	492	739	29 600	53 685	4 200	87 485	177,82	10	89	77	298	474	10	107	122	473	712
Politiques publiques nationales	39	41	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	104	182	3 497	2 950	3 090	9 537	91,70	0	24	29	4	57	0	26	29	4	59
Formations statutaires	96	16 050	234 517	93 153	89 909	417 579	4349,78	71	0	2	0	73	11 615	0	40	0	11 655
Bilan de compétences	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	2	125	7 416	0	7 541	3770,28	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2
Congé de formation professionnelle	3	642	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total (hors CFP)	5 415	30 391	489 328	755 241	347 245	1 591 814	293,96	822	2 305	817	961	4 905	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984
								17%	47%	17%	20%	100%	58%	24%	9%	10%	100%

Bilan cumulé des directions générales (hors INP)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	171	150	49	52	422
dont personnel sur titre 2	171	150	49	52	422
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet des DG hors INP								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	321	1 910	905	1 013	4 149	1 534	2 615	263	1 750	817	961	3 791	1 438	2 353
nombre de jours	1 666	4 389	2 384	2 541	10 979	4 073	6 907	1 041	4 059	2 227	2 427	9 753	3 645	6 108
nombre moyen de jours	5,2	2,3	2,6	2,5	2,6	2,7	2,6	4,0	2,3	2,7	2,5	2,6	2,5	2,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	69 et 71	428 et 731	164 et 370	284 et 347	2 464	945	1519							
Part des agents formés durant l'année														

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	78	320	3 809	0	11 130	14 939	191,53	0	31	17	26	74	0	101	85	130	316
Management	52	74	125	1 380	0	1 505	28,94	0	2	0	0	2	0	4	0	0	4
Gestion des ressources humaines	13	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	34	57	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	63	162	2 623	4 710	810	8 143	129,25	2	17	22	1	42	6	51	66	3	126
Techniques administratives	17	55	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	42	67	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	32	73	0	7 464	0	7 464	233,25	0	2	2	2	6	0	15	15	15	45
Formations linguistiques	18	128	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	98	856	5 558	66 922	7 000	79 480	811,02	12	76	1	0	89	24	812	5	0	841
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	2 830	6 617	154 306	375 359	107 135	636 800	225,02	225	1 484	628	484	2 821	514	2 874	1 764	1 448	6 600
Communication et services aux usagers	211	527	12 926	85 614	0	98 540	467,01	1	25	38	145	209	2	70	100	353	525
Hygiène santé et sécurité	492	739	29 600	53 685	4 200	87 485	177,82	10	89	77	298	474	10	107	122	473	712
Politiques publiques nationales	39	41	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	104	182	3 497	2 950	3 090	9 537	91,70	0	24	29	4	57	0	26	29	4	59
Formations statutaires	15	525	749	38 800	0	39 549	2636,60	13	0	2	0	15	485	0	40	0	525
Bilan de compétences	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	2	125	7 416	0	7 541	3770,28	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2
Congé de formation professionnelle	3	642	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total (hors CFP)	4 146	10 463	213 318	644 300	133 365	990 983	239,02	263	1 750	817	961	3 791	1 041	4 059	2 227	2 427	9 753
								7%	46%	22%	25%	100%	11%	42%	23%	25%	100%

Direction générale des patrimoines (DGP)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	126	1 587	768	935	3 416	1 334	2 082	126	1 587	768	935	3 416	1 334	2 082
nombre de jours	652	3 746	2 091	2 370	8 858	3 451	5 407	652	3 746	2 091	2 370	8 858	3 451	5 407
nombre moyen de jours	5,2	2,4	2,7	2,5	2,6	2,6	2,6	5,2	2,4	2,7	2,5	2,6	2,6	2,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	41 et 41	391 et 652	158 et 341	283 et 325	2 232	873	1359							
Part des agents formés durant l'année														

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	61	305	3 809	0	11 130	14 939	244,90	0	18	17	26	61	0	90	85	130	305
Management	2	4	125	1 380	0	1 505	752,50	0	2	0	0	2	0	4	0	0	4
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	42	126	2 623	4 710	810	8 143	193,88	2	17	22	1	42	6	51	66	3	126
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	89	841	5 558	66 922	7 000	79 480	893,03	12	76	1	0	89	24	812	5	0	841
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	2 471	5 934	154 306	258 218	98 155	510 679	206,67	89	1 337	584	461	2 471	250	2 589	1 685	1 411	5 934
Communication et services aux usagers	207	518	12 926	82 530	0	95 456	461,14	1	25	37	144	207	2	70	98	348	518
Hygiène santé et sécurité	474	712	29 600	53 685	4 200	87 485	184,57	10	89	77	298	474	10	107	122	473	712
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	56	56	3 497	2 700	3 090	9 287	165,84	0	23	29	4	56	0	23	29	4	56
Formations statutaires	12	360	749	30 000	0	30 749	2562,42	12	0	0	0	12	360	0	0	0	360
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	2	125	7 416	0	7 541	3770,28	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	3 416	8 858	213 318	507 561	124 385	845 264	247,44	126	1 587	768	935	3 416	652	3 746	2 091	2 370	8 858
								4%	46%	22%	27%	100%	7%	42%	24%	27%	100%

Direction générale de la création artistique (DGCA)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	38	90	24	29	181
dont personnel sur titre 2	38	90	24	29	181
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	134	186	85	65	470	104	366	106	84	35	20	245	66	179
nombre de jours	272	387	148	140	947	173	774	201	176	66	31	474	105	369
nombre moyen de jours	2,0	2,1	1,7	2,2	2,0	1,7	2,1	1,9	2,1	1,9	1,6	1,9	1,6	2,1
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	10 et 12	17 et 59	4 et 17	0 et 19	138	31	107							
Part des agents formés durant l'année	58%	84%	88%	66%	76%	62%	82%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	18	37	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	8	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	29	43	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	16	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	16	54	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	34	60	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	15	20	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	11	82	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	253	490	0	24 596	8 150	32 746	129,43	106	84	35	20	245	201	176	66	31	474
Communication et services aux usagers	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	10	14	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	23	23	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	26	62	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	126	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	469	947	0	24 596	8 150	32 746	69,82	106	84	35	20	245	201	176	66	31	474
								43%	34%	14%	8%	100%	42%	37%	14%	7%	100%

Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	133	60	25	23	241
dont personnel sur titre 2	133	60	25	23	241
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	61	137	52	13	263	96	167	31	79	14	6	130	38	92
nombre de jours	743	256	145	32	1 175	449	726	189	137	70	26	422	90	332
nombre moyen de jours	12.2	1,9	2,8	2,4	4,5	4,7	4,3	6,1	1,7	5,0	4,3	3,2	2,4	3,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	18 et 18	20 et 20	2 et 12	1 et 3	94	41	53							
Part des agents formés durant l'année	27%	67%	56%	17%	39%	39%	39%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	15	11	0	0	0	0	0,00	0	13	0	0	13	0	11	0	0	11
Management	32	33	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	5	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	5	14	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	5	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	8	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	17	53	0	7 464	0	7 464	439,06	0	2	2	2	6	0	15	15	15	45
Formations linguistiques	7	46	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	7	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	106	193	0	92 545	830	93 375	880,90	30	63	9	3	105	64	109	13	6	192
Communication et services aux usagers	3	8	0	3 084	0	3 084	1028,00	0	0	1	1	2	0	0	2	5	7
Hygiène santé et sécurité	8	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	16	18	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	22	64	0	250	0	250	11,36	0	1	0	0	1	0	3	0	0	3
Formations statutaires	3	165	0	8 800	0	8 800	2933,33	1	0	2	0	3	125	0	40	0	165
Bilan de compétences	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	2	516	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	261	659	0	112 143	830	112 973	432,85	31	79	14	6	130	189	137	70	26	422
								24%	61%	11%	5%	100%	45%	33%	17%	6%	100%

Institut national du patrimoine (INP - formation initiale)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	81	0	0	0	81
dont personnel sur titre 2	81	0	0	0	81
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	81	0	0	0	81	23	58	58	0	0	0	58	19	39
nombre de jours	15 525	0	0	0	15 525	4 155	11 370	11 130	0	0	0	11 130	3 435	7 695
nombre moyen de jours	191,7	0,0	0,0	0,0	191,7	180,7	196,0	191,9	0,0	0,0	0,0	191,9	180,8	197,3
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	23 et 58	0 et 0	0 et 0	0 et 0	81	23	58							
Part des agents formés durant l'année	100%				100%	100%	100%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	81	15 525	233 768	54 353	89 909	378 030	4667,04	58	0	0	0	58	11 130	0	0	0	11 130
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	81	15 525	233 768	54 353	89 909	378 030	4667,04	58	0	0	0	58	11 130	0	0	0	11 130
								100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%

Institut national du patrimoine (INP - formation permanente)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	185	219	0	0	404
dont personnel sur titre 2	185	219	0	0	404
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	610	578	0	0	1 188	500	688	501	555	0	0	1 056	436	620
nombre de jours	2 455	1 948	0	0	4 403	1 890	2 513	2 211	1 890	0	0	4 101	1 744	2 357
nombre moyen de jours	4,0	3,4	0,0	0,0	3,7	3,8	3,7	4,4	3,4	0,0	0,0	3,9	4,0	3,8
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	93 et 92	73 et 146	0 et 0	0 et 0	404	166	238							
Part des agents formés durant l'année	100%	100%			100%	100%	100%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	1 188	4 403	42 242	56 588	123 971	222 801	187,54	501	555	0	0	1 056	2 211	1 890	0	0	4 101
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	1 188	4 403	42 242	56 588	123 971	222 801	187,54	501	555	0	0	1 056	2 211	1 890	0	0	4 101
								47%	53%	0%	0%	100%	54%	46%	0%	0%	100%

BILAN DE LA FORMATION 2017

Secrétariat général

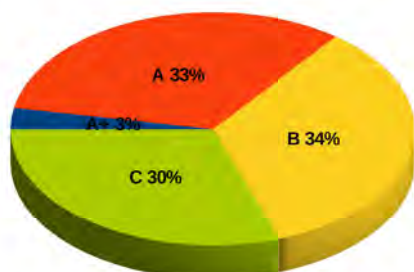
Variation des indicateurs entre les bilans 2016 et 2017

SG-Adm.centrale	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses
Environnement professionnel	258	516	2,0	53 859 €	203	406	2,0	54 345 €	-55 -21%	-110 -21%	0,0 0%	487 € 1%
Management	383	1 041	2,7	265 777 €	362	746	2,1	222 744 €	-21 -5%	-295 -28%	-0,7 -24%	-43 033 € -16%
Gestion des RH	646	1 532	2,4	266 305 €	406	821	2,0	162 074 €	-240 -37%	-711 -46%	-0,3 -15%	-104 231 € -39%
Achats publics	134	314	2,3	72 011 €	85	229	2,7	33 486 €	-49 -37%	-85 -27%	0,4 15%	-38 526 € -53%
Economie finance et gestion	492	678	1,4	134 046 €	301	542	1,8	112 043 €	-191 -39%	-136 -20%	0,4 31%	-22 003 € -16%
Techniques juridiques	191	307	1,6	73 362 €	160	278	1,7	62 133 €	-31 -16%	-29 -9%	0,1 8%	-11 229 € -15%
Techniques admin.	160	913	5,7	132 239 €	207	839	4,1	124 849 €	47 29%	-74 -8%	-1,6 -29%	-7 390 € -6%
Bureautique et Informatique	1 449	2 551	1,8	396 910 €	1 324	2 469	1,9	439 743 €	-125 -9%	-82 -3%	0,1 6%	42 833 € 11%
Form. Linguistiques	476	1 510	3,2	305 597 €	531	2 983	5,6	302 600 €	55 12%	1 473 98%	2,4 77%	-2 996 € -1%
Europe	36	132	3,7	30 057 €	83	144	1,7	26 700 €	47 131%	12 9%	-1,9 -53%	-3 356 € -11%
Développement durable	1	2	2,0	1 538 €	0	0		0 €	-1 -100%	-2 -100%		-1 538 € -100%
Métiers de la culture	7	126	18,0	19 375 €	1	8	8,0	38 601 €	-6 -86%	-118 -94%	-10,0 -56%	19 226 € 99%
Communication	19	53	2,8	18 661 €	7	57	8,1	14 157 €	-12 -63%	4 8%	5,4 192%	-4 505 € -24%
Hygiène santé et sécurité	524	975	1,9	161 428 €	381	839	2,2	137 429 €	-143 -27%	-136 -14%	0,3 18%	-23 999 € -15%
Politiques publiques nationales	0	0	0,0	0 €	680	698	1,0	180 037 €	680 -%	698 -%	1,0 -%	180 037 € -%
Préparations aux concours	1 719	3 570	2,1	635 620 €	2 778	5 649	2,0	1 055 102 €	1 059 62%	2 079 58%	0,0 -2%	419 481 € 66%
Autres dispositifs	17	68	4,0	30 414 €	49	332	6,8	50 744 €	32 188%	264 388%	2,8 69%	20 330 € 67%
TOTAL	6 512	14 288	2,2	2 597 198 €	7 558	17 041	2,3	3 016 786 €	1 046 16%	2 753 19%	0,1 3%	419 588 € 16%

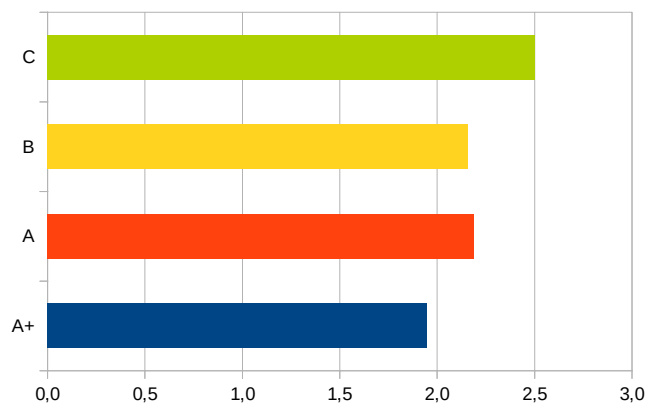
Répartition des jours

SG-Adm.centrale	JOURS					Durée moyenne par stagiaire (jours/stagiaires)				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
TOTAL	499	5 539	5 830	5 173	17 041	1,9	2,2	2,2	2,5	2,3
%	3%	33%	34%	30%	100%					

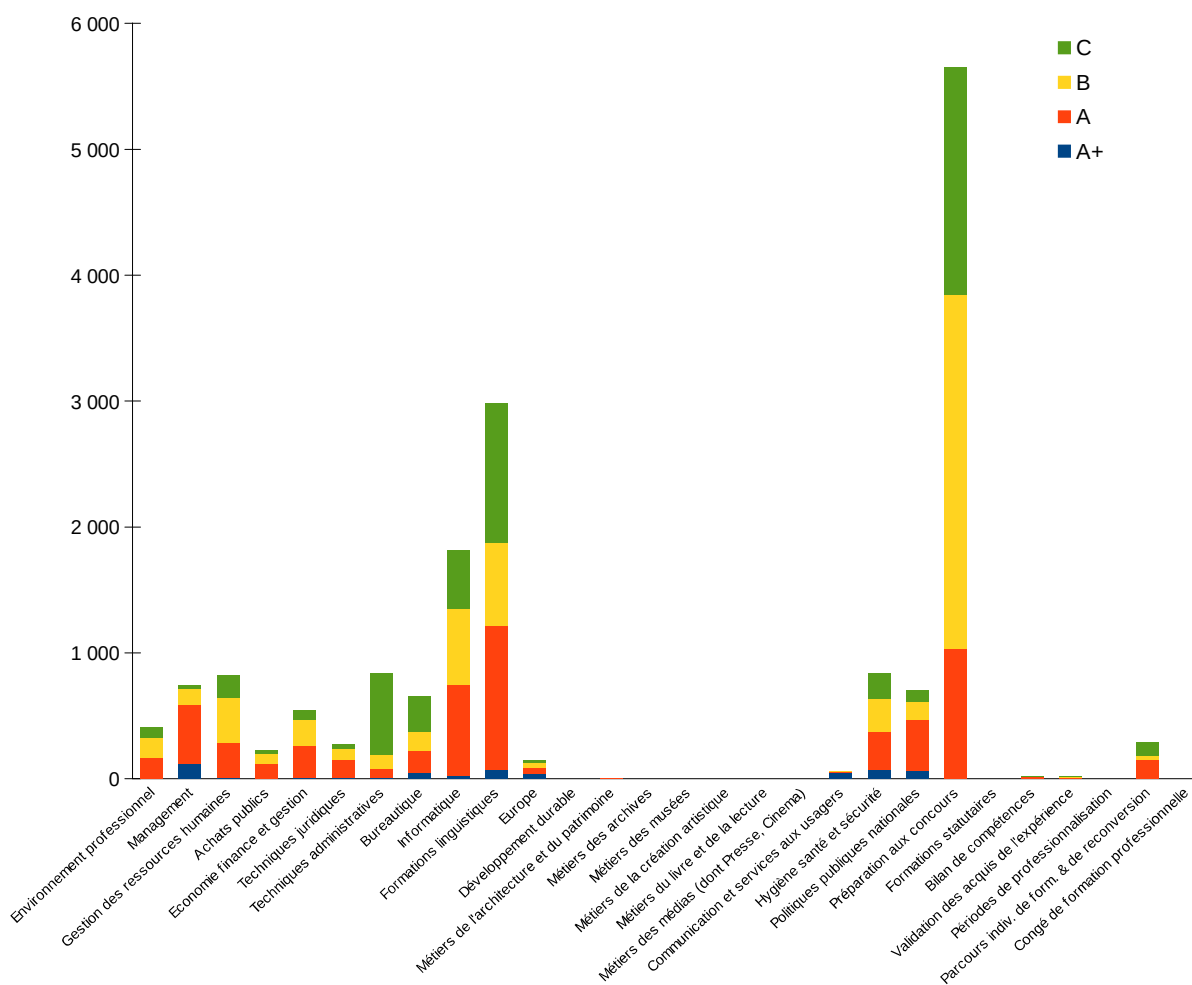
Répartition des jours de formation par catégorie



Durée moyenne

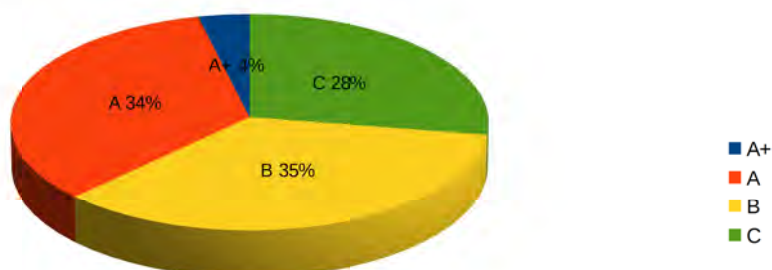


Répartition des jours par domaine

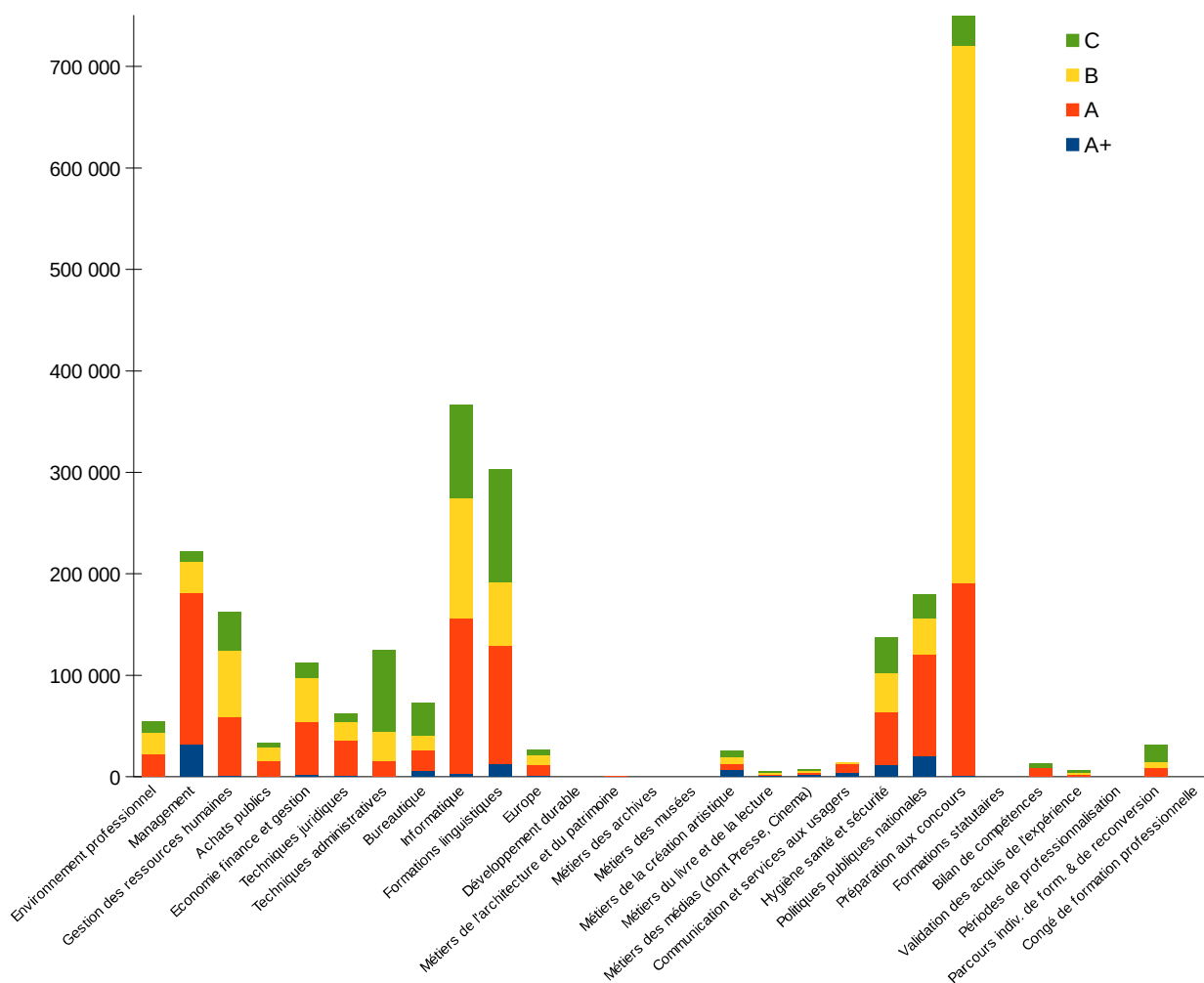


SG-Adm.centrale	Montant des dépenses (en euros)							
	A+	A	B	C	total	%	Frais de mission	Dép. pédagogiques
	109 675	1 024 842	1 049 609	832 660			334 813	2 681 973
TOTAL					3 016 786			
%	4%	34%	35%	28%	100%		11%	89%

Dépenses par catégorie de personnel (Total SG)



Répartition des dépenses par domaine



Secrétariat général (SG) - SRH / DRMF

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	546	792	330	404	2 072
dont personnel sur titre 2	546	792	330	404	2 072
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	256	2 532	2 702	2 068	7 558	2 306	5 252	256	2 532	2 702	2 068	7 558	2 306	5 252
nombre de jours	499	5 539	5 830	5 173	17 041	5 160	11 880	499	5 539	5 830	5 173	17 041	5 160	11 880
nombre moyen de jours	1,9	2,2	2,2	2,5	2,3	2,2	2,3	1,9	2,2	2,2	2,5	2,3	2,2	2,3
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	52 et 29	243 et 467	106 et 312	110 et 257	1 576	511	1065							
Part des agents formés durant l'année					76%	67%	82%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	203	406	22 958	26 167	5 220	54 345	267,71	0	84	79	40	203	0	168	158	80	406
Management	362	746	12 223	210 521	0	222 744	615,32	53	241	51	17	362	118	469	129	30	746
Gestion des ressources humaines	406	821	11 919	148 115	2 040	162 074	399,20	3	145	164	94	406	5	283	355	179	821
Achats publics	85	229	3 294	30 191	0	33 486	393,95	0	41	32	12	85	0	120	81	28	229
Economie finance et gestion	301	542	19 100	92 762	180	112 043	372,23	7	140	114	40	301	10	249	209	74	542
Techniques juridiques	160	278	11 025	51 108	0	62 133	388,33	2	89	49	20	160	4	149	88	37	278
Techniques administratives	207	839	5 175	119 134	540	124 849	603,14	1	26	47	133	207	2	81	106	651	839
Bureautique	417	658	9 184	62 301	1 620	73 104	175,31	38	111	86	182	417	45	180	150	283	658
Informatique	907	1 812	44 203	294 266	28 170	366 639	404,23	9	376	295	227	907	20	728	600	464	1 812
Formations linguistiques	531	2 983	709	301 891	0	302 600	569,87	23	203	110	195	531	74	1 138	661	1 110	2 983
Europe	83	144	1 536	25 164	0	26 700	321,69	4	34	29	16	83	39	50	37	18	144
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	1	8	19 897	18 704	0	38 601	350,00	0	1	0	0	1	0	8	0	0	8
Communication et services aux usagers	7	57	0	14 157	0	14 157	2022,37	2	4	1	0	7	45	9	3	0	57
Hygiène santé et sécurité	381	839	13 174	124 255	0	137 429	360,71	33	143	108	97	381	75	299	261	205	839
Politiques publiques nationales	680	698	7 812	165 197	7 027	180 037	264,76	79	376	135	90	680	61	407	140	91	698
Préparation aux concours	2 778	5 649	152 603	889 073	13 425	1 055 102	379,81	2	501	1 394	881	2 778	2	1 029	2 815	1 803	5 649
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	6	24	0	12 650	0	12 650	2108,33	0	4	0	2	6	0	16	0	8	24
Validation des acquis de l'expérience	5	20	0	6 550	0	6 550	1310,00	0	2	1	2	5	0	8	4	8	20
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	38	288	0	31 544	0	31 544	830,11	0	11	7	20	38	0	149	35	104	288
Congé de formation professionnelle	56	5 132	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	7 558	17 041	334 813	2 623 751	58 222	3 016 786	399,15	256	2 532	2 702	2 068	7 558	499	5 539	5 830	5 173	17 041
								3%	34%	36%	27%	100%	3%	33%	34%	30%	100%

BILAN DE LA FORMATION 2017

Directions régionales des affaires culturelles

Les données des DRAC sont présentées selon le découpage territorial en vigueur en 2016

Effectifs

DRAC	A+		A		B		C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Tous
AUVERGNE – RHONE-ALPES	1	0	53	60	29	46	9	38	92	144	236
BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE	15	12	19	31	12	28	7	38	53	109	162
BRETAGNE	17	14	8	14	15	13	7	23	47	64	111
CENTRE VAL-DE-LOIRE	11	13	10	18	10	22	7	24	38	77	115
CORSE	4	4	3	2	1	3	2	3	10	12	22
GRAND-EST	33	21	22	39	23	49	15	51	93	160	253
GUADELOUPE	1	1	6	5	3	6	2	7	12	19	31
GUYANE	4	0	6	6	3	2	0	5	13	13	26
HAUTS-DE-FRANCE	12	17	28	27	13	27	17	39	70	110	180
ILE-DE-FRANCE	24	35	19	27	14	34	9	53	66	149	215
MARTINIQUE	6	2	2	2	4	6	2	6	14	16	30
NORMANDIE	16	24	11	14	25	34	6	24	58	96	154
NOUVELLE AQUITAINE	16	32	33	32	39	40	11	77	99	181	280
OCCITANIE	33	24	30	37	27	46	8	58	98	165	263
PAYS DE LA LOIRE	11	17	14	12	13	18	5	29	43	76	119
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	13	15	16	26	12	23	6	34	47	98	145
REUNION	5	6	1	5	4	2	3	7	13	20	33
TOTAL	222	237	281	357	247	399	116	516	866	1 509	2 375
Parts relatives (%)	19%		27%		27%		27%		36%	64%	100%
Variations 2016 – 2017	13%		-10%		1%		-5%				-2%

Personnel chargé de l'ingénierie de formation

DRAC	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
AUVERGNE – RHONE-ALPES	0,1	1,0	0,0	1,1	0,0	0,5	0,0	0,5	-0,1	-0,5	0,0	-0,6
BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE	0,0	1,1	0,0	1,1	0,0	1,1	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0
BRETAGNE	0,4	0,1	0,0	0,5	0,3	0,1	0,0	0,4	-0,1	0,0	0,0	-0,1
CENTRE VAL-DE-LOIRE	0,1	0,0	0,7	0,8	0,1	0,0	0,7	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
CORSE	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3	-1,0	-0,8
GRAND-EST	0,6	0,3	0,6	1,5	0,4	0,5	0,6	1,5	-0,2	0,2	0,0	0,0
GUADELOUPE	0,1	0,3	0,0	0,4	0,1	0,3	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
GUYANE	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
HAUTS-DE-FRANCE	0,0	0,8	0,0	0,8	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	-0,8	0,0	-0,6
ILE-DE-FRANCE	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	1,0
MARTINIQUE	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	-0,4	0,0	-0,4
NORMANDIE	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,3	0,0	0,5	0,2	0,2	0,0	0,4
NOUVELLE AQUITAINE	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
OCCITANIE	2,0	0,0	1,0	3,0	0,5	0,5	0,5	1,5	-1,5	0,5	-0,5	-1,5
PAYS DE LA LOIRE	0,2	0,0	0,5	0,7	0,2	0,0	0,5	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	0,2	0,6	0,0	0,8	0,3	0,6	0,0	0,9	0,1	0,0	0,0	0,1
REUNION	0,0	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,5	0,5	-0,5	0,0	0,0
Total	4,7	6,9	3,8	15,3	4,7	5,9	2,3	12,9	-0,5	-0,5	-1,5	-2,5
Parts relatives (%)	30%	45%	25%		37%	46%	18%		1%	-15%	-39%	-16%

**Variation entre les bilans 2016 et 2017
(sur bilan complet des structures)**

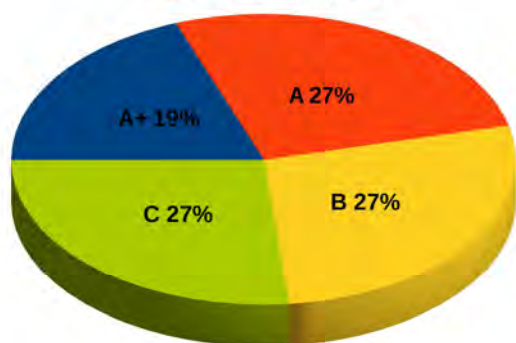
DRAC	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses
AUVERGNE – RHONE-ALPES	336	884	2,6	52 379	571	1 070	1,9	54 680	235 70%	186 21%	-0,8 -29%	2 300 4%
BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE	255	520	2,0	16 804	255	520	2,0	16 804	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
BRETAGNE	164	295	1,8	13 368	153	333	2,2	20 469	-11 -7%	38 13%	0,4 21%	7 101 53%
CENTRE VAL-DE-LOIRE	110	480	4,4	0	110	480	4,4	0	0 0%	0 0%	0,0 0%	0
CORSE	11	40	3,6	204	13	29	2,2	0	2 18%	-11 -27%	-1,4 -38%	-204 -100%
GRAND-EST	317	968	3,1	27 876	398	1 115	2,8	42 321	81 26%	147 15%	-0,3 -8%	14 446 52%
GUADELOUPE	57	112	2,0	6 972	71	125	1,8	4 494	14 25%	13 12%	-0,2 -10%	-2 478 -36%
GUYANE	74	173	2,3	5 244	68	131	1,9	488	-6 -8%	-42 -24%	-0,4 -18%	-4 757 -91%
HAUTS-DE-FRANCE	254	495	1,9	45 412	237	497	2,1	52 990	-17 -7%	3 1%	0,2 8%	7 578 17%
ILE-DE-FRANCE	288	913	3,2	29 809	275	798	2,9	14 553	-13 -5%	-115 -13%	-0,3 -8%	-15 256 -51%
MARTINIQUE	45	120	2,7	7 501	35	88	2,5	0	-10 -22%	-32 -27%	-0,2 -6%	-7 501 -100%
NORMANDIE	208	413	2,0	31 980	249	854	3,4	15 652	41 20%	441 107%	1 73%	-16 328 -51%
NOUVELLE AQUITAINE	389	691	1,8	31 562	388	870	2,2	56 001	-1 0%	179 26%	0,5 26%	24 439 77%
OCCITANIE	394	801	2,0	26 414	423	1 435	3,4	44 042	29 7%	635 79%	1,4 67%	17 628 67%
PAYS DE LA LOIRE	128	286	2,2	11 791	160	317	2,0	25 418	32 25%	31 11%	-0,3 -11%	13 627 116%
PROVENCE-ALPES- COTE D'AZUR	366	570	1,6	28 867	249	541	2,2	35 761	-117 -32%	-29 -5%	0,6 40%	6 894 24%
REUNION	79	112	1,4	5 170	33	64	1,9	2 952	-46 -58%	-48 -43%	0,5 37%	-2 218 -43%
Total	3 475	7 869	2,3	341 354	3 688	9 263	2,5	386 625	213 6%	1 394 18%	0,25 11%	45 271 13%

Répartition des stagiaires par catégorie de personnel

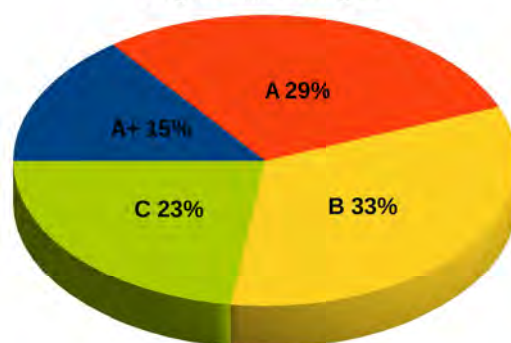
DRAC	Effectifs					Stagiaires					Ag formés				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
AUVERGNE – R-A	1	113	75	47	236	0	228	236	107	571	0	95	71	40	206
BOURGOGNE – F-C	27	50	40	45	162	43	70	76	66	255	21	50	36	38	145
BRETAGNE	31	22	28	30	111	40	28	52	33	153	18	16	25	17	76
CENTRE VAL-DE-LOIRE	24	28	32	31	115	6	38	45	21	110	5	17	19	10	51
CORSE	8	5	4	5	22	1	2	4	6	13	1	1	1	3	6
GRAND-EST	54	61	72	66	253	66	124	133	75	398	32	53	49	30	164
GUADELOUPE	2	11	9	9	31	0	22	26	23	71	0	8	7	8	23
GUYANE	4	12	5	5	26	3	27	25	13	68	2	12	5	4	23
HAUTS-DE-FRANCE	29	55	40	56	180	54	34	61	88	237	21	22	26	36	105
ILE-DE-FRANCE	59	46	48	62	215	56	65	81	73	275	33	37	34	32	136
MARTINIQUE	8	4	10	8	30	8	8	12	7	35	7	5	8	4	24
NORMANDIE	40	25	59	30	154	37	79	99	34	249	23	22	35	11	91
NOUVELLE AQUITAINE	48	65	79	88	280	67	91	114	116	388	36	50	46	50	182
OCCITANIE	57	67	73	66	263	77	137	123	86	423	36	60	47	32	175
PAYS DE LA LOIRE	28	26	31	34	119	34	32	50	44	160	14	19	25	19	77
PROVENCE-ALPES-C-A	28	42	35	40	145	40	89	73	47	249	20	39	29	27	115
REUNION	11	6	6	10	33	9	6	16	2	33	4	4	3	2	13
TOTAL	459	638	646	632	2 375	541	1 080	1 226	841	3 688	273	510	466	363	1 612
%	19%	27%	27%	27%	100%	15%	29%	33%	23%	100%	17%	32%	29%	23%	100%

Sur bilan complet des structures

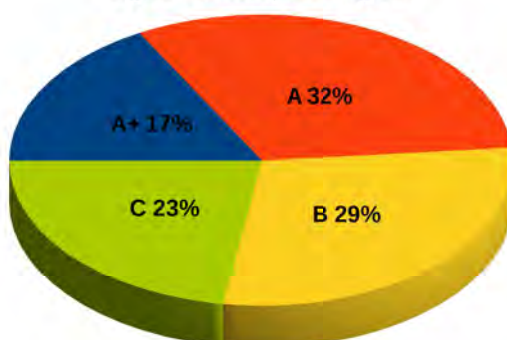
Effectifs par catégorie



Stagiaires par catégorie



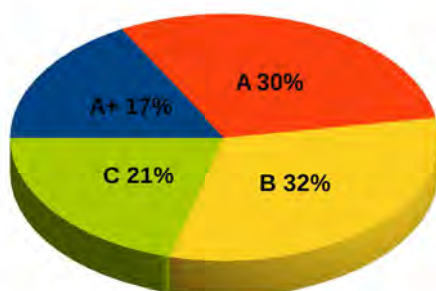
Agents formés par catégorie



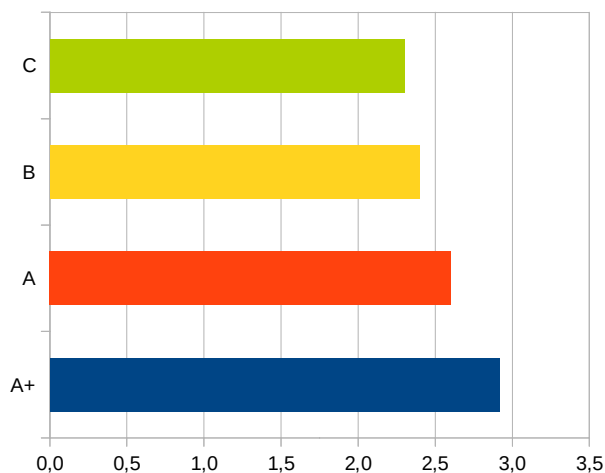
DRAC	JOURS					Durée moyenne par stagiaire (jours/stagiaires)				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
AUVERGNE – R-A	0	490	401	179	1 070	0,0	2,1	1,7	1,7	1,9
BOURGOGNE – F-C	116	159	146	99	520	2,7	2,3	1,9	1,5	2,0
BRETAGNE	78	79	108	68	333	1,9	2,8	2,1	2,1	2,2
CENTRE VAL-DE-LOIRE	13	116	248	103	480	2,2	3,1	5,5	4,9	4,4
CORSE	4	3	12	10	29	4,0	1,5	3,0	1,7	2,2
GRAND-EST	170	458	353	135	1 115	2,6	3,7	2,7	1,8	2,8
GUADELOUPE	0	37	50	38	125	0,0	1,7	1,9	1,7	1,8
GUYANE	8	50	53	20	131	2,5	1,9	2,1	1,5	1,9
HAUTS-DE-FRANCE	108	89	124	177	497	2,0	2,6	2,0	2,0	2,1
ILE-DE-FRANCE	122	143	319	215	798	2,2	2,2	3,9	2,9	2,9
MARTINIQUE	22	19	31	16	88	2,8	2,4	2,6	2,3	2,5
NORMANDIE	84	317	319	134	854	2,3	4,0	3,2	3,9	3,4
NOUVELLE AQUITAINE	157	252	232	229	870	2,3	2,8	2,0	2,0	2,2
OCCITANIE	420	393	277	345	1 435	5,5	2,9	2,3	4,0	3,4
PAYS DE LA LOIRE	72	58	100	87	317	2,1	1,8	2,0	2,0	2,0
PROVENCE-ALPES-C-A	187	138	139	78	541	4,7	1,5	1,9	1,6	2,2
REUNION	19	13	29	3	64	2,1	2,2	1,8	1,5	1,9
TOTAL	1 578	2 812	2 939	1 935	9 263	2,9	2,6	2,4	2,3	2,5
%	17%	30%	32%	21%	100%					

Sur bilan complet des structures

Répartition des jours de formation par catégorie

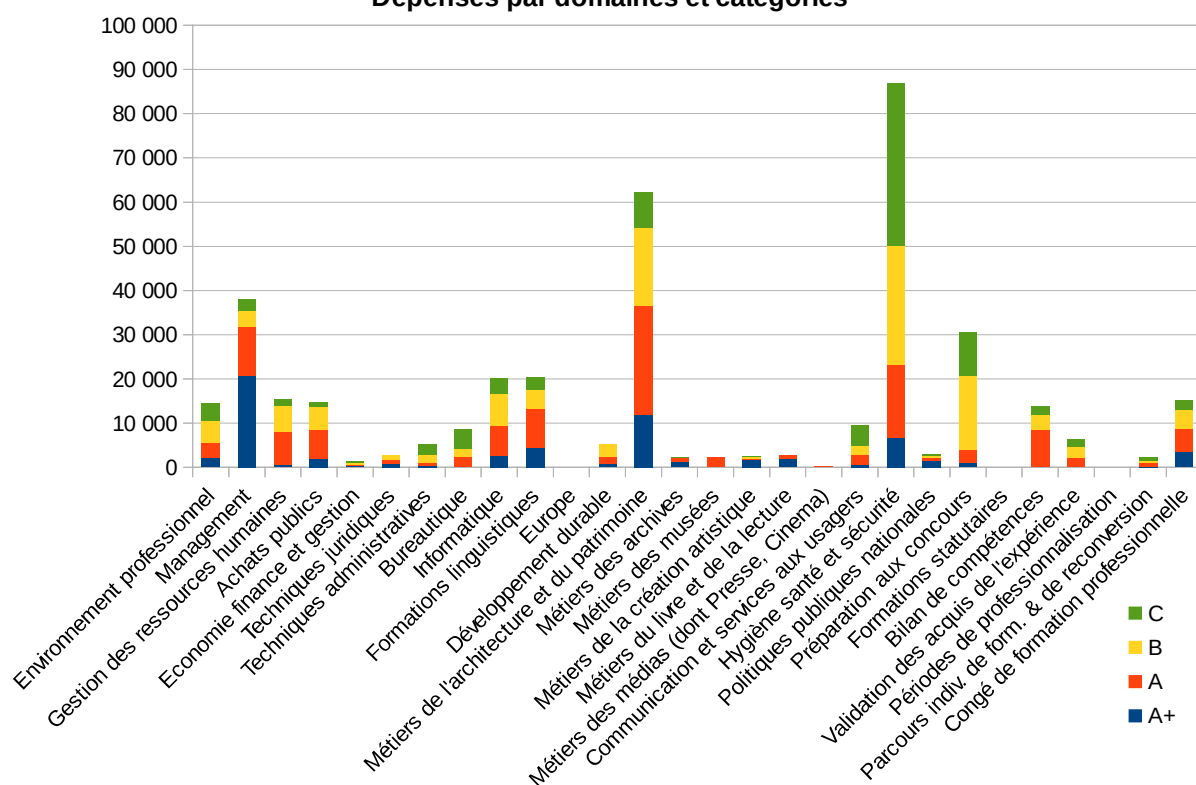


Durée moyenne



DRAC	Montant des dépenses (en euros)						
	A+	A	B	C	total	Frais de mission	Pédagogiques
AUVERGNE – RHONE-ALPES	0	24 575	22 132	7 972	54 680	0	54 680
BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE	3 027	3 864	5 335	4 577	16 804	13 321	3 482
BRETAGNE	6 225	2 747	5 921	5 576	20 469	6 008	14 461
CENTRE VAL-DE-LOIRE	0	0	0	0	0	0	0
CORSE	0	0	0	0	0	0	0
GRAND-EST	1 839	13 098	18 461	8 924	42 321	23 472	18 849
GUADELOUPE	0	1 419	946	2 129	4 494	498	3 997
GUYANE	75	263	113	38	488	488	0
HAUTS-DE-FRANCE	12 538	11 451	9 765	19 236	52 990	4 851	48 140
ILE-DE-FRANCE	5 157	4 408	2 362	2 627	14 553	0	14 553
MARTINIQUE	0	0	0	0	0	0	0
NORMANDIE	549	5 627	4 365	5 112	15 652	3 583	12 069
NOUVELLE AQUITAINE	11 867	14 610	15 619	13 905	56 001	16 179	39 822
OCCITANIE	9 523	16 753	8 834	8 932	44 042	12 527	31 515
PAYS DE LA LOIRE	5 757	5 487	8 957	5 216	25 418	15 916	9 502
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	8 996	13 421	8 844	4 499	35 761	6 326	29 435
REUNION	88	0	2 575	289	2 952	0	2 952
TOTAL	65 642	117 723	114 228	89 032	386 625	103 169	283 456
%	17%	30%	30%	23%	100%	27%	73%

Dépenses par domaines et catégories



Bilan cumulé des DRAC

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	459	638	646	632	2 375
dont personnel sur titre 2	459	638	646	632	2 375
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet des DRAC								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	541	1 080	1 226	841	3 688	1 220	2 468	190	313	280	293	1 076	375	708
nombre de jours	1 578	2 812	2 939	1 935	9 263	2 938	6 303	422	849	558	560	2 389	964	1 898
nombre moyen de jours	2,9	2,6	2,4	2,3	2,5	2,4	2,6	2,2	2,7	2,0	1,9	2,2	2,6	2,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	129 et 144	204 et 306	177 et 289	54 et 309	1 612	564	1048							
Part des agents formés durant l'année	59%	80%	72%	57%	68%	65%	69%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	130	302	1 717	12 889	0	14 605	112,35	3	9	13	15	40	6	17	25	30	78
Management	228	449	3 482	34 627	0	38 109	167,14	74	46	12	10	142	131	77	25	20	253
Gestion des ressources humaines	96	197	1 832	13 492	0	15 324	159,63	2	11	8	6	27	2	27	13	9	51
Achats publics	111	212	2 632	12 158	0	14 790	133,24	9	25	21	11	66	22	52	34	19	127
Economie finance et gestion	112	206	404	1 000	0	1 404	12,54	2	1	3	4	10	2	1	3	4	10
Techniques juridiques	44	142	1 048	1 650	0	2 698	61,32	1	0	0	0	1	10	0	0	0	10
Techniques administratives	68	112	583	4 764	0	5 347	78,63	2	6	16	19	43	4	9	23	23	59
Bureautique	81	117	843	7 707	90	8 640	106,67	1	9	9	17	36	1	13	11	21	46
Informatique	428	836	13 764	6 094	360	20 218	47,24	17	28	24	18	87	28	51	43	25	145
Formations linguistiques	46	177	0	20 375	0	20 375	442,93	8	8	7	5	28	45	25	37	34	140
Europe	9	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	5	14	30	5 148	0	5 178	1035,60	1	1	2	0	4	10	1	2	0	13
Métiers de la culture	999	2 469	41 878	30 435	0	72 313	72,39	27	82	37	13	159	87	233	80	44	443
Communication et services aux usagers	72	133	1 527	7 997	0	9 523	132,27	1	3	3	8	15	2	6	4	16	28
Hygiène santé et sécurité	474	1 028	7 255	79 663	0	86 918	183,37	26	63	114	132	335	59	223	209	232	723
Politiques publiques nationales	203	288	514	2 400	0	2 914	14,36	14	6	0	0	20	14	6	0	0	20
Préparation aux concours	508	1 095	12 288	17 708	540	30 536	60,11	2	5	6	27	40	0	23	5	57	85
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	7	26	983	12 870	0	13 853	1978,93	0	4	2	1	7	0	19	4	3	26
Validation des acquis de l'expérience	8	100	3 782	2 565	0	6 347	793,38	0	3	3	2	8	0	52	41	7	100
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	48	317	758	1 532	0	2 289	47,69	0	3	0	5	8	0	16	0	18	34
Congé de formation professionnelle	12	1 062	7 851	7 392	0	15 243	1270,27	1	2	1	3	7	119	124	52	178	473
Total (hors CFP)	3 677	8 232	103 169	282 466	990	386 625	105,15	190	313	280	293	1 076	422	849	558	560	2 389
								18%	29%	26%	27%	100%	18%	36%	23%	23%	100%

DRAC Auvergne-Rhône Alpes

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	1	113	75	47	236
dont personnel sur titre 2	1	113	75	47	236
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	228	236	107	571	189	382	0	45	47	30	122	46	76
nombre de jours	0	490	401	179	1 070	355	715	0	88	61	64	212	85	128
nombre moyen de jours	0,0	2,1	1,7	1,7	1,9	1,9	1,9	0,0	1,9	1,3	2,1	1,7	1,8	1,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 0	41 et 54	26 et 45	9 et 31	206	76	130							
Part des agents formés durant l'année	0%	84%	95%	85%	87%	83%	90%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	18	40	0	2 050	0	2 050	113,89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	23	41	0	3 350	0	3 350	145,65	0	6	0	0	6	0	12	0	0	12
Gestion des ressources humaines	21	45	0	9 544	0	9 544	454,48	0	6	3	0	9	0	19	6	0	25
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	34	69	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	5	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	13	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	32	49	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	3	0	0	5 320	0	5 320	1773,33	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0
Europe	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	232	380	0	10 862	0	10 862	46,82	0	12	9	3	24	0	30	16	7	53
Communication et services aux usagers	7	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	79	121	0	13 704	0	13 704	173,46	0	17	33	16	66	0	27	39	32	97
Politiques publiques nationales	6	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	73	150	0	7 690	0	7 690	105,34	0	1	1	11	13	0	0	0	25	25
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	0	0	2 160	0	2 160	2160,00	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	19	131	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	571	1 070	0	54 680	0	54 680	95,76	0	45	47	30	122	0	88	61	64	212
								0%	37%	39%	25%	100%	0%	41%	29%	30%	100%

DRAC Bourgogne Franche-Comté

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2015

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	27	50	40	45	162
dont personnel sur titre 2	27	50	40	45	162
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	43	70	76	66	255	78	177	7	13	18	33	71	18	53
nombre de jours	116	159	146	99	520	200	320	31	15	21	41	108	42	66
nombre moyen de jours	2,7	2,3	1,9	1,5	2,0	2,6	1,8	4,4	1,2	1,2	1,2	1,5	2,3	1,2
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	12 et 9	19 et 31	11 et 25	4 et 34	145	46	99							
Part des agents formés durant l'année	78%	100%	90%	84%	90%	87%	91%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	10	35	593	0	0	593	59,27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	13	40	1 242	0	0	1 242	95,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	10	30	464	0	0	464	46,38	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Achats publics	15	30	91	0	0	91	6,05	0	2	3	8	13	0	4	6	16	26
Economie finance et gestion	5	7	17	0	0	17	3,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	2	4	639	0	0	639	319,60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	1	15	0	0	15	15,25	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Bureautique	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	36	67	978	0	0	978	27,16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	1	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	1	1	30	0	0	30	30,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	99	224	2 619	2 089	0	4 708	47,56	5	4	3	2	14	29	4	3	2	38
Communication et services aux usagers	1	1	159	0	0	159	159,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	42	42	4 345	1 393	0	5 738	136,63	1	7	12	22	42	1	7	12	22	42
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	16	32	2 130	0	0	2 130	133,14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	255	520	13 321	3 482	0	16 804	65,90	7	13	18	33	71	31	15	21	41	108
								10%	18%	25%	46%	100%	29%	14%	19%	38%	100%

DRAC Bretagne

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	31	22	28	30	111
dont personnel sur titre 2	31	22	28	30	111
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	40	28	52	33	153	55	98	28	15	21	18	82	27	55
nombre de jours	78	79	108	68	333	143	190	30	17	25	24	96	29	67
nombre moyen de jours	1,9	2,8	2,1	2,1	2,2	2,6	1,9	1,1	1,1	1,2	1,3	1,2	1,1	1,2
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	9 et 9	6 et 10	13 et 12	2 et 15	76	30	46							
Part des agents formés durant l'année	58%	73%	89%	57%	68%	64%	72%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	11	11	46	2 376	0	2 422	220,16	8	3	0	0	11	8	3	0	0	11
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	4	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	21	29	0	2 764	0	2 764	131,62	0	1	10	10	21	0	2	14	13	29
Bureautique	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	10	14	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	32	162	5 197	0	0	5 197	162,41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	5	11	204	2 208	0	2 412	482,40	0	0	0	3	3	0	0	0	6	6
Hygiène santé et sécurité	27	30	204	4 713	0	4 917	182,11	6	5	11	5	27	8	6	11	5	30
Politiques publiques nationales	24	25	0	2 400	0	2 400	100,00	14	6	0	0	20	14	6	0	0	20
Préparation aux concours	11	24	357	0	0	357	32,48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	153	333	6 008	14 461	0	20 469	133,78	28	15	21	18	82	30	17	25	24	96
								34%	18%	26%	22%	100%	31%	18%	26%	25%	100%

DRAC Centre-Val de Loire

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2016

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	24	28	32	31	115
dont personnel sur titre 2	24	28	32	31	115
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	6	38	45	21	110	21	89	0	1	0	0	1	1	0
nombre de jours	13	116	248	103	480	101	379	0	2	0	0	2	2	0
nombre moyen de jours	2,2	3,1	5,5	4,9	4,4	4,8	4,3	0,0	2,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	1 et 4	5 et 12	4 et 15	2 et 8	51	12	39							
Part des agents formés durant l'année	21%	61%	59%	32%	44%	32%	51%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	5	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	6	12	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	7	12	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	8	56	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	24	71	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	38	264	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Communication et services aux usagers	7	18	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	3	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	4	12	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	110	480	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
								0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%

DRAC Corse

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	8	5	4	5	22
dont personnel sur titre 2	8	5	4	5	22
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1	2	4	6	13	1	12	0	0	0	0	0	0	0
nombre de jours	4	3	12	10	29	0	29	0	0	0	0	0	0	0
nombre moyen de jours	4,0	1,5	3,0	1,7	2,2	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 1	0 et 1	0 et 1	1 et 2	6	1	5							
Part des agents formés durant l'année	13%	20%	25%	60%	27%	10%	42%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	2	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	6	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	4	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	13	29	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DRAC Grand-Est

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	54	61	72	66	253
dont personnel sur titre 2	54	61	72	66	253
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	66	124	133	75	398	141	257	5	16	28	34	83	22	63
nombre de jours	170	458	353	135	1 115	388	727	16	88	73	51	227	115	269
nombre moyen de jours	2,6	3,7	2,7	1,8	2,8	2,8	2,8	3,2	5,5	2,6	1,5	2,7	5,2	4,3
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	18 et 14	18 et 35	16 et 33	6 et 24	164	58	106							
Part des agents formés durant l'année	59%	87%	68%	45%	65%	62%	66%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	8	24	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	12	21	353	0	0	353	29,42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	3	4	114	0	0	114	38,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	5	8	518	0	0	518	103,60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	8	13	154	0	0	154	19,29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	9	25	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	9	20	293	0	0	293	32,54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	12	15	218	1 061	90	1 369	114,10	1	0	3	5	9	1	0	3	4	8
Informatique	45	87	8 634	0	360	8 994	199,87	0	3	4	3	10	0	7	6	3	16
Formations linguistiques	5	33	0	1 000	0	1 000	200,00	2	1	1	1	5	13	7	7	7	33
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	122	220	340	450	0	790	6,47	1	2	0	1	4	1	9	0	7	16
Communication et services aux usagers	17	35	761	0	0	761	44,77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	32	36	127	12 299	0	12 426	388,30	1	5	13	9	28	1	5	13	11	29
Politiques publiques nationales	45	45	96	0	0	96	2,14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	52	146	15	0	540	555	10,68	0	2	4	13	19	0	2	4	13	19
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	7	97	3 782	2 065	0	5 847	835,29	0	2	3	2	7	0	49	41	7	97
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	5	130	216	0	0	216	43,10	0	1	0	0	1	0	10	0	0	10
Congé de formation professionnelle	2	157	7 851	984	0	8 835	4417,60	0	1	1	0	2	0	105	52	0	157
total	396	958	23 472	17 859	990	42 321	84,56	5	16	28	34	83	16	88	73	51	227
								6%	19%	34%	41%	100%	7%	39%	32%	22%	100%

DAC Guadeloupe

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	2	11	9	9	31
dont personnel sur titre 2	2	11	9	9	31
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	22	26	23	71	37	34	0	6	3	9	18	8	10
nombre de jours	0	37	50	38	125	68	57	0	9	5	14	28	13	15
nombre moyen de jours	0,0	1,7	1,9	1,7	1,8	1,8	1,7	0,0	1,5	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	5 et 3	3 et 4	2 et 6	23	10	13							
Part des agents formés durant l'année	0%	73%	78%	89%	74%	83%	68%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	3	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	19	30	498	3 997	0	4 494	236,54	0	6	3	9	18	0	9	5	14	28
Informatique	24	37	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	6	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	10	19	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	71	125	498	3 997	0	4 494	63,30	0	6	3	9	18	0	9	5	14	28
								0%	33%	17%	50%	100%	0%	32%	18%	50%	100%

DAC Guyane

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	4	12	5	5	26
dont personnel sur titre 2	4	12	5	5	26
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	3	27	25	13	68	23	45	0	0	0	0	0	0	0
nombre de jours	8	50	53	20	131	46	85	0	0	0	0	0	0	0
nombre moyen de jours	2,5	1,9	2,1	1,5	1,9	2,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	2 et 0	5 et 7	2 et 3	0 et 4	23	9	14							
Part des agents formés durant l'année	50%	100%	100%	80%	88%	69%	108%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	2	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	6	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	16	29	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	2	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	18	30	488	0	0	488	27,11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	11	21	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	9	19	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	68	131	488	0	0	488	7,18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DRAC Hauts-de-France

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	29	55	40	56	180
dont personnel sur titre 2	29	55	40	56	180
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	54	34	61	88	237	54	183	20	16	18	34	88	29	59
nombre de jours	108	89	124	177	497	93	405	39	42	35	70	186	44	142
nombre moyen de jours	2,0	2,6	2,0	2,0	2,1	1,7	2,2	2,0	2,6	1,9	2,1	2,1	1,5	2,4
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	8 et 13	4 et 18	9 et 17	8 et 28	105	29	76							
Part des agents formés durant l'année	72%	40%	65%	64%	58%	41%	69%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	24	48	0	5 940	0	5 940	247,50	2	5	4	6	17	4	10	8	12	34
Management	27	56	279	11 721	0	12 000	444,44	14	2	1	0	17	29	4	3	0	36
Gestion des ressources humaines	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	13	18	213	1 598	0	1 811	139,27	2	1	3	2	8	2	2	3	2	9
Economie finance et gestion	6	14	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	3	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	3	6	16	0	0	16	5,17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	8	12	16	230	0	246	30,69	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Informatique	17	33	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	59	139	2 768	3 576	0	6 344	107,52	0	2	8	2	12	0	6	19	7	32
Communication et services aux usagers	3	7	0	2 119	0	2 119	706,33	0	1	0	0	1	0	3	0	0	3
Hygiène santé et sécurité	30	42	578	14 414	0	14 992	499,72	2	0	2	19	23	4	0	2	20	26
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	28	69	0	2 432	0	2 432	86,86	0	1	0	1	2	0	2	0	12	14
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	2	11	983	4 910	0	5 893	2946,25	0	2	0	0	2	0	11	0	0	11
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	6	21	0	1 200	0	1 200	200,00	0	1	0	4	5	0	3	0	17	20
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	237	497	4 851	48 140	0	52 990	223,59	20	16	18	34	88	39	42	35	70	186
								23%	18%	20%	39%	100%	21%	22%	19%	38%	100%

DRAC Ile-de-France

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	59	46	48	62	215
dont personnel sur titre 2	59	46	48	62	215
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	56	65	81	73	275	91	184	13	6	6	5	30	16	14
nombre de jours	122	143	319	215	798	264	534	35	11	8	7	60	40	21
nombre moyen de jours	2,2	2,2	3,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,7	1,8	1,3	1,3	2,0	2,5	1,5
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	16 et 17	15 et 22	12 et 22	4 et 28	136	47	89							
Part des agents formés durant l'année	56%	80%	71%	52%	63%	71%	60%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	14	38	0	4 780	0	4 780	341,43	8	2	0	0	10	16	4	0	0	20
Gestion des ressources humaines	4	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	6	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	8	12	0	0	0	0	0,00	1	1	1	2	5	2	2	2	4	10
Bureautique	7	14	0	1 680	0	1 680	240,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Informatique	40	91	0	200	0	200	5,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Formations linguistiques	16	32	0	825	0	825	51,56	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	1	10	0	900	0	900	900,00	1	0	0	0	1	10	0	0	0	10
Métiers de la culture	34	97	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	7	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	47	98	0	6 168	0	6 168	131,23	2	1	5	3	11	2	1	6	3	11
Politiques publiques nationales	16	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	64	132	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	2	205	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	273	593	0	14 553	0	14 553	53,31	13	6	6	5	30	35	11	8	7	60
								43%	20%	20%	17%	100%	58%	18%	13%	11%	100%

DAC Martinique

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	8	4	10	8	30
dont personnel sur titre 2	8	4	10	8	30
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	8	8	12	7	35	14	21	0	0	0	0	0	0	0
nombre de jours	22	19	31	16	88	37	51	0	0	0	0	0	0	0
nombre moyen de jours	2,8	2,4	2,6	2,3	2,5	2,6	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	5 et 2	2 et 3	3 et 5	1 et 3	24	11	13							
Part des agents formés durant l'année	88%	125%	80%	50%	80%	79%	81%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	7	14	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	1	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	18	54	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	6	12	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	35	88	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DRAC Normandie

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	40	25	59	30	154
dont personnel sur titre 2	40	25	59	30	154
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	37	79	99	34	249	92	157	1	17	13	15	46	13	33
nombre de jours	84	317	319	134	854	365	489	24	178	104	89	395	179	216
nombre moyen de jours	2,3	4,0	3,2	3,9	3,4	4,0	3,1	24,0	10,5	8,0	5,9	8,6	13,8	6,5
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	9 et 14	11 et 11	15 et 20	2 et 9	91	37	54							
Part des agents formés durant l'année	58%	88%	59%	37%	59%	64%	56%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	9	21	151	0	0	151	16,73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	8	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	8	21	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	9	24	110	0	0	110	12,27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	5	8	11	0	0	11	2,20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	3	6	101	0	0	101	33,58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	4	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	45	101	613	0	0	613	13,62	0	3	5	2	10	0	10	18	8	36
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	56	164	1 226	0	0	1 226	21,90	0	3	2	0	5	0	9	4	0	13
Communication et services aux usagers	5	9	0	1 490	0	1 490	297,92	0	1	0	1	2	0	1	0	2	3
Hygiène santé et sécurité	38	362	859	10 248	0	11 107	292,30	1	10	6	12	29	24	158	82	79	343
Politiques publiques nationales	22	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	28	70	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	5	13	512	332	0	843	168,66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	249	854	3 583	12 069	0	15 652	62,86	1	17	13	15	46	24	178	104	89	395
								2%	37%	28%	33%	100%	6%	45%	26%	23%	100%

DRAC Nouvelle Aquitaine

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	48	65	79	88	280
dont personnel sur titre 2	48	65	79	88	280
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	67	91	114	116	388	153	235	28	38	52	55	173	67	107
nombre de jours	157	252	232	229	870	360	510	61	128	78	96	363	163	219
nombre moyen de jours	2,3	2,8	2,0	2,0	2,2	2,4	2,2	2,2	3,4	1,5	1,7	2,1	2,4	2,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	16 et 20	28 et 22	26 et 20	3 et 47	182	73	109							
Part des agents formés durant l'année	75%	77%	58%	57%	65%	74%	60%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	6	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	36	82	176	5 880	0	6 056	168,23	4	5	7	10	26	8	10	14	20	52
Gestion des ressources humaines	3	3	104	0	0	104	34,80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	24	49	809	4 800	0	5 609	233,69	6	6	9	1	22	18	16	11	1	46
Economie finance et gestion	11	12	194	1 000	0	1 194	108,50	2	1	1	4	8	2	1	1	4	8
Techniques juridiques	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	10	13	64	740	0	804	80,38	0	1	3	1	5	0	1	3	1	5
Informatique	64	154	949	5 894	0	6 843	106,93	7	4	4	2	17	14	10	9	4	37
Formations linguistiques	1	4	0	250	0	250	250,00	0	0	1	0	1	0	0	4	0	4
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	82	264	12 215	7 011	0	19 226	234,47	4	7	1	3	15	14	73	1	17	105
Communication et services aux usagers	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	91	136	831	10 947	0	11 778	129,42	5	13	25	32	75	5	14	34	40	93
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	51	101	837	1 000	0	1 837	36,01	0	0	1	1	2	0	0	1	6	7
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	3	0	1 800	0	1 800	1800,00	0	0	0	1	1	0	0	0	3	3
Validation des acquis de l'expérience	1	3	0	500	0	500	500,00	0	1	0	0	1	0	3	0	0	3
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	19	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	19	0	0	19
total	387	851	16 179	39 822	0	56 001	144,71	28	38	52	55	173	61	128	78	96	363
								16%	22%	30%	32%	100%	17%	35%	21%	26%	100%

DRAC Occitanie

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	57	67	73	66	263
dont personnel sur titre 2	57	67	73	66	263
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	77	137	123	86	423	134	289	39	81	24	17	161	63	101
nombre de jours	420	393	277	345	1 435	282	1 153	90	170	59	46	365	125	418
nombre moyen de jours	5,5	2,9	2,3	4,0	3,4	2,1	4,0	2,3	2,1	2,5	2,7	2,3	2,0	4,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	19 et 17	23 et 37	14 et 33	4 et 28	175	60	115							
Part des agents formés durant l'année	63%	90%	64%	48%	67%	61%	70%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	16	34	138	3 049	0	3 186	199,15	0	2	2	1	5	0	3	3	2	8
Management	36	71	0	3 180	0	3 180	88,33	20	12	2	0	34	40	24	4	0	68
Gestion des ressources humaines	11	20	0	2 148	0	2 148	195,27	0	2	1	3	6	0	4	2	6	12
Achats publics	30	50	892	5 760	0	6 652	221,72	1	16	4	0	21	2	30	8	0	40
Economie finance et gestion	20	42	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	1	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	11	16	715	0	0	715	65,03	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6
Formations linguistiques	8	64	0	3 660	0	3 660	457,50	2	1	2	3	8	16	8	16	24	64
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	119	310	9 514	1 782	0	11 296	94,92	7	42	9	2	60	22	74	22	4	122
Communication et services aux usagers	6	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	17	21	15	4 562	0	4 577	269,25	7	3	2	5	17	9	3	2	7	21
Politiques publiques nationales	49	76	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	84	172	1 223	2 486	0	3 709	44,16	1	1	0	1	3	0	19	0	1	20
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	1 300	0	1 300	1300,00	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	9	12	31	0	0	31	3,39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	5	531	0	3 588	0	3 588	717,60	0	0	0	3	3	0	0	0	178	178
total	418	904	12 527	31 515	0	44 042	105,36	39	81	24	17	161	90	170	59	46	365
								24%	50%	15%	11%	100%	25%	47%	16%	13%	100%

DRAC Pays-de-Loire

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	28	26	31	34	119
dont personnel sur titre 2	28	26	31	34	119
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	34	32	50	44	160	52	108	23	24	26	24	97	35	62
nombre de jours	72	58	100	87	317	103	214	44	42	47	41	174	61	113
nombre moyen de jours	2,1	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,7	1,8
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 10	7 et 12	12 et 13	3 et 16	77	26	51							
Part des agents formés durant l'année	50%	73%	81%	56%	65%	60%	67%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	20	42	775	1 850	0	2 625	131,27	1	2	7	8	18	2	4	14	16	36
Management	16	42	1 274	1 540	0	2 814	175,88	9	4	2	0	15	19	8	4	0	31
Gestion des ressources humaines	6	12	1 096	0	0	1 096	182,74	0	1	1	0	2	0	2	2	0	4
Achats publics	2	6	0	0	0	0	0,00	0	0	2	0	2	0	0	6	0	6
Economie finance et gestion	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2
Techniques juridiques	1	2	308	0	0	308	308,31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Bureautique	2	2	47	0	0	47	23,63	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
Informatique	25	50	1 770	0	0	1 770	70,78	6	9	2	2	19	11	17	4	4	36
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	3	3	0	4 248	0	4 248	1416,00	0	1	2	0	3	0	1	2	0	3
Métiers de la culture	19	37	3 132	1 000	0	4 132	217,49	7	4	0	0	11	12	4	0	0	16
Communication et services aux usagers	4	6	189	0	0	189	47,26	0	0	2	2	4	0	0	2	4	6
Hygiène santé et sécurité	17	31	270	864	0	1 134	66,69	0	2	5	9	16	0	3	9	14	26
Politiques publiques nationales	2	2	418	0	0	418	208,98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	38	74	6 636	0	0	6 636	174,63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	4	0	0	0	0	0,00	0	1	0	1	2	0	3	0	1	4
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	160	317	15 916	9 502	0	25 418	158,86	23	24	26	24	97	44	42	47	41	174
								24%	25%	27%	25%	100%	25%	24%	27%	23%	100%

DRAC PACA

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	28	42	35	40	145
dont personnel sur titre 2	28	42	35	40	145
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	40	89	73	47	249	72	177	24	34	24	19	101	30	72
nombre de jours	187	138	139	78	541	135	407	44	58	43	19	164	68	215
nombre moyen de jours	4,7	1,5	1,9	1,6	2,2	1,9	2,3	1,8	1,7	1,8	1,0	1,6	2,3	3,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	9 et 11	15 et 24	9 et 20	2 et 25	115	35	80							
Part des agents formés durant l'année	71%	93%	83%	68%	79%	74%	82%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	5	9	61	0	0	61	12,10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	24	24	112	1 800	0	1 912	79,67	11	12	0	0	23	11	12	0	0	23
Gestion des ressources humaines	14	18	53	1 800	0	1 853	132,36	1	2	3	3	9	1	2	3	3	9
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	1	28	0	0	28	28,45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	2	12	0	1 650	0	1 650	825,00	1	0	0	0	1	10	0	0	0	10
Techniques administratives	17	21	259	2 000	0	2 259	132,88	1	4	4	6	15	2	5	5	5	17
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	27	16	105	0	0	105	3,89	3	7	7	7	24	2	4	4	4	12
Formations linguistiques	10	35	0	9 320	0	9 320	932,00	3	3	3	1	10	11	11	11	4	35
Europe	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	73	142	4 378	3 665	0	8 043	110,18	2	4	5	0	11	6	19	15	0	40
Communication et services aux usagers	6	11	213	2 180	0	2 393	398,88	1	1	1	2	5	2	2	2	4	10
Hygiène santé et sécurité	29	54	26	0	0	26	0,90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	15	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	21	41	1 090	1 500	0	2 590	123,33	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	2	8	0	2 700	0	2 700	1350,00	0	1	1	0	2	0	4	4	0	8
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	119	0	2 820	0	2 820	2820,00	1	0	0	0	1	119	0	0	0	119
total	248	422	6 326	29 435	0	35 761	132,83	24	34	24	19	101	44	58	43	19	164
								24%	34%	24%	19%	100%	27%	35%	26%	11%	100%

DAC Océan Indien (La Réunion)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	11	6	6	10	33
dont personnel sur titre 2	11	6	6	10	33
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	9	6	16	2	33	13	20	2	1	0	0	3	0	3
nombre de jours	19	13	29	3	64	0	43	8	3	0	0	11	0	11
nombre moyen de jours	2,1	2,2	1,8	1,5	1,9	0,0	2,1	4,0	3,0	0,0	0,0	3,7	0,0	3,7
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	1 et 3	0 et 4	2 et 1	1 et 1	13	4	9							
Part des agents formés durant l'année	36%	67%	50%	20%	39%	31%	45%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	2	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	7	15	0	0	0	0	0,00	1	1	0	0	2	3	3	0	0	6
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	4	10	0	352	0	352	88,00	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Politiques publiques nationales	4	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	9	15	0	2 600	0	2 600	288,89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	31	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	33	64	0	2 952	0	2 952	89,45	2	1	0	0	3	8	3	0	0	11
								67%	33%	0%	0%	100%	73%	27%	0%	0%	100%

BILAN DE LA FORMATION 2017

Établissements publics administratifs et Mobilier national

Effectifs

Etablissements publics et Scn hors enseignement supérieur	A+		A		B		C		dont titre 3		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Tous
Bibliothèque nationale de France	23	24	321	467	208	419	445	433	997	1 343	997	1 343	2 340
Bibliothèque publique d'information	0	0	41	76	28	40	11	25	12	13	80	141	221
Centre des monuments nationaux	38	35	97	180	106	220	355	357	337	591	596	792	1 388
Centre Georges-Pompidou	16	6	161	295	208	137	162	106	547	544	547	544	1 091
Centre national des arts plastiques	8	5	7	22	7	13	7	5	9	8	29	45	74
Centre national du cinéma et de l'image animée	0	0	116	161	53	87	22	39	191	287	191	287	478
Centre national du livre	1	1	11	16	3	25	4	4	12	38	19	46	65
Ecole du Louvre	1	2	8	20	7	22	9	26	11	29	25	70	95
Institut national d'histoire de l'art	0	3	3	11	1	7	3	6	0	0	7	27	34
Institut national du patrimoine	4	5	12	25	6	17	6	1	19	36	28	48	76
Institut national de recherches archéologiques préventives	44	28	463	371	653	565	0	0	0	0	1 160	964	2 124
Ep de Sèvres - Cité de la céramique	1	7	34	41	50	52	27	20	19	24	112	120	232
Mobilier national et Manufactures nationales	4	7	19	38	51	187	36	18	0	0	110	250	360
Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)	2	5	34	33	4	26	2	8	42	72	42	72	114
Mucem	8	8	25	62	10	21	10	27	32	77	53	118	171
Musée Guimet	4	8	18	14	16	16	42	54	23	35	80	92	172
Musée du Louvre	43	43	134	325	154	127	659	775	990	1 270	990	1 270	2 260
Musée d'Orsay	7	18	59	65	54	47	244	222	142	122	364	352	716
Musée Picasso	1	6	14	21	12	11	36	25	20	33	63	63	126
Musée du quai Branly	8	6	60	124	9	22	15	17	92	169	92	169	261
Musée Rodin	2	8	7	20	8	19	25	19	42	66	42	66	108
Ep Palais de la porte dorée	4	2	15	27	9	11	12	9	27	39	40	49	89
Ep du château de Fontainebleau	6	5	11	10	14	7	50	43	6	5	81	65	146
Ep du château, du musée et du domaine national de Versailles	19	11	47	105	75	87	422	346	198	304	563	549	1 112
Total	244	243	1 717	2 529	1 746	2 185	2 604	2 585	3 768	5 105	6 311	7 542	13 853
Variations 2016 – 2017	0%	11%	3%	0%	-1%	-2%	-4%	-8%	-1%	-3%	-1%	-3%	-2%

Personnel chargé de l'ingénierie de formation

Etablissements publics et Scn hors enseignement supérieur	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
Bibliothèque nationale de France	12,6	5,0	4,4	22,0	9,6	4,2	3,0	16,8	-3,0	-0,8	-1,4	-5,2
Bibliothèque publique d'information	1,0	0,0	1,7	2,7	1,0	0,8	0,8	2,6	0,0	0,8	-0,9	-0,1
Centre des monuments nationaux	2,8	0,8	0,0	3,6	2,8	0,8	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou	1,0	2,0	0,0	3,0	1,0	2,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Centre national des arts plastiques	0,1	0,0	0,3	0,4	0,0	0,0	1,0	1,0	-0,1	0,0	0,7	0,6
Centre national du cinéma et de l'image animée	4,0	0,0	1,0	5,0	4,0	0,0	1,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Centre national du Livre (CNL)	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Ecole du Louvre	0,0	0,3	0,0	0,3	0,1	0,3	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,1
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	0,0	1,0	0,0	1,0	0,1	0,9	0,0	1,0	0,1	-0,1	0,0	0,0
Institut national du patrimoine (INP)	0,0	0,5	0,0	0,5	0,1	0,5	0,0	0,6	0,1	0,0	0,0	0,1
Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap)	1,0	1,7	0,0	2,7	2,9	1,0	0,0	3,9	1,9	-0,7	0,0	1,2
Ep de Sèvres - Cité de la céramique	0,0	0,5	0,0	0,5	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3	-0,5	0,0	-0,2
<i>Mobilier national et Manufactures nat.</i>	1,0	0,0	1,0	2,0	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Mucem	0,4	0,0	0,8	1,2	0,4	0,0	0,8	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Musée Guimet	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Musée du Louvre	4,0	2,8	0,0	6,8	4,0	3,0	0,0	7,0	0,0	0,2	0,0	0,2
Musée d'Orsay	1,0	1,8	0,0	2,8	1,0	2,0	0,0	3,0	0,0	0,2	0,0	0,2
Musée Picasso	0,2	0,4	0,0	0,6	0,2	0,2	0,0	0,4	0,0	-0,2	0,0	-0,2
Musée du quai Branly	1,3	0,0	0,0	1,3	1,2	0,0	0,0	1,2	-0,1	0,0	0,0	-0,1
Musée Rodin	1,0	0,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,0	0,5	-0,5	0,0	0,0	-0,5
Ep Palais de la porte dorée	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,1
Ep du château de Fontainebleau	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Ep du château, du musée et du domaine national de Versailles	1,0	1,0	2,0	4,0	1,0	0,9	1,7	3,6	0,0	-0,1	-0,3	-0,4
Total	34,0	18,5	11,2	63,7	32,6	18,3	9,3	60,3	-1,4	-0,2	-1,9	-3,5
%	53%	29%	18%	100%	54%	30%	15%	100%	-4,0%	-1%	-17%	-5%

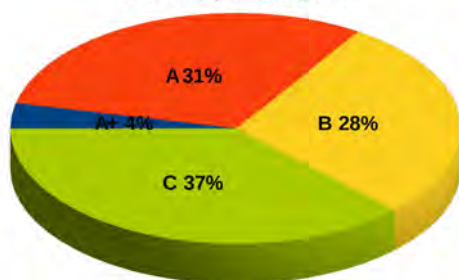
**Variation entre les bilans 2016 et 2017
(sur bilan complet des structures)**

Etablissements publics et Scn hors enseignement supérieur	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses
Bibliothèque nationale de France (BNF)	4 943	7 692	1,6	589 450	6 547	6 144	0,9	542 318	1 604 32%	-1 548 -20%	-0,6 -40%	-47 132 -8%
Bibliothèque publique d'information (BPI)	1 019	1 726	1,7	94 855	1 083	1 377	1,3	90 196	64 6%	-349 -20%	-0,4 -25%	-4 659 -5%
Centre des monuments nationaux (CMN)	1 292	3 241	2,5	500 710	1 213	3 035	2,5	480 788	-79 -6%	-206 -6%	0,0 0%	-19 922 -4%
Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou	1 378	2 998	2,2	441 576	1 378	2 998	2,2	441 576	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 0%
Centre national des arts plastiques (CNAP)	125	261	2,1	26 643	91	232	2,5	25 761	-34 -27%	-29 -11%	0,5 22%	-882 -3%
Centre national du cinéma et de l'image animée (CNCIA)	601	1 900	3,2	322 295	776	1 952	2,5	378 424	175 29%	52 3%	-0,6 -20%	56 129 17%
Centre national du Livre (CNL)	101	235	2,3	14 125	143	304	2,1	42 386	42 42%	69 29%	-0,2 -9%	28 261 200%
Ecole du Louvre	310	449	1,4	38 888	146	304	2,1	18 711	-164 -53%	-146 -32%	0,6 44%	-20 177 -52%
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	35	105	3,0	7 148	29	108	3,7	990	-6 -17%	4 3%	0,7 25%	-6 158 -86%
Institut national du patrimoine (INP)	88	285	3,2	39 642	121	314	2,6	44 667	33 38%	29 10%	-0,6 -20%	5 026 13%
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	2 240	7 037	3,1	1 028 361	2 329	7 432	3,2	1 130 895	89 4%	395 6%	0,0 2%	102 534 10%
Ep de Sèvres - Cité de la céramique	351	1 547	4,4	38 502	459	815	1,8	38 483	108 31%	-733 -47%	-2,6 -60%	-19 0%
Mobilier nat. et Manufactures nat. Gobelins, Beauvais et Savonnerie	485	2 017	4,2	83 072	490	1 817	3,7	78 761	5 1%	-200 -10%	-0,4 -11%	-4 311 -5%
Opér. du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)	128	235	1,8	91 671	273	328	1,2	96 226	145 113%	93 40%	-0,6 -35%	4 555 5%
Mucem	204	3 013	14,8	87 268	300	545	1,8	104 521	96 47%	-2 468 -82%	-13,0 -88%	17 253 20%
Musée Guimet	232	1 069	4,6	11 577	375	1 653	4,4	53 312	143 62%	584 55%	-0,2 -4%	41 734 360%
Musée du Louvre	4 984	8 357	1,7	1 020 563	3 858	7 666	2,0	934 012	-1 126 -23%	-691 -8%	0,3 18%	-86 551 -8%
Musée d'Orsay	1 759	3 756	2,1	294 990	1 326	2 885	2,2	226 251	-433 -25%	-870 -23%	0,0 2%	-68 739 -23%
Musée Picasso	147	345	2,3	16 242	114	303	2,7	8 140	-33 -22%	-42 -12%	0,3 13%	-8 102 -50%
Musée du quai Branly	292	1 216	4,2	160 246	345	1 058	3,1	173 336	53 18%	-158 -13%	-1,1 -26%	13 091 8%
Musée Rodin	187	296	1,6	43 232	168	261	1,6	27 023	-19 -10%	-35 -12%	0,0 -2%	-16 209 -37%
Ep Palais de la porte dorée	100	257	2,6	11 705	37	113	3,1	10 176	-63 -63%	-144 -56%	0,5 19%	-1 529 -13%
EPC Fontainebleau	466	775	1,7	85 473	441	679	1,5	39 398	-25 -5%	-97 -12%	-0,1 -8%	-46 075 -54%
Ep du château, du musée et du domaine national de Versailles	1 610	2 715	1,7	312 837	1 489	2 565	1,7	269 309	-121 -8%	-151 -6%	0,0 2%	-43 528 -14%
Total	23 077	51 523	2,2	5 361 069	23 531	44 883	1,9	5 255 661	454 2%	-6 639 -13%	-0,3 -15%	-105 408 -2%

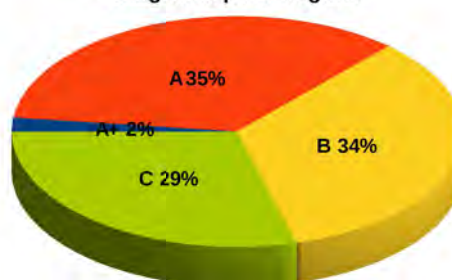
Répartition des stagiaires par catégorie (sur bilan complet des structures)

Etablissements publics et Scn hors enseignement supérieur	Effectifs					Stagiaires					Ag formés				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Bibliothèque nationale de France	47	788	627	878	2 340	121	2 541	2 468	1 417	6 547	32	642	523	626	1 823
Bibliothèque publique d'information	0	117	68	36	221	0	571	333	179	1 083	0	109	65	34	208
Centre des monuments nationaux	73	277	326	712	1 388	32	217	398	566	1 213	22	111	159	233	525
Centre Georges-Pompidou	22	456	345	268	1 091	18	713	490	157	1 378	12	347	303	124	786
Centre national des arts plastiques	13	29	20	12	74	6	41	27	17	91	3	21	10	9	43
Centre national du cinéma et de l'image animée	0	277	140	61	478	0	502	240	34	776	0	244	137	24	405
Centre national du livre	2	27	28	8	65	3	72	59	9	143	1	27	27	6	61
Ecole du Louvre	3	28	29	35	95	1	34	66	45	146	1	19	25	24	69
Institut national d'histoire de l'art	3	14	8	9	34	0	8	14	7	29	0	3	7	3	13
Institut national du patrimoine	9	37	23	7	76	9	62	39	11	121	5	28	17	6	56
Institut national de recherches archéologiques préventives	72	834	1 218	0	2 124	66	894	1 369	0	2 329	48	552	807	0	1 407
Ep de Sèvres - Cité de la céramique	8	75	102	47	232	4	125	295	35	459	3	50	101	18	172
Mobilier national et Manufactures nationales	11	57	238	54	360	1	92	339	58	490	2	44	172	31	249
Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture	7	67	30	10	114	12	171	71	19	273	6	67	23	8	104
MUCEM	16	87	31	37	171	16	150	68	66	300	9	69	20	32	130
Musée Guimet	12	32	32	96	172	6	69	67	233	375	2	22	18	65	107
Musée du Louvre	86	459	281	1 434	2 260	78	1 011	850	1 919	3 858	32	395	252	921	1 600
Musée d'Orsay	25	124	101	466	716	37	233	297	759	1 326	19	117	87	311	534
Musée Picasso	7	35	23	61	126	0	19	14	81	114	0	10	8	26	44
Musée du quai Branly	14	184	31	32	261	2	289	19	35	345	0	158	14	24	196
Musée Rodin	10	27	27	44	108	21	38	38	71	168	9	19	14	25	67
Ep Palais de la porte dorée	6	42	20	21	89	4	24	7	2	37	3	13	5	2	23
Ep du château de Fontainebleau	11	21	21	93	146	22	65	79	275	441	7	16	21	88	132
Ep du château, du musée et du domaine national de Versailles	30	152	162	768	1 112	0	237	358	894	1 489	0	126	117	456	699
TOTAL	487	4 246	3 931	5 189	13 853	459	8 178	8 005	6 889	23 531	216	3 209	2 932	3 096	9 453
%	4%	31%	28%	37%	100%	2%	35%	34%	29%	100%	2%	34%	31%	33%	100%

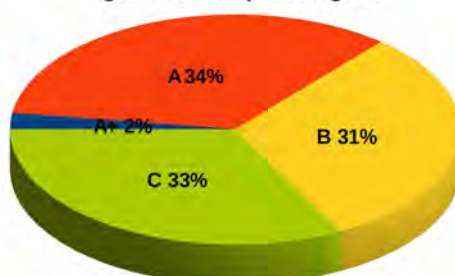
Effectifs par catégorie



Stagiaires par catégorie



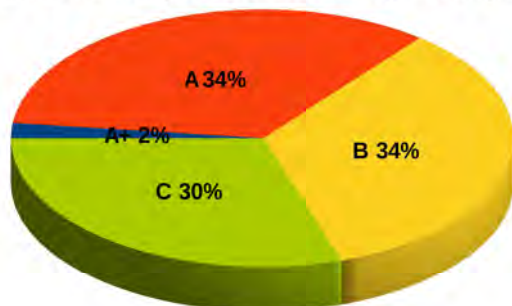
Agents formés par catégorie



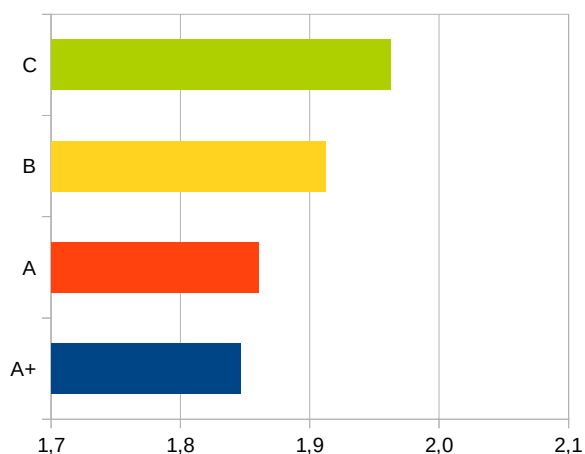
Répartition des jours de formation (sur bilan complet des structures)

Etablissements publics et Scn hors enseignement supérieur	JOURS					Durée moyenne par stagiaire (jours/stagiaires)				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Bibliothèque nationale de France	127	2 351	2 152	1 514	6 144	1,0	0,9	0,9	1,1	0,9
Bibliothèque publique d'information	0	646	389	342	1 377		1,1	1,2	1,9	1,3
Centre des monuments nationaux	60	667	775	1 534	3 035	1,9	3,1	1,9	2,7	2,5
Centre Georges-Pompidou	11	1 575	1 101	311	2 998	0,6	2,2	2,2	2,0	2,2
Centre national des arts plastiques	30	94	61	47	232	5,0	2,3	2,3	2,8	2,5
Centre national du cinéma et de l'image animée	0	1 268	606	79	1 952		2,5	2,5	2,3	2,5
Centre national du livre	7	138	147	12	304	2,3	1,9	2,5	1,3	2,1
Ecole du Louvre	1	81	136	86	304	1,0	2,4	2,1	1,9	2,1
Institut national d'histoire de l'art	0	31	60	17	108		3,9	4,3	2,4	3,7
Institut national du patrimoine	16	161	84	54	314	1,8	2,6	2,1	4,9	2,6
Institut national de recherches archéologiques préventives	236	2 822	4 374	0	7 432	3,6	3,2	3,2		3,2
Ep de Sèvres - Cité de la céramique	3	205	544	64	815	0,6	1,6	1,8	1,8	1,8
Mobilier national et Manufactures nationales	1	257	1 418	142	1 817	1,0	2,8	4,2	2,4	3,7
OPPIC	10	193	102	23	328	0,8	1,1	1,4	1,2	1,2
Mucem	38	254	130	124	545	2,3	1,7	1,9	1,9	1,8
Musée Guimet	13	354	210	1 076	1 653	2,2	5,1	3,1	4,6	4,4
Musée du Louvre	154	2 048	1 484	3 980	7 666	2,0	2,0	1,7	2,1	2,0
Musée d'Orsay	63	454	518	1 850	2 885	1,7	1,9	1,7	2,4	2,2
Musée Picasso	0	57	49	197	303		3,0	3,5	2,4	2,7
Musée du quai Branly	9	898	55	97	1 058	4,5	3,1	2,9	2,8	3,1
Musée Rodin	32	56	73	100	261	1,5	1,5	1,9	1,4	1,6
Ep Palais de la porte dorée	4	54	42	14	113	1,0	2,3	5,9	6,8	3,1
Ep du château de Fontainebleau	34	114	112	419	679	1,5	1,8	1,4	1,5	1,5
Etablissement public du musée et du domaine national de Versailles	0	436	688	1 442	2 565		1,8	1,9	1,6	1,7
TOTAL	848	15 211	15 305	13 519	44 883	1,8	1,9	1,9	2,0	1,9
%	2%	34%	34%	30%	100%					

Répartition des jours de formation par catégorie



Durée moyenne



Bilan cumulé des établissements publics

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	2 311	6 410	4 596	5 913	19 230
dont personnel sur titre 2	1 382	1 774	2 353	1 931	7 440
dont personnel sur titre 3	929	4 636	2 243	3 982	11 790

Bilan complet des EP								Actions à cumuler dans le bilan global						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	683	9 030	8 762	7 670	26 145	9 513	16 632	543	8 135	7 493	6 719	22 890	8 453	14 459
nombre de jours	1 604	17 268	17 289	15 586	51 746	19 847	31 900	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260	16 560	25 184
nombre moyen de jours	2,3	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	2,0	1,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	177 et 179	1479 et 2223	1291 et 1994	1488 et 2003	10 834	4435	6399							
Part des agents formés durant l'année	15%	58%	71%	59%	56%	47%	65%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1 252	1 523	5 860	76 929	3 073	85 862	68,58	12	342	222	561	1 137	13	352	264	634	1 264
Management	1 503	2 242	35 530	418 855	3 850	458 235	304,88	142	808	322	103	1 375	191	1 073	508	141	1 913
Gestion des ressources humaines	539	1 084	31 432	191 417	4 850	227 699	422,45	15	135	176	60	386	19	258	284	106	667
Achats publics	273	460	12 640	87 554	4 461	104 654	383,35	6	136	63	20	225	7	215	113	34	368
Economie finance et gestion	759	1 132	31 409	156 760	5 789	193 958	255,54	11	265	281	78	635	10	421	398	148	977
Techniques juridiques	327	546	23 088	105 780	3 946	132 815	406,16	26	178	58	15	277	40	294	97	28	459
Techniques administratives	564	1 002	3 928	114 642	0	118 570	210,23	0	212	206	78	496	0	158	230	333	721
Bureautique	1 450	1 688	16 027	240 136	2 806	258 969	178,60	16	484	456	353	1 309	21	517	519	415	1 472
Informatique	1 839	3 111	52 378	603 780	7 914	664 072	361,10	59	825	504	281	1 669	120	1 284	923	371	2 698
Formations linguistiques	1 602	7 693	9 580	613 610	337	623 527	389,22	58	513	312	567	1 450	277	2 462	1 242	2 060	6 041
Europe	31	73	7 830	17 852	0	25 682	828,46	1	2	2	0	5	6	22	4	0	32
Développement durable	45	60	0	7 892	0	7 892	175,38	5	15	7	13	40	10	16	9	15	50
Métiers de la culture	6 121	11 183	382 030	653 175	104 856	1 140 061	186,25	93	2 293	2 426	1 022	5 834	144	3 876	4 530	1 834	10 383
Communication et services aux usagers	869	1 657	26 185	297 330	7 436	330 951	380,84	21	237	171	354	783	35	456	333	575	1 399
Hygiène santé et sécurité	6 094	7 938	241 380	798 074	51 044	1 090 497	178,95	60	1 490	1 786	2 385	5 721	75	1 806	2 627	2 808	7 316
Politiques publiques nationales	357	367	11 617	24 697	1 645	37 959	106,33	10	67	77	65	219	10	80	79	48	216
Préparation aux concours	2 327	5 062	68 576	208 107	12 675	289 358	124,35	6	89	381	725	1 201	65	426	835	1 276	2 602
Formations statutaires	3	260	0	7 562	0	7 562	2520,67	0	2	1	0	3	0	240	20	0	260
Bilan de compétences	53	214	1 590	76 781	337	78 708	1485,05	0	19	16	17	52	0	77	67	66	210
Validation des acquis de l'expérience	21	131	1 381	22 781	144	24 307	1157,48	0	4	6	4	14	0	7	28	79	114
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	78	1 189	10 542	106 098	0	116 640	1495,39	2	19	20	18	59	0	220	557	319	1 096
Congé de formation professionnelle	39	3 395	0	29 824	0	29 824	764,72	2	7	6	7	22	109	476	308	591	1 484
Total (hors CFP)	26 107	48 614	973 002	4 859 636	215 163	6 047 801	231,65	543	8 135	7 493	6 719	22 890	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260
								2%	36%	33%	29%	100%	3%	35%	34%	28%	100%

Bilan cumulé des établissements publics (hors enseignement)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	487	4 246	3 931	5 189	13 853
dont personnel sur titre 2	196	1 258	2 016	1 510	4 980
dont personnel sur titre 3	291	2 988	1 915	3 679	8 873

Bilan complet des établissements								Bilan des seules formations organisées par les établissements						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	459	8 178	8 005	6 889	23 531	8 525	15 006	422	7 639	7 091	6 204	21 356	7 809	13 567
nombre de jours	848	15 211	15 305	13 519	44 883	17 192	27 691	640	13 099	12 580	10 112	36 431	14 840	22 951
nombre moyen de jours	1,8	1,9	1,9	2,0	1,9	2,0	1,8	1,5	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	105 et 111	1243 et 1966	1179 et 1753	1348 et 1748	9 453	3875	5578							
Part des agents formés durant l'année	44%	76%	75%	60%	68%	61%	74%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1 200	1 445	1 720	75 929	3 073	80 722	67,27	11	332	218	554	1 115	11	346	255	629	1 242
Management	1 464	2 159	33 802	412 783	3 850	450 435	307,67	141	806	319	101	1 367	189	1 070	501	137	1 897
Gestion des ressources humaines	432	792	20 436	171 614	4 850	196 900	455,79	15	126	163	53	357	19	248	263	97	626
Achats publics	247	413	11 460	85 534	4 461	101 454	410,75	6	135	62	20	223	7	210	112	34	362
Economie finance et gestion	613	859	23 962	110 884	5 789	140 636	229,42	4	238	260	48	550	4	349	363	80	796
Techniques juridiques	291	482	20 981	96 760	3 946	121 687	418,17	26	165	56	15	262	40	268	95	28	431
Techniques administratives	543	903	2 661	100 403	0	103 063	189,80	0	210	203	77	490	0	156	223	316	695
Bureautique	1 257	1 319	14 088	204 572	2 599	221 259	176,02	11	449	415	300	1 175	11	444	437	308	1 201
Informatique	1 552	2 272	36 375	467 596	5 124	509 094	328,02	40	763	440	235	1 478	66	1 118	636	278	2 097
Formations linguistiques	1 425	6 609	7 804	539 607	337	547 748	384,38	28	473	286	543	1 330	89	2 197	1 123	1 927	5 336
Europe	16	39	0	8 560	0	8 560	535,00	0	1	1	0	2	0	21	3	0	24
Développement durable	41	51	0	6 692	0	6 692	163,22	4	15	7	13	39	5	16	9	15	45
Métiers de la culture	5 829	10 414	343 231	573 096	99 647	1 015 974	174,30	62	2 199	2 366	984	5 611	86	3 574	4 370	1 742	9 772
Communication et services aux usagers	748	1 472	21 542	277 083	7 436	306 060	409,17	12	205	147	323	687	22	411	296	544	1 273
Hygiène santé et sécurité	5 404	7 058	231 160	697 079	51 044	979 283	181,21	48	1 328	1 666	2 131	5 173	61	1 634	2 461	2 531	6 687
Politiques publiques nationales	259	260	9 947	23 197	1 645	34 789	134,32	9	65	73	63	210	9	77	73	45	203
Préparation aux concours	2 063	4 343	35 322	201 029	12 675	249 026	120,71	5	89	375	717	1 186	21	426	827	1 266	2 540
Formations statutaires	3	260	0	7 562	0	7 562	2520,67	0	2	1	0	3	0	240	20	0	260
Bilan de compétences	48	196	1 590	66 151	337	68 078	1418,29	0	18	14	16	48	0	74	60	62	196
Validation des acquis de l'expérience	17	63	1 381	13 253	144	14 779	869,35	0	3	6	2	11	0	7	28	16	52
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	45	721	10 044	51 993	0	62 037	1378,60	0	17	13	9	39	0	213	424	59	696
Congé de formation professionnelle	35	3 016	0	29 824	0	29 824	852,12	2	6	6	6	20	109	362	308	581	1 360
Total (hors CFP)	23 497	42 130	827 505	4 221 200	206 956	5 255 661	223,67	422	7 639	7 091	6 204	21 356	640	13 099	12 580	10 112	36 431
								2%	36%	33%	29%	100%	2%	36%	35%	28%	100%

Bilan cumulé des établissements publics d'enseignement

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	1 824	2 164	665	724	5 377
dont personnel sur titre 2	1 186	516	337	421	2 460
dont personnel sur titre 3	638	1 648	328	303	2 917

Bilan complet des établissements								Bilan des seules formations organisées par les établissements						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	224	852	757	781	2 614	988	1 626	121	496	402	515	1 534	644	892
nombre de jours	756	2 057	1 984	2 066	6 863	2 654	4 208	404	1 161	1 088	1 175	3 829	1 720	2 232
nombre moyen de jours	3,4	2,4	2,6	2,6	2,6	2,7	2,6	3,3	2,3	2,7	2,3	2,5	2,7	2,5
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	72 et 68	236 et 257	112 et 241	140 et 255	1 381	560	821							
Part des agents formés durant l'année	8%	23%	53%	55%	26%	18%	36%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	52	78	4 140	1 000	0	5 140	98,84	1	10	4	7	22	2	6	10	5	22
Management	39	83	1 728	6 072	0	7 800	200,00	1	2	3	2	8	2	3	7	4	16
Gestion des ressources humaines	107	292	10 995	19 804	0	30 799	287,84	0	9	13	7	29	0	11	22	10	42
Achats publics	26	47	1 180	2 020	0	3 200	123,07	0	1	1	0	2	0	5	1	0	6
Economie finance et gestion	146	273	7 446	45 876	0	53 322	365,22	7	27	21	30	85	6	72	36	68	181
Techniques juridiques	36	64	2 108	9 020	0	11 128	309,10	0	13	2	0	15	0	26	2	0	28
Techniques administratives	21	99	1 267	14 239	0	15 507	738,41	0	2	3	1	6	0	2	7	17	26
Bureautique	193	369	1 939	35 564	207	37 711	195,39	5	35	41	53	134	10	73	82	107	272
Informatique	287	839	16 004	136 184	2 790	154 978	539,99	19	62	64	46	191	54	166	287	93	601
Formations linguistiques	177	1 084	1 777	74 003	0	75 779	428,13	30	40	26	24	120	187	265	119	133	704
Europe	15	34	7 830	9 292	0	17 122	1141,49	1	1	1	0	3	6	1	1	0	8
Développement durable	4	9	0	1 200	0	1 200	300,00	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Métiers de la culture	292	769	38 799	80 079	5 209	124 087	424,96	31	94	60	38	223	59	302	160	92	611
Communication et services aux usagers	121	186	4 643	20 248	0	24 891	205,71	9	32	24	31	96	14	45	37	31	126
Hygiène santé et sécurité	690	880	10 220	100 994	0	111 214	161,18	12	162	120	254	548	14	172	166	277	628
Politiques publiques nationales	98	107	1 669	1 500	0	3 169	32,34	1	2	4	2	9	2	3	6	3	14
Préparation aux concours	264	719	33 254	7 078	0	40 332	152,77	1	0	6	8	15	44	0	8	11	62
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	5	18	0	10 630	0	10 630	2126,00	0	1	2	1	4	0	4	7	4	15
Validation des acquis de l'expérience	4	68	0	9 528	0	9 528	2382,03	0	1	0	2	3	0	0	0	63	63
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	33	469	498	54 105	0	54 603	1654,65	2	2	7	9	20	0	7	133	261	401
Congé de formation professionnelle	4	379	0	0	0	0	0,00	0	1	0	1	2	0	114	0	10	124
Total (hors CFP)	2 610	6 484	145 498	638 436	8 207	792 140	303,50	121	496	402	515	1 534	404	1 161	1 088	1 175	3 829
								8%	32%	26%	34%	100%	11%	30%	28%	31%	100%

Bibliothèque nationale de France (BNF)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	47	788	627	878	2 340
	dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
	dont personnel sur titre 3	47	788	627	878	2 340

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	121	2 541	2 468	1 417	6 547	2 029	4 518	121	2 541	2 468	1 417	6 547	2 029	4 518
nombre de jours	127	2 351	2 152	1 514	6 144	1 918	4 226	127	2 351	2 152	1 514	6 144	1 918	4 226
nombre moyen de jours	1,0	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	0,9
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	16 et 16	250 et 392	151 et 372	268 et 358	1 823	685	1138							
Part des agents formés durant l'année	68%	81%	83%	71%	78%	69%	85%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	184	177	0	0	0	0	0,00	3	82	59	40	184	3	79	57	38	177
Management	393	472	0	77 136	0	77 136	196,28	71	253	47	22	393	85	304	56	26	472
Gestion des ressources humaines	0	0	0	43 658	0	43 658		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	8	15	0	7 224	0	7 224	903,00	0	6	2	0	8	0	11	4	0	15
Economie finance et gestion	27	54	0	7 070	0	7 070	261,85	0	9	14	4	27	0	18	28	8	54
Techniques juridiques	64	83	0	45 599	0	45 599	712,48	1	32	26	5	64	1	42	34	7	83
Techniques administratives	390	261	0	22 786	0	22 786	58,43	0	204	173	13	390	0	137	116	9	261
Bureautique	346	253	0	29 704	0	29 704	85,85	6	125	118	97	346	4	91	86	71	253
Informatique	572	566	0	82 826	0	82 826	144,80	5	242	195	130	572	5	240	193	129	566
Formations linguistiques	193	540	0	55 014	0	55 014	285,05	1	59	89	44	193	3	165	249	123	540
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	11	12	0	2 642	0	2 642	240,18	3	7	0	1	11	3	8	0	1	12
Métiers de la culture	3 279	2 131	0	30 756	0	30 756	9,38	18	1 211	1 475	575	3 279	12	787	959	374	2 131
Communication et services aux usagers	66	152	0	34 759	0	34 759	526,65	0	49	16	1	66	0	113	37	2	152
Hygiène santé et sécurité	731	585	0	38 858	0	38 858	53,16	13	245	183	290	731	10	196	146	232	585
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	279	692	0	42 360	10 764	53 124	190,41	0	15	70	194	279	0	37	174	481	692
Formations statutaires	1	120	0	7 562	0	7 562	7562,00	0	1	0	0	1	0	120	0	0	120
Bilan de compétences	1	4	0	1 800	0	1 800	1800,00	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Validation des acquis de l'expérience	2	27	0	1 800	0	1 800	900,00	0	0	1	1	2	0	0	14	14	27
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	6 547	6 144	0	531 554	10 764	542 318	82,83	121	2 541	2 468	1 417	6 547	127	2 351	2 152	1 514	6 144
								2%	39%	38%	22%	100%	2%	38%	35%	25%	100%

Bibliothèque publique d'information (BPI)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	0	117	68	36	221
dont personnel sur titre 2	0	102	61	33	196
dont personnel sur titre 3	0	15	7	3	25

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	571	333	179	1 083	307	776	0	533	301	163	997	289	710
nombre de jours	0	646	389	342	1 377	440	937	0	511	291	123	924	397	761
nombre moyen de jours	0,0	1,1	1,2	1,9	1,3	1,4	1,2	0,0	1,0	1,0	0,8	0,9	1,4	1,1
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 0	33 et 76	27 et 38	11 et 23	208	71	137							
Part des agents formés durant l'année		93%	96%	94%	94%	89%	97%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	18	9	0	0	0	0	0,00	0	12	4	2	18	0	6	2	1	9
Management	10	20	0	2 020	0	2 020	202,00	0	1	3	1	5	0	2	6	2	10
Gestion des ressources humaines	7	13	0	612	0	612	87,43	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
Achats publics	3	6	0	612	0	612	204,00	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
Economie finance et gestion	2	5	1 114	4 600	0	5 714	2856,97	0	2	0	0	2	0	5	0	0	5
Techniques juridiques	2	2	0	1 854	0	1 854	927,00	0	1	1	0	2	0	1	1	0	2
Techniques administratives	4	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Bureautique	369	204	0	2 200	0	2 200	5,96	0	160	112	72	344	0	88	61	42	191
Informatique	62	94	0	36 459	0	36 459	588,05	0	30	17	10	57	0	47	29	8	84
Formations linguistiques	13	125	0	540	0	540	41,54	0	1	0	0	1	0	5	0	0	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	289	224	822	13 410	0	14 232	49,25	0	174	80	34	288	0	125	64	34	222
Communication et services aux usagers	68	85	0	12 824	0	12 824	188,59	0	37	18	8	63	0	39	23	13	75
Hygiène santé et sécurité	213	129	0	4 715	0	4 715	22,14	0	113	62	32	207	0	70	34	18	122
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	18	82	0	6 464	0	6 464	359,11	0	0	3	1	4	0	0	52	0	52
Formations statutaires	2	140	0	0	0	0	0,00	0	1	1	0	2	0	120	20	0	140
Bilan de compétences	1	4	0	1 950	0	1 950	1950,00	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	2	234	0	0	0	0	0,00	0	1	0	1	2	0	54	0	180	234
total	1 081	1 143	1 936	88 260	0	90 196	83,44	0	533	301	163	997	0	511	291	123	924
								0%	53%	30%	16%	100%	0%	55%	31%	13%	100%

Centre Georges-Pompidou

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2015

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	22	456	345	268	1 091
dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 3	22	456	345	268	1 091

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	18	713	490	157	1 378	572	806	18	709	486	156	1 369	570	799
nombre de jours	11	1 575	1 101	311	2 998	979	2 019	11	1 139	821	231	2 202	859	1 343
nombre moyen de jours	0,6	2,2	2,2	2,0	2,2	1,7	2,5	0,6	1,6	1,7	1,5	1,6	1,5	1,7
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	9 et 3	123 et 224	156 et 147	64 et 60	786	352	434							
Part des agents formés durant l'année	55%	76%	88%	46%	72%	64%	80%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	147	86	0	19 172	0	19 172	130,42	10	118	19	0	147	5	68	13	0	86
Gestion des ressources humaines	23	44	0	16 111	0	16 111	700,46	6	10	7	0	23	3	30	11	0	44
Achats publics	6	10	0	5 547	0	5 547	924,49	0	4	2	0	6	0	6	4	0	10
Economie finance et gestion	172	144	0	3 379	0	3 379	19,65	0	84	87	1	172	0	68	76	1	144
Techniques juridiques	5	12	0	3 480	0	3 480	696,00	0	4	1	0	5	0	8	4	0	12
Techniques administratives	1	2	0	620	0	620	620,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Bureautique	98	135	0	88 864	0	88 864	906,77	0	51	44	3	98	0	71	60	4	135
Informatique	118	274	0	64 591	0	64 591	547,38	0	77	41	0	118	0	187	86	0	274
Formations linguistiques	139	695	0	91 032	0	91 032	654,91	0	71	44	24	139	0	355	220	120	695
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	68	250	0	54 178	0	54 178	796,73	0	54	13	1	68	0	167	80	3	250
Communication et services aux usagers	8	18	0	21 255	0	21 255	2656,83	2	4	2	0	8	3	11	4	0	18
Hygiène santé et sécurité	571	461	0	46 845	0	46 845	82,04	0	225	219	127	571	0	149	210	103	461
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	8	48	0	4 660	0	4 660	582,50	0	5	3	0	8	0	13	35	0	48
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	2	8	0	4 255	0	4 255	2127,60	0	0	2	0	2	0	0	8	0	8
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	3	16	0	6 965	0	6 965	2321,67	0	1	2	0	3	0	5	11	0	16
Congé de formation professionnelle	9	796	0	10 624	0	10 624	1180,47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	1 369	2 202	0	441 576	0	441 576	322,55	18	709	486	156	1 369	11	1 139	821	231	2 202
								1%	52%	36%	11%	100%	0%	52%	37%	10%	100%

Centre des monuments nationaux (CMN)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	73	277	326	712	1 388
dont personnel sur titre 2	8	24	82	346	460
dont personnel sur titre 3	65	253	244	366	928

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	32	217	398	566	1 213	407	806	29	176	314	466	985	338	653
nombre de jours	60	667	775	1 534	3 035	989	2 047	53	400	573	990	2 015	838	1 633
nombre moyen de jours	1,9	3,1	1,9	2,7	2,5	2,4	2,5	1,8	2,3	1,8	2,1	2,0	2,5	2,5
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	12 et 10	29 et 82	40 et 119	112 et 121	525	193	332							
Part des agents formés durant l'année	30%	40%	49%	33%	38%	32%	42%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	4	11	416	0	0	416	103,94	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	95	169	13 387	32 455	0	45 843	482,55	0	24	40	12	76	0	46	59	19	124
Gestion des ressources humaines	12	26	915	8 237	0	9 151	762,62	0	0	2	4	6	0	0	4	8	12
Achats publics	16	32	2 661	2 352	2 680	7 693	480,80	1	7	7	1	16	2	14	14	2	32
Economie finance et gestion	91	150	12 473	882	3 770	17 125	188,18	0	6	68	17	91	0	10	119	21	150
Techniques juridiques	11	27	1 746	6 974	0	8 721	792,78	0	1	3	4	8	0	1	9	12	22
Techniques administratives	14	36	2 661	7 728	0	10 388	742,03	0	1	4	8	13	0	4	8	14	26
Bureautique	13	23	1 247	4 132	0	5 379	413,76	0	2	5	1	8	0	3	9	2	14
Informatique	96	225	16 838	13 547	2 100	32 485	338,38	10	22	35	13	80	21	50	87	28	184
Formations linguistiques	33	169	4 324	7 592	0	11 916	361,09	1	1	1	13	16	4	4	4	51	62
Europe	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	13	13	0	1 900	0	1 900	146,15	0	1	3	9	13	0	1	3	9	13
Métiers de la culture	313	841	59 869	134 618	3 275	197 762	631,83	7	53	35	211	306	11	177	89	537	814
Communication et services aux usagers	52	111	8 648	7 346	4 710	20 704	398,14	1	17	13	21	52	1	35	26	49	111
Hygiène santé et sécurité	237	395	19 956	42 067	4 135	66 158	279,15	4	21	48	146	219	6	29	86	229	349
Politiques publiques nationales	77	78	5 821	4 920	0	10 741	139,49	3	16	47	4	70	3	16	47	4	70
Préparation aux concours	120	247	20 039	0	900	20 939	174,49	2	0	0	0	2	6	0	0	0	6
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	5	15	0	9 900	0	9 900	1980,00	0	3	1	1	5	0	9	3	3	15
Validation des acquis de l'expérience	2	6	0	2 528	0	2 528	1264,10	0	1	1	0	2	0	3	3	0	6
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	6	0	1 040	0	1 040	520,00	0	0	1	1	2	0	0	3	3	6
Congé de formation professionnelle	6	455	0	0	0	0	0,00	0	2	0	4	6	0	145	0	310	455
total	1 207	2 580	171 000	288 218	21 570	480 788	398,33	29	176	314	466	985	53	400	573	990	2 015
								3%	18%	32%	47%	100%	3%	20%	28%	49%	100%

Centre national des arts plastiques (CNAP)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	13	29	20	12	74
	dont personnel sur titre 2	10	24	14	9	57
	dont personnel sur titre 3	3	5	6	3	17

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	6	41	27	17	91	19	72	3	18	12	5	38	8	30
nombre de jours	30	94	61	47	232	54	178	9	49	32	14	104	20	84
nombre moyen de jours	5,0	2,3	2,3	2,8	2,5	2,8	2,5	3,0	2,7	2,7	2,8	2,7	2,5	2,8
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	2 et 1	3 et 18	3 et 7	6 et 3	43	14	29							
Part des agents formés durant l'année	23%	72%	50%	75%	58%	48%	64%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	4	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	4	9	0	2 186	0	2 186	546,60	0	0	0	1	1	0	0	0	3	3
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	4	6	19	1 292	0	1 311	327,70	0	1	1	0	2	0	2	2	0	4
Techniques juridiques	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	4	22	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	3	0	480	0	480	160,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Informatique	7	17	31	8 389	0	8 420	1202,81	0	3	2	1	6	0	10	4	2	16
Formations linguistiques	3	28	0	3 270	0	3 270	1090,00	0	1	0	0	1	0	10	0	0	10
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	19	47	94	6 680	0	6 774	356,53	0	7	4	1	12	0	15	11	3	29
Communication et services aux usagers	4	8	38	2 224	0	2 262	565,40	0	4	0	0	4	0	8	0	0	8
Hygiène santé et sécurité	14	39	0	1 058	0	1 058	75,60	3	1	5	2	11	9	3	15	6	33
Politiques publiques nationales	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	18	34	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	91	232	181	25 580	0	25 761	283,09	3	18	12	5	38	9	49	32	14	104
								8%	47%	32%	13%	100%	9%	47%	31%	13%	100%

Centre national du cinéma et de l'image animée (CNCIA)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	0	277	140	61	478
dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 3	0	277	140	61	478

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	502	240	34	776	325	451	0	492	232	34	758	317	441
nombre de jours	0	1 268	606	79	1 952	862	1 091	0	1 231	573	79	1 882	827	1 056
nombre moyen de jours	0,0	2,5	2,5	2,3	2,5	2,7	2,4	0,0	2,5	2,5	2,3	2,5	2,6	2,4
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	114 et 130	47 et 90	8 et 16	405	169	236							
Part des agents formés durant l'année		88%	98%	39%	85%	88%	82%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	47	58	0	0	0	0	0,00	0	26	20	1	47	0	32	24	2	58
Management	167	250	0	64 342	0	64 342	385,28	0	138	23	6	167	0	194	44	12	250
Gestion des ressources humaines	10	19	0	13 960	0	13 960	1396,00	0	8	0	1	9	0	15	0	2	17
Achats publics	7	16	0	5 572	0	5 572	796,00	0	6	0	0	6	0	15	0	0	15
Economie finance et gestion	143	202	0	18 592	0	18 592	130,01	0	77	58	8	143	0	126	68	8	202
Techniques juridiques	29	88	0	7 833	0	7 833	270,11	0	20	6	1	27	0	63	18	3	84
Techniques administratives	23	78	0	16 218	0	16 218	705,13	0	1	19	3	23	0	8	62	8	78
Bureautique	33	57	0	5 472	0	5 472	165,82	0	19	13	1	33	0	31	24	2	57
Informatique	44	114	0	51 172	0	51 172	1163,01	0	39	3	0	42	0	102	7	0	109
Formations linguistiques	90	585	0	57 617	0	57 617	640,19	0	52	27	2	81	0	332	183	16	531
Europe	2	24	0	8 560	0	8 560	4280,00	0	1	1	0	2	0	21	3	0	24
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	40	95	0	46 120	0	46 120	1152,99	0	37	2	0	39	0	87	6	0	93
Communication et services aux usagers	4	27	0	24 238	0	24 238	6059,50	0	2	2	0	4	0	15	12	0	27
Hygiène santé et sécurité	117	183	0	28 346	0	28 346	242,28	0	55	53	9	117	0	89	83	12	183
Politiques publiques nationales	4	5	0	2 110	0	2 110	527,50	0	2	0	0	2	0	3	0	0	3
Préparation aux concours	8	20	0	6 798	0	6 798	849,75	0	5	2	1	8	0	11	6	3	20
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	3	33	0	4 800	0	4 800	1600,00	0	1	1	1	3	0	11	11	11	33
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	5	98	0	16 673	0	16 673	3334,54	0	3	2	0	5	0	76	22	0	98
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	776	1 952	0	378 424	0	378 424	487,66	0	492	232	34	758	0	1 231	573	79	1 882
								0%	65%	31%	4%	100%	0%	65%	30%	4%	100%

Etablissement public du palais de la Porte Dorée

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	6	42	20	21	89
dont personnel sur titre 2	1	6	3	13	23
dont personnel sur titre 3	5	36	17	8	66

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	4	24	7	2	37	13	24	4	5	1	0	10	3	7
nombre de jours	4	54	42	14	113	53	61	4	10	10	0	24	12	12
nombre moyen de jours	1,0	2,3	5,9	6,8	3,1	4,0	2,5	1,0	1,9	10,0	0,0	2,4	4,0	1,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	2 et 1	5 et 8	3 et 2	0 et 2	23	10	13							
Part des agents formés durant l'année	50%	31%	25%	10%	26%	25%	27%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	4	15	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	3	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	3	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	4	34	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	4	10	0	2 124	0	2 124	531,10	0	3	0	0	3	0	8	0	0	8
Communication et services aux usagers	7	8	0	6 996	0	6 996	999,43	4	2	0	0	6	4	2	0	0	6
Hygiène santé et sécurité	1	10	0	1 056	0	1 056	1056,00	0	0	1	0	1	0	0	10	0	10
Politiques publiques nationales	4	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	37	113	0	10 176	0	10 176	275,04	4	5	1	0	10	4	10	10	0	24
								40%	50%	10%	0%	100%	17%	40%	43%	0%	100%

Centre national du livre (CNL)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	2	27	28	8	65
dont personnel sur titre 2	0	5	7	3	15
dont personnel sur titre 3	2	22	21	5	50

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total général	H	F	A+	A	B	C	total	H	F
nombre de stagiaires	3	72	59	9	143	44	99	2	53	40	6	101	29	72
nombre de jours	7	138	147	12	304	100	204	6	84	105	8	203	65	138
nombre moyen de jours	2,3	1,9	2,5	1,3	2,1	2,3	2,1	3,0	1,6	2,6	1,3	2,0	2,2	1,9
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 1	12 et 15	3 et 24	2 et 4	61	17	44							
Part des agents formés durant l'année	50%	100%	96%	75%	94%	89%	96%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	3	9	0	3 500	0	3 500	1166,67	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Gestion des ressources humaines	6	7	0	3 925	0	3 925	654,09	0	6	0	0	6	0	7	0	0	7
Achats publics	4	8	0	1 368	0	1 368	342,00	0	2	1	0	3	0	3	1	0	4
Economie finance et gestion	4	6	0	3 122	0	3 122	780,60	0	2	1	0	3	0	3	1	0	4
Techniques juridiques	5	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	3	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	68	90	0	15 120	0	15 120	222,35	1	34	29	4	68	1	50	35	4	90
Formations linguistiques	6	42	0	2 040	0	2 040	340,00	0	1	3	0	4	0	1	22	0	22
Europe	3	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	14	25	0	5 329	0	5 329	380,64	0	6	1	0	7	0	12	1	0	13
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	6	12	0	500	0	500	83,33	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	15	51	0	503	0	503	33,53	0	0	2	0	2	0	0	22	0	22
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	2	8	0	3 700	0	3 700	1850,00	0	2	0	0	2	0	8	0	0	8
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	4	29	0	3 279	0	3 279	819,78	0	0	3	0	3	0	0	24	0	24
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	143	304	0	42 386	0	42 386	296,41	2	53	40	6	101	6	84	105	8	203
								2%	52%	40%	6%	100%	3%	41%	52%	4%	100%

ECOLE DU LOUVRE

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	3	28	29	35	95
dont personnel sur titre 2	2	5	22	26	55
dont personnel sur titre 3	1	23	7	9	40

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1	34	66	45	146	36	110	1	23	30	24	78	20	58
nombre de jours	1	81	136	86	304	70	234	1	60	53	28	142	32	110
nombre moyen de jours	1,0	2,4	2,1	1,9	2,1	1,9	2,1	1,0	2,6	1,8	1,1	1,8	1,6	1,9
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 1	5 et 14	4 et 21	5 et 19	69	14	55							
Part des agents formés durant l'année	33%	68%	86%	69%	73%	56%	79%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	3	5	0	1 488	0	1 488	496,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Management	5	11	0	5 975	0	5 975	1195,00	0	4	0	0	4	0	9	0	0	9
Gestion des ressources humaines	4	7	0	1 685	0	1 685	421,20	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Achats publics	3	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	4	9	0	2 628	0	2 628	657,00	0	3	0	0	3	0	8	0	0	8
Techniques juridiques	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	2	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Formations linguistiques	3	48	0	800	0	800	266,67	0	1	0	0	1	0	16	0	0	16
Europe	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	23	55	0	3 860	0	3 860	167,83	1	4	11	1	17	1	8	24	4	37
Communication et services aux usagers	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	58	79	0	2 275	0	2 275	39,23	0	10	18	22	50	0	17	27	23	67
Politiques publiques nationales	3	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	30	58	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	146	304	0	18 711	0	18 711	128,16	1	23	30	24	78	1	60	53	28	142
								1%	29%	38%	31%	100%	1%	42%	37%	19%	100%

Etablissement public du château de Fontainebleau	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	11	21	21	93	146
	dont personnel sur titre 2	10	16	21	88	135
	dont personnel sur titre 3	1	5	0	5	11

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	22	65	79	275	441	216	225	16	47	61	225	349	177	172
nombre de jours	34	114	112	419	679	362	317	20	69	71	278	437	245	193
nombre moyen de jours	1,5	1,8	1,4	1,5	1,5	1,7	1,4	1,3	1,5	1,2	1,2	1,3	1,4	1,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 3	9 et 7	14 et 7	46 et 42	132	73	59							
Part des agents formés durant l'année	64%	76%	100%	95%	90%	90%	91%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	8	25	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	29	58	0	2 520	0	2 520	86,90	7	15	7	0	29	14	30	14	0	58
Gestion des ressources humaines	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	3	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	5	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	6	20	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	9	15	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	3	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	12	102	0	8 400	0	8 400	700,00	0	1	2	8	11	0	9	17	68	94
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	48	144	0	9 146	0	9 146	190,54	1	3	0	4	8	2	9	0	9	20
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	302	267	0	19 332	0	19 332	64,01	8	28	52	213	301	4	22	40	201	266
Politiques publiques nationales	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	12	24	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	441	679	0	39 398	0	39 398	89,34	16	47	61	225	349	20	69	71	278	437
								5%	13%	17%	64%	100%	5%	16%	16%	64%	100%

Institut national d'histoire de l'art (INHA)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	3	14	8	9	34
dont personnel sur titre 2	3	14	8	9	34
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	8	14	7	29	1	28	0	0	0	0	0	0	0
nombre de jours	0	31	60	17	108	2	106	0	0	0	0	0	0	0
nombre moyen de jours	0,0	3,9	4,3	2,4	3,7	2,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 0	0 et 3	0 et 7	0 et 3	13	0	13							
Part des agents formés durant l'année	0%	21%	88%	33%	38%	0%	48%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	3	8	550	0	0	550	183,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	1	20	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	14	49	440	0	0	440	31,43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	3	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	4	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	150	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	29	108	990	0	0	990	34,14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Institut national du patrimoine (formation des agents de l'INP)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	9	37	23	7	76
dont personnel sur titre 2	2	5	9	5	21
dont personnel sur titre 3	7	32	14	2	55

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	9	62	39	11	121	52	69	3	45	23	5	76	30	46
nombre de jours	16	161	84	54	314	135	179	3	112	55	23	192	82	110
nombre moyen de jours	1,8	2,6	2,1	4,9	2,6	2,6	2,6	1,0	2,5	2,4	4,6	2,5	2,7	2,4
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	1 et 4	9 et 19	6 et 11	5 et 1	56	21	35							
Part des agents formés durant l'année	56%	76%	74%	86%	74%	75%	73%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	7	0	1 860	0	1 860	930,00	0	0	1	0	1	0	0	5	0	5
Management	5	19	0	550	0	550	110,00	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Gestion des ressources humaines	6	17	0	1 470	0	1 470	245,00	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	8	12	0	2 448	0	2 448	306,00	0	4	1	0	5	0	7	1	0	8
Techniques juridiques	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Techniques administratives	3	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	5	5	0	1 500	0	1 500	300,00	0	1	3	0	4	0	1	3	0	4
Informatique	14	20	0	5 818	0	5 818	415,54	0	10	4	0	14	0	14	7	0	20
Formations linguistiques	22	81	0	9 342	0	9 342	424,64	2	9	9	0	20	2	29	29	0	60
Europe	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	18	47	613	9 080	0	9 693	538,49	0	11	4	2	17	0	31	8	3	42
Communication et services aux usagers	3	8	0	4 908	0	4 908	1636,00	0	3	0	0	3	0	8	0	0	8
Hygiène santé et sécurité	11	24	0	3 375	0	3 375	306,82	0	4	0	2	6	0	8	0	4	12
Politiques publiques nationales	6	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	14	40	0	504	0	504	36,00	0	0	0	1	1	0	0	0	16	16
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	8	0	3 200	0	3 200	1600,00	0	2	0	0	2	0	8	0	0	8
Congé de formation professionnelle	1	112	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	121	314	613	44 054	0	44 667	369,15	3	45	23	5	76	3	112	55	23	192
								4%	59%	30%	7%	100%	2%	58%	28%	12%	100%

Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	72	834	1 218	0	2 124
dont personnel sur titre 2	72	834	1 218	0	2 124
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	66	894	1 369	0	2 329	1 159	1 170	64	889	1 362	0	2 315	1 158	1 167
nombre de jours	236	2 822	4 374	0	7 432	3 681	3 751	127	2 655	4 098	0	6 879	3 679	3 745
nombre moyen de jours	3,6	3,2	3,2	0,0	3,2	3,2	3,2	2,0	3,0	3,0	0,0	3,0	3,2	3,2
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	25 et 23	295 et 257	406 et 401	0 et 0	1 407	726	681							
Part des agents formés durant l'année	67%	66%	66%		66%	63%	71%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	908	0	193	1 101		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	80	218	18 169	46 112	3 850	68 130	851,63	5	30	45	0	80	9	73	135	0	218
Gestion des ressources humaines	80	155	18 169	14 718	3 850	36 736	459,20	8	48	24	0	80	14	92	49	0	155
Achats publics	37	66	8 403	4 800	1 781	14 984	404,96	0	17	20	0	37	0	33	33	0	66
Economie finance et gestion	27	55	6 132	16 600	1 299	24 031	890,05	4	7	16	0	27	4	8	43	0	55
Techniques juridiques	82	126	18 623	7 400	3 946	29 969	365,48	24	43	15	0	82	37	67	22	0	126
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	54	116	12 264	9 986	2 599	24 849	460,16	0	19	35	0	54	0	41	75	0	116
Informatique	46	108	10 447	19 786	2 214	32 447	705,36	9	9	28	0	46	22	19	67	0	108
Formations linguistiques	7	39	1 590	11 865	337	13 792	1970,22	1	5	1	0	7	6	28	6	0	39
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	953	3 677	216 433	101 815	45 864	364 112	382,07	1	373	579	0	953	8	1 362	2 307	0	3 677
Communication et services aux usagers	45	109	10 220	20 318	2 166	32 703	726,74	2	17	26	0	45	8	38	62	0	109
Hygiène santé et sécurité	865	1 768	196 448	180 374	41 629	418 450	483,76	9	299	557	0	865	16	592	1 159	0	1 768
Politiques publiques nationales	8	16	1 817	3 495	385	5 697	712,11	0	7	1	0	8	0	14	2	0	16
Préparation aux concours	25	396	4 769	18 206	1 011	23 986	959,44	1	14	6	0	21	2	285	100	0	388
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	7	29	1 590	10 700	337	12 627	1803,80	0	0	7	0	7	0	0	29	0	29
Validation des acquis de l'expérience	3	10	681	7 255	144	8 081	2693,57	0	1	2	0	3	0	3	7	0	10
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	10	545	0	19 200	0	19 200	1920,00	2	3	5	0	10	109	163	272	0	545
total	2 319	6 887	526 662	492 629	111 604	1 130 895	479,39	64	889	1 362	0	2 315	127	2 655	4 098	0	6 879
								3%	38%	59%	0%	100%	2%	39%	60%	0%	100%

Etablissement public Sèvres - Cité de la céramique

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	8	75	102	47	232
dont personnel sur titre 2	7	37	98	47	189
dont personnel sur titre 3	1	38	4	0	43

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	4	125	295	35	459	192	267	0	22	65	5	92	47	45
nombre de jours	3	205	544	64	815	346	469	0	58	169	27	254	110	144
nombre moyen de jours	0,6	1,6	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	0,0	2,6	2,6	5,4	2,8	2,3	3,2
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 3	20 et 30	50 et 51	8 et 10	172	78	94							
Part des agents formés durant l'année	38%	67%	99%	38%	74%	70%	78%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	12	19	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	4	8	0	612	0	612	153,00	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	40	28	0	60	0	60	1,50	0	3	0	1	4	0	8	0	2	10
Techniques juridiques	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	2	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	4	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	8	20	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	18	96	0	7 722	0	7 722	429,00	0	5	6	2	13	0	30	36	12	78
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	25	90	0	4 527	14 400	18 927	757,08	0	4	13	0	17	0	4	65	0	69
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	179	176	0	11 162	0	11 162	62,36	0	10	45	2	57	0	16	66	13	95
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	160	324	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	32	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	458	783	0	24 083	14 400	38 483	84,02	0	22	65	5	92	0	58	169	27	254
								0%	24%	71%	5%	100%	0%	23%	67%	11%	100%

Musée du Louvre

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	86	459	281	1 434	2 260
dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 3	86	459	281	1 434	2 260

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	78	1 011	850	1 919	3 858	1 288	2 570	78	1 011	849	1 916	3 854	1 287	2 567
nombre de jours	154	2 048	1 484	3 980	7 666	2 964	4 703	154	2 048	1 420	3 479	7 101	2 724	4 378
nombre moyen de jours	2,0	2,0	1,7	2,1	2,0	2,3	1,8	2,0	2,0	1,7	1,8	1,8	2,1	1,7
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	17 et 15	106 et 289	120 et 132	367 et 554	1 600	610	990							
Part des agents formés durant l'année	37%	86%	90%	64%	71%	62%	78%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	781	836	0	63 081	2 880	65 961	84,46	8	210	119	444	781	9	225	127	475	836
Management	316	395	0	88 319	0	88 319	279,49	28	129	113	46	316	35	161	141	58	395
Gestion des ressources humaines	79	183	0	26 227	0	26 227	331,99	1	25	28	25	79	2	58	65	58	183
Achats publics	24	46	0	12 806	0	12 806	533,58	0	9	9	6	24	0	17	17	12	46
Economie finance et gestion	32	105	0	37 222	0	37 222	1163,19	0	20	6	6	32	0	65	20	20	105
Techniques juridiques	46	61	0	8 628	0	8 628	187,57	1	40	1	4	46	1	53	1	5	61
Techniques administratives	47	287	0	45 268	0	45 268	963,15	0	0	4	43	47	0	0	24	262	287
Bureautique	123	194	0	29 495	0	29 495	239,80	3	28	30	62	123	5	44	47	98	194
Informatique	212	259	0	59 806	0	59 806	282,10	9	133	33	37	212	11	162	40	45	259
Formations linguistiques	251	753	0	93 940	0	93 940	374,26	13	100	27	111	251	39	300	81	333	753
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	10	10	0	0	0	0	0,00	0	7	2	1	10	0	7	2	1	10
Métiers de la culture	163	1 426	3 251	90 083	35 568	128 902	790,81	3	82	20	58	163	32	547	227	619	1 426
Communication et services aux usagers	334	471	0	88 869	0	88 869	266,07	3	49	47	235	334	5	84	66	316	471
Hygiène santé et sécurité	672	894	0	128 310	0	128 310	190,94	8	113	164	387	672	11	150	218	515	894
Politiques publiques nationales	6	23	0	9 802	0	9 802	1633,67	1	5	0	0	6	4	19	0	0	23
Préparation aux concours	727	996	0	80 116	0	80 116	110,20	0	48	242	437	727	0	66	332	599	996
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	22	70	0	19 900	0	19 900	904,55	0	7	3	12	22	0	22	10	38	70
Validation des acquis de l'expérience	2	2	0	200	0	200	100,00	0	1	1	0	2	0	1	1	0	2
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	7	91	3 000	7 241	0	10 241	1463,00	0	5	0	2	7	0	65	0	26	91
Congé de formation professionnelle	4	565	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	3 854	7 101	6 251	889 313	38 448	934 012	242,35	78	1 011	849	1 916	3 854	154	2 048	1 420	3 479	7 101
								2%	26%	22%	50%	100%	2%	29%	20%	49%	100%

Mobilier national et Manufactures nationales

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	11	57	238	54	360
dont personnel sur titre 2	11	57	238	54	360
dont personnel sur titre 3	0	0	0	0	0

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1	92	339	58	490	141	349	0	27	163	32	222	71	152
nombre de jours	1	257	1 418	142	1 817	472	1 345	0	84	964	75	1 123	302	857
nombre moyen de jours	1,0	2,8	4,2	2,4	3,7	3,3	3,9	0,0	3,1	5,9	2,3	5,1	4,2	5,6
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	1 et 1	15 et 29	35 et 137	16 et 15	249	67	182							
Part des agents formés durant l'année	18%	77%	72%	57%	69%	61%	73%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	15	30	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	28	71	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	70	54	0	0	0	0	0,00	0	4	50	7	61	0	2	30	4	35
Achats publics	3	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	6	2 640	0	0	2 640	880,00	0	1	0	1	2	0	2	0	2	4
Techniques juridiques	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	4	12	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	20	58	7 200	183	0	7 383	369,15	0	2	8	0	10	0	6	24	0	30
Formations linguistiques	10	92	1 890	0	0	1 890	189,00	0	0	2	0	2	0	0	18	0	18
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	2	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	98	643	45 880	3 133	0	49 013	500,13	0	11	54	4	69	0	62	471	28	561
Communication et services aux usagers	1	2	620	0	0	620	620,00	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Hygiène santé et sécurité	57	88	7 671	0	0	7 671	134,58	0	9	27	20	56	0	12	33	42	87
Politiques publiques nationales	4	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	163	327	1 800	0	0	1 800	11,04	0	0	15	0	15	0	0	19	0	19
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	4	700	0	0	700	700,00	0	0	1	0	1	0	0	4	0	4
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	6	369	7 044	0	0	7 044	1174,00	0	0	5	0	5	0	0	364	0	364
Congé de formation professionnelle	1	36	0	0	0	0	0,00	0	0	1	0	1	0	0	36	0	36
total	489	1 782	75 445	3 316	0	78 761	161,07	0	27	163	32	222	0	84	964	75	1 123
								0%	12%	73%	14%	100%	0%	7%	86%	7%	100%

MUCEM	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	16	87	31	37	171
	dont personnel sur titre 2	12	23	18	9	62
	dont personnel sur titre 3	4	64	13	28	109

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	16	150	68	66	300	97	203	10	123	45	59	237	75	162
nombre de jours	38	254	130	124	545	192	353	19	190	81	107	396	137	260
nombre moyen de jours	2,3	1,7	1,9	1,9	1,8	2,0	1,7	1,9	1,5	1,8	1,8	1,7	1,8	1,6
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 5	22 et 47	7 et 13	8 et 24	130	41	89							
Part des agents formés durant l'année	56%	79%	65%	86%	76%	77%	75%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	5	10	396	400	0	796	159,20	0	0	0	4	4	0	0	0	8	8
Management	5	18	1 766	1 380	0	3 146	629,20	2	2	0	0	4	12	4	0	0	16
Gestion des ressources humaines	11	17	1 353	720	0	2 073	188,45	0	4	4	0	8	0	4	7	0	11
Achats publics	43	46	396	588	0	984	22,88	2	32	4	4	42	2	32	6	4	44
Economie finance et gestion	5	10	1 585	1 468	0	3 053	610,60	0	0	1	1	2	0	0	2	1	3
Techniques juridiques	2	2	612	550	0	1 162	581,00	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	19	26	577	1 640	0	2 217	116,68	0	6	4	8	18	0	6	4	12	22
Informatique	33	80	1 309	19 422	0	20 731	628,21	1	21	4	5	31	3	49	10	15	76
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	37	96	14 635	13 020	0	27 655	747,43	0	4	5	6	15	0	13	10	15	38
Communication et services aux usagers	4	14	1 800	7 256	0	9 056	2264,00	0	2	0	2	4	0	10	0	4	14
Hygiène santé et sécurité	78	158	4 886	17 178	0	22 064	282,87	0	31	20	25	76	0	62	40	46	148
Politiques publiques nationales	34	20	2 310	570	0	2 880	84,71	5	20	3	3	31	2	10	3	1	15
Préparation aux concours	20	42	8 704	0	0	8 704	435,20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	4	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	300	545	40 329	64 192	0	104 521	348,40	10	123	45	59	237	19	190	81	107	396
								4%	52%	19%	25%	100%	5%	48%	20%	27%	100%

Musée Guimet	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	12	32	32	96	172
	dont personnel sur titre 2	12	14	25	63	114
	dont personnel sur titre 3	0	18	7	33	58

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	6	69	67	233	375	147	228	6	52	26	125	209	96	113
nombre de jours	13	354	210	1 076	1 653	653	1 000	13	249	44	411	717	255	462
nombre moyen de jours	2,2	5,1	3,1	4,6	4,4	4,4	4,4	2,2	4,8	1,7	3,3	3,4	2,7	4,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	2 et 0	12 et 10	3 et 15	20 et 45	107	37	70							
Part des agents formés durant l'année	17%	69%	56%	68%	62%	46%	76%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	8	17	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	27	47	480	5 145	0	5 625	208,33	1	15	5	2	23	1	15	5	2	23
Gestion des ressources humaines	5	12	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	2	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	9	13	0	780	0	780	86,67	0	2	0	0	2	0	2	0	0	2
Bureautique	19	42	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	13	31	0	11 196	0	11 196	861,23	0	4	1	3	8	0	14	4	6	24
Formations linguistiques	131	1 067	0	11 230	0	11 230	85,73	2	28	12	72	114	1	210	15	250	476
Europe	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	5	10	0	2 150	0	2 150	430,00	1	0	2	2	5	2	0	4	4	10
Métiers de la culture	16	45	780	1 184	0	1 964	122,77	2	0	0	0	2	9	0	0	0	9
Communication et services aux usagers	18	40	217	0	0	217	12,06	0	0	0	4	4	0	0	0	11	11
Hygiène santé et sécurité	54	161	759	16 392	1 500	18 651	345,38	0	3	6	41	50	0	8	16	128	152
Politiques publiques nationales	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	63	149	9	0	0	9	0,14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	10	0	1 490	0	1 490	1490,00	0	0	0	1	1	0	0	0	10	10
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	375	1 653	2 245	49 567	1 500	53 312	142,16	6	52	26	125	209	13	249	44	411	717
								3%	25%	12%	60%	100%	2%	35%	6%	57%	100%

Musée Rodin

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	10	27	27	44	108
dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 3	10	27	27	44	108

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	21	38	38	71	168	59	109	17	30	14	49	110	51	59
nombre de jours	32	56	73	100	261	71	190	17	39	15	52	122	53	69
nombre moyen de jours	1,5	1,5	1,9	1,4	1,6	1,2	1,7	1,0	1,3	1,0	1,1	1,1	1,0	1,2
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	2 et 7	4 et 15	3 et 11	15 et 10	67	24	43							
Part des agents formés durant l'année	90%	70%	52%	57%	62%	57%	65%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	24	16	0	1 435	0	1 435	59,79	12	12	0	0	24	9	7	0	0	16
Gestion des ressources humaines	7	9	0	2 000	0	2 000	285,71	0	1	0	4	5	0	1	0	4	5
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	23	38	0	14 494	0	14 494	630,16	4	12	2	4	22	4	20	4	6	34
Formations linguistiques	2	15	0	720	0	720	360,00	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Europe	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	17	35	413	4 147	0	4 560	268,25	0	4	0	0	4	0	10	0	0	10
Communication et services aux usagers	1	2	0	1 656	0	1 656	1656,00	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Hygiène santé et sécurité	66	94	0	2 158	0	2 158	32,70	0	1	11	41	53	0	1	9	42	51
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	20	39	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	168	261	413	26 610	0	27 023	160,85	17	30	14	49	110	17	39	15	52	122
								15%	27%	13%	45%	100%	14%	32%	12%	42%	100%

Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	7	67	30	10	114
dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
dont personnel sur titre 3	7	67	30	10	114

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	12	171	71	19	273	92	181	12	159	63	19	253	89	164
nombre de jours	10	193	102	23	328	112	216	10	170	91	23	294	108	186
nombre moyen de jours	0,8	1,1	1,4	1,2	1,2	1,2	1,2	0,8	1,1	1,4	1,2	1,2	1,2	1,1
<i>nombre d'agents formés durant l'année (H et F)</i>	2 et 4	36 et 31	2 et 21	1 et 7	104	41	63							
<i>Part des agents formés durant l'année</i>	86%	100%	77%	80%	91%	98%	88%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	6	16	0	14 869	0	14 869	2478,20	0	5	1	0	6	0	14	2	0	16
Gestion des ressources humaines	5	11	0	6 084	0	6 084	1216,80	0	0	3	0	3	0	0	8	0	8
Achats publics	66	105	0	31 700	0	31 700	480,30	3	38	17	7	65	3	56	32	12	103
Economie finance et gestion	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	2	6	0	2 570	0	2 570	1285,20	0	1	1	0	2	0	3	3	0	6
Bureautique	9	19	0	3 948	0	3 948	438,67	0	3	5	1	9	0	8	9	2	19
Informatique	54	38	0	6 360	0	6 360	117,78	1	30	14	2	47	1	18	12	1	31
Formations linguistiques	1	5	0	1 332	0	1 332	1332,30	0	0	1	0	1	0	0	5	0	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	88	77	0	20 525	0	20 525	233,24	7	69	6	2	84	5	56	3	1	65
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	33	33	0	3 012	0	3 012	91,27	1	12	12	7	32	1	12	12	7	32
Politiques publiques nationales	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	6	11	0	3 976	0	3 976	662,60	0	0	3	0	3	0	0	6	0	6
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	1 850	0	1 850	1850,00	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	273	328	0	96 226	0	96 226	352,48	12	159	63	19	253	10	170	91	23	294
								5%	63%	25%	8%	100%	3%	58%	31%	8%	100%

Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	25	124	101	466	716
	dont personnel sur titre 2	21	45	70	316	452
	dont personnel sur titre 3	4	79	31	150	264

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	37	233	297	759	1 326	472	854	37	206	180	605	1 028	368	661
nombre de jours	63	454	518	1 850	2 885	1 009	1 877	63	402	269	1 301	2 035	793	1 334
nombre moyen de jours	1,7	1,9	1,7	2,4	2,2	2,1	2,2	1,7	2,0	1,5	2,2	2,0	2,2	2,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	6 et 13	45 et 72	33 et 54	132 et 179	534	216	318							
Part des agents formés durant l'année	76%	94%	86%	67%	75%	59%	90%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	58	86	0	0	0	0	0,00	0	0	0	34	34	0	0	0	34	34
Management	24	46	0	5 914	0	5 914	246,42	3	5	1	5	14	13	6	1	5	25
Gestion des ressources humaines	16	32	0	9 431	0	9 431	589,43	0	1	5	0	6	0	2	9	0	11
Achats publics	4	7	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Economie finance et gestion	1	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	22	33	0	10 364	0	10 364	471,09	0	19	2	0	21	0	26	4	0	30
Techniques administratives	24	122	0	4 433	0	4 433	184,69	0	0	2	9	11	0	0	10	23	32
Bureautique	41	41	0	2 460	0	2 460	60,00	2	3	14	22	41	2	3	14	22	41
Informatique	28	51	0	25 170	0	25 170	898,91	0	15	9	4	28	0	32	14	5	51
Formations linguistiques	201	1 002	0	74 297	0	74 297	369,64	6	37	27	122	192	26	158	114	580	876
Europe	5	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	220	191	0	6 967	0	6 967	31,67	22	74	54	61	211	6	54	25	86	171
Communication et services aux usagers	42	105	0	17 284	0	17 284	411,52	0	4	9	28	41	0	9	19	75	103
Hygiène santé et sécurité	369	570	1 440	51 543	0	52 983	143,59	2	40	51	263	356	4	67	55	415	541
Politiques publiques nationales	70	51	0	2 300	0	2 300	32,86	0	3	6	48	57	0	3	5	32	40
Préparation aux concours	189	382	0	4 034	0	4 034	21,34	2	0	0	3	5	13	0	0	3	16
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	3	0	1 470	0	1 470	1470,00	0	0	0	1	1	0	0	0	3	3
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	10	64	0	9 145	0	9 145	914,50	0	4	0	5	9	0	41	0	20	61
Congé de formation professionnelle	1	91	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	1	0	0	0	91	91
total	1 325	2 794	1 440	224 811	0	226 251	170,76	37	206	180	605	1 028	63	402	269	1 301	2 035
								4%	20%	18%	59%	100%	3%	20%	13%	64%	100%

Musée Picasso

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	7	35	23	61	126
dont personnel sur titre 2	6	9	11	47	73
dont personnel sur titre 3	1	26	12	14	53

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	19	14	81	114	51	63	0	7	4	7	18	9	9
nombre de jours	0	57	49	197	303	137	166	0	20	13	18	51	31	20
nombre moyen de jours	0,0	3,0	3,5	2,4	2,7	2,7	2,6	0,0	2,9	3,3	2,6	2,8	3,4	2,2
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 0	3 et 7	6 et 2	12 et 14	44	21	23							
Part des agents formés durant l'année	0%	29%	35%	43%	35%	33%	37%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	11	20	0	100	0	100	9,09	0	0	0	4	4	0	0	0	8	8
Management	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	10	27	0	1 125	0	1 125	112,50	0	2	3	0	5	0	2	3	0	5
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	4	11	0	1 080	0	1 080	270,00	0	1	0	0	1	0	3	0	0	3
Techniques juridiques	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	5	10	0	1 440	0	1 440	288,00	0	0	0	1	1	0	0	0	3	3
Informatique	3	9	0	530	0	530	176,67	0	2	0	0	2	0	6	0	0	6
Formations linguistiques	1	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	5	16	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	32	84	0	1 350	0	1 350	42,19	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Hygiène santé et sécurité	13	55	0	1 415	0	1 415	108,85	0	0	1	2	3	0	0	10	7	17
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	25	50	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	5	0	1 100	0	1 100	1100,00	0	1	0	0	1	0	5	0	0	5
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	114	303	0	8 140	0	8 140	71,40	0	7	4	7	18	0	20	13	18	51
								0%	39%	22%	39%	100%	0%	39%	25%	35%	100%

Musée du quai Branly	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	14	184	31	32	261
	dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
	dont personnel sur titre 3	14	184	31	32	261

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	2	289	19	35	345	126	219	1	246	14	31	292	110	182
nombre de jours	9	898	55	97	1 058	367	692	5	769	47	84	904	298	607
nombre moyen de jours	4,5	3,1	2,9	2,8	3,1	2,9	3,2	5,0	3,1	3,4	2,7	3,1	2,7	3,3
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	50 et 108	4 et 10	9 et 15	196	63	133							
Part des agents formés durant l'année	0%	86%	45%	75%	75%	68%	79%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	45	98	0	21 224	0	21 224	471,64	0	42	0	0	42	0	75	0	0	75
Gestion des ressources humaines	9	19	0	7 399	0	7 399	822,11	0	4	2	0	6	0	9	4	0	13
Achats publics	15	20	0	10 165	0	10 165	677,67	0	10	0	0	10	0	16	0	0	16
Economie finance et gestion	11	29	0	10 441	0	10 441	949,18	0	3	0	6	9	0	9	0	16	25
Techniques juridiques	8	11	0	2 447	0	2 447	305,88	0	3	0	0	3	0	4	0	0	4
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	23	45	0	7 553	0	7 553	328,39	0	20	1	1	22	0	40	2	2	44
Informatique	92	144	0	32 728	0	32 728	355,74	0	64	6	14	84	0	86	10	25	121
Formations linguistiques	83	510	0	58 865	0	58 865	709,22	1	71	5	4	81	5	442	31	25	502
Europe	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	18	51	0	5 444	0	5 444	302,44	0	8	0	1	9	0	26	0	2	28
Communication et services aux usagers	5	29	0	4 160	0	4 160	832,00	0	4	0	0	4	0	9	0	0	9
Hygiène santé et sécurité	22	44	0	6 394	0	6 394	290,64	0	14	0	4	18	0	28	0	8	36
Politiques publiques nationales	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	7	23	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	3	18	0	4 656	0	4 656	1552,00	0	2	0	1	3	0	12	0	6	18
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	13	0	1 860	0	1 860	1860,00	0	1	0	0	1	0	13	0	0	13
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	345	1 058	0	173 336	0	173 336	502,42	1	246	14	31	292	5	769	47	84	904
								0%	84%	5%	11%	100%	1%	85%	5%	9%	100%

Etablissement public du musée et du domaine national de Versailles

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	30	152	162	768	1 112
dont personnel sur titre 2	19	38	111	442	610
dont personnel sur titre 3	11	114	51	326	502

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	237	358	894	1 489	680	809	0	225	338	855	1 418	638	780
nombre de jours	0	436	688	1 442	2 565	1 231	1 334	0	403	637	1 250	2 290	1 061	1 229
nombre moyen de jours	0,0	1,8	1,9	1,6	1,7	1,8	1,6	0,0	1,8	1,9	1,5	1,6	1,7	1,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 0	43 et 83	56 et 61	233 et 223	699	332	367							
Part des agents formés durant l'année	0%	83%	72%	59%	63%	59%	67%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	48	141	0	9 000	0	9 000	187,50	0	1	15	25	41	0	3	40	63	106
Management	35	100	0	20 715	0	20 715	591,86	0	13	15	7	35	0	62	25	13	100
Gestion des ressources humaines	59	111	0	11 455	1 000	12 455	211,10	0	12	33	10	55	0	20	69	16	105
Achats publics	4	8	0	2 800	0	2 800	700,00	0	3	0	1	4	0	6	0	2	8
Economie finance et gestion	25	13	0	0	720	720	28,80	0	15	7	3	25	0	8	4	2	13
Techniques juridiques	1	3	0	1 630	0	1 630	1630,00	0	1	0	0	1	0	3	0	0	3
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	76	112	0	15 698	0	15 698	206,56	0	11	31	31	73	0	16	43	49	107
Informatique	30	15	0	0	810	810	27,00	0	14	9	7	30	0	7	5	4	15
Formations linguistiques	201	551	0	43 988	0	43 988	218,85	0	30	30	141	201	0	106	95	350	551
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	60	151	0	6 950	540	7 490	124,83	0	7	10	23	40	0	16	21	25	61
Communication et services aux usagers	51	193	0	21 640	560	22 200	435,30	0	10	12	24	46	0	26	44	73	143
Hygiène santé et sécurité	732	831	0	90 714	3 780	94 494	129,09	0	94	131	494	719	0	106	194	479	779
Politiques publiques nationales	36	36	0	0	1 260	1 260	35,00	0	12	16	8	36	0	12	16	8	36
Préparation aux concours	129	295	0	33 409	0	33 409	258,99	0	2	29	80	111	0	14	83	164	260
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	2 640	0	2 640	2640,00	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	1 489	2 565	0	260 639	8 670	269 309	180,87	0	225	338	855	1 418	0	403	637	1 250	2 290
								0%	16%	24%	60%	100%	0%	18%	28%	55%	100%

BILAN DE LA FORMATION 2017

Établissements publics Enseignement supérieur Culture

Bilan cumulé des écoles nationales supérieures d'art

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	11	431	177	130	749
dont personnel sur titre 2	9	210	98	115	432
dont personnel sur titre 3	2	221	79	15	317

Bilan complet des établissements								Bilan des seules formations organisées par les établissements						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	7	167	157	114	445	183	262	2	114	104	76	296	133	163
nombre de jours	16	385	497	313	1 210	528	682	4	277	365	189	834	412	422
nombre moyen de jours	2,2	2,3	3,2	2,7	2,7	2,9	2,6	1,8	2,4	3,5	2,5	2,8	3,1	2,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	0 et 1	52 et 45	30 et 46	22 et 35	231	104	127							
Part des agents formés durant l'année	9%	23%	43%	44%	31%	25%	38%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	5	12	185	0	0	185	37,00	0	0	1	0	1	0	0	5	0	5
Management	3	7	388	0	0	388	129,35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	16	30	4 528	5 709	0	10 237	639,82	0	1	7	2	10	0	2	14	3	19
Achats publics	1	1	0	490	0	490	490,00	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
Economie finance et gestion	17	25	818	8 692	0	9 510	559,40	1	4	5	3	13	2	6	7	3	17
Techniques juridiques	10	18	1 159	620	0	1 779	177,90	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Techniques administratives	10	34	1 237	12 155	0	13 392	1339,21	0	2	3	1	6	0	2	7	17	26
Bureautique	19	36	1 066	3 667	0	4 733	249,12	1	6	5	2	14	2	12	8	4	26
Informatique	61	258	3 792	41 107	0	44 899	736,05	0	18	21	11	50	0	74	134	31	238
Formations linguistiques	37	250	243	19 357	0	19 600	529,72	0	8	8	8	24	0	32	41	60	133
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	89	255	17 798	24 435	0	42 232	474,52	0	39	24	11	74	0	103	91	32	225
Communication et services aux usagers	4	6	292	2 478	0	2 770	692,56	0	2	0	0	2	0	3	0	0	3
Hygiène santé et sécurité	111	153	249	15 777	0	16 026	144,37	0	33	24	36	93	0	41	47	36	124
Politiques publiques nationales	13	13	599	0	0	599	46,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	43	88	7 080	1 498	0	8 578	199,49	0	0	3	2	5	0	0	2	4	6
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	1 950	0	1 950	1950,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	5	22	0	2 718	0	2 718	543,66	0	0	2	0	2	0	0	10	0	10
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total (hors CFP)	445	1 210	39 432	140 654	0	180 086	404,69	2	114	104	76	296	4	277	365	189	834
								1%	39%	35%	26%	100%	0%	33%	44%	23%	100%

Bilan cumulé des conservatoires nationaux supérieurs

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	7	523	193	238	961
dont personnel sur titre 2	1	21	33	57	112
dont personnel sur titre 3	6	502	160	181	849

Bilan complet des établissements								Bilan des seules formations organisées par les établissements						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1	208	83	123	415	187	228	0	137	65	67	269	122	148
nombre de jours	1	716	263	285	1 265	523	742	0	414	232	152	798	382	530
nombre moyen de jours	1,0	3,4	3,2	2,3	3,0	2,8	3,3		3,0	3,6	2,3	3,0	3,1	3,6
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	1 et 0	106 et 85	20 et 49	37 et 71	369	164	205							
Part des agents formés durant l'année	14%	37%	36%	45%	38%	32%	46%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	18	11	0	0	0	0	0,00	0	9	1	6	16	0	5	1	3	8
Management	5	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	11	16	153	4 297	0	4 450	404,52	0	5	1	0	6	0	5	1	0	6
Achats publics	4	10	0	1 530	0	1 530	382,50	0	1	0	0	1	0	5	0	0	5
Economie finance et gestion	6	10	46	840	0	886	147,63	0	2	1	0	3	0	4	2	0	6
Techniques juridiques	15	28	0	8 400	0	8 400	560,00	0	12	2	0	14	0	24	2	0	26
Techniques administratives	1	48	0	2 084	0	2 084	2084,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	45	74	0	10 860	0	10 860	241,33	0	10	13	12	35	0	19	22	16	57
Informatique	35	85	0	22 524	0	22 524	643,54	0	19	9	2	30	0	50	22	7	79
Formations linguistiques	26	244	31	15 538	0	15 569	598,79	0	19	2	0	21	0	175	20	0	195
Europe	3	8	695	0	0	695	231,67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	3	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	38	135	909	10 696	5 209	16 814	442,46	0	18	8	9	35	0	85	17	28	130
Communication et services aux usagers	10	14	79	4 017	0	4 096	409,57	0	3	3	3	9	0	6	3	2	11
Hygiène santé et sécurité	145	205	458	29 747	0	30 204	208,31	0	39	21	33	93	0	36	26	35	97
Politiques publiques nationales	25	27	61	0	0	61	2,44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	17	38	92	0	0	92	5,38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	2	8	0	4 900	0	4 900	2450,00	0	0	1	1	2	0	0	4	4	8
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	5	176	0	18 400	0	18 400	3680,00	0	0	3	1	4	0	0	113	58	171
Congé de formation professionnelle	1	114	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	114	0	0	114
Total (hors CFP)	414	1 151	2 521	133 833	5 209	141 563	341,94	0	137	65	67	269	0	414	232	152	798
								0%	51%	24%	25%	100%	0%	52%	29%	19%	100%

Bilan cumulé des écoles nationales supérieures d'architecture	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	1 806	1 210	295	356	3 667
	dont personnel sur titre 2	1 176	285	206	249	1 916
	dont personnel sur titre 3	630	925	89	107	1 751

Bilan complet des établissements								Bilan des seules formations organisées par les établissements						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	216	477	517	544	1 754	618	1 136	119	245	233	372	969	389	581
nombre de jours	739	956	1 224	1 469	4 389	1 604	2 785	400	471	491	835	2 197	927	1 280
nombre moyen de jours	3,4	2,0	2,4	2,7	2,5	2,6	2,5	3,4	1,9	2,1	2,2	2,3	2,4	2,2
nombre d'agents formés durant l'année (H et F)	71 et 67	78 et 127	62 et 146	81 et 149	781	292	489							
Part des agents formés durant l'année	8%	17%	71%	65%	21%	14%	32%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	29	55	3 955	1 000	0	4 955	170,86	1	1	2	1	5	2	1	4	2	9
Management	31	65	1 340	6 072	0	7 412	239,09	1	2	3	2	8	2	3	7	4	16
Gestion des ressources humaines	80	247	6 315	9 797	0	16 112	201,40	0	3	5	5	13	0	4	7	7	17
Achats publics	21	36	1 180	0	0	1 180	56,19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	123	238	6 582	36 344	0	42 927	349,00	6	21	15	27	69	5	62	27	65	158
Techniques juridiques	11	18	949	0	0	949	86,23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	10	17	31	0	0	31	3,05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	129	259	873	21 037	207	22 118	171,45	4	19	23	39	85	8	42	52	87	189
Informatique	191	496	12 212	72 552	2 790	87 555	458,40	19	25	34	33	111	54	42	132	56	284
Formations linguistiques	114	590	1 503	39 108	0	40 611	356,24	30	13	16	16	75	187	58	59	73	377
Europe	12	26	7 135	9 292	0	16 427	1368,94	1	1	1	0	3	6	1	1	0	8
Développement durable	1	5	0	1 200	0	1 200	1200,00	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Métiers de la culture	165	379	20 093	44 949	0	65 041	394,19	31	37	28	18	114	59	114	52	32	256
Communication et services aux usagers	107	166	4 272	13 753	0	18 025	168,45	9	27	21	28	85	14	36	34	30	113
Hygiène santé et sécurité	434	523	9 514	55 471	0	64 985	149,73	12	90	75	185	362	14	95	94	206	408
Politiques publiques nationales	60	67	1 009	1 500	0	2 509	41,82	1	2	4	2	9	2	3	6	3	14
Préparation aux concours	204	593	26 083	5 579	0	31 663	155,21	1	0	3	6	10	44	0	6	7	56
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	2	7	0	3 780	0	3 780	1890,00	0	1	1	0	2	0	4	4	0	7
Validation des acquis de l'expérience	4	68	0	9 528	0	9 528	2382,03	0	1	0	2	3	0	0	0	63	63
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	23	271	498	32 987	0	33 485	1455,87	2	2	2	8	14	0	7	10	203	220
Congé de formation professionnelle	3	265	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	1	0	0	0	10	10
Total (hors CFP)	1 751	4 124	103 544	363 949	2 998	470 491	268,70	119	245	233	372	969	400	471	491	835	2 197
								12%	25%	24%	38%	100%	18%	21%	22%	38%	100%

Personnel en charge de l'ingénierie de formation

Etablissements publics enseignement supérieur	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
CNSAD	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
CNSMD Lyon	0,1	0,0	0,5	0,6	0,1	0,0	0,4	0,5	0,0	0,0	-0,1	-0,1
CNSMD Paris	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sous-total Conservatoires	0,3	1,0	0,5	1,8	0,3	1,0	0,4	1,7	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Arles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bourges	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Cergy	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,1
Dijon	0,1	0,2	0,0	0,3	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	-0,2	0,2	0,0
Limoges-Aubusson	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Nancy	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Nice	0,2	0,8	0,0	1,0	0,2	0,8	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ENSAD	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ENSBA	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	-0,5	0,0	-0,5
Sous-total Ecoles d'art	0,6	3,7	0,0	4,2	0,5	3,0	0,2	3,6	-0,1	-0,7	0,2	-0,6
Bordeaux	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bretagne	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Clermont-Ferrand	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	-0,2	0,2	0,0
Grenoble	0,2	0,0	0,8	1,0	0,2	0,0	0,8	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lille-Région Nord	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Lyon	0,1	0,1	0,9	1,0	0,1	0,1	0,5	0,7	0,0	0,05	-0,40	-0,4
Marseille	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Montpellier	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nancy	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Nantes	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	-0,1	0,0	-0,1
Normandie	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Paris-Belleville	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Paris-La Villette	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Paris-Malaquais	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Paris-Marne La Vallée	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paris-Val de Seine	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Saint Etienne	0,0	0,9	0,0	0,9	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	-0,6	0,0	-0,6
Strasbourg	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Toulouse	0,2	0,0	0,5	0,7	0,2	0,0	0,5	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Versailles	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Sous-total Architecture	2,4	5,3	3,6	11,2	2,4	4,5	3,3	10,1	0,0	-0,8	-0,3	-1,1
Total	3,2	10,0	4,1	17,2	3,1	8,4	3,9	15,4	-0,1	-1,6	-0,2	-1,8
%	19%	58%	24%	100%	20%	55%	25%	100%				

Effectifs

Etablissements publics enseignement supérieur	Personnel administratif					Personnel enseignant					Ensemble					Part des enseignants
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total	
CNSAD	5	12	7	12	36	0	28	0	0	28	5	40	7	12	64	44%
CNSMD Lyon	0	30	23	63	116	0	127	51	42	220	0	157	74	105	336	65%
CNSMD Paris	2	71	48	51	172	0	255	64	70	389	2	326	112	121	561	69%
Sous-total Conservatoires	7	113	78	126	324	0	410	115	112	637	7	523	193	238	961	66%
Arles	0	15	6	5	26	0	7	0	0	7	0	22	6	5	33	21%
Bourges	0	5	17	14	36	0	25	0	0	25	0	30	17	14	61	41%
Cergy	0	7	10	10	27	0	26	0	0	26	0	33	10	10	53	49%
Dijon	0	6	7	12	25	0	30	0	0	30	0	36	7	12	55	55%
Limoges-Aubusson	0	7	17	9	33	0	34	0	0	34	0	41	17	9	67	51%
Nancy	0	5	13	10	28	0	43	0	0	43	0	48	13	10	71	61%
Nice	0	10	13	15	38	0	26	0	0	26	0	36	13	15	64	41%
ENSAD	2	27	49	22	100	0	81	0	0	81	2	108	49	22	181	45%
ENSBA	8	30	45	33	116	1	47	0	0	48	9	77	45	33	164	29%
Sous-total Ecoles d'art	10	112	177	130	429	1	319	0	0	320	11	431	177	130	749	43%
Bordeaux	2	12	14	28	56	121	0	0	0	121	123	12	14	28	177	68%
Bretagne	4	5	12	15	36	28	47	0	0	75	32	52	12	15	111	68%
Clermont-Ferrand	1	2	1	0	4	40	10	10	16	76	41	12	11	16	80	95%
Grenoble	5	28	15	20	68	139	0	0	0	139	144	28	15	20	207	67%
Lille-Région Nord	2	12	9	10	33	63	56	0	0	119	65	68	9	10	152	78%
Lyon	3	19	19	17	58	56	133	0	0	189	59	152	19	17	247	77%
Marseille	4	9	21	16	50	74	9	0	0	83	78	18	21	16	133	62%
Montpellier	6	16	13	25	60	0	174	0	0	174	6	190	13	25	234	74%
Nancy	1	15	16	19	51	43	62	0	0	105	44	77	16	19	156	67%
Nantes	3	13	14	18	48	59	0	0	0	59	62	13	14	18	107	55%
Normandie	3	11	12	11	37	66	0	0	0	66	69	11	12	11	103	64%
Paris-Belleville	2	12	22	20	56	77	264	0	0	341	79	276	22	20	397	86%
Paris-La Villette	2	27	22	26	77	244	0	0	0	244	246	27	22	26	321	76%
Paris-Malaquais	1	11	12	14	38	69	63	0	0	132	70	74	12	14	170	78%
Paris-Marne La Vallée	0	10	9	10	29	0	102	0	0	102	0	112	9	10	131	78%
Paris-Val de Seine	0	27	22	26	75	239	0	0	0	239	239	27	22	26	314	76%
Saint Etienne	1	12	8	15	36	58	0	0	0	58	59	12	8	15	94	62%
Strasbourg	1	12	17	14	44	99	0	0	0	99	100	12	17	14	143	69%
Toulouse	0	17	8	17	42	167	0	0	0	167	167	17	8	17	209	80%
Versailles	3	20	19	19	61	120	0	0	0	120	123	20	19	19	181	66%
Sous-total Architecture	44	290	285	340	959	1 762	920	10	16	2 708	1 806	1 210	295	356	3 667	74%
Total	61	515	540	596	1 712	1 763	1 649	125	128	3 665	1 824	2 164	665	724	5 377	68%
Variations 2016 – 2017					1%					1%					1%	

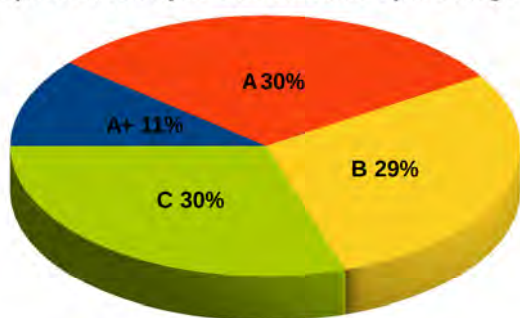
**Variation entre les bilans 2016 et 2017
(sur bilan complet des structures)**

Etablissements publics d'enseignement supérieur	BILAN 2016				BILAN 2017				Variations 2016 – 2017			
	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses	Stagiaires	Jours	Durée	Dépenses
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CnsAD)	30	112	3,7	16 548	30	112	3,7	16 548	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 0%
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	46	177	3,8	17 885	96	305	3,2	42 581	50 109%	128 72%	-0,7 -18%	24 696 138%
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	236	1 135	4,8	56 132	289	848	2,9	82 434	53 22%	-287 -25%	-1,9 -39%	26 302 47%
Sous-total Conservatoires	312	1 424	4,6	90 565	415	1 265	3,0	141 563	103 33%	-160 -11%	-1,5 -33%	50 998 56%
Ecole nationale supérieure de la photographie d'Arles	33	83	2,5	21 048	33	83	2,5	21 048	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 € 0%
Ecole nationale supérieure d'art de Bourges	16	83	5,2	18 245	21	87	4,1	19 708	5 31%	5 5%	-1,0 -20%	1 463 € 8%
Ecole nationale supérieure d'art de Cergy	26	44	1,7	8 654	16	45	2,8	8 862	-10 -38%	1 2%	1,1 66%	207 € 2%
Ecole nationale supérieure d'art de Dijon	48	92	1,9	12 002	39	52	1,3	7 766	-9 -19%	-40 -44%	-0,6 -31%	-4 237 € -35%
Ecole nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson	114	428	3,8	24 116	92	174	1,9	23 397	-22 -19%	-255 -59%	-1,9 -50%	-720 € -3%
Ecole nationale supérieure d'art de Nancy	29	163	5,6	15 888	29	163	5,6	15 888	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 € 0%
Ecole nationale supérieure d'art de Nice	62	155	2,5	23 219	62	155	2,5	23 219	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 € 0%
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (EnsAD)	88	243	2,8	28 740	63	202	3,2	47 728	-25 -28%	-41 -17%	0,5 16%	18 988 66%
Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts (EnsBA)	226	486	2,1	25 513	90	250	2,8	12 471	-136 -60%	-236 -49%	0,6 29%	-13 042 -51%
Sous-total Ecoles supérieures d'art	642	1 775	2,8	177 426	445	1 210	2,7	180 086	-197 -31%	-566 -32%	0,0 -2%	2 660 1%
Bordeaux	52	256	4,9	38 673	52	256	4,9	38 673	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 0%
Bretagne	108	235	2,2	16 352	114	226	2,0	24 119	6 6%	-9 -4%	-0,2 -9%	7 768 48%
Clermont-Ferrand	45	70	1,5	10 296	92	186	2,0	23 337	47 104%	117 168%	0,5 31%	13 040 127%
Grenoble	136	279	2,1	28 943	73	121	1,7	17 840	-63 -46%	-159 -57%	-0,4 -20%	-11 103 -38%
Lille-Région Nord	69	173	2,5	22 903	67	167	2,5	21 196	-2 -3%	-6 -3%	0,0 0%	-1 707 -7%
Lyon	122	322	2,6	26 458	137	297	2,2	22 096	15 12%	-24 -8%	-0,5 -18%	-4 362 -16%
Marseille	81	211	2,6	32 314	74	206	2,8	29 624	-7 -9%	-6 -3%	0,2 7%	-2 690 -8%
Montpellier	98	230	2,3	29 331	62	166	2,7	22 438	-36 -37%	-64 -28%	0,3 14%	-6 893 -24%
Nancy	100	650	6,5	18 953	119	175	1,5	24 651	19 19%	-475 -73%	-5,0 -77%	5 698 30%
Nantes	64	158	2,5	35 232	107	364	3,4	50 277	43 67%	206 131%	0,9 38%	15 045 43%
Normandie	61	145	2,4	16 465	61	145	2,4	16 465	0 0%	0 0%	0,0 0%	0 0%
Paris-Belleville	115	305	2,7	26 892	105	235	2,2	12 267	-10 -9%	-71 -23%	-0,4 -16%	-14 625 -54%
Paris-La Villette	39	172	4,4	9 824	48	242	5,0	13 863	9 23%	70 41%	0,6 14%	4 039 41%
Paris-Malaquais	18	89	4,9	3 038	58	277	4,8	10 296	40 222%	188 211%	-0,2 -3%	7 258 239%
Paris-Marne La Vallée	24	121	5,0	4 132	35	221	6,3	10 853	11 46%	100 83%	1,3 25%	6 722 163%
Paris-Val de Seine	130	186	1,4	16 432	126	236	1,9	25 186	-4 -3%	50 27%	0,4 31%	8 754 53%
Saint Etienne	58	136	2,3	24 330	69	103	1,5	25 696	11 19%	-34 -25%	-0,9 -37%	1 366 6%
Strasbourg	85	238	2,8	28 234	72	334	4,6	32 820	-13 -15%	96 40%	1,8 65%	4 586 16%
Toulouse	92	332	3,6	32 874	137	233	1,7	36 673	45 49%	-99 -30%	-1,9 -53%	3 799 12%
Versailles	94	256	2,7	17 318	146	203	1,4	12 121	52 55%	-52 -20%	-1,3 -49%	-5 197 -30%
Sous-total Ecoles d'architecture	1 591	4 559	2,9	438 993	1 754	4 389	2,5	470 491	163 10%	-171 -4%	-0,4 -13%	31 498 7%
Total	2 545	7 759	3,0	706 984	2 614	6 863	2,6	792 140	69 3%	-896 -12%	-0,4 -14%	85 156 12%

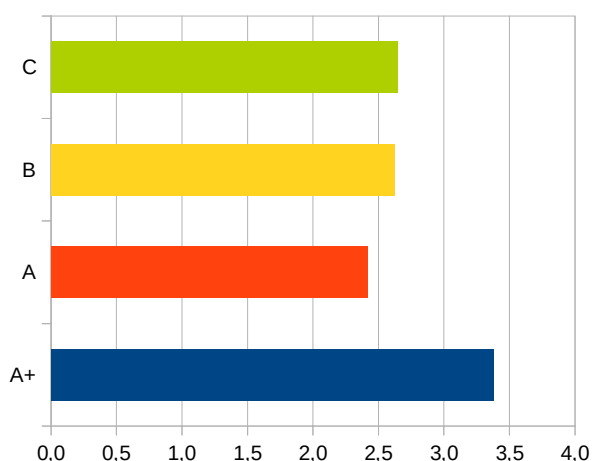
Etablissements publics enseignement supérieur	JOURS					Durée moyenne par stagiaire (jours/stagiaires)				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
CNSAD	1	60	26	25	112	1,0	5,0	2,6	3,6	3,7
CNSMD Lyon	0	61	144	101	305	0,0	1,7	4,8	3,2	3,2
CNSMD Paris	0	595	94	160	848	0,0	3,7	2,2	1,9	2,9
Sous-total Conservatoires	1	716	263	285	1 265	1,0	3,4	3,2	2,3	3,0
Arles	0	39	23	21	83	0,0	2,2	2,6	3,5	2,5
Bourges	0	24	53	10	87	0,0	2,7	4,8	10,0	4,1
Cergy	0	8	3	35	45	0,0	0,9	1,5	5,8	2,8
Dijon	0	31	13	8	52	0,0	1,5	1,2	1,1	1,3
Limoges-Aubusson	0	93	53	29	174	0,0	2,0	1,9	1,5	1,9
Nancy	0	35	114	15	163	0,0	6,9	8,1	1,5	5,6
Nice	0	38	51	66	155	0,0	2,5	3,2	2,1	2,5
ENSAD	2	65	103	33	202	2,0	2,6	3,7	3,7	3,2
ENSBA	14	54	85	98	250	2,3	2,7	2,2	3,9	2,8
Sous-total Ecoles d'art	16	385	497	313	1 210	2,2	2,3	3,2	2,7	2,7
Bordeaux	65	42	20	129	256	8,1	4,2	2,9	4,8	4,9
Bretagne	16	28	63	120	226	1,4	1,2	1,7	2,8	2,0
Clermont-Ferrand	39	41	52	54	186	2,6	1,9	2,1	1,8	2,0
Grenoble	16	46	37	22	121	1,1	2,3	1,9	1,1	1,7
Lille-Région Nord	52	61	29	25	167	3,5	2,1	2,2	2,5	2,5
Lyon	18	35	72	173	297	1,3	1,3	1,9	2,9	2,2
Marseille	52	74	40	40	206	2,2	5,3	2,5	2,0	2,8
Montpellier	8	45	57	56	166	2,0	2,4	3,0	2,8	2,7
Nancy	26	45	37	68	175	2,0	1,5	1,4	1,4	1,5
Nantes	67	48	35	215	364	4,2	1,9	1,6	4,9	3,4
Normandie	63	29	41	13	145	8,9	1,4	1,8	1,1	2,4
Paris-Belleville	19	63	90	63	235	2,4	2,4	2,5	1,8	2,2
Paris-La Villette	42	44	86	71	242	4,7	2,3	7,8	7,8	5,0
Paris-Malaquais	29	81	108	60	277	9,5	4,3	4,5	5,0	4,8
Paris-Marne La Vallée	0	37	17	167	221	0,0	3,1	1,5	13,9	6,3
Paris-Val de Seine	14	59	90	74	236	2,7	1,6	2,1	1,8	1,9
Saint Etienne	6	30	44	24	103	1,5	1,3	2,1	1,1	1,5
Strasbourg	118	32	172	13	334	7,9	2,9	4,4	1,8	4,6
Toulouse	54	65	72	43	233	2,2	1,6	2,0	1,2	1,7
Versailles	38	56	68	42	203	6,3	1,1	1,3	1,1	1,4
Sous-total Architecture	739	956	1 224	1 469	4 389	3,4	2,0	2,4	2,7	2,5
TOTAL	756	2 057	1 984	2 066	6 863	3,4	2,4	2,6	2,6	2,6
%	11%	30%	29%	30%	100%					

Sur bilan complet des établissements

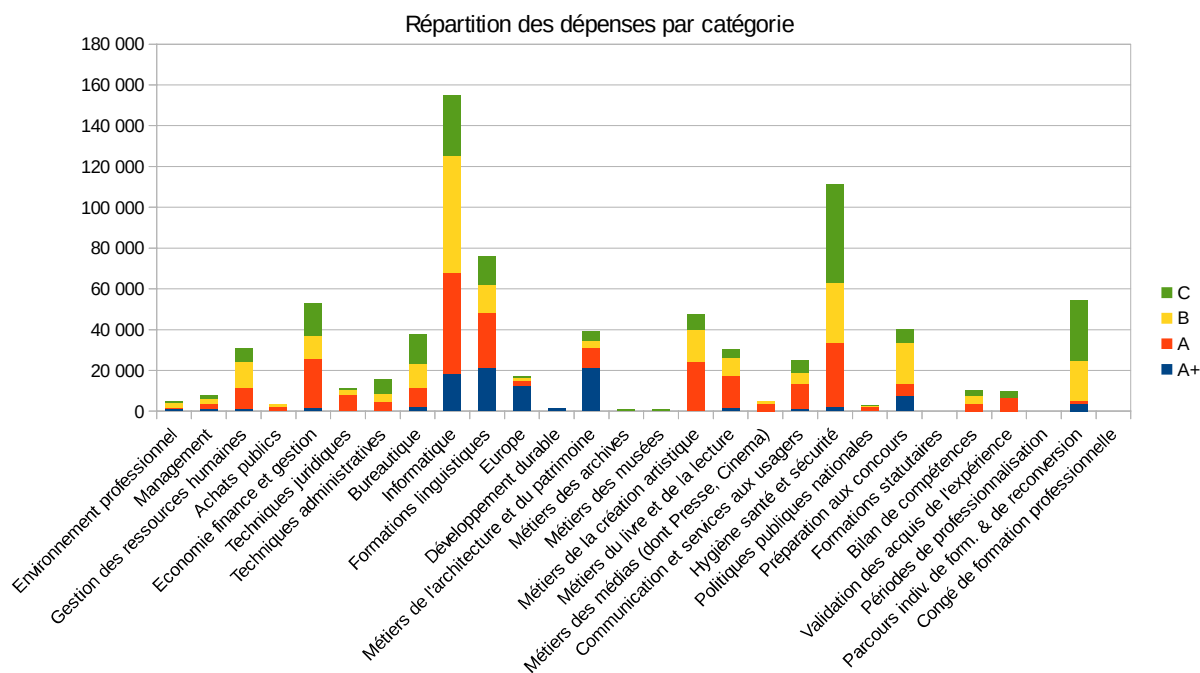
Répartition des jours de formation par catégorie



Durée moyenne



Etablissements publics enseignement supérieur	Montant des dépenses						
	A+	A	B	C	total	Frais de mission	Pédagogiques
CNSAD	0	9 436	5 456	1 656	16 548	616	15 932
CNSMD Lyon	0	10 847	18 293	13 441	42 581	1 210	41 370
CNSMD Paris	0	50 698	13 818	17 918	82 434	695	81 739
Sous-total Conservatoires	0	70 980	37 567	33 016	141 563	2 521	139 042
Arles	0	10 114	7 097	3 836	21 048	2 704	18 344
Bourges	0	5 348	11 160	3 200	19 708	3 677	16 031
Cergy	0	1 240	3 399	4 222	8 862	402	8 460
Dijon	0	3 942	2 115	1 709	7 766	2 642	5 124
Limoges-Aubusson	0	14 056	6 153	3 188	23 397	17 875	5 522
Nancy	0	2 258	11 414	2 216	15 888	7 130	8 758
Nice	0	5 224	7 602	10 393	23 219	4 748	18 471
ENSAD	201	17 430	20 635	9 462	47 728	0	47 728
ENSBA	845	3 269	5 463	2 893	12 471	255	12 216
Sous-total Ecoles d'art	1 046	62 882	75 039	41 119	180 086	39 432	140 654
Bordeaux	15 920	6 873	1 952	13 927	38 673	13 321	25 351
Bretagne	2 116	3 346	5 879	12 778	24 119	1 343	22 776
Clermont-Ferrand	4 545	5 373	6 676	6 743	23 337	8 114	15 223
Grenoble	2 258	8 962	3 049	3 571	17 840	9 433	8 407
Lille-Région Nord	10 757	6 276	2 442	1 721	21 196	2 392	18 804
Lyon	2 571	3 130	6 043	10 352	22 096	6 034	16 062
Marseille	12 649	4 734	5 325	6 916	29 624	10 447	19 177
Montpellier	2 347	7 588	6 079	6 424	22 438	5 446	16 992
Nancy	7 395	5 710	5 675	5 871	24 651	4 582	20 069
Nantes	11 989	10 917	7 113	20 259	50 277	0	50 277
Normandie	1 364	5 339	7 030	2 732	16 465	3 366	13 099
Paris-Belleville	3 138	3 505	2 104	3 520	12 267	0	12 267
Paris-La Villette	551	4 461	5 907	2 944	13 863	0	13 863
Paris-Malaquais	335	2 848	3 136	3 977	10 296	0	10 296
Paris-Marne La Vallée	0	6 780	2 475	1 598	10 853	424	10 429
Paris-Val de Seine	2 066	4 356	6 988	11 776	25 186	0	25 186
Saint Etienne	1 431	9 660	11 159	3 446	25 696	12 058	13 638
Strasbourg	9 015	6 321	14 489	2 996	32 820	11 061	21 759
Toulouse	6 945	11 978	9 346	8 404	36 673	14 356	22 317
Versailles	791	3 307	4 508	3 515	12 121	1 167	10 954
Sous-total Architecture	98 183	121 463	117 376	133 470	470 491	103 544	366 947
TOTAL	99 229	255 325	229 982	207 604	792 140	145 498	646 642
%	13%	32%	29%	26%	100%	18%	82%



Ecole nationale supérieure de la photographie d'Arles	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	22	6	5	33
	dont personnel sur titre 2	0	1	0	0	1
	dont personnel sur titre 3	0	21	6	5	32

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2014

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	18	9	6	33	17	16	0	17	8	6	31	16	15
nombre de jours	0	39	23	21	83	38	45	0	37	21	21	79	36	43
nombre moyen de jours	0,0	2,2	2,6	3,5	2,5	2,2	2,8	0,0	2,2	2,6	3,5	2,5	2,3	2,9
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	16 et 2	1 et 5	0 et 4	28	17	11							
Part des agents formés durant l'année		82%	100%	80%	85%	94%	73%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	7	13	1 225	5 039	0	6 264	894,86	0	2	3	0	5	0	2	7	0	9
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	11	35	1 079	8 086	0	9 165	833,18	0	5	4	2	11	0	16	12	7	35
Formations linguistiques	1	5	0	600	0	600	600,00	0	0	0	1	1	0	0	0	5	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	2	7	320	1 065	0	1 385	692,50	0	0	0	2	2	0	0	0	7	7
Communication et services aux usagers	1	2	80	1 518	0	1 598	1598,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Hygiène santé et sécurité	11	21	0	2 036	0	2 036	185,09	0	9	1	1	11	0	17	2	2	21
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	33	83	2 704	18 344	0	21 048	637,82	0	17	8	6	31	0	37	21	21	79
								0%	55%	26%	19%	100%	0%	47%	27%	27%	100%

Ecole nationale supérieure d'art de Bourges	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	30	17	14	61
	dont personnel sur titre 2	0	25	8	12	45
	dont personnel sur titre 3	0	5	9	2	16

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	9	11	1	21	3	18	0	3	6	1	10	3	7
nombre de jours	0	24	53	10	87	7	80	0	12	35	10	57	7	50
nombre moyen de jours	0,0	2,7	4,8	10,0	4,1	2,3	4,4	0,0	4,0	5,8	10,0	5,7	2,3	7,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	1 et 2	2 et 5	0 et 1	11	3	8							
Part des agents formés durant l'année		10%	41%	7%	18%	9%	30%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	2	185	0	0	185	185,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	5	10	1 159	0	0	1 159	231,80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	5	10	489	1 520	0	2 009	401,80	0	2	2	0	4	0	2	6	0	8
Formations linguistiques	3	30	0	9 600	0	9 600	3200,00	0	1	1	1	3	0	10	10	10	30
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	2	4	150	890	0	1 040	520,00	0	0	2	0	2	0	0	4	0	4
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	1	15	0	4 021	0	4 021	4021,00	0	0	1	0	1	0	0	15	0	15
Politiques publiques nationales	1	2	62	0	0	62	62,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	3	14	1 632	0	0	1 632	544,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	21	87	3 677	16 031	0	19 708	938,48	0	3	6	1	10	0	12	35	10	57
								0%	30%	60%	10%	100%	0%	21%	61%	18%	100%

Ecole nationale supérieure d'art de Cergy

catégorie	A+	A	B	C	total
effectif	0	33	10	10	53
dont personnel sur titre 2	0	28	3	10	41
dont personnel sur titre 3	0	5	7	0	12

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	8	2	6	16	5	11	0	3	2	4	9	3	6
nombre de jours	0	8	3	35	45	10	35	0	5	3	31	39	9	30
nombre moyen de jours	0,0	0,9	1,5	5,8	2,8	2,0	3,2	0,0	1,5	1,5	7,8	4,3	3,0	4,9
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	3 et 3	0 et 1	1 et 3	11	4	7							
Part des agents formés durant l'année		18%	10%	40%	21%	13%	32%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	1	12	520	0	532	531,90	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	2	0	620	0	620	620,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Techniques juridiques	1	2	0	620	0	620	620,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Techniques administratives	1	1	12	0	0	12	11,90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	4	13	98	6 700	0	6 798	1699,60	0	0	2	2	4	0	0	3	10	13
Formations linguistiques	1	20	243	0	0	243	243,00	0	0	0	1	1	0	0	0	20	20
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	1	1	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Politiques publiques nationales	5	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	1	3	36	0	0	36	36,45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	16	45	402	8 460	0	8 862	553,85	0	3	2	4	9	0	5	3	31	39
								0%	33%	22%	44%	100%	0%	12%	8%	81%	100%

Ecole nationale supérieure d'art de Dijon	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	36	7	12	55
	dont personnel sur titre 2	0	27	6	8	41
	dont personnel sur titre 3	0	9	1	4	14

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	21	11	7	39	16	23	0	12	9	6	27	9	18
nombre de jours	0	31	13	8	52	26	26	0	16	9	7	32	13	19
nombre moyen de jours	0,0	1,5	1,2	1,1	1,3	1,6	1,1	0,0	1,3	1,0	1,1	1,2	1,4	1,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	5 et 5	2 et 3	0 et 2	17	7	10							
Part des agents formés durant l'année		28%	71%	17%	31%	22%	43%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	3	112	0	0	112	111,95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	2	196	0	0	196	195,78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	17	21	677	4 164	0	4 841	284,78	0	5	6	5	16	0	9	6	6	20
Formations linguistiques	7	5	0	0	0	0	0,00	0	4	2	1	7	0	3	2	1	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	3	6	540	0	0	540	179,89	0	2	1	0	3	0	4	2	0	6
Communication et services aux usagers	2	2	212	960	0	1 172	586,12	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Hygiène santé et sécurité	1	1	140	0	0	140	139,64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	1	2	198	0	0	198	198,43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	5	8	567	0	0	567	113,31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	39	52	2 642	5 124	0	7 766	199,12	0	12	9	6	27	0	16	9	7	32
								0%	44%	33%	22%	100%	0%	51%	29%	21%	100%

Ecole nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	41	17	9	67
	dont personnel sur titre 2	0	33	12	9	54
	dont personnel sur titre 3	0	8	5	0	13

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	46	27	19	92	51	41	0	41	23	15	79	43	36
nombre de jours	0	93	53	29	174	91	83	0	84	48	22	153	77	76
nombre moyen de jours	0,0	2,0	1,9	1,5	1,9	1,8	2,0	0,0	2,0	2,1	1,4	1,9	1,8	2,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	15 et 12	4 et 8	6 et 4	49	25	24							
Part des agents formés durant l'année		66%	71%	111%	73%	69%	77%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	5	0	0	0	0	0,00	0	0	1	0	1	0	0	5	0	5
Management	1	2	276	0	0	276	276,10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	4	510	0	0	510	255,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	1	2	210	0	0	210	209,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	37	110	14 849	2 382	0	17 231	465,69	0	24	10	3	37	0	71	30	9	110
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	41	38	0	3 140	0	3 140	76,59	0	17	12	12	41	0	13	13	13	38
Politiques publiques nationales	2	2	338	0	0	338	169,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	7	11	1 692	0	0	1 692	241,70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	92	174	17 875	5 522	0	23 397	254,31	0	41	23	15	79	0	84	48	22	153
								0%	52%	29%	19%	100%	0%	55%	31%	14%	100%

Ecole nationale supérieure d'art de Nancy	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	48	13	10	71
	dont personnel sur titre 2	0	25	8	8	41
	dont personnel sur titre 3	0	23	5	2	30

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2015

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	5	14	10	29	11	18	0	1	11	5	17	7	10
nombre de jours	0	35	114	15	163	131	33	0	30	109	6	145	125	20
nombre moyen de jours	0,0	6,9	8,1	1,5	5,6	11,9	1,8	0,0	30,0	9,9	1,2	8,5	17,9	2,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	2 et 0	5 et 3	1 et 3	14	8	6							
Part des agents formés durant l'année		4%	62%	40%	20%	19%	21%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	4	10	4 320	0	0	4 320	1080,00	0	0	3	0	3	0	0	9	0	9
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	6	10	1 066	1 056	0	2 122	353,67	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2
Informatique	5	123	379	2 268	0	2 647	529,39	0	1	4	0	5	0	30	93	0	123
Formations linguistiques	1	4	0	2 610	0	2 610	2610,00	0	0	1	0	1	0	0	4	0	4
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	4	6	564	270	0	834	208,43	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	5	5	70	700	0	770	154,04	0	0	1	4	5	0	0	1	4	5
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	2	3	731	0	0	731	365,75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	2	0	1 854	0	1 854	1854,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	29	163	7 130	8 758	0	15 888	547,87	0	1	11	5	17	0	30	109	6	145
								0%	6%	65%	29%	100%	0%	21%	75%	4%	100%

Ecole nationale supérieure d'art de Nice	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	36	13	15	64
	dont personnel sur titre 2	0	31	12	15	58
	dont personnel sur titre 3	0	5	1	0	6

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2016

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	15	16	31	62	32	30	0	8	11	29	48	24	24
nombre de jours	0	38	51	66	155	71	85	0	24	39	61	124	54	71
nombre moyen de jours	0,0	2,5	3,2	2,1	2,5	2,2	2,8	0,0	3,0	3,5	2,1	2,6	2,2	2,9
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	3 et 2	1 et 2	6 et 4	18	10	8							
Part des agents formés durant l'année		14%	23%	67%	28%	24%	35%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	4	308	0	0	308	153,96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	8	22	859	5 786	0	6 646	830,70	0	0	1	2	3	0	0	4	8	12
Formations linguistiques	9	60	0	5 993	0	5 993	665,91	0	2	3	4	9	0	12	24	24	60
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	6	19	1 121	3 672	0	4 793	798,76	0	1	1	3	5	0	6	3	9	18
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	30	33	39	3 020	0	3 059	101,96	0	5	6	18	29	0	6	8	17	31
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	7	18	2 421	0	0	2 421	345,89	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	62	155	4 748	18 471	0	23 219	374,50	0	8	11	29	48	0	24	39	61	124
								0%	17%	23%	60%	100%	0%	19%	31%	49%	100%

Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	2	108	49	22	181
	dont personnel sur titre 2	1	20	15	22	58
	dont personnel sur titre 3	1	88	34	0	123

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1	25	28	9	63	25	38	1	21	22	5	49	22	27
nombre de jours	2	65	103	33	202	92	110	2	46	85	25	158	83	75
nombre moyen de jours	2,0	2,6	3,7	3,7	3,2	3,7	2,9	2,0	2,2	3,8	5,0	3,2	3,8	2,8
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 1	6 et 7	8 et 10	2 et 3	37	16	21							
Part des agents formés durant l'année	50%	12%	37%	23%	20%	15%	28%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	5	12	0	3 893	0	3 893	778,68	0	1	2	1	4	0	2	3	2	7
Achats publics	1	1	0	490	0	490	490,00	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
Economie finance et gestion	5	7	0	4 322	0	4 322	864,30	0	1	3	1	5	0	1	4	2	7
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	17	0	7 116	0	7 116	7116,20	0	0	0	1	1	0	0	0	17	17
Bureautique	13	26	0	2 611	0	2 611	200,86	1	6	3	2	12	2	12	6	4	24
Informatique	7	24	0	10 783	0	10 783	1540,46	0	4	2	0	6	0	13	10	0	23
Formations linguistiques	1	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	14	58	0	13 178	0	13 178	941,29	0	8	6	0	14	0	14	45	0	58
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	6	19	0	2 320	0	2 320	386,67	0	1	2	0	3	0	5	6	0	11
Politiques publiques nationales	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	4	7	0	200	0	200	50,00	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	1 950	0	1 950	1950,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	10	0	864	0	864	432,15	0	0	2	0	2	0	0	10	0	10
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	63	202	0	47 728	0	47 728	757,58	1	21	22	5	49	2	46	85	25	158
								2%	43%	45%	10%	100%	1%	29%	54%	16%	100%

Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts (ENSBA)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	9	77	45	33	164
	dont personnel sur titre 2	8	20	34	31	93
	dont personnel sur titre 3	1	57	11	2	71

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	6	20	39	25	90	23	67	1	8	12	5	26	6	20
nombre de jours	14	54	85	98	250	63	187	2	24	17	7	49	9	40
nombre moyen de jours	2,3	2,7	2,2	3,9	2,8	2,7	2,8	1,5	3,0	1,4	1,3	1,9	1,5	2,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	1 et 12	7 et 9	6 et 11	46	14	32							
Part des agents formés durant l'année	0%	17%	36%	52%	28%	18%	38%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	5	5	0	1 296	0	1 296	259,20	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	7	8	0	3 750	0	3 750	535,71	1	2	2	2	7	2	3	3	1	8
Techniques juridiques	4	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	3	9	0	1 800	0	1 800	600,00	0	1	0	0	1	0	5	0	0	5
Formations linguistiques	14	113	0	553	0	553	39,53	0	1	1	0	2	0	8	1	0	9
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	21	46	255	2 978	0	3 233	153,94	0	4	4	2	10	0	9	7	5	21
Communication et services aux usagers	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	15	21	0	540	0	540	36,00	0	0	1	1	2	0	0	2	1	3
Politiques publiques nationales	3	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	14	24	0	1 298	0	1 298	92,74	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	90	250	255	12 216	0	12 471	138,56	1	8	12	5	26	2	24	17	7	49
								4%	31%	46%	19%	100%	3%	49%	35%	13%	100%

Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	5	40	7	12	64
	dont personnel sur titre 2	1	5	4	9	19
	dont personnel sur titre 3	4	35	3	3	45

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2014

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	1	12	10	7	30	16	14	0	7	10	1	18	11	7
nombre de jours	1	60	26	25	112	71	41	0	53	26	6	85	56	29
nombre moyen de jours	1,0	5,0	2,6	3,6	3,7	4,4	2,9	0,0	7,6	2,6	6,0	4,7	5,1	4,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	1 et 0	4 et 5	5 et 2	3 et 4	24	13	11							
Part des agents formés durant l'année	20%	23%	100%	58%	38%	36%	39%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	1	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	8	39	0	6 624	0	6 624	828,00	0	3	2	1	6	0	18	12	6	36
Formations linguistiques	1	9	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	5	34	616	4 508	0	5 124	1024,81	0	2	2	0	4	0	31	2	0	33
Communication et services aux usagers	1	3	0	1 800	0	1 800	1800,00	0	1	0	0	1	0	3	0	0	3
Hygiène santé et sécurité	6	12	0	3 000	0	3 000	500,00	0	0	6	0	6	0	0	12	0	12
Politiques publiques nationales	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	30	112	616	15 932	0	16 548	551,60	0	7	10	1	18	0	53	26	6	85
								0%	39%	56%	6%	100%	0%	62%	31%	7%	100%

Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	157	74	105	336
	dont personnel sur titre 2	0	0	0	0	0
	dont personnel sur titre 3	0	157	74	105	336

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	35	30	31	96	37	59	0	29	28	31	88	34	54
nombre de jours	0	61	144	101	305	63	242	0	49	141	101	290	57	233
nombre moyen de jours	0,0	1,7	4,8	3,2	3,2	1,7	4,1	0,0	1,7	5,0	3,2	3,3	1,7	4,3
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	10 et 11	2 et 18	5 et 11	57	17	40							
Part des agents formés durant l'année		13%	27%	15%	17%	10%	24%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	6	7	153	1 993	0	2 146	357,62	0	3	1	0	4	0	3	1	0	4
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	5	46	840	0	886	442,88	0	1	1	0	2	0	3	2	0	5
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	35	57	0	10 860	0	10 860	310,29	0	10	13	12	35	0	19	22	16	57
Informatique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	2	5	31	1 030	0	1 061	530,25	0	2	0	0	2	0	5	0	0	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	7	12	293	3 988	0	4 281	611,57	0	2	2	3	7	0	7	2	3	12
Communication et services aux usagers	6	5	79	460	0	539	89,86	0	0	3	3	6	0	0	3	2	5
Hygiène santé et sécurité	29	45	458	7 499	0	7 956	274,36	0	11	5	12	28	0	12	9	22	43
Politiques publiques nationales	1	2	61	0	0	61	61,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	1	3	92	0	0	92	91,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	2 000	0	2 000	2000,00	0	0	1	0	1	0	0	4	0	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	3	156	0	12 700	0	12 700	4233,33	0	0	2	1	3	0	0	98	58	156
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	96	305	1 210	41 370	0	42 581	443,55	0	29	28	31	88	0	49	141	101	290
								0%	33%	32%	35%	100%	0%	17%	49%	35%	100%

Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP)	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	2	326	112	121	561
	dont personnel sur titre 2	0	16	29	48	93
	dont personnel sur titre 3	2	310	83	73	468

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	161	43	85	289	134	155	0	101	27	35	163	77	87
nombre de jours	0	595	94	160	848	389	459	0	312	66	46	423	269	269
nombre moyen de jours	0,0	3,7	2,2	1,9	2,9	2,9	3,0	0,0	3,1	2,4	1,3	2,6	3,5	3,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	92 et 69	13 et 29	29 et 56	288	134	154							
Part des agents formés durant l'année	0%	49%	38%	70%	51%	44%	61%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	17	10	0	0	0	0	0,00	0	9	1	6	16	0	5	1	3	8
Management	3	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	3	5	0	2 304	0	2 304	768,00	0	2	0	0	2	0	2	0	0	2
Achats publics	3	9	0	1 530	0	1 530	510,00	0	1	0	0	1	0	5	0	0	5
Economie finance et gestion	3	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	15	28	0	8 400	0	8 400	560,00	0	12	2	0	14	0	24	2	0	26
Techniques administratives	1	48	0	2 084	0	2 084	2084,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	8	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	27	46	0	15 900	0	15 900	588,89	0	16	7	1	24	0	32	10	1	43
Formations linguistiques	23	230	0	14 508	0	14 508	630,78	0	17	2	0	19	0	170	20	0	190
Europe	3	8	695	0	0	695	231,67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	26	90	0	2 200	5 209	7 409	284,94	0	14	4	6	24	0	48	13	25	86
Communication et services aux usagers	3	6	0	1 757	0	1 757	585,50	0	2	0	0	2	0	3	0	0	3
Hygiène santé et sécurité	110	148	0	19 248	0	19 248	174,98	0	28	10	21	59	0	24	5	13	42
Politiques publiques nationales	23	24	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	15	33	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	2 900	0	2 900	2900,00	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	20	0	5 700	0	5 700	2850,00	0	0	1	0	1	0	0	15	0	15
Congé de formation professionnelle	1	114	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	114	0	0	114
total	288	734	695	76 530	5 209	82 434	286,23	0	101	27	35	163	0	312	66	46	423
								0%	62%	17%	21%	100%	0%	74%	15%	11%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	123	12	14	28	177
	dont personnel sur titre 2	65	8	9	20	102
	dont personnel sur titre 3	58	4	5	8	75

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2016

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	8	10	7	27	52	18	34	4	8	3	14	29	8	21
nombre de jours	65	42	20	129	256	120	136	16	39	15	41	111	39	72
nombre moyen de jours	8,1	4,2	2,9	4,8	4,9	6,7	4,0	4,0	4,9	5,0	2,9	3,8	4,9	3,4
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 2	5 et 2	2 et 4	2 et 10	31	13	18							
Part des agents formés durant l'année	5%	58%	43%	43%	18%	13%	24%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	7	162	0	0	162	81,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	17	71	2 284	6 840	0	9 124	536,73	0	5	3	9	17	0	29	15	27	71
Techniques juridiques	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	7	10	318	0	0	318	45,39	0	1	0	2	3	0	1	0	2	3
Formations linguistiques	4	25	0	8 107	0	8 107	2026,79	1	2	0	1	4	8	9	0	8	25
Europe	1	6	3 605	9 000	0	12 605	12604,65	1	0	0	0	1	6	0	0	0	6
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	6	11	1 482	0	0	1 482	246,92	2	0	0	0	2	2	0	0	0	2
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	3	6	4 536	0	0	4 536	1512,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	8	115	935	324	0	1 259	157,41	0	0	0	1	1	0	0	0	3	3
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	1	0	1 080	0	1 080	1080,00	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	52	256	13 321	25 351	0	38 673	743,70	4	8	3	14	29	16	39	15	41	111
								14%	28%	10%	48%	100%	14%	35%	14%	37%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Bretagne	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	32	52	12	15	111
	dont personnel sur titre 2	32	16	9	10	67
	dont personnel sur titre 3	0	36	3	5	44

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	11	23	37	43	114	24	90	6	14	25	30	75	18	57
nombre de jours	16	28	63	120	226	38	188	11	22	39	103	174	30	144
nombre moyen de jours	1,4	1,2	1,7	2,8	2,0	1,6	2,1	1,8	1,5	1,5	3,4	2,3	1,7	2,5
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	1 et 3	0 et 5	3 et 7	4 et 11	34	8	26							
Part des agents formés durant l'année	13%	10%	83%	100%	31%	15%	45%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	4	8	0	1 000	0	1 000	250,00	1	0	2	1	4	2	0	4	2	8
Management	4	13	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	6	15	1 032	0	0	1 032	172,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	6	5	123	588	0	711	118,50	0	1	1	3	5	0	1	1	2	3
Techniques juridiques	1	1	14	0	0	14	14,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	24	48	0	5 952	0	5 952	247,98	3	5	6	10	24	6	10	12	20	48
Informatique	31	29	131	4 430	0	4 561	147,13	0	1	2	5	8	0	2	3	9	14
Formations linguistiques	10	10	0	585	0	585	58,50	1	2	4	3	10	1	2	4	3	10
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	6	12	0	450	0	450	75,00	1	2	3	0	6	2	4	6	0	12
Communication et services aux usagers	4	5	0	1 320	0	1 320	330,00	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3
Hygiène santé et sécurité	14	17	42	3 251	0	3 293	235,22	0	2	6	6	14	0	2	8	7	17
Politiques publiques nationales	1	1	1	0	0	1	1,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	2	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	60	0	5 200	0	5 200	5200,00	0	0	0	1	1	0	0	0	60	60
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	114	226	1 343	22 776	0	24 119	211,57	6	14	25	30	75	11	22	39	103	174
								8%	19%	33%	40%	100%	6%	12%	22%	59%	100%

Ecole nationale Supérieure d'Architecture de Clermont-Ferrand	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	41	12	11	16	80
	dont personnel sur titre 2	40	10	10	16	76
	dont personnel sur titre 3	1	2	1	0	4

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	15	22	25	30	92	23	69	3	16	13	21	53	19	34
nombre de jours	39	41	52	54	186	44	142	14	28	29	37	108	37	71
nombre moyen de jours	2,6	1,9	2,1	1,8	2,0	1,9	2,1	4,7	1,8	2,2	1,8	2,0	1,9	2,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 3	5 et 4	4 et 7	4 et 9	36	13	23							
Part des agents formés durant l'année	7%	75%	100%	81%	45%	31%	61%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	9	15	0	750	0	750	83,33	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	5	180	0	0	180	60,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Techniques juridiques	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	2	4	0	754	0	754	376,80	0	1	0	1	2	0	2	0	2	4
Informatique	19	38	0	4 060	870	4 930	259,49	0	8	5	6	19	0	15	10	13	38
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	292	0	292		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	12	37	1 020	5 115	0	6 135	511,25	3	3	4	1	11	14	6	13	2	35
Communication et services aux usagers	5	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	18	29	2 150	3 382	0	5 532	307,34	0	2	3	12	17	0	3	5	19	27
Politiques publiques nationales	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	19	42	4 764	0	0	4 764	250,71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	92	186	8 114	14 353	870	23 337	253,66	3	16	13	21	53	14	28	29	37	108
								6%	30%	25%	40%	100%	13%	26%	27%	34%	100%

Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Grenoble	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	144	28	15	20	207
	dont personnel sur titre 2	68	8	6	11	93
	dont personnel sur titre 3	76	20	9	9	114

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	14	20	19	20	73	36	37	11	11	11	18	51	26	25
nombre de jours	16	46	37	22	121	62	59	10	21	11	18	60	36	24
nombre moyen de jours	1,1	2,3	1,9	1,1	1,7	1,7	1,6	0,9	1,9	1,0	1,0	1,2	1,4	1,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 6	4 et 3	3 et 10	4 et 6	40	15	25							
Part des agents formés durant l'année	7%	25%	87%	50%	19%	13%	28%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	4	8	1 232	0	0	1 232	307,93	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	3	223	0	0	223	222,80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	12	423	5 000	0	5 423	2711,29	0	1	0	0	1	0	11	0	0	11
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	2	3	0	1 056	0	1 056	528,20	0	0	0	2	2	0	0	0	3	3
Informatique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	1	4	530	0	0	530	530,45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	2	7	1 023	0	0	1 023	511,70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	33	35	2 342	155	0	2 497	75,67	8	5	10	9	32	8	5	10	9	32
Communication et services aux usagers	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	13	14	476	1 740	0	2 216	170,46	2	5	0	5	12	2	5	0	5	12
Politiques publiques nationales	1	2	300	0	0	300	299,80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	12	31	2 884	60	0	2 944	245,33	0	0	1	2	3	0	0	1	1	2
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	0	0	396	0	396	396,10	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	73	121	9 433	8 407	0	17 840	244,39	11	11	11	18	51	10	21	11	18	60
								22%	22%	22%	35%	100%	17%	35%	18%	30%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	65	68	9	10	152
	dont personnel sur titre 2	65	7	7	9	88
	dont personnel sur titre 3	0	61	2	1	64

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	15	29	13	10	67	37	30	11	13	10	8	42	25	17
nombre de jours	52	61	29	25	167	87	80	36	29	23	23	111	58	53
nombre moyen de jours	3,5	2,1	2,2	2,5	2,5	2,4	2,7	3,3	2,2	2,3	2,9	2,6	2,3	3,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	8 et 4	4 et 5	6 et 2	3 et 4	36	21	15							
Part des agents formés durant l'année	18%	13%	89%	70%	24%	23%	25%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	407	0	0	407		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	1	153	0	0	153	152,95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	4	88	0	0	88	29,39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	19	56	311	3 240	0	3 551	186,91	0	7	4	6	17	0	22	10	21	53
Informatique	13	42	0	10 175	0	10 175	782,69	11	1	1	0	13	36	2	4	0	42
Formations linguistiques	2	15	0	0	0	0	0,00	0	0	1	0	1	0	0	5	0	5
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	8	15	705	1 922	0	2 627	328,43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	13	13	139	1 479	0	1 618	124,47	0	5	4	2	11	0	5	4	2	11
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	6	14	588	0	0	588	98,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	5	0	1 988	0	1 988	1988,10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	67	167	2 392	18 804	0	21 196	316,36	11	13	10	8	42	36	29	23	23	111
								26%	31%	24%	19%	100%	32%	26%	21%	21%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	59	152	19	17	247
	dont personnel sur titre 2	59	9	11	12	91
	dont personnel sur titre 3	0	143	8	5	156

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	14	26	38	59	137	52	85	10	12	17	34	73	33	40
nombre de jours	18	35	72	173	297	72	226	8	10	26	131	174	41	133
nombre moyen de jours	1,3	1,3	1,9	2,9	2,2	1,4	2,7	0,8	0,8	1,5	3,9	2,4	1,2	3,3
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	5 et 6	6 et 8	4 et 10	5 et 11	55	20	35							
Part des agents formés durant l'année	19%	9%	74%	94%	22%	13%	39%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	4	8	1 130	0	0	1 130	282,49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	6	10	457	0	0	457	76,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	11	14	440	0	0	440	40,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	18	21	307	1 239	0	1 546	85,90	5	3	4	0	12	3	2	2	0	7
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	4	8	75	526	0	600	150,07	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Informatique	10	23	2 774	1 368	0	4 142	414,21	0	0	0	2	2	0	0	0	3	3
Formations linguistiques	10	47	84	3 105	0	3 189	318,89	0	0	0	4	4	0	0	0	28	28
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	11	13	115	1 038	0	1 153	104,81	3	6	0	0	9	3	5	0	0	8
Communication et services aux usagers	4	6	91	0	0	91	22,73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	52	78	114	6 785	0	6 900	132,69	2	3	12	26	43	2	3	22	38	64
Politiques publiques nationales	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	4	7	446	42	0	488	122,10	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	62	0	1 960	0	1 960	1960,00	0	0	0	1	1	0	0	0	62	62
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	137	297	6 034	16 062	0	22 096	161,29	10	12	17	34	73	8	10	26	131	174
								14%	16%	23%	47%	100%	4%	6%	15%	75%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Marne La Vallée	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	0	112	9	10	131
	dont personnel sur titre 2	0	48	8	8	64
	dont personnel sur titre 3	0	64	1	2	67

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	0	12	11	12	35	12	23	0	10	2	7	19	8	11
nombre de jours	0	37	17	167	221	25	196	0	21	1	11	33	19	14
nombre moyen de jours	0,0	3,1	1,5	13,9	6,3	2,1	8,5	0,0	2,1	0,5	1,6	1,7	2,4	1,3
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	4 et 4	1 et 5	1 et 5	20	6	14							
Part des agents formés durant l'année		7%	67%	60%	15%	8%	24%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	3	0	0	0	0	0,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Management	1	11	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	3	11	127	0	1 920	2 047	682,32	0	1	0	0	1	0	8	0	0	8
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	17	30	126	3 270	0	3 396	199,77	0	7	1	7	15	0	12	1	11	24
Politiques publiques nationales	1	1	27	0	0	27	27,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	6	10	144	739	0	883	147,17	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	1	0	0	4 500	0	4 500	4500,00	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	150	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	34	71	424	8 509	1 920	10 853	319,21	0	10	2	7	19	0	21	1	11	33
								0%	53%	11%	37%	100%	0%	64%	3%	33%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Marseille	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	78	18	21	16	133
	dont personnel sur titre 2	71	7	20	12	110
	dont personnel sur titre 3	7	11	1	4	23

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	24	14	16	20	74	29	45	9	7	9	12	37	14	24
nombre de jours	52	74	40	40	206	114	92	23	65	21	19	128	86	53
nombre moyen de jours	2,2	5,3	2,5	2,0	2,8	3,9	2,0	2,6	9,3	2,3	1,6	3,5	6,1	2,2
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	8 et 9	1 et 4	2 et 5	3 et 6	38	14	24							
Part des agents formés durant l'année	22%	28%	33%	56%	29%	20%	38%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	2	67	0	0	67	33,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	4	7	479	0	0	479	119,80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	1	290	306	0	596	595,58	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	10	17	0	3 320	0	3 320	332,00	1	3	2	1	7	2	6	4	2	14
Informatique	12	12	0	3 600	0	3 600	300,00	2	2	4	4	12	2	2	4	4	12
Formations linguistiques	4	9	0	1 284	0	1 284	321,00	3	0	0	1	4	6	0	0	3	9
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	16	100	3 733	9 791	0	13 524	845,24	3	2	2	4	11	13	57	8	8	86
Communication et services aux usagers	1	2	31	0	0	31	30,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	4	8	614	876	0	1 490	372,58	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	18	38	5 233	0	0	5 233	290,74	0	0	1	0	1	0	0	5	0	5
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	1	0	0	0	10	10
total	73	196	10 447	19 177	0	29 624	405,80	9	7	9	12	37	23	65	21	19	128
								24%	19%	24%	32%	100%	18%	51%	16%	15%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Montpellier	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	6	190	13	25	234
	dont personnel sur titre 2	4	56	8	13	81
	dont personnel sur titre 3	2	134	5	12	153

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	4	19	19	20	62	15	47	2	17	13	14	46	12	34
nombre de jours	8	45	57	56	166	41	125	2	40	44	43	129	35	94
nombre moyen de jours	2,0	2,4	3,0	2,8	2,7	2,7	2,7	1,0	2,4	3,3	3,1	2,8	2,9	2,8
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 0	2 et 11	3 et 8	1 et 12	37	6	31							
Part des agents formés durant l'année	0%	7%	85%	52%	16%	4%	32%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	4	621	0	0	621	310,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	2	261	0	0	261	261,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	2	6	1 099	0	0	1 099	549,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	5	576	0	0	576	192,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	6	30	0	0	0	0	0,00	0	0	3	3	6	0	0	15	15	30
Informatique	9	29	1 686	5 625	0	7 311	812,33	0	0	3	2	5	0	0	9	6	15
Formations linguistiques	8	32	0	2 775	0	2 775	346,88	0	2	3	3	8	0	10	13	9	32
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	7	12	631	3 828	0	4 459	637,00	2	4	0	1	7	2	9	0	1	12
Communication et services aux usagers	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	17	34	149	2 544	0	2 693	158,41	0	9	4	4	17	0	17	7	11	34
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	3	6	311	0	0	311	103,67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	1 500	0	1 500	1500,00	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	2	112	720	0	832	416,00	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	62	166	5 446	16 992	0	22 438	361,90	2	17	13	14	46	2	40	44	43	129
								4%	37%	28%	30%	100%	2%	31%	34%	33%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Nancy	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	44	77	16	19	156
	dont personnel sur titre 2	44	9	8	10	71
	dont personnel sur titre 3	0	68	8	9	85

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	13	30	27	49	119	43	76	13	17	15	47	92	40	52
nombre de jours	26	45	37	68	175	64	111	26	22	12	64	123	60	63
nombre moyen de jours	2,0	1,5	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	2,0	1,3	0,8	1,4	1,3	1,5	1,2
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	5 et 5	6 et 8	3 et 8	4 et 8	47	18	29							
Part des agents formés durant l'année	23%	18%	69%	63%	30%	21%	41%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	4	436	0	0	436	218,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	2	83	0	0	83	82,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	6	11	570	300	0	870	145,00	0	0	1	0	1	0	0	2	0	2
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	7	4	0	0	207	207	29,64	0	2	0	5	7	0	1	0	3	4
Informatique	13	10	579	2 472	0	3 051	234,73	0	4	6	2	12	0	2	5	1	8
Formations linguistiques	8	29	0	5 112	0	5 112	639,00	5	2	1	0	8	17	9	3	0	29
Europe	1	1	439	0	0	439	439,48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	14	36	1 969	6 574	0	8 543	610,23	4	1	1	2	8	8	2	1	10	21
Communication et services aux usagers	4	8	0	360	0	360	90,00	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
Hygiène santé et sécurité	53	28	0	2 880	0	2 880	54,34	4	7	6	34	51	1	2	2	21	26
Politiques publiques nationales	1	2	165	0	0	165	165,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	6	11	340	252	0	592	98,73	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	2	29	0	1 911	0	1 911	955,50	0	1	0	1	2	0	6	0	23	29
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	119	175	4 582	19 861	207	24 651	207,15	13	17	15	47	92	26	22	12	64	123
								14%	18%	16%	51%	100%	21%	18%	10%	51%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Nantes	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	62	13	14	18	107
	dont personnel sur titre 2	62	12	13	8	95
	dont personnel sur titre 3	0	1	1	10	12

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	16	25	22	44	107	48	59	16	15	19	40	90	46	44
nombre de jours	67	48	35	215	364	251	113	67	30	31	141	268	180	88
nombre moyen de jours	4,2	1,9	1,6	4,9	3,4	5,2	1,9	4,2	2,0	1,6	3,5	3,0	3,9	2,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	9 et 5	2 et 8	4 et 8	8 et 7	51	23	28							
Part des agents formés durant l'année	23%	77%	86%	83%	48%	38%	60%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	8	16	0	6 072	0	6 072	759,00	1	2	3	2	8	2	3	7	4	16
Gestion des ressources humaines	5	10	0	3 310	0	3 310	662,00	0	1	1	1	3	0	2	2	4	8
Achats publics	5	10	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	6	11	0	2 168	0	2 168	361,33	0	0	0	2	2	0	0	0	5	5
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	17	27	0	3 046	0	3 046	179,18	0	1	6	10	17	0	1	7	19	27
Informatique	11	89	0	11 166	0	11 166	1015,09	1	4	0	5	10	1	8	0	11	19
Formations linguistiques	11	56	0	9 155	0	9 155	832,27	10	1	0	0	11	50	6	0	0	56
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	1	5	0	1 200	0	1 200	1200,00	1	0	0	0	1	5	0	0	0	5
Métiers de la culture	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	1	2	0	1 620	0	1 620	1620,00	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2
Hygiène santé et sécurité	35	52	0	8 070	0	8 070	230,57	3	5	9	17	34	9	8	15	20	51
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	3	79	0	4 470	0	4 470	1490,00	0	0	0	3	3	0	0	0	79	79
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	107	364	0	50 277	0	50 277	469,88	16	15	19	40	90	67	30	31	141	268
								18%	17%	21%	44%	100%	25%	11%	11%	53%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Normandie	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	69	11	12	11	103
	dont personnel sur titre 2	47	5	7	7	66
	dont personnel sur titre 3	22	6	5	4	37

Bilan 2017 non communiqué : reprise des valeurs 2016

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	7	21	22	11	61	29	32	5	11	9	11	36	20	16
nombre de jours	63	29	41	13	145	50	95	50	11	18	13	90	24	66
nombre moyen de jours	8,9	1,4	1,8	1,1	2,4	1,7	3,0	9,9	1,0	1,9	1,1	2,5	1,2	4,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	5 et 2	7 et 3	1 et 7	4 et 1	30	17	13							
Part des agents formés durant l'année	10%	91%	67%	45%	29%	29%	29%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	8	12	954	0	0	954	119,28	0	0	2	2	4	0	0	4	3	7
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	12	22	586	6 116	0	6 702	558,50	0	2	5	3	10	0	3	10	6	18
Formations linguistiques	3	14	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	12	22	700	3 075	0	3 775	314,61	3	2	2	0	7	5	3	4	0	12
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	14	10	0	1 908	0	1 908	136,29	1	7	0	6	14	1	5	0	4	10
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	11	65	1 125	2 000	0	3 125	284,10	1	0	0	0	1	44	0	0	0	44
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	61	145	3 366	13 099	0	16 465	269,91	5	11	9	11	36	50	11	18	13	90
								14%	31%	25%	31%	100%	55%	12%	19%	14%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	79	276	22	20	397
	dont personnel sur titre 2	79	5	16	9	109
	dont personnel sur titre 3	0	271	6	11	288

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	8	26	36	35	105	50	55	2	15	18	31	66	34	32
nombre de jours	19	63	90	63	235	98	137	4	37	42	55	138	60	78
nombre moyen de jours	2,4	2,4	2,5	1,8	2,2	2,0	2,5	2,0	2,5	2,3	1,8	2,1	1,8	2,4
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	3 et 2	3 et 4	3 et 11	10 et 10	46	19	27							
Part des agents formés durant l'année	6%	3%	64%	100%	12%	8%	19%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	4	8	0	507	0	507	126,75	0	0	1	1	2	0	0	1	1	2
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	5	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	6	15	0	2 700	0	2 700	450,00	1	0	0	0	1	3	0	0	0	3
Formations linguistiques	13	82	0	0	0	0	0,00	0	3	3	3	9	0	18	18	18	54
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	5	8	0	2 664	0	2 664	532,80	1	2	0	0	3	1	2	0	0	3
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	55	84	0	6 396	0	6 396	116,29	0	10	14	27	51	0	17	23	36	76
Politiques publiques nationales	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	10	20	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	105	235	0	12 267	0	12 267	116,83	2	15	18	31	66	4	37	42	55	138
								3%	23%	27%	47%	100%	3%	27%	31%	40%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	70	74	12	14	170
	dont personnel sur titre 2	70	8	12	11	101
	dont personnel sur titre 3	0	66	0	3	69

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	3	19	24	12	58	14	44	1	9	2	8	20	5	15
nombre de jours	29	81	108	60	277	96	182	7	15	5	26	52	12	41
nombre moyen de jours	9,5	4,3	4,5	5,0	4,8	6,8	4,1	6,5	1,7	2,3	3,3	2,6	2,3	2,7
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	2 et 1	6 et 12	2 et 5	1 et 7	36	11	25							
Part des agents formés durant l'année	4%	24%	58%	57%	21%	11%	35%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	15	128	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	9	33	0	5 184	0	5 184	576,00	0	3	0	6	9	0	9	0	24	33
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	5	9	0	912	0	912	182,40	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
Formations linguistiques	2	11	0	670	0	670	335,00	1	0	0	0	1	7	0	0	0	7
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	8	8	0	1 250	0	1 250	156,25	0	6	1	0	7	0	6	1	0	7
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	17	80	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	1	4	0	2 280	0	2 280	2280,00	0	0	1	0	1	0	0	4	0	4
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	58	277	0	10 296	0	10 296	177,52	1	9	2	8	20	7	15	5	26	52
								5%	45%	10%	40%	100%	13%	29%	9%	50%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Val de Seine	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	239	27	22	26	314
	dont personnel sur titre 2	125	16	16	23	180
	dont personnel sur titre 3	114	11	6	3	134

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	5	37	43	41	126	41	85	0	0	0	0	0	0	0
nombre de jours	14	59	90	74	236	77	159	0	0	0	0	0	0	0
nombre moyen de jours	2,7	1,6	2,1	1,8	1,9	1,9	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	1 et 4	5 et 13	6 et 13	11 et 9	62	23	39							
Part des agents formés durant l'année	2%	67%	86%	77%	20%	12%	33%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	4	8	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	4	7	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	5	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	17	22	0	4 656	0	4 656	273,88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques juridiques	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	3	6	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	24	40	0	2 040	0	2 040	85,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	9	18	0	1 240	0	1 240	137,78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	1	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	17	16	0	2 394	0	2 394	140,82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	31	61	0	1 224	0	1 224	39,48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	7	44	0	13 632	0	13 632	1947,43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	126	236	0	25 186	0	25 186	199,89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-La Villette	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	246	27	22	26	321
	dont personnel sur titre 2	124	17	15	23	179
	dont personnel sur titre 3	122	10	7	3	142

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	9	19	11	9	48	20	28	1	5	3	4	13	6	7
nombre de jours	42	44	86	71	242	112	130	2	11	72	45	129	81	48
nombre moyen de jours	4,7	2,3	7,8	7,8	5,0	5,6	4,6	2,0	2,1	23,8	11,1	9,9	13,5	6,8
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 5	6 et 7	1 et 7	3 et 4	37	14	23							
Part des agents formés durant l'année	4%	48%	36%	27%	12%	7%	19%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	4	3	0	0	0	0	0,00	0	1	1	1	3	0	1	1	1	2
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	4	7	0	2 203	0	2 203	550,75	1	1	0	0	2	2	2	0	0	4
Techniques juridiques	2	3	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	5	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	1	69	0	5 796	0	5 796	5796,00	0	0	1	0	1	0	0	69	0	69
Formations linguistiques	5	44	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	4	10	0	2 476	0	2 476	619,00	0	3	1	0	4	0	8	2	0	10
Communication et services aux usagers	5	27	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	8	12	0	888	0	888	111,00	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
Politiques publiques nationales	1	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	9	19	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	40	0	2 500	0	2 500	2500,00	0	0	0	1	1	0	0	0	40	40
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	48	242	0	13 863	0	13 863	288,81	1	5	3	4	13	2	11	72	45	129
								8%	38%	23%	31%	100%	2%	8%	56%	35%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Saint-Etienne	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	59	12	8	15	94
	dont personnel sur titre 2	33	8	5	12	58
	dont personnel sur titre 3	26	4	3	3	36

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	4	23	21	21	69	27	42	0	17	8	18	43	19	24
nombre de jours	6	30	44	24	103	43	60	0	16	18	19	52	29	23
nombre moyen de jours	1,5	1,3	2,1	1,1	1,5	1,6	1,4	0,0	0,9	2,2	1,0	1,2	1,5	1,0
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	2 et 0	5 et 5	4 et 4	3 et 9	32	14	18							
Part des agents formés durant l'année	3%	83%	100%	80%	34%	25%	47%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	2	2	385	0	0	385	192,63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	6	679	4 608	0	5 287	1762,20	0	2	0	0	2	0	4	0	0	4
Techniques juridiques	1	4	597	0	0	597	597,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	8	24	3 317	4 680	0	7 997	999,59	0	1	4	0	5	0	1	15	0	16
Formations linguistiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	1	4	632	350	0	982	982,00	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4
Communication et services aux usagers	1	2	346	0	0	346	346,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hygiène santé et sécurité	37	33	388	4 000	0	4 388	118,60	0	13	4	18	35	0	8	3	19	29
Politiques publiques nationales	1	2	346	0	0	346	346,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	15	27	5 368	0	0	5 368	357,85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	69	103	12 058	13 638	0	25 696	372,41	0	17	8	18	43	0	16	18	19	52
								0%	40%	19%	42%	100%	0%	30%	34%	36%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Strasbourg	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	100	12	17	14	143
	dont personnel sur titre 2	51	6	7	9	73
	dont personnel sur titre 3	49	6	10	5	70

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	15	11	39	7	72	19	53	9	1	6	3	19	4	15
nombre de jours	118	32	172	13	334	67	267	99	2	9	5	115	34	81
nombre moyen de jours	7,9	2,9	4,4	1,8	4,6	3,5	5,0	11,0	2,0	1,5	1,5	6,0	8,5	5,4
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	4 et 8	4 et 2	3 et 9	2 et 5	37	13	24							
Part des agents formés durant l'année	12%	50%	71%	50%	26%	16%	39%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	5	16	1 351	3 910	0	5 261	1052,13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	3	6	592	0	0	592	197,39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	3	3	380	1 344	0	1 724	574,55	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Techniques juridiques	1	2	337	0	0	337	336,92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	3	427	0	0	427	142,37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	13	26	1 942	4 552	0	6 494	499,51	0	0	3	0	3	0	0	3	0	3
Formations linguistiques	14	117	889	6 155	0	7 044	503,13	9	0	0	0	9	99	0	0	0	99
Europe	1	2	335	0	0	335	335,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	5	14	1 232	2 860	0	4 092	818,44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication et services aux usagers	6	12	0	2 300	0	2 300	383,33	0	1	3	2	6	0	2	6	4	12
Hygiène santé et sécurité	3	4	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques nationales	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	14	24	3 577	638	0	4 215	301,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	105	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	71	229	11 061	21 759	0	32 820	462,26	9	1	6	3	19	99	2	9	5	115
								47%	5%	32%	16%	100%	86%	2%	8%	4%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Toulouse	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	167	17	8	17	209
	dont personnel sur titre 2	63	17	7	15	102
	dont personnel sur titre 3	104	0	1	2	107

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	25	41	35	36	137	38	99	15	28	23	30	96	32	64
nombre de jours	54	65	72	43	233	69	164	26	36	43	27	131	48	83
nombre moyen de jours	2,2	1,6	2,0	1,2	1,7	1,8	1,7	1,7	1,3	1,8	0,9	1,4	1,5	1,3
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	0 et 2	1 et 5	1 et 3	4 et 5	21	6	15							
Part des agents formés durant l'année	1%	35%	50%	53%	10%	5%	18%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	2	374	0	0	374	187,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	3	7	1 063	0	0	1 063	354,17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	2	2	78	0	0	78	39,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	1	1	111	0	0	111	111,00	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Techniques juridiques	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	1	2	31	0	0	31	30,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	3	5	60	1 104	0	1 164	388,00	0	0	1	1	2	0	0	2	2	4
Informatique	6	17	722	3 660	0	4 382	730,33	4	0	0	0	4	12	0	0	0	12
Formations linguistiques	9	36	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Europe	2	4	1 153	0	0	1 153	576,50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	17	34	5 464	3 631	0	9 095	535,00	1	5	2	1	9	1	7	3	2	12
Communication et services aux usagers	71	89	3 804	8 153	0	11 957	168,41	9	21	17	23	70	14	27	27	21	88
Hygiène santé et sécurité	8	15	768	1 311	0	2 079	259,88	0	1	1	3	5	0	1	1	2	4
Politiques publiques nationales	3	3	46	0	0	46	15,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparation aux concours	5	6	297	300	0	597	119,30	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	4	10	386	4 158	0	4 544	1136,00	1	0	2	1	4	0	0	10	0	10
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	137	233	14 356	22 317	0	36 673	267,68	15	28	23	30	96	26	36	43	27	131
								16%	29%	24%	31%	100%	20%	27%	33%	20%	100%

Ecole nationale supérieure d'architecture de Versailles	catégorie	A+	A	B	C	total
	effectif	123	20	19	19	181
	dont personnel sur titre 2	74	13	12	11	110
	dont personnel sur titre 3	49	7	7	8	71

Bilan complet de la structure								Bilan des seules formations organisées par la structure						
	A+	A	B	C	total			A+	A	B	C	total	H	F
					général	H	F							
nombre de stagiaires	6	50	52	38	146	43	103	1	19	27	22	69	20	49
nombre de jours	38	56	68	42	203	77	127	2	19	37	17	75	21	54
nombre moyen de jours	6,3	1,1	1,3	1,1	1,4	1,8	1,2	1,5	1,0	1,4	0,8	1,1	1,0	1,1
nombre d'agents formésdurant l'année (H et F)	6 et 0	2 et 14	6 et 13	4 et 10	55	18	37							
Part des agents formés durant l'année	5%	80%	100%	74%	30%	17%	49%							

Domaines et dispositifs	Nb stagiaires	Nb jours-stagiaires	Frais de mission	Frais prestataires externes	Indemn. formateurs internes	Total dépenses	Dépenses par stagiaire	Nombre de stagiaires					Nombre de jours-stagiaires				
								A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Environnement professionnel	2	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Management	2	0	65	0	0	65	32,66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1	1	0	1 020	0	1 020	1020,00	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Achats publics	1	4	31	0	0	31	30,52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economie finance et gestion	17	19	188	2 208	0	2 396	140,95	0	3	5	3	11	0	3	5	3	11
Techniques juridiques	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniques administratives	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bureautique	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatique	3	4	31	0	0	31	10,21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations linguistiques	9	60	0	2 160	0	2 160	240,00	0	1	4	1	6	0	4	16	4	24
Europe	5	6	580	0	0	580	115,95	0	1	1	0	2	0	1	1	0	2
Développement durable	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers de la culture	4	7	67	1 020	0	1 087	271,70	0	1	3	0	4	0	2	5	0	7
Communication et services aux usagers	3	4	0	0	0	0	0,00	0	3	0	0	3	0	4	0	0	4
Hygiène santé et sécurité	45	35	11	3 046	0	3 057	67,94	0	8	10	15	33	0	2	4	7	13
Politiques publiques nationales	46	47	124	1 500	0	1 624	35,30	1	2	4	2	9	2	3	6	3	14
Préparation aux concours	7	14	71	0	0	71	10,16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations statutaires	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcours individualisé de formation et de reconversion	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	146	203	1 167	10 954	0	12 121	83,02	1	19	27	22	69	2	19	37	17	75
								1%	28%	39%	32%	100%	2%	25%	49%	23%	100%

Compte rendu de la commission formation du 6 juillet 2018

Participants :

Isabelle Gadrey, SG/SRH
Sous-directrice des politiques RH
et des relations sociales

Thierry Daviau, SG/SRH
Chef du département du recrutement,
de la mobilité et de la formation (DRMF)

Cécile Parisy, SG/SRH
Cheffe du bureau de la formation
professionnelle et du développement des
compétences (DRMF2)

Irène Trunel, SG/SRH
Chargée de mission DRMF2

Madé Haguma, SG/SRH
Chargée de mission DRMF2

Annick Pasquet, SG/SRH
Cheffe du bureau des concours et de la
préparation aux examens (DRMF3)

Magali Nizou-Averso, SG/SRH
Coordinatrice formations préparation aux
concours DRMF3

Karine Thockler, SG/SRH
Chargée de la synthèse des données DRMF2

Naïma Alim, DGCA
Responsable de formation

Elisabeth Lalaut, DGMIC
Cheffe du bureau des affaires financières
et de la formation

Annie Lelandais, DGMIC
Responsable de formation

Jean-Pierre Defrance, DGP
Chef du département de la formation
scientifique et technique (DFST)

Manon David, SG/DAT
Responsable de l'adéquation des missions et
des moyens humains des services
déconcentrés du département de l'action
territoriale (DAT)

Dominique Buffin, HFDS
Haute fonctionnaire adjointe de défense et de
sécurité adjointe

Représentants du personnel

Sophie Méreau, CGT-Culture

Christine Patureau, CGT-Culture

Christelle Lavigne, CGT-Culture

Valérie Renault, CGT-Culture

Christelle André, CGT-Culture

Monique Chaponneaux, CFDT-Culture

Philippe Morel, CFDT-Culture

Alexis Fritche, CFDT-Culture

Ordre du jour

- Présentation des bilans 2017 de la formation : bilan ministériel, bilan de la direction générale des patrimoines (DGP), bilan de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC), bilan de la direction générale de la création artistique (DGCA), bilan du secrétariat général (SG)
- Présentation de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)
- Questions diverses : AP 2022 - groupe de travail

Ouverture

Isabelle Gadrey remercie les membres présents, les équipes du département du recrutement, de la mobilité et de la formation pour leur présence.

Elle remercie également, pour leur présence, Dominique Buffin, haute fonctionnaire de défense et de sécurité adjointe d'Hervé Barbaret, haut fonctionnaire de défense, qui rejoindra la séance dans l'après-midi pour évoquer les plans d'action en matière de sûreté au Ministère, ainsi que la représentante du DAT.

Isabelle Gadrey souligne l'importance de la commission comme outil d'accompagnement des services, des agents et des évolutions du Ministère. Le Secrétariat général y consacre 11 millions d'euros de dépenses directes, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2016. La formation est à la fois un outil au service de la professionnalisation des agents au sein de leur filière professionnelle et un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles. Ce rôle essentiel de la formation professionnelle est renforcé avec la mise en œuvre du compte personnel de formation, qui remplace le DIF au sein de la Fonction publique depuis 2017.

La note d'orientation ministérielle de 2017-2019 est co-construite par les divers acteurs de la formation et structure la manière de présenter le bilan de l'année 2017.

Présentation du bilan ministériel de la formation 2017

Thierry Daviau explique que pour constituer le bilan ministériel 2017, le DRMF a sollicité 79 structures (administration centrale, DRAC, EP et Mobilier national) avec un taux de réponse de 89 % (contre 87 % en 2016).

L'activité de formation au Ministère en 2017 connaît une évolution favorable par rapport à 2016, puisqu'elle enregistre :

- une poursuite de la progression du nombre total de stagiaires (+ 7 %) ;
- une augmentation des dépenses directes consacrées à la formation (+ 4 %) ;
- un nombre d'agents formés toujours plus important (+ 6 %) ;
- ainsi qu'une augmentation du volume total de jours de formation (+ 2 %).

L'augmentation du nombre de stagiaires est essentiellement portée en 2017 par les directions régionales (DRAC) avec 17 % de stagiaires supplémentaires et par le Secrétariat général (SG), avec près de 1 050 stagiaires supplémentaires par rapport à 2016 (+ 16 %), grâce notamment à des contingents plus importants dans les domaines de la préparation aux concours et dans les formations déployées pour la promotion de la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans le cadre de la double labellisation égalité-diversité (près de 2 000 stagiaires supplémentaires).

Les établissements publics (EP) connaissent également un accroissement de leur activité de formation, portée notamment par une augmentation du nombre de stagiaires (+ 2 %) et du nombre d'agents formés (+ 6 %). Il faut également souligner l'accroissement de l'activité de formation des conservatoires nationaux : stagiaires (+ 38 %), agents formés (+ 81 %), dépenses de formation (+ 56 %).

Enfin, il faut noter la progression de l'accès des stagiaires restaurateurs et conservateurs du patrimoine dans les stages proposés par l'INP (+ 22 %).

Cécile Parisy rappelle que les dépenses de formation sont de plus de 11 millions d'euros pour 2017, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2016 et de 12 % sur quatre ans. Cette hausse des dépenses est portée principalement par le Secrétariat général, les DRAC et les DG hors INP.

Les établissements publics d'enseignement connaissent une augmentation de leurs dépenses de formation de l'ordre de 12 % en 2017.

Les faits marquants constatés en 2017 sont les suivants :

- l'ouverture des formations de préparation aux concours et aux examens professionnels à l'ensemble des agents du Ministère et pour les examens professionnels et concours réservés Sauvadet aux agents des trois grands établissements publics (musée du Louvre, BnF et Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles) ;
- 63 % de stagiaires supplémentaires aux préparations de concours par rapport à 2016, cette hausse s'expliquant par une volumétrie plus importante du nombre de sessions de préparation aux concours ;
- un travail d'ingénierie de formation pour le recrutement de catégorie C du dispositif Sauvadet (adjoints administratifs, adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage, adjoints techniques des administrations de l'Etat spécialité technique et adjoints techniques d'administration de l'Etat spécialité métiers d'art) ;
- l'accroissement du nombre de demandes de formation individuelle hors plan de formation, avec 18 agents en 2017 contre 12 en 2016 ;
- dans le cadre de la double labellisation égalité-diversité, la proposition de formations sur cette thématique aux agents du ministère : plus de 1 500 stagiaires ont été formés en 2017 ;
- une politique volontariste de délocalisation des formations (double labellisation, applications métiers, préparation aux concours et aux examens professionnels, etc.) ;
- une progression de 22 % des formations dédiées au management pour l'ensemble du Ministère par rapport à 2016 ;

- un investissement important des DRAC dans la formation avec notamment la collaboration avec les plateformes RH ;
- un engagement des établissements publics dans le domaine des enjeux managériaux (plans managériaux, formations au coaching, etc.). Des écoles d'architecture parviennent à mutualiser des actions de formation, notamment en tant que membres associés des communautés d'universités et d'établissements. Des modules de e-formation et en bureautique voient le jour dans certaines écoles d'architecture.

Karine Thockler évoque un nombre d'agents formés en augmentation de 6 % par rapport à 2016, avec 14 022 agents, contre 12 271 en 2016. Cet effectif représente 59 % de l'effectif ministériel total, en progrès de 5 points sur les quatre dernières années. Ce taux présage l'atteinte de l'objectif ministériel qui prévoit un taux d'agents formés supérieur à 60 % sur la période 2017-2019.

En 2017, 61 % des agents de catégorie C se sont formés, 75 % des agents de catégorie B, 63 % des agents de catégorie A et 21 % des agents de catégorie A+.

Le nombre de stagiaires connaît une augmentation de 7 % en 2017 avec 36 429 stagiaires (contre 33 991 en 2016). Cette augmentation est essentiellement portée par les directions régionales et par le Secrétariat général. Les établissements publics connaissent également un accroissement de leur activité de formation. L'augmentation est la plus importante chez les stagiaires de catégorie B, avec + 20 %, suivis des catégories A (+ 11 %), et, dans une moindre mesure, des stagiaires de catégorie A+, à + 2 %.

Le nombre de jours de formation s'élève à 84 670, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2016. La durée moyenne de formation par stagiaire est en légère baisse : 2,3 jours contre 2,5. Les agents du Ministère se forment davantage mais suivent des formations beaucoup plus courtes. En effet, plus des trois quarts des stagiaires se concentrent sur les formations courtes (un à deux jours).

Sophie Méreau se joint aux remerciements exprimés sur la documentation très complète et qualitative qui a été transmise. Néanmoins, elle s'inquiète de la suppression d'ETP dédiés à l'ingénierie de formation, notamment dans les EP d'enseignement supérieur. Elle souligne le manque d'effectifs dédiés et s'oppose à toute suppression de moyens pour la formation professionnelle. Elle demande ainsi l'arrêt des suppressions d'emplois et le renforcement du réseau de formation. Alors que les ETP s'élevaient à 131 en 2016, ils sont passés à 123. Ces chiffres paraissent infimes au regard des enjeux de la formation professionnelle pour le Ministère.

Sophie Méreau se félicite de l'augmentation du nombre de stagiaires et d'agents formés, ainsi que des indicateurs de dépenses directes et de volumes. L'objectif ministériel de 60 % d'agents formés est quasiment atteint. Toutefois, une nouvelle fois, la sur-représentation des femmes pose question dans l'enseignement supérieur.

Elle souligne que seuls 21 % des agents sont formés dans les écoles d'architecture, même si globalement, dans les EP d'enseignement, une augmentation de 3 points des agents formés est à relever. Cela pose problème pour les professeurs qui ne bénéficient pas de fiche de demande de formation.

Par ailleurs, Sophie Méreau s'interroge sur les formations post-recrutement des enseignants. Elle souligne une augmentation de 304 % sur les formations dans le domaine des politiques publiques nationales, en raison du double label égalité-diversité. Si elle se félicite de la forte augmentation des formations Europe, qui constituent une priorité interministérielle, Sophie Méreau estime qu'elles demanderaient à être amplifiées.

En outre, Sophie Méreau s'inquiète de la baisse des formations statutaires et du nombre de formations d'une journée, voire moins. Elle demande également des informations sur la baisse de 5 % de l'INP et sur les suites données aux formations de 2016.

Sophie Méreau se félicite de la continuité des bonnes pratiques telles que le « qui invite paie », et des formations réalisées au plus près des lieux de travail des agents. En revanche, les priorités de la DGAFP concernant les chantiers de la GPEEC, du dialogue social et de la gestion statutaire s'enlisent au Ministère.

Sophie Méreau s'interroge également sur la baisse des formations dans les domaines de la communication, l'accueil et les réseaux sociaux, à l'heure du numérique. Elle souhaite des explications sur la faiblesse des données liées à l'environnement professionnel, la déontologie, le droit et les devoirs des fonctionnaires, qui font partie des priorités fixées. Enfin, elle estime qu'un effort doit être fourni sur les formations en langues et en langue des signes.

Alexis Fritche adresse des remerciements chaleureux à l'ensemble des équipes pour le travail fourni, tant sur le fond que sur la forme. Il salue l'augmentation du nombre de stagiaires, la hausse du budget dédié à la formation et la prise en compte des DRAC dans la formation. Toutefois, il fait remarquer que l'ensemble des DRAC ne sont pas traitées de manière égalitaire, en termes qualitatif et budgétaire. De même, les écoles d'architecture ne portent pas toutes la même politique ministérielle.

S'agissant du nombre de stagiaires, Alexis Fritche regrette que les agents de catégorie C soient moins formés et sollicite une explication à ce sujet. Quant à la formation des agents de catégorie A+, même si elle est en augmentation, un effort particulier devra lui être consacré.

Alexis Fritche appelle à une plus grande parité entre les hommes et les femmes. De plus, il souhaite attirer l'attention de l'instance sur une demande récurrente des agents de bénéficier d'un accompagnement à la prise de poste, dans la filière administrative en particulier (plutôt dans les structures petites et moyennes).

Enfin, Alexis Fritche demande une visibilité plus fine des grands établissements publics (Louvre, Versailles, Orsay, etc.).

Philippe Morel note que, de plus en plus, des agents intègrent la Fonction publique sans en connaître le statut général, les droits et les obligations. De ce point de vue, il demande l'élaboration d'un livre d'accueil général ou d'une formation centrée sur ces questions.

En outre, Philippe Morel souligne que les managers doivent occuper un poste de premier plan dans le domaine des risques psychosociaux et de la lutte contre les discriminations. Dans cette optique, ils devraient suivre une formation obligatoire au moins tous les cinq ans.

Philippe Morel demande également qu'à la prise d'un poste de direction, une formation au management soit dispensée dans un temps relativement court, intégrant les RPS et la discrimination.

Cécile Parisy souscrit aux points évoqués à propos de la formation des dirigeants, qui fait l'objet d'un travail particulier. Des cursus sont mis en place intégrant des formations obligatoires à certaines prises de poste. Ils incluent des questions liées à l'hygiène, à la sécurité et aux RPS, ainsi que des questions statutaires.

Annick Pasquet annonce la tenue de deux jours de formation pour l'ensemble des nouveaux

arrivants :

- une journée dispensée par les formateurs internes sur l'organisation et les missions du Ministère ;
- une journée dispensée par des prestataires externes, qui comprend le statut de la Fonction publique, les positions, la carrière, les droits et les obligations des fonctionnaires, les sanctions disciplinaires, la rémunération des agents publics, le rôle de l'action sociale et de la médecine de prévention, la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle hommes-femmes. L'ensemble des nouveaux arrivants sont conviés à cette formation, même si tous ne s'y rendent pas.

Philippe Morel rappelle que les conseillers de prévention doivent être formés de manière régulière. De même, un rappel de formation devrait être réalisé pour que les managers s'interrogent sur leur mode de fonctionnement.

Thierry Daviau assure que les formations sont bel et bien proposées aux managers. Les conseillers de prévention et les acteurs du domaine de l'hygiène et de la sécurité suivent également des remises à niveau.

Cécile Parisy souligne que les formations au management ont été rendues obligatoires dans certains établissements publics. Au niveau du Ministère, le Secrétaire général a adressé des messages à l'encadrement pour porter la politique managériale. L'un de ces messages incitait à la tenue *a minima* d'une formation de rappel destinée à l'encadrement une fois par an.

Sur certains sites, notamment aux Archives Nationales, un programme d'accompagnement a été mis en place sur la durée. Des groupes de co-développement ont également été instaurés. Un travail en profondeur a été mené avec les CODIR et l'ensemble des agents pour développer la culture managériale.

Irène Trunel assure qu'au niveau du SG, un effort considérable a été réalisé en 2017 sur la formation dédiée à la lutte contre les discriminations, 1 259 stagiaires ayant été formés. S'agissant des managers CODIR et des cadres, 791 agents ont été formés. Ce plan de formation a mobilisé une partie de l'équipe. De plus, l'ensemble des stages de management comprennent un rappel sur la lutte contre les discriminations. En outre, tous ces stages sont évalués par un responsable de formation de l'équipe. Enfin, le plan de formation est réexpliqué au manager à l'occasion de chaque formation.

Thierry Daviau, en réponse à la question portant sur les écoles d'art et les écoles d'architecture, précise qu'il a organisé une réunion avec les trois directions générales 15 jours plus tôt comme le souhaitaient les organisations syndicales. Ainsi, une formation de prise de poste pourra être initiée pour expliquer aux professeurs ce qu'est le Ministère, une école d'enseignement, etc. Dans le cadre du suivi, il leur sera proposé l'ensemble des formations dédiées à ce type d'accueil.

S'agissant de la préparation aux concours, avec le soutien de la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture (DGP), Thierry Daviau souhaite monter une formation dans le cadre de la réforme des ENSA.

Cécile Parisy évoque la difficulté de certains enseignants, qui ont plusieurs employeurs, qui sont peu présents dans leur école et peu au fait de la culture du Ministère. Il convient donc de cibler leurs besoins, pour la préparation aux concours et pour promouvoir leur sentiment d'appartenance.

Thierry Daviau, revenant sur les chiffres, distingue le nombre d'agents formés et le nombre

de stagiaires. Le nombre d'agents de catégorie C augmente, alors que le nombre de stagiaires de catégorie C est en diminution.

S'agissant du budget des DRAC, Cécile Parisy indique ne pas maîtriser le programme 333 au niveau des DRAC. Ce programme est piloté par les services du Premier Ministre. Il est à mettre en corrélation avec les moyens déployés en interministériel. Elle rappelle qu'il est également possible pour les agents des DRAC de se former via la plateforme RH SAFIRE, mais dont les statistiques ne sont pas remontées.

Le numérique reste bel et bien un des axes prioritaires pour les années à venir. Un plan de communication a été élaboré dans ce domaine, porté en commun par la SG et les directions générales avec de nombreuses thématiques. Dans le domaine du management, une rubrique a été créée sous Sémaphore.

Les dispositifs individuels ont fait l'objet d'une enquête cette année. L'ensemble des résultats figurent dans le bilan 2017 du SG. Ces résultats doivent toutefois être pris avec précaution : sur 309 personnes interrogées, seules 30 % ont répondu, soit 93 personnes.

Ainsi, 85 % des agents qui ont souhaité bénéficier d'un accompagnement personnalisé le faisaient essentiellement pour « s'engager dans une démarche de mobilité », « déterminer les possibilités d'évolution professionnelle », « engager une démarche de réorientation professionnelle et/ou obtenir un diplôme ». Plus de la moitié des agents interrogés estiment que leur objectif initial a été atteint.

Pour 32 % des agents, avoir bénéficié d'un ou de plusieurs dispositifs d'accompagnement personnalisé leur a permis de candidater à un poste. Parmi ces agents, 16 % ont effectivement changé de poste. Ces dispositifs ont également permis à 22 % des agents de mieux cerner leurs compétences, et à 17 % d'élaborer un projet professionnel.

Alexis Fritche déplore une insuffisance du nombre d'agents (deux conseillers en évolution professionnelle) qui accompagnent la mobilité. Il souhaiterait qu'un effort particulier soit porté sur les recrutements dans ce secteur, la demande étant exponentielle.

De plus, la formation des enseignants est très importante. Les écoles d'art et les écoles d'architecture rapportent des problèmes de discrimination graves de la part des enseignants. Alexis Fritche appelle la mise en place rapide d'un dispositif d'accompagnement, qui pourrait être obligatoire pour les enseignants.

Quant à l'accompagnement et à la formation des dirigeants de services à compétence nationale, de services déconcentrés et de services d'administration centrale, ils sont essentiels. Alexis Fritche estime en effet que si la personne qui se trouve à la tête de l'établissement n'est pas formée, l'ensemble de l'établissement dysfonctionne. Il requiert formellement une vraie politique à cet égard vis-à-vis des chefs d'établissement.

Isabelle Gadrey assure que des dispositifs de formation sont déployés sur l'ensemble de ces questions. De plus, il existe bel et bien des formations sur l'ensemble des problématiques à l'intention des managers. C'est plutôt la question de l'obligation de formation qui se pose.

Cécile Parisy assure que la note du Secrétaire général adressée à l'ensemble des directeurs (administration centrale, établissements publics et DRAC) souligne l'importance stratégique de la formation pour le Ministère.

Valérie Renault a appris qu'une direction générale formait les responsables de structures subventionnées. Il lui semble qu'il s'agit de la direction générale de la création artistique. Elle appelle à mettre en place une formule de formation d'un mois obligatoire à l'intention des agents du Ministère nommés à un poste de dirigeant d'établissement.

Isabelle Gadrey explique qu'à leur nomination, certains dirigeants sont inscrits d'office à des cycles de formations statutaires de base. Selon les ministères, les cycles peuvent comporter plusieurs modules : le dirigeant nommé doit avoir suivi un certain nombre de modules sur l'année, avec des propositions de dates.

Naïma Alim précise ne pas former les dirigeants des structures subventionnées privées avec l'argent public. Les centres dramatiques nationaux (CDN) sont suivis par la délégation au théâtre. Ils disposent d'un centre ressource qui peut effectivement proposer aux directeurs de CDN des formations externes.

Valérie Renault fait remarquer les spécificités de l'organisation du Ministère et qu'une formation externe ne serait pas l'idéal. Par exemple, en matière disciplinaire, les données ne sont pas les mêmes pour un responsable d'école ou pour un responsable de musée.

Cécile Parisy indique que la notion de référentiel par rapport à des compétences managériales pourrait être diagnostiquée lors du recrutement. Ainsi, les compétences attendues seraient déterminées en amont. Ces outils se développent, notamment au niveau interministériel. Un autodiagnostic managérial est proposé par la DGAFP, dont il faut promouvoir l'utilisation. Gratuit, il relève du délégué à l'Enseignement supérieur, pour accompagner les parcours et la culture managériale.

Valérie Renault rappelle que les organisations syndicales parlent des dirigeants d'établissements, et donc de formation obligatoire. Elle estime qu'il relève de la responsabilité de l'employeur de mettre en place un module qui soit en grande partie le même pour tous les dirigeants, afin de régler les difficultés. De plus, elle juge qu'en termes de gouvernance au Ministère de la Culture, il est nécessaire de disposer d'excellents professionnels à la tête des établissements. Or ces derniers doivent être protégés.

Isabelle Gadrey prend acte de ces remarques. Elle s'engage à réfléchir à ces questions avec les équipes du SRH et Philippe Belin, qui vient de prendre ses fonctions de haut fonctionnaire à l'encadrement supérieur.

Philippe Morel s'étonne que le Ministère de la Culture ne reconnaisse pas la technicité administrative. Or celle-ci s'apprend, et les agents doivent y être formés.

Isabelle Gadrey souscrit à cette remarque. La fonction administrative doit être bien prise en compte dans les formations

Sophie Méreau demande une explication sur la baisse des ETP dédiés à l'ingénierie de formation au niveau ministériel.

Isabelle Gadrey n'a pas d'éléments de réponse précis sur cette question. Le préalable est de maintenir la qualité de la formation au niveau ministériel.

Sophie Méreau souhaite que cette demande soit remontée. Elle demande que les actes et les paroles en matière de formation soient mis en adéquation. Elle s'interroge notamment sur le format des formations d'une demi-journée, voire parfois moins. En effet, elle considère que ces formats

relèvent peut-être plus d'actions de sensibilisation plutôt que de formation.

Thierry Daviau répond que cette question dépend du type de formation. Pour une formation technique sur un logiciel ou sur un outil, deux ou trois jours sont nécessaires afin d'acquérir les compétences nécessaires. Quant à la formation au double label égalité-diversité, elle se déroule sur une journée à travers des mises en situation qui placent le manager devant ses responsabilités. Ce n'est pas une journée de sensibilisation, mais de formation, nécessaire et indispensable.

Sophie Méreau estime que même si cette formation est nécessaire et indispensable, elle reste insuffisante.

Thierry Daviau estime que cela dépend de la cible et du public de la formation. Il concède qu'année après année, notamment pour les catégories A, les managers ont tendance à suivre des formations plus courtes afin de ne pas s'absenter trop longtemps.

Isabelle Gadrey estime que les formations de type initiation à l'outil technique GOiA d'une demi-journée pour les encadrants du Ministère sont utiles par rapport à la cible.

Sophie Méreau demande des précisions sur la baisse des données de formation INP. Elle note que la GPEEC constitue une des prérogatives des comités techniques.

Valérie Renault fait valoir que les agents du Ministère qui travaillent dans le domaine RH ont eux aussi droit à quelques formations, qui ne doivent pas se limiter à RenoïRH, mais s'étendre au dialogue social, à la gestion statutaire et à la GPEEC. Elle appelle à un changement de cet état de fait.

Elle note également que les mutations au travail et la transition numérique font partie de la note pluriannuelle du Ministère, au même titre que la GPEEC : « *Dans le cadre des développements de la gestion prévisionnelle des ressources humaines au sein du Ministère, chaque structure est appelée à développer des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Afin de faciliter cette mise en place, le Secrétariat général proposera un plan de formation national de la GPEEC ouvert à l'ensemble des structures du Ministère.* »

Cécile Parisy rassure les membres de sa volonté de transparence, s'agissant du bilan SG. L'aspect métier de la formation renforce les compétences et les connaissances des acteurs de la chaîne des RH : les bases de la gestion du personnel, la gestion statutaire, la gestion administrative, la gestion des agents contractuels, les fondamentaux de la paie, le perfectionnement aux principes de pré-liquidation, l'actualité juridique de la gestion RH, la gestion des congés maladie, etc.

Le plan de formation et le bilan reflètent le recueil de besoins réalisé avec les agents et avec les services. En premier lieu, il s'agit essentiellement d'adaptation à la prise de poste et d'enjeux T1 pour les agents du Ministère.

S'agissant de la dimension prospective et de la GPEEC, le travail pourra avoir lieu. Dans le domaine du dialogue social, des programmes spécifiques sont planifiés en 2018, notamment pour les DRAC et les DRAC adjoints. Une communication spécifique a été réalisée, avec une offre interministérielle ; elle a été portée récemment auprès du bureau du dialogue social pour une diffusion la plus large possible.

Valérie Renault rappelle qu'il n'existait aucune formation sur les politiques publiques nationales. Par ailleurs, la formation Europe, en augmentation de 343 % et qui constitue une priorité interministérielle, ne représente que 70 jours de formation. Ce taux paraît très insuffisant, eu égard

aux enjeux européens.

Karine Thockler évoque une augmentation du nombre de stagiaires de l'INP de 22 % pour les restaurateurs et les conservateurs du patrimoine. La baisse des dépenses directes de formation s'établit à 5 %. La formation a donc augmenté, avec moins de moyens.

Valérie Renault lie cet état de fait aux frais de missions. Elle s'interroge sur les raisons d'une telle diminution.

Christelle André demande si les formations d'encadrement ne concernent que les encadrants nouveaux arrivants, ou également les encadrants déjà en place, estimant que la formation devrait être rendue obligatoire pour ces derniers également.

Présentation du bilan formation 2017 de la Direction générale des patrimoines

Jean-Pierre Defrance attire l'attention de l'instance sur quelques points du bilan, qui concernent essentiellement la méthodologie de formation et les actions concrètes.

La DGP, avec le Secrétariat général, a traduit les orientations nationales pluriannuelles et déterminé cinq orientations principales. Au fur et à mesure des années, l'offre de post-recrutement a été enrichie pour certaines catégories de personnel dans les divers métiers relevant de la DGP.

En 2017, une formation dans le secteur de l'archéologie a été mise en place. Dans le domaine des musées, l'offre a été enrichie par une formation complémentaire à celle réservée aux agents de la filière accueil et surveillance pour les personnels TSC.

Pour la spécialité des musées, la formation a été catégorisée en fonction de grandes options qui relèvent de la collecte, de la conservation ou de la valorisation des fonds des collections et du patrimoine.

Jean-Pierre Defrance se félicite de la participation de ses services à un colloque l'an dernier sur les assises des métiers des musées, réalisé par le service des musées de France, qui a réuni des collègues de l'INP et du CNFPT. La DGP y est intervenue sur la formation des personnels d'accueil et de surveillance.

Dans le domaine du numérique, des actions relevant spécifiquement des métiers du patrimoine ont été développées depuis plusieurs années. Un accompagnement des personnels de la filière archives sur la maîtrise de l'archivage à l'heure du numérique a été mis en œuvre. Un parcours de formation composé de quatre stages de trois jours permet aux stagiaires de disposer d'une vision globale de l'administration numérique et de la collecte de la production dématérialisée.

Par ailleurs, une offre de formation inter-métiers réunissant des personnels de différentes spécialités sur de mêmes formations permet des échanges fructueux entre des personnels qui ne seraient pas amenés à se rencontrer.

De plus, une formation sur le patrimoine culturel et la continuité écologique de l'eau a été réalisée en 2017. Le Ministère de la transition écologique et solidaire a repris à son compte cette formation cette année, et la DGP le fera à son tour l'année prochaine. Cette formation permet à des stagiaires en provenance d'UDAP, de DRAC, du service de l'inventaire et des directions régionales de l'environnement et de l'aménagement de se rencontrer autour de problématiques communes.

Depuis plusieurs années, une action de formation est prise en charge par le service à compétence nationale des Archives nationales d'outremer et le centre national du microfilm et de la numérisation (CNMN) à Espeyran. Cette formation réunit tous les 2 ans un réseau des photographes de toutes spécialités. Pendant trois ou quatre jours, ces derniers peuvent travailler à la conservation et au conditionnement des documents photographiques dans tous les domaines de spécialités des personnels d'archives.

A la demande du directeur général des patrimoines, après le vote de la loi LCAP et des décrets d'application, un plan de formation a été mis en place pour tous les personnels concernés. Ce plan a été décentralisé dans les DRAC. La DGP a travaillé avec les responsables régionaux des DRAC pour monter plusieurs sessions de formation d'une journée à la sensibilisation aux questions des implications de la loi et des décrets d'application.

La politique de formation aux outils informatiques se poursuit de manière très active, en particulier avec le département des services d'information patrimoniaux de la DGP, avec notamment la formation de formateurs internes. Ces formations ont touché 349 stagiaires au cours de l'année 2017. A cette occasion, il a été demandé aux stagiaires de répondre à un questionnaire en ligne. Sur les 349 stagiaires, 259 réponses ont été obtenues. Le taux de satisfaction s'est avéré relativement bon quant au contenu des formations.

Parmi les autres priorités de la DGP, Jean-Pierre Defrance évoque un investissement important sur les formations à l'accueil des publics. A ce jour, celles-ci se concentrent autour de deux thématiques précises : l'accueil-surveillance et le magasinage proposées aux agents d'accueil et à leurs encadrants.

Certains agents ayant des difficultés à quitter leur institution d'appartenance, l'offre de formation a été déclinée depuis quelques années en intra : des formations sont ainsi dispensées sur place pour les services à compétence nationale relevant des thématiques de l'accueil et de la surveillance.

Depuis trois ans, cette offre a été complétée par la mise en place d'un parcours de formation. Celui-ci se composait en 2017 de trois stages sur la stratégie des réseaux sociaux et sur l'appréhension par les établissements patrimoniaux de la médiation numérique.

Enfin, Jean-Pierre Defrance attire l'attention sur une action de formation itinérante, à la demande de services d'archives territoriaux, sur la conservation préventive en travail d'équipe. Cette formation se décline sur trois ans, avec des déplacements de formateurs experts dans chaque service. Elle est complétée par un audit des conditions de conservation dans chaque établissement, qui s'étend sur trois ans.

Christelle Lavigne, s'agissant des formations post-recrutement, demande si les agents en poste qui en ont fait la demande intégreront les sessions supplémentaires de 2018.

Jean-Pierre Defrance répond positivement.

Valérie Renault s'interroge sur la pertinence d'organiser une formation sur la rédaction d'un projet scientifique et culturel (PSC) pour les musées.

S'agissant de la recherche documentaire sur internet dans les domaines patrimoniaux, Christelle Lavigne rappelle que la formation a été estimée dense et insuffisante en termes de temps. Elle demande si une journée supplémentaire peut être envisagée.

Par ailleurs, elle s'interroge sur la pertinence à échanger avec les établissements publics sur l'accueil des publics et à proposer une offre plus homogène pour les agents en SCN et en EP. Elle estime enfin qu'il ne peut y avoir de baisse d'effectifs pour la DGP au niveau de l'ingénierie.

Jean-Pierre Defrance confirme que certains stages peuvent relever de certains métiers ou de l'inter-métiers. Le fait qu'un stage relève de la catégorie archives du patrimoine n'empêche aucunement les agents, quelle que soit leur provenance, d'y candidater.

Jean-Pierre Defrance souscrit au fait que la rédaction d'un PSC serait bienvenue dans le cadre des formations du catalogue. Il en a été question récemment avec les collègues du Service des musées de France. Jean-Pierre Defrance prend note de cette question, qui mérite selon lui un développement concret.

S'agissant de la recherche documentaire sur internet, la formation s'étend sur trois jours. Parfois, les stagiaires demandent une journée de stage supplémentaire. Le DFST ne peut malheureusement pas accéder à leur demande de manière régulière.

L'accueil des publics numériques a été évoqué avec le Secrétariat général et les autres DG. Le sujet de la transition numérique est un sujet transversal.

Valérie Renault insiste sur la question des PSC, qui ont été rendus obligatoires par la loi. Les collectivités qui disposent d'un musée d'appellation « Musée de France » vont se trouver dans l'obligation de développer un projet scientifique et culturel.

Par ailleurs, le responsable des Musées de France a signifié en CTM que la priorité des SCN était de réaliser un PSC. La formation dans ce domaine semble donc particulièrement importante, par exemple dans le cadre d'un travail collaboratif et coopératif avec l'ensemble de la communauté de travail.

De plus, Valérie Renault réitère la question posée sur l'homogénéité et l'identification des formations pour l'accueil des publics.

S'agissant de la transition numérique, il avait été évoqué lors de la dernière séance des expérimentations qui ont cours au niveau local, notamment les files d'attente virtuelles du centre des monuments nationaux (CMN). Valérie Renault s'enquiert de l'état d'avancement de ces files d'attente et de l'état des travaux avec les établissements.

Jean-Pierre Defrance a découvert récemment au CMN le choix des *start-ups* qui travaillent sur ces questions. Il n'existe pas pour l'instant de relation de travail structurée avec les EP sur ces questions ni de coordination avec le CMN.

Jean-Pierre Defrance aborde pour l'instant ces évolutions métier sous l'angle de l'accueil et de la médiation. Il lui a semblé intéressant de compléter la médiation numérique par une offre d'information générale à l'intention des agents, sous forme d'accès à l'information en ligne.

Alexis Fritche salue le travail réalisé par le DFST et la réactivité des équipes. Il demande également qu'un volet sur la question du management soit intégré à la quasi-totalité des formations. En effet, il est apparu à plusieurs reprises dans les formations que l'échange sur les pratiques faisait ressortir des difficultés dans les services d'affectation des stagiaires.

Enfin, Alexis Fritche s'interroge sur le travail qualitatif des PSC au sein des musées. En effet, dans les établissements, certains conservateurs n'ont pas la culture commune du PSC.

Isabelle Gadrey soutient que les conservateurs ont tout intérêt à s'inscrire à des formations en management organisées par le Secrétariat général.

Cécile Parisy ajoute que les formations sur-mesure, qu'elles soient individuelles ou collectives, sont tout à fait réalisables pour des populations qui ont des besoins spécifiques. Elle note qu'une grande partie des agents de la DGP pensent qu'ils n'ont accès qu'aux formations proposées par leur direction. Il en est de même à la DGMIC. Or tous les catalogues de formation sont ouverts à l'ensemble des agents du Ministère.

Valérie Renault appelle à ne pas mettre de côté la question de la direction scientifique des équipes, en pensant que le management est uniquement une question transversale. De ce point de vue, elle souhaiterait que les directions générales réfléchissent à la question du management « métier des équipes », qui a été laissé de côté au profit d'un management correspondant à une doctrine ou à une idéologie.

Jean-Pierre Defrance souscrit à l'analyse réalisée sur le PSC, qu'il a désormais intégrée. En ce qui concerne les questions de management, ses services travaillent essentiellement à toucher l'encadrement intermédiaire, à travers les stages d'accueil et d'encadrement des équipes.

De plus, en matière juridique, deux stages importants sont organisés. Ils abordent les questions d'encadrement et répondent à des problématiques de stagiaires à divers échelons de la pyramide de l'encadrement : l'environnement juridique des fonctions d'encadrement des personnels d'accueil et de surveillance ; les bases juridiques de l'action des personnels d'accueil et de surveillance. Les stages sont en grande partie centrés sur les retours d'expérience, ce qui permet aux agents d'échanger.

Christelle Lavigne se félicite de l'organisation de nouveaux stages dans le domaine de la sûreté et de la sécurité, notamment sur la réglementation incendie et les fondamentaux. Elle estime en effet qu'il s'agit de stages importants, notamment dans le cadre de la professionnalisation des agents d'accueil et de surveillance.

Avec l'externalisation croissante des PC et de la vidéosurveillance, Christelle Lavigne demande qu'une certaine vigilance soit accordée à ces formations. Il arrive que des agents se voient refuser des formations dans ce domaine, notamment à Sèvres. Or, désormais, c'est une entreprise extérieure qui assure la sécurité.

Jean-Pierre Defrance concède ne pas afficher de stages concernant l'initiation à la vidéosurveillance. En revanche, dans le cadre des stages post-recrutement de cinq jours destinés aux personnels d'accueil et de surveillance, la dernière journée se déroule *in situ* dans un musée ou dans un SCN. Ainsi, les agents peuvent avoir une vision précise du domaine de la surveillance et de la vidéo.

Philippe Morel analyse qu'à force de faire face à des priorités successives (RPS, discriminations, etc.), des injonctions paradoxales se font jour. Toutes les actions qui permettent d'aboutir à une vision synthétique et globale ne peuvent qu'être bienvenues pour donner un sens et une cohérence à l'action administrative des agents.

Présentation du bilan formation 2017 de la Direction générale des médias et des industries culturelles

Secteur du livre et de la lecture

Annie Lelandais indique que, dans le secteur du livre et de la lecture, qu'il s'agisse du programme national « métiers des bibliothèques » ou des stages proposés par le SG, une plus faible participation des agents aux actions de formation a été relevée. *A priori*, les contraintes budgétaires et de nécessité de service ainsi que les incertitudes liées au contexte électoral pourraient justifier cette diminution.

Néanmoins, un renouvellement important des formations est à souligner en 2017. En effet, 10 nouvelles actions de formation ont été proposées. Ces formations ont été plébiscitées et ont reçu une évaluation particulièrement satisfaisante. Elles portaient principalement sur l'accueil du public, les techniques de médiation, le pilotage de services adaptés aux besoins des publics, l'accompagnement au changement et la mise en œuvre d'outils de développement et de valorisation d'activités sociales, éducatives et culturelles des bibliothèques. Sept de ces formations ont été reconduites en 2018. Enfin, les professionnels des bibliothèques qui participent à ces stages soulignent toujours l'importance de la mixité des publics et de la diversité des intervenants.

Secteur des médias et des industries culturelles

Elisabeth Lalaut précise que l'offre de formation est stable par rapport à 2016 mais le nombre de stagiaires et d'agents formés continue à progresser et les publics et profils à se diversifier. A souligner notamment la diversité des stagiaires qui ont participé aux 4 sessions de formation expérimentales dédiées à l'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression, dont le retour d'évaluation est très encourageant. Cela confirme l'intérêt de développer un programme de formation ambitieux visant à faire connaître et comprendre le paysage médiatique et informationnel et ses mutations numériques, sociologiques, juridiques et économiques.

Les formations proposées, par ailleurs, traduisent les priorités de la DGMIC de professionnaliser les agents de l'administration centrale et des services déconcentrés sur l'évolution des politiques publiques dans son périmètre de compétence, notamment celui de la presse (impact du numérique et modèles économiques) et celui des industries culturelles. A ce titre, l'offre de formation proposée sur les dispositifs d'aides au secteur de la musique enregistrée et sur les politiques publiques de régulation dans la filière musicale a été très appréciée par les DRAC, en déficit de compétences sur ces sujets.

Elisabeth Lalaut souligne le fait qu'il est difficile de mobiliser des formateurs internes sur des problématiques métiers très spécifiques, pour des raisons de disponibilité. Il est plus facile de mobiliser des compétences internes pour piloter ou accompagner des actions de formation animées par des professionnels extérieurs à l'administration.

Par ailleurs, pour encourager les agents à se former et à développer des connaissances et des compétences, notamment sur le sujet des médias et du numérique, des formations courtes d'une demi-journée programmées de façon régulière dans l'année pourraient être très utiles pour certains publics et faciliteraient peut-être l'accompagnement des encadrants.

Valérie Renault constate que les formations métiers restent indispensables. C'est d'autant plus vrai que c'est la DGMIC qui accusait le plus de retard dans les formations culturelles sur les sujets des médias et de l'industrie culturelle.

Valérie Renault souhaiterait voir inscrit, dans le cadre des questions diverses, un point sur la convention entre la BnF, le CNFPT et le ministère de la Culture sur les formations aux métiers des bibliothèques. En effet, ce type de coopération semble bien fonctionner.

Valérie Renault s'interroge en outre sur une éventuelle corrélation entre la convention, qui a été signée le 30 avril, et la baisse du programme métier des bibliothèques.

Valérie Renault salue le passage de la moyenne des stages de 3,2 jours par agent pour les formations métiers, contre 2,2 jours en 2016. En revanche, elle n'est pas convaincue par l'idée selon laquelle une formation peut être dispensée sur un sujet particulier sur une demi-journée.

Par ailleurs, les moyens budgétaires restent modestes, eu égard aux enjeux. La fréquentation est insuffisante. Valérie Renault appelle à développer la question de la programmation des formations liées à l'éducation aux médias et à l'information ainsi qu'à la liberté d'expression.

Par ailleurs, Valérie Renault fait remarquer que 85 % des agents formés se consacrent à une formation T1, c'est-à-dire l'adaptation au poste de travail. Le taux de formation T2 et T3 reste assez faible au regard des enjeux de mutation du travail et de mobilité.

Valérie Renault déplore ne pas avoir communication d'éléments sur la remontée des besoins, même si elle se doute que le recensement des besoins s'est amélioré. Elle regrette aussi que l'encadrement ne signifie pas aux agents que la formation professionnelle doit être la priorité des services. Or il faut que les agents sentent moins peser leur absence en cas de formation (remplissage de la boîte mail, etc.).

Valérie Renault se satisfait de la prise en compte, dans les priorités du plan de formation de la DGMIC, du soutien à la coopération et aux partenariats entre les acteurs du livre et de la lecture sur l'ensemble du territoire et de la prise en compte de l'impact de la transition numérique sur les métiers.

Valérie Renault demande pour quelle raison les préparations internes à l'ENA et à l'IRA 2018 ne sont pas prises en charge par le Secrétariat général, mais par la DGMIC.

Elisabeth Lalaut répond que ces formations préparatoires ont bien été prises en charge par le Secrétariat général, mais sont valorisées par la DGMIC.

S'agissant des stages de l'offre de formation « reconduite », Valérie Renault souhaite savoir comment la DGMIC appréhende la problématique du taux de remplissage pour 3 d'entre eux alors que leurs thématiques constituent une priorité pour les professionnels. Elle demande également le maintien du stage « sûreté des collections et lutte contre le vol », le Ministère n'y ayant pas alloué beaucoup de moyens depuis plusieurs années.

Enfin, elle revient sur la formation qui a été organisée suite à la loi de 2014 et sur le décret passé en CTM concernant le renforcement du contrôle du prix du livre. Elle s'étonne que quatre agents seulement soient référents de cette question dans les DRAC.

Sophie Méreau identifie dans la formation des phases de progression, qui s'effectuent à travers des échanges entre le formateur et les stagiaires. Une évaluation tout au long de la formation permet de s'assurer de la compréhension des stagiaires. Celle-ci se fonde sur l'acquisition ou non des savoirs, certaines acquisitions étant spécifiques.

Quant à la demi-journée de formation, elle semble courte : si des savoirs y sont transmis, il reste à déterminer s'il s'agit réellement de formation ou seulement d'information.

Elisabeth Lalaut pense que la transmission de savoirs et de savoir-faire est possible dans un temps court de trois ou quatre heures. Evidemment ces temps de formation doivent se renouveler sur la durée. C'est une autre démarche pédagogique qui repose aussi sur l'accompagnement des responsables de service.

Sophie Méreau, revenant sur la participation en baisse dans le domaine du livre et de la lecture, note que cette baisse est très variable d'une année sur l'autre. Elle invite donc à la relativiser.

Elle ajoute que les besoins des métiers des bibliothèques sont très importants, les mutations du métier étant fortes et amenées à se faire sentir encore davantage dans les années à venir.

S'agissant du réseau, Sophie Méreau souligne que la question de la convention représente un problème important pour les métiers des bibliothèques au niveau du ministère de la Culture. La BnF est plutôt tournée vers le ministère de l'Enseignement supérieur, à cause des bibliothèques universitaires. Elle appelle à une coopération entre la BnF, le réseau et le CNFPT, afin notamment de pouvoir partager les formations.

Christine Patureau ajoute que la convention existait déjà au niveau des personnels territoriaux, mais elle était bipartite (BnF-CNFPT). Les pôles associés organisent des formations pour ces personnels sur la transition bibliographique et le catalogage.

Présentation du bilan formation 2017 de la Direction générale de la création artistique

Naïma Alim propose de mettre l'accent sur certaines formations qui ont été organisées en 2017. Le nombre de stages proposés est similaire à celui de 2016, soit une douzaine de stages par an. Le nombre de stagiaires est passé de 99 en 2016 à 244 en 2017, soit une hausse de 146 %, qui s'explique par la mise en place de stages notamment sur les dispositifs de labellisation et de conventionnement des structures du spectacle vivant et des arts plastiques.

Une formation relative aux enjeux contemporains de la culture numérique a également été mise en place ; elle a rencontré un franc succès.

En termes de formations esthétiques, Naïma Alim cite la formation « des repères pour la danse : la création, l'enseignement et les activités chorégraphiques en France », ainsi que la formation « street art : histoire et cadre juridique ». Parmi les nouveautés se trouvent « les contrats régionaux de filière dans les musiques actuelles », qui associent les collectivités territoriales et les acteurs de l'économie musicale en région. Une première session a été mise en place fin 2017.

Naïma Alim signale également la nouvelle formation « les règles du droit du travail et de la protection sociale dans le secteur culturel », formation par entrée « métiers », ainsi que l'organisation du deuxième volet de la formation qui avait été proposée en 2016 par la DGMIC relative aux fondamentaux du droit du travail et du suivi des questions sociales dans les EPIC.

Naïma Alim mentionne l'organisation d'un séminaire sur les droits culturels en 2017, qui a

connu un franc succès. L'effort sera poursuivi en 2018, à la demande des conseillers de DRAC, notamment des ultramarins. Le principe des droits culturels a été réaffirmé dans le cadre de la loi LCAP. Les agents ont besoin d'être outillés sur ces questions. Le format séminaire est également plébiscité par les agents, car il permet des échanges.

Sophie Méreau n'est pas favorable aux formations par métiers, car l'encouragement de communauté de pairs constitue pour elle une forme de cloisonnement. En revanche, elle se félicite de voir organisé un deuxième volet sur les formations dédiées aux relations collectives de travail. Elle pense que les formations sur le droit du travail devraient être menées en lien avec la DGP, car certains EPIC sont concernés.

Par ailleurs, Sophie Méreau ne voit pas de formation sur le fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) et sur les droits d'auteur. Elle se réjouit de constater la traduction des orientations nationales pluriannuelles. Elle s'interroge sur l'organisation de formations sous la forme de séminaires et requiert des explications à ce sujet.

Sophie Méreau juge la formation sur les enjeux contemporains de la culture numérique très satisfaisante. Elle estime toutefois que cette formation devrait être plus transversale et constituer une priorité ministérielle.

Si elle n'est pas opposée au séminaire relatif aux droits culturels, Sophie Méreau appelle à le développer en lien avec le Secrétariat général, la DGP et la DGMIC. De plus, elle se réjouit que la DGCA construise un parcours de formation pour chaque nouvel arrivant.

Sophie Méreau note que les formations au double label égalité-diversité et ressources humaines sont classées dans le management, alors qu'elles relèvent du domaine des politiques publiques nationales.

Enfin, Sophie Méreau ne voit que deux stagiaires sur le volet Europe, qui doit peut-être être redynamisé.

Karine Thockler précise que l'ensemble des formations relatives à la diversité de la DGCA figurent dans le tableau statistique. Ces formations ont été reclassées au sein du domaine des politiques publiques nationales.

Naïma Alim reconnaît qu'il s'agit d'une erreur de référencement de sa part, qui est liée au fait qu'elle avait effectué un focus sur la formation des managers aux questions de diversité.

Elle concède également un risque de cloisonnement des agents lié aux formations métiers. Cependant, il s'avère nécessaire de réunir des agents occupant les mêmes fonctions au sein de différents DRAC. Trop de disparités subsistent entre les DRAC dans la manière de traiter certaines procédures spécifiques (comme les demandes de dispense au titre de l'article 11 de la loi du 10 juillet 1989 par exemple). Il en résulte la nécessité de faire se rencontrer les agents autour d'une formation comportant un volet métiers, esthétique et administratif. Dans les évaluations, les agents ont collectivement salué le fait de pouvoir se rencontrer et échanger.

S'agissant des droits d'auteur, les agents ont majoritairement suivi les formations proposées par le Secrétariat général. Lorsque des spécificités sont demandées par un ou deux agents seulement, Naïma Alim les envoie en formation individuelle métiers. Le FONPEPS a été abordé dans le cadre de la formation sur le droit du travail.

Naïma Alim entend que le format séminaire, d'une journée, ne permet pas d'aborder tous les

aspects d'un sujet. Le public qui s'inscrit aux séminaires proposés par la DGCA se pose la question du sens. Ils ont besoin d'un espace où bénéficier de savoir théoriques et d'échanger avec leurs collègues pour nourrir leur réflexion autour des questions relatives aux politiques publiques culturelles.

Les enjeux numériques constituent un enjeu ministériel. Ils ont ici été abordés sous le volet création. Ils pourraient toutefois être élargis à l'ensemble des agents du Ministère. Naïma Alim précise que l'ensemble des agents sont les bienvenus aux actions de formation.

Naïma Alim ajoute qu'elle travaille sur la question de la formation des enseignants. Un séminaire leur sera d'ailleurs proposé dans un format attractif pour répondre à leurs demandes.

Quelques professeurs suivent des formations sur la structuration de l'enseignement supérieur. La DGCA a accueilli dans ce cadre, des professeurs des conservatoires, des écoles d'art et des conseillers d'action culturelle. L'idéal serait toutefois de dispenser cette formation aux professeurs uniquement.

Si le nombre de stagiaires « Europe » diminue, c'est parce que les agents se sont beaucoup formés depuis quelques années. Ils ont déjà suivi les stages qui ont été proposés et ne s'inscrivent donc pas à nouveau pour les stages du catalogue SG.

Naïma Alim travaille avec Anne-Christine Micheu, qui est en charge des droits culturels au SG (SCPCI). Un groupe de travail piloté par l'Inspection de la DGCA a été mis en place, auquel Anne-Christine Micheu est associée. Parallèlement, elle est associée à un groupe de travail formation, qui réunit également des inspecteurs de la DGCA et Naïma Alim. Ces acteurs se réunissent pour construire ensemble des propositions.

Elisabeth Lalaut précise que les notions de droits culturels et plus largement de biens culturels rapprocheront les différentes directions et seront développées conjointement.

Alexis Fritche salue l'amélioration de la qualité et de la lisibilité des documents communiqués. Pour la CFDT-Culture, il constate proportionnellement que le nombre de stagiaires a plus augmenté sur les catégories A+ que dans d'autres directions générales. Il fait remarquer qu'au sein de la DGCA, certains métiers nécessitent des formations régulières.

Alexis Fritche note que certains stages ont dû être reportés faute de participants. Il demande si le retour des DRAC et des conseillers a été satisfaisant.

Naïma Alim indique que la plupart de ces stagiaires sont des conseillers en DRAC et des agents de la DGCA. Elle organise donc les formations en fonction des impératifs de ces derniers. Les conseillers en DRAC étant A+, cela explique que le taux de A+ soit supérieur aux autres directions.

Alexis Fritche se fait le relais des agents qui souhaitent que des formations soient organisées en proximité, notamment en inter-régions, afin de pouvoir s'y rendre plus régulièrement.

Naïma Alim précise avoir déjà reçu cette demande, au même titre que le SG. Cet objectif est inclus dans le planning 2019.

Présentation du plan formation hygiène santé et sécurité

Dominique Buffin présente un point d'étape sur les formations organisées, notamment dans le domaine de la gestion de crise, dans le cadre de la mise en place d'un plan de continuité d'activité au niveau ministériel.

Les stages à l'Institut national des Hautes études de sécurité et de justice (INHESJ) se poursuivent. Ces formations visent des personnes directement touchées par la problématique de continuité d'activité en situation de crise. Elles sont identifiées comme faisant partie du processus de gestion de crise du Ministère, en administration centrale, en établissements publics, en SCN et dans les DRAC. Dominique Buffin rappelle que les DRAC adjoints sont les référents sécurité-sûreté du Ministère au niveau des territoires.

Quatre sessions de formation à l'INHESJ ont été organisées depuis le début de l'année 2018. Une majorité de DRAC adjoints y ont participé. D'autres sessions seront programmées à partir du début de l'année 2019.

Une formation spécifique des DRAC adjoints s'est tenue le 23 mars dernier. Son organisation a reçu le soutien du Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale et du Ministère de l'Intérieur. Des demandes complémentaires ont résulté de ces formations. Des séances d'information seront organisées pour leur permettre d'obtenir des notions plus précises liées la sécurité et à la sûreté.

A la suite de ces formations, le DRAC et le DRAC adjoint d'Auvergne Rhône-Alpes ont mis en place une formation des cadres, à laquelle Dominique Buffin a participé.

Un séminaire sera organisé le 6 septembre dans l'après-midi pour le public spécifique gestion de crise.

Dans le même esprit, Dominique Buffin souhaiterait formaliser une session de formation ou d'information pour les EPSCP et l'administration centrale sur la communication de crise.

Plusieurs établissements publics ont effectué un ou plusieurs exercices de sûreté cette année. Ces exercices avaient une configuration très différente d'un site à l'autre : avec la totalité des personnels, avec le personnel de sécurité uniquement, avec ou sans les forces de sécurité intérieures (FSI), etc. La présence des FSI dépend en grande partie de la volonté des préfets et du contexte. Quoi qu'il en soit, les FSI sont toujours intéressées d'envoyer un observateur et souhaitent être tenues au courant de l'organisation d'exercices.

Un questionnaire est en cours d'élaboration afin d'évaluer l'avancée du développement des dispositifs de mise en sûreté ; il sera envoyé au cours du mois de juillet. Son objectif est d'accompagner les établissements à mettre en place des actions de formation sur les sujets qui le nécessitent et des échanges de bonnes pratiques, voire d'élaborer des guides sur des sujets tels que l'organisation d'un exercice.

En administration centrale, le travail sur l'élaboration d'un plan de mise en sûreté avance, notamment avec le bureau du fonctionnement des services (BFS). Il constitue la condition préalable nécessaire à l'organisation d'un exercice.

Philippe Morel note que les agents d'accueil, mais aussi les agents en UDAP dans de petits services, sont concernés par ces questions. Or ils restent souvent dans l'incertitude quant au cadre juridique qui doit être appliqué. Il leur est demandé d'effectuer des tâches auxquelles ils ne sont pas préparés. De ce point de vue, il serait souhaitable qu'un module soit organisé au niveau de chaque

DRAC.

Dominique Buffin indique que les DRAC adjoints ont parfaitement conscience de cette problématique. Dans un premier temps, une fiche sur les droits et les missions des agents en la matière pourrait être élaborée. D'un point de vue juridique, les missions demandées sont très similaires à celles des agents d'accueil et de surveillance dans un site patrimonial. Des adaptations doivent certainement être apportées pour les DRAC.

Valérie Renault note qu'avec les attentats, les questions liées à la sûreté et à la sécurité sont ressorties de manière soudaine. Il est apparu que les établissements avaient des difficultés à s'organiser, et que le Ministère ne disposait pas de ressources suffisantes.

Les agents de la filière ASM qui sont en charge de l'accueil, mais aussi de la sécurité des biens et des personnes, se sont retrouvés en difficulté majeure. Des agents de l'Arc de Triomphe avaient même exercé leur droit de retrait le lendemain des attentats.

Il apparaît que cette problématique prend désormais corps, même si cela prend du temps.

Valérie Renault remarque que les formations évoquées concernent essentiellement les responsables. Elle demande si certaines formations sont davantage destinées au personnel en charge de la protection, de l'évacuation ou du confinement.

Elle note en outre qu'en situation d'attentat, dans la chaîne de commandement, des responsables décident de ne pas communiquer. Elle demande donc l'ajout de cet élément dans les formations.

Valérie Renault demande si les plans de mise en sûreté pourront faire l'objet d'un point à l'ordre du jour d'un CHSCT ministériel. Par ailleurs, elle réitère la demande qu'elle avait adressée à l'administration pour que les membres du CHSCT ministériel bénéficient de formations d'une journée dans le domaine de la sûreté.

Dominique Buffin juge qu'une formation à l'intention des représentants du personnel est une très bonne idée, ne serait-ce que pour échanger sur la sémantique employée, en impliquant par exemple des structures interministérielles ou gouvernementales.

S'agissant de la formation des agents sur le terrain, Dominique Buffin confirme commencer par les responsables, l'objectif étant d'atteindre les agents en première ligne. Le questionnaire permettra de répondre à des questions pratiques que se posent les établissements, notamment sur la formation de leurs agents et sur la rédaction des fiches « réflexe ». Quant au plan de mise en sûreté, il est déclenché en cas d'événement dans les bâtiments de l'administration centrale.

Présentation du bilan formation 2017 du Secrétariat général

Cécile Parisy souligne que l'année 2017 voit la poursuite de la densification des demandes et des mises en œuvre de sessions à piloter et à coordonner.

Ces mises en œuvre nécessitent une ingénierie pédagogique et un dialogue fin avec les commanditaires, les agents, les formateurs internes et externes pour mettre en place un programme adapté, utile, et qui permet une montée en compétences des agents et des services dans des délais rapides.

Cécile Parisy salue les enjeux qualitatifs du métier et remercie les équipes qui travaillent sur ces questions, sachant que certains domaines se complexifient, tels que les formations sur les outils, ou se densifient, comme les formations aux préparations de concours.

Le bilan SG en quelques chiffres :

- 8 137 stagiaires, soit une augmentation de 25 % par rapport à l'année 2016. Les formations pour la double labellisation égalité-diversité ainsi que les formations de préparation aux concours et examens professionnels ont principalement porté l'augmentation constatée du nombre de stagiaires ;
- Une nouvelle augmentation des crédits engagés en 2017 : + 420 000 euros, soit une augmentation de 16 % par rapport à 2016. Cette augmentation reflète notamment la prise en charge par le SG des frais de missions des agents des DRAC dans le cadre du « Qui invite paie ».

L'année 2017 a également été marquée par la préparation des formations en lien avec l'outil RenoiRH formation. Il s'agit d'un projet transverse avec le SIRH et le CISIRH. Le DRMF porte plus de 24 marchés publics de formation : 16 marchés de formation en administration générale, 4 marchés en bureautique et informatique et 4 pour les concours et la préparation aux examens.

S'agissant des mises en œuvre de formations collectives, 29 nouveaux stages ont été réalisés en 2017, soit 20 % de l'offre renouvelée pour les formations en administration générale, et 18 nouveaux stages en bureautique ou en informatique, soit un quart de l'offre renouvelée.

Un accompagnement individuel est réalisé à travers les congés de formation professionnelle (56 agents), les bilans de compétences, la VAE et les formations individuelles. Au total, ces dispositifs individuels représentent 218 agents, soit une augmentation de 30 % par rapport à 2016.

Cécile Parisy souligne quelques axes forts de la note de présentation des orientations ministérielles pluriannuelles 2017-2019 :

- le développement des compétences et des parcours professionnels, caractérisé par : une action de préparation aux concours et aux examens professionnels, l'accompagnement des parcours professionnels et le renforcement de l'accès à la formation pour les agents qui en sont le plus éloignés ;
- l'accompagnement des réformes et des évolutions du Ministère, avec des efforts portés sur les enjeux liés à l'Europe, sur les formations linguistiques et sur l'accompagnement de la transition numérique ;
- le développement des bonnes pratiques et l'amélioration des conditions de travail : les enjeux de promotion, de diversité et d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, le développement d'une culture de la sécurité au sein des services du Ministère ;
- l'accompagnement et la valorisation des métiers au sein du Ministère, caractérisés par la professionnalisation des métiers transverses.

Les thématiques proposées par le SG couvrent des champs très larges. Un effort particulier est porté sur l'adaptation au public, aux enjeux et au contexte qui se réalise d'année en année, pour répondre aux besoins individuels et aux besoins des entités propres, ainsi qu'aux orientations ministérielles et interministérielles fixées par la DGAFP.

De manière générale, s'agissant des enjeux qualitatifs, Cécile Parisy se réjouit du taux élevé de satisfaction des agents qui participent aux actions du DRMF, que ce soit en matière d'acquisition de connaissances ou d'atteinte des objectifs, ainsi que de la richesse des apports sur le plan professionnel et personnel, qui sont traduits à la fin des sessions. Cette analyse permet au fur et à mesure de retravailler si nécessaire à l'optimisation des contenus et à l'innovation en matière d'ingénierie pédagogique.

Valérie Renault souligne les améliorations notables qui ont été apportées à la préparation aux concours. Elle s'interroge toutefois sur la capacité à tenir l'ensemble de ces formations, qui ont beaucoup augmenté.

Par ailleurs, Valérie Renault juge que le nombre d'agents qui suivent des formations linguistiques est encore trop faible. Elle se demande de quelle manière la question du Brexit va être abordée dans ce cadre. En outre, les formations sur les politiques publiques nationales restent peu nombreuses, et nécessitent encore d'être développées.

De plus, Valérie Renault juge l'offre de formation en RH catastrophique, notamment sur la problématique de la GPEEC. Quant à l'accompagnement au départ à la retraite, les agents l'apprécient beaucoup. Cette formation mériterait toutefois d'être davantage connue au sein des établissements publics.

Dans le domaine du numérique, Valérie Renault demande si la notion de web sémantique mentionnée dans le document correspond à la formation « Web Sémaphore ». Lors du travail sur le projet d'instruction ministériel, elle rappelle avoir demandé que le département de l'innovation numérique (DIN) travaille à toutes les mutations du travail, et qu'il aide le service formation à construire les formations adéquates pour les personnels.

Madé Haguma indique avoir travaillé sur la partie numérique avec le DIN pour construire un plan de formation afin d'accompagner les changements techniques pour les professionnels de l'information dans la réutilisation des données publiques. Une formation d'initiation à ces nouvelles techniques a également été initiée pour l'ensemble des agents du Ministère qui le souhaitent.

Présentation de la mise en œuvre du compte personnel de formation

Cécile Parisy rappelle que le dispositif a déjà fait l'objet d'échanges l'année précédente. Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF).

Le compteur hébergé par la Caisse des dépôts et consignations a été alimenté pour les titulaires via les données remontées automatiquement des déclarations annuelles des données sociales (DADS) dans le cadre du suivi du régime des retraites pour les titulaires. Pour les contractuels, ce sont des échanges de fichiers qui ont pu être effectués.

De nombreuses réunions interministérielles se sont tenues sur le sujet. Des arrêtés ont été promulgués par différents ministères.

Le projet d'arrêté présenté ce jour fixe un plafond de 4 000 euros TTC pour un même projet d'évolution professionnelle, qui serait financé par le Secrétariat général. A ce jour, le plafond est au plus haut par rapport aux arrêtés qui ont été promulgués pour les autres ministères.

A titre d'exemple, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, dans l'arrêté du 15 mai 2018, fixe un plafond à 3 500 euros. Le ministère de l'Intérieur fixe quant à lui un taux horaire plafonné à 15 euros. Les services du Premier Ministre ont fixé un plafond à 3 600 euros, celui du ministère des Solidarités et de la Santé à 3 000 euros. Le ministère de l'Economie et des Finances a publié un arrêté qui établit un plafond horaire de 35 euros TTC et un plafond par action de formation pour les catégories A et B de 1 500 euros TTC sur une année civile et de 1 800 euros TTC pour la catégorie C. La participation forfaitaire aux frais de préparation aux concours et aux examens professionnels délivrés par l'IGPDE demeure à la charge des agents concernés.

Ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la Culture (y compris les DRAC). Le salaire de l'agent est maintenu pendant la formation.

Thierry Daviau précise que le musée du Louvre et la BnF vont prendre un arrêté à leur niveau autorisant la prise en charge avec un montant qui pourrait être inférieur.

Cécile Parisy indique que l'EP de Versailles, qui a présenté son arrêté en CTM, a fixé un plafond à 3 500 euros. Pour les autres EP, elle n'a pas eu les remontées officielles. Au regard de l'analyse de la situation et des formations individuelles demandées, il est apparu que le ministère de la Culture pouvait aller jusqu'à 4 000 euros. Ce montant peut toutefois être réinterrogé.

Alexis Fritche se satisfait de la publication de l'arrêté. La CFDT-Culture salue l'effort fourni et appelle à ne pas diminuer le montant fixé. Il estime qu'il s'agit d'un signe important pour les DRAC, eu égard à la situation actuellement vécue par les agents.

Idéalement, Alexis Fritche souhaiterait que tous les établissements puissent bénéficier de la même somme. Il s'enquiert de l'existence d'un levier particulier pour inciter les établissements à fixer un plafond à 4 000 euros.

De plus, au sein des établissements publics et même en administration centrale, des informations parcellaires ont été délivrées sur le compte personnel de formation. Les agents sont demandeurs d'une information plus complète sur le sujet.

Cécile Parisy justifie que les établissements publics n'aient encore rien acté en interne par le fait qu'ils attendaient l'arrêté ministériel. Dès que celui-ci sera passé en CTM, le Ministère pourra envoyer un message incitant à l'harmonisation.

Par ailleurs, un plan de communication est prévu. Les acteurs du métier de la formation doivent être informés en premier lieu, avant l'ensemble des agents.

La DGAFP a exprimé une recommandation pour communiquer sur le compte de la Caisse des dépôts, qui est uniquement un compteur. Il faut s'inscrire avec son nom et son numéro de sécurité sociale pour connaître le nombre d'heures que l'on a en stock.

Cécile Parisy préconise de communiquer sur la valeur du CPF plutôt que sur un nombre d'heures.

Thierry Daviau précise que chaque ministère dispose d'une enveloppe. Parmi les 4 millions d'euros du budget de la formation, le ministère de la Culture dégage une enveloppe afin d'attribuer un nombre donné de CPF sur l'année, en fonction des projets des agents.

S'agissant du mode de calcul retenu la première année, Thierry Daviau hésite entre deux

possibilités : procéder à une évaluation au fil de l'eau ou attendre l'ensemble des demandes. Pour l'instant, un montant supérieur à celui des autres ministères a été fixé. Après la première année, Thierry Daviau et ses équipes aviseront.

Dans le secteur public, un plan de formation riche répond en grande partie aux demandes des agents et des services. Le CPF doit être mobilisé uniquement dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, et non pour des formations catalogue ou pour la préparation aux concours. Un effort doit être fourni à l'égard des publics qui n'ont pas accès à la formation et qui ont besoin d'être accompagnés en raison d'inaptitudes ou bien d'évolutions de métiers.

Valérie Renault indique ne pas avoir de mandat sur ce sujet. Quelle que soit la décision qui sera prise, elle demande une clause de revoyure. Elle s'enquiert de la visibilité, en temps réel ou différé, sur la catégorie des agents qui auront utilisé leur CPF au 31 décembre 2018.

Questions diverses

Thierry Daviau envisage le maintien de la commission formation avant la fin de l'année 2018 pour la présentation de la programmation 2019 mais il convient de tenir compte du calendrier électoral des organisations syndicales.

Les représentants du personnel souhaitent le maintien du calendrier prévu indépendamment des élections.

AP 2022 – groupe de travail

S'agissant du chantier « Administration centrale stratège », Isabelle Gadrey évoque la tenue de trois réunions de travail avec le Secrétariat général et les 3 autorités d'emplois. Le document qui a été communiqué aux organisations syndicales à ce sujet est le fruit de la première phase de travaux, qui est une phase de diagnostic.

Le groupe de travail réunissait des personnes de l'administration habituées à la collectivité de travail sur les questions de formation.

Parmi les objectifs ministériels partagés par le groupe, Isabelle Gadrey cite les items suivants :

- le suivi du parcours professionnel des agents ;
- un travail sur la GPEEC ;
- l'actualisation, la consolidation et la pérennisation des compétences métiers ;
- la poursuite de l'ouverture des formations à réseau externe aux agents du Ministère ;
- la cohérence de l'offre de formation.

Les points forts évoqués à cette occasion étaient la richesse des formations, la souplesse, la réactivité et le montant conséquent du budget. Parmi les points de progression ont été cités l'absence de GPEEC qui rend difficile la possibilité de réaffirmer des parcours de formation, l'implication des encadrants, l'analyse des comptes rendus d'entretiens professionnels, le travail prospectif en partenariat, la coordination des formations et la lisibilité des formations pour les agents.

Il a également été évoqué la nécessité de consolider certains points comme la co-construction d'une note d'orientation ministérielle, la réalisation d'une offre de qualité, les expertises métier, le budget, l'engagement et la motivation des acteurs, l'effort de réalisation de construction de parcours de formation par métier, avec l'identification de socles de compétences nécessaires, la poursuite de la communication auprès de l'encadrement et l'effort de mise en avant des dispositifs individuels.

Les améliorations à apporter résultent des analyses effectuées :

- une réflexion à mener sur le pilotage en réseau ;
- le développement de formations certifiantes ;
- l'harmonisation des pratiques ;
- l'harmonisation des outils de travail ;
- le renforcement du rôle des responsables de formation ;
- la légitimation du rôle du bureau de la formation du secrétariat général ;
- le positionnement du schéma directeur de la formation tout au long de la vie.

Début à présent la deuxième phase des travaux, qui consiste à présenter des *scenarii* et à évaluer chaque scénario en termes de pertinence et de faisabilité. Les travaux de ce groupe seront croisés à ceux du groupe de travail RH.

Le document présenté a été remis aux agents concernés du département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF). Il a également été présenté au cours d'une réunion du bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences (DRMF2). Le cabinet doit être destinataire de propositions pour ce chantier à l'automne.

Valérie Renault justifie l'inscription de ce point à l'ordre du jour par le fait que les organisations syndicales étaient très inquiètes de ce chantier de manière générale, et des projections pour l'administration centrale en particulier. Elle demande que les agents des services concernés soient réunis sous forme d'ateliers pour évoquer leur expertise et leur vision.

Par ailleurs, Valérie Renault souligne la nécessité que le Secrétariat général organise des formations transverses, et que les formations dites métiers restent dans les directions métiers.

De plus, Valérie Renault estime que le maintien du « réseau formation » est fondamental, déplorant la baisse de 6 % d'emplois parmi les personnels en charge de l'ingénierie de formation en une année. Elle appelle à la mise en place d'une GPEEC du « réseau formation » pour pallier cette situation.

En outre, Valérie Renault juge essentiel de travailler avec les établissements publics, en interministériel et avec les collectivités territoriales. Le recensement des besoins de formation doit également faire l'objet d'un travail approfondi, et les encadrants doivent être formés à l'entretien professionnel sur le volet formation. L'expertise des professionnels de formation doit être maintenue, et les coopérations de travail doivent être multipliées avec les établissements publics pour les questions de mutations dans le travail.

Valérie Renault appelle également à améliorer la formation initiale des élèves de l'INP, qui reste insatisfaisante, et à ouvrir davantage les formations aux collectivités territoriales. Il convient également de prévoir les outils qui permettent l'inscription des agents des collectivités territoriales.

Enfin, Valérie Renault requiert des précisions sur la signification du schéma directeur de la formation tout au long de la vie 2018-2020, qui serait réalisé par le Secrétariat général seul.

Isabelle Gadrey prend acte des points mentionnés par Valérie Renault.

Cécile Parisy explique que le schéma directeur de la formation tout au long de la vie 2018-2020 est porté au niveau interministériel par la DGAFP. Auparavant, la DGAFP disposait simplement d'une note stratégique annuelle. Le schéma directeur est beaucoup plus incitatif dans divers domaines. Le fait de le porter au niveau stratégique permet de le faire connaître lors des séminaires de l'encadrement ou des conférences RH.

Valérie Renault maintient sa demande de travailler avec l'ensemble des personnels de la formation professionnelle, qui ont une expertise pour contribuer à l'amélioration du fonctionnement du service.

S'agissant des personnels des collectivités territoriales, Jean-Pierre Defrance évoque des prises de contact qui n'avaient pas abouti sous forme de conventionnement avec le CNFPT. Toutefois, un rapprochement avec le pôle patrimoine-culture à l'INSET de Nancy pourrait être envisagé.

Dans le domaine de la formation, le CNFPT se décompose en grandes délégations régionales très autonomes. Si le ministère de la Culture menait une politique d'approche avec le CNFPT, Jean-Pierre Defrance s'en réjouirait.

Enfin, le département de la formation de la DGP dispose d'un outil spécialement dédié à la gestion des personnels territoriaux, que Jean-Pierre Defrance souhaiterait voir maintenu.

Isabelle Gadrey remercie tous les membres de la commission de leur participation.

La séance est levée.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL AU SEIN DU MINISTERE DE LA CULTURE

Documents

- Note de présentation ;
- Bilan 2018 sur la mise en œuvre du télétravail au ministère de la culture.



COMITE TECHNIQUE DU 23 SEPTEMBRE 2019

Note de présentation

Point 6

Bilan de la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la culture

Contexte

Le déploiement du télétravail est effectif au sein du ministère de la culture depuis le printemps 2017 avec la parution de l'arrêté du 31 mars 2017 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 sur le télétravail dans la fonction publique.

Conformément à l'article 9 du décret du 11 février 2016, « le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travaux compétents ».

Sur ce fondement, un premier bilan a été réalisé à l'été 2018 sur l'ensemble du périmètre ministériel via 2 enquêtes (un questionnaire en ligne à destination des agents télétravailleurs et une enquête menée par les autorités d'emplois auprès des responsables hiérarchiques)

Evolution / Etat d'avancement

La montée en charge de ce nouveau dispositif s'est faite de façon progressive. A l'été 2018, 236 agents (sur l'ensemble du périmètre ministériel) étaient ainsi recensés comme télétravailleurs.

De façon générale, les agents (171 agents) qui ont répondu à l'enquête ont fait part d'un bilan positif de leur période de télétravail, cette organisation de travail leur permettant d'avoir une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle et des répercussions positives sur leur travail du fait de la réduction de la fatigue et du stress.

Le bilan a également permis de pointer des axes d'amélioration : sur les aspects techniques et matériels notamment, la simplification (ou une meilleure lisibilité) de la procédure de demande mise en place, mais également l'intégration du télétravail dans l'organisation collective de travail

Calendrier / Prochaines échéances

Le bilan a déjà été présenté en CHSCT-M du 16 mai 2019 et en CHSCT-AC du 25 juin 2019.

Une nouvelle enquête sera conduite dans le courant de l'année 2020. De nouveaux indicateurs de suivi seront intégrés (notamment sur le nombre de refus de télétravail) afin d'affiner le bilan.

Document communiqué

- Bilan 2018 sur la mise en œuvre du télétravail au ministère de la culture

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Bilan de la mise en œuvre du télétravail

au ministère de la culture

Avril 2017 / Septembre 2018

Pris en application de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 est venu encadrer la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. L'arrêté du 31 mars 2017 portant application au ministère du décret du 11 février 2016 décline, pour l'ensemble du périmètre ministériel, les modalités de mise en œuvre du télétravail en administration centrale, services à compétence nationale, services déconcentrés et établissements publics administratifs. Une note accompagnant l'arrêté est venue préciser les dispositions applicables ainsi que la procédure de mise en œuvre du télétravail.

Les grands principes de cette nouvelle forme d'organisation du travail sont les suivants :

- les agents ont les mêmes droits et obligations qu'ils soient en télétravail ou sur leur lieu d'affectation ;
- la démarche est volontaire et réversible, accordée sous réserve des nécessités de services ;
- ce mode d'organisation du travail ne peut être prévu que 3 jours maximum par semaine pour les agents travaillant à temps plein ;
- les activités non éligibles au télétravail sont des activités qui nécessitent la présence physique de l'agent dans le service, le travail sur des données confidentielles ou sensibles, et l'utilisation d'application qui ne sont pas disponibles en dehors du lieu d'affectation ;
- la durée du télétravail est comprise entre 3 mois et 1 an et une période d'adaptation est obligatoire si la durée est fixée à plus de 3 mois ;
- l'équipement nécessaire est déterminé par l'employeur, en fonction des possibilités du service informatique. L'abonnement internet n'est pas pris en charge par l'administration ;
- l'agent en télétravail conserve son poste sur son lieu d'affectation.

La mise en œuvre du télétravail implique, dans chaque département ministériel, la présentation d'un bilan annuel devant les instances de représentation des personnels, tel que prévu par les textes réglementaires encadrant le dispositif : « *Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents* » (article 9 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature), et « *un bilan annuel sur les demandes de télétravail ainsi que sur les modalités de mise en œuvre du télétravail est présenté aux comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents* » (article 13 de l'arrêté du 31 mars 2017 portant application au ministère de la culture et de la communication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

À l'été 2018, soit près d'une année et demie après la publication de l'arrêté du 31 mars 2017, il était dénombré, sur le périmètre ministériel, 236 agents en télétravail, répartis ainsi :

- 37 agents en Administration Centrale (AC) ;
- 18 agents dans les Services à Compétence Nationale (SCN) ;
- 35 agents en DRAC ;
- 146 agents en Établissements Publics (EP).

Quelques éléments statistiques peuvent être produits sur les 90 agents du périmètre AC, SNC, DRAC¹ :

Répartition par sexe :

Hommes	Femmes
24 %	76 %

Plus des trois quarts des agents en télétravail sont des femmes.

Répartition par catégorie :

Catégorie A / Groupe 1	Catégorie B/ Groupe 2	Catégorie C / Groupes 3-4-5
50 %	19 %	31 %

La moitié des télétravailleurs sont des titulaires de catégorie A ou des contractuels du 1^{er} groupe. Un petit nombre d'agents de catégorie B ou de groupe 2 sont en télétravail.

Nombre de jours de télétravail par semaine :

1 journée/semaine	2 journées/semaine	3 journées/semaine	Situation dérogatoire²
68 %	28 %	3 %	1 %

La plupart des agents sont en télétravail un jour par semaine. Très peu d'agents télétravaillent trois jours par semaine.

En vue de réaliser un bilan du télétravail, un questionnaire a été élaboré via une plate-forme internet spécialisée dans les enquêtes en ligne (LimeSurvey), en lien avec la Mission de la Communication Interne, et envoyé à l'ensemble des télétravailleurs recensés à l'été 2018. En parallèle, afin de rendre ce bilan le plus complet possible, une enquête a également été menée par les autorités d'emplois, dans le but de recueillir le sentiment des responsables hiérarchiques concernés par cette nouvelle organisation du travail.

1 À savoir, les agents actuellement en télétravail ou ayant été en télétravail entre avril 2017 et août 2018.

2 Agents qui, du fait de leur état de santé et après avis du médecin de prévention, peuvent bénéficier d'une organisation dérogatoire au droit commun donc d'un nombre de jours supérieurs.

Ces deux enquêtes ont ainsi permis d'obtenir à la fois un bilan quantitatif et qualitatif du déploiement du télétravail au sein du ministère.

L'enquête LimeSurvey comportait une petite dizaine de questions. Celles-ci étaient, pour l'essentiel, des questions fermées. Quelques questions ouvertes permettaient aux agents de préciser leur réponse ; la dernière question, ouverte, portait sur le bilan global pouvant être fait par l'agent de son expérience en télétravail³. Les réponses étaient anonymes.

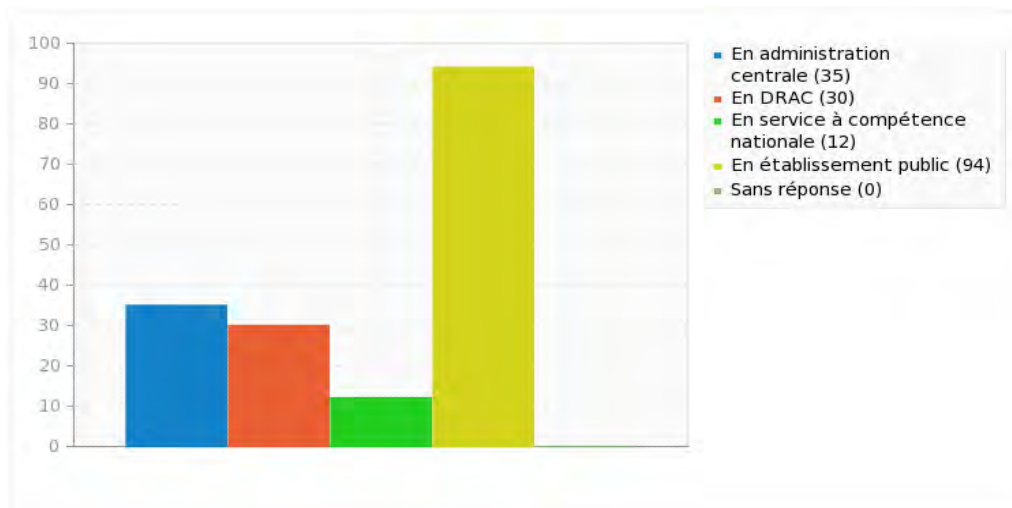
Les informations chiffrées proviennent des tableaux de suivi du Bureau des Affaires Transversales du Service des Ressources Humaines, qui traite les demandes des agents et fait un suivi complet des télétravailleurs ainsi que des éléments fournis par les EP concernés, à l'été 2018. Le questionnaire a été envoyé par voie dématérialisée le 30 août dernier ; un retour était attendu pour le 21 septembre.

L'étude concernait au total 236 personnes sur l'ensemble du périmètre ministériel (soit un peu moins de 1% des agents du périmètre ministériel). 171 agents ont complété le questionnaire.

Les résultats indiqués ici tiennent donc compte des réponses apportées par ces 171 agents.

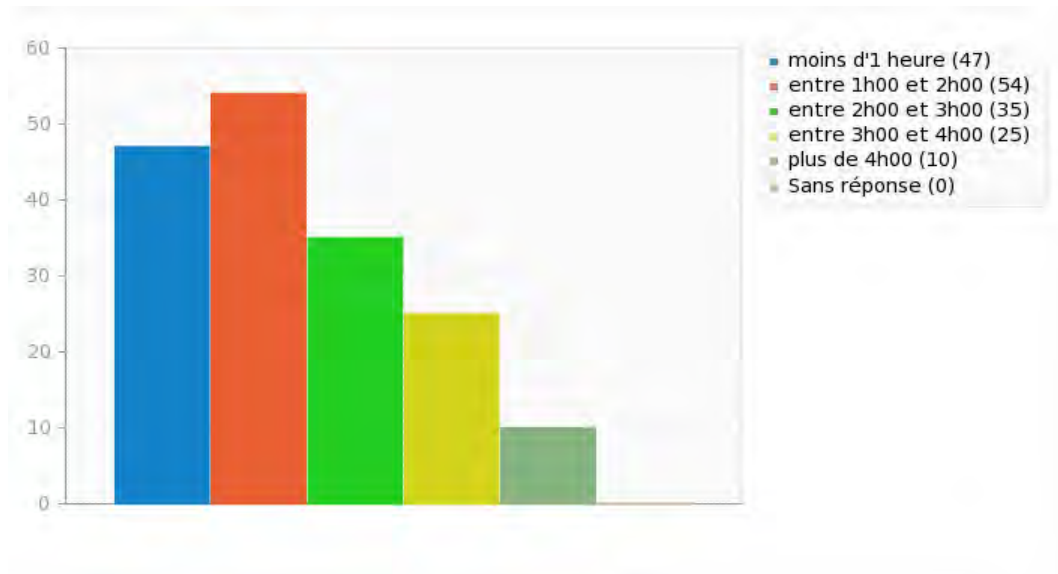
I. BILAN QUANTITATIF

1. Affectation des agents

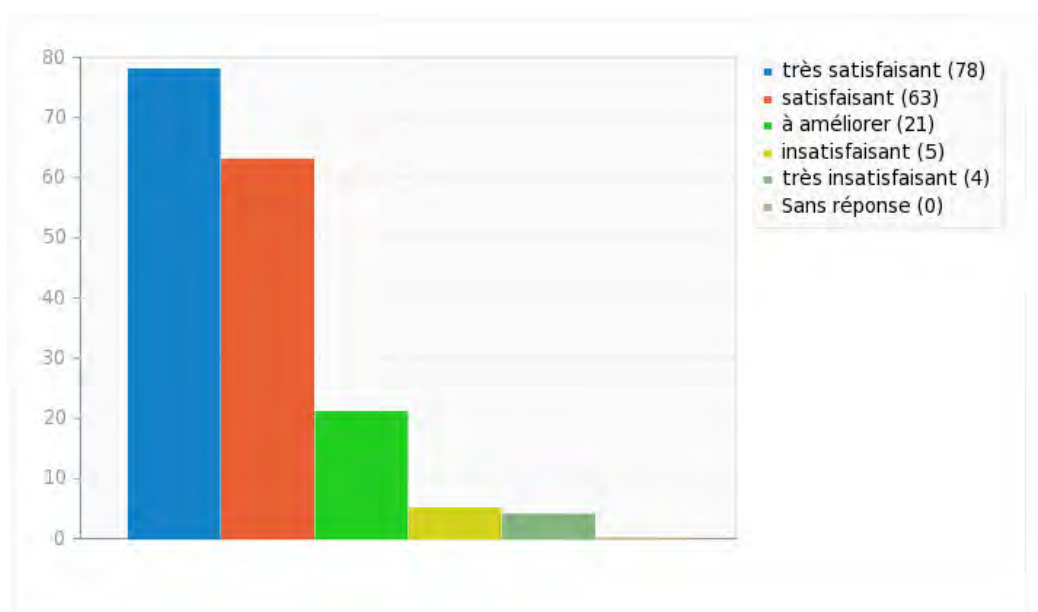


3 Cf. questionnaire en annexe.

2. Durée du trajet domicile/travail quotidien aller/retour :



3. Conditions matérielles d'exercice en télétravail (matériel mis à disposition par l'administration, espace de travail suffisant...)



La majorité des répondants au niveau ministériel sont « *très satisfaits* » (45 % de l'ensemble des réponses) de leurs conditions matérielles.

Les agents ayant renseigné la réponse « *à améliorer* », « *insatisfaisant* » ou « *très insatisfaisant* » ont très souvent motivé leur réponse par des problèmes de matériel informatique. Les agents ont notamment fait part de l'absence de matériel « *alors que le télétravail a commencé depuis plusieurs mois* », ou d'un « *mauvais fonctionnement des outils réseaux* », de la « *lenteur des vieux modèles d'ordinateur* » ou encore de l'absence « *de mise à disposition de logiciels* ».

spécifiques », ce qui ne permet pas de travailler hors réseau, ou de l'absence de « *ligne dédiée* », obligeant ainsi les collègues « à transférer manuellement chaque appel ». D'autres ont signalé le manque d'outils tels que l'imprimante, le scanner, ou la mise à disposition d'application métiers. Certains agents indiquent travailler avec leur matériel personnel, pour pallier les problèmes ou l'absence de matériel fourni par l'administration, ce qui n'est pourtant pas autorisé, pour des questions de sécurisation des données.

4. Principaux avantages et inconvénients du télétravail

Pour ces deux questions, les agents devaient classer 5 items par ordre d'importance. Ils pouvaient, en outre, ajouter librement d'autres effets positifs ou négatifs de ce mode d'organisation du travail.

- **Principaux effets positifs du télétravail**

Sur les 5 items proposés en réponse à cette question, les agents ont majoritairement classé le gain de transport en première position, loin devant les autres items. Viennent ensuite le gain d'efficacité, la diminution du stress, puis la souplesse dans l'organisation du travail. L'autonomie est plus marginalement citée.

Points positifs	Score pondéré
Gain de transport	349 points
Gain d'efficacité	286 points
Diminution du stress	201 points
Souplesse dans l'organisation du travail	125 points
Autonomie	59 points

Dans le champ libre « *autre effet positif* », les agents ont très souvent évoqué des éléments liés à la plus grande capacité de concentration : « *diminution des interruptions dans le travail* », « *environnement sonore paisible* », « *calme* ». D'autres éléments ont été mentionnés comme la baisse des coûts liés au transport, la réduction des émissions de CO2 ainsi qu'une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle. Un agent a également précisé que le télétravail lui avait permis de « *prendre des missions supplémentaires* ».

- **Principaux effets négatifs du télétravail**

À cette question, les agents ont, après pondération des 5 items proposés, classé quasiment ex-aequo la perte de convivialité et la difficulté de participer aux réunions. Viennent ensuite, assez loin derrière, le sentiment d'isolement et la confusion entre vie privée et vie professionnelle. La perte d'efficacité professionnelle est très rarement mentionnée.

Points négatifs	Score pondéré
Perte de convivialité	356 points
Difficulté de participer aux réunions	352 points
Sentiment d'isolement	160 points
Confusion entre vie privée et vie publique	138 points
Perte d'efficacité professionnelle	14 points

Dans le champ libre « autre effet négatifs », les agents ont très souvent indiqué qu'ils avaient procédé à un classement des 5 items, car il s'agissait d'un champ obligatoire du questionnaire, sans pour autant ressentir de réels inconvénients liés au télétravail. Nous pouvons néanmoins noter que, pour certains, le télétravail implique d'être « *toujours disponible* » ou de « *travailler beaucoup plus sans relâche à la maison* ». D'autres considèrent qu'il faut sans arrêt s'adapter « *à cause des réunions qui se greffent* » et qu'il est plus difficile de gérer son agenda. Les dossiers papiers qui doivent être transportés le jour de télétravail constituent également un inconvénient pour certains.

5. Perception du télétravail par les agents selon leur lieu d'affectation

En mettant en relation l'affectation des agents et leur degré de satisfaction, il apparaît, que les agents sont globalement satisfaits, voire très satisfaits de leur condition de télétravail, et ce quel que soit leur lieu d'affectation. Une exception notable apparaît cependant pour les agents affectés en DRAC. Ces derniers sont nettement moins satisfaits que leurs collègues notamment en raison du matériel mis à leur disposition.

Satisfaction/Affectation	En EP	En DRAC	En AC	En SCN	Total Résultats
0		3		1	4
1	2	3			5
2	11	4	5	1	21
3	30	15	16	2	63
4	51	5	14	8	78
Total Résultats	94	30	35	12	171

6. Formations suivies sur le périmètre Administration centrale, SCN et DRAC

Agents ayant suivi un stage « télétravail » sur la sphère AC/SCN/DRAC			
	2017	2018 : formés au 1er semestre	2018 : inscrits au 2nd semestre
Nombre d'agents ayant suivi une formation	25	22	21
Dont :			
- Nombre d'agents de catégorie A ayant suivi une formation	7	6	5
- Nombre d'agents de catégorie B ayant suivi une formation	2	2	5
- Nombre d'agents de catégorie C ayant suivi une formation	5	2	0
- Nombre d'agents contractuels ayant suivi une formation	4	4	6
- Nombre d'encadrants ayant suivi une formation	7	8	5

Deux formations spécifiques sont programmées par le DRMF⁴, qui semblent concerner de plus en plus d'agents, à mesure que le dispositif prend de l'ampleur.

- « Télétravail à destination des agents » ;
- « Télétravail pour cadre responsable d'équipe ».

Les deux sessions sont, chacune, programmées deux fois par an.

⁴ Les fiches de ces deux stages sont jointes en annexe.

Les données de 2017 reflètent le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au télétravail au titre de l'année. Pour 2018, le nombre d'agents formés n'est connu que pour le premier semestre (et atteint presque le niveau d'agents formés en 2017). Apparaît également le nombre d'agents inscrits pour le second semestre.

Nous ne disposons pas des données des établissements publics.

II. BILAN QUALITATIF

1- RETOUR DES TELETRAVAILLEURS

1.1. Il apparaît, au vu des réponses à la dernière question ouverte de l'enquête « *quel bilan global faites-vous de votre expérience en télétravail ?* », que les agents sont globalement satisfaits de ce mode d'organisation du travail.

En effet, ces derniers ont très souvent mentionné le côté positif du télétravail en utilisant des termes tels que « *très bonne expérience* », « *extrêmement bénéfique* », « *très profitable* » ou encore « *excellent* ».

Les agents considèrent souvent que le fait de télétravailler permet une plus grande concentration et un travail de fond sur les dossiers, sans perturbation extérieure, donc une plus grande efficacité, sous réserve « *d'être bien organisé en amont* ».

Le temps gagné sur les transports revient également, en particulier chez les agents affectés en DRAC, tout comme la diminution de la fatigue, du stress et du coût que ceux-ci induisent.

Le télétravail permet, en outre, aux télétravailleurs du ministère de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, comme le fait de pouvoir : « *pratiquer à nouveau de la musique et du sport* », « *retrouver une vie sociale* », « *avoir une meilleure hygiène de vie* », et même « *préserver [sa] santé* ».

1.2. Cependant, ces points forts doivent être nuancés par d'autres réponses, moins positives. Certains télétravailleurs pointent en effet des difficultés.

Les problèmes les plus récurrents semblent être des problèmes de matériel, comme évoqué plus haut, qu'il s'agisse de l'installation à domicile, de « *l'offre de service en matière de logiciels* », ou encore du manque d'outils disponibles.

Des difficultés dans la gestion du temps ont été également parfois relevées : difficulté à « *quitter son écran* » et à ne pas dépasser ses horaires de travail par exemple.

Certains agents ont fait part de difficultés liées au temps d'accoutumance au dispositif, tant par la hiérarchie, que par les collègues de travail (le jour de télétravail d'un collègue est parfois perçu comme un jour de congé), ce qui peut parfois engendrer quelque tension au sein des équipes.

Par ailleurs, certains agents déclarent que « *la décision s'est faite attendre au-delà des deux mois prévus* », ou constatent une « *lenteur et complexité de la procédure mise en place* ». Certains agents ont néanmoins souligné la qualité du soutien du service des ressources humaines et du

pôle informatique du ministère.

Le risque d'isolement est également parfois souligné par des agents : « *les débuts ont été un peu difficiles, j'ai eu un sentiment de perte de repères* » ; d'autres considèrent qu'une journée de télétravail par semaine, voire deux tout au plus, constitue une limite à ne pas dépasser, afin de se sentir toujours « *intégré dans l'équipe* » et de ne pas « *perdre le lien avec les collègues* ».

2- RETOUR DES SERVICES (AC-EP-DRAC-SCN)

Le second volet de l'enquête, menée auprès des directions et services par les autorités d'emplois, permet de disposer d'une vision globale sur le niveau de déploiement du travail, mais également sur son impact sur l'organisation des services et le collectif de travail.

2.1. Bilan global

Dans les DRAC, le bilan s'avère plutôt positif, même si les secrétaires généraux confirment le sentiment mis en évidence par les agents en télétravail s'agissant des problèmes informatiques ou techniques qui peinent à être levés (accessibilité du réseau à distance, mise à disposition du matériel, coût trop important...) et qui constituent souvent un frein à la mise en œuvre du télétravail pour les agents des services déconcentrés.

Notons tout de même l'expérience réussie d'une DRAC qui constate un mieux-être de la part de ses agents en télétravail, et ne signale aucune remontée négative de la part des chefs de service. Cette DRAC explique ce bilan positif par l'important travail réalisé en amont, notamment en concertation avec les représentants du personnel, afin de définir les missions pouvant être effectuées en télétravail, les jours pouvant être télétravaillés, ainsi que sur les résultats attendus par les supérieurs hiérarchiques.

Concernant la sphère AC et SCN, le bilan global s'avère également plutôt positif. Aucun refus de télétravail n'a été signalé au SG, à la DGP, à la DGMIC et à la DGCA.

L'une des autorités d'emploi interrogée indique cependant que les services n'ont pas encore une maîtrise satisfaisante de la procédure, des circuits de traitement des demandes, des validations, des visas ou des délais de traitement, qui reste, selon elle, un axe d'amélioration important.

2.2. Impact du télétravail sur le collectif de travail

Ce dernier semble être très peu impacté par la mise en place du télétravail. En effet, le lien des agents en télétravail avec l'équipe est maintenu, sous réserve « *de veiller à ne pas prévoir de réunions multilatérales intéressant l'agent le jour où il télétravaille* ».

Un impact plus important peut être constaté sur l'organisation et le travail d'équipe de certains services, où il a par exemple été décidé de « *sanctuariser 2 jours par semaine pour les réunions et travaux d'équipe* ». D'autres services craignent que l'impact soit réellement négatif pour les collègues, qui pourraient « *se retrouver à devoir traiter les urgences des agents en télétravail* ».

D'autres responsables se sentent dans l'obligation de « *forcer* » les moments d'échange et de

convivialité, exercice parfois difficile à concilier avec une surcharge de travail, pour palier le fait que les agents se croisent et que cela pèse sur l'esprit d'équipe. D'autres enfin, font également parfois état d'une mauvaise perception de ce mode d'organisation par l'équipe, *« surtout quand le jour télétravail est accolé au week-end »*.

2.3. Impact du télétravail sur le travail des agents.

Il ressort globalement que le télétravail induit une plus grande efficacité et des effets très positifs. Par ailleurs, les agents apprécient de pouvoir éviter le stress des transports. Le télétravail est vécu comme une marque de confiance de la hiérarchie ; comme le précise un chef de service *« ce peut être un atout pour le bon management d'un service »*.

Les chefs de bureau constatent qu'en cas de nécessité (participation à des réunions par exemple), les agents en télétravail font en sorte d'être présents : *« en un an, seul le traitement d'une urgence imprévue a pu, en une unique occasion, avoir été légèrement compliqué par l'absence d'un agent en télétravail »*.

Un chef de service précise que la clef de la réussite de ce dispositif *« repose pour l'essentiel sur la mise en place de quelques règles de fonctionnement collectif clairement posées entre l'agent et sa hiérarchie en ce qui concerne les exceptions aux journées de télétravail qui pourront être demandées à l'agent (présence pour des réunions, présence en cas de congés d'une part importante du reste de l'équipe, répartition sur la semaine des jours de télétravail des différents collaborateurs concernés pour qu'ils ne se cumulent pas sur le même, etc...) »*.

Soulignons pour finir que, au vu du petit nombre de personnes interrogées, il paraît difficile de tirer des conclusions générales de cette enquête. Néanmoins, la question du matériel mis à disposition dans les DRAC doit être examinée.

Mis à part ces aspects techniques, les télétravailleurs interrogés tirent, dans l'ensemble, un bilan positif de leur expérience à l'instar des responsables hiérarchiques.

Le bilan qualitatif est sans doute le plus intéressant à exploiter, s'agissant des points de vigilance et de l'ensemble des éléments à prendre en compte afin de mettre en place un télétravail qui soit efficace à la fois pour l'agent mais également pour le collectif de travail dans son ensemble.

La bonne application du dispositif semble tenir à certains éléments clefs, que l'on peut mettre en évidence ici et que les futurs bilans viendront sans doute étoffer :

- Une concertation locale avec les organisations syndicales afin de mettre en œuvre le télétravail en fonction des spécificités de chaque service. Certains services ont, par exemple, acté en comité technique de proximité, le refus du télétravail le mercredi afin d'éviter tout risque de confusion avec le temps partiel.
- Des règles de fonctionnement posées en amont et identiques pour tous les agents d'un même service. Certains services sollicitent par exemple une répartition sur l'ensemble de la semaine des

jours de télétravail entre les agents d'une même équipe.

- Des télétravailleurs qui acceptent les « règles du jeu » imposées par le télétravail : consentir à revenir sur son lieu de travail si les nécessités de service l'imposent et prévoir de rendre compte précisément de son activité en télétravail à son supérieur hiérarchique.
- Une organisation qui tienne compte du collectif de travail. Les responsables hiérarchiques doivent être en mesure d'anticiper la mise en place du télétravail sur l'organisation et le fonctionnement de leur équipe. A titre d'exemple, certains chefs de bureau précisent sur le formulaire de demande de télétravail, les conséquences sur la future organisation de leur bureau ainsi que les mesures pouvant être prises, par anticipation, pour pallier l'éventuel impact sur la vie du service.

Il semble que plus ces conditions seront remplies, plus le changement de culture induit par la mise en œuvre de l'arrêté ministériel du 31 mars 2017 sera intégré et plus le télétravail sera considéré comme une façon de travailler identique aux autres, à la fois par les collègues, la hiérarchie mais aussi par l'ensemble de la communauté de travail.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

BILAN SOCIAL DU MINISTERE DE LA CULTURE AU TITRE DE L'ANNEE 2017

Documents

- Bilan social ;
- Bilan du GT du 11 mars 2019 ;
- Bilan du GT du 17 mai 2019.



BILAN SOCIAL 2017

- Emplois et effectifs
- Rémunérations et charges salariales
- Parité Femmes/Hommes
- Conditions de santé et de sécurité
- Conditions de travail et action sociale
- Formation
- Relations sociales



1 - Emplois et effectifs

page 4

•Effectifs sur budget T2	5
•Démographie	13
•Travailleurs en situation de handicap	15
•Les apprentis	16
•Flux internes	17
•Pilotage du schéma d'emplois	21
•Effectifs des opérateurs (T2-T3)	29

2 - Rémunérations et charges salariales

page 41

•La masse salariale	42
•Les coûts moyens présents	43
•Mesures catégorielles exécutées	47
•Coût de rachat des CET et de la GIPA	49

3- Egalité Homme/Femme

page 52

•Etat de la démographie	53
•Part des femmes dans l'encadrement supérieur	55
•Part des femmes dans les conseils d'administration	57
•La formation des agents	58
•La composition des jurys	58
•Rémunérations comparées	59
•Synthèse des promotions par genre	61

4- Conditions de santé et de sécurité

page 64

•La médecine statutaire	65
•Les accidents du travail et maladies professionnelles	68
•Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	76
•Les acteurs de la prévention	78

5- Action sociale

page 80

•Bilan financier	81
•Zoom sur les services centraux	82
•Zoom sur les prestations sociales	84

6- Formation

page 88

•Evolution des principaux indicateurs	92
•Répartition par type de formation	96
•Les dispositifs particuliers de formation	98
•Les dépenses directes de formation	100
•Récapitulatif financier	103

7- Relations sociales

page 104

•Les instances de représentation et de consultation	105
•Les relations individuelles	123
•L'exercice du droit syndical	126

8- Annexes

page 128

•Le temps de travail	129
•Les disciplinaires	132
•Le télé-travail	132
•L'allocation temporaire d'activité	132
•Plaquette de l'action sociale 2017	133

CHAPITRE 1 | EMPLOIS ET EFFECTIFS

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

Afin de compenser les flux de départs, et notamment les départs en retraite, le MC intègre un volume important de nouveaux agents chaque année.

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

Chiffres clés

T2

T3

28 646 ETPT présents en 2017

T2

10 815 ETPT au MC

88 % des agents sont des titulaires

45% des agents sont affectés dans un EPA

21% des agents sont en catégorie B

T3

17 913 ETPT en 2017

34 % des agents sont des titulaires

73% des agents sont affectés dans un EPA

30% des agents sont en catégorie B

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES EFFECTIFS DU MC (LFI 2017)

2017	Plafond		Exécution		
	T2 (ETPT)	T3 (ETPT)	T2 (ETPT)	T3 (ETPT)	TOTAL (ETPT)
Etablissements publics	4 827	18 554	4 765	17 913	22 678
Administration centrale	1 683	0	1 703	0	1703
Services à compétence nationale	1 724	0	1 728	0	1728
Services déconcentrés	2 394	0	2 284	0	2284
Services transférés aux collectivités locales	353	0	334	0	334
TOTAL	11 189¹	18 554	10 815²	17 913	28 728

Les effectifs inscrits dans le tableau ci-dessus au titre de l'exécution 2017 n'incluent pas les ETPT mis à disposition par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie dans les écoles nationales supérieures d'architecture, dans les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine et en administration centrale.

1. EFFECTIFS SUR BUDGET T2

1.A Effectifs en personnes physiques (PP)

- Les effectifs physiques par statut, catégorie et sexe

Statut	Catégories	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	Catégorie A+	992	1232	2224
	Catégorie A	1166	769	1935
	Catégorie B	1372	845	2217
	Catégorie C	1856	1594	3450
	<i>Sous total</i>	<i>5386</i>	<i>4440</i>	<i>9826</i>
Non titulaires	Catégorie A+	24	33	57
	Catégorie A	460	511	971
	Catégorie B	121	59	180
	Catégorie C	91	81	172
	<i>Sous total</i>	<i>696</i>	<i>684</i>	<i>1380</i>
Total général		6082	5124	11206

- Les effectifs physiques par catégorie et par sexe, titulaires et non-titulaires

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	1016	1265	2281
Catégorie A	1626	1280	2906
Catégorie B	1493	904	2397
Catégorie C	1947	1675	3622
Total général	6082	5124	11206

- Les effectifs physiques, par statut et par sexe

Statut	Femmes		Hommes		Total	
Titulaires	5386	55%	4440	45%	9826	100%
Non titulaires	696	50%	684	50%	1380	100%
Total	6082	54%	5124	46%	11206	100%

¹ Comprend les emplois dédiés aux charges communes, aux apprentis et aux vacances.

² Données du 31 décembre, validées par les autorités d'emplois.

➤ Les effectifs non titulaires, par sexe, catégorie et type de contrat

Types de contrat	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	A+	F	H	A	F	H	B	F	H	C	
Article 4-1°	4	5	9	32	40	72	55	32	87	27	31	58	226
Article 4-2°	11	22	33	255	174	429	24	10	34	13	9	22	518
Article 6	2	0	2	4	2	6	3	1	4	32	16	48	60
Article 6 quinquies	0	0	0	19	8	27	22	12	34	7	9	16	77
Article 34 de la loi n°2000-321	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3
Article L1224-3 du code du travail	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	2	9	10
Décret n°85-779 du 24 juillet 1985	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total général	18	27	45	310	224	534	106	55	161	88	67	155	895

Champ : agents non-titulaires, hors filière de l'enseignement.

Note : de haut en bas, ces contrats correspondent aux motifs suivants :

Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

Catégorie A et représentation à l'étranger : lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;

Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;

Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;

Entretien, gardiennage, restauration, hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements (catégorie C, CDI) et personnels contractuels à l'étranger (droit local) ;

Reprise par une personne publique d'une entité employant des salariés de droit privé ;

Refus de titularisation ou caractère temporaire de la mission ;

Emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement.

➤ Répartition des agents par type de structure et statut (PP)

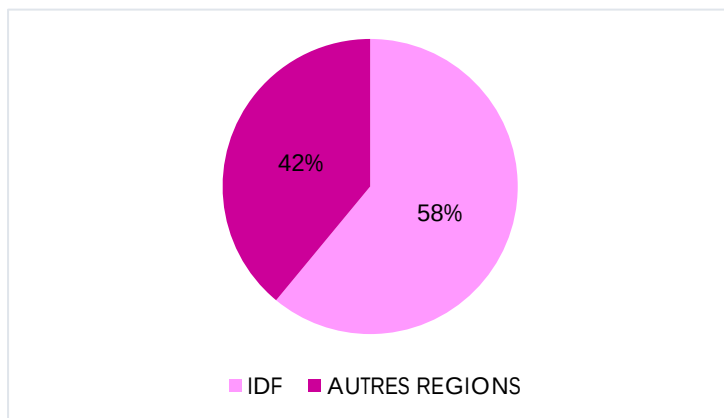
2017	Administration centrale	EP	SCN	Service déconcentrés	Total général
Titulaires	1405	4389	1580	2697	9826
féminin	901	2121	834	1530	5386
masculin	504	2268	746	922	4440
Non titulaires	426	626	210	118	1380
féminin	261	254	113	68	696
masculin	165	372	97	50	684
Total général	1831	5015	1790	2570	11206

➤ Répartition des effectifs par filière et corps (PP)

Filières et Corps	Femmes	Hommes	Total général
Accueil et surveillance du public			
INGENIEURS SERVICES CULTURELS ET PATRIMOINE	93	108	201
TECHNICIENS DES S.C ET DES B.F	264	327	591
ADJOINTS ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE	770	1124	1894
Administrative			
EMPLOIS FONCTIONNELS	27	50	77
ICCEAAC	109	73	182
INSPECTEURS GENERAUX DES AFFAIRES CULTURELLES	10	13	23
ADMINISTRATEURS CIVILS	19	27	46
ATTACHES ADMINISTRATION	422	221	643
INFIRMIERES ET ASSISTANTS SERVICES SOCIAL	5	0	5
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	657	167	824

ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1024	182	1206
DESSINATEURS	1	5	6
Enseignement	300	675	975
MAITRES ASSISTANTS	226	476	702
PROF ECOLE ART & ARCHITECTURE	74	199	273
Scientifique	1340	896	2236
ARCHITECTES ET URBANISTES DE L'ETAT	116	136	252
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	386	304	690
CONSERVATEURS GENERAUX DE BIBLIOTHEQUE	19	18	37
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUE	105	52	157
INGENIEURS DE RECHERCHE	41	34	75
BIBLIOTHECAIRES	34	9	43
CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES	297	98	395
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	136	52	188
INGENIEURS D'ETUDES	110	95	205
ASSISTANTS INGENIEURS	26	12	38
INGENIEUR DES MINES	0	1	1
TECHNICIENS DE RECHERCHE	22	39	61
TECH SUPE DEVE DURA	2	15	17
BIBLIOTHECAIRES ASSISTANTS SPECIALISES	33	21	54
MAGASINIER BIBLIOTHEQUE	13	10	23
Métiers d'art	354	563	917
CHEFS TRAVAUX ART	36	54	90
TECHNICIENS ART	265	226	491
ADJOINTS TECHNIQUE	53	283	336
AGENTS NON TITULAIRES	696	684	1380
Total général	6091	5115	11206

➤ Répartition géographique des agents



Comme les années passées, environ deux tiers des agents rémunérés sur budget de l'État sont en poste en Île-de-France.

1.B Effectifs en équivalent temps plein (ETP)

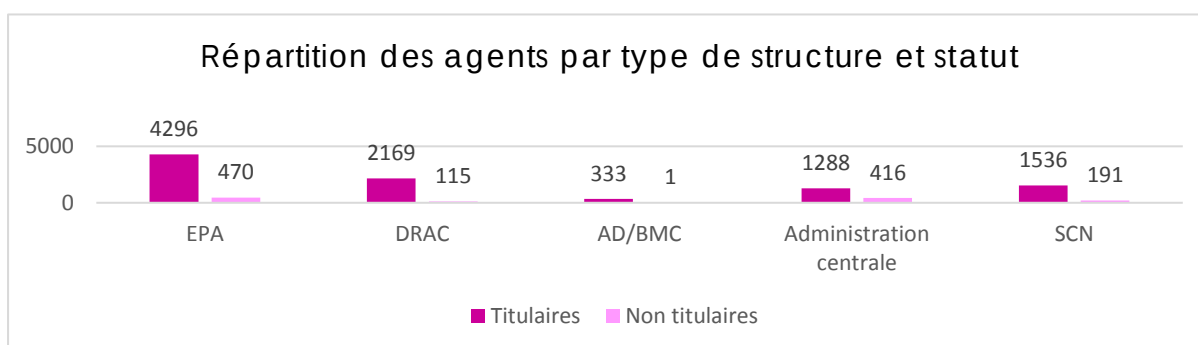
➤ Répartition des effectifs par type de structure, filière et sexe

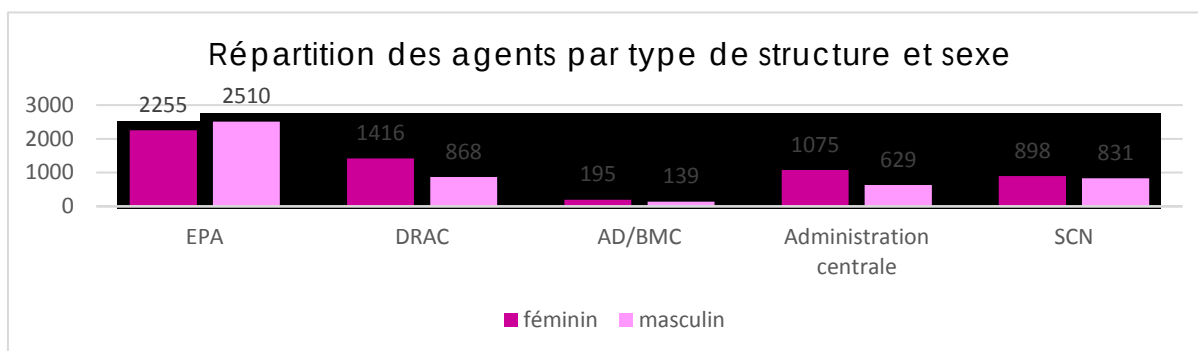
T2

ETP

Type de structure et filière	Femmes		Hommes		Total
EPA	2255	47,36	2510	52,64	4765
Accueil surveillance public	686	43,57	907	56,43	1593
Administrative	736	70,37	300	29,63	1036
Enseignement	362	30,63	808	69,38	1169
Scientifique	368	68,42	172	31,58	540
Métiers d'art	104	25,06	323	74,94	427
DRAC	1416	62,59	868	37,41	2284
Accueil surveillance public	135	41,30	198	58,70	333
Administrative	933	74,98	321	25,02	1254
Scientifique	344	50,95	336	49,05	681
Métiers d'art	3	18,75	13	81,25	16
AD/BMC	195	59,12	139	40,88	334
Accueil surveillance public	1	100,00	0	00,00	1
Administrative	0	00,00	2	100,00	2
Scientifique	193	59,23	137	40,77	330
Métiers d'art	1	100,00	0	0,00	1
Administration centrale	1075	63,58	629	36,42	1703
Accueil surveillance public	27	38,57	43	61,43	70
Administrative	866	67,84	419	32,16	1285
Enseignement	1	16,67	5	83,33	6
Scientifique	168	60,84	111	39,16	279
Métiers d'art	13	20,31	51	79,69	63
SCN	898	52,91	831	47,09	1728
Accueil surveillance public	237	38,51	392	61,49	629
Administrative	214	63,54	127	36,46	342
Scientifique	231	62,92	141	37,08	372
Métiers d'art	215	56,86	171	43,14	386
Total général	5837	54,27	4978	45,73	10815

La répartition structurelle évolue. En 2015, 87% des agents étaient titulaires. Fin 2017, le ministère compte 89% d'agents titulaires sur le titre 2.





➤ Répartition des agents par filière et catégorie³

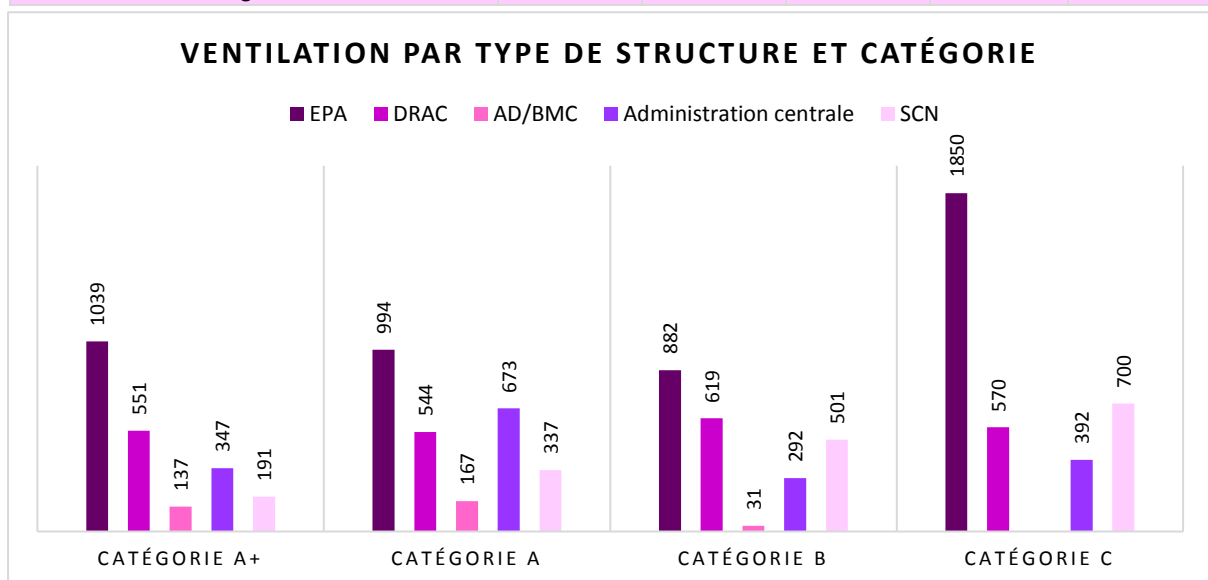
Étiquettes de lignes	féminin	masculin	Total général
Accueil et surveillance du public			
Catégorie A	90	107	198
Catégorie B	256	326	581
Catégorie C	740	1107	1847
Administrative			
Catégorie A+	197	210	407
Catégorie A	753	488	1241
Catégorie B	740	222	962
Catégorie C	1059	250	1310
Enseignement			
Catégorie A+	273	575	848
Catégorie A	90	238	327
Scientifique			
Catégorie A+	534	475	1009
Catégorie A	573	288	861
Catégorie B	184	125	309
Catégorie C	13	10	23
Métiers d'art			
Catégorie A	34	54	88
Catégorie B	250	223	473
Catégorie C	52	280	332
Total général	5837	4978	10815

➤ Ventilation des effectifs par filière et catégorie

Type de structure/filière	Catégories				Total
	A+	A	B	C	
EPA	1039	994	882	1850	4765
Accueil et surveillance du public	0	65	247	1282	1593
Administrative	28	352	312	345	1036
Enseignement	842	327	0	0	1169
Scientifique	168	219	130	23	540
Métiers d'art	0	32	194	201	427
DRAC	551	544	619	570	2284
Accueil et surveillance du public	0	99	222	13	333
Administrative	173	208	333	541	1254
Scientifique	379	238	64	0	681

³ Afin de conserver la cohérence chronologique concernant les filières (demandes des OS l'année passée), il n'est pas possible de faire l'évolution des effectifs par corps pour cette année. Elle sera présentée dans le bilan social 2018.

Métiers d'art	0	0	0	16	16
AD/BMC	137	167	31		334
Accueil et surveillance du public	0	0	1	0	1
Administrative	0	2	0	0	2
Scientifique	137	165	29	0	330
Métiers d'art	0		1	0	1
AC	347	673	292	392	1703
Accueil et surveillance du public	0	8	11	51	70
Administrative	192	554	244	296	1285
Enseignement	6	0	0	0	6
Scientifique	149	107	23	0	279
Métiers d'art	0	4	14	46	63
SCN	191	337	501	700	1728
Accueil et surveillance du public	0	26	100	502	629
Administrative	15	125	73	128	342
Scientifique	176	132	63	0	372
Métiers d'art	0	52	264	69	386
Total général	2264	2714	2325	3512	10815



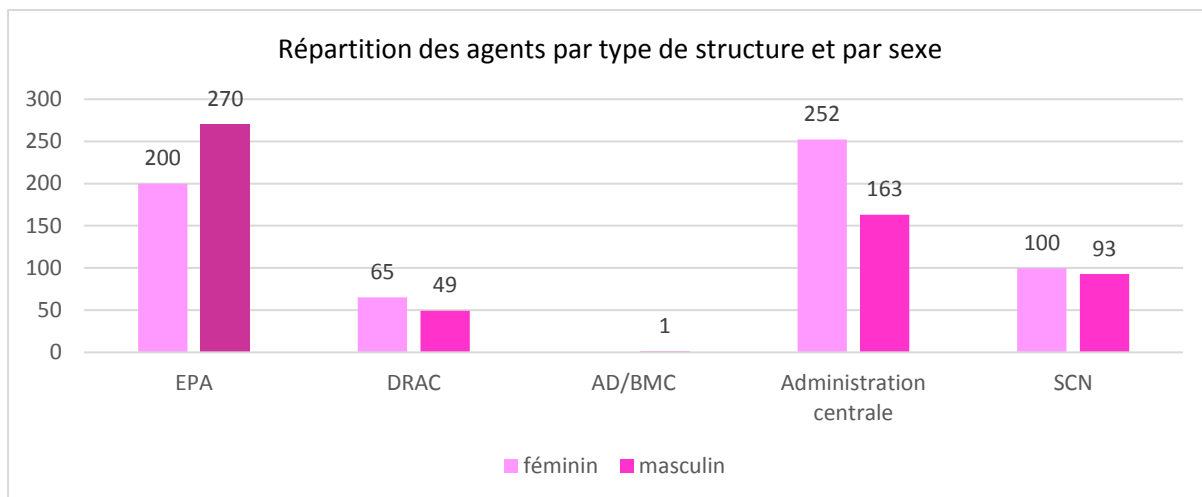
1.C Focus – Agents non titulaires

T2

ETP

PP

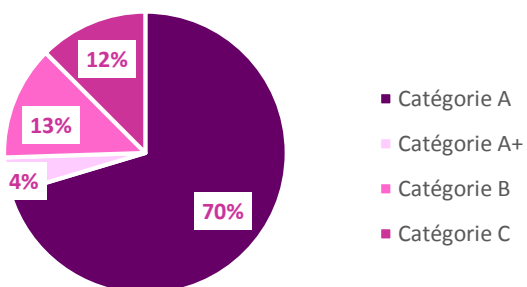
Type de structure	Femmes	Hommes	Total	%
Administration centrale	252	163	415	35%
EPA	200	270	470	39%
SCN	100	93	192	16%
DRAC	65	49	115	10%
AD/BMC		1	1	0%
Total général	617	576	1193	100%



➤ Répartition des agents non titulaires par sexe et type de structure (ETP)

Catégorie	Femmes		Hommes		Total		% ETP
	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	
Catégorie A+	22	24	32	33	55	57	4%
Catégorie A	405	460	411	511	816	971	70%
Catégorie B	116	121	59	59	175	180	13%
Catégorie C	73	91	75	81	148	172	12%
Total général	617	696	576	684	1193	1380	100%

Les agents contractuels sont issus majoritairement de la catégorie A (70%). Les autres catégories se répartissent de la façon suivante : 4% pour la catégorie A+, 13% dans la catégorie B, 12% dans la catégorie C ce qui est semblable à la répartition de l'année passée.



➤ Répartition géographique et par sexe des agents non titulaires (PP)

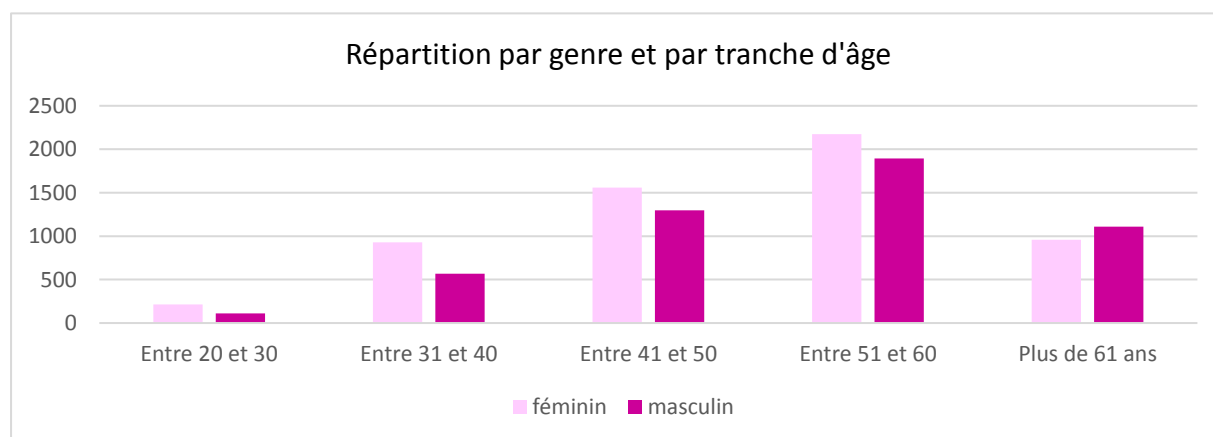
Régions	Femmes	Hommes	Total
ILE DE FRANCE	516	426	942
AUVERGNE-RHONE ALPES	35	56	91
OCCITANIE	20	40	60
GRAND-EST	25	32	57
PACA	27	29	56
NOUVELLE AQUITAINE	12	25	37
PAYS DE LA LOIRE	14	21	35
HAUTS-DE-FRANCE	10	22	32

BRETAGNE	9	9	18
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	12	5	17
NORMANDIE	9	6	15
CENTRE-VAL DE LOIRE	1	3	4
GUADELOUPE	3	1	4
LA REUNION	0	4	4
CORSE	1	2	3
GUYANE	1	1	2
MARTINIQUE	1	1	2
ST MARTIN	0	1	1
Total général	696	684	1380

Sans surprise, les agents non titulaires affectés en Ile de France représentent 68% de la population totale, ce qui est semblable à la comparaison sur l'ensemble du périmètre, tout statut confondu.

➤ **Répartition des agents non titulaires par genre et tranche d'âge (PP)**

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Entre 20 et 30	82	43	125
Entre 31 et 40	193	188	381
Entre 41 et 50	174	221	395
Entre 51 et 60	176	161	337
Plus de 61 ans	71	71	142
Total	696	684	1380



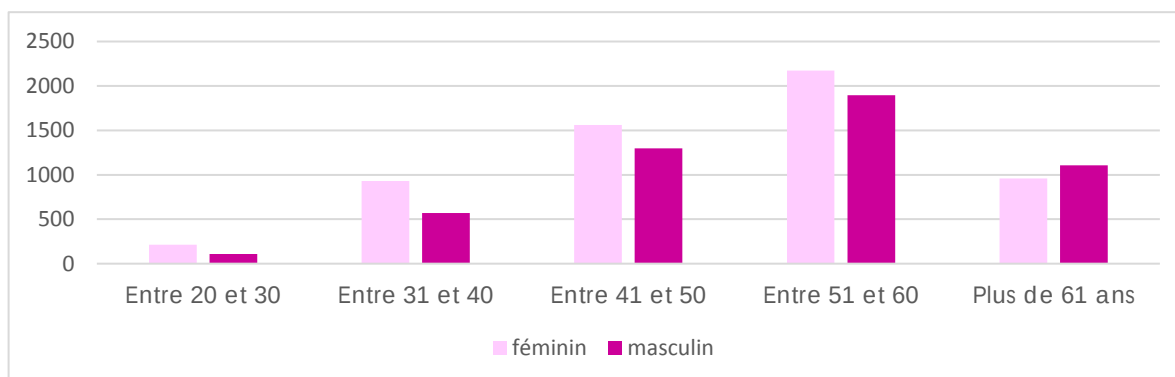
1.C La démographie

T2

ETP

➤ Répartition par genre et par tranche d'âge

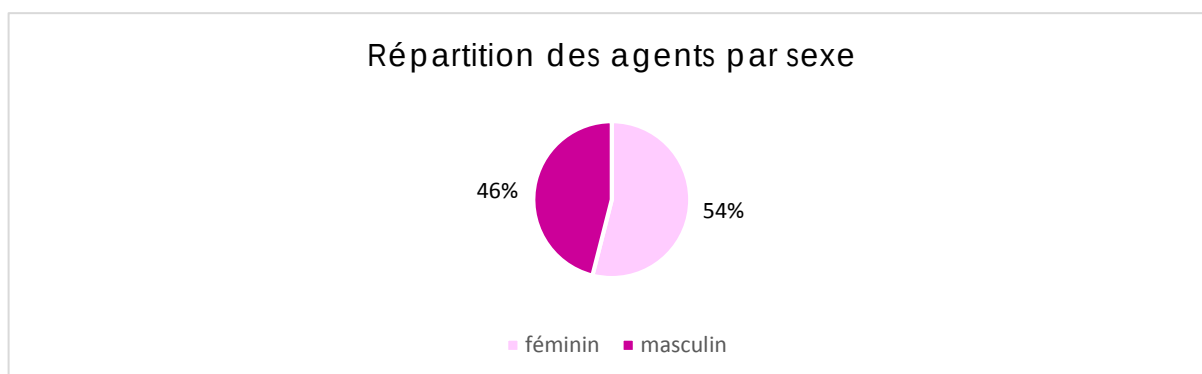
Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Entre 20 et 30	301	149	449
Entre 31 et 40	963	629	1592
Entre 41 et 50	1632	1376	3009
Entre 51 et 60	2170	1920	4090
Plus de 61 ans	771	904	1675
Total	5837	4978	10 815



➤ Ages moyens et âges médians, par sexe et catégorie

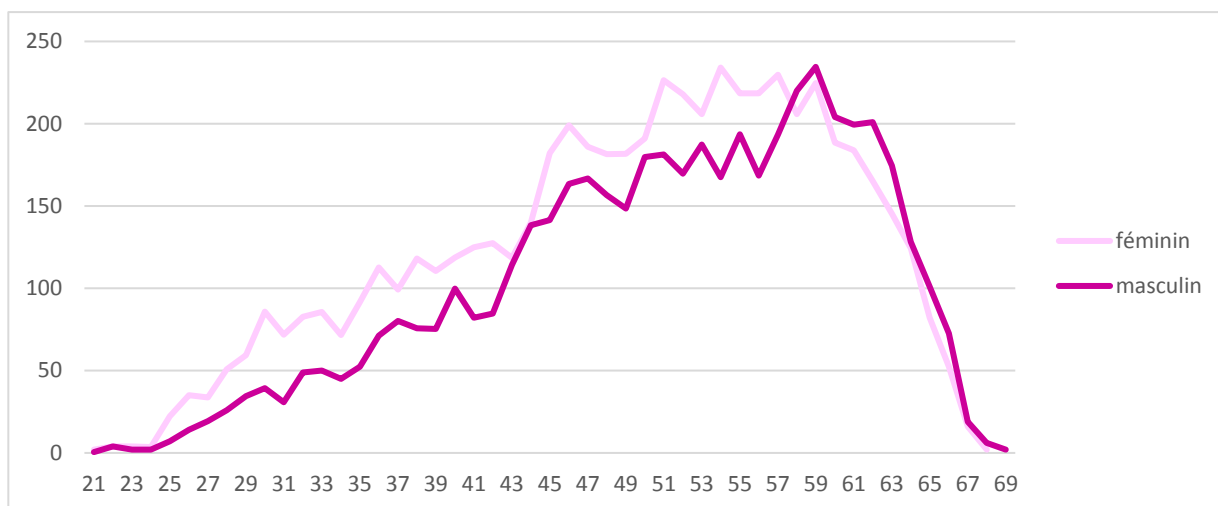
	A+		A		B		C	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Non-titulaires								
Age moyen	51	53	45	46	45	46	45	45
Age médian	50	52	45	45	44	45	46	46
Titulaires								
Age moyen	47	47	46	48	46	46	45	45
Age médian	46	47	46	48	45	45	45	44

➤ Répartition générale par sexe

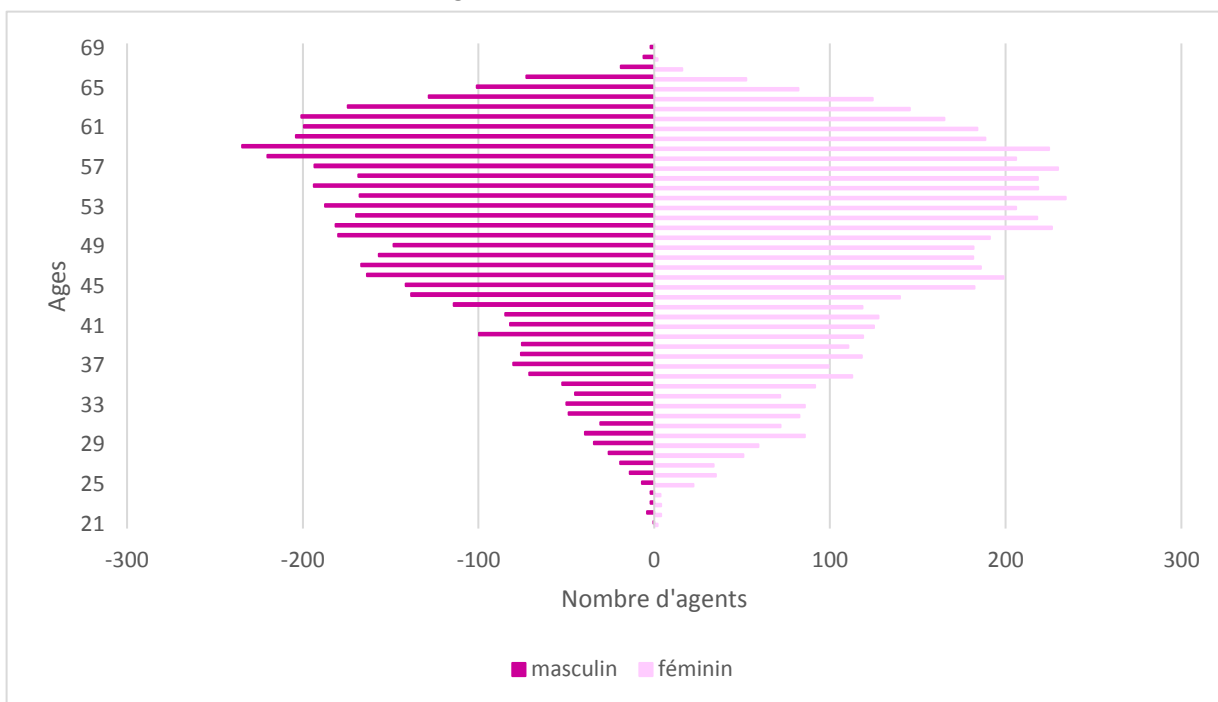


La représentation féminine est identique à celle de 2016 : 54%, soit un point de plus par rapport à l'année 2015.

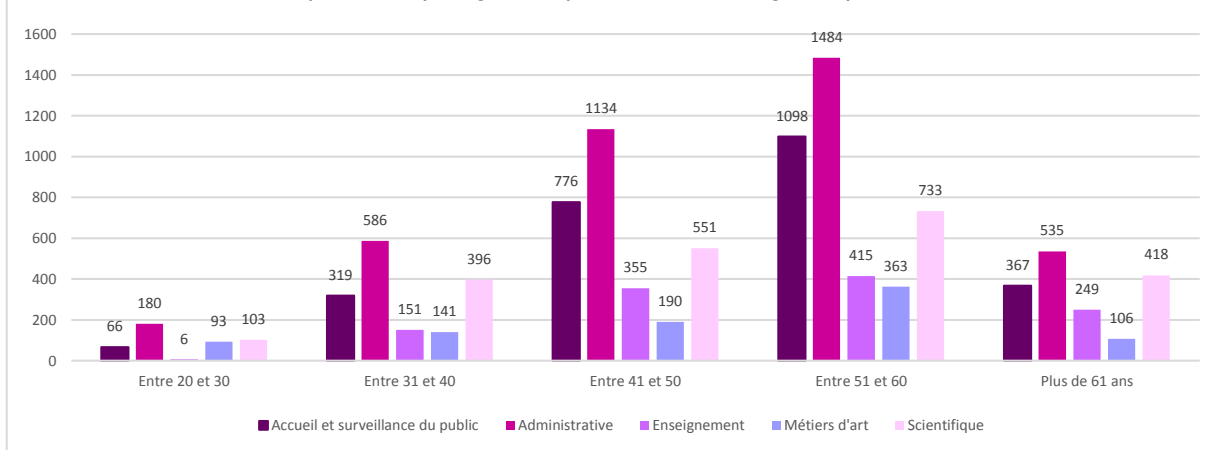
➤ Pyramide des âges



➤ Répartition par tranche d'âge et filière



Répartition par genre, par tranche d'âge et par filière



1.D Les travailleurs en situation de handicap

T2

ETP

La mise en œuvre de la législation en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation 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. À ce titre, le Ministère de la Culture s'est engagé sur des objectifs fixés dans le plan handicap ministériel de recrutement 2010-2013.

27 personnes ont été recrutées dans le cadre du recrutement et de l'intégration des personnes en situation d'handicap au sein du MC en 2017. (22 recrutements par article 27 et 5 emplois réservés)

Ces nouveaux recrutements s'ajoutent aux agents déjà en poste au sein du ministère pour déterminer le taux d'emploi légal qui prend également en compte, pour son calcul, les montants mobilisés en commande publique auprès des entreprises adaptées et entreprises et services d'aide par le travail (ESAT).

	2013	2014	2015	2016	2017
taux d'emploi	4,79%	4,92%	5,22%	5,69%	6,01%

L'objectif de taux d'emploi à atteindre pour l'ensemble des départements ministériels au terme de la loi de 2005 est de 6 %.

En 2018, au titre de l'année 2017, le ministère a atteint l'objectif des 6% et n'a donc pas eu à contribuer au FIPHFP.

	2013	2014	2015	2016	2017
Montant de la contribution versée au FIPHFP	758 466 €	686 646€	493 618€	196 659€	0€

Au-delà des chiffres, c'est une mission constante qui est menée sur le terrain auprès des agents concernés. L'accompagnement des nouveaux arrivants, l'annualité de la visite de médecine de prévention, les aménagements de poste et le recours au financement du fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) constituent les principaux moyens mobilisés en faveur de cette politique.

1. E. 1. NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES COMPARE A L'OBJECTIF MC

Cette politique s'est traduite en 2017 par 27 personnes recrutées au sein de notre ministère pour un objectif de 30 recrutements.

	2013	2014	2015	2016	2017
Objectif	32	30	32	20	30
Réalisation	33	30	29	19	27

Détail	2013	2014	2015	2016	2017
Personnels de catégorie A	3	1	3	1	4
Personnels de catégorie B	8	9	12	5	7
Personnels de catégorie C	21	19	14	13	16

1.D Focus Apprentis

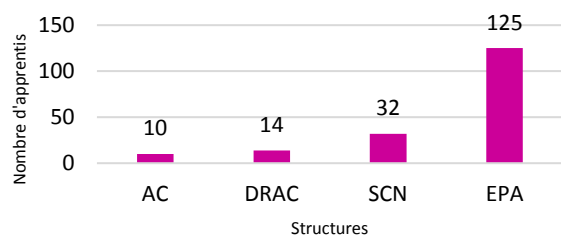
T2

T3

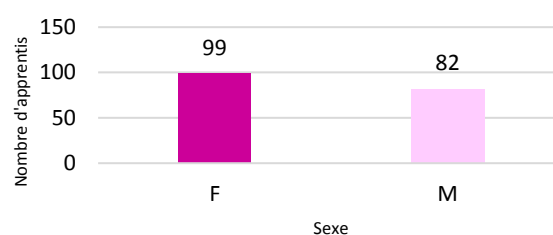
Personnes physiques

Cible T2 + T3 (EPA) 2017 : 145	Rentrée 2016	Rentrée 2016	Total 2016	Rentrée 2017	Rentrée 2017	Total 2017
	T2	T3 (EPA)		T2	T3 (EPA)	
Prévu / Cible	40	105	145	52	134	190
Réalisé	40	119	159	56	125	181
%	100%	100%	100%	100%	93%	98%

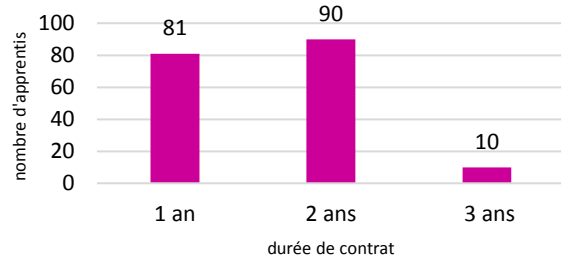
Effectifs des apprentis par type de structure



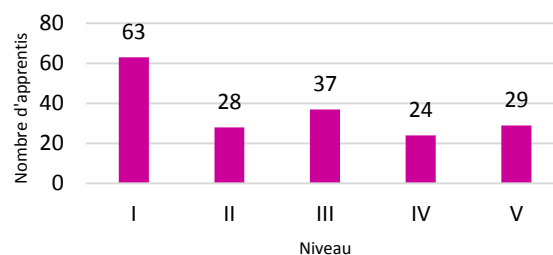
Effectifs des apprentis par sexe



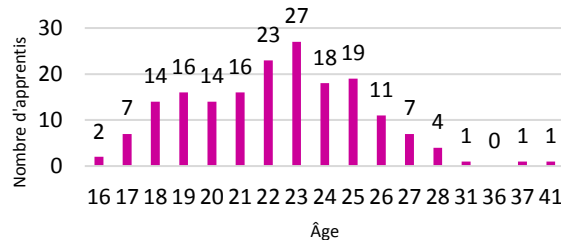
Effectifs des apprentis par durée de contrat



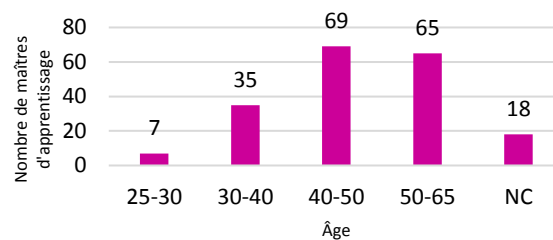
Effectifs des apprentis par niveau



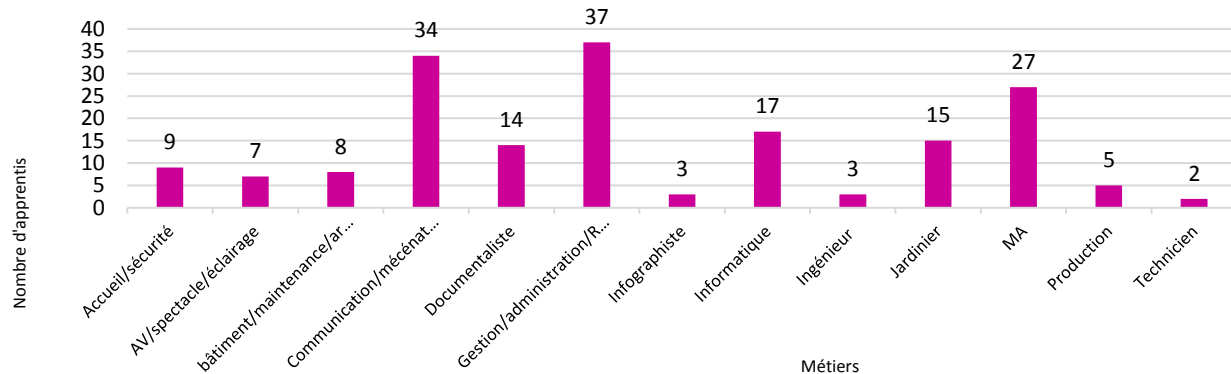
Effectifs des apprentis par âge



Effectifs des maîtres d'apprentissage par âge



Typologie des métiers de recrutements



NOUVEAU

1.E Les flux internes

T2
T3

 Personnes
physiques

1. E. 1 LES EXAMENS PROFESSIONNELS

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

Examens professionnels organisés au titre de l'année 2017

Cat	Concours	Grade	NB postes ouverts	Nombre d'inscrits			PHASE ADMISSIBILITÉ						PHASE ADMISSION					
							NB de présents			NB d'admissibles			NB de présents			NB d'admis		
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
A	Attaché	principal	12	36	73	109	Pas de phase d'admissibilité						21	26	47	4	8	12
A	Chargé d'études doc.	principal	10	13	64	77							7	45	52	1	9	10
A	Chef de travaux d'art	principal	5	28	20	48							18	13	31	2	3	5
A	Ingénieur de rech.	hors classe	4	9	7	16							8	4	12	3	1	4
A			31	86	164	250	0	0	0	0	0	0	54	88	142	10	21	31
B	Secrétaire adm.	classe supérieure	14	19	108	127	Pas de phase d'admissibilité						7	46	53	2	12	14
B	Secrétaire adm.	classe exc.	7	7	50	57							4	22	26	0	7	7
B	Secrétaire de doc.	classe supérieure	10	5	33	38							4	22	26	2	8	10
B	Secrétaire de doc.	classe exc.	4	6	17	23							4	10	14	2	2	4
B	Technicien d'art	classe supérieure	12	35	54	89							30	43	73	2	10	12
B	Technicien d'art	classe exc.	8	12	15	27							8	8	16	4	4	8
B	Technicien de rech.	classe supérieure	2	4	3	7							2	2	4	0	2	2
B	Technicien de rech.	classe exc.	1	0	1	1							0	1	1	0	1	1
B	Technicien des services cult. et des bât.de France	classe sup.	19	35	34	69	Pas de phase d'admissibilité						19	19	38	9	10	19
B	Technicien des services cult. et des bât.de France	classe exc.	9	26	28	54							13	16	29	3	6	9
B			86	149	343	492	0	0	0	0	0	0	91	189	280	24	62	86
C	Adjoint adm.	1ère classe	12	18	63	81	Pas de phase d'admissibilité						1	11	12	1	11	12
C	Adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage	1ère classe	35	41	36	77	14	18	32	14	17	31	14	17	31	14	17	31
C			47	59	99	158	14	18	32	14	17	31	15	28	43	15	28	43
TOTAL			164	294	606	900	14	18	32	14	17	31	160	305	465	49	111	160

1. E. 2 LA MOBILITE INTERNE **T2 T3**

Un espace Mobilité a été créé en 2009 dans le cadre de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique du 3 août 2009. L'existence de cette entité a été confirmée par l'arrêté du 29 avril 2016 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général avec la création d'un bureau des métiers, de la mobilité et des recrutements spécifiques au sein du département du recrutement, de la mobilité et de la formation qui relève lui-même du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère.

Constitué de 7 agents - le responsable du bureau, deux conseillères en évolution professionnelle (CEP), deux agents chargés de la gestion par poste, deux chargés de mission et un agent responsable des publications et des recrutements spécifiques-, le bureau des métiers, de la mobilité et des recrutements spécifiques reçoit des agents titulaires de tous corps et des agents non titulaires (CDD ou CDI), provenant de toutes les entités du ministère (administration centrale, directions régionales des affaires culturelles (DRAC), SCN ou établissements publics) relevant du titre 2 et parfois du titre 3 du budget du ministère. Il a pour missions générales et permanentes :

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

Les conseillères en évolution professionnelle sont des spécialistes formées à l'accompagnement individuel personnalisé. Elles analysent un parcours professionnel, des compétences et des aptitudes et coopèrent avec l'ensemble des acteurs de la gestion des ressources humaines en vue de favoriser des parcours professionnels valorisants mais aussi accompagnent des services dans la définition de leurs besoins et dans l'identification de profils recherchés.

A partir de l'année 2015, le suivi d'activité de l'équipe mobilité permet d'isoler précisément l'accompagnement personnalisé des agents par les conseillers en évolution professionnelle.

	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Nb de conseillers en évolution professionnelle</i>	3	3	3	2	2
<i>Nb de conseillers en évolution professionnelle(ETPT)⁴</i>	2,4	2,4	2,2	1,1	1,6
<i>Nb d'agents accompagnés par un CEP</i>	nd	nd	255	129	230
<i>Nb d'entretiens réalisés par les CEP</i>	nd	nd	502	221	11 502
<i>Nb total d'agents bénéficiant de l'équipe mobilité</i>	765	814	298	nc	237
<i>Nb total d'entretiens réalisés</i>	686	703	554	nc	1160
<i>Nb d'avis de vacances publiés sur la BIEP</i>	2 497	2 366	2 697	3 035	3 800
<i>Nb de postes modifiés dans RenoirH</i>	-	-	-	1336	333

⁴ Le nombre d'ETPT sur la fonction de CEP varie à la fois en fonction de la part d'activité consacrée à l'accompagnement d'agents, et des périodes de vacances de postes de CEP.

² La mise en place d'un accompagnement plus personnalisé par les CEP répond à la demande des agents et explique l'augmentation du nombre d'entretiens individuels.

En ce qui concerne la gestion par poste, la baisse importante du nombre de modifications s'explique par la nécessité en 2016 d'implémenter dans l'outil Renoirh, un grand nombre des fiches qui n'avaient pu faire l'objet d'une reprise de données Rh@psodie. En 2017 les modifications répertoriées indiquent un changement de métier pour une même assise de poste.

➤ Le recrutement et les affectations

	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Recrutement CDAPH (art.27)</i>	34	30	29	14	22
<i>Recrutement emplois réservés (code Défense)</i>	5	12	10	5	5

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

➤ Synthèse des promotions de corps⁵ en 2017

Filière	Résultats 2017		
Administrative		Hommes	Femmes
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie A+	0	0
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie A	4	8
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie B	6	22
	Total	10	30
Scientifique		Hommes	Femmes
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie A+	4	4
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie A	4	8
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie B	1	1
	Total	9	13
Technique		Hommes	Femmes
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie A+	0	0
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie A	1	0
	Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie B	14	7
	Total	15	7
Total Général		34	50

➤ Synthèse des promotions de grade en 2017

CORPS	Nombre d'agents promouvables (Choix et examen pro.)			NB d'agents promus au grade supérieur								
				Par examen professionnel			Après avis de la CAP			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<u>Catégorie A+</u>	328	304	632	0	0	0	47	54	101	47	54	101
Administrateur civil	19	9	28	0	0	0	4	4	8	4	4	8
Promotions au généralat	10	4	14	0	0	0	3	1	4	3	1	4
Promotions en hors classe	9	5	14	0	0	0	1	3	4	1	3	4
Inspecteur de la création et des enseignements art.	42	40	82	0	0	0	2	6	8	2	6	8
Promotion au grade Hors classe	42	40	82	0	0	0	2	6	8	2	6	8
Conservateur du patrimoine	170	222	392	0	0	0	21	38	59	21	38	59
Promotions au généralat	122	144	266	0	0	0	15	20	35	15	20	35
Promotions au grade en chef	48	78	126	0	0	0	6	18	24	6	18	24

⁵ Liste d'aptitude

CORPS	Nombre d'agents promouvables (Choix et examen pro.)			NB d'agents promus au grade supérieur								
				Par examen professionnel			Après avis de la CAP			TOTAL		
	H	F	Total	F	H	Total	H	F	Total	F	H	Total
Architecte urbaniste de l'Etat	26	22	48	0	0	0	10	5	15	10	5	15
Promotion au grade de général	5	0	5	0	0	0	4	0	4	4	0	4
Promotions au grade de "en chef"	21	22	43	0	0	0	6	5	11	6	5	11
Professeur des écoles d'architecture	71	11	82	0	0	0	10	1	11	10	1	11
Promotion en classe exceptionnelle*	17	4	21	0	0	0	2	0	2	2	0	2
Promotion en 1ère classe	54	7	61	0	0	0	8	1	9	8	1	9

Catégorie A	592	577	1169	8	18	26	50	46	96	58	64	122
Attaché d'administration	142	183	325	4	8	12	9	8	17	13	16	29
Promotion à la Hors classe	25	29	54	0	0	0	6	4	10	6	4	10
Promotion au grade de principal	117	154	271	4	8	12	3	4	7	7	12	19
Chargé d'études documentaires	43	166	209	1	9	10	2	10	12	3	19	22
Promo. au grade de principal de 1ère cl	6	22	28	0	0	0	1	6	7	1	6	7
Promo. au grade de principal de 2è cl	37	144	181	1	9	10	1	4	5	2	13	15
Ingénieur de recherche	31	23	54	3	1	4	1	2	3	4	3	7
Promotion en hors classe	22	21	43	3	1	4	0	0	0	3	1	4
Promotion en 1ère classe**	9	2	11	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Ingénieurs d'études	41	41	82	0	0	0	6	6	12	6	6	12
Promotion en hors classe	9	6	15	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Promotion en 1ère classe	32	35	67	0	0	0	6	4	10	6	4	10
Ingénieur des services culturels et du patrimoine	50	43	93	0	0	0	5	4	9	5	4	9
Promotion en classe supérieure	50	43	93	0	0	0	5	4	9	5	4	9
Maîtres assistants des écoles d'architecture	256	113	369	0	0	0	23	14	37	23	14	37
Promotion en classe exceptionnelle	90	28	118	0	0	0	9	3	12	9	3	12
Promotion en 1ère classe	166	85	251	0	0	0	14	11	25	14	11	25
Professeur des écoles nationales d'art	29	8	37	0	0	0	4	2	6	4	2	6
Promotion en 1ère classe	29	8	37	0	0	0	4	2	6	4	2	6
Chefs de travaux d'art	58	36	94	2	3	5	7	0	7	9	3	12
chef de travaux d'art principal	58	36	94	2	3	5	7	6	13	9	9	18

Catégorie B	617	1003	1620	24	62	86	33	62	95	57	124	181
Secrétaire administratif	103	440	543	2	19	21	8	34	42	10	53	63
Promotion en classe exceptionnelle	34	153	187	0	7	7	2	12	14	2	19	21
Promotion en classe supérieure	69	287	356	2	12	14	6	22	28	8	34	42
Technicien de recherche	20	19	39	0	3	3	1	1	2	1	4	5
Promotion en classe exceptionnelle****	8	9	17	0	1	1	1	0	1	1	1	2
Promotion en classe supérieure***	12	10	22	0	2	2	0	1	1	0	3	3
Secrétaire de documentation	44	114	158	4	10	14	1	4	5	5	14	19
Promotion en classe exceptionnelle*****	15	35	50	2	2	4	0	2	2	2	4	6
Promotion en classe supérieure	29	79	108	2	8	10	1	2	3	3	10	13
Technicien des services culturels	289	242	531	12	16	28	13	13	26	25	29	54
Promotion en classe exceptionnelle	90	65	155	3	6	9	4	4	8	7	10	17

CORPS	Nombre d'agents promouvables (Choix et examen pro.)			NB d'agents promus au grade supérieur								
				Par examen professionnel			Après avis de la CAP			TOTAL		
	H	F		H	F		H	F		H	F	
Promotion en classe supérieure	199	177	376	9	10	19	9	9	18	18	19	37
Technicien d'art	161	188	349	6	14	20	10	10	20	16	24	40
Promotion en classe exceptionnelle	58	73	131	4	4	8	4	4	8	8	8	16
Promotion en classe supérieure	103	115	218	2	10	12	6	6	12	8	16	24
<u>Catégorie C</u>	1280	1416	2696	12	28	31	193	259	452	208	287	495
Adjoint administratif	155	632	787	1	11	12	21	126	147	22	137	159
Promotion au grade de principal de 1ère cl	60	275	335	0	0	0	5	54	59	5	54	59
Promotion au grade de principal de 2è cl	66	247	313	0	0	0	13	52	65	13	52	65
Promotion au grade de de 1ère classe	29	110	139	1	11	12	3	20	23	4	31	35
Adj. techn. d'acc.de surv. et de magasinage	938	745	1683	14	17	31	142	126	268	156	143	299
Promotion au grade de principal de 1ère cl	192	145	337	0	0	0	26	31	57	26	31	57
Promotion au grade de principal de 2è cl	508	415	923	0	0	0	72	57	129	72	57	129
Promotion en 1ère classe*	238	185	423	14	17	31	44	38	82	58	55	113
Adjoint technique	187	39	226	0	0	0	30	7	37	30	7	37
Promo. au grade d'adjoint techn. principal 1è cl.	103	25	128	0	0	0	17	5	22	17	5	22
Promo. au grade d'adjoint techn. principal 2è cl.	44	1	45	0	0	0	6	1	7	6	1	7
Promo. au grade d'adjoint technique de 1ère cl	40	13	53	0	0	0	7	1	8	7	1	8
Toutes catégories	2817	3300	6117	44	108	143	323	421	744	370	529	899

1. F Pilotage du schéma d'emplois T2

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

Les 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 suite à des concours organisés en année N, mais également en année (N-1)) ; par la voie du détachement ou de la PNA pour les agents titulaires ; par contrat ; en tant que personnes bénéficiant de la reconnaissance travailleur handicapé (RQTH). Ces entrées comprennent également les emplois réservés.

Les retours de situation interruptive font suite à des congés de longue durée pour maladie, à une mise en disponibilité ou un détachement, à un congé parental ou à une mutation dans un établissement du ministère sur T3 (retour d'affectation du musée du Louvre, de la Bibliothèque Nationale de France, du musée Rodin ou du CNSM de Lyon).

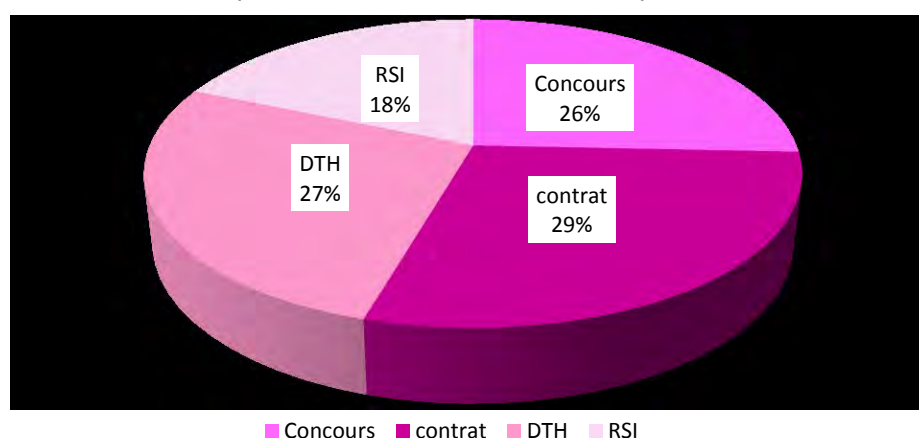
Les sorties peuvent être définitives ou provisoires selon le motif. Les sorties définitives concernent les départs à la retraite, les décès, les fins de contrat et un ensemble d'autres motifs, tels que les démissions, les licenciements, l'absence de renouvellement de détachement et la réintégration dans 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 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 (affectation au musée du Louvre, à la Bibliothèque Nationale de France du musée Rodin ou du CNSM de Lyon).

1.F. 1 LES ENTREES EXTERNES

Filière/Catégorie	Concours	Contrat	DTH	RSI	Total
administrative	72	14	115	49	250
A	38	2	53	17	110
B	34	5	31	9	79
C	0	7	31	23	61
contractuel	0	116	0	3	119
enseignement contrat	0	80	0	0	80
A	0	80	0	0	80
scientifique	104	2	48	33	187
A	100	2	44	30	176
B	3	0	4	2	9
C	1	0	0	1	2
surveillance	6	7	35	37	85
A	0	1	7	3	11
B	2	1	13	7	23
C	4	5	15	27	51
technique et enseignement	18	5	11	24	58
A	10	1	10	8	29
B	8	0	1	8	17
C	0	4	0	8	12
Total général	200	224	209	146	779

Répartition des entrées externes par motifs



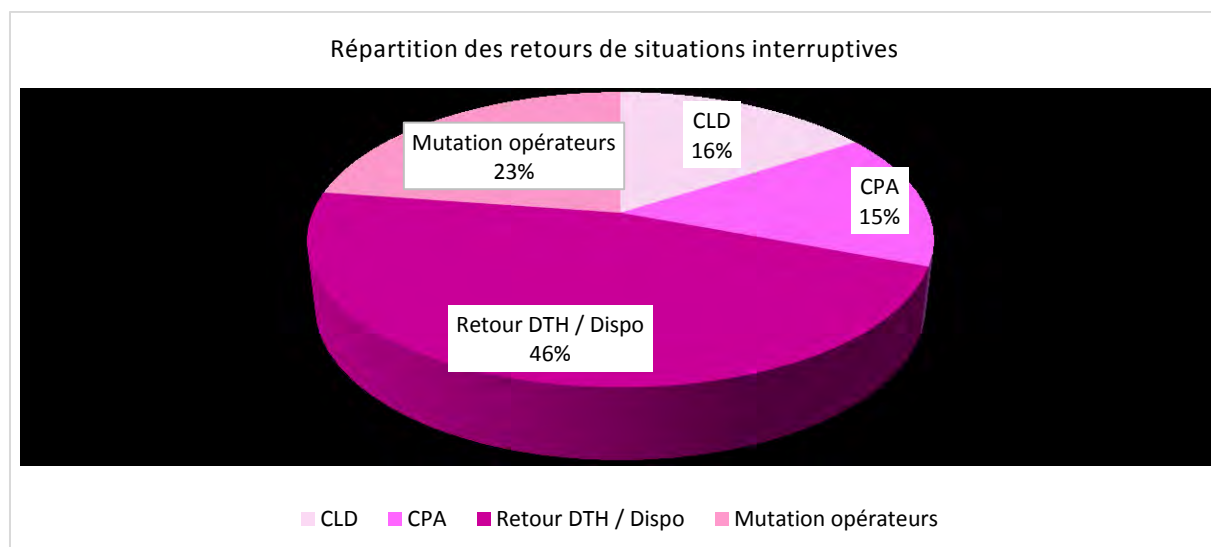
Le nombre d'entrées externes, en progression constante depuis 2012, s'est stabilisé en 2017 (779 ETP en 2017 contre 781 en 2016).

En 2017, la voie principale de recrutement a été le contrat (29%), en progression de 2% par rapport à 2016. Les entrées par détachement ont également augmenté passant de 22 % en 2016 à 27% en 2017. Ces augmentations s'expliquent par la baisse des entrées par concours (26% en 2017 contre 32 % en 2016), le calendrier des nominations s'étant décalé sur 2018.

Le nombre de retours de situations interruptives reste, comme en 2016, à un niveau très bas (146 ETP en 2017 soit 18% des entrées externes), alors qu'elles représentaient 31% des entrées en 2015 avec 229 ETP.

1.F. 2 LES RETOURS DE SITUATION INTERRUPTIVE

Filière/Catégorie	CLD	Congé parental	Mutation depuis les opérateurs	Retour DTH / Dispo	Total
administrative	7	6	24	12	49
A	0	2	13	2	17
B	2	1	1	5	9
C	5	3	10	5	23
contractuel	0	1	2		3
scientifique	3	5	21	4	33
A	3	4	19	4	30
B	0	0	2	0	2
C	0	1	0	0	1
surveillance	5	5	16	11	37
A	0	1	1	1	3
B	0	2	5	0	8
C	5	2	10	10	27
technique et enseignement	8	4	5	6	23
A	0	2	4	1	7
B	2	1	0	5	8
C	6	1	1	0	8
Total général	23	21	68	33	145



Le nombre de retours de situations interruptives qui avait fortement baissé en 2016 s'est maintenu à un niveau comparable en 2017 avec 146 ETP.

La part des retours de détachement ou de disponibilité reste très majoritaire avec 46 % mais diminue fortement par rapport à 2016 où elle était alors de 59%.

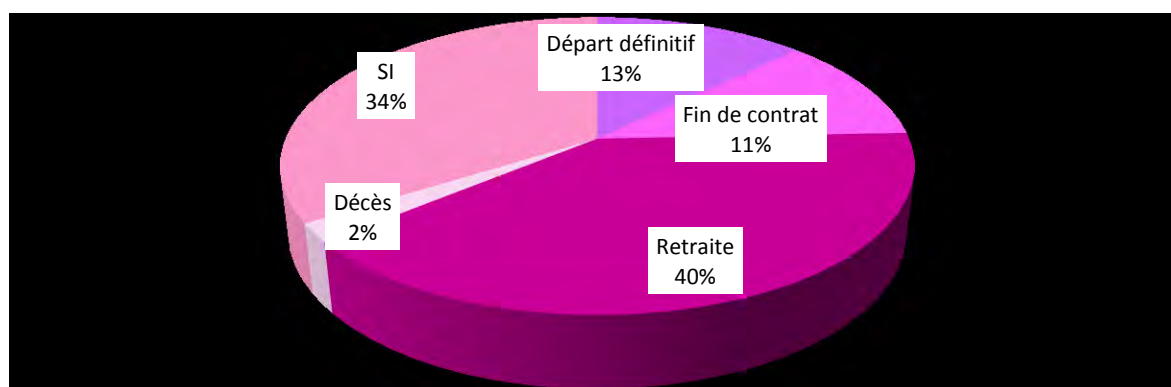
Le nombre de mutations vers les opérateurs de la sphère ministérielle augmente d'années en années, passant de 24 ETP en 2015 à 28 ETP en 2016 et à 33 ETP en 2017. La proportion est passée de 10 à 23%.

Le nombre congés parentaux reste parfaitement stable.

1.F. 3 LES SORTIES DEFINITIVES DES EFFECTIFS

Filière/Catégorie	Décès	départ définitif	Fin de contrat	Retraite	Situation interruptive	Total
administrative	6	42	1	106	110	265
A	1	16		28	33	78
B	1	9		27	23	60
C	4	17	1	51	54	127
Enseignement contrat		5	45	14	0	64
A		5	45	14		64
scientifique	1	16	1	58	60	136
A	1	16	1	51	55	124
B				7	3	10
C					2	2
surveillance	6	6	0	76	51	139
A		1		6	4	11
B	1	2		18	14	35
C	5	3		52	33	93
technique et enseignement	3	10	0	36	28	77
A	2	4		11	10	27
B		1		13	8	22
C	1	5		12	10	28
contractuel		20	43	16	15	94
Total général	16	99	90	306	264	775

Répartition des sorties définitives par motif



■ Départ définitif ■ Fin de contrat ■ Retraite ■ Décès ■ SI

Le nombre de sorties est resté parfaitement stable entre 2016 et 2017 avec 775 ETP.

Les retraites restent le motif principal des sorties même si leur part a diminué en 2017, passant de 44 à 40%. Leur nombre a baissé passant de 340 à 306 ETP.

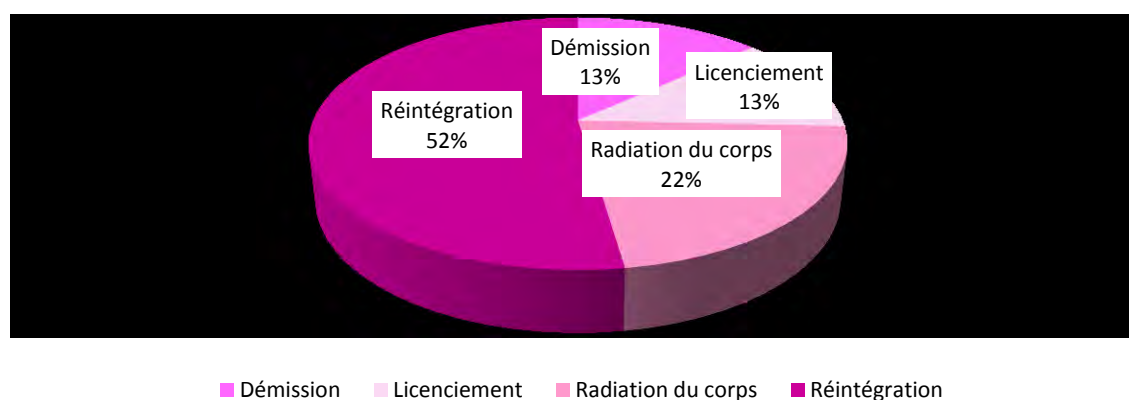
Les fins de contrats sont restées stables : 90 ETP en 2017 contre 91 ETP en 2016. Les départs définitifs ont diminué, passant de 112 ETP en 2016 à 99 ETP en 2017.

Les situations interruptives ont elles fortement augmenté passant de 208 ETP en 2016 à 264 en 2017.

➤ Les sorties définitives des effectifs pour autres motifs

Filière/Catégorie	Démission	Licenciement	radiation corps	Réintégration	Total
administrative	0	2	14	26	42
A	0	1	11	5	17
B	0	1	0	7	8
C	0	0	3	14	17
contractuel	12	6	0	2	20
	12	6	0	2	20
scientifique	0	0	3	13	16
A	0	0	3	13	16
B	0	0	0	0	0
surveillance	0	2	1	3	6
A	0	0	1	0	1
B	0	1	0	1	2
C	0	1	0	2	3
technique et enseignement	1	3	4	7	15
A	1	1	1	6	9
B	0	1	0	0	1
C	0	1	3	1	5
Total général	13	13	22	51	99

Répartition des sorties définitives par motif



Le nombre de sorties définitives pour autre motif est en baisse en 2017 : 99 contre 112 en 2016.

Les réintégrations ont fortement augmenté passant à 51 ETP en 2017 contre 42 ETP en 2016 soit une part de 52 % contre 37% en 2016.

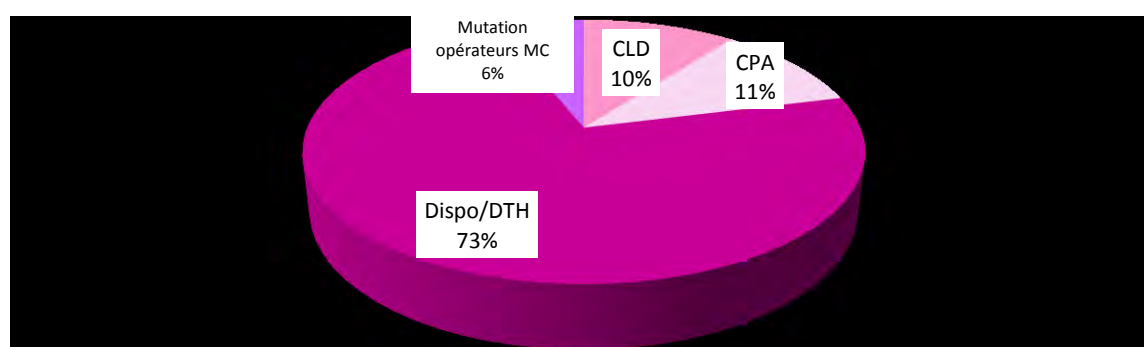
Le nombre de licenciements a fortement augmenté 13 contre 7 en 2016.

Parallèlement, le nombre de démissions a fortement baissé passant de 30 à 13. Il en va de même des radiations du corps (non réintégration ou transfert de gestion) qui sont passées de 33 ETP en 2016 à 22 ETP en 2017.

1.F. 4 LES SITUATIONS INTERRUPTIVES

Filière/Catégorie	CLD	Congé parental	Dispo, détachem	Mutation opérateur	Total général
administrative	7	6	91	6	110
A	0	3	27	3	33
B	1	0	20	2	23
C	6	3	44	1	54
scientifique	5	9	39	7	60
A	3	9	37	6	55
B	1	0	1	1	3
C	1	0	1	0	2
surveillance	11	7	30	3	51
A	0	1	3	0	4
B	1	3	10	0	14
C	10	3	17	3	33
technique et	4	4	20	0	28
A	0	0	10	0	10
B	1	3	4	0	8
C	3	1	6	0	10
contractuel	0	2	12	0	14
Total général	27	28	192	16	263

Répartition des sorties définitives par motif



CLD CPA Dispo DTH Mutation opérateur MC

Le nombre des situations interruptives qui avait fortement baissé en 2016, arrivant à 208 ETP, a repris un niveau équivalent à celui de 2015 avec 263 ETP.

La répartition entre les différents motifs varie peu malgré tout. La part des détachements et disponibilités diminue un peu mais reste largement majoritaire avec 73%.

Le nombre de mutations vers les opérateurs de la sphère ministérielle a légèrement augmenté avec 16 ETP contre 14 en 2016.

1. F. 5. TABLEAU RECAPITULATIF DES FLUX PAR FILIERE

ENTREES / SORTIES												
	Entrées				Sorties				Solde			
Filière	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
administrative	185	332	286	249	211	364	337	266	-26	-33	-52	-17
scientifique	118	203	170	187	134	243	188	136	-16	-40	-18	51
technique et	184	273	167	138	187	240	177	141	-3	33	-9	-3
surveillance	182	125	181	85	98	180	150	139	84	-54	30	-54
Contractuels	62	91	127	120	78	80	132	93	-16	11	-5	27
Total	731	1024	931	779	708	1106	983	775	-35	1	-108	4

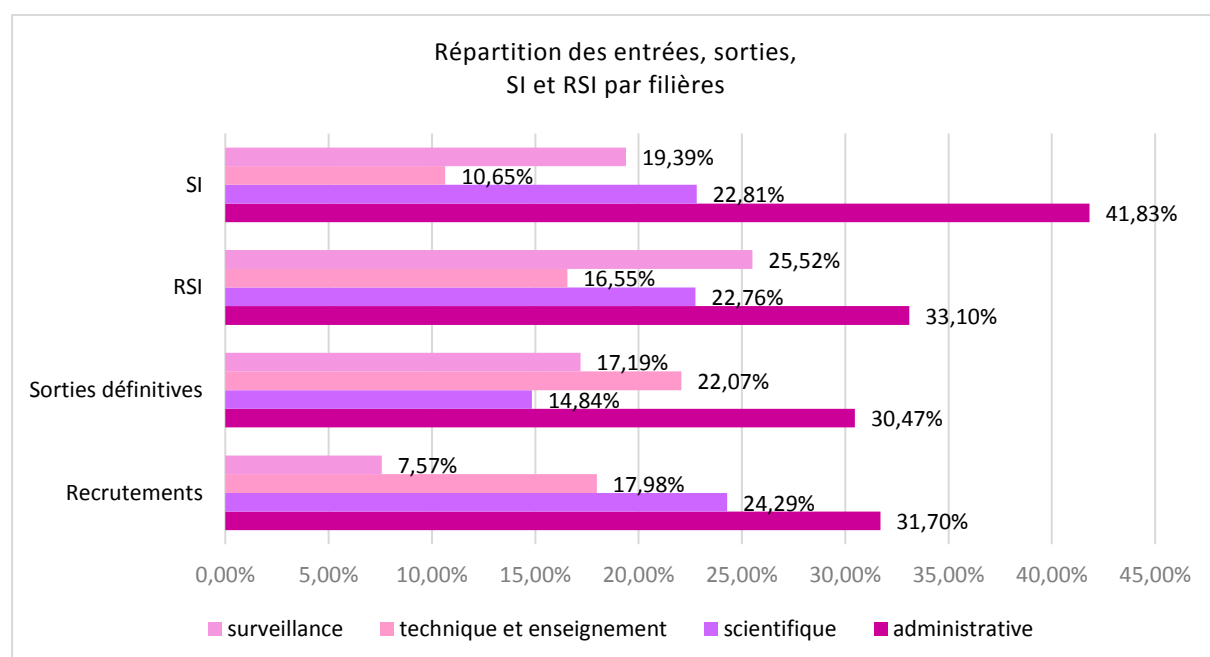
La filière technique et enseignement a été préservée, le solde des mouvements de l'année 2016 étant neutre (-3 ETP).

La filière administrative qui avait déjà perdu des emplois en 2016 affiche un solde 2017 de - 17 ETP. Ce chiffre est en partie compensé par le nombre de contractuels – dont les fonctions sont en majorité administratives – dont le nombre augmentent de 27 ETP.

La filière scientifique, qui avait perdu des emplois en 2016, a gagné 51 ETP en 2017.

La filière surveillance, qui avait bénéficié en 2016 d'un accroissement de 31 ETP, a fortement baissé en 2017 de – 54 ETP.

Ces fluctuations s'expliquent notamment par le calendrier des concours. La filière scientifique a bénéficié de l'arrivée des lauréats des concours de CHED et d'ingénieurs d'études. Peu de recrutements ont été réalisés dans la filière surveillance en attendant les nominations des concours d'AASM et d'ISCP réalisés en 2018.



1. F. 6. FOCUS SUR LES CONCOURS

T2

T3

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

➤ Concours ouverts au titre de l'année 2017

Cat.	Concours	NB postes ouverts	H	F	Total	NB d'inscrits			PHASE ADMISSIBILITÉ			PHASE ADMISSION			H	F	Total
						H	F	Total	NB présents	NB d'admissibles		NB présents	NB d'admis				
A	Professeur des écoles nationales d'architecture	19	81	34	115	80	29	109	23	13	36	22	13	35	8	4	12
	Maître-assistant des écoles nationales d'architecture	29	296	223	519	290	215	505	66	40	106	66	37	103	21	8	29
	Chargé d'études documentaires	53	423	1470	1893	158	614	772	47	236	283	46	228	274	9	44	53
	Chef de travaux d'art	35	51	68	119	33	45	78	19	30	49	19	30	49	11	20	31
	Ingénieur des services culturels et du patrimoine	42	261	495	756	141	249	390	46	105	151	42	103	145	9	33	42
A	Total catégorie A	178	1112	2290	3402	702	1152	1854	201	424	625	195	411	606	58	109	167
B	Technicien d'art	24	41	83	124	27	57	84	16	24	40	15	24	39	8	12	20
B	Total catégorie B	24	41	83	124	27	57	84	16	24	40	15	24	39	8	12	20
C	Adjoint tech. d'accueil, de surveillance et de magasinage	85	967	1121	2088	368	355	723	186	183	369	157	157	314	35	50	85
C	Total catégorie C	85	967	1121	2088	368	355	723	186	183	369	157	157	314	35	50	85
TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES		287	2120	3494	5614	1097	1564	2661	403	631	1034	367	592	959	101	171	272

Focus recrutements « Sauvadet »

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

Cat.	Concours	NB postes ouverts	H	F	Total	Nb d'inscrits			PHASE ADMISSIBILITÉ			PHASE ADMISSION			H	F	Total
						H	F	Total	NB présents	NB d'admissibles		NB présents	NB d'admis				
A	Maître-assistant des écoles nationales supérieures d'architecture	31	22	15	37	14	7	21	12	6	18	12	6	18	12	4	16

Cette sous partie concerne les effectifs des opérateurs rémunérés sur le titre 2 et le titre 3, présents dans les établissements publics au cours de l'année 2017 et ayant le statut de fonctionnaire, de fonctionnaire détaché, d'agent non titulaire ou d'envoi d'avenir.

Les chiffres développés ont été obtenus grâce à « l'Enquête Ressources Humaines » du Bureau de l'emploi et de la rémunération (SRH). L'enquête a été lancée en mai 2018 concerne les données 2017 des agents sur budget d'établissement (titre 3).

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

La cartographie des emplois porte sur les effectifs présents au cours **de l'année 2017** sur le T2 et le T3 exprimés en ETPT.

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

Méthodologie de l'enquête RH auprès des Etablissements publics (Titre 3) :

Concernant le Titre 3, les établissements publics du Ministère de la Culture étaient invités à répondre à une enquête concernant leurs effectifs pour **l'année 2017** via un tableur à 2 onglets :

- un onglet n°1 relatif aux agents "sous plafond d'emploi";
- un onglet n°2 relatif aux agents "**hors plafond d'emploi**" et "hors champ" : intermittents, contrats aidés et agents payés à la tâche. Les contrats "hors plafond" correspondent à des contrats dont le type de financement justifie de ne pas les intégrer dans la contrainte globale d'emplois annuelle qui est notifiée. Les emplois dits "hors champ" correspondent à des contrats dont la nature justifie qu'ils ne décomptent plus du plafond.

Périmètre de l'enquête

L'enquête nominative concerne les agents comptabilisés dans le plafond d'emplois de l'établissement au cours de l'année 2017. Ces données concernent la ventilation des effectifs 2017 des établissements publics selon :

- les données démographiques: nom, prénom, âge, genre ;
- le statut (fonctionnaire, agent non titulaire ou fonctionnaire détaché) ;
- la nature du contrat (CDD ou CDI) pour les agents non titulaires ;
- le fondement de recrutement pour les agents non titulaires des EPA, par convention, les agents sous plafond d'emploi recrutés sous lettre d'engagement ont été exclus du périmètre de l'enquête ;
- la quotité de travail de l'agent ;
- les familles de métiers (25 familles de métier du Répertoire des métiers du Ministère de la Culture) ;
- les catégories d'emplois (A, B ou C). Pour les agents non titulaires des EPIC, les catégories des agents ont été appréciées selon les critères suivants :
 - Catégorie A : cadres assurant des fonctions d'expertise, de conception, et d'encadrement.
 - Catégorie B : agents de maîtrise assurant des fonctions d'application.
 - Catégorie C : employés assurant des fonctions d'exécution.

- Les artistes de l'Opéra national de Paris et de la Comédie Française (comédiens, musiciens, danseurs,...) ont été classés par convention en catégorie statutaire A.

L'ensemble des données concernant les rémunérations des agents n'a pas pu être exploité en raison du manque d'homogénéité des réponses.

La deuxième partie de l'enquête porte sur les intermittents, les contrats aidés (emplois d'avenir, les apprentis et les emplois temporaires financés par une convention qui prévoit explicitement leur financement) et les agents payés à la tâche.

Pour ces 3 types de statuts, la consommation en ETPT sur l'année 2017, en distinguant les hommes et les femmes, a été renseignée.

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

81%

Etablissements publics à caractère administratif (EPA) 47/58 interrogés

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

5%

Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et associations 1/22 interrogés

RMN GP

EPIC & Associations qui n'ont pas répondu

Centre national de la danse (CND)
 Centre national des variétés (CNV)
 Cinémathèque française
 Cité de la musique / salle Pleyel
 Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA) Centre national des arts du cirque (CNAC)
 Comédie-Française
 Domaine national de Chambord
 Ecole nationale supérieure de la création industrielle (ENSCI)
 Ensemble Intercontemporain (EIC)
 Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)
 La Fémis
 Musée des arts décoratifs
 Opéra national de Paris (ONP)
 Opéra-Comique
 Orchestre de Paris
 Théâtre national de Chaillot
 Théâtre national de la Colline
 Théâtre national de l'Odéon
 Théâtre national de Strasbourg
 Universcience

Sur les 80 établissements publics interrogés, 55 ont répondu à l'enquête et l'ensemble des données ont été exploitées, soit 60%.

Répartition des données

TITRE 2 (ETPT)	TITRE 3 (ETPT)
	- EPA : 11 802 - EPIC+ASSOCIATIONS : 6 111
TOTAL : 4 765	TOTAL : 17 913
22 678 ETPT	

Répartition des ETPT par établissement

T2

T3

2017						2016	
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	0	46	46	0	100	0	100
Bibliothèque nationale de France (BNF)	0	2182	2182	0	100	0	100
Bibliothèque publique d'information (BPI)	194	47	241	81	19	79	21
Centre des hautes études de Chaillot	10	0	10	100	0	100	0
Centre national des arts plastiques (CNAP)	50	23	73	68	32	69	31
Centre national du cinéma (CNC)	0	458	458	0	100	0	100
Centre national du livre (CNL)	18	49	67	27	73	23	77
Château de Fontainebleau	134	5	139	96	4	95	5
CMN	447	969	1416	32	68	36	64
CNAC Georges Pompidou	0	1012	1012	0	100	0	100
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	15	42	57	27	73	48	52
Conservatoire national sup. de musique et de danse de Lyon	1	203	204	0	100	1	99
Conservatoire national sup. de musique et de danse de Paris	90	346	436	21	79	22	78
Ecole du Louvre	49	34	83	59	41	57	43
Ecole nationale des beaux-arts (ENSBA)	88	112	200	44	56	57	43
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	60	139	199	30	70	33	67
ENS d'art Bourges	45	5	50	90	10	86	14
ENS d'art Cergy	40	7	47	85	15	79	21
ENS d'art Dijon	40	10	50	80	20	74	26
ENS d'art Limoges	44	13	57	77	23	72	28
ENS d'art Nancy	42	20	62	68	32	63	37
ENS d'art Nice/Villa Arson	56	11	67	83	17	80	20
ENS de la photographie d'Arles	1	26	27	4	96	3	97
ENSA Bordeaux	96	104	200	48	52	47	53
ENSA Bretagne	63	24	87	72	28	75	25
ENSA Clermont Ferrand	74	37	111	67	33	65	35
ENSA de Marne la Vallée	62	33	95	65	35	66	34
ENSA Grenoble	84	47	131	64	36	64	36
ENSA Lille	76	38	114	67	33	67	33
ENSA Lyon	78	59	137	57	43	56	44
ENSA Marseille	103	14	117	88	12	89	11
ENSA Montpellier	75	49	124	60	40	58	42
ENSA Nancy	63	26	89	71	29	71	29
ENSA Nantes	83	38	121	69	31	67	33
ENSA Normandie	67	30	96	69	31	68	32
ENSA Paris Belleville	91	84	175	52	48	55	45
ENSA Paris la Villette	160	137	297	54	46	54	46
ENSA Paris Malaquais	94	18	112	84	16	85	15
ENSA Paris Val de Seine	172	19	191	90	10	90	10
ENSA St Etienne	50	26	76	65	35	65	35
ENSA Strasbourg	61	31	92	66	34	67	33

ENSA Toulouse	93	42	135	69	31	72	28
ENSA Versailles	95	35	130	73	27	73	27
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	448	206	654	68	32	67	33
EP du Musée du Louvre	0	1955	1955	0	100	0	100
EP du Musée du Quai Branly	2	248	250	1	99	1	99
EP du Musée Guimet	111	51	162	68	32	62	38
EP du Musée national Picasso	71	41	112	63	37	61	39
EP du Palais de la Porte Dorée	26	69	95	27	73	30	70
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	35	0	35	100	0	100	0
Institut national de recherches archéo. préventives (INRAP)	0	1902	1902	0	100	0	100
Institut national du patrimoine (INP)	44	44	88	50	50	48	52
MUCEM	59	64	123	48	52	45	55
Musée et domaine national de Versailles	595	331	926	64	36	66	34
Musée Henner et Musée Moreau	29	4	33	88	12	86	14
Musée Rodin	0	81	81	0	100	0	100
OPPIC	0	114	114	0	100	0	100
Sèvres - Cité de la céramique	183	42	225	81	19	86	14
Total général	4765	11802	16567	29	71	29	71

2017						2016	
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%
Centr national des variétés (CNV)	0	34	34	0%	100%	0%	100%
Centre national de la danse (CND)	0	96	96	0%	100%	0%	100%
Cinémathèque française	0	213	213	0%	100%	0%	100%
Cité de la musique / salle Pleyel	0	336	336	0%	100%	0%	100%
Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA)	0	126	126	0%	100%	0%	100%
Comédie-Française	0	389	389	0%	100%	0%	100%
Domaine national de Chambord	0	137	137	0%	100%	0%	100%
Ecole nationale supérieure de la création industrielle (ENSCI)	0	55	55	0%	100%	0%	100%
Ensemble Intercontemporain (EIC)	0	43	43	0%	100%	0%	100%
Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	0	208	208	0%	100%	0%	100%
La Fémis	0	61	61	0%	100%	0%	100%
Musée des arts décoratifs	0	248	248	0%	100%	0%	100%
Opéra national de Paris (ONP)	0	1562	1562	0%	100%	0%	100%
Opéra-Comique	0	77	77	0%	100%	0%	100%
Orchestre de Paris	0	148	148	0%	100%	0%	100%
RMNGP	0	869	869	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de Chaillot	0	136	136	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de la Colline	0	91	91	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de l'Odéon	0	131	131	0%	100%	0%	100%
Théâtre national de Strasbourg	0	98	98	0%	100%	0%	100%
Universcience	0	1016	1016	0%	100%	0%	100%
Total général	0	6111	6111	0%	100%	0%	100%

TOTAL EPA-EPIC-ASSOCIATIONS	4 765	17 913	22 678	-	-	0%	100%

Répartition des ETPT par établissement et par statut

T2

T3

Nom de l'EPA	T2			T3					Total en (ETPT)
	Agents titulaires	Agents non titulaires	Total T2	Agents titulaires	Agents non titulaires	Fonctionnaires détachés sur contrat	Emplois d'avenir	Total T3	
Académie de France à Rome	0	0	0	0	45	2	0	46	46
Bibliothèque nationale de France (BNF)*	0	0	0	-	-	-	-	2182	2182
Bibliothèque publique d'information (BPI)	178	16	194	0	47	0	0	47	241
Centre des hautes études de Chaillot	10	0	10	0	0	0	0	0	10
Centre national des arts plastiques (CNAP)	39	11	50	0	22	0	1	23	73
Centre national du cinéma (CNC)*	0	0	0	-	-	-	-	458	458
Centre national du livre (CNL)	16	2	18	4	42	3	0	49	67
Château de Fontainebleau*	112	22	134	-	-	-	-	5	139
CMN*	446	1	447	-	-	-	-	969	1416
CNAC Georges Pompidou	0	0	0	0	976	31	5	1012	1012
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)*	11	4	15	-	-	-	-	42	57
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	0	1	1	27	153	23	0	203	204
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	79	11	90	0	341	5	0	346	436
Ecole du Louvre	48	1	49	31	0	3	0	34	83
Ecole nationale des beaux-arts (ENSBA)*	76	13	88	-	-	-	-	112	200
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)	53	7	60	0	129	10	0	139	199
ENS d'art Bourges	45	0	45	1	4	0	0	5	50
ENS d'art Cergy	38	2	40	0	5	0	2	7	47
ENS d'art Dijon	38	2	40	0	8	0	2	10	50
ENS d'art Limoges	44	0	44	0	13	0	0	13	57
ENS d'art Nancy	39	3	42	1	18	1	0	20	62
ENS d'art Nice/Villa Arson	52	4	56	0	10	1	0	11	67
ENS de la photographie d'Arles	1	0	1	0	23	2	1	26	27
ENSA Bordeaux	83	13	96	0	104	0	0	104	200
ENSA Bretagne*	53	10	63	-	-	-	-	24	87
ENSA Clermont Ferrand	64	10	74	0	36	1	0	37	111
ENSA de Marne la Vallée	42	20	62	0	33	0	0	33	95
ENSA Grenoble	62	22	84	0	46	1	0	47	131
ENSA Lille*	60	16	76	-	-	-	-	38	114
ENSA Lyon	62	16	78	0	59	0	0	59	137
ENSA Marseille	88	15	103	1	13	0	0	14	117
ENSA Montpellier	58	17	75	0	49	0	0	49	124
ENSA Nancy	46	17	63	0	23	0	3	26	89
ENSA Nantes*	67	16	83	-	-	-	-	38	121
ENSA Normandie	61	6	67	0	30	0	0	30	96
ENSA Paris Belleville	83	8	91	0	84	0	0	84	175

ENSA Paris la Villette	30	130	160	0	137	0	0	137	297
ENSA Paris Malaquais	76	19	94	0	18	0	0	18	112
ENSA Paris Val de Seine	138	34	172	0	19	0	0	19	191
ENSA St Etienne	40	10	50	0	25	1	0	26	76
ENSA Strasbourg	51	10	61	0	30	0	1	31	92
ENSA Toulouse*	76	17	93	-	-	-	-	42	135
ENSA Versailles	75	20	95	0	35	0	0	35	130
EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	431	17	448	28	174	2	2	206	654
EP du Musée du Louvre	0	0	0	1386	553	16	0	1955	1955
EP du Musée du Quai Branly	2	0	2	0	248	0	0	248	250
EP du Musée Guimet	108	3	111	2	49	0	0	51	162
EP du Musée national Picasso	66	5	71	0	33	8	0	41	112
EP du Palais de la Porte Dorée*	23	3	26	-	-	-	-	69	95
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	31	4	35	0	0	0	0	0	35
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	0	0	0	0	1883	19	0	1902	1902
Institut national du patrimoine (INP)	44	0	44	0	32	12	0	44	88
MUCEM	49	10	59	0	60	4	0	64	123
Musée et domaine national de Versailles	593	2	595	0	325	6	0	331	926
Musée Henner	27	2	29	0	4	0	0	4	33
Musée Rodin	0	0	0	0	71	10	0	81	81
OPPIC	0	0	0	0	95	19	0	114	114
Sèvres - Cité de la céramique	180	3	183	0	39	3	0	42	225
Total général	4193	572	4765	1481	6143	182	17	11802	16566

*Etablissements qui n'ont pas répondu à l'enquête. Nous n'avons pas le détail de l'exécution T3

Nom de l'EPIC/Association**	T2			T3					Total
	Agents titulaires	Agents non titulaires	Total T2	Agents titulaires	Agents non titulaires	Fonctionnaires détachés sur contrat	Emplois d'avenir	Total T3	
Centre national des arts du cirque (CNAC)*	0	0	0	-	-	-	-	37	37
Centr national des variétés (CNV)*	0	0	0	-	-	-	-	34	34
Centre national de la danse (CND)*	0	0	0	-	-	-	-	96	96
Cinémathèque française*	0	0	0	-	-	-	-	213	213
Cité de la musique / salle Pleyel*	0	0	0	-	-	-	-	336	336
Cité de l'archit. et du patrimoine (CAPA)*	0	0	0	-	-	-	-	126	126
Comédie-Française*	0	0	0	-	-	-	-	389	389
Domaine national de Chambord*	0	0	0	-	-	-	-	137	137
Ecole nationale supérieure de la création industrielle (ENSCI)*	0	0	0	-	-	-	-	55	55
Ensemble Intercontemporain (EIC)*	0	0	0	-	-	-	-	43	43
Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)*	0	0	0	-	-	-	-	208	208
La Fémis*	0	0	0	-	-	-	-	61	61
Musée des arts décoratifs*	0	0	0	-	-	-	-	248	248

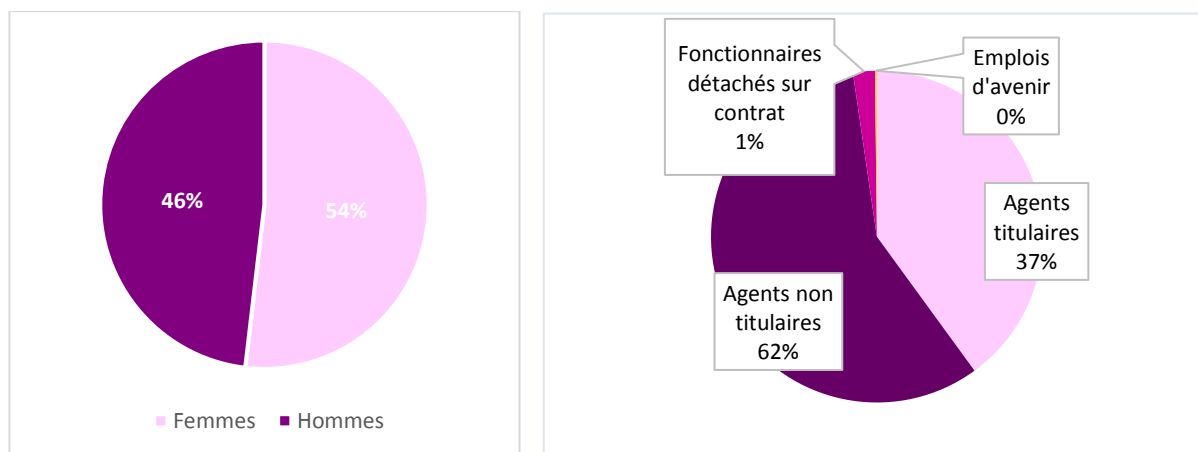
Opéra national de Paris (ONP)*	0	0	0	-	-	-	-	1562	1562
Opéra-Comique*	0	0	0	-	-	-	-	77	77
Orchestre de Paris*	0	0	0	-	-	-	-	148	148
RMNGP	0	0	0	0	869	0	0	869	869
Théâtre national de Chaillot*	0	0	0	-	-	-	-	136	136
Théâtre national de la Colline*	0	0	0	-	-	-	-	91	91
Théâtre national de l'Odéon*	0	0	0	-	-	-	-	131	131
Théâtre national de Strasbourg*	0	0	0	-	-	-	-	98	98
Universcience*	0	0	0	-	-	-	-	1016	1016
Total général	0	0	0	0	869	0	0	6111	6111

*Etablissements qui n'ont pas répondu à l'enquête. Nous n'avons pas le détail de l'exécution T3

TOTAL EPA - EPIC - ASSOCIATIONS	4193	572	4765	1481	7012	182	17	17913	22678

Répartition des effectifs par genre et part statut

T2 **T3**

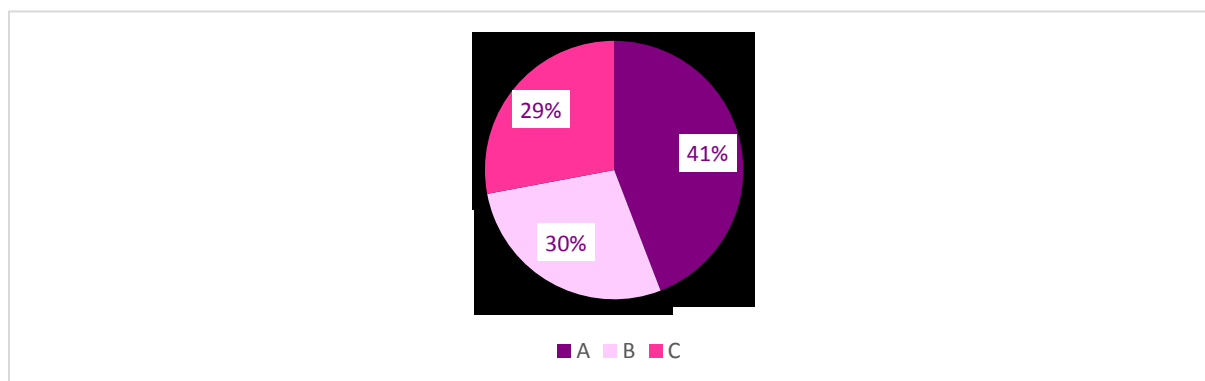


A fin 2017, 54% des agents présents au en établissement public sont des femmes.

Dans les établissements publics (EPA, EPIC et associations ayant répondu à l'enquête), 62% sont des agents non titulaires. Ce qui est 4% de plus que l'année passée (58%).

Répartition des effectifs par catégorie

T2 **T3**

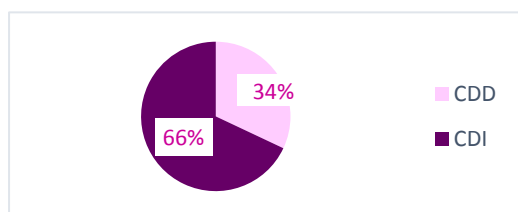


Répartition selon la catégorie statutaire et le genre T2 T3

En 2017, pas d'évolution notable, 45% de femmes et 46% d'hommes en poste à fin 2017 sont en catégorie A (45% pour les femmes et 46% pour les hommes).

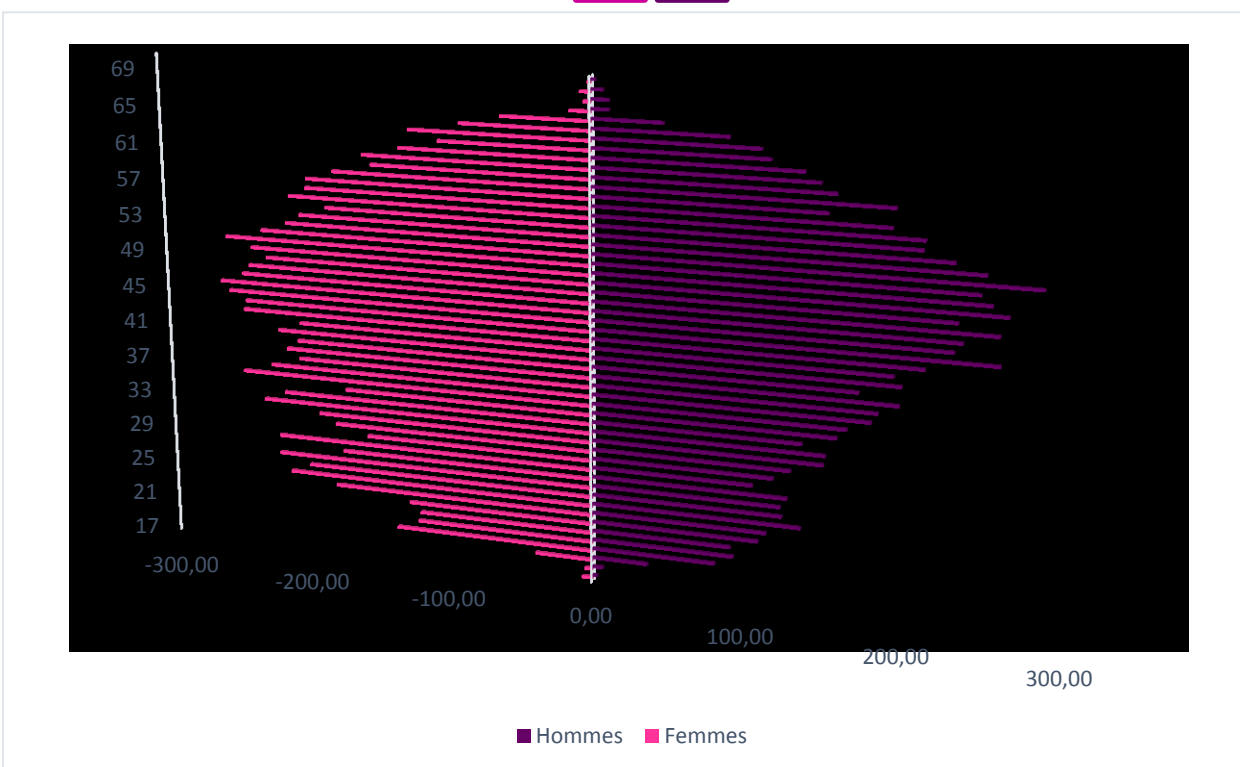


Répartition des agents non titulaires selon la nature du contrat T2 T3



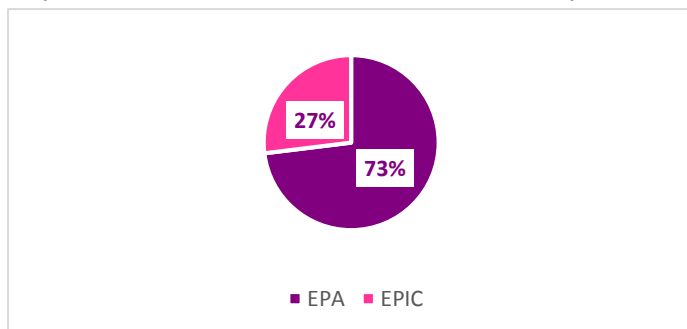
Pour le compte de l'année 2017, 66% des agents non titulaires sont en CDI (un point de plus qu'en 2016).

Pyramide des âges en effectifs physiques T2 T3



La moyenne d'âge des femmes dans les établissements publics est de 44 ans alors que celle des hommes s'élève à 45 ans.

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

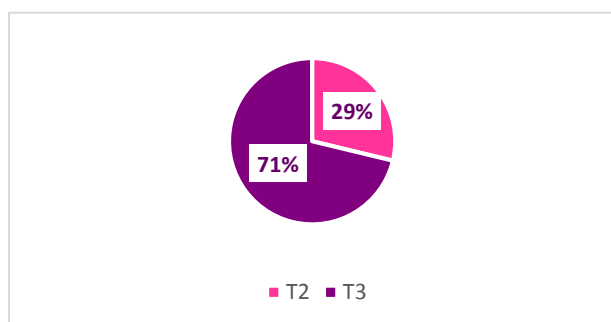


Logiquement, la grande majorité des agents sont affectés dans un établissement public à caractère administratif.

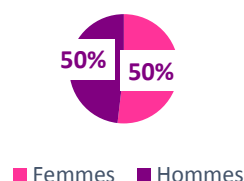
1. B. 2. PRESENTATION DES EFFECTIFS AU SEIN DES EPA

T2 T3

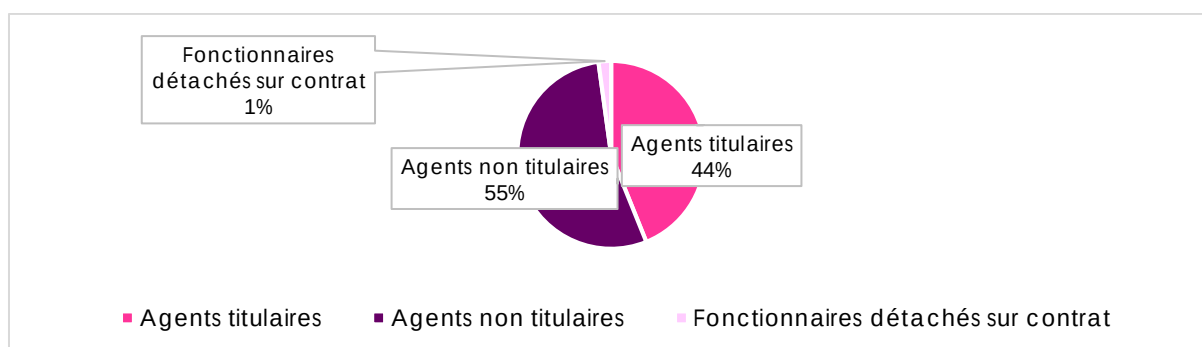
EPA



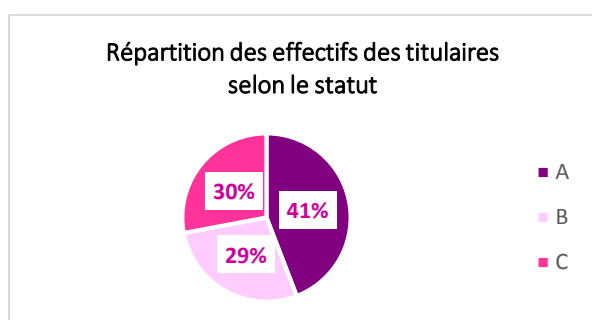
Répartition hommes/femmes des effectifs des EPA en ETPT



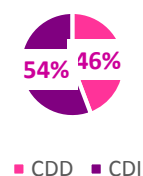
Répartition des effectifs des EPA selon le statut en ETPT



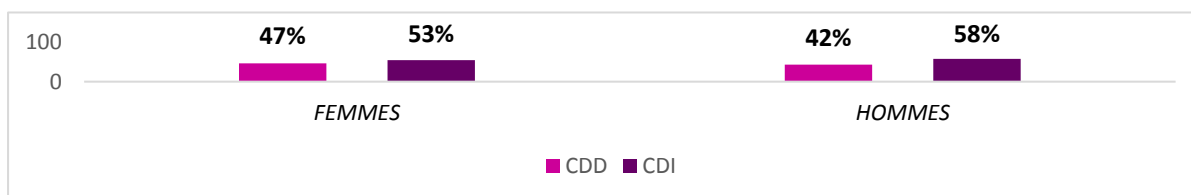
Répartition des effectifs des EPA



Répartition des agents non titulaires des EPA selon la nature du contrat



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



1. B. 4 AGENTS HORS PLAFOND ET HORS CHAMP au 31 DECEMBRE 2017

T2

T3

Nom de l'EPA	Emplois aidés (dont contrats d'avenir et apprentis)		Intermittents		Agents payés à la tâche (vacataires)		Total général
	H	F	F	F	H	F	
Académie de France à Rome	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque nationale de France (BNF)	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothèque publique d'information (BPI)	0	0	0	0	0	0	0
Centre des hautes études de Chaillot	0	0	0	0	0	0	0
Centre national des arts plastiques (CNAP)	0	0	0	0	0	0	0
Centre national du cinéma (CNC)	0	0	0	0	0	0	0
Centre national du livre (CNL)	0	0	0	0	0	0	0
Château de Fontainebleau	0	0	0	0	0	0	0
CMN	0	0	0	0	0	0	0
CNAC Georges Pompidou	9	12	0	3	0	0	24
Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)	0	0	0	0	0	0	0
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	0	1	1	0	2	1	6
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	5	1	222	172	0	0	400
Ecole du Louvre	2	0	0	0	0	3	5
Ecole nationale des beaux-arts (ENSBA)	0	0	0	0	0	0	0
Ecole nationale sup. des arts déco. (ENSAD)	0	0	0	0	0	0	0
ENS d'art Bourges	1	1	0	0	29	44	75
ENS d'art Cergy	0	0	0	0	0	0	0
ENS d'art Dijon	2	1	0	0	0	0	4
ENS d'art Limoges	1	0	215	199	3	4	422
ENS d'art Nancy	0	0	0	0	0	0	0
ENS d'art Nice/Villa Arson	1	2	0	0	0	0	3
ENS de la photographie d'Arles	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Bordeaux	1	0	0	0	6	3	10
ENSA Bretagne	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Clermont Ferrand	0	1	0	0	21	11	33
ENSA de Marne la Vallée	2	1	0	0	53	51	107
ENSA Grenoble	1	0	0	0	4	4	8
ENSA Lille	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Lyon	1	1	0	0	3	2	6
ENSA Marseille	2	1	0	0	8	8	20
ENSA Montpellier	3	4	0	0	0	0	7
ENSA Nancy	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Nantes	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Normandie	2	0	3	1	3	3	12
ENSA Paris Belleville	1	0	215	199	3	4	422
ENSA Paris la Villette	1	1	0	0	0	0	2
ENSA Paris Malaquais	0	0	0	0	105	73	178
ENSA Paris Val de Seine	0	0	0	0	0	0	0
ENSA St Etienne	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Strasbourg	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Toulouse	0	0	0	0	0	0	0
ENSA Versailles	0	0	10	1	0	0	11

EP du Musée d'Orsay et de l'Orangerie	7	6	0	0	0	0	14
EP du Musée du Louvre	169	70	0	0	0	0	239
EP du Musée du Quai Branly	0	0	0	0	0	0	0
EP du Musée Guimet	3	2	27	9	2	3	46
EP du Musée national Picasso	0	0	0	0	0	0	0
EP du Palais de la Porte Dorée	0	0	0	0	0	0	0
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	0	0	0	0	0	0	0
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	0	0	0	0	0	0	0
Institut national du patrimoine (INP)	0	0	0	0	0	0	0
MUCEM	0	0	0	0	0	0	0
Musée et domaine national de Versailles	0	0	0	0	0	0	0
Musée Henner	0	0	0	0	0	0	0
Musée Moreau	0	0	0	0	0	0	0
Musée Rodin	0	0	0	0	0	0	0
OPPIC	2	0	0	0	0	0	2
Sèvres - Cité de la céramique	1	1	0	0	0	0	0
TOTAL EPA	217	105	693	585	243	214	2056

Nom de l'EPIC/Association**	Emplois aidés (dont contrats d'avenir et apprentis)		Intermittents		Agents payés à la tâche (vacataires)		Total général
	H	F	F	F	H	F	
Centre national des arts du cirque (CNAC)	0	0	0	0	0	0	0
Centr national des variétés (CNV)*	0	0	0	0	0	0	0
Centre national de la danse (CND)	0	0	0	0	0	0	0
Cinémathèque française	0	0	0	0	0	0	0
Cité de la musique / salle Pleyel	0	0	0	0	0	0	0
Cité de l'archit. et du patrimoine (CAPA)	0	0	0	0	0	0	0
Comédie-Française	0	0	0	0	0	0	0
Domaine national de Chambord	0	0	0	0	0	0	0
Ecole nationale supérieure de la création industrielle (ENSCI)	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble Intercontemporain (EIC)	0	0	0	0	0	0	0
Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	0	0	0	0	0	0	0
La Fémis	0	0	0	0	0	0	0
Musée des arts décoratifs	0	0	0	0	0	0	0
Opéra national de Paris (ONP)*	0	0	0	0	0	0	0
Opéra-Comique	0	0	0	0	0	0	0
Orchestre de Paris	0	0	0	0	0	0	0
RMNGP*	10	28	0	0	0	0	38
Théâtre national de Chaillot	0	0	0	0	0	0	0
Théâtre national de la Colline	0	0	0	0	0	0	0
Théâtre national de l'Odéon	0	0	0	0	0	0	0
Théâtre national de Strasbourg	0	0	0	0	0	0	0
Universcience	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EPIC & ASSOCIATIONS	10	28	0	0	0	0	38

TOTAL GENERAL	228	133	693	585	243	214	2094

CHAPITRE 2 | REMUNERATIONS ET CHARGES SALARIALES

Le thème de la rémunération des personnels du MC est approché selon trois angles :

- d'abord, celui de la masse salariale totale et de son évolution depuis 2014 ;
- ensuite, celui des rémunérations moyennes d'activité par catégorie d'emplois et par corps ;
- enfin, celui des mesures catégorielles statutaires et indemnitaires mises en œuvre au bénéfice des agents au cours de l'année 2017

En outre, un focus particulier sur l'indemnité GIPA et le rachat des jours épargnés sur CET est proposé.

Chiffres clés

Montant de la masse salariale consommé en 2017 (CAS compris):
696 773 637 €

Soit une augmentation de 4,19 % par rapport à 2016

Coût moyen présent :
37 461 € (+2,78%)

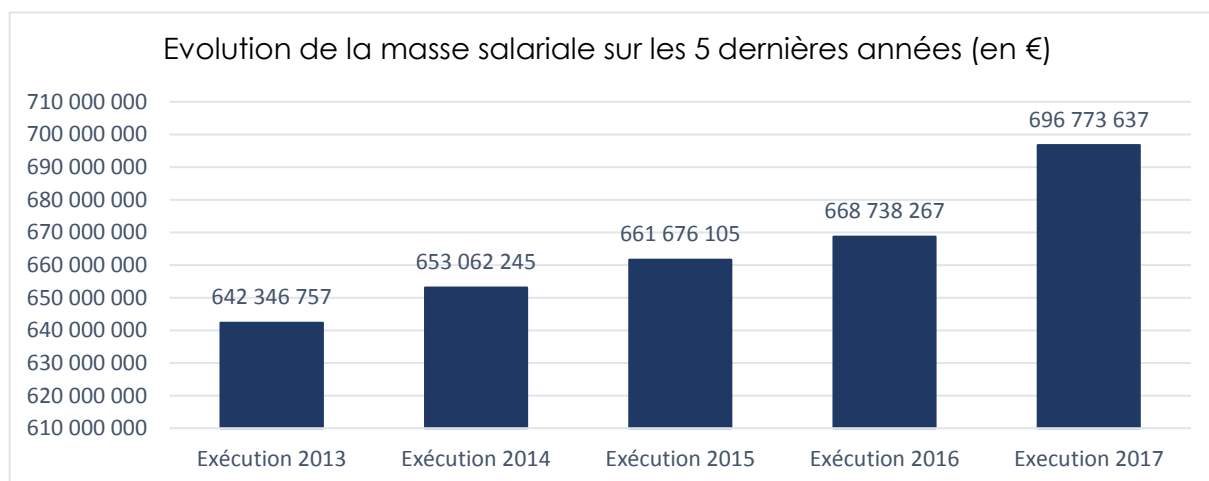
Coût du rachat des jours épargnés sur le CET 2017 : **1 435 560 €**

Coût de la GIPA en 2017 : **151 845 €**

2. A. LA MASSE SALARIALE **T2**

	Exécution 2017	Exécution 2016	Exécution 2015	Exécution 2014	Exécution 2013
Rémunérations principales	328 032 188	315 073 802	312 225 228	308 969 493	310 610 419
Titulaires	281 123 325	267 842 146	261 884 084	257 333 805	258 767 197
Contractuels (hors sais. et occ. art. 6.sexies et 6 quater, loi n°84-16 du 11 janvier 1984)	40 334 370	41 596 487	45 162 783	46 837 944	45 233 357
Contractuels sais. et occ. et vacataires	4 064 246	4 130 017	4 430 169	4 006 921	3 863 592
Autres rémunérations principales	2 510 247	1 505 152	748 193	790 823	2 746 273
Rémunérations accessoires (IR, SFT, NBI, majorations)	11 938 131	11 578 702	11 643 776	11 627 764	11 586 921
Indemnités	69 754 199	64 436 770	62 884 155	61 664 634	59 020 080
Charges patronales	282 542 612	272 619 099	269 784 485	265 809 393	256 365 751
CAS pensions	210 098 600	202 838 585	200 221 363	197 376 038	187 466 633
Autres charges patronales	72 444 012	69 780 514	69 563 122	68 433 355	68 899 118
Prestations sociales et allocations diverses	4 506 507	5 029 894	5 138 460	4 990 960	4 763 586
TOTAL	696 773 637	668 738 267	661 676 105	653 062 245	642 346 757

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



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

- 2 746 447 euros en 2017
- 5 530 604 euros en 2016
- 6 465 434 euros en 2015

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

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

La baisse significative des dépenses de prestations sociales et allocations diverses, de 523 387 €, est principalement liée au report du paiements des factures Pôle emploi en 2018.

La dépense de remboursement de transport, qui s'était stabilisée entre 2014 et 2015 puis avait diminué entre 2015 et 2016, affiche une hausse sensible de 6% en 2017.

2. B. LES COUTS MOYENS PRESENTS **T2**

➤ Coûts moyens des présents en 2015 et 2016 (en €)

Filière-Catégorie-Corps	2015				2016			
	IM moyen	TIB+IR+SFT -1	Primes -2	Rému. d'activité (3)=(1)+(2)	IM moyen	TIB+IR+SFT -1	Primes -2	Rému. d'activité (3)=(1)+(2)
Filière administrative	474	26 702 €	8 340 €	35 042 €	478	27 661 €	9 255 €	36 916 €
Catégorie A	689	39 380 €	17 400 €	56 780 €	677	39 382 €	18 494 €	57 876 €
ADMINISTRATEURS CIVILS	867	50 281 €	33 288 €	83 569 €	854	49 704 €	35 677 €	85 381 €
ATTACHES D'ADMINISTRATION	595	33 913 €	13 166 €	47 079 €	589	34 543 €	14 422 €	48 965 €
EMPLOIS FONCTIONNELS	968	55 613 €	36 650 €	92 263 €	959	55 043 €	40 671 €	95 714 €
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	681	38 867 €	8 116 €	46 983 €	688	39 306 €	10 298 €	49 604 €
INSPECTEURS GEN.AFF.C.	1 192	68 766 €	41 594 €	110 360 €	1 187	68 371 €	42 134 €	110 504 €
Catégorie B	435	24 199 €	5 623 €	29 822 €	435	25 068 €	6 159 €	31 227 €
INFIRMIERS	529	25 695 €	3 596 €	29 291 €	529	33 803 €	3 457 €	37 259 €
SECRETAIRES ADM CTR DEV DUR.	-	-	-	-	509	28 639 €	7 284 €	35 923 €
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	434	24 189 €	5 633 €	29 822 €	434	24 963 €	6 145 €	31 108 €
Catégorie C	372	20 730 €	4 339 €	25 069 €	374	21 400 €	4 893 €	26 293 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	372	20 730 €	4 339 €	25 069 €	374	21 400 €	4 893 €	26 293 €
Filière scientifique	657	37 204 €	7 541 €	44 745 €	659	37 883 €	8 019 €	45 902 €
Catégorie A	703	39 838 €	8 217 €	48 055 €	702	40 305 €	8 707 €	49 012 €
ARCHITECTES URBANISTES	762	43 312 €	16 899 €	60 211 €	757	43 585 €	17 808 €	61 393 €
ASSISTANTS INGENIEURS	496	27 873 €	4 228 €	32 101 €	501	28 560 €	4 490 €	33 050 €
BIBLIOTHECAIRES	527	30 092 €	4 388 €	34 480 €	529	30 437 €	4 578 €	35 015 €
CHARGES D'ETUDES DOC.	568	31 841 €	5 988 €	37 829 €	568	32 705 €	6 328 €	39 033 €
CONSERVATEURS DE BIBL.	731	41 433 €	6 651 €	48 084 €	1 106	63 296 €	10 960 €	74 256 €
CONSERVATEURS GX DE BIBL.	1 112	63 689 €	10 304 €	73 993 €	742	42 233 €	6 616 €	48 848 €
CONSERVATEURS DU PAT.	765	43 484 €	7 817 €	51 301 €	763	43 717 €	8 495 €	52 213 €
INGENIEURS DE RECHERCHE	743	42 428 €	6 917 €	49 345 €	963	55 278 €	47 347 €	102 625 €
INGENIEURS DES MINES	916	52 834 €	47 987 €	100 821 €	638	37 303 €	14 859 €	52 162 €
INGENIEURS TPE	650	36 587 €	14 424 €	51 011 €	740	42 663 €	6 869 €	49 532 €
INGENIEURS D'ETUDES	619	34 790 €	5 496 €	40 286 €	618	35 245 €	5 496 €	40 740 €
Catégorie B	436	24 315 €	4 118 €	28 433 €	441	25 544 €	4 407 €	29 951 €
BIBLIOTHECAIRES ASSIS. SPEC.	466	26 700 €	3 939 €	30 639 €	477	27 457 €	4 109 €	31 566 €
SECRETAIRES DE DOC.	420	23 208 €	4 028 €	27 236 €	425	24 401 €	4 350 €	28 751 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	455	25 649 €	4 465 €	30 114 €	461	27 256 €	4 753 €	32 009 €

Catégorie C	372	22 059 €	5 074 €	27 133 €	376	21 746 €	4 938 €	26 684 €
MAGASINIERS SPECIALISES	372	22 059 €	5 074 €	27 133 €	376	21 746 €	4 938 €	26 684 €
Filière accueil et surveillance	383	21 679 €	5 625 €	27 304 €	385	22 106 €	5 837 €	27 942 €
Catégorie A	531	30 136 €	6 538 €	36 674 €	537	30 954 €	6 918 €	37 872 €
INGENIEURS SERVICES CULT.	531	30 136 €	6 538 €	36 674 €	537	30 954 €	6 918 €	37 872 €
Catégorie B	424	23 816 €	6 001 €	29 817 €	428	24 516 €	6 167 €	30 683 €
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	424	23 816 €	6 001 €	29 817 €	428	24 516 €	6 167 €	30 683 €
Catégorie C	355	20 076 €	5 416 €	25 492 €	357	20 482 €	5 627 €	26 109 €
ADJOINTS TECHNIQUES ASM	355	20 076 €	5 416 €	25 492 €	357	20 482 €	5 627 €	26 109 €
Filière métiers d'art	419	23 718 €	4 760 €	28 478 €	421	24 249 €	4 882 €	29 131 €
Catégorie A	559	32 296 €	6 603 €	38 899 €	556	32 025 €	5 943 €	37 969 €
CHEFS DE TRAVAUX D'ART	559	32 296 €	6 603 €	38 899 €	556	32 025 €	5 943 €	37 969 €
Catégorie B	435	24 296 €	4 701 €	28 997 €	438	25 288 €	4 832 €	30 120 €
TECHNICIENS D'ART	435	24 296 €	4 701 €	28 997 €	438	25 288 €	4 832 €	30 120 €
Catégorie C	369	21 142 €	4 510 €	25 652 €	366	21 090 €	4 691 €	25 781 €
ADJOINTS TECHNIQUES	369	21 142 €	4 510 €	25 652 €	366	21 090 €	4 691 €	25 781 €
Filière enseignement	700	40 083 €	739 €	40 822 €	656	38 610 €	403 €	39 013 €
Catégorie A	700	40 083 €	797 €	40 880 €	656	38 610 €	403 €	39 013 €
MAITRES ASSIST. EC. D'ARCHI	684	39 205 €	537 €	39 742 €	627	37 175 €	215 €	37 390 €
PROFS ECOLES D'ARCHITECTURE	924	53 317 €	682 €	53 999 €	634	35 898 €	1 633 €	37 531 €
PROFESSEURS ECOLES D'ART	625	35 111 €	1 736 €	36 847 €	911	52 353 €	387 €	52 740 €
Contractuels MAAS	451	18 867 €	55 €	18 922 €	675	39 646 €	829 €	40 475 €
Contractuels (A-B-C)	665	37 848 €	1 045 €	38 893 €	675	39 646 €	829 €	40 475 €
MINISTERE	523	29 451 €	5 725 €	35 176 €	518	29 890 €	6 296 €	36 186 €

➤ Coûts moyens des présents en 2017

Filière-Catégorie-Corps	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)= (1)+(2)
Filière administrative	493	29 146 €	9 173 €	38 320 €
Catégorie A	681	40 347 €	18 150 €	58 498 €
ADMINISTRATEURS CIVILS	861	50 917 €	37 712 €	88 629 €
ATTACHE D'ADMINISTRATION	598	35 133 €	14 316 €	49 450 €
EMPLOIS FONCTIONNELS	996	61 259 €	40 293 €	101 553 €
INSPECTEUR CONSEILLER CRÉATION	678	39 837 €	10 447 €	50 284 €
INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.	1187	69 927 €	44 797 €	114 724 €
Catégorie B	439	25 885 €	5 589 €	31 475 €
INFIRMIER(ES) ETAT	544	31 680 €	4 865 €	36 545 €
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	439	25 870 €	5 591 €	31 462 €
Catégorie C	384	22 534 €	4 478 €	27 012 €
ADJ.ADM. ETAT	384	22 534 €	4 478 €	27 012 €
Filière scientifique	670	39 239 €	8 477 €	47 715 €
Catégorie A	711	41 611 €	9 261 €	50 872 €
ARCHITECTE URBANISTE	765	44 347 €	18 153 €	62 500 €
ASSISTANTS INGENIEURS	509	30 012 €	4 193 €	34 206 €
BIBLIOTHECAIRES	541	32 163 €	5 452 €	37 615 €
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	576	34 236 €	6 918 €	41 155 €
CONSERVAT.GAL BIBLIOTHEQUES	1115	65 067 €	10 990 €	76 057 €

CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	752	43 775 €	7 165 €	50 940 €
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	775	45 119 €	9 151 €	54 271 €
INGENIEUR DES MINES	1008	59 192 €	47 194 €	106 386 €
INGENIEUR TPE	664	41 641 €	14 568 €	56 210 €
INGENIEURS DE RECHERCHE	750	44 195 €	7 824 €	52 018 €
INGENIEURS D'ETUDES	615	35 970 €	5 745 €	41 715 €
Catégorie B	454	26 325 €	4 074 €	30 399 €
BIBLIOTHECAIRES ASSIS SPECIA	482	28 002 €	3 923 €	31 925 €
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	432	24 905 €	4 222 €	29 127 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	495	29 182 €	3 753 €	32 935 €
Catégorie C	393	23 668 €	5 256 €	28 923 €
MAGASINIER SPECIALISES	393	23 668 €	5 256 €	28 923 €
Filière accueil et surveillance	394	23 010 €	5 831 €	28 841 €
Catégorie A	551	32 556 €	7 071 €	39 627 €
INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	551	32 556 €	7 071 €	39 627 €
Catégorie B	435	25 553 €	5 940 €	31 493 €
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	435	25 553 €	5 940 €	31 493 €
Catégorie C	366	21 257 €	5 670 €	26 927 €
ADJOINTS TECHN. ASM	366	21 257 €	5 670 €	26 927 €
Filière métiers d'art	427	24 962 €	5 349 €	30 311 €
Catégorie A	555	33 045 €	7 240 €	40 285 €
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	555	33 045 €	7 240 €	40 285 €
Catégorie B	439	25 622 €	5 288 €	30 910 €
TECHNICIENS D'ART	439	25 622 €	5 288 €	30 910 €
Catégorie C	376	21 929 €	4 940 €	26 869 €
ADJ.TECH. ETAT	376	21 929 €	4 940 €	26 869 €
Filière enseignement	656	39 113 €	342 €	39 455 €
Catégorie A	656	39 113 €	342 €	39 455 €
MAITRES ASSISTANTS E.ARCHI	629	37 786 €	134 €	37 919 €
PROFESSEURS ECOLES D'ART	632	36 054 €	1 546 €	37 600 €
PROFESSEUR E.ARCHITECTURE	919	53 234 €	449 €	53 683 €
Contractuels	675	40 178 €	633 €	40 811 €
MINISTERE	532	31 235 €	6 226 €	37 461 €

(1) Montant moyen des rémunérations principales et accessoires (dont parts variable pour les contractuels)

(2) Montant total des primes et indemnités hors parts variables

(3) Total des rémunérations brutes

➤ Coûts moyens présents des titulaires par catégorie en 2015-2016

Catégorie statutaire	2015				2016			
	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunération d'activité (3)=(1)+(2)
Catégorie A	688	39 150 €	8 261 €	47 731 €	673	39 030 €	8 392 €	47 423 €
Catégorie B	432	24 134 €	5 317 €	29 451 €	435	25 034 €	5 597 €	30 631 €
Catégorie C	363	20 448 €	4 944 €	25 392 €	364	20 887 €	5 260 €	26 146 €
Contractuels A/B/C	621	33 955 €	881 €	34 836 €	675	39 646 €	829 €	40 475 €
MINISTERE	523	29 451 €	5 725 €	35 176 €	518	29 890 €	6 296 €	36 186 €

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

➤ Coûts moyens présents des titulaires par catégorie en 2017

Catégorie statutaire	IM moyen	TIB+IR+SFT (1)	Primes (2)	Rémunérations d'activité (3)=(1)+(2)
A	678	40 037	8 612	48 648
B	440	25 798	5 397	31 195
C	374	21 781	5 182	26 963
Contractuels A/B/C	675	40 178	633	40 811
TOTAL MINISTERE	532	31 235 €	6 226 €	37 461 €

➤ Coûts moyens présents des non-titulaires par groupe de rémunération (cadre de gestion «Albanel») en 2015-2016

		2014				2015			
	IM [plancher-plafond] - % Part variable max.	IM moyen	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant total des parts variables attribuées (2)	Montant moyen de part variable attribué (3)	IM moyen	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant total des parts variables attribuées (2)	Montant moyen de part variable attribué (3)
Catégorie A Groupe 5	[820-1400] - 12%	1 108	63 798 €	36 996 €	974 €	1 168	65 286 €	30 651 €	786 €
Catégorie A Groupe 4	[620-1100] - 8%	849	49 246 €	76 269 €	419 €	891	49 841 €	73 509 €	425 €
Catégorie A Groupe 3	[540-870] - 6%	849	36 996 €	99 202 €	313 €	659	36 881 €	97 413 €	339 €
Catégorie B Groupe 2	[400-750] - 4%	521	28 957 €	28 829 €	218 €	535	29 979 €	32 102 €	243 €
Catégorie C Groupe 1	[350-570] - 2%	437	22 569 €	17 986 €	139 €	445	24 859 €	19 984 €	157 €
Total général		658	37 410 €	259 282 €	325 €	681	38 084 €	253 659 €	335 €

➤ Coûts moyens présents des non-titulaires par groupe du cadre de gestion «Albanel» en 2017

	IM [plancher-plafond] - % Part variable max.	IM moyen au	Rémunération brute annuelle moyenne (1)	Montant total des parts variables attribuées (2)	Montant moyen de part variable attribué (3)
Catégorie A Groupe 5	[820-1400] - 12%	1 167	64 416 €	52 216 €	1 450 €
Catégorie A Groupe 4	[620-1100] - 8%	895	50 326 €	170 212 €	920 €
Catégorie A Groupe 3	[540-870] - 6%	662	37 259 €	193 074 €	629 €
Catégorie B Groupe 2	[400-750] - 4%	540	30 437 €	51 224 €	388 €
Catégorie C Groupe 1	[350-570] - 2%	449	25 300 €	35 792 €	267 €
Total général		683	38 382 €	502 517 €	633 €

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

(2) Montant total des parts variables attribuées.

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

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

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

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

2. C. MESURES CATEGORIELLES EXECUTEES

En LFI 2017, le ministère a bénéficié d'une enveloppe catégorielle de **5,1 M€** soit une **augmentation de 1,7 M€ par rapport à 2016**. Elle était de 3,4 M€ en 2016, et 3,6 M€ en 2015.

Ces crédits ont notamment été mobilisés pour :

- le financement des revalorisations de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour 2,1 M€ au bénéfice :

- a) des ICCEAAC avec un progrès moyen des primes de +20% (poursuite du plan lancé en 2016) ;
- b) des agents des filières métiers d'arts, technique, accueil, surveillance et magasinage pour un montant de 825k€ et plus de 2 700 bénéficiaires ;
- c) de tous les architectes urbanistes de l'Etat et conservateurs du patrimoine ;
- d) de tous les agents de la filière documentation à compter du 1^{er} juillet, et des filières recherche et bibliothèque à compter du 1^{er} septembre (dates d'adhésion prévues au RIFSEEP).

- la revalorisation du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) ouvert pour la première fois à tous les corps du ministère et ayant permis le versement de :

- a) une prime forfaitaire de fin d'année de 330 € (soit +16% par rapport à 2016) pour tous les agents de catégorie B et C du ministère ;
- b) une prime forfaitaire de 700 € pour tous les agents de catégorie A précédemment exclus de ce dispositif (conservateurs du patrimoine, AUE, ISCP, chefs de travaux d'art, conservateurs et conservateurs généraux de bibliothèque, bibliothécaires, ICCEAAC, infirmiers, ingénieurs de recherche, ingénieur d'études et assistants ingénieurs) ;
- c) des montants de CIA modulables revalorisés au bénéfice des emplois fonctionnels, des administrateurs civils et des attachés.

Cet effort, sans précédent, a permis d'améliorer de façon pérenne la situation indemnitaire d'une majorité des agents rémunérés par le ministère de la Culture.

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Cat.	Corps	Entrée en vigueur mesure	NB de mois d'incidence sur 2017	Coût	Coût en année pleine
Mesures statutaires						2 564 644	2 566 545
Création nouveau grade	86	A	Chefs de travaux d'art	janv-17	12	26 000	26 000
Harmonisation du statut du chef de l'IGAC avec celui des autres corps d'inspection ministériels	1	A	IGAC	août-17	5	1 358	3 259
Promotions d'agents contractuels		A, B, C	Agents contractuels	janv-17	12	280 000	280 000
PPCR	9 400	A, B, C	Tous les corps cat. A, B et C	janv-17	12	2 257 286	2 257 286
Mesures indemnitaires						2 555 356	2 555 356
Revalorisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE)	7 942	A,B,C	Tous les corps cat. A, B et C éligibles au RIFSEEP	janv-17	12	2 088 223	2 088 223
Revalorisation du complément indemnitaire annuel (CIA)	8 887	A, B et C	Tous les corps de cat. A, B et C éligibles au RIFSEEP	janv-17	12	467 133	467 133
Total						5 120 000	5 121 901

➤ Ventilation des crédits catégoriels par catégorie (en valeur absolue et en proportion)

	2015		2016		2017	
Catégorie A	986 373 €	27%	1 125 300 €	33%	2 425 062 €	47%
Catégorie B	500 030 €	14%	852 500 €	25%	1 192 987 €	23%
Catégorie C	2 120 085 €	59%	1 432 200 €	42%	1 501 951 €	29%
Total	3 229 845 €	100%	3 606 488 €	100%	5 120 000 €	100%

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

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

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

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

➤ Coût du rachat des jours épargnés sur CET entre 2013 et 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents concernés	822	997	1 126	695	728
Montant en euros	1 064 759	1 300 247	1 395 002	1 396 260	1 435 560

➤ Coût du rachat des jours épargnés sur CET en 2017 par catégorie et corps

Catégorie / Corps	Nombre d'agents ayant opté pour l'indemnisation	Nombre d'agents ayant opté pour une prise en compte dans le régime RAFP	Total	Coût total de l'indemnisation	Coût total de la prise en compte dans le régime RAFP	Total
	(a)	(b)	(a)+(b)	(c)	(d)	(c)+(d)
ADMINISTRATEURS CIVILS	16		16	34 875		34 875
ARCHITECTES URBANISTES	40	2	42	71 500	976	72 476
ASSISTANTS INGENIEURS	8	1	9	10 000	325	10 325
ATTACHES D'ADMINISTRATION	68	2	70	171 500	2 082	173 582
ATTACHES INSEE	1		1	1 250		1 250
BIBLIOTHECAIRES	1	1	2	250	781	1 031
CHARGE D'ETUDES DOC.	26	2	28	38 500	1 431	39 931
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	7		7	25 625		25 625
CONSERVATEURS GX BIB.	4		4	5 375		5 375
CONSERVATEURS DE BIB.	7	1	8	27 250	651	27 901
CONSERVATEURS DU PAT.	49	10	59	168 750	5 139	173 889
EMPLOIS FONCTIONNELS	25	2	27	55 125	2 993	58 118
INGENIEURS DE RECHERCHE	7		7	18 000		18 000
INGENIEURS SERVICES CULT.	37	3	40	89 750	651	90 401
INGENIEURS D'ETUDES	24		24	59 145		59 145
INSPECTEURS CONS. CRÉATION	23		23	42 000		42 000

INSPECTEURS GEN. AFF.C.	1		1	18 000		18 000
Catégorie A	344	24	368	836 895	15 029	851 924
BIBLIOTHECAIRES ASSIS. SPECI.	1	1	2	2 400	1 332	3 732
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	71	4	75	96 240	1 790	98 030
SECRETAIRES DE DOC.	17	1	18	19 360	625	19 985
TECHNICIENS SUPERIEURS	4		4	4 160		4 160
TECHNICIENS D'ART	15	2	17	32 755	1 790	34 545
TECHNICIENS DE RECHERCHE	5		5	5 040		5 040
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	42		42	66 640		66 640
Catégorie B	155	8	163	226 595	5 537	232 132
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	69	7	76	91 130	2 943	94 073
ADJOINTS TECHNIQUES	22	3	25	26 065	846	26 911
ADJOINTS TECHNIQUES ASM	34	2	36	67 015	880	67 895
MAGASINIERES SPECIALISEES	1		1	1 365		1 365
Catégorie C	126	12	138	185 575	4 669	190 244
Agents contractuels	59		59	161 260		161 260
Total général	684	44	728	1 410 325	25 235	1 435 560

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

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

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

➤ Coût de la GIPA entre 2013 et 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Montant total	1 096 193 €	1 657 964 €	1 173 038 €	454 878 €	151 845 €
Nombre d'agents concernés	1 752	2 641	1 734	222	179
<i>en % de l'effectif ministériel total (titre 2)</i>	16%	24%	16%	2%	1,6%
Montant moyen par agent	626 €	628 €	676 €	2049 €	848 €

➤ Coût de la GIPA en 2017 par catégorie

Catégorie	Nombre d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif par catégorie (*)	Montant moyen par agent éligible	Coût total 2017
Agents titulaires	179	1,8%	848 €	151 845 €
A	174	4,2%	872 €	151 786 €
B	5	0,2%	12 €	59 €
C	0	0,0%	0 €	0 €
Agents contractuels	0	0,0%	0 €	0 €
Total général	179	1,6%	848 €	151 845 €

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

Année	Formule de calcul : GIPA = TIB de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence	Montant perçu au titre de la GIPA pour un IM égal à 100 constant du 31/12/2006 au 31/12/2014	Evol. en %	Progression indiciaire en deçà de laquelle que l'agent est éligible à la GIPA	Evol. en %
2012	IM 31/12/2007 X 54,3753 x (1 + 6,5%) - IM 31/12/2011 X 55,5635	235 €	47%	4,2	45%
2013	IM 31/12/2008 X 54,6791 x (1 + 5,5%) - IM 31/12/2012 X 55,5635	212 €	-10%	3,8	-10%
2014	IM 31/12/2009 X 55,0260 x (1 + 6,3%) - IM 31/12/2013 X 55,5635	293 €	38%	5,3	39%
2015	IM 31/12/2010 x 55,4253 x (1 + 5,16%) - IM 31/12/2014 x 55,5635	272 €	-7%	4,9	-8%
2016	IM 31/12/2011 x 55,5635 x (1 + 3,08%) - IM 31/12/2015 x 55,5635	171 €	-37%	3,0	-44%
2017	IM 31/12/2012 x 55,5635 x (1 + 1,38%) - IM 31/12/2016 x 55,7302	60 €	-65%	1,08	-65%

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

Ainsi, dans le cas théorique d'un agent dont l'indice majoré serait égal à 100 et constant entre le 31/12/2006 et le 31/12/2017, l'agent aurait perçu une GIPA d'un montant de 160€ en 2011, de 235€ en 2012, 212€ en 2013, 293€ en 2014, 272€ en 2015, 171€ en 2016 et **60€ en 2017**.

En 2017, 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 1,08 points. Cette progression devait être inférieure à 2,9 points en 2011, 4,2 points en 2012, 3,8 points en 2013, 5,3 points en 2014, 4,9 points en 2015, 3,08 points en 2016 et 1,08 points en 2017.

➤ Coût de la GIPA en 2017 par filière, catégorie et corps

Filière & Corps	NB d'agents éligibles à la GIPA	En % de l'effectif du corps (*)	Montant moyen par agent éligible	Coût total 2017
Filière administrative	29	1,0%	485 €	14 076 €
Agents titulaires de catégorie A	29	2,9%	485 €	14 076 €
ADMINISTRATEURS CIVILS	0	0,0%	0 €	0 €
EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0,0%	0 €	0 €
ATTACHES D'ADMINISTRATION	26	4,0%	479 €	12 456 €
INSPECTEURS CONSEILLERS CRÉATION	3	1,6%	540 €	1 620 €
CHEF DE SERVICE	0	0,0%	0 €	0 €
INSPECTEURS GENERAUX AFFAIRES CULTURELLES	0	0,0%	0 €	0 €
ASSISTANTS SERVICES SOCIAL ET INFIRMIERES	0	0,0%	0 €	0 €
Agents titulaires de catégorie B	0	0,0%	0 €	0 €
EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0,0%	0 €	0 €
INFIRMIERS	0	0,0%	0 €	0 €
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	0	0,0%	0 €	0 €
Agents titulaires de catégorie C	0	0,0%	0 €	0 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	0	0,0%	0 €	0 €
CHEF DE SERVICE	0	0,0%	0 €	0 €
DESSINATEUR	0	0,0%	0 €	0 €
Filière scientifique	104	4,7%	629 €	65 396 €
Agents titulaires de catégorie A	103	5,4%	635 €	65 377 €
ARCHITECTES URBANISTES	9	3,6%	533 €	4 801 €
ASSISTANTS INGENIEURS	0	0,0%	0 €	0 €
BIBLIOTHECAIRES	1	2,3%	3 €	3 €

CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	19	4,8%	391 €	7 425 €
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	15	9,6%	728 €	10 917 €
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	35	5,1%	800 €	27 991 €
INGENIEURS DE RECHERCHE	8	10,7%	712 €	5 692 €
INGENIEURS D'ETUDES	16	7,8%	534 €	8 548 €
INGENIEUR DES MINES	0	0,0%	0 €	0 €
INGENIEUR TPE	0	0,0%	0 €	0 €
CONSERVATEURS GENERAUX DE BIBLIOTHEQUE	0	0,0%	0 €	0 €
OUVRIERS PARCS ET ATELIERS	0	0,0%	0 €	0 €
Agents titulaires de catégorie B	1	0,3%	19 €	19 €
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	0	0,0%	0 €	0 €
BIBLIO ASSIS SPECIA	1	1,9%	19 €	19 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	0	0,0%	0 €	0 €
Agents titulaires de catégorie C	0	0,0%	0 €	0 €
MAGASINIERS SPECIALISES	0	0,0%	0 €	0 €
Filière accueil et surveillance	4	0,1%	244 €	974 €
Agents titulaires de catégorie A	2	1,0%	470 €	940 €
INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS	2	1,0%	470 €	940 €
Agents titulaires de catégorie B	2	0,3%	17 €	34 €
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	2	0,3%	17 €	34 €
Agents titulaires de catégorie C	0	0,0%	0 €	0 €
ADJOINTS TECHNIQUES ASM	0	0,0%	0 €	0 €
Filière métiers d'art	6	0,6%	515 €	3 087 €
Agents titulaires de catégorie A	4	4,4%	771 €	3 082 €
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	4	4,4%	771 €	3 082 €
Agents titulaires de catégorie B	2	0,4%	3 €	5 €
TECHNICIENS D'ART	0	0,0%	0 €	0 €
TECHNICIENS SUPERIEURS DEVE DURABLE	2	11,8%	3 €	5 €
Agents titulaires de catégorie C	0	0,0%	0 €	0 €
ADJOINTS TECHNIQUES	0	0,0%	0 €	0 €
Filière enseignement	36	3,7%	1 898 €	68 312 €
Agents titulaires de catégorie A	36	3,7%	1 898 €	68 312 €
MAITRES ASSISTANTS E.ARCHITECTURE	20	2,8%	2 762 €	55 231 €
PROF.E.ART & PROF.E.ARCHITECTURE	16	5,9%	818 €	13 081 €
AGENTS CONTRACTUELS	0	0,0%	0 €	0 €
Total général	179	1,6%	848 €	151 845 €

CHAPITRE 3 | PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Le Ministère de la Culture est engagé dans la prévention des discriminations de toute nature qui peuvent affecter le fonctionnement des services.

Dans ce cadre, et depuis 2013, une rubrique consacrée à l'égalité femmes-hommes est introduite dans le bilan social.

Par ailleurs, le Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication s'est réuni sous la présidence de la ministre le 15 décembre 2016 pour adopter pour la première fois une feuille de route Égalité, pour 2017, concertée et couvrant l'ensemble des secteurs du ministère.

Enfin, le ministère de la Culture a même obtenu le double label AFNOR égalité et diversité le 6 novembre 2017, ce qui témoigne de l'implication de tous ses agents dans la promotion d'une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chiffres clés

54% de femmes au MC

51% des agents de la catégorie A+ et A sont des femmes

61% des agents de la catégorie B sont des femmes

53% des agents de la catégorie C sont des femmes

36%, c'est le pourcentage de femmes dans les postes de direction en administration centrale

35%, c'est le pourcentage de femmes qui occupent le poste le plus élevé dans la direction des EP (30% en 2016)

3. A. ETAT DE LA DEMOGRAPHIE T2

➤ Les effectifs titulaires par catégorie et par sexe en personnes physiques (PP)

Catégories	féminin	masculin	Total général	% F
Catégorie A+	992	1232	2224	44%
Catégorie A	1166	769	1935	60%
Catégorie B	1372	845	2217	61%
Catégorie C	1856	1594	3450	53%
Total	5386	4440	9826	54%

➤ Les effectifs non-titulaires par catégorie et par sexe en personnes physiques (PP)

Catégories	féminin	masculin	Total général	% F
Catégorie A+	23	30	53	43%
Catégorie A	460	511	971	47%
Catégorie B	122	62	184	66%
Catégorie C	91	81	172	53%
Total	696	684	1380	50%

➤ Les effectifs totaux par catégorie et par sexe en personnes physiques (PP)

Catégories	féminin	masculin	Total général	% F
Catégorie A+	1015	1262	2277	45%
Catégorie A	1626	1280	2906	56%
Catégorie B	1494	907	2401	62%
Catégorie C	1947	1675	3622	54%
Total	6082	5124	11206	54%

➤ Les effectifs titulaires physiques par catégorie et par sexe (ETP)

Catégories	féminin	masculin	Total général	% F
Catégorie A+	982	1228	2209	44%
Catégorie A	1134	764	1899	60%
Catégorie B	1314	837	2150	61%
Catégorie C	1791	1573	3364	53%
Total	5220	4401	9622	54%

➤ Les effectifs totaux par catégorie et par sexe (ETP)

Catégories	féminin	masculin	Total général	% F
Catégorie A+	1003	1258	2260	44%
Catégorie A	1539	1175	2714	57%
Catégorie B	1431	898	2328	61%
Catégorie C	1864	1648	3512	53%
Total général	5837	4978	10815	54%

➤ Les effectifs titulaires par sexe

Répartition	féminin	masculin	Total général	
Total PP	5386	4440	9826	
Répartition PP	55%	45%		100%
Total ETP	5220	4401	9622	
Répartition des ETP	54%	46%		100%

➤ Les effectifs non-titulaires par sexe

Répartition	féminin	masculin	Total général
Total PP	696	684	1380
Répartition PP	50%	50%	100%
Total ETP	617	576	1193
Répartition des ETP	52%	48%	100%

➤ Les effectifs totaux par sexe

Répartition	féminin	masculin	Total général
Total PP	6082	5124	11206
Répartition PP	54%	46%	100%
Total ETP	5837	4978	10815
Répartition des ETP	54%	46%	100%

Pour les titulaires, les données permettent de constater que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Pour les non-titulaires, les conclusions sont plus difficiles ou la conversion en ETP est biaisée par le fait qu'un certain nombre d'agents travaille à temps incomplet.

➤ La répartition des effectifs des agents non titulaires par niveaux et par type de contrats.

Types de contrat	Cat. A+			Cat. A			Cat. B			Cat.C			Total	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Article 4-1°	4	5	9	32	40	72	55	32	87	27	31	58	226	
Article 4-2°	11	22	33	255	174	429	24	10	34	13	9	22	518	
Article 6	2	0	2	4	2	6	3	1	4	32	16	48	60	
Article 6 quinquies	0	0	0	19	8	27	22	12	34	7	9	16	77	
Article 34 de la loi n°2000-321	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3	
Article L1224-3 du code du travail	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	2	9	10	
Décret n°85-779 du 24 juillet 1985	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Total général	18	27	45	310	224	534	106	55	161	88	67	155	895	

Champ : agents non-titulaires, hors filière de l'enseignement, agents titulaires détachés sur contrat, contrat Cabinet.

Note : de haut en bas, ces contrats correspondent aux motifs suivants :

- Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Catégorie A et représentation à l'étranger : lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;
- Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;
- Entretien, gardiennage, restauration, hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements (catégorie C, CDI) et personnels contractuels à l'étranger (droit local) ;
- Reprise par une personne publique d'une entité employant des salariés de droit privé ;
- Emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement.

➤ L'âge moyen

Âge moyen MC	50
Âge médian MC	51

➤ Les âges moyens par autorité d'emplois

AE & Catégorie	A+	A	B	C	Femmes	A+	A	B	C	Hommes	Total
Cabinet	42	51	43	52	46	34	39	35	48	43	45
Service ministre	58		54	39	53	66	49	59	53	54	54
DGCA	52	48	46	53	48	54	51	49	53	52	50
DGLFLF	54	45	44	50	48	62	51			55	50
DGMIC	46	47	52	53	49	44	47	49	54	48	48
DGP	49	47	49	50	49	53	49	52	51	51	50
DGCA	47	50	50	52	50	53	52	51	51	52	51
IGAC	60	61	57	59	60	60	54		66	59	60
Secrétariat général	54	44	48	52	48	52	46	47	51	48	48
Moyenne	49	47	48	51	49	53	49	51	51	51	50

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

3. B. 1. PART DES FEMMES SUR LES POSTES DE DIRECTION

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes 2017	Part des femmes en 2016
Postes de directeurs d'administration centrale, chef de l'inspection générale					
<i>Directeurs généraux et Secrétaire général</i>	1	3	4	25%	25%
<i>Autre *</i>	3	4	7	43%	43%
Total	4	7	11	36%	36%
Postes d'encadrements d'administration centrale (hors postes de directeurs)					
<i>Chefs de service</i>	3	4	7	43%	50%
<i>Sous-directeurs</i>	7	17	24	29%	24%
<i>Chef-fe de département</i>	6	12	18	33%	-
<i>Chef-fe de bureau</i>	45	34	79	57%	-
Total	61	67	128	47%	32%
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)					
<i>Directeurs régionaux</i>	5	13	18	28%	24%
<i>Directeurs régionaux adjoints</i>	7	6	13	54%	36%
<i>Directeurs régionaux adjoints exerçant les fonctions de responsables de pôle**</i>	7	10	17	41%	45%
<i>Secrétaires généraux</i>	10	7	17	59%	50%
Total	29	36	65	45%	37%

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

** Postes créés en 2015

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

	Nombre de postes de direction				Part des femmes en 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes 2017	
Directeurs généraux, directeurs	6	11	17	35%	30%

3. B. 3. PART DES FEMMES SUR LES POSTES DE DIRECTION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS

	Nombre de postes de direction				Part des femmes en 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes 2017	
Etablissements avec un président exécutif (hors école d'art)					
Président	7	13	20	35%	32%
Directeur général	10	10	20	50%	39%
Etablissement sans président exécutif (hors école d'art)					
Directeur général ou administrateur général	7	12	19	37%	33%
Ecoles nationales supérieures d'art					
Directeur général	12	24	36	33%	30%

Note : les établissements publics sont divisés en trois groupes :

- ✓ 19 établissements avec un.e président.e exécutif.ve (BNF, CMN, CNAC-GP, CNC, CNL, CAPA, INA, Universcience, EPMQB, EPPGHV, MuCEM, Musée d'Orsay, Musée du Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, Musée national des arts asiatiques-Guimet, Musée national Picasso-Paris, Château de Fontainebleau, OPPIC, RMN-GP) ;
- ✓ 22 établissements sans président.e exécutif.ve (Académie de France à Rome [AFR], Bibliothèque publique d'information [BPI], Centre national de la chanson, du jazz et des variétés [CNCVJ], Centre national de la danse [CND], Centre national des arts plastiques [CNAP], Comédie-Française, Domaine national Chambord, Sèvres-Cité de la céramique, Institut national d'histoire de l'art [INHA], Institut national du patrimoine [INP], Institut national de recherches archéologiques préventives [INRAP], musée Rodin, musée national Jean-Jacques Henner et musée national Gustave Moreau, Opéra Comique, Opéra national de Paris, palais de la Porte Dorée, Philharmonie de Paris, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg, Villa Arson)
- ✓ 34 relèvent de l'enseignement (20 écoles d'architecture, 6 écoles d'art en région, ENSBA, ENSAD, ENSCI, ENSMIS, CNSAD, CNSML, CNSMP, École du Louvre).

3. B. 4. PART DES FEMMES SUR LE POSTE DE DIRECTION LE PLUS ELEVE* DES ETABLISSEMENTS PUBLICS

	Poste de direction le plus élevé			Part des femmes 2017	Part des femmes en 2016
	Femmes	Hommes	Total		
Musée, patrimoine ¹	9	12	21	43%	38%
Spectacle vivant ²	1	10	11	9%	9%
Enseignement d'art	12	24	36	33%	27%
Autre ³	4	3	7	57%	50%
Total	26	49	75	35%	30%
Moins de 100 salariés	6	22	18	33%	35%
100-499 salariés	15	29	44	34%	24%
500 salariés ou plus	5	8	13	38%	30%
Total	26	49	75	35%	30%

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

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

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

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

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

T2

T3

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

Domaine d'activité	Nombre d'EP	Nombre de personnalités qualifiées			Part des femmes 2017	Part des femmes en 2016
		Femmes	Hommes	Total		
Musée, patrimoine ¹	22	49	56	105	47%	50%
Spectacle vivant ²	11	17	14	31	55%	34%
Enseignement d'art	34	90	75	165	55%	55%
Autre ³	8	10	10	20	50%	65%
Total	75	166	155	321	52%	51%

Taille de l'établissement						
Moins de 100 salariés	35	65	70	135	48%	53%
100-499 salariés	30	77	63	140	55%	49%
500 salariés ou plus	10	24	22	46	52%	53%
Total	75	166	155	321	52%	51%

1. Centre des monuments nationaux (CMN), Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (CNAC-GP), Cité de l'architecture et du patrimoine, Universcience, domaine national de Chambord, musée du Quai Branly, Institut national d'histoire de l'art (INHA), Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP), Institut national du patrimoine (INP), musée d'Orsay, musée du 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.

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

3. 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), Villa Arson.

Note : certains postes peuvent ne pas être pourvus à la date d'effet du tableau

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

Conseil d'administration	Conseils d'administration de l'audiovisuel public				Part des femmes en 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes 2017	
France Télévisions	7	8	15	47%	47%
Arte France	6	9	15	40%	40%
Radio France	5	8	13	38%	33%
INA	6	6	12	50%	33%
France Médias Monde	7	8	15	47%	57%
Ensemble de l'audiovisuel public	31	39	70	44%	43%
Dont : Personnalités indépendantes					
France Télévisions	2	3	5	40%	40%
Arte France	0	0	0	0%	0%
Radio France	2	2	4	50%	50%
INA	3	1	4	75%	50%
France Médias Monde	2	3	5	40%	40%
Ensemble de l'audiovisuel public	9	9	18	50%	38%

3. D. LA FORMATION DES AGENTS EN 2017

T2

T3

Part des femmes et des hommes ayant reçu une formation ou n'ayant pas été formés⁶

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	358	352	1 926	2 996	1 574	2 595	1 652	2 569	5 510	8 512	14 022
agents non formés	1 585	1 021	1 652	1 266	787	616	1 499	1 229	5 523	4 132	9 655
Effectif total	1 943	1 373	3 578	4 262	2 361	3 211	3 151	3 798	11 033	12 644	23 677
	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	18%	26%	54%	70%	67%	81%	52%	68%	50%	67%	59%
agents non formés	82%	74%	46%	30%	33%	19%	48%	32%	50%	33%	41%
Effectif total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

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

CATÉGORIE	MEMBRES DE JURY			PART DES FEMMES MEMBRES DE JURYS	PRÉSIDENTE DU JURY			PART DES FEMMES PRÉSIDENTES DE JURYS
	H	F	TOTAL		H	F	TOTAL	
CONCOURS + PROCÉDURES « LOI SAUVADET »								
Cat. A	190	106	296	36%	32	13	45	29%
Cat. B	22	22	44	50%	4	7	11	64%
Cat. C	10	10	20	50%	2	0	2	0%
Sous-total	222	138	360	38%	38	20	58	34%
EXAMENS PROFESSIONNELS + PROCÉDURES « LOI SAUVADET » + RECRUTEMENT SANS CONCOURS								
Cat. A	8	10	18	56%	2	2	4	50%
Cat. B	27	25	52	48%	5	5	10	50%
Cat. C	2	2	4	50%	2	0	2	0%
Sous-total	37	37	74	40%	9	7	16	44%
Total	259	175	434	40%	47	27	74	36%

⁶ Le cumul des effectifs ici mentionné correspond à la déclaration des différents services ayant communiqué leur bilan formation, et ne peut donc être affecté d'une valeur absolue mais garde sa pertinence en termes de périmètre d'intervention des services de formation et de mesure de la part relative des agents formés sur le total des effectifs.

3. F. REMUNERATIONS COMPAREES FEMMES/HOMMES

T2

T3

- Montant annuel moyen de primes versé et indice moyen de rémunération par filière et corps

Filières et corps	Cat. statutaire	FEMMES		HOMMES		[Montant moy. primes servies / IM moy.] Femmes
		IM moyen	Montant moyen primes servies	IM moyen	Montant moyen primes servies	[Montant moy. primes servies / IM moy.] Hommes
Administrative						
ADMINISTRATEURS CIVILS	A	874	34 783 €	851	35 274 €	1,0
ATTACHE ADM. ETAT	A	590	13 293 €	612	14 391 €	1,0
EMPLOIS FONCTIONNELS	A	996	38 194 €	971	38 014 €	1,0
INFIRMIER(ES) ETAT	A	544	5 258 €	-	--	-
ICCEAAC	A	673	10 028 €	686	10 561 €	1,0
INSPECTEURS GEN. AFF.C.	A	1 165	41 554 €	1 209	42 648 €	1,0
SECRETAIRES ADMIN.	B	441	5 478 €	436	5 437 €	1,0
ADJ.ADM. ETAT	C	386	4 403 €	374	4 387 €	1,0
Scientifique						
ARCHITECTE URBANISTE	A	707	15 936 €	813	19 209 €	1,0
ASSISTANTS INGENIEURS	A	504	3 874 €	519	4 014 €	1,0
BIBLIOTHECAIRES	A	547	5 433 €	520	5 897 €	0,9
CHARGE D'ETUDES DOC.	A	572	6 613 €	587	6 830 €	1,0
CONSERVAT.GAL BIB.	A	1 115	10 949 €	1 115	10 092 €	1,1
CONSERVATEUR DE BIB.	A	756	6 880 €	745	7 133 €	1,0
CONSERVATEURS DU PAT.	A	731	7 984 €	830	9 684 €	0,9
INGENIEURS DE RECHERCHE	A	738	7 080 €	765	7 413 €	1,0
INGENIEURS D'ETUDES	A	611	5 288 €	620	5 106 €	1,1
BIBLIO ASSIS SPECIA	B	504	3 657 €	444	4 012 €	0,8
SECRETAIRES DE DOC.	B	428	4 113 €	446	4 269 €	1,0
TECHNICIENS DE RECHERCHE	B	487	3 641 €	500	3 839 €	1,0
MAGASINIERES SPECIALISES	C	388	3 205 €	399	3 316 €	1,0
Métiers d'art						
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	A	525	6 570 €	575	6 686 €	1,1
TECHNICIENS D'ART	B	428	4 972 €	453	5 061 €	1,0
ADJ.TECH. ETAT	C	366	4 173 €	377	4 626 €	0,9
Accueil et surveillance du public						
INGENIEURS DES SERV. CUL.	A	520	5 677 €	574	6 602 €	0,9
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	B	415	4 182 €	450	4 510 €	1,0
ADJOINTS TECHN. ASM	C	360	3 094 €	371	3 266 €	1,0
Enseignement						
PROF DES ENSA	A	617	1 494 €	639	1 390 €	1,1

En 2017, 18 corps ont un indicateur égal à 1 (contre 17 en 2016), indiquant ainsi une répartition des primes femmes-hommes en lien avec l'indice détenu.

5 corps ont un indicateur supérieur à 1 qui montre une situation plus favorable pour les femmes.

4 corps ont un indicateur inférieur à 1 indiquant une situation plus favorable pour les hommes (contre 3 en 2015).

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

		FEMMES		HOMMES		
Catégorie statutaire	IM moyen	Montant moyen primes servies	IM moyen	Montant moyen primes servies		[Montant moy. primes servies / IM moy.] Femmes / [Montant moy. primes servies / IM moy.] Hommes
Agents titulaires	Catégorie A	656	9 922 €	721	11 837 €	0,9
	Catégorie B	434	4 906 €	450	4 777 €	1,1
	Catégorie C	375	3 849 €	373	3 637 €	1,1

Précisions :

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

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

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

A titre d'exemple, l'indicateur ainsi calculé pour le corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine du patrimoine est égal à 0,9 et témoigne d'une rémunération indemnitaire des femmes inférieure à celle des hommes. A contrario, dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques, la rémunération indemnitaire des femmes apparaît supérieure à celle des hommes avec un indicateur supérieur à 1.

Périmètre :

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

- IFSE (administrateurs civils, ICCEAAC, attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs)
- indemnités d'administration et de technicité D.2002-61 (adjoints techniques, techniciens des services culturels, secrétaires de documentation, adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage, magasiniers),
- indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires D.2002-62 et D.2002-63 (secrétaires administratifs, techniciens d'art, chefs de travaux d'art, techniciens des services culturels, chargés d'études documentaires, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés),
- primes de rendement D.50-196 (adjoints administratifs, secrétaires administratifs, adjoints techniques, secrétaires de documentation, chargés d'études documentaires),
- primes de fonction et de résultats D.2008-1533 (emplois fonctionnels),
- indemnités de fonctions, indemnités de performance (emplois fonctionnels)
- primes d'activité (inspecteurs généraux des affaires culturelles),
- indemnités de rendement et de fonctions D.2007-1366 (architectes urbanistes de l'Etat),
- indemnités scientifiques D.90-409 (conservateurs du patrimoine).

3. F. SYNTHESE DES PROMOTIONS DE GRADE PAR GENRE

T2

T3

➤ Nombre d'agents promouvables (choix et examen professionnel)

Catégorie et corps	H	Part Hommes	F	Part Femmes	Total
Catégorie A+	328	52%	304	48%	632
Administrateur civil	19	68%	9	32%	28
Promotions au généralat	10	71%	4	29%	14
Promotions en hors classe	9	64%	5	36%	14
ICCEAAC	42	51%	40	49%	82
Promotion au grade Hors classe	42	51%	40	49%	82
Conservateur du patrimoine	170	43%	222	57%	392
Promotions au généralat	122	46%	144	54%	266
Promotions au grade en chef	48	38%	78	62%	126
Architecte urbaniste de l'Etat	26	54%	22	46%	48
Promotion au grade de général	5	100%	0	0%	5
Promotions au grade de "en chef"	21	49%	22	51%	43
Professeur des écoles d'architecture	71	87%	11	13%	82
Promotion en classe exceptionnelle*	17	81%	4	19%	21
Promotion en 1ère classe	54	89%	7	11%	61
Catégorie A	592	51%	577	49%	1169
Attaché d'administration	142	44%	183	56%	325
Promotion à la Hors classe	25	46%	29	54%	54
Promotion au grade de principal	117	43%	154	57%	271
Chargé d'études documentaires	43	21%	166	79%	209
Promo. au grade de principal de 1ère cl	6	21%	22	79%	28
Promo. au grade de principal de 2è cl	37	20%	144	80%	181
Ingénieur de recherche	31	57%	23	43%	54
Promotion en hors classe	22	51%	21	49%	43
Promotion en 1ère classe**	9	82%	2	18%	11
Ingénieurs d'études	41	50%	41	50%	82
Promotion en hors classe	9	60%	6	40%	15
Promotion en 1ère classe	32	48%	35	52%	67
Ingénieur des services culturels et du patrimoine	50	54%	43	46%	93
Promotion en classe supérieure	50	54%	43	46%	93
Maîtres assistants des écoles d'architecture	256	69%	113	31%	369
Promotion en classe exceptionnelle	90	76%	28	24%	118
Promotion en 1ère classe	166	66%	85	34%	251
Professeur des écoles nationales d'art	29	78%	8	22%	37
Promotion en 1ère classe	29	78%	8	22%	37
Chefs de travaux d'art	58	62%	36	38%	94
chef de travaux d'art principal	58	62%	36	38%	94
Catégorie B	617	38%	1003	62%	1620
Secrétaire administratif	103	19%	440	81%	543
Promotion en classe exceptionnelle	34	18%	153	82%	187
Promotion en classe supérieure	69	19%	287	81%	356
Technicien de recherche	20	51%	19	49%	39
Promotion en classe exceptionnelle****	8	47%	9	53%	17
Promotion en classe supérieure***	12	55%	10	45%	22
Secrétaire de documentation	44	28%	114	72%	158
Promotion en classe exceptionnelle*****	15	30%	35	70%	50
Promotion en classe supérieure	29	27%	79	73%	108
Technicien des services culturels	289	54%	242	46%	531
Promotion en classe exceptionnelle	90	58%	65	42%	155
Promotion en classe supérieure	199	53%	177	47%	376
Technicien d'art	161	46%	188	54%	349
Promotion en classe exceptionnelle	58	44%	73	56%	131
Promotion en classe supérieure	103	47%	115	53%	218
Catégorie C	1280	47%	1416	53%	2696
Adjoint administratif	155	20%	632	80%	787
Promotion au grade de principal de 1ère cl	60	18%	275	82%	335
Promotion au grade de principal de 2è cl	66	21%	247	79%	313

Promotion au grade de de 1ère classe	29	21%	110	79%	139
Adj. techn. d'acc.de surv. et de magasinage	938	56%	745	44%	1683
Promotion au grade de principal de 1ère cl	192	57%	145	43%	337
Promotion au grade de prinicpal de 2è cl	508	55%	415	45%	923
Promotion en 1ère classe*	238	56%	185	44%	423
Adjoint technique	187	83%	39	17%	226
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 1è cl.*****	103	80%	25	20%	128
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 2è cl.*****	44	98%	1	2%	45
promotion au grade d'adjoint technique de 1ère cl	40	75%	13	25%	53

Toutes catégories	2817	46%	3300	54%	6117

➤ **Nombre d'agents promus au grade supérieur**

Corps	Par examen pro				Après avis de la CAP				Total			
	H	F	Part Femmes	Total	H	F	Part Femmes	Total	H	F	Part Femmes	Total
Catégorie A+	0	0	/	0	47	54	53%	101	47	54	53%	101
Administrateur civil	0	0		0	4	4	50%	8	4	4	50%	8
Promotions au généralat	0	0	/	0	3	1	25%	4	3	1	25%	4
Promotions en hors classe	0	0	/	0	1	3	75%	4	1	3	75%	4
Inspecteur de la création et des enseignements artistiques	0	0		0	2	6	75%	8	2	6	75%	8
Promotion au grade Hors classe	0	0	/	0	2	6	75%	8	2	6	75%	8
Conservateur du patrimoine	0	0		0	21	38	64%	59	21	38	64%	59
Promotions au généralat	0	0	/	0	15	20	57%	35	15	20	57%	35
Promotions au grade en chef	0	0	/	0	6	18	75%	24	6	18	75%	24
Architecte urbaniste de l'Etat	0	0		0	10	5	33%	15	10	5	33%	15
Promotion au grade de général	0	0	/	0	4	0	0%	4	4	0	0%	4
Promotions au grade de "en chef"	0	0	/	0	6	5	45%	11	6	5	45%	11
Professeur des écoles d'architecture	0	0		0	10	1	9%	11	10	1	9%	11
Promotion en classe exceptionnelle*	0	0	/	0	2	0	0%	2	2	0	0%	2
Promotion en 1ère classe	0	0	/	0	8	1	11%	9	8	1	11%	9
Catégorie A	8	18	69%	26	50	46	48%	96	58	64	52%	122
Attaché d'administration	4	8	67%	12	9	8	47%	17	13	16	55%	29
Promotion à la Hors classe	0	0	/	0	6	4	40%	10	6	4	40%	10
Promotion au grade de principal	4	8	67%	12	3	4	57%	7	7	12	63%	19
Chargé d'études documentaires	1	9	90%	10	2	10	83%	12	3	19	86%	22
Promo. au grade de principal de 1ère cl	0	0	/	0	1	6	86%	7	1	6	86%	7
Promo. au grade de principal de 2è cl	1	9	90%	10	1	4	80%	5	2	13	87%	15
Ingénieur de recherche	3	1	25%	4	1	2	67%	3	4	3	43%	7
Promotion en hors classe	3	1	25%	4	0	0	0%	0	3	1	25%	4
Promotion en 1ère classe**	0	0	/	0	1	0	0%	1	1	0	0%	1
Ingénieurs d'études	0	0		0	6	6	50%	12	6	6	50%	12
Promotion en hors classe	0	0	/	0	0	2	100%	2	0	2	100%	2
Promotion en 1ère classe	0	0	/	0	6	4	40%	10	6	4	40%	10
Ingénieur des services culturels et du patrimoine	0	0		0	5	4	44%	9	5	4	44%	9
Promotion en classe supérieure	0	0	/	0	5	4	44%	9	5	4	44%	9
Maîtres assistants des écoles d'architecture	0	0		0	23	14	38%	37	23	14	38%	37
Promotion en classe exceptionnelle	0	0	/	0	9	3	25%	12	9	3	25%	12
Promotion en 1ère classe	0	0	/	0	14	11	44%	25	14	11	44%	25
Professeur des écoles nationales d'art	0	0		0	4	2	33%	6	4	2	33%	6

Promotion en 1ère classe	0	0	/	0	4	2	33%	6	4	2	33%	6
Chefs de travaux d'art	2	3		5	7	0	0%	7	9	3	25%	12
chef de travaux d'art principal	2	3	60%	5	7	6	46%	13	9	9	50%	18
Catégorie B	24	62	72%	86	33	62	65%	95	57	124	69%	181
Secrétaire administratif	2	19	90%	21	8	34	81%	42	10	53	84%	63
Promotion en classe exceptionnelle	0	7	100%	7	2	12	86%	14	2	19	90%	21
Promotion en classe supérieure	2	12	86%	14	6	22	79%	28	8	34	81%	42
Technicien de recherche	0	3	100%	3	1	1	50%	2	1	4	80%	5
Promotion en classe exceptionnelle****	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	1	50%	2
Promotion en classe supérieure***	0	2	100%	2	0	1	100%	1	0	3	100%	3
Secrétaire de documentation	4	10	71%	14	1	4	80%	5	5	14	74%	19
Promotion en classe exceptionnelle*****	2	2	50%	4	0	2	100%	2	2	4	67%	6
Promotion en classe supérieure	2	8	80%	10	1	2	67%	3	3	10	77%	13
Technicien des services culturels	12	16	57%	28	13	13	50%	26	25	29	54%	54
Promotion en classe exceptionnelle	3	6	67%	9	4	4	50%	8	7	10	59%	17
Promotion en classe supérieure	9	10	53%	19	9	9	50%	18	18	19	51%	37
Technicien d'art	6	14	70%	20	10	10	50%	20	16	24	60%	40
Promotion en classe exceptionnelle	4	4	50%	8	4	4	50%	8	8	8	50%	16
Promotion en classe supérieure	2	10	83%	12	6	6	50%	12	8	16	67%	24
Catégorie C	12	28	90%	31	193	259	57%	452	208	287	58%	495
Adjoint administratif	1	11	92%	12	21	126	86%	147	22	137	86%	159
Promotion au grade de principal de 1ère cl	0	0	/	0	5	54	92%	59	5	54	92%	59
Promotion au grade de principal de 2è cl	0	0	/	0	13	52	80%	65	13	52	80%	65
Promotion au grade de de 1ère classe	1	11	92%	12	3	20	87%	23	4	31	89%	35
Adj. techn. d'acc.de surv. et de magasinage	14	17	55%	31	142	126	47%	268	156	143	48%	299
Promotion au grade de principal de 1ère cl	0	0	/	0	26	31	54%	57	26	31	54%	57
Promotion au grade de principal de 2è cl	0	0	/	0	72	57	44%	129	72	57	44%	129
Promotion en 1ère classe*	14	17	55%	31	44	38	46%	82	58	55	49%	113
Adjoint technique	0	0		0	30	7	19%	37	30	7	19%	37
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 1è cl.*****	0	0	/	0	17	5	23%	22	17	5	23%	22
Promotion au grade d'adjoint techn. principal 2è cl.*****	0	0	/	0	6	1	14%	7	6	1	14%	7
promotion au grade d'adjoint technique de 1ère cl	0	0	/	0	7	1	13%	8	7	1	13%	8
Toutes catégories	44	108	76%	143	323	421	57%	744	370	529	59%	899

CHAPITRE 4 | CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE

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

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

Chiffres clés

760 accidents de travail recensés en 2017

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

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

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

4. A LA MEDECINE STATUTAIRE

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

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

4. A. 1. LES COMITES MEDICAUX

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

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

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

3) reclassement professionnel pour inaptitude physique

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

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

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

2) invalidité des agents non titulaires

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

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

4. A. 2. LES COMMISSIONS DE REFORME

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

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

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

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

Accidents du travail

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

La maladie professionnelle

Est reconnue comme maladie professionnelle :

l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles et contractée dans les conditions précisées à ces tableaux (délai entre la fin de l'exposition au risque et la 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),

ou l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles qui n'a pas été contractée dans les conditions précisées à ces tableaux mais pour laquelle il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime,

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

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

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

Disponibilité pour convenances personnelles	1
Apte aux fonctions	2
Congés maladies (prolongations et réintégrations après 12 mois de congés consécutifs)	-
Congés longue maladie, congés grave maladie, congés longue durée (octroi, prolongation, réintégration)	731
Temps partiel thérapeutique (octroi-prolongation-...)	253
Aménagement des conditions de travail après un congé ou une disponibilité	12
Disponibilité d'office pour raisons de santé	13
Congé sans traitement	7
Retraite demandée	7
Mutation	5
Mise à la retraite pour invalidité après CLM CLD	17
Inaptitude définitive	1
Décès	10
Fin de droit (contractuel)	8
Reclassement dans un autre emploi	4
A régler sur le plan administratif	2
Reconnaissance AT – MP	-
Coordination stagiaire (en lien avec la commission de réforme ministérielle)	6
Tierce personne (en lien avec la commission de réforme ministérielle)	1
TOTAL	1018

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

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

4. B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans les services du Ministère de la Culture (extraites de l'enquête ministérielle 2017, taux de réponses : 78 %).

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

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

Cette enquête nationale repose sur des données déclaratives pointant les caractéristiques de chaque accident de travail recensé ou maladie professionnelle (ou à caractère professionnel) reconnue. Elle ne peut se substituer au bilan de la situation générale de la santé et de la sécurité au travail ainsi que des conditions de travail (bilan SST) réalisé sous la responsabilité de chaque chef de service et soumis annuellement pour avis au CHSCT concerné conformément à l'article 61 du décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

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

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

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

Typologie des structures

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

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

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

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

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

Typologie des activités

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

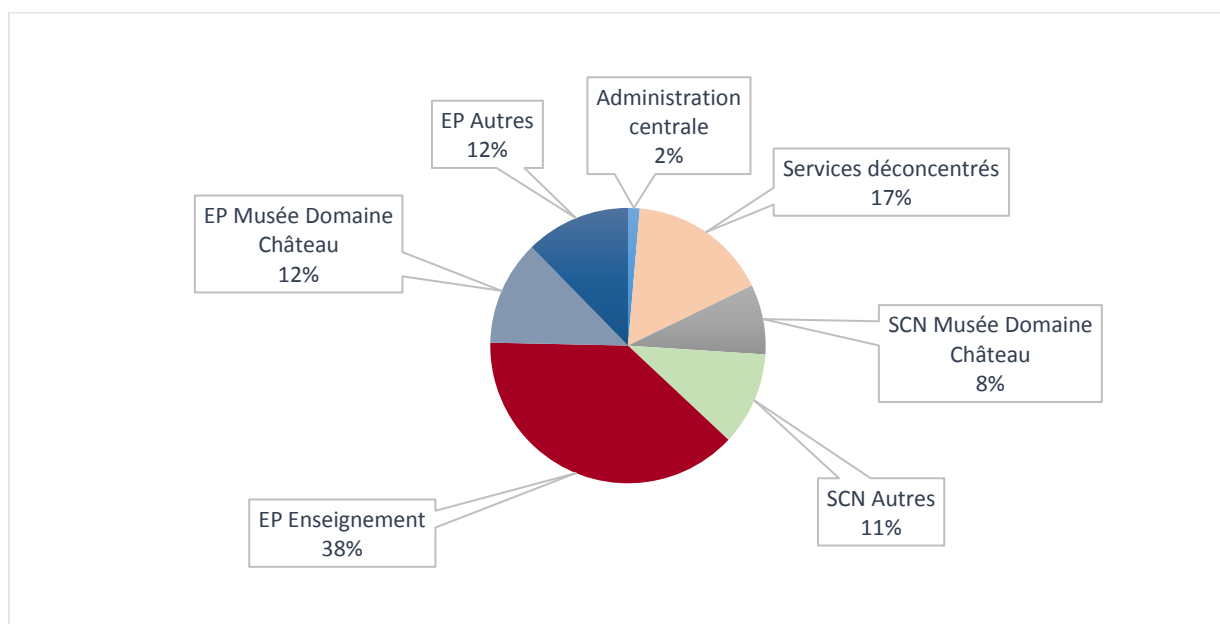
- Bureau
- Enseignement
- Accueil
- Surveillance
- Atelier
- Laboratoire
- Magasinage
- Activités en extérieur (hors surveillance) : chantier, jardin...
- Missions : spectacle, inspection, visite ...
- Autre (dont notamment activités techniques : entretien, maintenance, reprographie)

Dans les tableaux récapitulatifs :

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

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

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



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

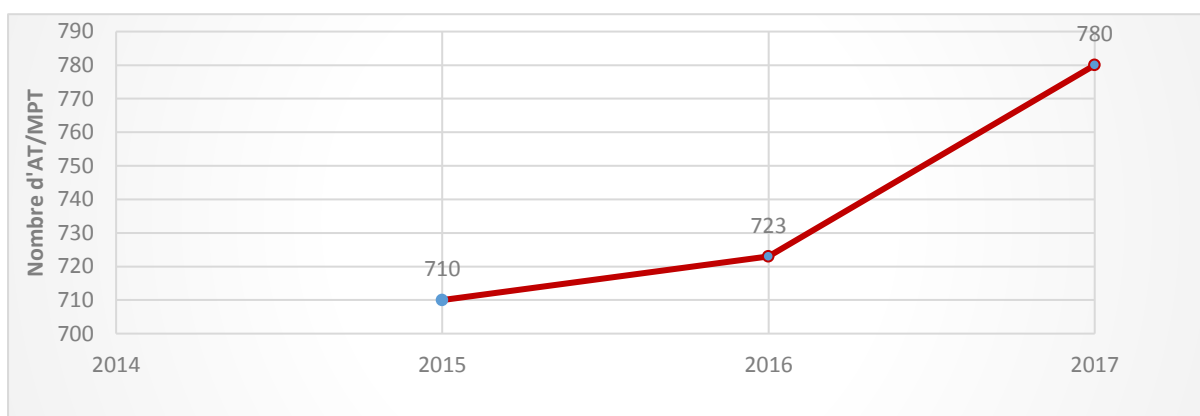
Les musées, domaines et châteaux, toutes structures confondues, représentent 34% des accidents et maladies professionnelles recensés dans la présente enquête avec un taux de réponses de 69%.

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

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

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

➤ **Evolution des accidents de travail et maladies professionnelles entre 2015 et 2017**



Différentes hypothèses peuvent être exploitées pour expliquer l'évolution des AT/MP au cours de ces trois dernières années :

- Les données sont à pondérer du taux de retour des structures (78% pour les données 2017, 65 % pour les données 2016 et 63,5 % pour les données 2015 ;
- Des accidents mieux déclarés
- Le vieillissement des agents (Cf. pyramide des âges)

Ces pistes doivent être vérifiées et étayées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aucun accident mortel n'est survenu en 2017.

➤ Fréquence et taux de gravité sur 3 ans

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

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

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

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

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

Le taux de gravité désigne le nombre moyen de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées. Il est de 0,32%.

Entre 2016 et 2017, l'indice de fréquence total a diminué de 9% avec une diminution de l'indice de fréquence des accidents de service (- 8%) ainsi que de celui des accidents de trajet (- 12%). Le taux de gravité est en augmentation de + 28%.

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

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

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

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

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

➤ **Détail des IPP**

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

➤ **Suivi des suicides ou tentatives de suicide survenus en 2017**

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

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

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

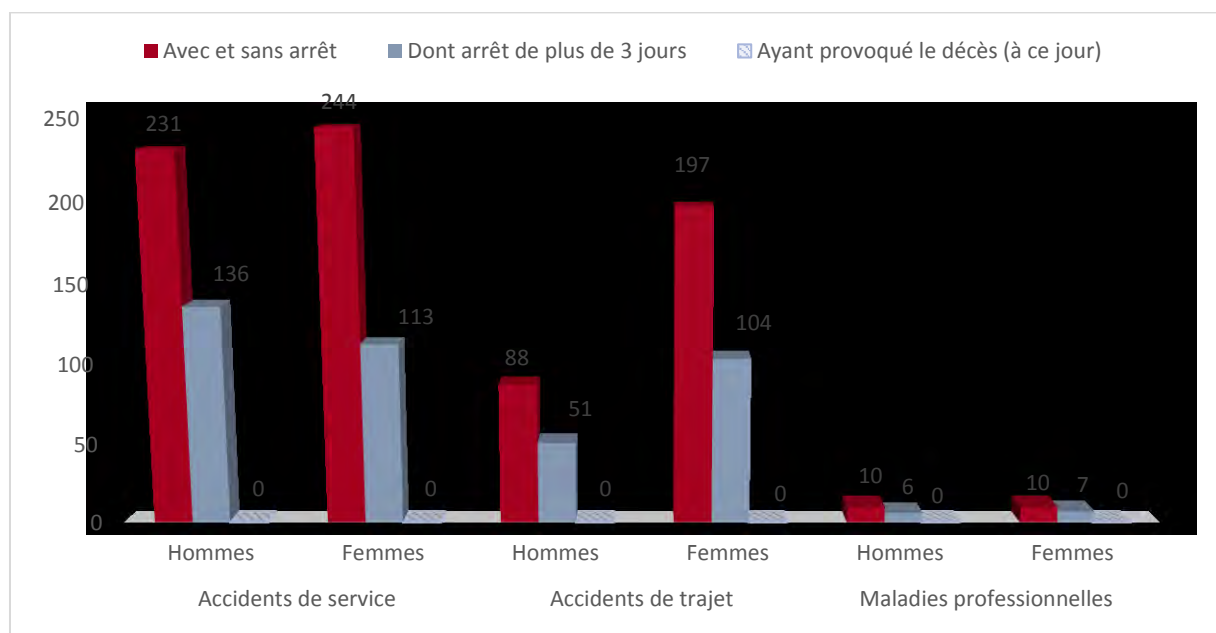
10 accidents dits « stricto sensu » et 1 accident de trajet.

Concernant les accidents de service :

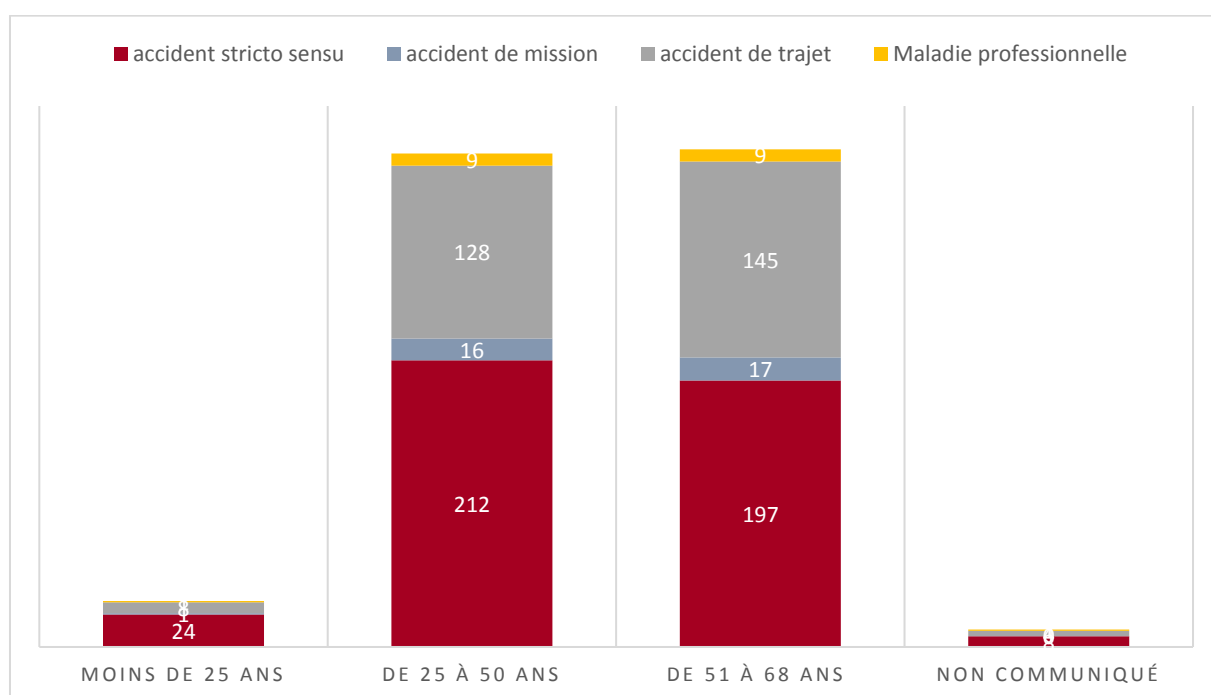
- Tous les accidents de service ont eu lieu dans des musées.
- 3 dans des établissements de plus de 1000 agents.
- 2 accidents ont nécessité un aménagement de poste.
- 3 ont donné lieu à reconnaissance d'une invalidité temporaire.
- 4 ont fait l'objet d'une enquête CHSCT.

➤ Répartition des AT/MP selon le genre et l'âge -nouveau-

Selon genre



Selon âge -nouveau-



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

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

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

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

*Missions : spectacle, inspection, visite

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

L'accidentologie des agents titulaires de catégorie C reste plus importante avec 225 accidents tous statuts confondus, notamment pour ceux exerçant en accueil et surveillance.

Les agents exerçant leur activité en extérieur (chantier, jardin...) demeurent particulièrement exposés avec 111 accidents toutes catégories et statuts confondus.

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

Les accidents survenus dans le cadre d'activités de bureau et d'atelier restent également nombreux avec respectivement 94 et 41 accidents toutes catégories et statuts confondus.

Remarque : une analyse détaillée des accidents par nature d'activités est proposée dans l'enquête ministérielle AT/MP.

➤ Nature des accidents

Evolution du nombre d'accidents sur 3 ans

Nature de l'accident	Nombre d'accidents de service et de trajet			Progression
	2015	2016	2017	2016/2017
Accident de circulation	91	60	97	+ 62%
Agression	9	14	23	+ 64%
Chute de personne	305	309	332	+ 7%
Heurt et chute d'objet	67	77	83	+ 8%
Manutention	92	101	87	- 14%
Projection/contact/inhalation (produits volatiles, poussières, éclats ...)	36	36	18	- 50%
Piqûre -végétal/ insecte-; morsure d'animal ...	0	1	6	
Autres	93	97	114	+ 18%
Total général	693	695	760	+ 9%

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

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

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

A noter : non renseigné pour 39 accidents

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ Nombre de CHSCT comptant x membres titulaires (données déclarants)

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

➤ Participants aux réunions des CHSCT (données ministérielles)

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

Les CHSCT ont effectué 115 visites de sites dont 78 rapports ont donné lieu à restitution en instance.

Les CHSCT ont réalisé 53 enquêtes suite à accident de service et 1 suite à accident de mission (dont notamment 22 suite à chute de personne ; 15 suite à manutention manuelle de charge et 3 suite à violence au travail). Ainsi 7% des accidents du travail donnent lieu à une enquête du CHSCT.

15 enquêtes ont été réalisées suite à un accident de trajet (dont notamment 5 accidents de la circulation).

2 enquêtes ont été réalisées suite à maladie professionnelle reconnue.

- Formation des membres de CHSCT (données répondants enquête DGAFP 2017)

Depuis le début de leur mandat, nombre de membres (titulaires ou suppléants)...					Ensemble
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	
102	180	38	168	249	737

4. D. LES ACTEURS DE LA PREVENTION

- Les inspecteurs santé et sécurité au travail

Les inspecteurs santé et sécurité au travail reçoivent une formation spécifique et une lettre de mission à leur entrée en fonction. Leur libre accès aux locaux des services de leur ressort et à la documentation qui les concerne est garanti.

11 inspections ont été réalisées en 2017 par les ISST et donné lieu à un rapport écrit. Ils ont participé à 195 réunions de CHSCT ; 41 visites de délégation CHSCT, 1 délégation d'enquête CHSCT et 197* réunions de groupes de travail CHSCT (dont 31 GT CHSCTM). A l'issue des inspections, deux mesures immédiates ont été formulées.

- Le réseau des conseillers et des assistants de prévention

Un module de formation initiale de 5 jours obligatoire avant prise de fonction conformément aux dispositions du Décret 82/453 modifié est proposé par le Département de la formation du Ministère.

Répartition des AP en fonction au 31/12/2017 selon leur quotité de travail						
Nombre d'AP travaillant à ...					Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue	Total
100%	+ de 50% et - de 100%	= 50%	entre 20 et 49%	- de 20%		
7	3	10	52	162	89	323

Répartition des CP en fonction au 31/12/2017 selon leur quotité de travail						
Nombre de CP travaillant à ...					Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue	Total
100%	+ de 50% et - de 100%	= 50%	entre 20 et 49%	- de 20%		
12	0	0	1	12	5	30

44 assistants et conseillers de prévention ont suivi une formation continue.

Animation du réseau des assistants et conseillers de prévention :
3 réunions de réseau ont été organisées en 2017.

➤ La médecine de prévention

Le suivi médical des agents du ministère de la culture est organisé de la façon suivante :

- Le service de médecine de prévention (SMP) situé aux Bons enfants est composé de 5 médecins dont un qui assure la coordination du service et la coordination au niveau national. Le SMP couvre l'ensemble des agents en poste de : l'administration centrale, des services à compétences nationales franciliens et de certains établissements publics. Il assure également la couverture de la DRAC IDF.
- Les établissements publics à caractère administratif sous tutelle du ministère ont une responsabilité directe sur l'organisation de la médecine de prévention destinée à leurs agents. Pour remplir cette obligation, certains établissements dont l'effectif le justifie disposent de leur propre service de médecine de prévention. D'autres ont passé des conventions avec des services de santé au travail interentreprises.

En raison des difficultés rencontrées par certains établissements pour la mise en place du suivi médical, le ministère propose depuis 2011 des conventions avec le service de médecine de prévention de l'administration centrale afin d'assurer le suivi médical des agents de certaines structures franciliennes.

En 2017, le médecin coordonnateur a pu établir un bilan ministériel sur la base du recueil des 140 rapports d'activité qui ont pu être obtenus auprès des médecins exerçant des fonctions de médecine de prévention sur l'ensemble du territoire national au bénéfice du ministère de la Culture et de ses agents.

Les chiffres présentés concernent près de 24 000 agents répartis dans 225 structures. 44 structures rassemblant près de 850 agents sont sans suivi en santé au travail. Ce chiffre reste trop important, mais néanmoins en net recul depuis 2016.

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

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

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

Chiffres clés

20% des dépenses d'action sociale concernent le logement

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

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

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

La mobilisation quotidienne de l'ensemble de l'équipe du bureau de l'action sociale sur l'année 2017 est une réalité que ne reflète pas la seule analyse des données budgétaires et comptables.

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

Depuis 2010, le bureau de l'action sociale verse les prestations sociales de tous les agents rémunérés par le ministère, quelle que soit leur affectation. Il s'est en la matière conformé, dans ce mouvement de recentralisation, à la démarche adoptée pour la paie par le bureau de la rémunération, puis par les bureaux de gestion.

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

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

DECONCENTRES **T2** **T3**

SYNTHESE DE LA CONSOMMATION DES CREDITS MOBILISES EN CREDITS DE PAIEMENT PAR LE BUREAU DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA PREVENTION SUR LE TRIENNAL 2015-2017			
224-02 (titre 3)	2015	2016	2017
Crédits ouverts (CHORUS)	5 096 209	5 141 036	5 680 000
<i>Crédits consommés hors FIPHFP</i>	<i>5 157 570</i>	<i>5 295 200</i>	<i>4 249 062</i>
action sociale	4 404 110	4 448 237	4 275 606
crédits déconcentrés	753 460	846 963	841 260
TOTAL CONSOMME	5 157 570	5 295 200	5 116 866
Taux de consommation	101,20%	103,00%	90,09%
224-01 (titre 2)	2015	2016	2017
Crédits consommés	1 114 012	1 250 804	1 073 340
FIPHFP	2015	2016	2017
Crédits consommés - FIPHFP	835 460	493 618	196 659

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

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

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

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

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

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

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

5. B. ZOOM SUR LES DEPENSES D'ACTION SOCIALE T2 T3

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

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

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

Consommation **T3**

Logements sociaux :

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

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

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

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

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

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

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

Les dépenses de restauration sont quant à elles constantes.

Consommation (224-01) **T2**

Les dépenses du titre 2 se répartissent comme suit :

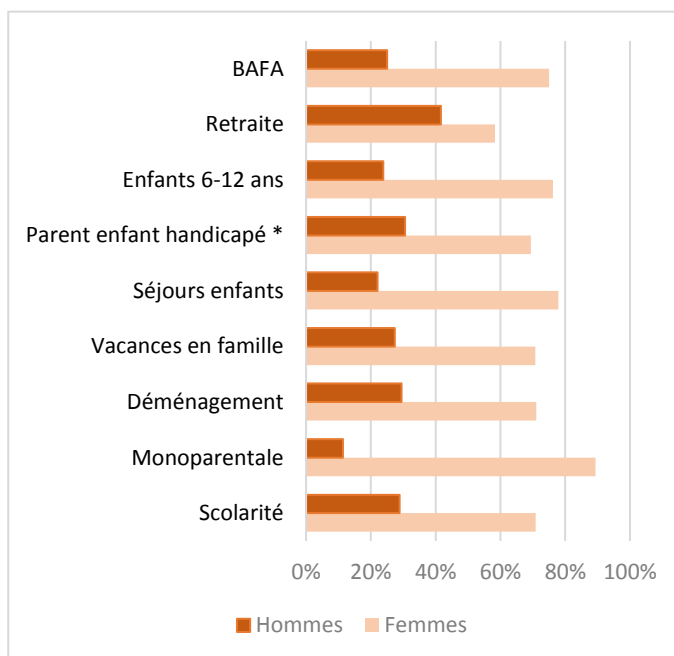
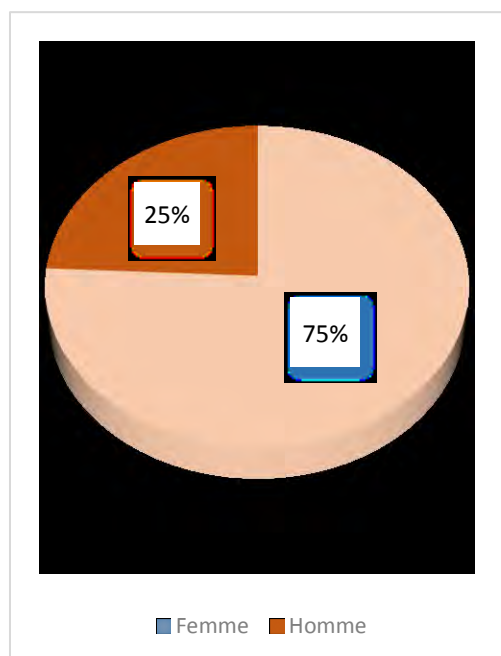
- Accidents du travail : en 2017, avec 291 293 € dépensés on constate une hausse par rapport à 2016 de plus de 65 000 €. Rappelons que leur occurrence ainsi que le montant mobilisé pour les frais et honoraires médicaux correspondant à leur prise en charge reste imprévisible
- Secours : - 25 669 € par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

5. C. ZOOM SUR LES PRESTATIONS SOCIALES T2

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

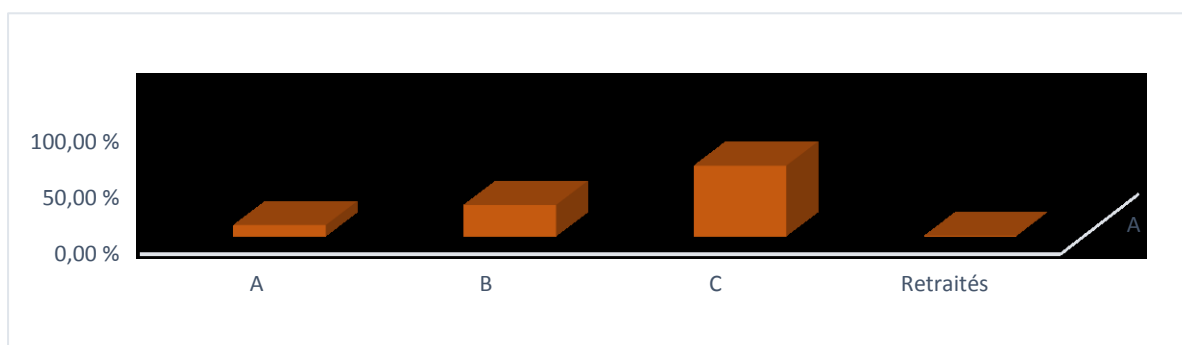
TYPE DE PRESTATION	2015			2016			2017			Evolution 2016/2017
	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Dépense prestation/ Total	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Dépense prestation/ Total	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Dépense prestation/ Total	
Aide à la scolarité	417	180 140 €	22,81%	442	184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

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



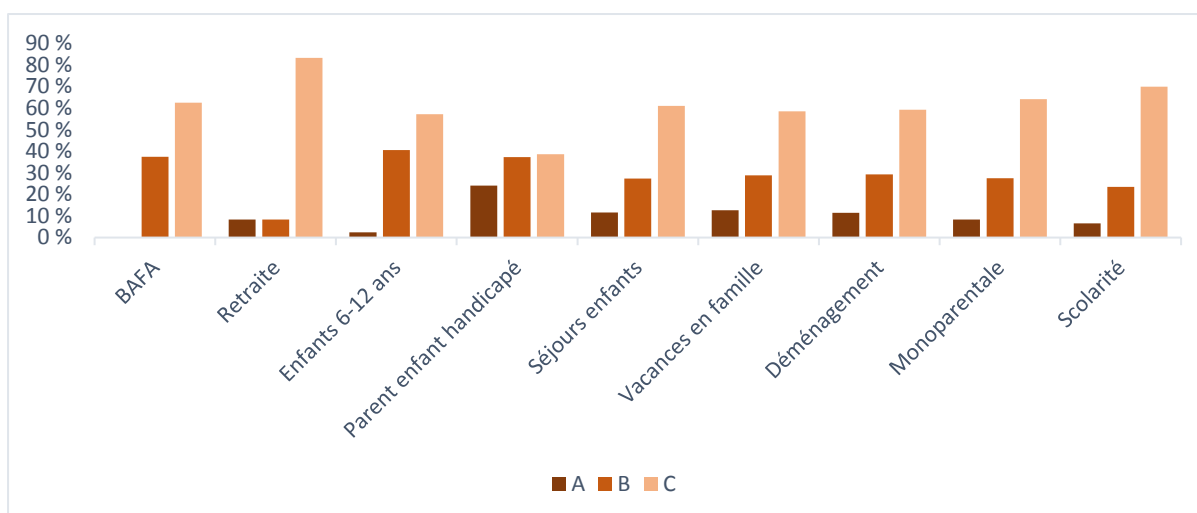
Si 90 % des bénéficiaires de l'aide aux familles mono-parentales sont de sexe féminin, les autres prestations sont moins fortement mono-genrées.

➤ Répartition des bénéficiaires par catégorie



➤ Répartition des prestations par catégorie du bénéficiaire

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



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

➤ Répartition des prestations par tranche d'âge

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

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

➤ Répartition des prestations par bénéficiaire

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

➤ Répartition des montants perçus par les bénéficiaires

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

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

➤ Répartition par catégorie de la population des prestataires

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

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

➤ Répartition géographique des bénéficiaires

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

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

➤ **Répartition des bénéficiaires par structure administrative**

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 6 | LA FORMATION

Au sein du secrétariat général (SG), le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) assure le pilotage et la coordination de la politique de formation du ministère de la culture.

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

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

Chiffres clés

14 022 agents ont reçu une formation en 2017

40% des agents de catégorie A

30% des agents de catégorie B

30% des agents de catégorie C

61% des femmes ont reçu une formation

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

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

METHODOLOGIE

L'organisation de la formation au ministère de la Culture et dans les établissements publics administratifs sous tutelle :

Au sein du secrétariat général (SG), le département du recrutement, de la mobilité et de la formation (DRMF) assure le pilotage et la coordination de la politique de formation du ministère de la Culture.

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

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

- *Modalités*

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

- *Enquête*

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

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

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

- *Notion d'agents formés*

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

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

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

- *Compilation nationale*

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

stagiaires pris en charge financièrement) mais un très fort accès à la formation (nombre et taux d'agents formés).

- *INP*

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

- *Mobilier national*

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

LISTE DES STRUCTURES INTERROGÉES

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

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

6. A. EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS T2 T3

6. A. 1. AGENTS FORMES

- Evolution des effectifs ministériels et des agents formés

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

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

- Répartition et évolution des effectifs formés par catégorie

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

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

- Répartition hommes/femmes des agents formés

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

NOUVEAU

	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	358	352	1 926	2 996	1 574	2 595	1 652	2 569	5 510	8 512	14 022
agents non formés	1 585	1 021	1 652	1 266	787	616	1 499	1 229	5 523	4 132	9 655
Effectif total	1 943	1 373	3 578	4 262	2 361	3 211	3 151	3 798	11 033	12 644	23 677
	catégorie A+		catégorie A		catégorie B		catégorie C		cumul		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
agents formés	18%	26%	54%	70%	67%	81%	52%	68%	50%	67%	59%
agents non formés	82%	74%	46%	30%	33%	19%	48%	32%	50%	33%	41%
Effectif total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

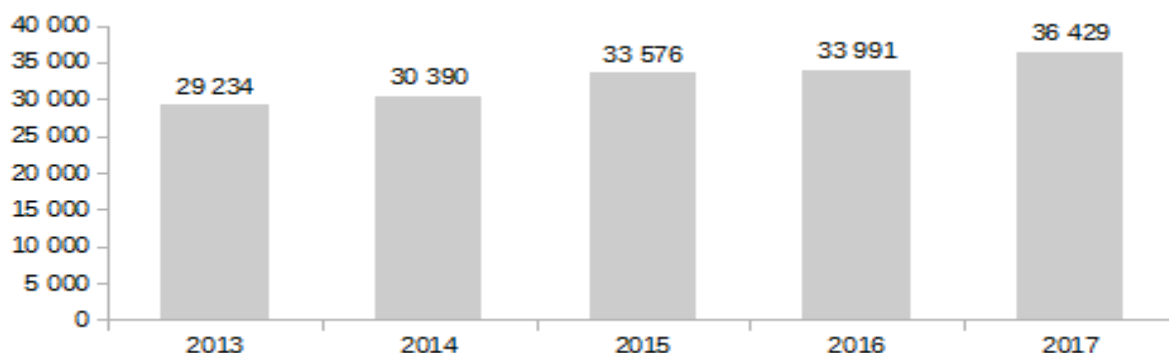
Les femmes (67 %) se forment davantage que les hommes (50 %) toutes catégories confondues au sein du ministère.

6. A. 2. STAGIAIRES

➤ Evolution du nombre de stagiaires

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

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



➤ Répartition des stagiaires par catégorie et structure formatrice

Structure ayant assuré la formation	Catégories				total	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
Directions générales (avec INP)	822	2 305	817	961	4 905	13%
Directions générales (hors INP)	263	1 750	817	961	3 791	10%
Secrétariat général	256	2 532	2 702	2 068	7 558	21%
DRAC	190	313	280	293	1 076	3%
Etablissements publics et Mobilier national	543	8 135	7 493	6 719	22 890	63%
TOTAL	1 811	13 285	11 292	10 041	36 429	100%

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

➤ Répartition et évolution des stagiaires par domaine de formation

Domaines	Nombre de stagiaires en 2017				Nombre de stagiaires en 2016				Evolution 2016/2017	
	H	F	TT	% TT	H	F	TT	% TT	Nbre de stagiaires	%
Environnement professionnel	445	1 009	1 454	4,0%	403	736	1 139	3,4%	315	28%
Management	804	1 077	1 881	5,2%	648	898	1 546	4,5%	335	22%
Gestion des RH	230	589	819	2,2%	320	766	1 086	3,2%	-267	-25%
Achats publics	125	251	376	1,0%	123	339	462	1,4%	-86	-19%
Economie finance et gestion	278	668	946	2,6%	357	847	1 204	3,5%	-258	-21%
Techniques juridiques	135	345	480	1,3%	93	252	345	1,0%	135	39%

Techniques administratives	162	584	746	2,0%	192	400	592	1,7%	154	26%
Bureautique	449	1 313	1 762	4,8%	524	1 308	1 832	5,4%	-70	-4%
Informatique	943	1 726	2 669	7,3%	1 216	2 434	3 650	10,7%	-981	-27%
Formations linguistiques	655	1 354	2 009	5,5%	535	1 266	1 801	5,3%	208	12%
Europe	57	120	177	0,5%	12	28	40	0,1%	137	343%
Développement durable	19	25	44	0,1%	9	10	19	0,1%	25	132%
Métiers de la culture	3 378	6 493	9 871	27,1%	2 625	4 914	7 539	22,2%	2 332	31%
Communication	322	692	1 014	2,8%	395	740	1 135	3,3%	-121	-11%
Hygiène santé et sécurité	3 360	3 551	6 911	19,0%	4 109	4 232	8 341	24,5%	-1 430	-17%
Politiques publiques nationales	309	610	919	2,5%	7	20	27	0,1%	892	3304%
Préparation aux concours	1 256	2 820	4 076	11,2%	803	2 192	2 995	8,8%	1 081	36%
Formations statutaires	25	51	76	0,2%	38	53	91	0,3%	-15	-16%
Bilan de compétences	18	47	65	0,2%	11	50	61	0,2%	4	7%
VAE	6	21	27	0,1%	11	13	24	0,1%	3	13%
Parcours individualisé	42	65	107	0,2%	22	40	62	0,2%	50	88%
Total	13 018	23 411	36 429	100,0%	12 453	21 538	33 991	100,0%	2 438	7%

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

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

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

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

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

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

Concernant les dispositifs de formation individualisés, ils sont chaque année un peu plus sollicités. Une augmentation significative du nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une formation individualisée s'observe quel que soit le dispositif suivi : bilan de compétences (+ 7 %), VAE (+ 13 %) et parcours individualisé de formation et de reconversion (+ 88 %). Il faut

toutefois relativiser la progression de ce dernier et noter que les stagiaires ayant suivi une formation individuelle au titre de la mobilité ainsi que les stagiaires ayant suivi la formation « construction de son parcours professionnel » sont comptabilisés en 2017 au titre du domaine de formation « Parcours individualisé de formation et de reconversion » et impactent par conséquent l'importante évolution positive de ce domaine.

6. A. 3. JOURS ET DUREE DE FORMATION

Evolution du nombre de jours de formation depuis 2014

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

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

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

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

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

➤ Ventilation des jours de formation par structure et par catégorie

Structure ayant assuré la formation	Catégories				total	Part sur l'ensemble du ministère
	A+	A	B	C		
Directions générales (avec INP)	14 382	5 949	2 227	2 427	24 984	30%
Directions générales (hors INP)	1 041	4 059	2 227	2 427	9 753	12%
Secrétariat général	499	5 539	5 830	5 173	17 041	20%
DRAC	422	849	558	560	2 389	3%
Etab. publics et Mobilier national	1 044	14 260	13 668	11 288	40 260	48%
TOTAL	16 347	26 596	22 283	19 447	84 673	100%

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

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

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

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

Domaines	2017		2016		Evolution 2016/2017	
	Nb de jours	%	Nb de jours	%	Nb de jours	%
Environnement professionnel	2 064	2,4%	1 983	2,4%	81	4%
Management	2 916	3,4%	2 686	3,2%	230	9%
Gestion des RH	1 539	1,8%	2 475	3,0%	-935	-38%
Achats publics	724	0,9%	874	1,0%	-150	-17%
Economie finance et gestion	1 529	1,8%	1 630	2,0%	-101	-6%
Techniques juridiques	873	1,0%	671	0,8%	202	30%
Techniques administratives	1 618	1,9%	1 566	1,9%	52	3%
Bureautique	2 176	2,6%	2 169	2,6%	7	0%
Informatique	4 699	5,6%	6 790	8,1%	-2 090	-31%
Formations linguistiques	9 164	10,8%	9 336	11,2%	-172	-2%
Europe	1 017	1,2%	169	0,2%	848	502%
Développement durable	63	0,1%	28	0,0%	35	122%
Métiers de la culture	21 535	25,4%	19 399	23,3%	2 135	11%
Communication	2 009	2,4%	3 196	3,8%	-1 188	-37%
Hygiène santé et sécurité	9 589	11,3%	11 715	14,0%	-2 126	-18%
Politiques publiques nationales	935	1,1%	65	0,1%	870	1332%
Préparation aux concours	8 394	9,9%	6 298	7,6%	2 096	33%
Formations statutaires	11 915	14,1%	11 377	13,6%	539	5%
Bilan de compétences	260	0,3%	200	0,2%	61	30%
VAE	234	0,3%	132	0,2%	101	77%
Parcours individualisé	1 420	1,7%	642	0,8%	778	121%
<i>Total</i>	<i>84 673</i>	<i>100%</i>	<i>83 403</i>	<i>100%</i>	<i>1 271</i>	<i>2%</i>

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

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

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

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

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

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

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

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

	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FORMATION STATUTAIRE															
stagiaires	25	46	71	0	2	2	0	3	3	0	0	0	25	51	76
jours	3 615	8 000	11 615	0	240	240	0	60	60	0	0	0	3 615	8 300	11 915
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE															
<i>Formation continue</i>															
T1															
stagiaires	670	765	1 435	3 227	6 131	9 358	1 963	4 404	6 367	2 378	3 721	6 099	8 238	15 021	23 259
jours	1 877	2 025	3 903	5 402	9 697	15 099	3 041	6 251	9 292	4 052	6 216	10 268	14 371	24 189	38 561
T2															
stagiaires	102	117	219	946	1 561	2 507	1 030	1 369	2 399	678	1 040	1 718	2 756	4 087	6 843
jours	260	297	557	2 527	3 808	6 335	2 856	3 568	6 423	1 644	2 150	3 795	7 287	9 823	17 110
T3															
stagiaires	30	46	76	283	480	763	219	466	685	187	372	559	719	1 364	2 083
jours	73	132	205	1 124	2 116	3 240	852	1 828	2 680	723	1 351	2 074	2 772	5 428	8 199
ENSEMBLE															
stagiaires	802	928	1 730	4 456	8 172	12 628	3 212	6 239	9 451	3 243	5 133	8 376	11 713	20 472	32 185
jours	2 210	2 455	4 664	9 052	15 621	24 674	6 749	11 647	18 395	6 419	9 718	16 136	24 430	39 440	63 870
<i>Préparation aux concours</i>															
stagiaires	2	8	10	194	425	619	551	1 259	1 810	509	1 128	1 637	1 256	2 820	4 076
jours	2	65	67	468	1 035	1 503	1 151	2 533	3 684	988	2 152	3 140	2 609	5 786	8 394
<i>Période de professionnalisation</i>															
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	1	8	9	4	6	10	1	7	8	6	21	27
jours	0	0	0	3	64	67	23	50	73	4	90	94	30	204	234
<i>Bilans de compétence</i>															
stagiaires	0	0	0	3	24	27	6	12	18	9	11	20	18	47	65
jours	0	0	0	12	101	112	23	48	71	33	44	77	68	193	260
<i>Congé de formation professionnelle (CFP)</i>															
stagiaires	1	3	4	11	13	24	5	7	12	7	9	16	24	32	56

jours indemnisés	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	439	635	297	743	1 040	2 188	2 584	4 772
jours non indem	0	0	0	0	0	0	0	172	172	188	0	188	188	172	360
total jours	209	173	382	1 486	1 229	2 715	196	611	807	485	743	1 228	2 376	2 756	5 132
<i>Total formation professionnelle continue</i>															
stagiaires	805	939	1 744	4 665	8 642	13 307	3 778	7 523	11 301	3 769	6 288	10 057	13 017	23 392	36 409
jours	2 421	2 693	5 114	11 021	18 051	29 072	8 141	14 889	23 030	7 928	12 747	20 675	29 511	48 379	77 890
TOTAL															
stagiaires	830	985	1 815	4 665	8 644	13 309	3 778	7 526	11 304	3 769	6 288	10 057	13 042	23 443	36 485
jours	6 036	10 693	16 729	11 021	18 291	29 312	8 141	14 949	23 090	7 928	12 747	20 675	33 126	56 679	89 805
TOTAL hors CFP															
stagiaires	829	982	1 811	4 654	8 631	13 285	3 773	7 519	11 292	3 762	6 279	10 041	13 018	23 411	36 429
jours	5 827	10 520	16 347	9 535	17 061	26 596	7 945	14 338	22 283	7 443	12 004	19 447	30 750	53 923	84 673
Nombre d'agents formés	358	352	710	1 926	2 996	4 922	1 574	2 595	4 169	1 652	2 569	4 221	5 510	8 512	14 022
Agents formés : agents ayant suivi au moins une formation au cours de l'année considérée.															
EFFECTIF AGENTS ⁷	1 943	1 373	3 316	3 578	4 262	7 840	2 361	3 211	5 572	3 151	3 798	6 949	11 033	12 644	23 677

6. C. LES DISPOSITIFS PARTICULIERS DE FORMATION T2 T3

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation (DIF).

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

Consommation du CPF en 2017	Nbre de stagiaires	Répartition stagiaires	Nbre d'heures	Répartition heures	Equivalent jours
Métiers de la culture	230	39%	4 592	40%	765
Parcours indiv. de formation et de reconversion	103	18%	1 344	12%	224
Formations linguistiques	52	9%	1 460	13%	243
Préparation aux concours	37	6%	1 068	9%	178
Gestion des ressources humaines	30	5%	465	4%	78
Bilan de compétences	25	4%	490	4%	82
Techniques administratives	17	3%	300	3%	50
Environnement professionnel	17	3%	194	2%	32
Techniques juridiques – Europe	14	2%	139	1%	23

⁷ Sur le périmètre du bilan de formation (T2 et T3)

Politiques publiques nationales	14	2%	84	1%	14
Bureautique	13	2%	128	1%	21
Hygiène santé et sécurité	9	2%	645	6%	108
Management	9	2%	325	3%	54
Informatique	5	1%	114	1%	19
Validation des acquis de l'expérience	4	1%	153	1%	26
Communication et services aux usagers	4	1%	54	0%	9
Achats publics	3	1%	36	0%	6
Economie finance et gestion	1	0%	6	0%	1
Développement durable	0	0%	0	0%	0
TOTAL	587	100%	11 596	100%	1 933

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

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

6. C. 2. LE BILAN DE COMPETENCES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ Les congés de formation professionnelle réalisés en 2016

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

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

➤ Détail des agents en CFP en 2016

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

6. D. LES DEPENSES DIRECTES DE FORMATION T2 T3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Structure organisatrice	total des dépenses directes	dont Frais de mission	% frais de mission	Dont dépenses pédago-giques	% dépenses pédago-giques
Directions gén. et INP	1 591 814	489 328	31%	1 102 486	69%
DG hors INP	977 575	206 536	21%	771 040	79%
INP	614 239	282 792	46%	331 446	54%
Secrétariat général	3 016 786	334 813	11%	2 681 973	89%
DRAC	386 625	103 169	27%	283 456	73%
EP et Mobilier national	6 047 801	973 002	16%	5 074 798	84%
TOTAL	11 043 026	1 900 313	17%	9 142 713	83%

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

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

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

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

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

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

Domaines	2017	2016	Variation		Part relative 2017
			Montant	Taux	
Métiers de la culture	2 110 575 €	1 931 241 €	179 335 €	9%	19%
Hygiène santé et sécurité	1 402 329 €	1 469 662 €	-67 333 €	-5%	13%
Bureautique/informatique	1 399 106 €	1 468 092 €	-68 986 €	-5%	13%
Préparation aux concours	1 384 533 €	924 125 €	460 407 €	50%	13%
Formations linguistiques	946 502 €	978 688 €	-32 186 €	-3%	9%
Management	720 593 €	871 863 €	-151 269 €	-17%	7%
Com. et services aux usagers	453 171 €	556 706 €	-103 536 €	-19%	4%
Formations statutaires	425 141 €	541 575 €	-116 434 €	-21%	4%
Gestion des ressources humaines	405 097 €	479 002 €	-73 904 €	-15%	4%
Economie finance et gestion	307 404 €	275 941 €	31 463 €	11%	3%
Techniques administratives	248 766 €	256 315 €	-7 549 €	-3%	2%
Politiques publiques nationales	220 910 €	21 596 €	199 313 €	923%	2%
Techniques juridiques	205 788 €	148 120 €	57 668 €	39%	2%
Environnement professionnel	169 751 €	143 199 €	26 553 €	19%	2%
Parcours individualisé	94 737 €	158 014 €	63 277 €	67%	1%
Achats publics	152 930 €	177 763 €	-24 833 €	-14%	1%
Europe	131 862 €	51 991 €	79 871 €	154%	1%
Bilan de compétences	105 210 €	123 522 €	-18 311 €	-15%	1%
Validation des acquis de l'expérience	37 204 €	51 089 €	-13 885 €	-27%	0%
Congé de formation prof.	45 067 €	43 098 €	1 970 €	5%	0%
Développement durable	13 070 €	10 675 €	2 395 €	22%	0%
Total	11 043 026 €	10 619 000 €	424 026 €	4%	100%

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

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

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

6. E. RECAPITULATIF FINANCIER

T2

T3

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

La base des barèmes de rémunérations établis sont les suivants :

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

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

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

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

CHAPITRE 7 | LES 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.

Le dialogue social ministériel a été marqué par la signature entre l'administration et les organisations syndicales représentatives d'un protocole d'accord relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA) et par l'ouverture d'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Instances et groupes de travail *

9 CT ministériels dont 3 en présence de la Ministre de la Culture
3 CT d'administration centrale
2 CT "spécial DRAC"
5 CT "spécial musées"
3 CT "spécial archives"
3 CT commun des ENSA
4 CHSCT ministériels
5 CHSCT d'administration centrale
5 CHSCT "spécial musées"
3 CHSCT "spécial archives nationales du monde du travail - archives nationales d'Outre-mer"
2 CHSCT "spécial patrimoine"
4 CCP
50 CAP
86 groupes de travail

Préavis de grève déposés en 2017

15 préavis de grève ont été déposés au niveau interministériel (2129 jours retenus pour faits de grève) ;
11 préavis de grève ont été déposés sur le périmètre ministériel (1059 jours retenus pour faits de grève).

Ce sont donc 98 instances et 86 groupes de travail qui ont été organisés en 2017.

**Ces chiffres ne prennent en compte que les instances dont le secrétariat est assuré par l'administration centrale du ministère de la Culture*

Les relations collectives

Les relations collectives correspondent à deux instances de dialogue social : les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Elles relèvent également des négociations conduites par l'administration avec les organisations syndicales et les mouvements sociaux.

Cette partie retracera l'activité des comités techniques (I), des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (II) et du climat social (III).

Les instances traitées ne prendront en compte que celles dont l'organisation relève de l'administration centrale du ministère de la Culture (secrétariat général et direction générale des patrimoines).

1. Les comités techniques

Textes de référence :

- Décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ;
- Arrêté du 22 juillet 2014 instituant des comités techniques au ministère de la culture et de la communication ;
- Arrêté du 26 août 2014 instituant un comité technique et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'Établissement public de la porte Dorée - Cité nationale de l'histoire de l'immigration ;
- Arrêté du 26 août 2014 instituant des comités techniques et des comités d'hygiènes, de sécurité et des conditions de travail au musée du quai Branly, à l'Institut national de l'histoire de l'art et à l'Institut national de recherches archéologiques préventives.

Pour un détail plus précis de la répartition des comités techniques, se référer au bilan social 2016.

La représentation genrée dans les six comités techniques gérés par l'administration centrale est la suivante :

INSTANCES	Nbre de membres	Répartition genrée des membres titulaires				Répartition genrée des membres suppléants			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
CTM	15	8	53%	7	47%	6	40%	9	60%
CTAC	10	6	60%	4	40%	6	60%	4	40%
CT DRAC	10	5	50%	5	50%	6	60%	4	40%
CT Musées*	10	5	50%	5	50%	5	62%	3	38%
CT Archives*	10	5	50%	5	50%	4	50%	4	50%
CT ENSA*	10	5	50%	5	50%	3	33%	6	67%
TOTAL	65	34	52%	31	48%	30	50%	30	50%

* siège(s) de membre(s) suppléant(s) vacant(s) en 2017.

1.1 Le comité technique ministériel

a. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	5 550	37,75%	7
2		Fédération syndicale unitaire	1 465	9,96%	1
3	Fédération Agents de l'État (CFTC-FAE) Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	LISTE COMMUNE: CFTC-Culture et UNSA Éducation	1 342	9,13%	1
4	Union syndicale Solidaires fonction publique	Sud Culture Solidaires	2 400	16,32%	3
5	Confédération CFDT	CFDT-Culture	2 584	17,57%	3
6	Fédération Nationale de l'Enseignement, de la culture et de la formation professionnelle – Force Ouvrière (FNEC-FP FP)	Syndicat national des affaires culturelles Force Ouvrière (SNAC-FO)	771	5,24%	0
7	Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF)	Fédération autonome culture (FAC)	234	1,59%	0
8	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France	357	2,43%	0
TOTAL			14703	100,00%	15

b. Les points discutés au sein des comités techniques

En 2017, le comité technique ministériel (CTM) a été réuni à neuf reprises, dont une reconvoction et deux CTM de suite :

- 1^{er} février ;
- 14 février (reconvocation sur les projets de décrets portant sur la réforme des écoles nationales supérieures d'architecture) ;
- 14 février ;
- 31 mars ;
- 18 avril ;
- 6 juillet ;
- 3 octobre ;
- 4 décembre ;
- 20 décembre.

Certains points, tels que le tableau de suivi des engagements, l'approbation des procès-verbaux des CTM précédents et les questions diverses, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

Les consultations sur les projets de textes ont été les suivantes :

Avis sur le projet de décret :

- Portant sur le statut particulier des professeurs des ENSArt ;
- Fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs des ENSArt ;
- Pour l'application de l'article 53 de la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine ;
- Relatif aux modalités temporaires d'accès au corps des secrétaires administratifs du ministère de la Culture et de la Communication ;
- Relatif aux enseignants-chercheurs des ENSA ;
- Relatif au conseil national des enseignants-chercheurs des écoles
- Relatif aux professeurs et maîtres de conférence associés et invités des écoles d'architecture ;
- Relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des chargés d'enseignement et d'agents vacataires pour l'enseignement supérieur ;
- Relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires ;
- Portant statut d'emploi de chef de mission de l'inspection générale des affaires culturelles ;
- Fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de chef du service de l'inspection générale de l'administration des affaires culturelles, aux membres de

l'inspection générale des affaires culturelles et à l'emploi de chef de mission de l'inspection générale des affaires culturelles ;

- Modifiant le décret n°2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers.

Avis sur le projet d'arrêté :

- Fixant le nombre des emplois de chef de mission de l'inspection générale des affaires culturelles ;
- Modifiant l'arrêté du 18 mai 2010 portant application du décret n°2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers ;
- Portant application aux corps des ingénieurs et des techniciens de recherche relevant du ministère de la culture des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Autres avis :

- Création de la commission relative à la gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- Charte des moyens informatiques du ministère de la Culture et de la Communication ;
- Décision ministérielle relative à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales ;
- Protection sociale complémentaire ;
- Identification des emplois relevant de l'article 4-1 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Informations spécifiques :

- Politique de la photographie ;
- Nouveau dispositif de décret-liste résultant de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- Délégation générale à la langue française et aux langues de France ;
- Observatoire de l'emploi contractuel 2015 ;
- RIFSEEP : bilan de l'adhésion de la filière administrative ;
- Bilan social 2015 ;
- Ouverture d'une négociation sur le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture et de la Communication ;
- Protocole d'accord d'accès à l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture du 21 avril 2017 ;
- Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture et le rapport de situation comparée du ministère de la Culture ;
- Référent déontologie ;
- Projet CAMUS : répartition des services de l'administration centrale ;
- PLF 2018 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire ;
- Baromètre social ;
- Réforme des écoles nationales supérieures d'architecture ;
- Politique indemnitaire du ministère de la Culture ;
- Présentation du bilan social 2016 ;

- Diversité et égalité professionnelle au ministère de la Culture : obtention du label Alliance et point d'étape sur le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Bilan de la formation ministérielle 2016 ;
- Élections professionnelles 2018.

1.2 Le comité technique d'administration centrale

a. *Les résultats aux élections professionnelles de 2014*

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC) -UNSA	232	9,45%	1
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	589	23,99%	3
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	363	14,79%	1
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC) -FSU	197	8,02%	1
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	131	5,34%	0
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	943	38,41%	4
TOTAL			2 455	100,00%	10

b. *Les points discutés au sein des comités techniques*

En 2017, le comité technique d'administration centrale s'est réuni à trois reprises :

- 28 février ;
- 21 avril ;
- 17 novembre.

Certains points, tels que le tableau de suivi des engagements, l'approbation des procès-verbaux des CTAC précédents et les questions diverses, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

Les consultations sur les projets de textes ont été les suivantes :

Avis sur les projets d'organisation :

- Règlement intérieur du musée des plans-reliefs ;
- Réorganisation de la délégation à l'information et à la communication ;
- Création d'une délégation à la photographie au sein de la direction générale de la création artistique.

Informations spécifiques :

- CAMUS 2019 : mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale ;
- Candidatures du ministère de la Culture et de la Communication aux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » ;
- Action publique 2022 et ses conséquences sur l'organisation et le fonctionnement de l'administration centrale pour les politiques culturelles et les missions du secrétariat général, des directions générales et de la délégation générale à la langue française et aux langues de France ;
- Action publique 2022 et les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

1.3 Le comité technique spécial DRAC

a. La représentativité des organisations syndicales

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	570	29,64%	4
2		Fédération syndicale unitaire	250	13,00%	1
3		CFTC	35	1,82%	0
4	Union syndicale Solidaires fonction publique	Sud Culture Solidaires	360	18,72%	2
5	Confédération CFDT	CFDT-Culture	354	18,41%	2
6	Fédération Nationale de l'Enseignement, de la culture et de la formation professionnelle – Force Ouvrière (FNEC-FP FP)	Syndicat national des affaires culturelles Force Ouvrière (SNAC-FO)	71	3,69%	0
7	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France	0	0,00%	0
8		FAC	4	0,21%	0
9		SNSC-UNSA	279	14,51%	1
TOTAL			1923	100,00%	10

b. Les points discutés au comité technique :

En 2017, le comité technique spécial DRAC s'est réuni à deux reprises (29 mars et 22 novembre) sur les points d'information suivants :

- Mise en œuvre de la réforme territoriale ;
- Dialogue social en DRAC ;
- Transfert des crédits de fonctionnement sur le BOP 333 ;
- Missions relatives aux centres d'étude et de conservation archéologiques sous la responsabilité de l'État ;
- Candidature du ministère de la Culture et de la Communication aux labels Diversité-Égalité ;
- Organisation mise en place pour la déconcentration RH ;
- Formation professionnelle des agents des DRAC ;
- Immobilier en DRAC ;
- Bilan du plan d'action informatique et projets 2017 ;
- PLF2018 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire ;
- Mission commune de l'Inspection générale de l'administration, de l'Inspection générale des affaires culturelles et de l'Inspection générale des finances ;
- Plan d'action informatique en DRAC ;
- Mise en place du télétravail ;
- Labels diversité-égalité : point sur la candidature et l'élargissement du périmètre ;
- Déconcentration RH ;
- Médecine de prévention.

Focus sur les comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux des DRAC

Nombre de réunions des CT	0	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de DRAC concernées	0	5	6	5	1	1	0	18
Nombre de réunions des CHSCT	0	1	2	3	4	5	6	7
Nombre de DRAC concernées	0	2	3	5	3	3	0	17

1.4 Le comité technique spécial musées

a. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC) -UNSA	20	3,42%	0
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	79	13,50%	1
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	163	27,86%	3
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC) -FSU	65	11,11%	1
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	22	3,76%	0
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	236	40,34%	5
TOTAL			585	100,00%	10

b. Les points discutés au comité technique

En 2017, le comité technique spécial Musées s'est réuni à cinq reprises :

- 3 mars ;
- 31 mai ;
- 12 juin ;
- 20 juillet (reconvocation sur l'organisation et fonctionnement du Musée franco-américain de Blérancourt) ;
- 6 octobre.

Avis sur le projet d'arrêté :

- Modification de l'arrêté du 16 décembre 1998 érigeant divers services de la direction des musées de France en services à compétence nationale [Point reporté].

Avis sur les projets d'organisation :

- Projet de règlement intérieur du Musée du Moyen Age, thermes et hôtel de Cluny ;
- Projet de nouveaux horaires d'ouverture du Domaine pour le Musée d'archéologie nationale et domaine de Saint-Germain-en-Laye ;
- Réouverture du Musée franco-américain de Blérancourt / Organisation et fonctionnement du Musée franco-américain de Blérancourt.

Informations spécifiques :

- Point d'information relatif à la fréquentation des musées en 2016 ;
- Point formation continue à la DGP : bilan de l'année 2016, offre de formation 2017 ;
- Point emplois dans les musées ;
- Point sur l'action du ministère : vers les labels « diversité » et « égalité » ;
- Présentation du rapport de la mission Musées du XXI^e siècle, et premières mesures.

Particulièrement, concernant le SCN Musées et domaines de Compiègne et Blérancourt :

- Point relatif à l'audit flash de l'IGAC conduit en 2015 sur le Château de Compiègne.

Particulièrement, suite au rattachement du Centre de documentation du Service des bibliothèques, des archives et de la documentation générale des musées de France (SBADG) au Bureau de la diffusion numérique des collections/Sous-direction des collections/Service des musées de France/DGP :

- Point de situation relatif à l'Unité de documentation du Bureau de la diffusion numérique des collections du Service des musées de France.

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CT précédents, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

1.5 Le comité technique spécial archives

a. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC) -UNSA	7	1,62%	0
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	114	26,45%	3
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	84	19,49%	2
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC) -FSU	13	3,02%	0
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	36	8,35%	1
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	177	41,07%	4
TOTAL			431	100,00%	10

b. Les points discutés au comité technique

En 2017, le comité technique spécial Archives s'est réuni à trois reprises :

- 1^{er} mars ;
- 7 juin ;
- 7 novembre.

Informations spécifiques :

- Point sur l'action du ministère : vers les labels « diversité » et « égalité » / Présentation des rapports de situation comparée périmètre archives ;
- Présentation du vade-mecum relatif aux préconisations pour la prise en compte du risque d'exposition à l'amiante dans les services d'archives / Bilan « amiante » ;
- Registres entrées-sorties des agents non-titulaires des trois SCN Archives ;
- Emplois, effectifs ;
- Régimes indemnitaires ;
- Règlements des salles de consultation des 3 SCN Archives [Point reporté].

Particulièrement, concernant le SCN Archives nationales :

- Position du Ministère de la culture concernant le rapport de la Cour des comptes sur les Archives nationales ;
- Point de situation sur les Archives nationales site de Fontainebleau ;
- Schéma directeur des Archives nationales ;
- Présentation de l'AMOA relative à l'attractivité et aux modes de fonctionnement des Archives nationales ;
- Présentation du PSCE des Archives nationales ;
- Site de Pierrefitte-sur-Seine : Point d'information sur les travaux de réaménagement spatial du 5^e étage (Direction des Fonds) ; Construction d'un restaurant administratif sur site ;
- Site de Paris : Point sur les futurs travaux de toiture de la salle de consultation (CARAN) : calendrier des travaux, implantation et fonctionnement de la salle de consultation provisoire.

Particulièrement, concernant le SCN Archives nationales du monde du travail et le SCN Archives nationales d'outre-mer :

- Travaux, PSCE, réinformatisation.

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CT précédents, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

1.6 Le comité technique commun des ENSA

a. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	853	61,46%	8
2		Fédération syndicale unitaire			
3		CFTC			
4	Union syndicale Solidaires fonction publique	Sud Culture Solidaires	318	22,91%	2
5	Confédération CFDT	CFDT-Culture	97	6,99%	0
6	Fédération Nationale de l'Enseignement, de la culture et de la formation professionnelle – Force Ouvrière (FNEC-FP FP)	Syndicat national des affaires culturelles Force Ouvrière (SNAC-FO)	75	5,40%	0
8	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France			
		UNSA	45	3,24%	0
TOTAL			1388	100,00%	10

b. Les points discutés au comité technique

En 2017, le comité technique commun des ENSA s'est réuni à trois reprises :

- 13 janvier (suite à la séance du 6 décembre 2016) ;
- 30 janvier ;
- 14 décembre.

Avis sur le projet de décret :

- Projet de décret relatif aux écoles nationales supérieures d'architecture et modifiant le code de l'éducation.

Informations spécifiques :

- Réformes statutaires dans les ENSA suite au rapport Feltesse (2013) et au rapport IGAC-IGAENR (2014) : projet de décret relatif aux enseignants associés et invités et projet de décret relatif aux chargés d'enseignement vacataires ;
- Évolutions de la rédaction des textes proposés dans le cadre des réformes statutaires dans les ENSA ;
- Réformes statutaires dans les ENSA : état d'avancement des cinq décrets ; état d'avancement de la réforme des grilles ; prochaines échéances : préparation des autres textes réglementaires (décrets, arrêtés, instructions) pour la mise en œuvre des décrets, calendrier de la concertation ;
- Situation des effectifs au 31 décembre 2016 et suivi de l'emploi contractuel : circulaire Albanel : évolution de carrière ; enquête relative au protocole d'accès à l'emploi titulaire au 1er mars 2017 (quotité de travail des CDI) ; application du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;
- Bilan du concours enseignants 2017 et bilan du dispositif Sauvadet ;
- Présentation et point d'étape sur la mise en place du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CNESERAC)

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CT précédents, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

Il est à noter la tenue d'autres réunions associant notamment les organisations syndicales représentées au CT Ministériel. Celles-ci ont porté sur les modalités d'accès à l'emploi titulaire des enseignants contractuels des ENSA et le protocole d'accord relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire dans les ENSA. Des groupes de travail se sont ainsi tenus les 18 janvier et 3 mars.

2. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Textes de référence :

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (articles 29 à 78) ;
- Guide juridique d'application du décret du 10 avril 2015 ;
- L'arrêté du 22 juillet 2014 instituant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère chargé de la culture ;
- L'arrêté du 26 août 2014 instituant un comité technique et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'Établissement public de la porte Dorée - Cité nationale de l'histoire de l'immigration ;
- L'arrêté du 26 août 2014 instituant des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au musée du quai Branly, à l'Institut national de l'histoire de l'art et à l'Institut national de recherches archéologiques préventives.

Pour un détail plus précis de la répartition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, se référer au bilan social 2016.

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

INSTANCES	Nbre de membres	Répartition genrée des membres titulaires				Répartition genrée des membres suppléants			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
CHSCTM	7	6	86%	1	14%	2	29%	5	71%
CHSCTAC	7	4	57%	3	43%	4	57%	3	43%
CHSCT ANMT-ANOM	3	2	67%	1	33%	1	33%	2	67%
CHSCT Musées*	6	4	67%	2	33%	2	33%	4	67%
CHSCT Patrimoines**	4	3	75%	1	25%	2	50%	2	50%
TOTAL	27	19	70%	8	30%	11	40%	16	60%

* un siège de membre titulaire vacant en 2017, un siège de membre suppléant vacant depuis la création de l'instance.

** un siège de membre suppléant vacant depuis la création de l'instance.

2.1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel

A. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	5 520	37,78%	0
2		Fédération syndicale unitaire	1 460	9,99%	0
3	Fédération Agents de l'État (CFTC-FAE) Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	UNSA Éducation (60%)	802	5,49%	0
4		CFTC-Culture (40%)	535	3,66%	0
5	Union syndicale Solidaires fonction publique	Sud Culture Solidaires	2 378	16,28%	0
6	Confédération CFDT	CFDT-Culture	2 561	17,53%	0
7	Fédération Nationale de l'Enseignement, de la culture et de la formation professionnelle – Force Ouvrière (FNEC-FP FP)	Syndicat national des affaires culturelles Force Ouvrière (SNAC-FO)	766	5,24%	0
8	Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF)	Fédération autonome culture (FAC)	233	1,59%	0
9	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France	354	2,42%	0
		TOTAL	14609	100,00%	7

B. Les points au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En 2017, le CHSCT ministériel s'est réuni à quatre reprises :

- 2 mars ;
- 19 avril ;
- 9 juin ;
- 15 novembre.

Consultations pour avis sur les points suivants :

- Suivi de la réforme de l'administration territoriale :
 - Présentation du calendrier de phasage : relocalisation d'UDAP et densification de DRAC ;
 - Présentation d'une trame de cahier des charges en cas de relocalisation d'UDAP ;
 - Calendrier de phasage des opérations d'accueil de service(s) extérieur(s) à la DRAC.
- Charte d'utilisation des moyens informatiques du ministère de la Culture et de la Communication ;
- Projet de guide de la prévention de l'inaptitude professionnelle et du maintien dans l'emploi ;
- Vade-mecum - Le risque amiante dans les services publics d'archives ;
- Bilan sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Bilan SST) pour l'année 2015 ;
- Orientations ministérielles 2018 en santé et sécurité au travail ;
- Cadre ministériel relatif au registre danger grave et imminent (DGI) et au registre santé et sécurité au travail (SST).

Consultations pour information sur les points suivants :

- Suivi de la réforme de l'administration territoriale :
 - Point d'étape sur le diagnostic RPS
 - Déconcentration des actes de gestion RH en DRAC : étude d'impact et mesures d'accompagnement
 - Point d'avancement sur la rénovation du parc informatique
 - Point d'avancement sur les démarches RPS
- Décision relative à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales
- Médecine de prévention : état des lieux et perspective d'organisation
- Bilan 2015 des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Bilan 2015 de la commission de réforme ministérielle
- Mesures de sûreté dans les structures du ministère de la culture et de la communication
- RenoiRH - Point d'étape sur le déploiement
- Bilan d'activité 2016 de la Mission santé et sécurité au travail
- Déploiement de GOIA dans les DRAC
- Plan ministériel de rénovation des logements de fonction
- Rapport national d'activité 2016 du service de médecine de prévention
- Point sur l'organisation de la médecine de prévention au ministère de la culture

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des réunions précédentes du CHSCT-M, le tableau de suivi, les questions diverses, l'examen des registres santé et sécurité au travail et l'examen des accidents du travail, sont systématiquement inscrits aux ordres du jour des séances ordinaires.

2.2 Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale

a. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC) -UNSA	232	9,45%	0
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	589	23,99%	2
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	363	14,79%	1
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC) -FSU	197	8,02%	0
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	131	5,34%	0
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	943	38,41%	4
TOTAL			2 455	100,00%	7

b. Les points discutés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En 2017, le CHSCT d'administration centrale s'est réuni à cinq reprises :

- 25 janvier ;
- 4 avril ;
- 19 juillet ;
- 27 septembre ;
- 28 novembre.

Consultations pour avis sur les points suivants :

- Programme de prévention 2017 pour l'administration centrale
- Projet de réorganisation de la Délégation à l'information et à la communication - DICOM
- Projet de création d'une Délégation à la photographie au sein de la Direction générale de la création artistique - DGCA
- Note de service relative aux principes régissant les déménagements de bureaux en d'administration centrale

Consultations pour information sur les points suivants :

- CAMUS 2019 : mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale
- Délégation à la langue française et aux langues de France -DGLFLF : point d'avancement sur la mise en œuvre du plan d'action
- Inondation des sous-sols du bâtiment des Bons Enfants dans la nuit du 9 au 10 juillet
- Présentation du rapport d'activité 2016 du service de médecine de prévention pour l'administration centrale
- Compte-rendu de la visite du CHSCT-AC au Centre national de la préhistoire à Périgueux les 6 et 7 juillet 2017
- Projet CAMUS
- Rapport d'activité 2016 de l'inspectrice santé et sécurité au travail pour l'administration centrale
- Action publique 2022 et PLF 2018 : incidence sur les emplois et le fonctionnement de l'administration centrale
- Bilan 2016 du recrutement et de la titularisation des personnes en situation de handicap et des aménagements de postes
- Mise en œuvre de la transition numérique au sein de l'administration centrale
- Modalités de suivi et bilan d'application de la Charte sociale

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des réunions précédentes du CHSCT-M, le tableau de suivi et les questions diverses, sont systématiquement inscrits aux ordres du jour des séances ordinaires.

2.3 **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial musées**

a. Les résultats aux élections professionnelles

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC)-UNSA	15	6,20%	0
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	46	19,01%	1
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	62	25,62%	2
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC)-FSU	8	3,31%	0
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	7	2,89%	0
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	104	42,98%	4
TOTAL			242	100,00%	7

b. Les points discutés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En 2017, le CHSCT spécial Musées s'est réuni à cinq reprises :

- 19 et 20 janvier (séances principalement consacrées à l'examen des DUERP et des Programmes d'actions des SCN couverts par le CHSCT) ;
- 16 mai ;
- 5 octobre (séance consacrée au SCN Musée du Moyen Âge, thermes et hôtel de Cluny, précédée d'une visite) ;
- 14 novembre matin ;
- 14 novembre après-midi (séance consacrée au SCN Musée du Moyen Âge, thermes et hôtel de Cluny).

En 2017, le CHSCT spécial Musées a effectué quatre visites de site :

- 4 avril, visite du Musée du Moyen Âge, thermes et hôtel de Cluny (examen des conditions de travail des agents notamment dans le cadre des travaux et du plan Vigipirate) ;
- 5 octobre, visite de l'annexe du Musée du Moyen Âge, thermes et hôtel de Cluny (visite de l'annexe du musée située au 7 place Paul Painlevé Paris 5ème) ;
- 6 novembre, visite du Musée de la Renaissance (visite des espaces de travail impactés par une coupure d'électricité) ;
- 8 décembre, visite du Musée Clémenceau et de Lattre de Tassigny (visite des espaces de travail impactés par les travaux).

Sujets communs aux différents SCN	- Calendrier des réunions (pour information) et des visites (pour avis) ; - Programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2017 (pour information) ; - Présentation de l'arrêté du 31 mars 2017 portant application au ministère de la culture et de la communication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature (pour information) ; - État des lieux de la médecine de prévention dans les SCN (pour information) ; - Bilan et recensement des accidents de service/mission/trajet et des maladies professionnelles pour l'année 2016 (pour information).
Sujets particuliers par SCN	SCN Musée de Préhistoire : - Approbation du CR de la visite les 7 et 8 septembre 2016 (pour avis) ;

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ;
- Nouveaux plannings de nuit (pour avis) ;
- Situation rencontrée suite aux intempéries du 18 octobre 2017 (pour information).

SCN Musée de la Renaissance, château d'Ecouen :

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ;
- Point sur la restauration (pour information).

SCN Musée des châteaux de Malmaison et de Bois-Préau :

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis).

SCN Musée Clémenceau et de Lattre de Tassigny :

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ;
- Point sur l'organisation de la visite le 8 décembre 2017 (pour information).

SCN Musées du XXème siècle des Alpes-Maritimes :

- Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) [Visioconférence].

SCN Musée du Moyen Âge, thermes et hôtel de Cluny :

- Bilan de la visite du 4 avril 2017 (pour information) ;
- Approbation du CR de la visite du 4 avril 2017 (pour avis) ;
- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ;
- Projet de règlement intérieur (pour avis) ;
- Élément de calendrier et de phasage des travaux (pour information) ;
- Organisation du service d'accueil et de surveillance durant la fermeture du musée et projet d'annexe 7 au règlement intérieur du musée (pour avis) [Point inscrit à plusieurs reprises] ;
- Installation des agents dans l'annexe du musée située au 7 place Paul Painlevé Paris 5ème (pour avis) ;
- Examen de l'APD relatif à la refonte des parcours muséographiques (pour avis).

SCN Musée de Port Royal des Champs :

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis).

SCN Musée Magnin :

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ;
- Projet de travaux (pour avis).

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CHSCT précédents, le tableau de suivi et l'examen des copies des registres santé et de sécurité au travail et accidents de travail, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

Il est à noter la tenue de groupes de travail issus du CHSCT au sein des locaux du musée du Moyen Âge, thermes et hôtel de Cluny portant sur Cluny IV - APD Refonte des parcours muséographiques. Des groupes de travail se sont notamment tenus les 6 novembre et 4 décembre.

2.4 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial ANMT-ANOM

a. *Les résultats aux élections professionnelles de 2014*

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC) -UNSA	0	0,00%	0
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	23	52,27%	2
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	2	4,55%	0
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC) -FSU	2	4,55%	0
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	2	4,55%	0
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	15	34,09%	1
TOTAL			44	100,00%	3

b. *Les points discutés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

En 2017, le CHSCT spécial ANMT-ANOM s'est réuni à trois reprises :

- 31 janvier ;
- 30 mai ;
- 3 octobre.

En 2017, le CHSCT spécial ANMT-ANOM a effectué une visite de site :

- 30 mai, visite des Archives nationales d'outre-mer (ANOM).

Sujets communs aux différents SCN	- Désignation du Secrétaire du CHSCT spécial ANMT-ANOM (pour avis) ; - Calendrier des réunions (pour information) et des visites (pour avis) ; - Programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2017 (pour information) ; - Présentation de l'arrêté du 31 mars 2017 portant application au ministère de la culture et de la communication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature (pour information) ; - Le rôle du CHSCT dans le cadre de la co-activité (pour information) ; - Présentation du vade-mecum « amiante » (pour information) ; - Bilan et recensement des accidents de service/mission/trajet et des maladies professionnelles pour l'année 2016 (pour information).
Sujets particuliers par SCN	<i>SCN Archives nationales du monde du travail (ANMT) :</i> - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ; - Projet de décision relative à la dotation habillement pour les ANMT (pour avis) ; - Point sur les travaux aux ANMT (pour information) [Point inscrit à plusieurs reprises] ; - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2018 (pour avis). <i>SCN Archives nationales d'outre-mer (ANOM) :</i> - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels des ANOM (pour information) ; - Projet de décision relative à la dotation habillement pour les ANOM (pour avis) ; - Point sur les travaux aux ANOM (pour information) [Point inscrit à plusieurs reprises] ; - Approbation du CR de la visite du 30 mai 2017 (pour avis) ; - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2018 (pour avis).

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CHSCT précédents, le tableau de suivi et l'examen des copies des registres santé et de sécurité au travail et accidents de travail, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

2.5 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial patrimoine

a. Les résultats aux élections professionnelles de 2014

Listes	Union de rattachement	Nom du syndicat	Nbre de voix	% des voix	Nbre de sièges
1	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	Syndicat national des services culturels (SNSC) -UNSA	3	3,41%	0
2	Confédération CFDT	CFDT-Culture	14	15,91%	1
3	Solidaires fonction publique	SUD Culture solidaires	13	14,77%	0
4	Fédération Syndicale Unitaire (FSU)	Syndicat national des affaires culturelles (SNAC) -FSU	40	45,45%	2
5	Confédération générale des cadres (CGC)	Syndicat national des conservateurs des musées de France -CGC	2	2,27%	0
6	Confédération CGT	Union des syndicats des personnels des affaires culturelles CGT (CGT-Culture)	16	18,18%	1
TOTAL			88	100,00%	4

b. Les points discutés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

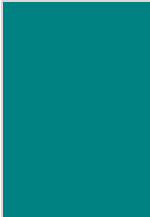
En 2017, le CHSCT spécial Patrimoine s'est réuni à deux reprises :

- 7 mars (séance principalement consacrée à l'examen des DUERP et des programmes d'actions des SCN couverts par le CHSCT) ;
- 13 juin.

En 2017, le CHSCT spécial Patrimoine a effectué deux visites de site :

- 16 mars, visite de la Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (MAPA) site de Charenton-le-Pont (visite des espaces de travail du site) ;
- 5 décembre, visite de la Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (MAPA) site de de Saint-Cyr (visite des espaces de travail du site).

Sujets communs aux différents SCN	- Désignation du Secrétaire du CHSCT spécial Patrimoine (pour avis) ; - Calendrier des réunions (pour information) et des visites (pour avis) ; - Programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2017 (pour information) ; - Présentation de l'arrêté du 31 mars 2017 portant application au ministère de la culture et de la communication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature (pour information).
Sujets particuliers par SCN	SCN Département des recherches archéologiques subaquatiques et sous-marines (DRASSM) : - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ; - Suite de la démarche RPS (pour information). SCN Musée des Plans-reliefs : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis). SCN Laboratoire de Recherche des Monuments Historiques (LRMH) : - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (pour information) ; - Programme d'actions 2017 (pour avis). SCN Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (MAPA) : - Approbation du CR de la visite du 16 mars 2017 (pour avis) ;

- 
- Bilan de la visite de délégation du 16 mars 2017 (pour information) ;
 - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (pour information) et Programme d'actions 2017 (pour avis) ;
 - Point sur les travaux site de Charenton (pour information) ;
 - Point sur l'installation des agents du site des Bons-Enfants sur le site de Charenton (pour avis).

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CHSCT précédents, le tableau de suivi et l'examen des copies des registres santé et de sécurité au travail et accidents de travail, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

3. Le climat social

a. Les négociations

Textes de référence :

- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique
- Protocole d'accord relatif à la négociation collective au ministère de la Culture et de la Communication du 8 avril 2014

Le 21 avril 2017, le protocole d'accord relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau ministériel. Ce protocole traduit la volonté commune du ministère et des organisations syndicales de :

- Consolider l'excellence pédagogique et scientifique des écoles autour d'une communauté d'enseignants et de chercheurs stable et impliquée dans les différentes missions du service public de l'enseignement supérieur ;
- Soutenir l'accès à l'emploi titulaire des enseignants contractuels des ENSA par la mise en place d'un mécanisme de recrutement spécifique sur 5 ans ;
- Mettre en place les règles et les outils nécessaires permettant de prévenir la reconstitution de la précarité.

Une négociation s'est ouverte en mars 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

b. Les mouvements sociaux

Texte de référence :

- Article L2512-1 et suivants du Code du travail.

L'année 2017 se démarque de l'année précédente à différents titres :

- Les mouvements sociaux d'ampleur nationale ont été moins suivis (2129 jours perdus pour fait de grève contre 4681) ;
- Les mouvements locaux (périmètre ministériel ou à l'échelle d'un établissement) ont été plus suivis (1059 journées perdues pour fait de grève contre 152 en 2016) ;
- Quatre préavis de grève déposés au niveau interministériel ont été doublés par des préavis de grève ministériels, engendrant ainsi des négociations à l'échelle du ministère de la Culture.

La distinction entre mouvement social local et mouvement social national n'a pas été réalisée donc les données ne prétendent pas à l'exhaustivité.

A. Les mouvements d'ampleur nationale

Mouvements d'ampleur nationale		
Mouvement de grève du (préciser la durée)	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)
7 mars	UFSE-CGT, Solidaires	48
8 mars	UFSE-CGT, Solidaires, FSU	41
21 mars	UFSE-CGT	39
2 avril	Solidaires	0
27 mai	Solidaires	0
12 juin	Solidaires	3
30 août	Solidaires	1
12 septembre*	UFSE-CGT, Solidaires, FSU, FA	503
21 septembre*	UFSE-CGT, FSU et Solidaires	194
10 octobre*	UFSE-CGT, CFDT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, CFE-CGC, CFTC, FA	948
19 octobre	UFSE-CGT, FSU et Solidaires	105
8 novembre	FSU	17
10 novembre	Solidaires	8
16 novembre*	CGT, FO, FSU, Solidaires	221
17 novembre	Solidaires	1
Total :		2129

* signifient que les préavis interministériels ont été doublés par les préavis de grève au niveau ministériel non détaillés dans la partie suivante.

B. Les mouvements locaux

Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle		
Mouvement de grève du : (préciser la durée)	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Nombre de journées perdues (= Σ du nombre de grévistes par jour de grève)
4 janvier – 25 avril - INRAP	SGPA CGT-Culture, SUD-Culture Solidaires, SNAC-FSU, CNT	0
23 janvier - Cluny	CGT Musées et Domaines	Préavis levé
9 mars - Louvre	CGT	47
10 mars – Louvre	CGT Musées et Domaines	Préavis levé
9 mars – CNAC-Georges Pompidou	UNSA-Culture ; SNAC-FO	182
22 mars - Rodin	CGT Musées et Domaines	15
23 mars – Archives nationales	CGT-Archives, SUD-Culture	2
23 mars – Louvre	CGT-Culture	Données non communiquées par le musée
27 mars – 6 avril – CNAC Georges Pompidou	UNSA-Culture, SNAC-FO	768
2 et 3 octobre – C2RMF	CGT Musées et Domaines	40
9 novembre – DRAC Occitanie	CGT-Culture, SNAC-FSU, SUD-Culture Solidaires	0
4 décembre - Orsay	CGT Musées et Domaines	5
Total :		1059

C. L'impact sur le service public

7 mars :

Intégralement fermés : Centre des monuments nationaux pour les sites suivants : Arc de Triomphe et Cité de Carcassonne

22 mars :

Fermeture totale du musée Rodin (grève localisée)

27 mars – 6 avril :

Fermeture totale du CNAC-Georges Pompidou durant 11 jours consécutifs.

12 septembre :

Intégralement fermés : Centre des monuments nationaux pour les sites suivants : Basilique Saint-Denis, Tour de Notre-Dame-de-Paris, Remparts d'Aigues-Mortes, Cité de Carcassonne, Fort Saint-André de Villeneuve-lès-Avignon, Château d'If

Partiellement fermés : Une salle de lecture fermée aux Archives nationales d'Outre-mer, ouverture uniquement des grands appartements du Château de Versailles, fermeture du médian Seine, du pavillon Amont et de la salle Meyer du Musée d'Orsay, fermeture de deux salles en sous-sol au Musée Picasso, ouverture partielle du domaine du Château de Pau

21 septembre :

Intégralement fermés : Centre des monuments nationaux pour les sites suivants : Palais du Tau, Arc de Triomphe, Tour de Notre-Dame-de-Paris, Cité de Carcassonne, Castelnaud-Bretenoux et l'Abbaye de Montmajour

Partiellement fermés : fermeture du pavillon Amont et de la Salle des fêtes au Musée d'Orsay, ouverture uniquement de la galerie Renoir et de la salle des Nymphéas au Musée de l'Orangerie.

10 octobre :

Intégralement fermés : Musée d'Orsay, Centre des monuments nationaux pour les sites suivants : le Palais du Tau et tours de la Cathédrale (Reims) ; l'Arc de Triomphe ; les tours de Notre-Dame-de-Paris ; le Panthéon ; le château de Vincennes ; la Cité de Carcassonne, le Fort-Saint-André de Villeneuve-lès-Avignon ; la Tour de la Lanterne et la Tour de la Chaîne (La Rochelle)

Partiellement fermés : Fermeture du Petit Trianon au Château de Versailles (gratuité pour l'accès au Grand Trianon), fermeture de la salle de lecture du site de Pierrefitte-sur-Seine des Archives nationales

19 octobre :

Intégralement fermés : Musée Moreau, Centre des monuments nationaux pour les sites suivants : Arc de Triomphe, Basilique-Saint-Denis, Cité de Carcassonne, Tour de la Lanterne (La Rochelle)

Partiellement fermés : Une salle de lecture ouverte sur le site de Paris des Archives nationales, fermeture de la salle des fêtes du Musée d'Orsay, ouverture uniquement de l'exposition temporaire du Musée de l'Orangerie.

16 novembre :

Annulation de la représentation au Théâtre national de l'Odéon

Intégralement fermés : Centre des monuments nationaux pour les sites suivants : Domaine du Palais-Royal, Palais du Tau, Panthéon

Partiellement fermés : Musée d'Orsay, Château de Versailles, Château de Pau.

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. 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.

- Les commissions administratives paritaires

Textes de référence :

- Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires ;
- Arrêté du 10 novembre 2011 créant et fixant la composition des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des corps relevant du ministère de la culture et de la communication

Pour plus de précisions sur les commissions administratives paritaires (CAP), se référer au bilan social 2016

La répartition genrée des CAP du ministère de la Culture est la suivante (uniquement représentants du personnel) :

Corps	Nbre de membres	Répartition genrée des membres titulaires				Répartition genrée des membres suppléants			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Adjoints admin.	8	8	100%	0	0%	4	50%	4	50%
Admin. civils	4	3	75%	1	25%	1	33%	2	66%
Attachés d'admin.	6	3	50%	3	50%	4	66%	2	33%
ICCEAAC	4	2	50%	2	50%	1	25%	3	75%
Secrétaires admin.	6	4	66%	2	33%	3	50%	3	50%
IGAC	2	2	100%	0	0%	0	0%	1	100%
MA des ENSA	6	0	0%	6	100%	2	33%	4	66%
Prof. des ENSA	5	2	40%	3	60%	1	20%	4	80%
CHED	6	4	66%	2	33%	6	100%	0	0%
Conservateurs du pat.	6	1	16%	5	84%	3	50%	3	50%
Ingénieurs d'études	6	0	0%	6	100%	2	33%	4	66%
Ingénieurs de recherches	6	4	66%	2	33%	4	66%	2	33%
Secrétaires de doc.	6	5	84%	1	16%	5	84%	1	16%
Tech. de recherche	5	1	20%	4	80%	2	40%	3	60%
Prof. des ENSArt	4	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%
AUE	5	3	60%	2	40%	3	60%	2	40%
Assistants ingénieurs	2	1	50%	1	50%	2	100%	0	0%
Archi. en chef des monuments historiques	2	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
Adj. tech. d'ASM	9	1	11%	8	89%	5	55%	4	45%
Adj. tech des admin. de l'Etat	8	0	0%	8	100%	2	25%	6	75%
Tech. d'art	6	2	33%	4	66%	4	66%	2	33%
TSCBF	6	3	50%	3	50%	2	33%	4	66%
ISCP	4	0	0%	4	100%	1	25%	3	75%
Chefs de travaux d'art	3	3	100%	0	0%	2	66%	1	33%
	125	54	43%	71	57%	61	50%	62	50%

Les résultats aux élections professionnelles de 2014 concernant les CAP sont les suivants (uniquement représentants du personnel) :

Corps	Nbre de sièges (titu.)	Listes élues									
Adjoints admin.	8	CGT-Culture	4	CFDT CFTC	1	SUD	1	SNAC-FSU	1	UNSA	1
Admin. civils	4	CFDT-CGT	4								
Attachés d'admin.	6	CGT	2	CFDT	2						
ICCEAC	4	CFDT	3	CGT-SUD	2						
Secrétaires admin.	6	CGT	3	CFDT-CFTC	1	SNAC-FSU	1	UNSA	1		
IGAC	2	Syndic IGAC	2								
MA des ENSA	6	CGT	2	CFDT	1	SUD	1	UNSA	2		
Prof. des ENSA	5	CGT	3	UNSA	2						
CHED	6	CGT	3	CFDT-CFTC-UNSA	3						
Conservateurs du pat.	6	CFDT	3	SNAC-FSU	1	CFTC	1	CFE-CGC	1		
Ingénieurs d'études	6	CGT	1	SUD	1	SNAC-FSU	2	Tirage au sort pour la désignation des autres membres			
Ingénieurs de recherches	6	SNAC-FSU	2	Tirage au sort pour la désignation des autres membres							
Secrétaire de doc.	6	CGT	2	CFDT	4						
Tech. de recherche	5	CGT	1	SNAC-FSU	1	UNSA	1	Tirage au sort pour la désignation des autres membres			
Prof. des ENSArt	4	CGT	1	SUD	3						
AUE	4	SNATEAU UNSA	4								
Assistants ingénieurs	2	CGT	2								
Archi. en chef des monuments historiques	2	SNAC-FO	2								
Adj. tech. d'ASM	9	CGT	5	SUD	4						
Adj. tech des admin. de l'Etat	8	CGT	5	CFDT-CFTC	1	SUD	1	SNAC-FSU	1		
Tech. d'art	6	CGT	5	CFDT-UNSA	1						
TSCBF	6	CGT	4	SNAC-FO	1	SUD	1				
ISCP	4	CGT	1	CFDT	1	SNAC-FO	1	SUD	1		
Chefs de travaux d'art	2	CGT	1	CFDT	1						

Il y a eu cinquante réunions en 2017 selon un calendrier prévisionnel des commissions administratives paritaires pour toutes les filières périodiquement publié sur Sémaphore (Sémaphore > Ressources humaines > Dialogue social > Commissions (CAP, CCP...) > Calendrier des CAP).

- Les commissions consultatives paritaires

Textes de référence :

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires des agents non titulaires des services et de certains établissements du ministère de la culture et de la communication ;
- Arrêté du 24 août 2011 portant création d'une commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des personnels contractuels de droit public du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du Conservatoire national supérieur d'art dramatique

La répartition genrée des CCP du ministère de la Culture est la suivante (uniquement représentants du personnel) :

CCP transversales	Nbres de membres	Répartition genrée des membres titulaires				Répartition genrée des membres suppléants			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Secrétariat général	4	3	75%	1	25%	4	100%	0	0%
Enseignants	3	1	33%	2	66%	1	33%	2	66%
Patrimoines*	4	1	25%	3	75%	3	100%	0	0%
Création**	4	2	50%	2	50%	2	100%	0	0%
Trois conservatoires	6	4	66%	2	33%	4	66%	2	33%
TOTAL	21	11	52%	10	48%	14	78%	4	22%

* un siège de membre suppléant vacant en 2017.

** deux sièges vacants en 2017.

Les résultats aux élections professionnelles de 2014 concernant les CCP sont les suivants :

CCP transversales	Nbres de membres	Listes élues		
		CGT	CFDT	SAMUP CFDT
Secrétariat général	4	2	2	
Enseignants	3	3		
Patrimoines	4	3	1	
Création	4	2	2	
Trois conservatoires	6	2		4

En 2017, se sont tenues :

- Une CCP du secrétariat général (licenciement pour refus de modification substantiel du contrat) ;
- Une CCP enseignants
- Une CCP Création (licenciement pour inaptitude définitive à tout emploi)
- Une CCP patrimoines

Les points abordés lors de la CCP patrimoines étaient :

- L'examen d'une demande de sanction disciplinaire (pour avis) ;
- L'examen d'une demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel (pour avis).

Certains points, tels que l'approbation des procès-verbaux des CCP précédentes, sont inscrits régulièrement aux ordres du jour.

L'exercice du droit syndical

Texte de référence :

- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

1. Les moyens humains attribués aux organisations syndicales

Pour plus de précisions sur les moyens humains attribués aux organisations syndicales, se référer au bilan social 2016

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 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 l'action et des comptes publics.

Organisation Syndicale	Contingent de crédit de temps syndical accordé pour l'année		Le nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)		Détail de la consommation du crédit de temps syndical (en nombre de décharge et de crédit d'heures)			
					Nombre de décharges utilisées		Nombre de crédit d'heures utilisé	
	TOTAL EN ETP	TOTAL EN JOURS	TOTAL EN ETP	TOTAL EN JOURS	TOTAL EN ETP	TOTAL EN JOURS	TOTAL EN ETP	TOTAL EN JOURS
CGT-Culture	45,2	10396	35,9	8259,5	12,12	3786,5	19,44	4473
CFDT-Culture	20,1	4623	7,75	1784	7,76	1784	NC	NC
SUD-Culture Solidaires	19,4	4462	9,83	2262	9,83	2262	NC	NC
SNAC-FSU	8,9	2047	7,8	1795	6,5	1495	1,3	300
UNSA-Culture	5,1	1173	3,81	877	3,81	877	NC	NC
CFTC-Culture	3,4	782	3,34	770	3,34	770	NC	NC
SNAC-FO	2,8	644	0,49	114	0,49	114	NC	NC
CFE-CGC	1,3	299	NC	NC	NC	NC	NC	NC
FAC-FGAF	0,9	207	0,42	96	0,42	96	NC	NC
TOTAL	107,1	24633	69,34	15957,5	44,27	11184,5	20,74	4773

*1 ETP = 230 jours (convention ministérielle issue de la concertation avec les organisations syndicales suite aux élections professionnelles de 2014).

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 au comité technique ministériel ou aux comités techniques 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 633 m² de surface utile brute aux organisations syndicales représentatives, situées rue de Richelieu.

CHAPITRE 8 | LES ANNEXES

8. A. Le temps de travail

Titulaires

➤ Nombres d'agents par quotités

Quotités	Femmes	Hommes	Total
50%	79	39	118
60%	16	5	21
70%	21	7	28
80%	532	82	614
90%	134	34	168
100%	4604	4273	8877
Total	5386	4440	9826

➤ Les âges moyens par quotité

Quotités %	Femmes	Hommes
50%	52	53
60%	51	59
70%	46	54
80%	47	49
90%	50	46
100%	49	51
Âge moyen	49	51

➤ Les âges médians des titulaires par sexe et par quotité de travail

Quotité %	Femmes	Hommes
50	50	53
60	50	60
70	49	55
80	46	48
90	48	46
100	45	45
Âge médian	48	49

Choix des quotités par catégorie

➤ Ouvertures de temps partiel par sexe et catégorie

	Femmes	Hommes	Total	F%
Catégorie A+	11	2	13	85%
Catégorie A	16	6	22	73%
Catégorie B	29	6	35	83%
Catégorie C	37	5	42	88%
Total	93	19	112	83%

➤ Retours de temps partiel par sexe et catégorie

	Femmes	Hommes	Total	F%
Catégorie A+	2	1	3	67%
Catégorie A	4	0	4	100%
Catégorie B	8	0	8	100%
Catégorie C	12	5	17	71%
Total	26	6	32	81%

• Les Congés

➤ Le congé parental par catégorie

	Femmes				
	Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total	%F
Congés parental					
Congé parental après arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans	2	0	0	2	100%
Congé parental après congé de maternité	1	0	0	1	100%
Congé parental après naissance	12	11	16	39	85%
Total	15	11	16	42	

	Hommes			
	Cat. A	Cat. B	Cat.C	Total
Congés parental				
Congé parental après arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans	0	0	0	0
Congé parental après naissance	2	2	3	7
Congé parental du père après congé de paternité	1	0	0	1
Total	3	2	3	8

	Total général
Congé parental après arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans	2
Congé parental après naissance	46
Congé parental du père après congé de paternité	1
Total	50

➤ Le congé de paternité et accueil de l'enfant par catégorie

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre d'agents	3	23	11	24	61
Total théorique	33	253	121	264	671
Total réel	33	240	116	258	647

➤ Nombre et motif des disponibilités de plus de six mois

	Femmes				
	A+ et A	B	C	Total	%F
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	0	0	0	0	0%
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	1	2	0	3	100%
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	4	7	13	24	80%
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	38	23	89	150	59%
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave			2	2	100%
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	22	17	32	71	89%
Total	65	49	136	250	

	Hommes			
	A+ et A	B	C	Total
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	0	0	1	1
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	0	0	0	0
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans		1	5	6
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	40	22	44	106
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	0	0	0	0
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	7	1	1	9
Total	47	24	51	122

	Total général
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	1
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	3
Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans	30
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	256
Disponibilité sur demande pour donner des soins à un enfant suite à accident/maladie grave	2
Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé	80
Total général	372

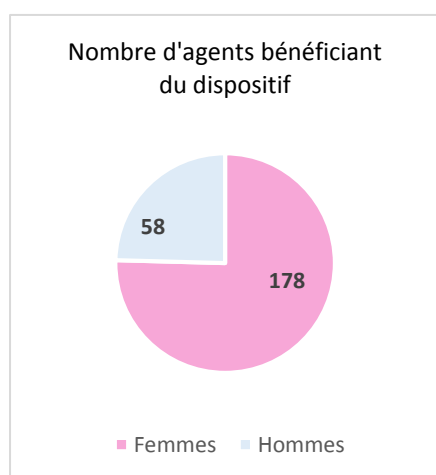
Ces dispositifs bénéficient en grande majorité aux femmes.

8. B. Le disciplinaire

	Groupe 1*	Groupe 2**	Groupe 3***	Groupe 4****	Total
Filière administrative	0	2	0	0	2
Filière scientifique	0	0	0	0	0
Filière technique	7	5	0	1	13
Total	7	7	0	1	15

- *Avertissement - Blâme
- **Radiation du tableau d'avancement
- Abaissement d'échelon
- Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours
- Déplacement d'office
- ***Rétrogradation - Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans
- ****Mise à la retraite d'office - Révocation

8. C. Le télétravail



Le télétravail a été instauré au ministère de la culture par l'arrêté en date du 31 mars 2017. Les premières données à août 2018 révèlent que 266 agents bénéficient du dispositif dont 178 femmes et 58 hommes, soit 75% de femmes.

NOUVEAU

8. D. Allocation temporaire d'invalidité⁸

	2013	2014	2015	2016	2017		
nombre d'agents bénéficiaires STOCK	348	343	338	330	319		
nombre d'agents bénéficiaires FLUX	8	10	2	2	4		
Age moyen de début de perception (pour le flux)	ss	52,4	ss	ss	ss		
Invalidité définitive							
Rente viagère d'invalidité			2013	2014	2015	2016	2017
nombre d'agents bénéficiaires (Stock)			13	14	14	14	14

NOUVEAU

⁸ Source : DGFiP, Service des retraites de l'État, base des pensions 2017.

Pensions civiles de droits directs, pour le stock : en paiement au 31/12 de l'année
SS non significatif ou secret statistiques

8. D L'ACTION SOCIALE



Ministère de la Culture

Action sociale 2017

Action sociale interministérielle

Restauration collective (taux fixé par la Fonction publique)	1,22 € par repas aux agents dont l'indice net majoré est inférieur ou égal à 466.
Aide à la famille (aide aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant)	22,76 € par jour et par enfant (pas de condition de ressources).
Séjours pour enfants	
Centre de vacances avec hébergement (par jour)	7,31 € enfants de moins de 13 ans, 11,06 € enfants âgés de 13 ans à 18 ans.
Séjours en centres de loisirs sans hébergement	5,27 € par jour, 2,66 € par ½ journée.
Maisons familiales de vacances agréées et gîtes de France	7,69 € en pension complète, par jour, 7,34 € autre formule, par jour.
Séjours dans le cadre éducatif	75,74 € pour forfait de 21 jours ou plus, 3,60 € par jour pour un séjour d'une durée inférieure.
Séjours linguistiques	7,31 € par jour, enfants de moins de 13 ans, 11,07 € par jour, enfants âgés de 13 ans à 18 ans.
Enfants handicapés	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	159,24 € mensuels.
Séjours en centres de vacances spécialisés	20,85 € par jour.
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	Voir avec la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence.

Aides gérées par des organismes extérieurs

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

SG/SRH/SDPRHS/bureau de l'action sociale

Action sociale ministérielle

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

Aide aux frais de scolarité	• 100 € pour un enfant en collège public ou privé sous contrat d'association, • 280 € pour un enfant en lycée public ou privé sous contrat d'association, • 420 € pour un enfant poursuivant des études supérieures.
Aide pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans	Montant de l'aide : 50% du montant dépensé en garde l'année précédente avec plancher de 50 € (100 € de garde) et plafonds à 300 € pour 1 enfant, 350 € pour 2 enfants et 400 € pour 3 enfants.
Soutien à la garde d'enfants handicapés	Prise en charge de 50% des frais de garde déclarés avec plafond de 500 € pour 1 enfant handicapé ; 550 € pour deux enfants handicapés et 600 € pour 3 enfants handicapés.
Aide au BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)	200 € sur l'ensemble du cursus du BAFA.
Vacances loisirs Colonies de vacances, classes de découverte, séjours linguistiques pour enfants organisés exclusivement par l'AAS (tarifs modulés en fonction des ressources du foyer). Les aides individuelles sont versées par le Bureau de l'action sociale et de la prévention.	
Vacances en famille	• 69 €/an par enfant pour séjour chez grands-parents, oncles et tantes, • 84 €/an par enfant séjour camping, location, hôtel.
Centre de vacances Mont-Dauphin	Vacances d'été ou d'hiver à tarifs préférentiels IGESA (Institution de gestion sociale des armées). Info auprès du Bureau de l'action sociale et de la prévention. www.montdauphin.com
Associations de personnel	Implantées à Paris, en région parisienne et dans les directions régionales des affaires culturelles, elles proposent à leurs adhérents des activités culturelles, sportives et sociales (liste des associations jointe).
Carte culture	Gratuité d'entrée et réductions tarifaires sur produits dérivés dans les établissements du Ministère pour l'agent et un accompagnant. Réservé aux agents rémunérés sur le budget du Ministère.

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

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

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

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

SG/SRH/SDPRHRS/bureau de l'action sociale

Liste des associations de personnels du ministère de la Culture

Associations de Paris et d'Île-de-France

Association pour l'action sociale culturelle
et sportive (AAS)
182 rue Saint-Honoré, Paris 1^{er}
Tél. : 01 40 15 51 60

Association Étude et Action
3 rue de Valois, Paris 1^{er}
Tél. : 01 40 15 32 16

Association de la bibliothèque nationale
de France
Quai François Mauriac, 75706 PARIS
Tél. : 01 53 79 45 08

Comité d'entraide sociale du laboratoire
de recherche des monuments historiques
29 rue de Paris, 77420 CHAMPS-SUR-MARNE
Tél. : 01 60 37 77 80

A.S.C.A.N.
59 rue Guynemer, 93380 PIERREFITE-SUR-SEINE
Tél. : 01 75 47 23 85

A.C.V.F. (association Carrousel Versailles Flore)
du C2RMF
Palais du Louvre, 14 quai F. Mitterrand, Paris 1^{er}
Tél. : 01 40 20 24 64

M'OC (Musée d'Orsay Club)
62 rue de Lille, 75343 PARIS CEDEX 07
Tél. : 01 40 49 49 31

Association des agents du centre national
du cinéma et de l'image animée (CNC)
12 rue de Lübeck, 75784 PARIS
Tél. : 01 44 34 38 69

CEMMA (Mobiliier national)
42 avenue des Gobelins, 75013 PARIS
Tél. : 01 44 08 52 06

Association "Le Renouveau"
Palais national, 77300 FONTAINEBLEAU
Tél. : 01 60 71 50 84 / 21 65

Association échiquéenne du château de
Versailles
1 place Gambetta, 78000 VERSAILLES
Tél. : 01 30 83 74 25

Association du personnel du Centre Pompidou
Rue Beaubourg, 75004 PARIS
Tél. : 01 44 78 40 39

Associations en régions

Association régionale des personnels de la DRAC
2 place de la République, 67000 STRASBOURG
Tél. : 03 88 15 57 28

Association des agents du ministère de la
Culture en Aquitaine
54 rue Magendie, 33074 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 57 95 01 58

Association du personnel des affaires
culturelles de la région Auvergne
4 rue Pascal, BP 378, 63000 CLERMONT-FD CEDEX
Tél. : 04 73 41 27 58

Association culture et loisirs de Bourgogne
41 rue Vannerie, 21000 DIJON
Tél. : 03 80 68 50 37

Association des services culturels de Bretagne
6 rue du Chapitre, 35044 RENNES CEDEX
Tél. : 02 99 29 67 74

Association pour l'action sociale, sportive et
culturelle du Centre
6 rue de la Manufacture, 45043 ORLÉANS CEDEX
Tél. : 02 38 78 85 59

Association des services culturels de l'État en
Champagne-Ardenne
3 Fg St-Antoine, 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE CEDEX
Tél. : 03 26 70 36 86

Association du personnel de la DRAC
Franche-Comté
9 bis rue Charles Nodier, 25000 BESANÇON CEDEX
Tél. : 03 81 65 72 71

Association Portes à portes - DRAC Île-de-France
98 rue de Charonne, 75011 PARIS
Tél. : 01 56 06 50 49

Association méditerranéenne des affaires
culturelles de la région Languedoc-Roussillon
5 rue Salle l'Évêque, BP2051, 34000 MONTPELLIER
Tél. : 04 67 02 32 85

Association culture et loisirs de la région Limousin
6 rue Haute de la Comédie, 87036 LIMOGES CEDEX
Tél. : 05 55 45 96 97

Association du personnel de la culture en Lorraine
6 place de Chambre, 57045 METZ CEDEX
Tél. : 03 87 56 41 47

Association du personnel DAC Martinique
54 rue du Pr R. Garcin, 97200 FORT-DE-FRANCE
Tél. : 05 96 60 87 62

Association Espace Loisirs Art Nature de la
région Midi-Pyrénées
32 rue Dalbade, BP811, 31080 TOULOUSE CEDEX 6
Tél. : 05 67 73 20 41

Association Loisirs et culture de la région
Nord-Pas-de-Calais
1 rue du Lombard, 59800 LILLE
Tél. : 03 28 36 61 11

Association DRAC'ARTS
DRAC Basse-Normandie
13 bis rue Saint-Ouen, 14052 CAEN CEDEX
Tél. : 02 31 38 39 12

Association "La Barbelotte" DRAC Normandie
7 place de la Madeleine, 76000 ROUEN
Tél. : 02 32 10 70 88

Association régionale d'études et
d'animations culturelles - DRAC PDDL
1 rue St. Baudry, BP63518, 44035 NANTES CEDEX 1
Tél. : 02 40 14 23 36

Association Culture et Loisirs de la DRAC Picardie
5 rue Henry Daussey, 80044 AMIENS
Tél. : 03 22 22 25 14

Association du personnel des affaires
culturelles de Picardie
Château de Compiègne
Place du Général de Gaulle, 60200 COMPIEGNE
Tél. : 03 44 38 47 22

Association des personnels du ministère de
la Culture Poitou-Charentes
102 Grand'Rue, BP553, 86020 POITIERS CEDEX
Tél. : 05 49 36 30 27

Association régionale culturelle et
artistique (ARCA) - DRAC PACA
21-23 Bld du Roi René, 13617 AIX-EN-PROVENCE
Tél. : 04 42 16 19 15

Association régionale du personnel des
affaires culturelles de la région Rhône-Alpes
Le Grenier d'Abondance
6 quai Saint-Vincent, 69283 LYON CEDEX 01
Tél. : 04 72 00 44 27

✓ Pour plus d'information, consulter le site intranet **Sémaphore**
<http://semaphore.culture.gouv.fr> > domaine Ressources Humaines > Action sociale

Ministère de la Culture
Secrétariat général
bureau de l'action sociale (service des ressources humaines)
contact : 01.40.15.86.68

Réalisation : Mission de la communication interne - juin 2017



CHAPITRE	COMMENTAIRES _ Organisations syndicales	PORTEUR	COMMENTAIRE _ SRH
Conditions de santé et de sécurité	Corrections page 1, suppression ligne page 4, page 7, ajouter « nouveau » page 9	BER	Intégré
	Cartographie des agents vus dans la France entière, au niveau régional et/ou départemental (page 3)	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
	Données sur les rejets d'imputabilité (page 3)	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
	Disponibilité d'office : durée des 13 dossiers concernés ? (page 4)	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
	Mise à la retraite : âge de départ pour les 17 dossiers concernés ? (page 4)	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
	Congé sans traitement : durée des 7 dossiers concernés ? (page 4)	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
	Services qui n'ont pas répondu à l'enquête (page 7)	BSST	Intégré
	Mettre en avant l'âge moyen des victimes d'un accident du travail (page 8)	BSST	Intégré
	Revoir les chiffres et le périmètre l'enquête (vérifier 2015 notamment, page 12)	BSST	Intégré
	Activité des CHSCT : aller plus loin dans le détail (à voir, car les données sont déjà dans d'autres bilans, page 14)	BSST	Intégré
Action sociale	Pas assez de visibilité concernant la restauration hors IDF	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
	Avoir des données genrées pour la répartition des prestations par tranche d'âge	BAS	Pas d'évolution pour 2017. Pris en compte pour le BS 2018
Formation	Changer l'ordre des colonnes pour les tableaux présentant les évolutions d'année en année	BER	Intégré
	Apporter/Supprimer certains commentaires (notamment concernant la période de professionnalisation, page 29)	DRMF	Intégré

Intégré = prise en compte de la correction post atelier et avant CTM

COMMENTAIRES _ Organisations syndicales	COMMENTAIRE _ SRH
- On ne comprend pas les « distingo » entre les données affichées en T2 et T3. En fait il est impossible de faire la comparaison entre le T2 et le T3. Il faut normaliser les choses pour les rendre utilisables. Ainsi, si sur le T2 il est indiqués le % des agents titulaires il faut la même donnée sur le T3, si sur le T3 il est indiqué le % d'affectation en EPA, il faut la même chose en T2. Et tout le reste aussi. - Le calcul du nbr d'agents dans le T3 inclus les titulaires sur T3 comme à la BNF ou au Louvre ? - Peut-on avoir en Chiffres clés sur le T3 : - o Le nombre (ETPT) d'agents : Titulaires, d'agents non titulaires, de salariés de droit privé - o Leur % sur la totalité du T3.	Chiffres clés normalisés, avec les mêmes données T2 et T3. Le calcul inclus tous les titulaires T3 La dernière partie du chapitre 1 fait apparaître ces chiffres. Pour les chiffre chiffrés, nous avons normalisé comme demandé dans votre première remarque. On ira plus loin dans le BS 2018 si nous le pouvons.
- 1° tableau : est-ce que dans le calcul synthétique des effectifs du MC (LFI 2017), plafond comme exécution sont inclus les effectifs : des EPIC et des Associations ? et les titulaires sur T3 de la BNF	Le plafond T3 comprend tous les EPA, EPIC et associations.
- Tableau effectif ANT sexe, catégorie et type de contrat : - o il manque l'information en « PP » - o Il manque les 206 PP agents recrutés sur besoins non permanents. Seul les 77 agents en article 6qq sont recensés alors que l'Observatoire de l'emploi contractuels en dénombre plus de 200 en T2 (les 6qt, les 6 sexes,). Il faut les ajouter, d'autant que sur ce tableau au total figure 895 ANT, alors que sur le tableau suivant figure en PP 1380 ANT en T2. Le dif est de 485 PP entre les deux tableaux !!! Ce tableau général est très important mais doit y figurer tous les types de contrat du 4-1 au 6sexies et art 5 (Ecole d'Archi). Il faut réintégrer dans le T2 les agents non titulaires de la filière enseignement (article 4, 6 et 5). - o Ce tableau réalisé pour le T2 doit être fait pour le T3 avec les données de l'Observatoire de l'emploi contractuel. - Tableau H/F type de structure et statut : - o Il faudrait que les données sur le T2 (comme sur le T3) séparent dans les non titulaires la situation H/F selon trois ensemble : non titulaires sur besoin permanent à temps complet (BPTC) art. 4; non titulaire sur besoin permanent à	Ce tableau est issu du RSC et avait déjà été présenté l'année passée sous cette forme et avec ce même périmètre. En effet, RenoiRH ne permet pas de gérer et d'exploiter les données sur les vacances de manière aussi fine. Le périmètre ne comprend pas les agents de la filière enseignement et permet une comparaison entre 2016 et 2017. Pour le bilan social 2018, afin de tenir compte de cette recommandation, en modifiera le périmètre en se référant aux éléments de l'observatoire de l'emploi contractuel.

temps incomplet (BPTI) art. 6 ; non titulaires sur besoin non permanent art 6qt, 6qq, 6sexies, non titulaires sur besoin permanent art. 5 (MAA) Tableau effectif, filière et corps : o Il faut être plus rigoureux dans les données, en principe filières et corps ne figurent que les titulaires, alors qu'apparaît en ligne dans filière enseignement en cumul avec les titulaires les « agents non titulaire » (c'est quoi ceux-là : les art 4 ou 6 ou 5 ou les trois ?) alors que les agents non titulaires apparaissent plus bas. Il manque aussi le total des titulaires du coup ! Les données ne sont pas croisées. Le nombre de Titulaires en PP en page 2 est au total de 9826, par contre sur la page 4 le total des titulaires en PP est le total général (11206) – les ANT (1034) – les ANT de l'enseignement (311) = 9861. Il y a un différentiel de 35 entre les deux données. En fait ce type de tableau intéressant doit pouvoir être répliqué de façon aussi détaillé entre titulaires d'un côté et non titulaires de l'autre. L'Observatoire des emplois contractuels le permet (filière et catégorie). On doit pouvoir avoir un tableau de répartition des titulaires par filière et corps H/F séparé d'un tableau des non titulaires filière et catégorie (A+ A B C) H/F et en faire une analyse en terme de différence H/F selon titulaire et non titulaire et selon les filières et catégories d'emploi.	Demande prise en compte pour le bilan social 2018. Les modifications ont été apportées pour ce tableau : sur les non titulaires, sur les sous-totaux et le différentiel. C'est bien 1380 non titulaires et non 1345. Pour le bilan social 2018, on ira un peu plus dans le détail en tenant compte de votre remarque.
- Tableau effectifs en ETP par type de structure, filière et sexe Ce tableau ne concerne que les agents titulaires sur le T2, pourquoi on a pas pour les 1000 ANT la même analyse ?	Ce tableau concerne les agents titulaires et non titulaires. En ETP.
- Même remarque pour les 2 autres tableaux qui ne concernent que les titulaires, pourquoi on a pas pour les 1000 ANT la même analyse ?	Ce tableau concerne les agents titulaires et non titulaires. En ETP.
Focus ANT : Tableau répartition ANT HF et catégorie o Sur ce tableau il y a 1380 ANT en PP, on a tjrs un autre chiffre que sur la page 3 dans le premier tableau.	Oui, c'est le bon chiffre. Corrigé page 3.
- Ajouter à la légende du tableau « répartition par genre et par tranche d'âge » <u>et par filière</u>	Correction apportée.
Focus Apprentis - Il s'agit ici aussi bien du Titre 2 que du Titre 3 dans un chapitre du T2. Il serait bien d'avoir pour les apprentis, même si le nombre est réduit, la répartition : - o Homme/Femme - o Pyramide des âges H/F	Il s'agit d'éléments nouveaux par rapport à 2016. La répartition par sexe est indiquée, l'âge également.

- o La répartition de la durée des contrat entre H/F - o La répartition entre le T2 et le T3 par EPA et H/F	Nous prenons note de votre demande concernant la durée des contrat et la répartition T2/T3 pour le bilan social 2018.
LES ENTREES EXTERNES - Dans le tableau des entrées externe : ces chiffres sont que sur le T2 ou ce sont des cumuls T2 et T3 ? - Encore une fois il y a des éléments de confusion : on a bien une colonne concours séparée d'une colonne contrat, mais on a aussi en ligne 2 intitulés contractuels et enseignement contrat. C'est quoi cela ?	Périmètre T2. La première ligne concerne les agents non titulaires et la seconde les enseignements contractuels affectés dans les écoles d'architecture.
TABLEAU RECAPITULATIF DES FLUX PAR FILIERE - Le tableau Entrées/Sorties présente des chiffres mais que : - o sur le T2 ou sur le T2+T3 ? - o C'est un cumule Titulaires ANT ou strictement les titulaires ?	Périmètre T2. Cumule titulaires + agents non titulaires.
SAUVADET : Le nbr de poste ouverts est inférieure au nbr d'inscrits : pourquoi ?	Certains agents inscrits n'étaient pas éligibles et ne remplissaient pas les conditions d'admission.

CHAPITRE 1 : TITRE 3

P(1) à (3) - L'Administration donne la liste des opérateurs EPA EPIC et Association avec l'information sur la remontée des données : 11 EPA n'auraient pas répondu à l'enquête dont pas des moindre : BNF, CMN, Fontainebleau, PPPD... et encore pire pour les EPIC et associations : 20. Par contre sur la page suivante le tableau Répartition des ETPT par établissement T2 et T3 séparé présente systématiquement des données pour toutes les structures EPA, EPIC et Associations. D'où viennent les données si un certain nombre d'entre eux n'ont pas répondu ? - Il manque la légende « 2017 » et « 2016 » en haut des colonnes des % T2 et % T3 ; - Le calcul des effectifs dans les Associations et les EPIC repose sur quoi ? En effet pour le Musée des Arts Décoratifs (MAD) le nombre avancé de 248 salariés en ETPT semble très bas vis-à-vis du nombre de salariés en PP plus de 400 aux dernières élections pro.	L'enquête RH 2017 avait été enrichi de façon à interroger une seule fois les établissements. Ce qui a sans doute amené plus de contraintes et ce qui peut expliquer la baisse du taux de retour. Afin de compenser cela, nous avons obtenu à l'aide du DABS (département affaires budgétaires et synthèse) toutes l'exécution des établissements mentionnées dans le RAP (rapport annuel de performance). Cependant, pour ceux qui n'ont pas répondu, on ne peut pas décliner l'exécution par statut. Correction apportée pour la légende.

P (4) à (5) - Le tableau répartition des ETPT par établissement et statut pose la même question puisque là aussi les structures qui n'ont pas répondues sont quand même renseignées. Il manque la répartition des agents titulaires sur le T3 par filière corps et EPA Il manque la répartition du nombre d'ANT par EPA par statuts (CDD/CDI) selon les trois ensemble Besoin Permanent à Temps Complet (art 4) – Besoin Permanent à Temps Incomplet (art 6) – Besoin Non Permanent (art 6qt, 6qq, 6s). Il manque les données démographiques sur le T3 : pyramide des âges H/F - Pour les titulaires sur le T3 - Pour les ANT selon deux ensemble Les besoins permanents et les besoins non permanents. Il manque pour le T3 le même tableau de la p3 du T2 de répartition des effectifs non titulaires par genre, catégorie et type de contrat. Il manque la répartition H/F sur les temps incomplet ou non complet par tranche de quotité horaire. Depuis le conventionnement avec Pôle Emploi, il manque les données sur les indemnités chômage, le nombre d'agents concernés, les montants versés, les types d'emploi visés (filières, missions) et les types de contrats et la nature de ces contrats.	Les remontées de l'enquête RH ne sont pas, pour le moment, assez exploitables pour obtenir ce niveau de détail. On va réfléchir à un nouveau format d'enquête, peut-être plus simple et facile à appréhender et qui nous permettrait d'avoir une meilleure qualité dans les informations remontées.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES PRECEDENTS CTM

Documents

- PV du CTM du 22 novembre 2018 ;
- PV du CTM du 15 février 2019 ;
- PV du CTM du 1^{er} mars 2019.

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 22 NOVEMBRE 2018**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Franck RIESTER
- Mme Lucie MUNIESA
- M. Hervé BARBARET
- M. Arnaud ROFFIGNION
- Mme Caroline GARDETTE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Aurélie DIEMER
- M. Bastien NONQUE
- Mme Pauline GAY
- Mme Agnès SAAL
- Mme Anne BAYLAC
- M. Grégory CAZALET
- Mme Sarah CHAZALETTE
- Mme Dominique BEAUX-GUYLAS
- M. Pascal DAL PONT
- Mme Claire CAMERON
- Mme Ann-José ARLOT
- M. Philippe BARBAT
- M. Kevin RIFFAULT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- M. Jean-Baptiste GOURDIN
- M. Fabrice DE BATTISTA
- M. Pascal PERRAULT
- M. Paul DE SINETY
- M. Laurent ROTURIER
- Mme Isabelle CHARDONNIER
- M. Marc-Olivier BARUCH

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- M. Nicolas MONQUAUT
- Mme Dominique FOURNIER (suppléant)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Sophie AGUIRRE
- M. Tahar BENREDJEB
- Mme Elise MULLER
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET
- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :
— Mme Chantal THOMAS (suppléante)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. David-Georges PICARD
- Mme Christine PATUREAU
- Mme Chloe GRIMAU

Au titre de la CFDT/Culture :

- M. Vincent BOUAT-FERLIER
- M. Christophe PAULY

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Gwladys BENETEAU DE LA PRAIRIE
- Mme Laurence PICOULEAU

Au titre du SNAC-FSU :

- Mme Marie-Hélène THIAULT
- Mme Patricia MARY
- M. André SACRISTIN

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean CHAPELLON
- M. Pascal LE FLANCHEC
- M. Jean-Lucien GUENOUN

Ordre du jour

Point 1) Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel

Point 2) Présentation du projet de Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et point d'étape de la mise en œuvre de la démarche Egalité et Diversité (*pour information*)

Point 3) Approbation des procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 (*pour avis*) :

Point 4) Projets de texte portant sur la responsabilisation des établissements publics :
- décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)
- arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)

Point 5) Projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 (*pour avis*)

Point 6) Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation (*pour avis*)

Point 7) PLF 2019 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire (*pour avis*)

Point 8) Calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus (2017-2021) (*pour information*)

Point 9) Question(s) diverse(s)

La séance est ouverte.

M. Franck RIESTER ouvre la séance.

M. Hervé BARBARET le remercie de sa présence pour la matinée.

Mme Isabelle GADREY indique que le quorum est atteint.

M. Hervé BARBARET propose de nommer un Secrétaire adjoint. Il rappelle qu'un membre de la délégation SUD-Culture Solidaires avait assuré le secrétariat adjoint de la séance du 25 septembre, puis lors du CTM de reconvoction du 17 octobre, un membre de la CFDT-Culture. Par conséquent, le secrétariat adjoint de la présente séance devrait être assuré par un membre de la CGT-Culture.

Mme Sophie MEREAU est désignée Secrétaire adjointe de la séance.

M. Hervé BARBARET donne lecture des différents points de l'ordre du jour.

Point 1) Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel

M. Franck RIESTER formule le discours suivant :

« Mesdames les représentantes du personnel, Messieurs les représentants du personnel, J'ai tenu à être présent à ce comité technique ministériel : c'est peut-être le dernier de la mandature actuelle, mais c'est pour moi le premier ! Je suis ravi d'être avec vous aujourd'hui pour échanger.

Comme j'ai pu l'évoquer avec vous lors de nos bilatérales, j'ai toujours travaillé avec les représentants du personnel de la meilleure façon qui soit. J'ai un profond respect pour les mandats électoraux qui sont les vôtres.

De par mes précédentes fonctions et en tant que citoyen, je porte la plus haute estime aux corps intermédiaires : ils sont nécessaires et essentiels au fonctionnement de notre démocratie.

Comme maire de Coulommiers, je me suis attaché à faire travailler ensemble le politique, l'administration et les organisations syndicales, dans le cadre d'un dialogue riche et constructif. Je suis persuadé que notre dialogue sera également celui-là.

Je voudrais d'abord dire un mot de la façon dont je souhaite travailler, avec vous, mais aussi avec l'équipe de direction, les partenaires internes et externes du Ministère. J'évoquerai ensuite les élections professionnelles du 6 décembre. Pour finir, je vous dresserai un panorama des chantiers qui nous attendent pour l'année à venir.

Concernant notre méthode de travail, pour commencer. Dans mon action au ministère de la culture, aussi bien avec vous qu'avec la totalité de mes interlocuteurs, j'entends suivre trois grands principes.

Le premier, c'est d'abord l'écoute. Vous avez été mandatés par les personnels du ministère de la Culture pour défendre leurs droits et leurs intérêts, dans l'exercice de leurs missions au

service des politiques culturelles. Ce ministère ne peut pas fonctionner si les agents qui le constituent se sentent délaissés. Je veux redonner du sens à leur action. Je veux qu'ils soient fiers de servir les belles missions de notre ministère. Je veux que nous travaillions ensemble, dans le respect, et c'est un mot pour moi très important, dans la bienveillance. Et je serai toujours, personnellement, à votre écoute.

Mon deuxième principe est celui de la coopération territoriale. Je souhaite qu'une politique ambitieuse soit menée au niveau des territoires, au plus près de nos compatriotes. Une fluidité doit s'installer avec les collectivités territoriales. Elle existe bien souvent, mais je veux l'amplifier. Nous devons travailler, ensemble, à rendre la Culture accessible à toutes et à tous, à soutenir et accompagner les artistes, ces artistes, qui interrogent le monde, qui nous font réfléchir et nous émeuvent.

Que serions-nous sans les artistes ? Que serions-nous si nous n'avions pas eu l'expérience de ce livre, de cette pièce de théâtre, de ce film, de ce ballet, qui nous a bouleversés ? J'ai insisté dans mon discours de passation sur ces moments, ces personnes, ces passionnés de culture, ces artistes qui à un moment ou à un autre de notre vie nous permettent de nous interroger sur nous-mêmes, sur les autres, nous permettent de grandir et de mieux vivre la vie.

Cette coopération devra s'exercer aussi dans les relations internes. C'est le troisième principe qui guidera mon action. Je veux réfléchir aux liens entre les opérateurs et notre administration, centrale et déconcentrée. Le ministère peut mieux fonctionner. Il doit mieux fonctionner.

Pour y parvenir, nous devons faire évoluer l'organisation du ministère. C'est indispensable, car les lignes sont aujourd'hui brouillées dans un certain nombre de domaines. Elles ne permettent pas d'avoir une vision claire et lisible de nos politiques.

En matière de politique internationale par exemple, la voix du ministère pourrait mieux se faire entendre. Je crois fondamentalement à l'ingénierie culturelle et à l'expertise des agents, illustrées par le succès du Louvre à Abu Dhabi. L'excellence de nos savoir-faire est avérée. À nous de la partager et de l'amplifier.

Pour améliorer le fonctionnement du ministère de la culture, je suis désormais entouré d'une équipe de direction au complet.

J'en profite pour remercier Jean-Michel LOYER-HASCOET et Pascal PERRAULT pour les fonctions qu'ils ont assumées pendant cette phase de transition avec beaucoup d'engagement. Je souhaite la bienvenue à Sylviane TARSOT-GILLERY, absente aujourd'hui, car elle a un impératif à Aix-en-Provence, et représentée par Pascal PERRAULT, à Philippe BARBAT ainsi qu'à Paul de SINETY.

J'en profite pour saluer le travail de Loïc DEPECKER, que j'ai rencontré la semaine dernière et avec lequel j'ai beaucoup échangé. Il continuera de s'engager sur ses passions autour de la langue française.

Je sais pouvoir pleinement compter sur le Secrétaire général, Hervé BARBARET, sur le Directeur général des médias et des industries culturelles, Martin AJDARI, remplacé par Jean-Baptiste GOURDIN aujourd'hui, et l'ensemble de leurs équipes.

Toutes et tous, je connais l'importance qu'ils attachent aux questions sociales et aux relations avec les organisations syndicales.

Voilà les valeurs qui guideront notre travail ensemble. Un point du calendrier, à présent.

Le 6 décembre, un grand rendez-vous démocratique nous attend : les élections professionnelles. Depuis maintenant un an, vous travaillez avec les services du ministère pour les organiser. En tant qu'élu, je sais à quel point une période d'élections est une période dense, soutenue, éprouvante. Je sais aussi que mes services et vous-mêmes agissez de concert, avec le même objectif : faire que ces élections soient un moment de démocratie sociale. Vous œuvrez pour que chaque agent de ce ministère puisse participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Plus de 200 instances de dialogue social sont inscrites dans ce processus pour le ministère de la Culture. Je vous affirme ici ma plus grande vigilance pour que la mobilisation des services soit optimale jusqu'à la fin du processus électoral. En ce sens, j'ai enregistré une vidéo pour rappeler aux agents l'importance de ce vote, et les inviter à se rendre aux urnes. Certains d'entre vous m'avaient suggéré de le faire.

Sur un tout autre sujet - mais c'est également l'actualité de notre ministère : vous avez travaillé avec l'administration, depuis mars 2017, à élaborer le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein du ministère de la culture. Je tiens à vous remercier. À remercier les membres de l'administration, qui ont porté avec engagement cette grande cause nationale. Grâce à vos travaux, nous allons dans le sens de l'Histoire. Nous allons vers une société plus juste, plus égalitaire. Une société dans laquelle chacune et chacun avancera avec l'assurance que le genre n'est plus un plafond de verre.

Je voudrais également faire le point, avec vous, sur les travaux qui nous occuperont, pour les mois à venir. On peut, je crois, les classer en deux catégories : il y a les chantiers qui concernent les Français et il y a les chantiers qui concernent les Français qui travaillent au ministère de la culture.

Les chantiers qui concernent tous les Français, d'abord. Sur l'accès à la culture : notre politique culturelle doit être plus redistributive, recentrée sur les publics et les territoires, dans leur diversité. Deux outils essentiels portent cette ambition.

D'une part, la volonté que 100% des enfants bénéficient de l'éducation artistique et culturelle. Pour faire de cette volonté une réalité, 109 millions d'euros sont mobilisés dans le projet de loi de finances de 2019. Cette politique volontariste conduit à une mobilisation générale des acteurs, du ministère de l'Éducation nationale jusqu'aux artistes. 27 millions d'euros seront destinés au renforcement des partenariats avec les collectivités territoriales et les acteurs de terrain et 12 autres millions d'euros seront consacrés à leur formation.

D'autre part, la mise en œuvre du Pass Culture sera l'aboutissement de ce parcours d'éducation artistique et culturelle. Chaque jeune adulte pourra choisir des cours de pratique artistique, des sorties culturelles. Et l'application l'incitera à diversifier ses habitudes, à découvrir de nouvelles disciplines, de nouveaux lieux de culture. 34 millions d'euros lui seront destinés pour permettre des expérimentations par 10 000 jeunes en 2019 dans cinq départements. J'aurai l'occasion de préciser dans les prochains jours mes orientations sur ce projet prioritaire et la version bêta de cette application.

En 2019, une grande transformation nous mobilisera : celle de notre paysage audiovisuel. Nous mettrons en œuvre la réforme de l'audiovisuel public. Elle lui permettra de gagner en puissance. Vous le savez, j'ai une ambition : que notre audiovisuel public devienne la

référence en Europe. Il y parviendra en devenant plus numérique, plus proche des Français, en donnant davantage voix à la jeunesse, à la culture et aux outre-mer. En étant plus organisé pour tenir compte de la révolution numérique.

Nous définirons aussi, au-delà de l'audiovisuel public, un nouveau cadre de régulation pour l'audiovisuel, en réformant la loi de 1986. L'objectif est de moderniser notre régulation, de permettre aux acteurs traditionnels et aux acteurs numériques de coexister, de maintenir entre eux une concurrence équitable.

En matière de politique muséale et patrimoniale, une adaptation de l'organisation des musées ayant le statut de services à compétence nationale doit conduire à renforcer leur attractivité et leur rayonnement. La transformation de la Réunion des Musées Nationaux – Grand Palais permettra de réinterroger les relations entre cet établissement et le réseau des musées nationaux. Et l'organisation administrative patrimoniale du ministère nécessite des adaptations.

En parallèle, de nouvelles sources de financement apportent des moyens complémentaires aux monuments historiques en situation de péril. Je pense au Loto du Patrimoine, qui a suscité une mobilisation exceptionnelle de nos compatriotes. Entre 15 et 20 millions d'euros de recettes sont d'ores et déjà assurées au profit de la Fondation du Patrimoine, afin de sauver nos monuments en péril. Pour accompagner cet élan populaire, nous avons annoncé, avec le ministre de l'action et des comptes publics Gérard DARMANIN, le déblocage de 21 millions d'euros supplémentaires dès la fin de gestion 2018.

Moderniser les politiques culturelles doit s'accompagner d'une transformation du ministère pour que son organisation soit plus simple, plus lisible, au service des politiques publiques que nous portons. Un mot donc, des chantiers qui concernent l'organisation du ministère et ses collaborateurs.

J'ai conscience que le programme Action publique 2022 ne trouve pas un écho favorable systématiquement auprès de vous. Nous avons déjà pu en discuter lors de nos rencontres bilatérales les 12 et 15 novembre derniers. Toutefois, je tiens à réaffirmer que le plan de transformation ministériel est gouverné par trois principes : l'efficacité, la responsabilisation et la simplification.

Nos opérateurs et nos DRAC seront concernés. Ils sont les acteurs de la mise en œuvre des politiques culturelles. Ils doivent être concentrés sur le « faire », tandis qu'il revient à l'administration centrale de se concentrer, de se recentrer sur la conception, le pilotage, et l'évaluation des politiques culturelles. Nous ferons de notre administration centrale, une administration stratégie.

Les DRAC et les DAC bénéficient d'une forte légitimité aux yeux des acteurs culturels et des collectivités territoriales. Toutefois, des adaptations s'avèrent nécessaires. Le chantier de la gouvernance des DRAC est déjà engagé. Vous avez concerté avec les services du secrétariat général sur ce sujet. Une plus grande territorialisation de l'action des DRAC, notamment en termes de conseil et de proximité, est recherchée. Dans ce cadre, la déconcentration est le maître mot. Des crédits comme des missions et des décisions.

L'administration centrale sera évidemment remodelée. Certaines activités qu'elle porte actuellement pourront être transférées à des établissements publics, légitimes et compétents.

Je pense par exemple à certaines manifestations nationales, chères à nos concitoyens, comme les Journées européennes du patrimoine ou la Nuit de la lecture. Il faudra y réfléchir, ma décision n'est absolument pas prise.

Au sein de l'administration centrale, un certain nombre de fonctions supports doivent également être interrogées pour évaluer et améliorer leur efficacité, qu'il s'agisse de formation, de ressources humaines, de communication ou encore des systèmes d'informations.

En matière de ressources humaines, il convient de donner aux établissements la parfaite maîtrise de leurs moyens humains. Le transfert des effectifs et de la masse salariale à certains établissements, qui pourront ainsi exercer la fonction RH en plus grande proximité avec les agents, permettra :

- de recentrer l'administration centrale sur la politique RH ministérielle et son animation ;*
- aux établissements publics de gagner en souplesse dans leur gestion ;*
- aux agents d'avoir des interlocuteurs de proximité, tout en restant dans un cadre ministériel.*

Ces mêmes établissements publics administratifs seront davantage responsabilisés. Ma prédécesseure a ouvert le chantier visant à renforcer leur responsabilisation sur leurs emplois et leurs crédits de masse salariale. Les textes réglementaires permettant la délégation effective des pouvoirs aux présidents des trois établissements publics concernés vous sont présentés pour avis aujourd'hui, après avoir été examinés par les comités techniques des établissements. Cette démarche, nécessaire pour la poursuite des processus sur les plans réglementaire et budgétaire, ne signifie pas pour autant que le temps de la concertation est achevé.

L'importance de ce changement, pour les agents des établissements comme pour ceux de l'administration centrale, et les bénéfices attendus pour chacun en termes de clarification des responsabilités, nous obligent collectivement à sécuriser tous les aspects de la réforme.

C'est dans cet esprit que les services et les représentants du personnel se sont rencontrés la semaine passée, le 14 novembre, pour travailler sur l'action sociale en faveur des agents des établissements publics, ainsi que sur les garanties qui doivent leur être données en termes de mobilité et de déroulement de carrière. Des séances de travail thématiques continueront à avoir lieu selon ce format aussi fréquemment et aussi longtemps que nécessaire pour que cette évolution soit une pleine réussite.

Avant de terminer sur ce point, je me dois de dissiper quelques craintes qui me semblent infondées, relayées ces derniers mois. Je reste bien évidemment à l'écoute. Cette évolution ne porte en aucun cas atteinte au statut des agents ni à leurs conditions de travail. J'insiste sur ce point, car elle a pu susciter des craintes infondées qu'il m'importe de dissiper.

Elle ne remet pas non plus en cause la cohérence de la politique de rémunération du ministère, à laquelle je souhaite que mes services soient particulièrement attentifs, notamment en matière d'harmonisation avec les autres ministères.

Elle ne sera pas non plus un obstacle aux mobilités. Bien au contraire, puisqu'elle élargira le champ des emplois sur titre 3 et que nous prendrons toutes les garanties nécessaires pour que les mobilités vers les SCN, les DRAC ou l'administration centrale ne soient en aucun cas freinées.

Cette évolution a deux objectifs, sur lesquels je pense que nous pouvons tous nous retrouver :

- renforcer l'autonomie de gestion des établissements, en leur donnant une pleine visibilité sur leurs moyens humains ; c'est notamment un préalable indispensable au déploiement d'une gestion prévisionnelle de qualité des ressources humaines ;*
- favoriser une gestion RH de proximité, au plus près des agents.*

Permettez-moi également d'évoquer le projet CAMUS. Il est une part de la transformation du ministère. Dès mon entrée en fonction, j'en ai pris connaissance. Il vise à rassembler l'ensemble de l'administration centrale de notre ministère au centre de Paris, sur trois sites proches les uns des autres. Aujourd'hui, ce ministère est dispersé sur 7 sites, dans et hors de Paris. Cet éclatement ne facilite ni la transversalité de nos actions ni l'efficacité de nos fonctions support.

Le projet Camus est une chance qu'il nous faut saisir. Nous allons entamer de grands travaux importants rue des Francs-Bourgeois, dès le début de l'année prochaine. Des espaces rénovés accueilleront l'ensemble des services de la DGCA, une partie des services de la DGPat et les organisations syndicales ministérielles.

C'est le cabinet d'architectes, l'Atelier Novembre, à l'origine du CentQuatre à Paris, qui a été retenu dans le cadre de la consultation pour les travaux de restructuration et d'aménagements intérieurs des futurs espaces de travail. Nous en profiterons pour réhabiliter, rénover, embellir ces monuments historiques dans le secteur sauvegardé du Marais sous la conduite de l'architecte en chef des monuments historiques, M. François JEANNEAU.

Les Archives nationales participent également à la renaissance de ce site historique, grâce au soutien de la direction générale des patrimoines, en lançant un schéma directeur ambitieux de rénovation de leurs espaces de travail et des magasins d'archives pour améliorer les conditions de conservation de leurs fonds, les conditions de travail de leurs agents et l'accueil du public.

Dans l'immeuble des Bons-Enfants, nous sommes sur le point de désigner, là aussi, le cabinet d'architecte qui sera chargé de conduire les travaux de rénovation des espaces de travail. Cet immeuble au cœur de Paris va connaître de profondes transformations visant à mettre à disposition de tous des espaces de réunion et de convivialité repensés, des outils bureautiques et de télécommunication modernisés, un centre de ressources accueillant pour tout le ministère.

Après les études et les travaux, c'est à l'été 2021 que l'ensemble des services de l'administration centrale emménageront dans leurs nouveaux espaces de travail des Bons-Enfants, du Quadrilatère des Archives et de Valois. Je suis lucide : qui dit travaux dit également désagrément, déménagement, densification. Je sais que le secrétariat général met tout en œuvre pour assurer, même dans ce contexte, les meilleures conditions de travail pour les agents. Je sais qu'il veille à les informer en amont, les consulter et recueillir leurs idées, leurs suggestions et leurs critiques éventuelles. Bien évidemment, le travail de concertation qui a été entamé dès le lancement du projet en 2016 avec les représentants du personnel doit se poursuivre et s'amplifier. Hervé BARBARET et son équipe vous présenteront cet après-midi toutes les étapes du projet qui nous séparent de 2021 et les moments forts de ces échanges et concertations.

Je n'oublie pas l'investissement important que nous devons faire en matière d'informatique. Le système d'information du ministère n'est pas à la hauteur de nos attentes. Nous devons immobiliser les moyens conséquents qui seront nécessaires.

Avant de conclure, j'ai conscience que le plan de transformation du ministère de la Culture est riche. Oui, il est aussi ardu. Je serai avec vous pleinement à la tâche pour le réaliser. Je tiens à remercier l'équipe de direction du ministère et les différents directeurs que j'ai cités précédemment, ainsi que Ann-José ARLLOT, cheffe de l'IGAC, et Laurent ROTURIER, DRAC OCCITANIE, président de l'association des DRAC et qui les représente aujourd'hui. Cette transformation est nécessaire à la refondation du ministère, ainsi qu'au renouvellement de son action au service de nos concitoyens.

Dans ces chantiers à venir, je serai toujours attentif à vous écouter, à vos remarques. Je pense le démontrer déjà depuis quelques jours. Je souhaite que nous ayons un dialogue social franc, soutenu, direct et fructueux. Un dialogue à la hauteur des enjeux de ce ministère exceptionnel dont nous fêterons l'anniversaire ensemble, l'année prochaine. »

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) donne lecture de la déclaration suivante :

« Monsieur le Ministre, Madame la Directrice de cabinet, Madame la Directrice générale de la création artistique, Monsieur le Directeur général des patrimoines, Monsieur le Directeur général des médias et des industries culturelles, Madame la Cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles, Monsieur le Délégué à la langue française et aux langues de France, Monsieur le Secrétaire général, qu'il nous soit tout d'abord permis de souhaiter la bienvenue et beaucoup de courage à toutes celles et tous ceux qui viennent de prendre leurs fonctions, car il vous en faudra et au combien.

S'agissant des postes qui demeurent désespérément vacants, à la direction des musées de France et le service interministériel des archives de France, allez-vous, Monsieur le Ministre, nous faire l'honneur d'une annonce en séance, ce jeudi 22 novembre ? Ces nominations, les personnels des archives et des musées ainsi que les grands réseaux concernés les attendent depuis maintenant plus de neuf mois.

Après ce hors-d'œuvre sympathique, vous comprendrez, Monsieur le Ministre, que nous passions au plat de résistance. La première question qui nous vient inévitablement à l'esprit dans le climat actuel concerne les raisons de votre nomination à la tête de ce beau ministère, hélas si souvent attaqué et terriblement affaibli par vos prédécesseurs. Nous savons à peu près pourquoi Madame Nyssen a dû tirer sa révérence 17 mois seulement après son arrivée dans le sillage de l'élection d'Emmanuel Macron. On a pu comprendre que des problèmes de charpente et de maçonnerie pouvaient lézarder la plus belle des maisons. Soit.

Faute d'un discours de politique générale qui donne de réelles perspectives et ouvre au sursaut et à l'ambition dont ce ministère et ce pays ont besoin, nous sommes en droit de nous interroger sur votre feuille de route et vos réelles intentions. Pour l'instant, il faut les lire en creux et entre les lignes de vos premiers pas.

Voilà moins de deux ans que nous vivons dans le Nouveau Monde. Le temps qu'il faut pour comprendre que les corps intermédiaires, dont nous sommes, ne font pas partie d'un paysage gouvernemental façonné par la centralisation du pouvoir et la distanciation avec la société

réelle. Le mépris et la morgue réservés aux organisations syndicales et aux représentants du personnel ici comme aux quatre coins du pays font d'une certaine façon, tous les jours, la une de l'actualité en direct ou en différé. Il faut être aveugle et sourd ou sous le charme nocif du pouvoir pour ne pas voir et ne pas entendre que le dialogue, les libertés, la démocratie et, in fine, notre volonté de vivre ensemble et de fraternité crient au secours.

Nous, la CGT du ministère de la culture, de votre ministère qui commence, nous vous parlons et, que cela vous plaise ou non, à partir de la légitimité incontestable qui nous est conférée par la confiance des personnels. Celle-ci nous autorise à vous alerter avec beaucoup de franchise et de détermination. Entendrez-vous que ce ministère et les agents qui le servent avec un dévouement et une abnégation admirables n'en peuvent plus de cette espèce de fascination technocratique et de soumission triste à la culture du chiffre qui les empêche de travailler ? Entendrez-vous par ailleurs que ce ministère est un ministère de missions, d'engagement de créations et d'innovation au service de la population, partout où elle se trouve, en métropole comme en outre-mer, et sans aucune exclusive ?

Il ne doit pas y avoir l'ombre d'une feuille de papier à cigarettes entre une société en mutation et le ministère. La situation générale est inédite et préoccupante à plus d'un titre, votre responsabilité, par conséquent, très particulière. Si nos territoires ont reçu en héritage des potentialités et des savoir-faire inouïs, les attentes sont immenses. On ne peut différer la refondation des politiques publiques de la culture. Partout, des projets passionnants méritent d'être soutenus et encouragés. Les professionnels, les acteurs et les relais d'une démocratie culturelle en mouvement n'attendent qu'une chose : agir et travailler ensemble. Il appartient donc au ministère, à votre ministère, de faire unité, de fédérer et rassembler ces énergies et ces capacités considérables.

Chacun peut mesurer aujourd'hui l'ampleur et la gravité des multiples fractures qui traversent et divisent notre pays. Vous devriez inscrire chaque jour à votre agenda l'impérieuse nécessité de la démocratisation de la culture et, en même temps, celle de la reconnaissance et de l'expression essentielles des droits culturels. Entendez-vous ces urgences sociales et politiques ? Etes-vous venu pour cela ou serez-vous le ministre de la marchandisation de la culture et des biens culturels, celui de la défiscalisation et, en miroir, de l'injustice fiscale et des intérêts privés ?

Nous ne sommes pas là pour insulter l'avenir, mais il faut bien dire que vos premiers arbitrages et décisions sont les marqueurs d'une politique libérale qui se poursuit et s'accroît. Au demeurant, pour un ministre qui souhaite prendre son temps, vous n'en avez pas perdu : poursuite des chantiers en démolition ouverts par Françoise Nyssen dans le cadre d'Action Publique 2022 entre autres, administration centrale ou stratégie, projet de fusion des services à compétence nationale musée avec les établissements publics, nouvelles suppressions d'emploi au projet de loi de finances 2019 à hauteur de 160, poursuite du projet de restructuration immobilière Camus, amputation des dépôts d'archives à hauteur de 12 000 m² au moyen du projet Camus, poursuite de la réforme de l'administration territoriale avec le projet d'expérimentation dans le département de la Dordogne de fusion de l'UDAP 24 dans une seule direction départementale interministérielle, le tout sous l'autorité directe du préfet de département, abandon de la gratuité le dimanche au Louvre, augmentation substantielle des tarifs du droit d'entrée au Musée Picasso et au Musée d'Orsay, mise en extinction de la direction des publics et du développement au Musée Picasso à Paris au profit de la communication, mise en extinction de l'observatoire des publics au Centre des monuments nationaux au profit de la politique du marketing, fermeture programmée des

librairies et des comptoirs de vente de la Réunion des musées nationaux Grand Palais au profit du marché, du dumping social libre et non faussé, plan social ou plutôt, pour parler « Nouveau Monde », projet de rupture conventionnelle collective pour tous les personnels de la Réunion des musées nationaux Grand Palais à l'aune des travaux de rénovation du Grand Palais, arrêt de la communication des ouvrages aux usagers le samedi matin à la BNF, mesure qui s'accompagne d'un recours généralisé aux contrats courts en lieu et place du CDI. Monsieur le Ministre, voici malheureusement la réalité objective et implacable des faits et de votre politique pour votre galop d'essai.

En ce qui concerne les conditions de travail et la situation sociale des personnels, nous nous tuons à vous le dire, comme à vos multiples prédécesseurs, mais c'est notre devoir de le répéter encore une fois et nous le ferons aussi souvent qu'il le faudra : trop de précarité, trop de pauvreté, trop d'inégalités et trop d'injustices sont encore la réalité quotidienne des agents. Vos prédécesseurs ont cassé le baromètre social. Quel sera votre plan pour répondre à cette urgence sociale et en finir avec cette stigmatisation permanente des personnels de la culture ?

Cerise sur le gâteau, pour le premier comité technique ministériel de votre mandature, vous nous gratifiez d'un ordre du jour marqué du sceau de l'entêtement et de la surdité. Au point 4, au mépris de l'opposition des personnels concernés, vous entérinez le transfert des actes de gestion qui consacre l'autonomie sans frein et la logique entrepreneuriale des établissements publics. Et ce n'est pas un cavalier législatif déposé par le gouvernement en catimini sur le projet de loi de finances préparé par ses soins qui va améliorer le dialogue.

Au point 5, sans plus de discussion et d'expertise juridique sérieuse, vous entérinez la création d'une mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 sans considération pour les familles et les ayants droit.

Au point 7, vous nous informez que vous allez continuer à supprimer des emplois en 2019 alors que, pour 2018, vous avez refusé de manière constante dans les instances de proximité (comité technique et CHSCT) de nous dire avec précision où vous comptiez le faire.

Enfin, au point 8, non content de nous refuser systématiquement les points pour avis relatifs à la stratégie ministérielle immobilière, vous nous offrez, pour information, le calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus. Comprenne qui pourra. Pendant ce temps-là, nous n'avons toujours pas d'espace de dialogue dédié pour évoquer le rapport Bélaïd et ses préconisations.

Bref, nous n'avons pas d'autre choix que de vous demander le retrait de ces points de l'ordre du jour du présent comité technique ministériel puisque vous en êtes le président. En outre, pouvez-vous nous confirmer que le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est toujours assorti de 500 000 euros de crédits destinés à corriger les inégalités salariales.

Nous avons bien conscience que cette entrée en matière manque cruellement de convivialité. Mais vous devez comprendre qu'après 5 ministres en six ans, le crédit « état de grâce » a été copieusement épuisé par vos prédécesseurs. Vive la culture et que vive le ministère de la culture ! »

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) salue pour ce premier comité technique ministériel du ministre et le dernier de la mandature des représentants du personnel, le retour de Madame MUNIESA, de Monsieur BARBAT, de Madame TARSOT-GILLERY au sein du ministère.

Elle indique ne pas avoir préparé de déclaration et vouloir répondre à brûle-pourpoint aux propos du ministre. Au nom de la CFDT, elle se félicite de ceux tenus à propos d'un dialogue social de qualité, dans le respect. Cependant, entre dire et faire, l'écart est souvent grand. La période qui s'achève, difficile et longue, a été marquée par l'absence de dialogue social sur des projets de réforme importants pour le ministère, mais pourtant menés sans concertation réelle. Or le temps nécessaire à celle-ci est souvent utile. Une seule réunion ne vaut pas concertation. Il faut en effet savoir s'écouter, s'entendre, trouver ou non un terrain d'entente, comprendre les remarques des organisations syndicales. Elles sont pourvoyeuses d'idées, de solutions, qui, pourtant, très souvent, ne sont pas écoutées simplement parce qu'elles émanent d'une organisation syndicale. Elles sont constituées d'agents, fins connaisseurs du ministère et de ses évolutions.

Le ministre a déclaré vouloir redonner de la simplicité au ministère. La CFDT-Culture ajoute qu'il est nécessaire de lui donner du sens. Si l'administration doit être plus stratégique, elle doit définir vers qui, avec qui et comment ? Le sera-t-elle en écoutant ses représentants syndicaux, ses agents, les opérateurs avec qui elle doit travailler, avec les DRAC et les DAC ? Sur ce point, la CFDT sera vigilante.

La délégation ne souhaite faire de procès d'intention et jugera le ministre à ses actes. En tout cas, elle sera attentive aux propos tenus et aux points positifs énoncés. D'autres resteront des points d'achoppement, comme Action Publique 2022. Ce projet ne reçoit pas un écho favorable en raison de la façon dont il a été mené de prime abord, de la façon dont il a été reçu au ministère de la culture, qui avait, suite à des fuites, obtenu la primeur de certaines informations en novembre 2017. Depuis, il est affirmé que ce document, transmis notamment par la CFDT-Culture, n'existe pas. Néanmoins, force est de constater que tout ce qu'il contient est mis en œuvre progressivement. Certes, quelques réunions sont convoquées parfois, avec des documents souvent communiqués tardivement, sans savoir quelle est la base de concertation. Pour autant, la CFDT a fini par abandonner faute de savoir à quoi servent des réunions et faute de visibilité. Cette situation n'est pas admissible. Un échange est indispensable, surtout sur un projet qui concerne la transformation du ministère, c'est-à-dire plus de 20 000 agents.

Le ministre a pointé la nécessité d'avoir une politique de gestion des ressources humaines pour accompagner la transformation du ministère. A cet égard, si la CFDT-Culture garde un ou plusieurs sièges à l'issue des élections du 6 décembre, elle demandera inlassablement la tenue d'une réunion sur la GPEEC, comme cela a été le cas tout au long de la mandature. En juillet 2017, les organisations syndicales ont été sollicitées pour désigner en urgence leurs représentants en commission GPRH, qui pourtant ne s'est jamais réunie. Depuis dix ans, le ministère est censé faire de la GPEEC, mais n'y travaille pas. Le sujet doit être systématiquement être inscrit à l'ordre du jour du prochain CTM, tout comme le réseau des archives départementales.

Ces dossiers en souffrance, auxquels d'autres s'ajoutent, concernent pourtant largement les politiques publiques du ministère. Dans ce contexte, il est difficile de tenir l'agenda social, qui, d'ailleurs, n'a jamais été défini avec Françoise Nyssen pour les années 2017 et 2018.

Cette situation est difficilement tenable pour les représentants syndicaux, qui sont également des agents qui travaillent au sein d'un établissement et ont besoin de préparer les dossiers, d'engager une concertation à l'intérieur de leur organisation syndicale.

Cécilia RAPINE estime que la difficulté principale actuelle est de définir l'urgence de l'urgence. En effet, depuis quelques années, le ministère ne fonctionne que par urgence, ce qui gêne le travail des organisations syndicales, mais génère des inquiétudes chez les agents en raison d'une absence de visibilité sur l'avenir.

Il est évident qu'Action Publique 2022 ne sera pas favorable au ministère de la culture. Dans le contexte, le rôle des représentants du personnel sera de conserver au maximum ses missions de service public, de continuer à se battre pour que les agents gardent une qualité de vie au travail et des conditions de travail correctes. A ce titre, l'exemple de l'informatique est éloquent avec un système archaïque. Mettre en place le télétravail est ainsi impossible dans certains endroits faute d'outils le permettant, de moyens, de liaisons correctes ou d'accès au serveur, même en VPN.

Il convient donc de redonner du sens et une vision d'avenir au ministère. Néanmoins, les moyens sont tout aussi nécessaires qu'ils soient humains, financiers et d'un dialogue social de qualité, d'autant que les agents ont un désir d'avenir pour le ministère.

Christophe PAULY (F3C) relève que le ministre, dans son discours, a utilisé à plusieurs reprises l'adverbe « plus ». Or la CFDT aurait souhaité entendre plutôt l'adverbe « mieux ». Depuis plus d'un an, le gouvernement demande plus de réductions des coûts dans l'audiovisuel public, ce qui implique des suppressions de poste. La CFDT refuse une réforme se réduisant à une vision budgétaire et économique. Elle attend du ministère une volonté que les salariés se l'approprient. Force est de constater l'absence d'association et de discussion avec leurs représentants sur ce sujet. Pourtant, l'audiovisuel public est en capacité de répondre aux défis de l'évolution numérique, qui est permanente. La CFDT est tout à fait disposée à discuter de régulation. Pour ce faire, il serait nécessaire d'en définir le périmètre.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) salue l'ensemble des candidats aux prochaines élections, prêts à s'engager pour 4 ans pour dialoguer avec le ministère. Il remarque l'absence de conseiller social au sein du cabinet du ministre, qui est symbolique de l'attention portée aux agents du ministère. Il relève un discours classique, dans la continuité de ceux de ses prédécesseurs.

A cet égard, il cite un extrait de celui prononcé par Françoise Nyssen lors du premier CTM auquel elle a participé, qui reste d'actualité deux ans plus tard. : *« Le ministère est caractérisé par une passion et par un engagement fort de la part de tous les agents qui y travaillent. Beaucoup parmi eux ont le sentiment de ne pas être suffisamment écoutés. Ils éprouvent une véritable lassitude dans leur travail. Ils estiment que la reconnaissance qui leur est due est insuffisante et que leurs perspectives d'évolution sont incertaines. Ils sont inquiets quant au devenir de leurs conditions de travail. Enfin, ils doutent de la capacité du ministère à s'extraire des perspectives de court terme et à prendre en compte leurs propositions ».*

Il déclare reprendre à son compte les remarques des autres organisations syndicales, en particulier de la CGT. Le ministre arrive dans un ministère où se succèdent les réformes et les contre-réformes et où des chantiers sont en cours, parmi lesquels CAP 2022, qui se télescope avec la réforme territoriale de l'Etat, sur laquelle aucune information n'a été fournie, et le

rapport Bélaval, dont le contenu a fuité dans la presse. Tel est souvent le cas de nombreux projets du ministère. Les représentants du personnel attendent des éléments concrets concernant CAP 2022.

Concernant la GPEEC, des discussions sont en cours. Cependant, des préconisations et un plan d'actions sont attendus dans un ministère où les départs en retraite seront massifs au cours des cinq prochaines années.

S'agissant des agents, les premiers résultats du baromètre social ont été livrés en 2017. Sur ce point également, un plan d'actions est nécessaire de façon à ce que la souffrance des agents diminue.

La prise en compte des agents en situation de handicap constituait un engagement fort des ministres précédents, qui avaient remarqué que le ministère ne respectait pas le quota de 6 %. Françoise Nyssen s'était engagée en ce sens. C'est pourquoi il serait intéressant de connaître le chemin parcouru.

Tahar BENREDJEB aborde ensuite le complément indemnitaire annuel, mis en œuvre en septembre 2018. Il rappelle que presque toutes les organisations syndicales étaient opposées à la manière dont il est modulé. En effet, cette prime à la performance individuelle va à l'encontre de la reconnaissance du travail collectif des agents. A ce titre, la façon dont il a été distribué est caricaturale de la manière dont certaines directions veulent se constituer une clientèle. Une discussion sur le sujet serait donc la bienvenue.

D'autre part, il est apparu que certains représentants syndicaux avaient pâti dans leur avancement de leur activité syndicale. La ministre s'était donc engagée à publier un décret national afin de leur apporter des garanties. Il reste en attente.

Il rappelle en outre que, depuis longtemps, le CTM demande un bilan de la charge sociale des prestataires.

Enfin, il demande au nouveau Délégué à la langue française et aux langues de France de prendre en compte la souffrance liée au climat délétère qui règne depuis de nombreuses années au sein de cette délégation. Il évoque également le mouvement de grève en cours au sein de la BNF.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) se félicite des décisions prises par le ministre à son arrivée, parmi lesquelles la diffusion publique du rapport Bélaval et la nomination de Philippe BARBAT à la tête de la DG patrimoines. Il note que ce dernier choix n'est pas nécessairement favorable aux organisations syndicales. Néanmoins, son parcours professionnel le rend réceptif aux nécessités des métiers du ministère, comme en témoigne son rapport de 2016 sur la mobilité des agents de l'INRAP. Il s'est montré à l'écoute des représentants du personnel en inscrivant comme scénario 3 la possibilité pour les agents de l'INRAP de bénéficier des dispositifs d'accès au corps de la fonction publique de l'Etat prévus par la loi Sauvadet. Depuis, en l'absence de tête politique au ministère, ce projet n'a pas évolué.

Désormais, Philippe BARBAT étant à la tête de la DG Pat et le ministre étant un politique, **Frédéric MAGUET** l'invite à poursuivre le travail sur la recherche, notamment dans le domaine du patrimoine. Ce sujet est en effet central et en souffrance. Malgré un discours

officiel ambitieux, l'effectivité est mince, surtout au regard de la façon dont est traité le personnel de la filière recherche (techniciens de recherche, assistants-ingénieurs, ingénieurs d'études, ingénieurs de recherche). Cette dernière a subi depuis une dizaine d'années une érosion spectaculaire. En 2009, le début de la RGPP a fait exploser la mission de la recherche et de la technologie, qui comptait 115 techniciens de recherche contre 65 aujourd'hui, 69 assistants-ingénieurs contre 25 actuellement. La filière n'a pas été gérée et se trouve dans une situation dramatique. Avec la disparition des assistants-ingénieurs, de nombreux techniciens de recherche sont bloqués depuis 13 ans sans augmentation, sans possibilité de promotion. Aucune décision n'a été prise, impliquant implicitement qu'un corps disparaisse. Le mépris vis-à-vis des personnels de recherche, très spécifiques dans le domaine de la culture, est flagrant et va à l'encontre du discours dont se prévaut le ministère à propos de sa stratégie de recherche.

Une solution politique à cette situation doit être trouvée. Cependant, elle ne peut se limiter à l'administration centrale stratégique. En effet, une sorte de mainmise du secrétariat général sur la recherche a été constatée, qui s'est dévoilée lorsqu'une brève réunion a été proposée pour examiner cette problématique, que l'ensemble des organisations syndicales a refusée. **Frédéric MAGUET** rejette une telle démarche. La recherche doit être le fruit d'une relation et d'une discussion entre la direction générale et le SG.

C'est pourquoi il demande à Philippe BARBAT, sous l'autorité du ministre, de se saisir de ce dossier. La filière ne peut vivre uniquement avec le corps des ingénieurs d'étude. De même, promouvoir les corps interministériels reviendrait à noyer la recherche culture dans la recherche éducative puisque les effectifs du ministère représentent 1,4 % de ceux de la même filière au ministère de l'éducation. Le seul programme envisageable vise une revitalisation de la filière grâce à un processus de titularisation des contractuels de recherche, notamment des INRAPiens. Cette démarche est urgente. La recherche, notamment en archéologie préventive, ne peut être laissée en l'état. Il convient d'ailleurs de travailler politiquement au marché concurrentiel dans ce domaine, amené par la droite en 2003. Plusieurs ministres ont reconnu en aparté une aberration néolibérale, qui rend malheureux les agents autant que les salariés de ces structures. Dans ce contexte, **Frédéric MAGUET** insiste pour qu'une étude sérieuse soit menée avec les personnes concernées.

Jean-Lucien GUENOUN (UNSA-CFTC) souhaite attirer l'attention du ministre sur la situation des UDAP, relativement problématique actuellement. En effet, 30 % d'entre elles sont estimées en situation critique de sous-effectif. Dans le cadre du développement de la politique de proximité et d'attractivité suffisante des effectifs, comme l'a souligné le rapport Bélaval, ce point peut causer du tort au ministère. La filière Bâtiments de France accueille des métiers difficiles. Une prise de conscience de cette situation et une revalorisation des primes est donc nécessaire dans ce contexte.

Jean-Lucien GUENOUN fait également part de ses inquiétudes face aux expérimentations visant à faire disparaître les unités départementales au sein d'autres services d'autres ministères. Il importe de préserver l'indépendance des services au sein du ministère de la culture, mais également la collaboration avec les autres ministères.

Franck RIESTER relève que de nombreux sujets évoqués l'ont déjà été en bilatérale. Il se propose de répondre de façon globale. Il assure que son parcours témoigne de son attachement au dialogue. Il se déclare convaincu de son importance. En effet, on ne peut pas transformer, mobiliser un corps social sans travail étroit avec les organisations syndicales. Il est évident

qu'un accord ne pourra pas être trouvé sur tous les sujets. En tout état de cause, il demande aux représentants du personnel de lui faire confiance quant à sa volonté de les écouter et d'essayer de trouver les voies et moyens pour que le dialogue social fonctionne mieux. Pour ce faire, un agenda social est indispensable, tout comme une GPEEC, une anticipation des départs futurs et des formations. Dans une organisation telle que le ministère de la culture, des outils de pilotage des ressources humaines efficaces et partagés sont nécessaires. S'il est possible de travailler avec des prestataires et des organisations extérieures, une charte sociale, régulièrement évaluée, doit être mise en œuvre. Ce travail doit être mené, d'autant que Lucie MUNIESA est à l'origine de cette charte. De la même manière, la question des différences de salaire entre ministères doit être examinée. Sur la période 2008-2022, 500 000 euros seront consacrés à la réduction des écarts entre les hommes et les femmes.

Franck RIESTER annonce qu'il ne nommera pas un conseiller social. En effet, il ne conçoit pas que la question sociale se réduise à un interlocuteur. Elle concerne tous les membres du cabinet, tous les directeurs généraux, le Secrétaire général. Chacun doit faire de la gestion des ressources humaines et des relations sociales une priorité.

Le ministre déclare avoir conscience qu'il ne crée pas le ministère, qui existe depuis 60 ans, et qu'il ne règlera pas facilement les problèmes dont il hérite. Cependant, il fait part de sa volonté de les régler progressivement. Dans cette perspective, les nominations se poursuivront. Les fiches de poste concernant la direction des musées de France et le service interministériel des archives seront lancées. Des nominations interviendront en outre dans les DRAC, dans les opérateurs publics, dans les services. Elles seront examinées avec beaucoup d'intérêt.

S'agissant de la transformation du ministère, des propositions fortes ont été formulées par Monsieur BELAVAL en faveur du « *réarmement intellectuel et scientifique du ministère* ». Cette vision s'inscrit dans la démarche du ministère stratège. Il doit être véritablement à la pointe. Le rapport dresse des pistes. Ce n'est pas une feuille de route exhaustive, mais nourrit néanmoins la réflexion. Il conviendra néanmoins de transformer ensemble le ministère, là où c'est nécessaire uniquement.

(des interventions hors micro ont lieu)

Franck RIESTER aborde les UDAP et l'organisation territoriale, sujet qu'il approfondit actuellement et sur lequel il n'est pas encore en mesure de donner son point de vue. Néanmoins, il se déclare convaincu de la nécessaire proximité des décisions et des personnels par rapport aux territoires. Pour autant, les organisations doivent être adaptées aux situations, avec de nécessaires différenciations. Il déclare comprendre les préoccupations des représentants du personnel à ce sujet et assumer les positions qu'il prendra.

De même, s'agissant du traitement de la recherche au sein du ministère, il fait part de sa conviction qu'une amélioration est possible. Cependant, il demande à échanger plus longuement avec les organisations syndicales sur ce sujet avant de définir sa feuille de route en la matière.

Concernant CAP 2022 et la transformation, le ministre assure que rien ne sera possible sans dialogue social, sans planification, sans vision. C'est pourquoi il exposera la sienne prochainement aux partenaires sociaux.

D'une manière générale, **Franck RIESTER** se propose de revenir ultérieurement sur l'ensemble des sujets abordés.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) comprend que chaque domaine du ministère revêt une dimension sociale. Cependant, le conseiller social a un rôle d'alerte. Il s'enquiert donc de l'interlocuteur privilégié au sein du cabinet du ministre.

D'autre part, il appelle de ses vœux un travail en CTM en présence de Monsieur Bélaval. Le rapport s'est en effet attaché aux archives et aux monuments, beaucoup moins aux musées et à l'archéologie. Un rééquilibrage est donc nécessaire.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) revient sur le rôle du conseiller social, qui intervient systématiquement en dernier recours, après que les représentants du personnel aient essayé de régler les problèmes avec les directions des établissements concernés. Il prend acte qu'il n'y aura pas de conseiller social et indique que Lucie MUNIESA sera l'interlocutrice contactée en cas de difficulté.

Concernant le rapport Bélaval, il souligne qu'un tel document ne vaut qu'à travers les préconisations mises en œuvre. Il pointe les inquiétudes soulevées par celle relative aux échelons de proximité, rôle que sont censés tenir les DRAC, notamment via les UDAP. Dans ce contexte, SUD demande qu'une réunion de travail soit organisée rapidement par l'administration afin de savoir quelles pistes elle compte retenir.

S'agissant des services déconcentrés, plusieurs discussions en cours ont quasiment abouti, en particulier celle relative aux directeurs de pôle dans les DRAC. SUD s'est opposé à la création de cet échelon hiérarchique supplémentaire et à l'organisation en réseau éliminant toute transversalité au sein des DRAC. Il s'enquiert de la mise en œuvre des propositions présentées, notamment concernant l'évolution des directeurs(trices) de pôle en délégué(e)s adjoints.

Christine PATUREAU (CGT-Culture) met en doute les propos du ministre concernant le dialogue social sur le terrain. Elle cite l'exemple de la BNF où un mouvement social a débuté en mai 2018, entraînant une vingtaine de journées de grève, avec des perturbations de service public dans les salles de lecture. Elle déplore l'absence de dialogue social et de négociation avec la direction de l'établissement comme avec le ministère, auquel un courrier adressé par la CGT est resté sans réponse. Les revendications, communes avec celles du ministère et des établissements, portent sur les effectifs et les budgets. Le budget 2019 de la BNF reste en effet sous tension, impliquant de nouvelles suppressions de poste après celles déjà enregistrées depuis 2009. Dans ce contexte, force est de constater que le dialogue social est au point mort.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) juge gênant que le ministre n'aborde absolument pas la question des politiques publiques de la culture. Certes, il a exprimé le souhait de prendre le temps nécessaire. Néanmoins, ce sujet est fondamental. Le ministère est en souffrance sur de nombreux projets menés au détriment du fond. Il importe donc que des espaces de dialogue relatifs aux politiques publiques soient ouverts.

De nombreuses décisions prises par Franck RIESTER depuis sa prise de fonction sont lourdes de conséquences. **Valérie RENAULT** cite l'exemple de la gratuité le dimanche au Louvre alors que cet établissement est souvent un marqueur au sein du ministère, suivi ensuite par les autres, ainsi que de l'augmentation des tarifs du Musée Picasso, qui va à l'encontre d'une

volonté de démocratisation. Elle évoque également la mise en extinction de la direction des publics et du développement au Musée Picasso, qui constitue un tournant vers la déconcentration des actes de gestion. De même, le plan social de la RMN, destiné à entrer dans le nouveau modèle économique du Grand Palais, concerne directement 800 agents. A cet égard, **Valérie RENAULT** relève que, pour la première fois, un ministre lors de son premier discours face au CTM n'aborde pas la situation sociale des personnels et n'annonce pas les mesures pour l'année 2019 comme cela aurait été normal à cette période. Elle estime que le discours du ministre correspond à celui d'un secrétaire général adjoint. Le CTM attend un autre propos de sa part.

S'agissant des questions de dialogue, elle souligne que la meilleure décision sera celle qui sera le plus partagée, même si les représentants du personnel et l'administration ne seront jamais d'accord sur tout. Concernant les services déconcentrés, toutes les organisations syndicales ont souligné que l'option prise par le ministère pour la gouvernance des DRAC n'était pas satisfaisante en raison d'un besoin au niveau interministériel qui n'est pas entendu. Il en résulte des propositions du type de celle proposée par le préfet d'Occitanie, qui se veut « plus intégrée » et revient à dépouiller les DRAC au profit des DDI (directions départementales interministérielles). **Valérie RENAULT** rappelle à cet égard un slogan de la CGT en 2015 affirmant : « *Non au dépeçage du ministère de la culture en région par les préfets !* ». Ce sujet n'est donc pas nouveau et il importe que le nouveau ministre s'impose vis-à-vis des autres ministères et fasse adopter d'autres mesures.

Elle en appelle à la volonté de dialogue social du ministre. Elle répète que la CGT-Culture a demandé à retirer un certain nombre de points de l'ordre du jour de ce comité technique ministériel (4, 5, 7 et 8). Elle déplore en outre que certains projets perdurent. Elle évoque ainsi les politiques de démocratisation transversales et la nécessité de travailler avec différentes directions et collectivités sur le sujet, sur lequel l'ancienne directrice de cabinet avait accepté d'ouvrir le débat. Or aucune discussion n'a jamais eu lieu alors qu'il existait une réelle urgence. Les organisations syndicales ne sont donc jamais entendues. Il semblerait que la situation ne change pas avec le nouveau ministre.

Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) se propose de tenir un langage brut, à l'image de ce que vivent le pays et le ministère. Il relève la volonté de dialogue du ministre, mais note néanmoins que son discours a consisté en un rappel des politiques et des orientations menées depuis de nombreuses années. Les méthodes de travail ne changent pas. Elles reposent toujours sur la force et vont à l'encontre de l'avis des personnels ainsi que des organisations syndicales.

Il interpelle Franck RIESTER à propos de la GPEEC et rappelle que 2 000 emplois statutaires ont été supprimés entre 2007 et 2017 au ministère de la culture. Le budget 2019 prévoit une baisse de crédits de 50 millions d'euros. Même si l'administration affirme vouloir faire mieux avec moins, ce n'est pas possible sans dialogue social. Or il souligne l'absence d'échange avec Monsieur BARBAT et l'expérience de la maison de l'histoire de France. Il en est de même de Madame MUNIESA, qui a annoncé le lancement du projet Camus en 2015. Depuis, le dialogue s'est réduit en un monologue de l'administration imposant l'application de ce qu'elle avait décidé.

Dans ce contexte, il invite le ministre à écouter les organisations syndicales et l'engage à consulter la page 3 de l'édition du jour de La Croix, qui porte sur les archives nationales. Il demande l'abandon du projet AP2022, qui implique un désengagement brutal de l'Etat et de

ses missions, tout comme du projet Camus, opération de vente à la découpe, de rétrocession à grande échelle de locaux dont le ministère n'aurait plus l'usage au détriment de 12 000 m² de magasins d'archives amputés pour laisser la place à 300 agents. Or **Wladimir SUSANJ** rappelle que les archives nationales sont source de droits. En ce sens, ce projet est une atteinte à la démocratie.

Si le ministre a envie d'écouter les représentants du personnel, ces derniers ont envie d'être entendus. Dans ces conditions, le dialogue pourrait donc s'instaurer facilement sachant que les revendications de la CGT-Culture sont l'abandon des projets AP22 et Camus, le maintien en l'état de l'institution des archives nationales. Le projet actuel se traduit en effet par la suppression de 12 000 m² d'archives à Paris, la démolition du site de Fontainebleau alors que celui de Pierrefitte est saturé à peine créé. Les précédents ministres avaient annoncé que la reconstruction d'un nouveau bâtiment sur ce site coûterait 200 millions d'euros. **Wladimir SUSANJ** s'enquiert des financements et de l'échéancier de ce projet alors que les crédits du ministère diminuent. Il remarque que les archives nationales n'auront plus les moyens d'assumer leurs missions à l'avenir.

Dans ce contexte, l'affrontement est la seule voie, d'autant que la durée moyenne du mandat d'un ministre de la culture est de 14 mois. Les ministres déroulent néanmoins leurs projets en force, sans dialogue social, sans respect des instances représentatives du personnel des archives, de l'administration centrale ou autres. Face à cette situation, les opposants aux projets sont nombreux.

Wladimir SUSANJ observe que Franck RIESTER est nommé à un moment où la côte de popularité du gouvernement et du chef de l'Etat est au plus bas. Or celle du ministre au sein de son ministère est similaire. Dans ce contexte, il ironise sur la volonté de proximité des directions avec le terrain.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que la politique qui sera engagée ne doit pas se réduire à une politique liée aux restrictions budgétaires que tous les ministères connaissent. Le ministre sera attendu sur les politiques culturelles, non au sens de démocratie ou démocratisation culturelle, mais basées sur la notion de droits culturels. Actuellement, une dérive est constatée au regard de la disparition des départements des publics. On ne peut en effet défendre une éducation artistique et culturelle et, dans le même temps, supprimer ces structures. Puisque le ministère se désengage financièrement et incite les établissements à trouver leurs fonds propres, il est évident que la communication et le marketing sont un besoin. Pour autant, il n'est pas acceptable de supprimer le département des publics qui met en place la politique culturelle, d'autant que cette démarche intervient en l'absence de dialogue social.

Cécilia RAPINE invite à un ruissellement en matière de dialogue social au sein des établissements publics. Elle constate en effet qu'il n'est pas possible actuellement de régler des situations délicates. L'attente vis-à-vis des agents et des partenaires sociaux non seulement ne résout pas les situations, mais les envenime au point de devenir ingérables. Or les représentants syndicaux ne sont pas des pompiers. Il est anormal qu'ils aient traité plus de 200 cas individuels d'agents en souffrance en quelques mois. Dans ces conditions, si un conseiller social n'est pas nommé, il est indispensable qu'un interlocuteur le soit afin de traiter les sujets qui ne trouvent pas solution après plusieurs mois. Or la charge de Madame MUNIESA ne lui permet pas d'assumer ce rôle.

S'agissant des politiques culturelles, un chantier avait été lancé fin 2012 sur l'hyperfréquentation, puis abandonné suite aux attentats de 2015. Cependant, la fréquentation est repartie depuis à la hausse et aucun travail n'est mené sur le parcours des publics, la mise en avant de l'ensemble des collections. La CFDT demande donc de relancer cette réflexion, qui vise à définir une politique culturelle globale, où les établissements ne se font pas concurrence.

Cécilia RAPINE évoque ensuite le rapport Bélaval, qui reprend celui remis en 2017 sur le CMN. Elle aborde la RMN-GP. La confirmation des 800 licenciements dont fait état la rumeur constituerait un cataclysme majeur pour le ministère de la culture. C'est pourquoi une explication s'impose afin de pouvoir la faire taire et apporter des réponses aux agents.

S'agissant de la nécessaire proximité des personnels par rapport au territoire, la CFDT rejoint la volonté du ministre et rappelle qu'elle a défendu cette idée dans le cadre de la réforme territoriale. Cependant, dans l'organisation des sites distants, les choix opérés n'ont pas été compris tout comme ne le sont pas ceux réalisés aujourd'hui. De multiples organigrammes ont été présentés. Pourtant, à ce jour, aucun organigramme fonctionnel des DRAC n'est disponible, car elles fonctionnent selon leurs moyens. Il devient donc compliqué pour les agents de connaître leur collectif de travail, le territoire qu'ils doivent gérer. Dans ce contexte, s'il importe de revenir à une territorialité forte, il convient aussi de définir les conséquences pour les agents, le cadre et les moyens de restaurer rapidement la qualité de vie au travail dans les DRAC.

Concernant l'agenda social, la CFDT-Culture demande qu'il soit construit de sorte à offrir une vision sur un an *a minima*. Les organisations syndicales doivent en effet travailler rapidement sur des lignes directrices sur une mandature complète. Cette démarche permettrait de mettre fin à une politique de résolution immédiate et laisserait la possibilité aux agents de se projeter dans leur mobilité, leur formation, leur départ à la retraite, ce qui contribue à la GPEEC.

Madame MUNIESA a largement œuvré avec les organisations syndicales à la mise en place de la RSE. Cependant, comme dans de nombreux cas parce que les dossiers sont liés à une personne qui les porte, ce projet a été abandonné.

Cécilia RAPINE exprime le souhait que le ministre reste plus que 14 mois à la tête du ministère afin d'assurer une continuité de politique culturelle, ce qui est plus confortable pour les agents. Il s'agit ainsi d'installer une volonté forte qui permettra de redonner son aura au ministère de la culture, qui ne figure plus parmi les priorités dans l'ordre protocolaire. Cette situation est regrettable parce que les politiques du ministère de la culture irriguent l'ensemble des autres : cohésion sociale, sécurité, etc. Il convient donc de lui redonner du sens.

Si le rayonnement du ministère à l'international est indispensable, il conviendra de travailler avec le ministère des affaires étrangères, en particulier sur la restitution des biens spoliés des états africains, dont le rapport n'est toujours pas rendu public. En effet, le ministère de la culture n'est pas associé alors qu'il le concerne grandement ainsi que le code du patrimoine, qui serait en partie réécrit, ce qui porterait atteinte à l'inélinéabilité des collections.

Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) aborde l'articulation entre les directions centrales et les opérateurs. Elle estime que la question posée actuellement pour le patrimoine vaut aussi pour le CNM et le spectacle vivant. Un pré-rapport a été publié en septembre sur le sujet. Il

fait émerger trois problématiques liées au centre national de la musique. En premier lieu, aucune analyse d'impact n'a été menée en lien avec les directions centrales, notamment la direction générale de la création artistique. Deuxièmement, les collectivités sont totalement absentes du CNM. Enfin se pose la problématique de la concentration financière, de la redistribution et de la régulation, sujets d'actualité essentiels. Pourtant, ils n'apparaissent pas dans le pré-rapport. Or, pour travailler sur le centre national de la musique, qui marque le début d'une réorganisation du spectacle vivant, savoir quel périmètre il couvre, qui sont les interlocuteurs, quelles sont les taxes, une régulation et une organisation doivent être trouvées. Actuellement, entre le crédit d'impôt sur le spectacle vivant ouvert aux spectacles et le crédit d'impôt qui n'est plus décidé pour les one-man-show, le sujet doit être ouvert par rapport à la taxe. Il est fondamental au moment où l'on repense le spectacle vivant dans son ensemble afin qu'il ait une cohérence qu'il n'a pas actuellement.

Jean-Lucien GUENOUN (Liste commune UNSA-CFTC) se déclare inquiet quant à la réponse du ministre à propos de l'échelon départemental. Il sollicite des précisions quant au rapport Bélaval sur la proximité départementale. Dans le cadre d'Action publique 2022, certaines expérimentations sont inquiétantes en ce sens qu'elles aboutiraient à faire sortir du giron du ministère les unités départementales. L'intégration à une autre direction est particulièrement préoccupante, car elle empêcherait d'exercer les missions du ministère de façon indépendante et experte. Dans ce contexte, **Jean-Lucien GUENOUN** souhaite savoir ce que le ministre entend par « situation adaptée ».

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) juge la situation du pays préoccupante, avec une société extrêmement divisée, traversée par de multiples fractures. Il se réfère à la déclaration liminaire de la CGT mentionnant une politique culturelle de l'Etat, portée par le ministère de la culture, aux côtés de multiples acteurs, chacun engagé en faveur de la démocratie culturelle, de la démocratisation et des droits culturels. Or le ministre indique oralement et à travers l'ordre du jour qu'il poursuivra dans une logique de technocratie, d'entêtement administratif. Dans ce contexte, la CGT souhaite savoir si les quatre points énoncés précédemment seront retirés afin que le dialogue social puisse commencer de façon sereine.

Franck RIESTER se déclare humble. Il souligne qu'il ne pourra pas régler tous les problèmes, mais faire le maximum pour que le ministère ait l'ambition, la fierté qu'il mérite et qu'il retrouve une place essentielle non seulement au sein de gouvernement, mais plus généralement de l'espace public. Pour ce faire, il aura besoin des représentants du personnel et sait pouvoir compter sur leur détermination.

Il assure que les organisations syndicales disposeront prochainement de la politique culturelle qu'il souhaite déployer et qui s'inscrit dans le cadre des engagements du Président de la République en la matière. Ses ambitions sont fortes ainsi qu'il l'affirme avec force dans ses interventions. Il est en effet très attaché à la culture, qu'il considère comme un élément central des politiques publiques.

Ce projet sera précisé au cours des prochaines semaines. Néanmoins, le ministère doit continuer de fonctionner. Au fur et à mesure, en fonction des objectifs et des discussions avec les partenaires sociaux, des réorientations seront décidées en vue d'une amélioration et afin de répondre aux interpellations. Pour autant, même si des dysfonctionnements sont levés, les dispositifs administratifs perdurent avec des procédures, des impératifs. De la même façon, le ministère s'inscrit dans un budget défini par le gouvernement et le parlement. Celui de la culture pour 2019 est conforté dans son ensemble.

Des propositions lui ont été soumises dans le cadre des bilatérales ; des décisions positives ont déjà été apportées. Concernant les DRAC, le ministre demande un peu de temps pour discuter avec les partenaires de la culture au sein du gouvernement puisqu'une décision unilatérale ne peut être imposée.

S'agissant de la Réunion des musées nationaux Grand Palais, même si un plan de licenciement était envisagé, il ne pourrait pas être mené. **Franck RIESTER** dément donc officiellement la rumeur de plan de licenciements de 800 emplois. Néanmoins, si certains souhaitent partir de la RMN et du Grand Palais, il serait pertinent de mettre en œuvre un dispositif pour les accompagner.

A propos du rapport Bélaval, du CMN, de l'organisation générale de la direction générale du patrimoine, le nouveau directeur aura pour mission, avec les partenaires sociaux, le ministre et sa directrice, de réfléchir à sa prise en compte toute ou partielle, de certaines contributions, de définir rapidement une organisation type afin de mener la politique publique la plus efficace possible.

Le sujet du CNM sera abordé. **Franck RIESTER** rappelle sa volonté en la matière, le besoin de rassembler la filière et de mieux piloter les aides publiques, le crédit d'impôt. A ce titre, celui relatif au spectacle vivant sera maintenu pour les spectacles musicaux. Il indique qu'il reviendra prochainement sur la politique culturelle.

Concernant l'ordre du jour, il souligne que les sujets sont inscrits pour avis. Il propose donc d'en discuter et d'enregistrer l'avis des représentants du personnel, qu'il prendra en compte dans la décision.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque la gestion directe et ne peut croire que le ministre n'est pas au courant de l'amendement déposé le 29 octobre de manière déloyale. Elle mentionne une réunion tenue la semaine précédente, qu'elle juge catastrophique et qui place les agents dans une situation difficile.

Concernant les biens spoliés, sujet que la CGT demande à retirer de l'ordre du jour, une réunion constructive a été organisée avec les services, mais en l'absence des services juridiques. Il est apparu que la CIVS n'avait pas le même périmètre que la mission de recherche qui sera créée. Cette question a été mal traitée par le secrétaire général du gouvernement. Parallèlement, la CGT a proposé le rattachement de la mission, non au ministre, mais au directeur général du patrimoine, également délégué interministériel aux archives de France. Le directeur général par intérim a demandé *a minima* que soit saisi le service juridique du Conseil d'Etat en vue d'une expertise. Il est en effet apparu que des ayants droit pouvaient être trouvés sans que cela relève de la compétence de la CIVS. Alors que la réunion avait eu lieu début octobre, une note a été diffusée récemment, mais ne répond pas aux questions posées par Monsieur LOYER-HASCOUET. Or ce sujet mérite sérieux et dignité.

Valérie RENAULT relève que la problématique est la même pour les points 4 et 7. Concernant ce dernier, elle souligne qu'un représentant de la CGT n'a cessé d'inscrire à l'ordre du jour du CHSCT la question de la suppression d'emplois, sans cesse reportée. Or elle relève du fonctionnement des services et donc de la compétence du CT et du CHSCT. Les suppressions d'emploi doivent être assumées et exposées de façon publique. S'agissant du

projet Camus, une circulaire du ministère de la culture de 2013 indique que la stratégie immobilière ministérielle est de la compétence des instances CTM et CHSCT-M. dans ces conditions, si le président souhaite laisser les points à l'ordre du jour, la CGT quittera la séance.

Un échange hors micro est tenu.

La séance est suspendue.

Franck RIESTER annonce avoir pris la décision de modifier l'ordre du jour comme suit. Premièrement, le point IV, portant sur la responsabilisation des établissements publics, est désormais présenté pour information, et non plus pour avis, afin notamment de prendre en compte les questions de prestations sociales fiscalisées. **Franck RIESTER** réaffirme qu'il demeure néanmoins très attaché à cette réforme dans le cadre de la responsabilisation des établissements publics. Deuxièmement, le point V, relatif au projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945, est retiré de l'ordre du jour. M. Philippe BARBAT est chargé d'établir un point global sur ce dossier. Troisièmement, les autres points à l'ordre du jour sont laissés en l'état. S'agissant du point VII, **Franck RIESTER** précise qu'il souhaite qu'à l'avenir, l'administration entre davantage dans le détail s'agissant des décisions liées au budget, notamment en ce qui concerne la gestion des emplois. Il est en effet important de travailler en toute transparence avec les différentes organisations syndicales.

Considérant que les modifications de l'ordre du jour restent insuffisantes dans un contexte de dialogue social fortement dégradé, la CGT quitte la séance du comité technique ministériel.

Point 2) Présentation du projet de Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et point d'étape de la mise en œuvre de la démarche Egalité et Diversité (*pour information*)

Hervé BARBARET salue la qualité du travail et des échanges qui ont mené à l'élaboration du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il rappelle qu'à l'automne 2017, le ministère de la Culture a été la première administration de l'Etat à obtenir les deux labels « Diversité » et « Égalité », attribués par l'AFNOR. Grâce à cette impulsion et à l'investissement de toutes et tous, seize établissements publics sous la tutelle du ministère ont obtenu le label « Diversité ». Parmi eux, six ont également reçu celui relatif à l'égalité professionnelle.

La feuille de route Egalité 2018-2022, adoptée en février dernier par le « comité ministériel Égalité », est ambitieuse : elle présente des engagements forts sur la politique ministérielle, aussi bien en interne que du point de vue de l'ensemble des politiques culturelles. Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations, travaille en lien avec un réseau très étendu de partenaires.

Le projet de protocole qui est présenté ce jour constitue l'aboutissement d'un travail considérable, qui a nécessité l'investissement des organisations syndicales et de l'administration depuis mars 2017. Ces travaux très fructueux montrent bien que la qualité du dialogue social permet d'obtenir des résultats concrets.

Hervé BARBARET remercie les participants à l'élaboration du projet de protocole, les membres de l'administration, en particulier le Service des Ressources Humaines et la mission Diversité-Egalité, ainsi que tous les représentants du personnel.

Ce protocole réaffirme des avancées déjà engagées au ministère, celles portant sur la mise en place de nouvelles formations concernant la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes, sur l'adoption par le tiers des établissements d'enseignement supérieur Culture d'une Charte Égalité robuste, sur la prévention des violences et du harcèlement sexuels et sexistes (notamment par le recours aux prestations d'AlloDiscrim et d'AlloSexism), sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités, et sur la conciliation des temps personnel et professionnel.

Le protocole apporte de nombreuses avancées, dont les plus significatives sont les suivantes :

- le maintien du montant du CIA et des parts variables pendant la grossesse ;
- l'octroi d'une demi-journée d'autorisation d'absence supplémentaire pour permettre à tout ayant-droit d'assister à un examen médical supplémentaire dans le cadre de la grossesse ;
- l'engagement de consacrer 500 000 euros sur cinq ans à la résorption des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, au détriment de celles-ci.

En parallèle, la DGAFP est sur le point de conclure la négociation du protocole 2018 sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique. Il est important que l'ensemble des personnels bénéficie des avancées permises par ce protocole et de la qualité du travail réalisé pendant cette mandature. La puissance publique ne peut accepter aucune inégalité. Elles vont à l'encontre de ce qui fait de la France une nation, celle des valeurs républicaines où chacune et chacun doit pouvoir s'épanouir selon ses aspirations et faire société ensemble. Longtemps, les lois ont conduit à des inégalités, fondées notamment sur le sexe. Or, le genre, ni d'ailleurs aucun autre critère fondant les discriminations, ne doivent définir la position dans la société. Les luttes sociales et sociétales du XX^e siècle, l'engagement quotidien de celles et ceux qui croient en l'égalité des sexes et les mouvements de libération de la parole des femmes, ont permis à la France d'évoluer, de marcher dans le sens de l'histoire.

Certes, ce protocole ne peut à lui seul réparer une histoire dans laquelle on a pu observer nombre d'iniquités. Mais il est l'acte par lequel le ministère s'engage, de manière formelle, aux côtés de l'ensemble des agents du ministère, à réduire les disparités. Le projet qui est soumis aux représentants du personnel s'articule autour de quatre axes :

- le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels ;
- définir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir toutes les violences sexistes et sexuelles et lutter contre le harcèlement sexuel.

Le projet porté par le ministère de la Culture s'inscrit dans la démarche de la Fonction publique et présente des avancées dans la formalisation de certains engagements touchant, outre les axes déjà évoqués, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et la nomination des femmes aux postes de direction.

Conformément à l'accord de méthode, le protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un suivi annuel avec les représentants du personnel.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) déclare que SUD-Culture ne peut que se réjouir de la finalisation de ce protocole. Elle intervient après un très long processus de négociation, qui est arrivé bien tardivement. En effet, le protocole de la Fonction publique a été signé en mars 2013 et il aura fallu attendre cinq années, et le passage de cinq ministres rue de Valois, pour qu'il se décline enfin au ministère de la Culture.

Pourtant, il était plus que temps. Les inégalités au sein du ministère sont légion : discriminations dans les rémunérations, iniquité dans les évolutions de carrière, encadrement supérieur fortement masculin et donc non représentatif de la population du ministère, tabous comme partout ailleurs sur les violences sexistes et sexuelles.

SUD-Culture n'a eu de cesse, avant même la signature du protocole de 2013, de tenter de faire bouger les choses dans le ministère, d'alerter, et s'est parfois senti bien seul. Le processus d'appropriation des questions de discriminations liées au sexe, et les violences qui en découlent, par les dirigeantes et les dirigeants du ministère, les membres de l'administration, mais également par les équipes syndicales (y compris celles de SUD-Culture), est lent, parce qu'il renvoie aux expériences individuelles et collectives de chacune et de chacun, parce qu'il remet en cause un système profondément ancré – le patriarcat, qui instaure la domination des hommes –, parce qu'une égalité réelle implique une remise en cause des organisations du travail, parce qu'il est difficile pour un homme de dénoncer des privilèges dont il bénéficie, et les hommes sont nombreux à la tête de ministères, comme dans les organisations syndicales.

Ce protocole aura eu le mérite, en plus des avancées réelles, de pousser à confronter les idées, à échanger sur les questions liées aux inégalités femmes-hommes entre organisations syndicales, notamment dans le cadre d'une intersyndicale large, mais aussi avec l'administration. L'élaboration de ce texte aura permis de réfléchir, avec l'administration, à la construction d'une culture de l'égalité femmes-hommes au sein du ministère. Il convient de remercier l'ensemble des personnes qui ont participé à l'élaboration de ce texte et qui, côté administration, ont parfois subi les foudres syndicales.

Ce texte est imparfait, tout comme son plan d'action, ce qui a pu amener certaines organisations syndicales à hésiter à le signer, voire à ne pas le signer. SUD-Culture a fait le choix de le signer parce qu'il est profondément engagé dans la lutte contre le patriarcat et s'est fortement impliqué dans ces négociations, parce que le texte ouvre de nouveaux droits aux agents du ministère, parce que ce texte est un outil, et juste un outil, pour combattre les discriminations que subissent au quotidien les femmes dans ce ministère, et plus largement dans la société. Ce texte doit être vivant. Il ne reste plus qu'à le faire vivre, et il demeure en la matière encore beaucoup de travail. SUD-Culture restera vigilant à sa bonne application, et continuera à être force de proposition, comme il l'a toujours été.

Enfin, SUD-Culture relève que sa demande de féminiser un texte qui traite de l'égalité femmes-hommes, a été refusée. Pourtant, rien ne l'interdisait, et surtout pas la circulaire du 21 novembre 2017. Une fois de plus, le sacro-saint neutre masculin l'a emporté sur le féminin, règle misogyne édictée par des hommes qui ont décidé dans le courant du XVII^e siècle de fixer la langue française en la déféminisant. Leur justification était simple. Claude Favre de Vaugelas, grammairien et membre de l'Académie française, disait ainsi en 1647 : *« Le genre masculin étant le plus noble, doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble. »* Et Beauzée, un siècle plus tard, de préciser que *« c'est à cause de la supériorité du mâle sur la femelle. »* Avec ce protocole, le ministère

s'engage clairement dans le XXI^e siècle. Avec son refus de la féminiser, il reste clairement englué dans le XVII^e siècle et les siècles suivants, au cours desquels tout était mis en œuvre pour faire des femmes des mineures sociales et juridiques. Joli loupé !

Marie-Hélène THIAULT (SNAC-FSU) rappelle que le ministère de la Culture est l'un des premiers ministères à décliner le protocole interministériel de 2013, avec le ministère de l'Intérieur qui a ouvert la voie en 2014 et celui de la Défense pour ses personnels civils en décembre 2015. Le ministère de l'Education nationale vient juste de commencer le travail cette année.

Le SNAC-FSU est satisfait de voir aboutir ce qui constitue une première étape de prise de conscience de situations de discriminations spécifiques au ministère de la Culture, prise de conscience qu'il espère prélude à des plans d'action à plus long terme via le nouveau protocole interministériel. Grâce à ce protocole, un cadre est posé, avec une méthode et de nouveaux moyens, notamment l'intervention de l'expertise de la DGAFP. Ce sont des avancées importantes. Un certain nombre de points sont bien identifiés comme devant être surveillés car spécifiques au ministère de la Culture.

Toutefois, des mesures restent floues dans les moyens d'application ou ne sont pas assez définies dans le plan d'action associé au protocole. Ce sont des points sur lesquels les organisations syndicales n'ont sans doute pas assez insisté lors des réunions. Pris par le rythme de la préparation des élections et au regard de ses moyens humains, le SNAC-FSU n'a pas consacré le temps qu'il aurait fallu à ces amendements finaux.

D'une manière générale, la rédaction du protocole accorde trop d'importance à l'exemplarité par le haut de la lutte contre les inégalités femmes-hommes en pensant qu'il faut donner l'exemple par le haut de la hiérarchie, par les nominations, valorisations de dirigeantes et la formation de tous les encadrants, sans doute par manque d'analyse des données issues des rapports de situation comparée et des autres bilans existants. Ce point a été maintes fois souligné, mais les conséquences n'en ont pas encore été tirées. Parfois, des désaccords sont apparus sur l'interprétation des bilans déjà existants. Il est donc nécessaire de poursuivre le dialogue sur ce sujet, pour parvenir à faire émerger d'autres points de discrimination spécifiques au ministère de la Culture. Cette insuffisance du regard critique à l'intérieur du ministère pourrait être contrebalancée par les études DGAFP qui s'annoncent, même si le SNAC-FSU éprouve des doutes à ce sujet.

S'agissant des indicateurs, notamment ceux qui permettent de mesurer l'écart à la moyenne pour le repérage et la résorption des écarts de rémunération, le SNAC-FSU insiste sur le fait qu'aucune des deux méthodes – celle du ministère et celle annoncée de la DGAFP – ne permet vraiment de mesurer les retards de progression de carrière et donc de parcours professionnel. La mesure de l'écart à la moyenne permet de comprendre, à l'instant t, les discriminations hommes-femmes, mais ne permet pas un vrai rattrapage en fin de carrière, par rapport au retard accumulé. Seules les études de cohortes à venir le permettront. La méthode employée ne permettra donc pas de neutraliser réellement ces inégalités sur la totalité des parcours professionnels. Le SNAC-FSU réclame donc un rattrapage via les grilles indiciaires.

Il se pose également une question de périmètre et un problème d'application du protocole par les établissements publics (EP). Le SNAC-FSU est sceptique quant au principe de volontariat des EP, qui doivent dégager sur leurs propres ressources un budget spécifique dédié à la réduction des inégalités salariales. D'une manière générale, le SNAC-FSU est sceptique

quant aux possibilités d'appliquer le protocole à l'ensemble du périmètre ministériel, en particulier sur ces questions de résorption des inégalités salariales.

La lutte contre les stéréotypes par la communication et la formation présente également ses limites. Le SNAC-FSU estime que malgré les textes existants, y compris ceux de la DGAFP, il manque des procédures précises, voire des circulaires plus précises, dans l'application du protocole actuel. A titre d'exemple, l'inscription des objectifs du protocole dans les lettres de mission des responsables et des dirigeants, ainsi que dans leur fiche d'entretien professionnel, n'aura sans doute pas de réelles répercussions dans la plupart des établissements publics.

S'agissant de l'axe 3, relatif à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, se pose ce même problème de périmètre et d'application au sein des EP. Le travail de communication, qui est envisagé pour une application strictement égalitaire des politiques sociales ministérielles et interministérielles, ne semble pas suffisant dans l'état actuel de rédaction du texte et du plan d'action. Le SNAC-FSU souligne qu'actuellement, au sein de certains EP (Louvre, CMN, etc.), la mise en œuvre de mesures telles que le CESU n'est pas satisfaisante.

S'agissant de l'axe 4, les questions de moyens et de procédures ne sont pas assez clairement rédigées. Le SNAC-FSU n'est pas convaincu par les moyens et les capacités actuelles de réaction du ministère, pour mettre rapidement à l'abri, dans le cas de situations individuelles, des femmes et des enfants. En effet, dans certains cas, la réactivité doit être de quelques jours. Faute de procédures d'alerte rodées, faute de réservation de logements d'urgence, et au moment où le gouvernement retire des subventions aux associations qui sont des relais pour trouver des solutions rapides, le SNAC-FSU doute de l'effectivité de ces mesures et du plan d'action associé à ce protocole sur l'axe 4.

Dès l'ouverture des négociations, le SNAC-FSU a émis le souhait d'une articulation avec les instances représentatives. Il considère qu'en l'état actuel de rédaction du protocole, cette articulation n'apparaît pas assez clairement, ni dans le texte, ni dans le plan d'action. La mise en place d'une cellule externe à l'administration est une bonne initiative lorsque la hiérarchie est impliquée, mais l'articulation avec les instances pour le suivi serait une meilleure solution. La réalisation de deux bilans annuels n'est pas suffisante : certaines situations individuelles nécessitent une articulation avec les instances locales.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) souligne que beaucoup de travail reste encore à accomplir en matière d'égalité professionnelle. Le SNAC-FSU a choisi de signer le protocole, mais force est de constater que l'administration a parfois été décourageante. En effet, cette dernière semblait au départ uniquement intéressée par la question du double label. Une fois ce point traité, l'administration a manifestement réduit ses efforts pour parvenir à l'élaboration du protocole.

Aujourd'hui, le ministère de la Culture doit faire preuve d'une réelle volonté de faire aboutir la démarche engagée avec la signature du protocole. Il convient de rappeler que lorsque l'administration négociait ce protocole, le Secrétariat Général laissait faire le « harcèlement d'ambiance » au sein du CNC, ou tardait à prendre des mesures suite à des signalements de harcèlement sexiste à l'ENSBA. L'administration doit être beaucoup plus réactive sur ces sujets.

Le nouvel accord interministériel se met en place. Il comporte certaines avancées radicales, avec l'intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, et surtout des obligations de résultats et des possibilités de sanction en cas de non-mise en œuvre par les employeurs. Le SNAC-FSU souhaite que le ministère de la Culture décline rapidement cet accord interministériel, qui a déjà reçu l'approbation de la FSU.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) indique que la CFDT signera le protocole, car elle est investie depuis plus de quarante ans dans la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes, dans la Fonction publique et plus largement dans l'ensemble du monde du travail. Cela dit, la CFDT a été tentée de ne pas signer ce texte. En effet, le protocole à la Fonction publique est ouvert actuellement à la signature. Le ministère de la Culture a cette capacité de prendre un tel temps pour travailler sur les sujets que les textes qu'il finit par signer deviennent obsolètes, ou du moins sont remplacés par d'autres textes d'un niveau supérieur.

La CFDT-Culture espère que dès demain, le ministère travaillera à la transposition du protocole à la Fonction publique – qui sera signé le 26 novembre –, afin de faire le lien avec le protocole du ministère qui est de fait moins-disant. En effet, le protocole de la Fonction publique comporte tout de même des avancées notables, et une forme de contrainte qui n'existent pas dans le protocole du ministère. Or, souvent, le dialogue social ne s'instaure réellement que lorsque l'employeur est un peu contraint.

A titre d'exemple, la CFDT-Culture suggère que la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes, prévue par l'accord de la DGAFP, soit transposée très rapidement au ministère de la Culture. De même, elle attend une transposition rapide s'agissant de la reconnaissance de la co-parentalité ou des engagements de l'Etat sur la création de places en crèche. La CFDT-Culture espère donc très vite pouvoir travailler sur le protocole de la Fonction publique.

Franck RIESTER remercie celles et ceux qui ont travaillé pendant de nombreuses semaines sur le projet de protocole, notamment les équipes des Ressources Humaines au Secrétariat Général.

Franck RIESTER convient que des améliorations devront encore être apportées. Pour cela, il sera bien évidemment tenu compte de la mise en œuvre du protocole. Le fait que les organisations syndicales veuillent signer ce texte, est déjà un signal très positif quant à cette volonté commune d'avancer en matière de dialogue social.

Agnès SAAL observe que la situation de départ est très mauvaise, aussi bien au ministère de la Culture que dans l'ensemble des domaines couverts par le ministère, à savoir dans les champs de la communication, du cinéma, de la littérature, de l'édition, des jeux vidéo, ou encore de la publicité. Tous les domaines sont concernés. Au début 2019, l'occasion sera peut-être donnée de détailler l'ensemble des chantiers qu'il est apparu nécessaire d'ouvrir et de conduire.

Agnès SAAL souligne qu'elle entend parvenir à des résultats concrets. Il ne s'agit pas d'organiser le énième colloque sur le sujet, il faut agir. C'est ce qui a été fait au ministère de la Culture, d'abord en voulant objectiver les données et en comptant. Le premier rapport de situation comparée a ainsi été publié. Le document est encore perfectible. L'exercice de comptage n'est pas achevé, mais c'est déjà un premier pas. Par ailleurs, une démarche de double labellisation a été initiée. Certains représentants du personnel n'y sont pas totalement

favorables. Pour autant, cette procédure permet de dresser un diagnostic, un état des lieux lucide – donc très sévère –, et d'élaborer un plan d'action.

La plupart des mesures sont récapitulées dans le protocole. Ce dernier est un point de départ, un tremplin pour aller plus loin. Il faut évidemment que les niveaux ministériel et interministériel s'articulent. C'est le cas, parce que le ministère de la Culture est présent à toutes les réunions interministérielles et souvent, certaines des initiatives prises par le ministère ont inspiré la DGAFP dans les négociations qu'elle a conduites avec l'ensemble des organisations syndicales au niveau national, notamment sur la question de la résorption des inégalités salariales et la mobilisation d'une enveloppe annuelle d'*a minima* 100 000 euros. Le ministère de la Culture a été pionnier en la matière, et le Ministre a rappelé que cet engagement serait tenu. Ainsi, à l'horizon 2022, une enveloppe minimale de 500 000 euros est garantie pour la résorption des inégalités salariales.

Cette articulation avec la Fonction publique se traduira par la déclinaison, au niveau ministériel, des mesures qui figurent dans le protocole interministériel et qui n'auraient pas encore été intégrées par le ministère. Le ministère s'est déjà ingénié à faire en sorte que les mesures très concrètes sur la prévention des violences et du harcèlement sexuel soient mises en place. Une circulaire a été revue par le ministère. La cellule AlloDiscrim s'est transformée en AlloDiscrim et AlloSexisme : elle a étendu ses compétences non seulement aux 27 000 agents du ministère, mais également aux 37 000 étudiantes et étudiants des établissements d'enseignement supérieur Culture. Ce n'est pas rien que de leur donner cette possibilité immédiate de saisir un avocat et un psychologue, en cas de comportement inapproprié dont ils pourraient être victimes.

Quant à la situation à l'ENSAB, elle est traitée. Des signalements au procureur de la République, au titre de l'article 40, ont été émis. Des comportements intolérables étaient constatés depuis des années, parfois depuis des décennies, dans certains établissements. Cette fois, le sujet est pris à bras-le-corps et des sanctions sont prises à la fois pénalement et disciplinairement. Demander aux écoles d'élaborer des chartes Egalité a également contribué, à la fois à la prévention des stéréotypes dans l'enseignement, et à un meilleur accompagnement des jeunes femmes vers les métiers auxquels conduisent ces écoles – sachant que 60 % des étudiants dans ces écoles sont des filles et que seulement 30 % exerçant les métiers afférents sont des femmes.

Le protocole marque le démarrage d'un travail approfondi, très concerté, qui peut déboucher sur des points d'amélioration. Les résultats de cette démarche seront évalués, avec les représentants du personnel, au fil des mois et années à venir.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) indique que les négociations sur le protocole ont été particulièrement ralenties par une difficulté d'arbitrage. En effet, il s'est avéré compliqué d'avancer parce que les parties autour de la table ne savaient pas précisément ce qu'il était possible de négocier. Malgré cet obstacle, les négociations ont pu arriver à leur terme. Pour autant, dans la perspective de futures discussions, SUD-Culture souligne l'importance d'obtenir des arbitrages politiques rendus suffisamment en amont.

Franck RIESTER prend note de la remarque.

Christophe PAULY (CFDT-Culture) rappelle que les entreprises du jeu vidéo en France bénéficient de la manne publique, mais s'exonèrent totalement de leurs obligations sociales.

Elles ne veulent absolument pas établir de convention collective. Leur syndicat d'employeurs refuse totalement le dialogue social, y compris au niveau de la branche. Il a fait en sorte qu'un chantier, engagé il y a huit ans, avorte dans l'œuf. Cette situation n'est plus admissible, d'autant que des salariés de ces entreprises sont en souffrance.

Christophe PAULY signale par ailleurs au ministre que le Conseil national des professions du spectacle (CNPS) ne s'est pas réuni depuis longtemps. Cette instance est pourtant un lieu de dialogue, qui permet de travailler sur des sujets communs.

Franck RIESTER prend note de l'observation. Il invite les organisations syndicales à signer le protocole.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) annonce que la FSU ne participera pas à l'examen des points restant à l'ordre du jour, considérant que les conditions ne sont pas réunies pour les traiter.

Point 3) Approbation des procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 (*pour avis*)

Hervé BARBARET s'enquiert de remarques et observations sur les procès-verbaux.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) rappelle que selon le décret n° 2011-187, le délai d'établissement du procès-verbal est d'un mois au maximum, et qu'avant 2008, ce délai était de quinze jours. Il s'interroge en outre sur l'intérêt de procéder au cours d'une même réunion à l'approbation de cinq procès-verbaux.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rapporte qu'elle est parfois désignée en qualité de secrétaire adjointe et qu'elle peut tarder à renvoyer les demandes de correction. Elle observe en outre que dans le passé, le point relatif à l'approbation des procès-verbaux était régulièrement reporté, faute de pouvoir traiter des ordres du jour pléthoriques. Elle considère qu'en la matière, les torts sont partagés entre l'administration et les organisations syndicales. En tout cas, la CFDT assume sa responsabilité en termes de retard dans l'approbation de certains procès-verbaux.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) déplore que certains procès-verbaux soient soumis pour approbation presque un an après la tenue de la réunion. Il suggère qu'un délai soit donné aux organisations syndicales pour qu'elles fassent part de leurs demandes de correction. Il rappelle en outre que dans le passé, l'approbation des procès-verbaux était systématiquement le premier point à l'ordre du jour. Il suggère de revenir à cette pratique. Le procès-verbal doit pouvoir faire l'objet d'un suivi lors de chaque CTM. Dans le cas contraire, il ne sert à rien.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) confirme que l'approbation des procès-verbaux doit être le premier point à l'ordre du jour de la séance suivante. Le décret précise que si les conditions précédemment énumérées ne sont pas respectées, les procès-verbaux ne peuvent être validés.

Hervé BARBARET suggère qu'une réflexion commune soit initiée sur ce sujet, dans le cadre de la nouvelle mandature. Il conviendra notamment de s'interroger sur l'organisation de CTM

avec des ordres du jour allégés, éventuellement grâce à des réunions préparatoires efficaces dont les procès-verbaux pourraient être annexés au procès-verbal de séance plénière de CTM.

Hervé BARBARET observe que les procès-verbaux s'apparentent aujourd'hui à des verbatim. Certes, il importe que l'ensemble des propos tenus soient retranscrits. Toutefois, le verbatim présente aussi quelques inconvénients, notamment en termes de compréhension. De plus, le travail de première rédaction est de très longue haleine. Le projet est ensuite soumis au secrétaire adjoint de séance, lequel doit également accomplir un travail fastidieux. **Hervé BARBARET** se demande donc si un processus plus simplifié pourrait être trouvé.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale qu'outre le compte rendu exhaustif, un relevé de conclusion doit être diffusé dans les quinze jours suivant la réunion. Par ailleurs, il observe qu'un ordre du jour allégé ne signifie pas pour autant que les débats seront raccourcis. Au-delà de l'ordre du jour, il se pose une question de méthode dans la façon dont les instances sont organisées. Souvent, les prises de parole des intervenants sont très longues et les redites sont fréquentes.

Hervé BARBARET indique que Caroline GARDETTE évoquera ces sujets avec les représentants du personnel, après les élections. Il souligne que l'administration s'impose pour règle de ne pas interrompre les intervenants et de prendre en compte toutes les demandes de parole.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) affirme que les représentants du personnel aspirent également à une vie personnelle et ne souhaitent pas que les réunions des instances se prolongent jusqu'à des heures indues. Cette situation est d'autant plus prégnante pour les femmes représentantes du personnel, qui sont souvent soumises à des contraintes familiales et doivent laisser les hommes siéger dans ces instances lorsque les débats se prolongent dans la soirée.

Chantal THOMAS (UNSA-CFTC) rapporte que dans certains ministères, les CTM se tiennent sur une demi-journée, malgré des ordres du jour chargés. Elle invite à se rapprocher de ces ministères, pour connaître leur méthode d'organisation des débats.

Hervé BARBARET déclare que son objectif est précisément de revoir la méthode d'organisation des débats. Un travail en ce sens sera engagé dans le cadre de la nouvelle mandature, et pourrait se concrétiser par la rédaction d'un règlement intérieur.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) note que le CTM du ministère de la Culture se heurte à une difficulté spécifique, qui est celle de parvenir à articuler les discussions de politique culturelle et la consultation sur les textes techniques. Cette difficulté est souvent à l'origine d'un allongement des débats. Or, elle ne peut être résolue dans la mesure où aucune autre instance ne permet de débattre des politiques culturelles.

Hervé BARBARET estime qu'un règlement intérieur permettrait de cadrer l'examen du volet technique des réunions de CTM. Le dialogue sur les politiques culturelles pourrait ainsi intervenir dans la matinée, et les discussions plus techniques dans l'après-midi.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère qu'une telle organisation n'est possible que si, en amont, un dialogue social de qualité s'est instauré. Si les réunions sont mal préparées, avec

des documents communiqués tardivement aux représentants du personnel, le dialogue social s'en ressentira et il sera difficile de résoudre les difficultés aujourd'hui rencontrées.

Hervé BARBARET observe que les négociations sur le protocole montrent bien que des réunions préparatoires efficaces permettent d'aboutir à un résultat concret. Il répète son intention de lancer un chantier de réflexion, permettant de définir une méthode de travail adaptée pour le CTM.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) observe que très souvent, le travail accompli dans le cadre de réunions préparatoires est remis en cause en séance plénière, notamment par ceux qui n'ont pas participé aux débats. Pour éviter ce désagrément, il est important que ces réunions préparatoires donnent lieu à un relevé de conclusions, remis à l'ensemble des organisations syndicales.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) considère que le Président de l'instance a également une responsabilité dans la conduite des débats. Il doit savoir faire en sorte que les débats ne se prolongent pas inutilement.

Les procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 sont approuvés par 7 voix favorables (CFDT-Culture, SUD-Culture Solidaires et UNSA-CFTC). La CGT-Culture et le SNAC-FSU ne participent pas au vote.

Point 4) Projets de texte portant sur la responsabilisation des établissements publics :

- décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)
- arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)

Hervé BARBARET rappelle que conformément à l'engagement du ministre, le point 4 est présenté pour information, et non pour avis.

Caroline GARDETTE précise que les textes traduisent réglementairement la mise en œuvre de la délégation de pouvoir. En matière de gestion de personnel, un ministre peut déléguer une partie de ses pouvoirs à une autorité délégataire. Pour un EPA, l'autorité délégataire peut être le titulaire de l'emploi de président d'établissement ou de l'emploi de directeur général. La délégation de pouvoir doit être instaurée par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret précise les conditions et limites de la délégation de pouvoir. Pris en application de ce décret, un arrêté fixe la liste des actes de gestion concernés par la délégation de pouvoir.

Le périmètre de la délégation de pouvoir porte sur quatre établissements publics : CMN, établissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie, établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles, et établissement public du musée du Louvre. Ce dernier bénéficie d'ores et déjà d'une délégation de pouvoir, fixée par le décret et l'arrêté du 18 novembre 2003. Le champ de la délégation de pouvoir ouvert par les projets de textes est globalement similaire à celui de la délégation consentie actuellement au musée du Louvre.

Caroline GARDETTE propose de ne pas revenir en détail sur le contenu des textes, dans la mesure où ils ont déjà été largement abordés. Elle souligne que la prise en compte de l'action

sociale ministérielle reste un sujet à régler, du moins en partie. Hervé BARBARET s'est engagé à en fait une condition au transfert. Il a d'ailleurs écrit au DGAFP pour lui communiquer le projet de décret qui permet de maintenir le régime actuel, jusqu'à ce qu'une solution pérenne soit trouvée. Ce projet de décret déroge au décret de 2006 sur l'action sociale de l'Etat et permet au ministère de continuer à verser ses prestations à des fonctionnaires du ministère de la Culture, y compris des fonctionnaires qu'il ne paie plus. **Caroline GARDETTE** précise que le champ d'application du projet de décret comprend le Louvre.

Par ailleurs, s'agissant des sujets de mobilité, l'administration considère avoir proposé des dispositifs qui permettent non seulement de répondre aux difficultés actuelles, mais aussi de remettre à plat, à l'occasion du transfert, les modalités de mobilité entre le T3 et le T2. Il s'agit de faire en sorte qu'une vraie priorité soit donnée aux mobilités internes au champ ministériel (c'est-à-dire du T3 vers le T2), par rapport aux mobilités externes.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) ne souhaite pas revenir sur les éléments techniques qui ont été discutées précédemment. Elle rappelle néanmoins que l'administration s'efforce aujourd'hui de faire en sorte que les agents des établissements publics concernés ne perdent pas trop, ou ne perdent pas, suite au changement de statut juridique. Or, lorsqu'il s'est agi du passage en autonomie de gestion du Louvre, la question était plutôt de savoir ce que les agents y gagnaient. En l'occurrence, les agents du Louvre ont bénéficié de ce passage en autonomie. Des engagements ont été pris sur l'action sociale, la formation, etc. Aujourd'hui, le problème majeur posé par le transfert de gestion est qu'il n'offre aucun gain pour les agents, et finalement ne génère que des inquiétudes.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) s'inquiète des moyens qui seront donnés aux équipes RH des établissements publics concernés. Cette réforme ne peut fonctionner que si des renforts sont apportés aux établissements pour qu'ils puissent correctement mener à bien leurs missions. Or, les équipes actuelles ne sont forcément dimensionnées pour cela. Il est également nécessaire de professionnaliser les Ressources Humaines. Souvent, ces dernières ne possèdent pas la bonne information à délivrer à l'agent ou ne maîtrisent pas les sujets. Ce constat peut être fait régulièrement, notamment sur des sujets tels que les arrêts maladie, les accidents du travail, les convocations au comité de réforme, etc. L'agent ne bénéficie pas forcément d'un appui des RH pour l'aider dans ces démarches.

Il s'avère donc nécessaire de former les équipes RH et de les renforcer. Il convient également de tisser un nouveau lien avec la tutelle, en matière de gestion des emplois budgétaires. A cet égard, **Cécilia RAPINE** s'interroge sur le rôle de tutelle qui sera exercé par le ministère, sur des établissements désormais plus autonomes. D'ores et déjà, la gestion catastrophique du CMN ne manque pas d'interroger. Le CMN est précisément l'exemple que les autres établissements ne doivent pas suivre. Il appartient au ministère de faire preuve d'autorité vis-à-vis des chefs d'établissement, et surtout de ne pas abandonner les agents dont l'établissement n'est pas en mesure de résoudre les problèmes. Les organisations syndicales ne veulent plus être les « pompiers de service ». Certes, elles ont vocation à défendre le collectif et les individus, mais elles ne peuvent consacrer toute leur énergie à la seule défense des individus.

La CFDT-Culture se réjouit que le ministre ait accepté de surseoir au vote sur ce point. Elle espère néanmoins qu'une discussion pourra être lancée sur la mise en œuvre de la réforme, avec l'administration mais aussi dans les établissements publics. Elle note, à cet

égard, que le dialogue social sur ce sujet au sein du CMN a été catastrophique, à tel point que la CFDT a même envisagé de boycotter une instance. Il n'est pas normal que des documents ne soient pas communiqués aux représentants du personnel, ou bien communiqués la veille d'une réunion. La CFDT-Culture espère que dans les quatre établissements concernés, la Direction saura instaurer un véritable dialogue social et considérer les organisations syndicales comme des apporteurs de solutions, et non comme des freins.

Hervé BARBARET considère que l'autonomie des établissements, en matière de politiques sociales, permet une adaptation aux réalités de terrain. A titre d'exemple, les réservations auprès de bailleurs sociaux permettent au Louvre de déployer une politique sociale en matière de logement. **Hervé BARBARET** souhaite précisément que les établissements s'emparent de l'action sociale vis-à-vis des agents, en lien avec leur réalité. Naturellement, il est important de disposer d'une stratégie ministérielle en matière de ressources humaines. Mais il est également utile que les politiques puissent être adaptées aux réalités de terrain. C'est précisément le dialogue social au sein des établissements qui permettra cette adaptation aux réalités de terrain. Les tâches mieux faites à proximité des agents ne sont plus réalisées en central, et le SRH peut ainsi pleinement construire une stratégie RH ministérielle, notamment en termes de GPEEC.

Philippe BARBAT voit, dans les propos du Secrétaire général, une invitation à la direction générale des patrimoines et à la tutelle, de donner du contenu de politique publique. Les directions métiers du ministère doivent être capables de construire ces contenus et ces objectifs, à partir desquels les opérateurs déclineront la politique publique. L'enjeu est bien une discussion de fond sur ces politiques. **Philippe BARBAT** ne pense pas que les réformes présentées empêchent cette discussion de fond. Il appartient à la tutelle de donner des instructions, d'établir un contrat d'objectifs et de moyens, de définir les contenus nécessaires pour mener à bien une politique publique de la culture.

Carole ETIENNE-BOISSEAU se souvient que lors du passage en autonomie de l'établissement du Louvre, ce n'est qu'une fois la déconcentration accomplie que le Louvre s'est emparé de compétences pour construire une vraie politique de ressources humaines. Cette mesure de déconcentration a permis à l'établissement de se doter d'une véritable direction des ressources humaines.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) fait remarquer qu'à l'époque, les contraintes budgétaires n'étaient pas les mêmes qu'aujourd'hui. Elle estime en outre qu'accorder l'autonomie de gestion à des établissements qui ne sont pas irréprochables aujourd'hui – comme c'est le cas du CMN –, peut être considéré comme un blanc-seing donné à ces administrations, et de fait une autorisation à persister dans des pratiques qui ne sont pas admissibles. Force est de constater que la gestion des ressources humaines, et notamment l'emploi des précaires, pose problème au CMN. Il aurait été indispensable que ces problématiques soient réglées avant de donner encore plus de latitude à cet établissement. Malheureusement, cela ne sera pas le cas. Les problématiques ne sont pas réglées en amont, et rien ne garantit qu'elles le soient à l'avenir.

La question de la confiance est centrale. Or, les organisations syndicales ne disposent pas d'éléments qui leur permettent d'avoir confiance. Cette situation génère une forte angoisse chez les agents des trois établissements concernés. De surcroît, les tutelles sont perçues, dans ces établissements, avant tout comme des instruments de coercition. Elles sont vues comme la raison pour laquelle un établissement n'a pas les emplois dont il aurait besoin.

Enfin, un des objectifs majeurs du passage en autonomie de gestion est une croissance à terme des ressources propres. SUD-Culture craint que cette situation ne dérive vers un régime de politiques culturelles concurrentielles entre établissements publics. Si le Louvre et Versailles n'éprouveront pas de grandes difficultés à attirer le financement de grandes entreprises, il n'en sera pas forcément de même pour le CMN ou Orsay. Se pose également la question de l'avenir des SCN. Cette concurrence se nichera non seulement dans la « chasse aux mécènes », mais aussi dans l'activité de prêt d'œuvres. Les musées rechigneront à prêter leurs œuvres à un autre établissement, soucieux de conserver leur volume de visiteurs. Aujourd'hui, aucune information n'est donnée sur la façon dont le ministère de la Culture entend se prémunir face à une concurrence entre opérateurs de la culture.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) fait remarquer que déjà aujourd'hui, le ministère a parfois du mal à faire entendre sa tutelle. Si demain il dispose d'encore moins de leviers, il risque d'être encore moins écouté.

Hervé BARBARET explique que le Louvre est l'établissement qui a le plus investi sa capacité d'autonomie. Or, s'agissant des prêts d'œuvres, le Louvre a permis la réalisation d'une des plus belles expositions sur l'Égypte pharaonique au sein du musée de Grenoble. La puissance des collections du Louvre lui permet d'être présent sur les territoires, sans pour autant appauvrir l'offre culturelle parisienne.

Hervé BARBARET affirme qu'il est rare que les musées se concurrencent. Les visiteurs du Louvre se retrouvent généralement à Orsay. Les offres culturelles des grands établissements publics de l'Etat sont en réalité complémentaires. On peut d'ailleurs constater que l'augmentation de la fréquentation profite à l'ensemble des grands établissements du ministère de la Culture. Il en est de même s'agissant du mécénat. Les entreprises ciblent leur stratégie philanthropique et il n'y a donc pas de réelle concurrence entre les établissements culturels.

Hervé BARBARET affirme enfin sa pleine confiance dans la capacité des équipes de direction des grands établissements à s'emparer de cette autonomie, au service de leur mission essentielle qui est la présentation des œuvres au plus large public, et au service des agents.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime qu'en octroyant une délégation complète, le ministère « lâche la bride sur le cou » des établissements publics. Elle se demande si le ministère s'attachera désormais à co-construire les politiques culturelles avec ces établissements et comment il pourra faire en sorte que tous ces opérateurs travaillent ensemble. Cette délégation des actes de gestion risque d'avoir de graves répercussions sur le ministère dans son exercice de la tutelle. Par exemple, on peut penser que les agents de ces établissements finiront par ne plus se considérer comme des agents du ministère de la Culture. L'absence de mobilité et la fin du contrôle des offres de formation risquent de renforcer cette disparition progressive de la tutelle du ministère.

Hervé BARBARET souligne qu'un agent du Louvre ou de la BnF demeure un agent du ministère de la Culture. La stratégie de ressources humaines et la GPEEC restent portées par le ministère. En revanche, il est utile que les actes de gestion soient exercés au plus près du terrain. Le temps que le SRH consacre aujourd'hui à l'établissement d'un bulletin de paie pour un agent de Versailles est autant de temps en moins pour créer les voies et moyens qui

permettent la mobilité, la formation et la constitution d'un sentiment d'appartenance pour les salariés de ces établissements.

Caroline GARDETTE estime que le transfert de gestion représente une opportunité pour examiner l'ensemble de ces sujets, avec les représentants du personnel. A titre d'exemple, un accès est garanti aux formations ministérielles. L'administration est prête à définir, avec les organisations syndicales, les modalités de vérification que ce principe est bien appliqué sur le terrain.

La problématique est plus large que les trois établissements qui font l'objet du transfert. Le ministère a clairement l'occasion de sortir d'une vision où le T2 est suivi à la trace et le T3 de façon très lointaine. Il faut que l'administration se réinvestisse sur le champ global du ministère. Pour cela, elle doit sans doute prendre du recul sur la gestion du T2, et se focaliser sur rôle de pilotage d'une politique RH.

Caroline GARDETTE précise que l'administration est ouverte à toutes les propositions que pourront faire les représentants du personnel en la matière. Elle constate que l'administration et les organisations syndicales ont pour ambition l'amélioration du pilotage de l'ensemble de la sphère ministériel. Désormais, il est temps d'entrer concrètement dans l'élaboration d'outils de reporting et de suivi.

Hervé BARBARET indique que les projets de textes seront portés pour avis devant l'instance, probablement à la fin de l'hiver prochain.

Point 5) Projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 (*pour avis*)

Ce point est reporté.

Point 6) Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation (*pour avis*)

Isabelle GADREY rappelle que ce sujet a déjà été évoqué en commission formation. Elle précise, en écho aux interrogations de Cécilia RAPINE, que les EP participent à certaines réunions de cette commission. En outre, l'administration s'efforce de travailler de manière coordonnée avec les établissements. Ainsi, les agents de ces établissements ont accès au catalogue des formations du ministère.

Isabelle GADREY indique que les textes réglementaires et d'application du compte personnel de formation (CPF) dans la Fonction publique ont été publiés (décret du 6 mai 2017). Ce dispositif, qui constitue la principale composante du compte personnel d'activité et un nouveau droit individuel qui se substitue au DIF, est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Il appartenait à chaque ministère, après une année de cadrage et d'échanges interministériels pilotés par la DGAFF, d'en définir le cadre d'application et les modalités de mise en œuvre, en particulier la prise en charge financière. C'est l'objet de l'arrêté soumis au CTM pour avis.

Le CPF, qui ne dispose pas de financement dédié, doit élargir sur une ligne spécifique réservée du budget de la formation. Il peut être mobilisé pour financer des actions de formation qui ne figurent pas dans les plans de formations ministériels malgré toute leur

richesse, afin de permettre à l'agent de conduire, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle de mobilité, de promotion ou de reconversion.

Le projet d'arrêté prévoit un plafond de 4 000 euros (TTC) pour un même projet d'évolution professionnelle. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la Culture. Par ailleurs, un travail de coordination est en cours avec les établissements publics afin de tendre vers un alignement du plafond.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande des précisions sur le nombre de CPF initiés cette année, ainsi que sur le coût moyen.

Dominique BEAUX-GUYLAS précise que tous les bilans n'ont pas encore été remontés. Le budget 2018 prévoyait une enveloppe de 80 000 euros pour le financement d'une vingtaine de projets. En raison du faible nombre de demandes, cette enveloppe a été revue à 40 000 euros en cours d'année. Elle a permis de financer toutes les demandes formulées, à savoir cinq demandes. Le financement moyen est de 1 586 euros par projet, sachant que certains n'ont donné lieu à aucun financement mais à un simple crédit d'heures et que d'autres ont bénéficié d'un financement de 4 000 euros. Trois formations métiers et deux formations « préparation de concours et examen spécifique » ont été financées, selon la répartition suivante :

- deux pour le Secrétariat Général, deux pour les SCN, et un en Direction ;
- pour les catégories 2A, 2B et 1C ;
- quatre agents titulaires et un contractuel ;
- quatre femmes et un homme.

La BnF a mis en place un plafond à 2 8000 euros (TTC), mais a tout de même réussi à financer 17 projets dans le cadre du CPF.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) indique que la CAP, à laquelle elle participe, est régulièrement confrontée à des problématiques de changement de spécialité. Des mutations sont refusées car l'établissement d'arrivée exige une qualification, alors que ce dernier n'était pas demandé dans l'établissement d'origine. Ce dernier ne souhaite pas financer une formation pour un agent appelé à le quitter et l'établissement d'arrivée choisit de préférence d'accueillir un agent possédant déjà la qualification. Cette situation entraîne une rupture d'égalité dans le traitement des dossiers. **Sophie AGUIRRE** observe que de manière générale, de plus en plus de qualifications ou de spécificités sont demandées dans le cadre des mobilités. Elle suggère qu'un volet de la formation, sous la forme d'une enveloppe dédiée, soit consacré à l'accompagnement des mobilités.

Dominique BEAUX-GUYLAS explique que le CPF est précisément destiné à accompagner un projet d'évolution professionnelle. Elle précise que s'agissant des cinq demandes formulées, les agents ont tous été reçus par des conseillères en évolution professionnelle.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) invite l'administration à davantage communiquer sur le CPF. Elle constate que beaucoup d'agents ne savent pas qu'ils peuvent bénéficier d'une aide à la formation notamment dans le cas d'une mobilité. **Sophie AGUIRRE** note que si les agents exerçant un métier administratif sont généralement informés, ceux exerçant les autres métiers de la culture ne le sont pas.

Dominique BEAUX-GUYLAS indique qu'une information a été réalisée à destination des responsables de formation, ainsi qu'auprès des agents. Tous ces éléments figurent d'ailleurs

sur Sémaphore. **Dominique BEAUX-GUYLAS** affirme que la Direction profitera de la publication de l'arrêté pour communiquer sur le sujet.

Chantal THOMAS (UNSA-CFTC) observe que de nombreux agents, en particulier de l'accueil et la surveillance, n'ont pas accès à un outil informatique ou ne le maîtrisent pas. De plus, il faut pouvoir disposer d'un temps conséquent pour trouver des informations sur Sémaphore. C'est pourquoi il est demandé que l'information soit dispensée aussi bien sur support informatique que sur support papier.

L'UNSA-CFTC demande en outre que les agents soient traités sur un pied d'égalité. Que l'agent travaille au Louvre ou à la BnF, le plafond du CPF doit être le même pour tous. Il est inadmissible qu'un agent en établissement ne dispose pas des mêmes droits qu'un agent de l'administration centrale.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) insiste sur la nécessité de « tirer vers le haut » les établissements dont les montants sont inférieurs à ceux proposés par le ministère. Il est urgent que ces plafonds soient remontés, de façon à éviter toute inégalité de traitement.

Cécilia RAPINE relève en outre que l'information sur la formation circule parfois difficilement vers l'ensemble des agents. En ce sens, la diffusion d'un catalogue des formations sur support papier est appréciable. Toutefois, l'inconvénient est que lorsque le catalogue est prêt à être diffusé, les stages de formation ont déjà eu lieu. Un effort doit donc encore être accompli dans l'animation du réseau RH, pour une meilleure diffusion de l'information sur la formation et les droits qui y sont associés, en particulier sur les formations qui permettent à l'agent d'évoluer professionnellement et d'accompagner leur mobilité.

Cécilia RAPINE signale que les établissements sont très réticents à l'idée de former un agent appelé à les quitter. Ils sont naturellement plus enclins à financer une formation dont ils bénéficient. Le ministère doit donc savoir exercer son rôle de tutelle, pour faire comprendre aux établissements qu'ils retirent toujours un bénéfice de la formation de leurs agents, même si ces derniers les quittent.

De manière générale, il est nécessaire de mieux communiquer auprès des agents sur la formation, notamment ceux qui ne disposent pas d'un accès à un outil informatique. **Cécilia RAPINE** cite l'exemple des agents de l'Orangerie, qui ne disposent plus de RH de proximité et ne savent plus à qui s'adresser pour obtenir une information.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) déclare que SUD-Culture souscrit à la demande de hausse des plafonds pour l'ensemble des établissements publics, au titre de l'égalité de traitement. SUD-Culture demande également l'abondement des budgets des établissements publics, afin qu'ils puissent véritablement augmenter ces plafonds.

Hervé BARBARET rappelle qu'un travail d'alignement progressif des plafonds est en cours, et qu'il suppose naturellement la mise à disposition des moyens adéquats. Ces sujets sont traités actuellement en concertation avec les établissements.

Hervé BARBARET répète qu'un agent d'un établissement, un agent d'une DRAC ou un agent de l'administration sont tous des agents du ministère. Il faut donc une information ministérielle sur les formations qui couvre l'ensemble du périmètre et qui permette d'atteindre chaque agent.

Caroline GARDETTE assure que l'administration est consciente des lacunes du ministère en matière de circulation de l'information sur la formation. Elle suggère de s'inspirer des pratiques de grandes collectivités locales, comme la mairie de Paris, qui ont réussi à développer des portails intranet destinés à leurs agents.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) fait remarquer que l'information doit aussi être dispensée par le réseau des agents en charge de la formation. Or, dans certaines DRAC, la baisse des effectifs dans les fonctions support est telle que le temps réellement consacré par ces agents à la formation est réduit à la portion congrue. Cela explique également pourquoi peu d'agents sont réellement informés sur leurs droits en matière de CPF.

Hervé BARBARET propose de passer à la consultation.

Le projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation recueille 7 voix favorables (CFDT-Culture, SUD-Culture Solidaires et UNSA-CFTC). La CGT-Culture (7 voix) et le SNAC-FSU ne participent pas au vote.

Point 7) PLF 2019 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire (pour information)

Grégory CAZALET rappelle que le projet de loi de finances (PLF) 2019 a été présenté par la ministre, lors d'une conférence de presse le 24 décembre. Il a été déposé aux deux assemblées le premier mardi d'octobre et a déjà fait l'objet d'une adoption en première lecture à l'Assemblée nationale.

Les crédits budgétaires de la mission Culture et de la mission Médias, livres et industries culturelles, sont en augmentation de 15 millions d'euros entre 2018 et 2019 à périmètre constant, soit une hausse de 0,5 %. Ce budget s'inscrit dans le cadre de la feuille de route fixée par le Président de la République et le Premier ministre.

Le PLF fait état d'une suppression de 160 emplois, 50 en administration centrale et 110 sur l'ensemble des opérateurs. Ce niveau de suppression d'emplois doit être mis en regard de l'effort demandé à l'ensemble du ministère. En effet, l'objectif des 50 000 suppressions d'emplois a été confirmé et, pour certains ministères, le niveau des suppressions d'emplois est durci entre 2018 et 2019.

Le budget de masse salariale du ministère de la Culture atteint 721 millions d'euros en 2019, soit une augmentation de 1,6 %. Une enveloppe catégorielle importante, à hauteur de 7,3 millions d'euros, servira pour près de 2,7 millions d'euros à financer des mesures de revalorisation indiciaire – notamment l'annuité du PPCR qui avait été reportée en 2018 et qui entrera en vigueur en 2019 –, et à poursuivre le plan de rattrapage engagé en 2018 avec une enveloppe de 4,6 millions d'euros dédiée aux mesures de revalorisation indemnitaire.

Le choix a été fait de sanctuariser les moyens humains des DRAC, en n'y engageant aucune suppression d'emplois, contrairement ce qui était prévu au PLF 2018.

Michèle DUCRET (CFDT-Culture) souhaite connaître le détail des suppressions d'emplois. Elle rapporte qu'au Comité Technique de son établissement, l'ENSAD, il a été annoncé

la mise en œuvre de 18 suppressions, soit un chiffre très élevé pour un établissement qui reste de taille modeste.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime qu'il est toujours aisé de présenter le budget du ministère de la Culture de telle façon qu'il semble en augmentation, alors qu'en réalité il est bien en baisse. Quoi qu'il en soit, il souhaiterait également connaître le détail des suppressions de postes envisagées en 2019.

Tahar BENREDJEB demande en outre qu'un bilan des suppressions d'emplois de 2018 soit présenté. En effet, il s'avère difficile d'identifier les postes qui disparaissent et ceux qui sont gelés dans l'attente de l'attribution d'autres missions.

Hervé BARBARET répond qu'au sein de l'administration centrale, les suppressions d'emplois en 2018 ont porté notamment sur les postes vacants. Il souligne qu'à ce jour, le ministère ne répond pas aux obligations de réduction du plafond d'emplois en administration centrale.

Caroline GARDETTE précise que le ministère parvient aujourd'hui à tenir son plafond d'emploi grâce aux vacances de postes et aux longs délais de recrutement. Le SRH s'attache à suivre l'évolution des effectifs, autorité d'emploi par autorité d'emploi. Ainsi, l'effectif réel de la DGCA était de 1 281 ETP à fin 2017 et l'effectif moyen mensuel s'établit à 1 178 en 2018. S'agissant des DRAC, l'effectif était de 2 285 etp en 2017 et s'élève à 2 291 ETP (moyenne mensuelle) en 2018. On constate ainsi que malgré une diminution du plafond d'emploi des DRAC, un effort de recrutement a été réalisé, grâce à un fléchage des autorisations d'emplois externes qui a permis de pourvoir des postes vacants. En ce qui concerne la DGMIC, l'effectif réel s'élevait à 450 ETP au 31 décembre 2017 et l'effectif en moyenne mensuel s'établit à 435 ETP en 2018. L'effectif réel de la DGCA était de 1 281 en 2017, contre 1 273 en 2018. S'agissant de la DGP, l'effectif réel se montait à 5 961 ETP en 2017, et l'effectif moyen mensuel atteint 5 932 ETP en 2018. Enfin, l'effectif du Secrétariat Général s'élevait à 658 ETP en 2017, contre 660 en 2018.

Grégory CAZALET explique que la répartition des suppressions d'emploi entre les établissements se fonde également sur le niveau des vacances d'emploi chez les différents opérateurs. Ce taux de vacance peut être très différent d'un opérateur à un autre. Il ne s'est pas non plus agi de prendre en considération toutes les vacances. En effet, il convenait de distinguer ce qui relève de la vacance structurelle, de la vacance frictionnelle, ou de la marge de gestion qu'un établissement peut créer pour faire face à un projet particulier. Cela étant, un des principaux facteurs de répartition des suppressions d'emploi est bien le niveau des vacances d'emploi dans les différents établissements.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) comprend qu'il soit difficile pour l'administration, d'un point de vue social, de donner les éléments précis des suppressions de postes réalisées en 2018 et envisagées en 2019. Pour autant, les représentants du personnel ont besoin de ces informations.

Carole ETIENNE-BOISSEAU confirme que sur le T2 en 2019, il n'est pas prévu de suppression d'emploi ni dans les établissements publics, ni dans les services à compétence nationale. Une réflexion sera lancée afin de définir la ventilation des 50 emplois supprimés au sein de l'administration centrale l'année prochaine. Ce travail sera conduit avec le SRH du Secrétariat Général.

S'agissant du T3, sur la sphère de la DGP, le solde net est de -39 ETP. Il est le résultat de 63 suppressions réparties entre sept établissements, dont 17 pour le musée du Louvre, 15 pour la Réunion des Musées Nationaux et 15 pour l'INRAP. Elles sont compensées par 24 créations qui concernent essentiellement le Centre des Monuments Nationaux, au titre de l'hôtel de la Marine (20 emplois) et de la restauration du château de Villers-Cotterêts (4 emplois).

Par ailleurs, la mesure technique de sortie de Chambord de la liste des opérateurs, a pour effet de lever le plafond d'emploi de l'établissement et induit une baisse du titre 3 de 138 ETP. Cette mesure de périmètre est sans effet sur le solde réel des créations et suppressions d'emplois.

Michèle DUCRET (CFDT-Culture) suggère à l'administration de présenter les mêmes chiffres pour la DGCA et la DGMIC. Elle note d'ores et déjà que les suppressions d'emploi menées en 2019 porteront davantage sur le T3.

Hervé BARBARET précise qu'en proportion, l'effort de suppressions d'emploi sera plus important au sein de l'administration centrale.

Fabrice DE BATTISTA rappelle qu'au cours des dernières années, le plafond d'emploi inscrit au PLF et notifié à la BnF a enregistré une baisse. Cependant, le plafond d'emploi inscrit au BI de l'établissement est resté stable depuis 2017. De la même façon, la baisse d'environ 10 ETP, projetée pour l'année 2019, n'entamera pas le plafond d'emploi inscrit au BI de l'établissement. En d'autres termes, les suppressions d'emploi consisteront surtout à résorber les vacances techniques et n'auront donc pas d'impact sur l'effectif réel de la BnF.

Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que le même exercice a été conduit pour les suppressions d'emplois sur le titre 3. En l'occurrence, ce travail a porté sur des vacances existantes, parfois constatées depuis longtemps, avec l'objectif de maintenir l'effectif réel.

Bastien NONQUE fait remarquer que ce type d'opération n'est pas envisageable sur le titre 2. A l'inverse, les suppressions d'emploi sur le titre 3 peuvent être menées par le biais d'une résorption des vacances techniques.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) signale que la situation des agents en sous-effectif n'en sera pas améliorée. En l'occurrence, beaucoup d'agents souffrent déjà d'une surcharge de travail.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) rappelle que certains services de la BnF ont engagé un mouvement social, en raison du sous-effectif dont ils sont victimes. La grande majorité du corps des fonctionnaires de la BnF relèvent du ministère de l'Education nationale et ils pâtissent des retards d'affectation liés aux concours organisés par ce même ministère. Quand les nouvelles suppressions d'emplois leur seront annoncées, les agents de la BnF auront encore moins de raisons d'arrêter le mouvement social en cours.

Fabrice DE BATTISTA explique qu'il faut bien faire la distinction entre d'une part la vacance technique, c'est-à-dire un emploi en face duquel il n'existe pas de poste fonctionnel, et d'autre part la vacance de poste, c'est-à-dire un poste vacant qui reste à pourvoir. Les réductions d'emplois envisagées portent sur des emplois en face desquels il n'existe pas de poste.

Fabrice DE BATTISTA indique que de nombreuses fiches de poste sont actuellement publiées à la BnF. Des recrutements sont en cours. Les évolutions budgétaires envisagées n'entament pas le nombre de postes à pourvoir.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) déclare que les représentants du personnel demandent le fléchage de ces suppressions de postes parce que très souvent, les suppressions de postes sont utilisées localement pour procéder à des réorganisations au sein des établissements.

Hervé BARBARET confirme que l'administration s'efforce de faire porter les suppressions d'emplois sur les postes vacants, de manière à ce que ces réductions d'emplois soient les moins douloureuses possible. Cela étant, une contrainte forte continue à s'exercer sur le plafond d'emploi.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) entend bien les efforts accomplis par l'administration. Mais il n'en reste pas moins que ces suppressions d'emplois ne sont pas satisfaisantes. La véritable question qui se pose est le fonctionnement d'une organisation qui se retrouve en sous-effectif.

Jean CHAPELLON cite l'exemple du musée de Sèvres, qui n'est désormais ouvert au public que pendant deux heures le matin et deux heures l'après-midi. Il rappelle également que les savoir-faire des techniciens d'art sont clairement menacés. Ces exemples pourraient sans doute être multipliés, tant la situation est difficile dans les DRAC, les autres monuments, les autres services.

Jean CHAPELLON estime que cette problématique renvoie également au débat précédent. En effet, désormais il sera demandé aux RH des établissements d'établir les fiches de paie. Leur charge de travail sera donc alourdie, dans un contexte de réduction des emplois, au détriment des missions. L'administration peut chercher à rendre les suppressions d'emplois moins douloureuses, mais *in fine* ces suppressions d'emplois poseront de graves problèmes.

Hervé BARBARET estime que face à cette contrainte d'emploi, l'organisation peut aussi trouver de nouvelles méthodes de travail, plus efficaces, et ainsi remplir ses missions malgré des effectifs plus restreints. Cela étant, cet ajustement a également ses limites.

Pour résumer, l'administration travaille dans un premier temps sur les vacances de postes. Cela n'est certes pas satisfaisant, mais cela permet de répondre aux premières exigences en termes de suppression de poste. L'administration travaille également sur l'optimisation des fonctions transversales en administration centrale. Elle espère que cette démarche permettra de répondre à la contrainte qui lui est imposée.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) note que le ministère s'inscrit dans ce cycle d'optimisation depuis la RGPP. Aujourd'hui, les doublons ne sont plus très nombreux.

Hervé BARBARET affirme qu'il a encore identifié quelques doublons au sein de l'administration centrale.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) affirme que les établissements publics ont déjà supprimé beaucoup de postes et ne comptent désormais guère de doublons.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) déplore que ce soient à nouveau les fonctions support qui subissent les suppressions d'emplois. Elle se demande comment le ministère pourra exercer sa mission de contrôle et d'évaluation des politiques publiques, et faire face de surcroît à l'ouverture de deux établissements (hôtel de la Marine et château de Villers-Cotterêts).

Sophie AGUIRRE perçoit d'un côté une volonté claire de la tutelle, qui est de contraindre le ministère à sacrifier certaines de ses missions. De l'autre côté, elle perçoit les efforts du ministère pour conserver ses missions à tous prix, mais avec de moins en moins d'agents et donc de plus en plus d'agents en surcharge mentale et de travail (*burn-out*). A un moment, cette situation ne sera plus tenable et entraînera une réaction sociale forte.

Hervé BARBARET affirme être pleinement conscient de ces difficultés. Il fait néanmoins remarquer que le ministère contrôle aujourd'hui plus qu'il n'évalue. On peut ainsi s'interroger sur la pertinence de ce contrôle de détail et se demander s'il ne serait pas plus pertinent de faire porter les efforts sur l'évaluation. Quoi qu'il en soit, le ministère doit engager des réflexions sur ses missions et la façon dont il les exécute.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) explique que le contrôle mobilise non seulement des agents dédiés à cette mission, mais aussi des équipes dont le rôle est d'établir des tableaux Excel qui serviront à cette tâche de contrôle.

Hervé BARBARET considère qu'il serait effectivement pertinent de davantage se focaliser sur la mission, plutôt que sur des tâches administratives annexes.

Caroline GARDETTE annonce qu'un tableau de synthèse sur les emplois sera communiqué aux représentants du personnel.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) souhaite que des précisions soient apportées sur les masses salariales « titre 2 » et « titre 3 ». Elle demande si les dépenses de personnel et les mesures catégorielles, telles qu'elles figurent dans la note, portent exclusivement sur le titre 2.

Bastien NONQUE confirme que le montant de 721 millions d'euros correspond aux crédits de titre 2. En revanche, s'agissant des mesures catégorielles, une partie de l'enveloppe de 4,6 millions d'euros dédiée aux mesures de revalorisation indemnitaire sera transférée aux établissements qui rémunèrent des fonctionnaires sur titre 3.

Caroline GARDETTE ajoute que ce transfert sera opéré sur la base d'une méthodologie transparente et partagée avec les EP. La règle de calcul pourra d'ailleurs être communiquée aux représentants du personnel.

Point 8) Calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus (2017-2021) (pour information)

Hervé BARBARET affirme être un ardent défenseur du projet Camus. Il estime que le regroupement des agents dans un nombre de sites restreints est une chance pour le ministère. Celui-ci contribuera à un travail plus fluide et plus collectif.
Hervé BARBARET remercie toutes les équipes qui ont travaillé sur ce projet.

Grégory CAZALET tient d'abord à insister sur la nécessaire concertation au sein des instances compétentes tout au long du projet Camus, jusqu'à l'été 2021.

Dès la phase d'instruction du projet, et régulièrement depuis le lancement de la phase opérationnelle, l'administration a eu le souci constant d'associer les représentants du personnel au projet, et de mener la concertation nécessaire. Ainsi, des points d'étape réguliers ont été présentés au sein des différentes instances (CT, CTAC, CHSCT) et plusieurs réunions dédiées ont été organisées.

Une phase de concertation approfondie a été menée à l'issue de la phase de diagnostic et de recueil des besoins, avec des bilatérales qui ont impliqué l'ensemble des organisations syndicales et qui ont eu lieu à l'été 2017 sous la présidence du Cabinet. Par ailleurs, la répartition des services entre Valois, Bons-Enfants et le Quadrilatère des Archives (première phase du projet) a été validée à l'issue du Comité technique ministériel du 3 octobre 2017.

La deuxième étape du projet (le macro-zonage) a permis d'établir les plans d'implantation des directions générales et des services rattachés au ministre, dans les étages au sein des trois sites. Cette étape a été validée au premier trimestre 2018. A cette occasion, ont été présentés pour avis au CHSCT AC du 29 mars, la nouvelle charte d'aménagement qui définit des règles communes pour l'attribution des bureaux, ainsi que les principes directeurs relatifs à l'évolution de l'environnement de travail des agents.

Comme annoncé lors des CHSCT AC des 29 mars et 20 juin 2018, les travaux du Quadrilatère des Archives nécessiteront de reloger l'ensemble des agents de l'administration centrale actuellement présents sur le site dans un bâtiment modulaire provisoire, qui sera installé sur la pelouse de Rohan pendant la durée des travaux. Cet ensemble immobilier accueillera également, au sein de l'espace indépendant, les agents du musée national Picasso de Paris. Les plans d'installation au sein du bâtiment modulaire ont été présentés à l'avis du CHSCT AC d'octobre 2018.

Concernant le site des Bons-Enfants, le programme et les principes de mise en œuvre des travaux ont été également présentés lors du CHSCT AC du 3 octobre 2018. La concertation sociale est réalisée pendant les moments forts de la phase opérationnelle.

Il est important de souligner que ce projet s'inscrit dans une démarche de consultation et d'information continue des agents, sous la forme d'info-lettres, d'ateliers participatifs, de campagnes de communication – comme celle réalisée en avril pour informer les agents du résultat du macro-zonage et leur donner de la visibilité sur l'information disponible à chaque étape du projet. Cela étant, l'administration a bien entendu la demande de visibilité sur la concertation qui sera menée au sein des différentes instances. Il s'agit d'un projet de longue haleine, dont les logiques de site peuvent être différentes. Pour autant, l'objectif est commun : il est de repenser l'environnement collectif de travail.

Pascal DAL PONT rappelle qu'un document a été transmis aux représentants du personnel et qu'il recense les étapes de la concertation sociale qui sera menée du début de l'année prochaine jusqu'à la mi-2021. Ce document répertorie les différentes opérations de travaux. En l'occurrence, sur le Quadrilatère des Archives, sont prévus en 2019 les travaux MH et en 2020 les travaux dédiés aux aménagements intérieurs du bâtiment. Sur les Bons-Enfants, sont prévues une phase d'étude en 2019 et une phase de travaux en 2020, essentiellement dans les

espaces intérieurs du bâtiment. Le déménagement de l'ensemble des agents est programmé à la mi-2021.

S'agissant de l'articulation des compétences entre les différentes instances, la circulaire du Secrétariat général du 26 décembre 2013 précise les attributions de chacune d'elles, notamment pour ce qui relève des conditions de travail des agents. Le calendrier de concertation est articulé entre les compétences respectives des comités techniques et du CHSCT de l'administration centrale, en fonction de leurs compétences. Cette concertation vise à s'assurer que la santé des agents est préservée et que leurs conditions de travail sont améliorées.

En 2019, l'avancement du projet dans le Quadrilatère des Archives sera conditionné par le passage systématique devant les instances sur les points suivants. En premier lieu, l'ensemble des agents de la direction générale des patrimoines présents sur le site (service interministériel des archives de France et département de la formation de la DGP) rejoindront des installations modulaires. Le plan de déménagement des agents au sein des modulaires sera présenté au premier trimestre 2019, avec une articulation complémentaire pour une présentation au CHSCT pour avis et une information du comité technique. Deux présentations ont déjà été faites devant les agents de ces services, et une troisième présentation aura lieu en début d'année pour leur présenter le déménagement.

L'atelier Novembre a été choisi pour les aménagements intérieurs des bâtiments et des modulaires. Le micro-zonage sera élaboré en lien avec cet architecte. Il concernera le SIAF et la DFST, qui sont déjà présents sur le site, ainsi que le département des affaires européennes et internationales, aujourd'hui basé à Pyramides. Tous ces éléments seront présentés lors d'un CHSCT de l'administration centrale, qui se réunira à l'automne 2019, de façon à donner un temps à une séquence de concertation, la plus large possible, notamment avec une visite du site du Quadrilatère des Archives, des réunions préparatoires et des temps d'échange, notamment avec les agents sur le site.

Concernant le site des Bons-Enfants, 2019 sera une année d'études. Elle sera marquée par la désignation du maître d'œuvre, qui interviendra très prochainement. Ce maître d'œuvre commencera ses travaux au début 2019, pour des études préalables dont les contours seront présentés en même temps que le macro-zonage. Pour rappel, deux phases sont prévues au bâtiment des Bons-Enfants : une première phase de travaux dans les étages, qui concerne essentiellement les magasins d'archives, la documentation, la salle de cafétéria et la salle basse ; une deuxième phase d'études, qui concernera le transfert de l'accueil et la création d'un centre de documentation.

La phase 1, qui concerne l'organisation des travaux en site occupé, sera présentée en CHSCT de fin d'année 2019, pour un démarrage des travaux prévu au début 2020. L'objectif de cette présentation au CHSCT de l'administration centrale est d'obtenir, auprès des entreprises qui interviendront, une réduction des nuisances pendant les travaux, et de coordonner les horaires des travaux par rapport à un site occupé. S'agissant de la phase 2, le programme et les principes de mise en œuvre des travaux portent sur le réaménagement du rez-de-chaussée, et feront l'objet d'une présentation au CHSCT AC du deuxième trimestre. Au cours de l'année 2019, une restitution des ateliers de concertation sera également assurée.

En 2020, des travaux seront réalisés sur le Quadrilatère des Archives et le site des Bons-Enfants. Sur le Quadrilatère des Archives, les travaux MH auront été achevés et les travaux

d'aménagement intérieur des bâtiments auront commencé. Un point d'avancement systématique sur ces travaux est prévu à chacune des instances, de manière à tenir informés les membres du CHSCT de l'administration centrale. Il est également prévu d'organiser des visites régulières sur le site pour les membres de ces instances. Par ailleurs, la méthodologie de réalisation du micro-zonage des sites des Bons-Enfants et de Valois fera aussi l'objet d'une présentation pour information au CHSCT du premier trimestre, puis pour avis au deuxième trimestre pour la présentation des résultats du micro-zonage.

L'année 2021 marquera le déménagement de l'ensemble des agents sur tous les sites. Les plans nominatifs d'implantation des agents (nano-zonage) seront présentés au CHSCT du deuxième trimestre 2021 et permettront aux représentants du personnel d'avoir une information précise sur les futures conditions de travail et l'aménagement des bureaux. La programmation détaillée des déménagements fera l'objet d'un avis du CHSCT de l'administration centrale et d'une information du comité technique de l'administration centrale.

A chaque fois que cela sera nécessaire, l'administration proposera des réunions préparatoires en amont des instances statutaires. Elle organisera également, sous la houlette du SRH, un comité de suivi avec les acteurs de la prévention (bureau santé-sécurité au travail, ISST compétent pour l'administration centrale, service de médecine de prévention), qui se réunira autant que de besoin.

Concernant l'avancement du projet sur le Quadrilatère des Archives, la coordination entre les instances du SN Archives nationales et du musée Picasso est constante, notamment sur les questions de co-activité. Ces questions sont relativement limitées puisque le bâtiment modulaire est construit sur la pelouse de l'hôtel de Rohan et sera séparé par des barrières. Ces présentations se feront concomitamment, devant chacune des instances des trois entités (administration centrale, SN Archives nationales et EP Picasso). Il est prévu d'organiser des visites communes des chantiers et des sites pour les représentants des trois CHSCT concernés.

Parallèlement à la concertation statutaire avec les représentants syndicaux, les maîtres d'œuvre travailleront sur le micro-zonage. Pour éviter que ce travail technique ne se fasse à huis-clos, il est prévu de consulter l'ensemble des agents sur trois grands thèmes : les espaces de bureaux individuels (mon bureau), les espaces collectifs de travail, les espaces dits de convivialité. Un sondage en ligne sera adressé à l'ensemble des agents de l'administration centrale, du 4 au 21 décembre prochain, pour recueillir leurs avis. Les agents volontaires seront aussi invités à trois ateliers participatifs le 15 janvier, le 17 janvier et le 18 janvier.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime que l'utilisation du terme « concertation » est impropre. En effet, aucune concertation n'est réellement menée et, au mieux, on ne peut parler que d'une information. Ce n'est pas parce que des instances sont réunies à de multiples reprises qu'une concertation s'instaure.

L'administration déclare que la nouvelle répartition des services a été validée à l'issue du CTM du 3 octobre. Or, il serait intéressant de savoir qui a réellement validé cette répartition. Il serait également intéressant de connaître l'avis des agents, ainsi que la teneur des différents communiqués des organisations syndicales. Il apparaîtrait alors au grand jour que la communication de l'administration est une manière déformée, malhonnête de présenter ce projet. Cette communication est emblématique de la façon dont le dialogue social sur ce sujet a été organisé au sein du ministère.

Hervé BARBARET rappelle que l'administration peut prendre des décisions auxquelles les représentants du personnel sont opposés. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il n'y a eu aucune concertation, ni dialogue social. L'administration dialogue, fait évoluer les projets et prend en compte le plus possible les enjeux fondamentaux de la qualité de travail. On ne peut affirmer qu'aucune concertation n'a été menée, alors que les réunions avec les instances et les agents ont été très nombreuses. De même, force est de constater que des informations très précises ont été données aux agents et représentants du personnel.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère que s'agissant du projet Camus, il restera de toute façon un désaccord profond entre l'administration et les organisations syndicales sur l'organisation du dialogue social autour de ce sujet. Dès les premières réunions en 2015, les représentants du personnel ont demandé des informations précises qu'ils n'ont fini par obtenir qu'au bout de multiples réunions et demandes. L'administration a clairement eu la volonté de communiquer le moins possible aux organisations syndicales des informations sur le déménagement, parce qu'il savait que certaines organisations syndicales y étaient fortement opposées.

Dès le mois de juillet 2015, la CFDT-Culture a déclaré que l'administration centrale devait rester à Paris et occuper les espaces libérés du Quadrilatère des Archives. Cela ne voulait pas dire qu'elle ne souhaitait pas que soient prises en considération les « nécessités impérieuses » des Archives nationales, tant en termes de dépôt qu'en espaces de travail. Ce dialogue entre les Archives nationales, l'administration centrale et l'EP Picasso a été très difficile à obtenir. L'administration n'a ainsi pas daigné transmettre les mêmes documents ni les mêmes informations aux instances, ce qui témoigne de fait d'un dialogue social de mauvaise qualité. En outre, pendant deux étés de suite, les agents de Picasso n'ont pas été consultés ni informés sur la mise en œuvre de travaux, et ont ainsi travaillé dans des conditions proches de l'Apocalypse.

Cécilia RAPINE relève que la date de mise en œuvre du projet tend à être régulièrement reportée. A l'origine, le projet Camus devait s'achever en 2019 ; il est désormais programmé jusqu'à 2021. La CFDT-Culture suggère à l'administration de travailler encore davantage sur les conditions de départ des équipes vers le Quadrilatère. Elle déplore qu'aucune véritable consultation des agents n'ait été engagée. Certes, des ateliers ont été organisés mais peu d'agents y ont participé. De même, peu d'informations sont données sur les interactions entre les services. A titre d'exemple, les organisations syndicales n'ont pas été consultées sur leur déménagement à Boisgelin. Même elles, qui sont censées débattre du projet Camus, n'ont eu aucune information sur leur lieu de destination. Dès lors, on peut penser que la plupart des agents ne savent pas précisément quelle sera leur affectation. Le projet reste encore très nébuleux et donc source d'inquiétude pour les agents.

Cécilia RAPINE rappelle que la CFDT-Culture est la seule organisation à avoir défendu le projet d'un maintien des locaux dans Paris. En acceptant de siéger aux Archives nationales, elle a obtenu certaines avancées, notamment des espaces de circulation plus pertinents que ceux du projet original. La CFDT-Culture veut bien travailler sur le sujet, mais encore faut-il que l'administration fasse preuve d'un minimum de volonté de dialogue. Si l'administration souhaite que les agents adhèrent au projet, elle doit cesser immédiatement d'être dans le flou.

Cécilia RAPINE se souvient d'une réunion du CT de l'administration centrale, au cours de laquelle l'administration avait présenté les plans de répartition, en utilisant différentes pastilles de couleurs. A l'époque, la CFDT-Culture avait prévenu : même si les superficies

prévues au sol peuvent permettre d'installer cinq ou six agents par espace de travail, cet aménagement ne pourra pas être réalisé dans la réalité en raison de différentes contraintes. Différentes remarques de cette nature ont été formulées par les représentants du personnel, sans que l'administration n'apporte le moindre retour. De même, l'administration avait exprimé le souhait d'installer des agents dans les combles de l'hôtel de Rohan, et la CFDT-Culture avait fait remarquer que les issues de secours devaient être aménagées. Sur tous ces sujets, force est de constater que la concertation n'avance pas.

Certes, le comité technique ministériel est le niveau de consultation dès lors qu'il s'agit de l'immobilier de l'Etat. En revanche, lorsqu'il s'agit de traiter des conditions de travail des agents, il est souhaitable qu'une instance particulière soit créée. Ce n'est pas au niveau du comité technique ministériel que les sujets pourront être abordés, sachant que cette instance n'accueille aucun agent de Picasso et qu'un seul agent des Archives nationales. **Cécilia RAPINE** demande donc qu'un espace de dialogue soit ouvert, pour que tous les agents concernés bénéficient du même niveau d'information. Il est essentiel que tous les services concernés, y compris la DGCA, y participent. A cet égard, on peut noter que jusqu'à présent, à aucun moment la DGCA n'a assisté à une réunion sur le projet.

En conclusion, **Cécilia RAPINE** demande à l'administration de cesser de placer les organisations syndicales en dehors du processus. Ce n'est qu'à cette condition qu'elle obtiendra peut-être l'adhésion des agents.

Gwladys BENETEAU DE LA PRAIRIE (SUD-Culture Solidaires) rappelle qu'il a été demandé qu'un point dédié au projet Camus soit traité au CTM de septembre. Ce point a été repoussé à celui de novembre. Cette demande a été faite car dans les instances d'administration centrale et d'Archives nationales, les représentants du personnel n'ont pas obtenu les mêmes documents, ni les mêmes informations – que ce soient les dates des travaux, les déplacements des agents pendant les travaux. Force est de constater que les documents transmis aujourd'hui ne donnent pas plus d'éléments ni de réponses. Les documents ne concernent à chaque fois que l'administration centrale. Rien n'est dit, ou peu, sur les Archives nationales ou le musée Picasso.

SUD-Culture comptait sur le CTM pour évoquer les problèmes que ce projet pose et posera pour les différents établissements, mais rien n'est mis en commun. L'administration parle de dialogue social, mais il n'a aucunement été respecté et a surtout été bafoué lors du CHSCT des Archives nationales d'octobre, où les représentants du personnel ont appris en séance qu'un point pour information était présenté pour avis.

SUD-Culture n'a cessé d'alerter sur les dégradations des conditions de travail et les inquiétudes des agents liées à ce projet de regroupement sur trois sites, qui aura pour conséquence des déménagements à répétition, la densification des espaces de travail, une augmentation du temps de trajet.

Gwladys BENETEAU DE LA PRAIRIE rappelle les préconisations du service de médecine de prévention, issues du rapport d'activité de l'administration centrale de 2017 : « *Le travail réel et son organisation doivent être au cœur d'un projet d'aménagement de locaux de travail. A ce titre, l'association des agents et la sensibilisation de la ligne hiérarchique à l'importance d'une analyse fine de l'activité, sont indispensables pour que les besoins soient correctement recensés. La référence retenue en termes d'espace est différente de la norme AFNOR NFX35-102 et des recommandations des organismes de prévention.* » Pour SUD-

Culture, le ratio de 7 m² par poste de travail est en effet une aberration n'existant qu'au ministère de la Culture. Pour certains services, et notamment le département de la formation scientifique et technique, des interrogations demeurent, à la lecture des plans, sur son fonctionnement, avec une répartition des salles de formation peu claire entre celles anciennement à Richelieu et les nouvelles attribuées au Secrétariat général et celles réparties à la DGP, d'une manière générale sur le devenir du service avec non seulement le projet Camus mais aussi AP2022. Rien n'est préparé en amont, tout se fait au jour le jour. Pour les agents, ce n'est plus tolérable.

Des questions demeurent :

- l'implantation de la SDSI à Paris sur un site ou deux et lesquels ?
- A Pyramides, depuis des mois, des problèmes avec le monte-charge ont été évoqués au CHSCT AC. La réparation serait trop coûteuse. Dès lors, comment assurer le service ?
- Aux Bons-Enfants, la nature des travaux n'a toujours pas été précisée.

Aucune information n'est donnée sur le coût de cette opération immobilière. SUD-Culture demande en outre qu'une instance commune soit établie avec les différents établissements concernés par le projet Camus, soit Picasso, les Archives nationales et l'administration centrale.

Hervé BARBARET rapporte qu'à son arrivée au ministère, la directrice de cabinet a souhaité qu'il soit procédé à une revue du projet Camus. Pendant tout l'été, des relations bilatérales ont été organisées avec l'ensemble des représentants du personnel. Le projet a été revu de manière très détaillée. D'ailleurs, il a pu être démontré que certaines critiques selon lesquelles l'outil de travail « archives » était cassé n'étaient factuellement pas exactes. **Hervé BARBARET** ajoute qu'il a présidé quelques réunions, notamment de l'encadrement, sur le sujet. Il estime que des moments sont intervenus, durant lesquels le projet Camus a été expliqué et concerté.

Le phasage d'un projet de cette nature fait que, dans un premier temps, le macro-zonage est globalement imprécis. Le projet Camus s'inscrit dans la durée, avec un dialogue qui doit être permanent. **Hervé BARBARET** prend note de la demande d'amélioration de ce dialogue, exprimée par les représentants du personnel. Il tient néanmoins à souligner qu'il a personnellement vécu des moments de réelle information et concertation avec les agents et leurs représentants. Néanmoins, si les agents estiment que le projet Camus est intolérable, l'administration peut revenir en arrière et choisir une installation à Aubervilliers. **Hervé BARBARET** considère pour sa part que le ministère de la Culture, pour de nombreuses raisons, a intérêt à rester au cœur de Paris.

Grégory CAZALET assure avoir entendu les observations sur le manque de cohérence dans les documents fournis aux instances. L'administration s'engage à renforcer ses efforts de coordination, pour s'assurer que l'ensemble des documents présentés dans les différentes instances soient parfaitement cohérents. Elle propose également, dans la mesure du possible, d'assurer une présence des experts dans les différentes instances, pour s'assurer d'un réel partage de l'information. Elle s'engage aussi à s'efforcer de fournir un calendrier prévisionnel.

Grégory CAZALET explique que les périodes de silence ne signifient pas que la réflexion ne se poursuit pas. A titre d'exemple, la question des combles de l'hôtel de Rohan a été posée. Une première étude de faisabilité a été réalisée, un maître d'œuvre a été choisi. Ce dernier est

en train d'effectuer une étude de faisabilité plus détaillée. Les informations ne pourront être données qu'au fur et à mesure de l'avancée du chantier.

Grégory CAZALET explique que selon la direction de l'Immobilier de l'Etat, la règle est un ratio de 10,5 m² de surface utile par agent – le ratio prenant en compte les espaces de bureaux, ainsi que l'environnement collectif et les espaces de réunion. L'administration estime que pour atteindre cette moyenne de 10,5 m² par agent, les espaces de bureaux *stricto sensu* peuvent représenter au minimum 7 m² par agent. Cette règle a permis d'établir une charte d'aménagement, qui donne visibilité et clarté sur la manière dont sont organisés les bureaux.

Pascal DAL PONT rappelle que la concertation avec les agents est basée sur le volontariat. En 2017, environ 70 agents ont participé à ces ateliers. En mai et juillet 2018, une concertation importante a été menée sur les centres de documentation, avec quatre ateliers dédiés. Les prochains ateliers devraient également accueillir entre 30 et 40 personnes. Par ailleurs, il est prévu d'organiser un sondage à partir du 4 décembre 2018, au cours duquel tous les agents pourront s'exprimer sur l'environnement de travail.

Pascal DAL PONT s'étonne de l'observation de Mme RAPINE sur les locaux syndicaux. Il explique que dans un premier temps, les services sont répartis entre les trois sites. Dans un deuxième temps, une répartition plus précise est opérée au niveau des étages, dans le cadre du macro-zoning. Lors de la réunion du 3 octobre, l'administration a bien indiqué que les locaux syndicaux seraient installés sur le Quadrilatère des Archives. Dans le cadre du macro-zonage, l'administration a précisé en mars que les organisations syndicales seraient installées dans le bâtiment Boisgelin-Minutier. A ce stade, l'étape du micro-zonage n'a pas encore été franchie. Elle interviendra après la désignation du maître d'œuvre.

Pascal DAL PONT convient volontiers que le CTM n'est pas l'instance pour traiter le fond du dossier Camus. Cela étant, des réponses ont d'ores et déjà été apportées. Par exemple, s'agissant de la construction de l'escalier de service de l'hôtel de Rohan, l'administration a travaillé avec l'Inspection du patrimoine, la DRAC et la CRMH pour avancer sur ce sujet.

Pascal DAL PONT indique enfin que trois projets ont été présentés devant la DIE : Porte Pouchet, Porte d'Aubervilliers, et le projet dit patrimonial dans le centre de Paris. Ce dernier était le plus favorable en termes de temps de trajet des agents, à l'exception notable des agents de la SDSI. Depuis le macro-zonage, il est acté que les agents de la SDSI seront répartis entre deux sites : Valois et Bons-Enfants.

Claire CAMERON signale qu'en même temps que le macro-zonage, ont été présentés d'une part les concepts d'aménagement et d'autre part le plan de conduite du projet. Ce dernier détaillait l'ensemble des mesures qui seront prises pour associer les agents à la réflexion autour du projet et les intégrer au mieux dans le cadre des études de maîtrise d'œuvre, ainsi que les dispositifs d'accompagnement.

En ce qui concerne les études d'implantation des services, l'étape du macro-zonage a été franchie. En juin 2018, il a été annoncé que le chantier avancerait selon une logique de site. Le micro-zonage du Quadrilatère des Archives sera ainsi présenté au troisième trimestre 2019. Pour l'établir, les utilisateurs des services seront évidemment associés étroitement dans le cadre de comités d'utilisateurs. Tous les correspondants de la DGCA et de la DGP pourront effectuer une visite au début du mois de décembre, avant que leur soient soumises les

premières propositions du maître d'œuvre pour la réalisation du micro-zonage. Les acteurs de la prévention seront également associés de façon très étroite à la démarche.

La même méthodologie sera suivie pour les sites Bons-Enfants et Valois en 2020. Compte tenu du calendrier nécessaire pour mettre en œuvre les travaux en site occupé à Bons-Enfants, il a été décidé de décaler l'élaboration du micro-zonage. Les travaux de la phase 1 concerneront essentiellement les espaces collectifs et de façon très marginale les bureaux. A l'inverse, au Quadrilatère des Archives, l'opération de restructuration majeure justifie la réalisation du micro-zonage en parallèle aux études.

Claire CAMERON a conscience qu'un effort important est demandé à l'encadrement, aux correspondants, aux référents au sein de chacune des DG. Un travail d'accompagnement est mené avec eux. Par ailleurs, un effort de mobilisation et de concertation est déployé à destination des agents, de façon à bâtir ensemble un environnement de travail qui corresponde aux besoins à l'horizon 2021. En parallèle, une réflexion est conduite sur l'animation des sites, la qualité d'offre de service qui peut être proposée aux agents en tant qu'utilisateurs des espaces. L'objectif est d'améliorer le fonctionnement de l'administration centrale en tant que service support à l'activité et à la réalisation des missions du ministère.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) note qu'au sein du ministère, différentes méthodes sont employées pour interroger les agents (ateliers, enquêtes, sondages, etc.), mais qu'il demeure néanmoins une constante : le contenu de ces enquêtes est discuté avec les représentants du personnel. **Tahar BENREDJEB** souhaite donc savoir si le contenu du futur sondage sera discuté avec les représentants du personnel.

Claire CAMERON répond par l'affirmative. Elle rappelle qu'en 2017, des ateliers thématiques ont été ouverts aux agents et une réunion a été organisée le 9 mars 2017, à l'attention de l'ensemble des organisations syndicales, afin de présenter une restitution du résultat de ces ateliers. Bien évidemment, cet exercice sera réitéré en 2019, pour le sondage et les ateliers.

Pascal DAL PONT ajoute que le sondage sera transmis aux organisations syndicales en amont.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) précise que sa demande ne portait pas sur la transmission du sondage, mais sur l'organisation d'une concertation en amont sur les questions posées aux agents.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que les représentants du personnel ont leur mot à dire sur la façon dont sont posées les questions. Elle souhaite savoir à quels moments ils seront associés à la rédaction du sondage.

Hervé BARBARET suggère que les représentants du personnel évoquent ce point avec le SRH.

Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) note que les documents font abondamment mention d'une logique de site et de regroupement. Elle signale que la SDSI, aujourd'hui regroupée à Saint-Cyr, se retrouvera éclatée sur deux sites, de surcroît sur deux étages pour le site de Valois.

Par ailleurs, **Caroline CLIQUET** attire à nouveau l'attention de l'administration sur la question du monte-charge du site Pyramides. Bien que le problème ait été signalé au CHSCT de l'administration centrale, il n'est toujours pas résolu.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) souhaiterait connaître la surface globale actuelle et future allouée aux locaux syndicaux.

Elle rappelle par ailleurs que les temps de trajet varient en fonction de la catégorie socio-professionnelle des agents. Généralement, les agents les moins désargentés – à savoir les agents de catégorie A – habitent dans Paris intramuros et les agents les plus modestes vivent en grande banlieue. Il reste encore un travail important à accomplir pour obtenir des logements sociaux au profit de ces agents dans Paris intramuros.

Elise MULLER réitère enfin la demande de création d'une instance commune, qui permette à tous les acteurs concernés par le projet de se rencontrer et d'obtenir le même niveau d'information.

Isabelle GADREY indique que la création d'une instance commune est un sujet sur lequel l'administration travaille, mais à échéance 2022. Si cette instance était créée aujourd'hui, elle ne comprendrait qu'une partie des effectifs de SCN, EPA et de l'administration centrale. Compte tenu de la lourdeur du processus, il est plutôt envisagé de constituer cette instance lorsque les déménagements seront intervenus, soit en 2022.

Isabelle GADREY affiche sa volonté de communiquer de façon coordonnée, et de produire la documentation la plus homogène possible. Pour améliorer cette communication, il sera également permis aux experts de participer aux réunions de l'ensemble des instances. Les visites communes, telles qu'elles sont prévues, sont aussi un élément de réponse au besoin d'information exprimé par les représentants du personnel. Ces visites seront proposées dès 2019.

Isabelle GADREY signale que le SAFIG a réalisé une étude sur le logement des agents. Elle observe que la proximité d'une gare RER offre une grande facilité d'accès, en tout cas plus grande que si le site d'Aubervilliers avait été choisi comme site d'implantation. Par ailleurs, elle assure que l'administration a bien l'objectif d'accroître l'offre de logements dans Paris intramuros. Un point sur ce sujet sera effectué dans le cadre du CNAS.

Isabelle GADREY déclare enfin que le projet Camus fait naturellement l'objet d'un travail en commun, notamment avec le SAFIG et les directions concernées.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) précise que sa demande ne portait pas nécessairement sur la création d'une instance *stricto sensu*. En revanche, elle juge nécessaire de réunir dès à présent l'ensemble des acteurs du projet Camus, de manière à écarter toutes les suspicions et apporter une plus grande clarté sur les tenants et aboutissants du déménagement.

Carole ETIENNE-BOISSEAU considère que la réunion des trois instances n'aurait pas de sens car elle aboutirait à une instance pléthorique. En revanche, chaque CHSCT pourrait désigner une délégation, qui serait chargée d'effectuer les visites de site et de participer à des réunions de travail communes.

Grégory CAZALET indique qu'en raison du calendrier des études et des élections du 6 décembre, un dispositif particulier a été prévu pour les locaux syndicaux. Il a été demandé au maître d'œuvre de travailler sur l'architecture globale des espaces qui accueilleront les organisations syndicales. Il est ensuite prévu une phase de concertation avec les organisations syndicales au printemps et en été 2019, afin de discuter plus avant sur l'implantation des locaux syndicaux et l'organisation de ces espaces.

Grégory CAZALET confirme que la SDSI sera installée à Valois sur deux étages. Toutefois, il convient de souligner que le macro-zonage a été réalisé sur la base d'un maître-mot : la continuité, qu'elle soit horizontale ou verticale. Ainsi, une continuité verticale entre deux étages est parfois plus efficace qu'un service étalé sur un seul étage. Outre la SDSI, d'autres services seront implantés sur deux étages, mais toujours dans le souci de conserver une unité spatiale qui soit cohérente avec l'activité du service.

Pascal DAL PONT annonce qu'une intervention sur l'ascenseur du site Pyramides est prévue le 23 novembre. Il convient toutefois que d'une manière générale, la situation en matière d'ascenseurs et de monte-charge n'est pas satisfaisante. En particulier, les ascenseurs du site des Bons-Enfants sont régulièrement en panne. L'administration a donc pris la décision de changer l'ensemble des cabines d'ascenseur de ce bâtiment, par vagues successives jusqu'en 2021. En début d'année prochaine, quatre cabines d'ascenseur seront ainsi changées. Pyramides n'est pas concerné par ce programme de remise à niveau, dans la mesure où le site ne sera pas conservé.

Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) précise que sur le site des Pyramides, le monte-charge qui mène à la salle des coffres est régulièrement en panne.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souhaite préciser son propos, pour éviter tout malentendu. Elle a pointé une défaillance dans la communication des documents. Pour autant, elle est pleinement consciente que les équipes ont travaillé d'arrache-pied pour produire ces documents. Ces agents travaillent énormément. Mais ne pas communiquer correctement les documents n'est pas rendre service au travail qui est accompli.

Hervé BARBARET prend note de la remarque. Il convient qu'un effort de communication et d'information, notamment vis-à-vis des représentants du personnel, doit être réalisé. S'agissant de l'instance commune, il constate qu'il serait compliqué de créer aujourd'hui une instance formelle. En revanche, la concertation entre les institutions concernées pourrait se faire dans le cadre de délégations des CHSCT. Enfin, il est acté que les représentants du personnel se rapprocheront du SRH, afin d'évoquer le futur sondage.

Hervé BARBARET remercie toutes les équipes qui travaillent sur le projet Camus.

Point 9) Questions diverses

Isabelle GADREY indique que SUD-Culture Solidaires a fait part de la question suivante : *« Nous souhaiterions disposer des moyennes de CIA distribué selon AC/DRAC/EP et les critères mis en œuvre pour les éventuelles modulations ».*

Isabelle GADREY explique que les montants versés sont distribués selon les critères suivants : l'atteinte ou non des objectifs quantitatifs/qualitatifs ; la valeur professionnelle ; l'investissement dans l'exercice des fonctions ; le sens du service public ; la capacité à

travailler en équipe et la contribution au collectif de travail ; la connaissance de son domaine d'intervention ; la capacité à s'adapter aux exigences du poste ; la capacité à coopérer avec les partenaires internes ou externes ; l'implication dans les projets du service ; la participation active à la réalisation de missions rattachées à son environnement professionnel ; les capacités managériales et d'encadrement pour certains agent. Le CIA est également le moyen de récompenser le pilotage ou la participation à un projet sensible ou stratégique, qui a conduit pour l'agent à une charge de travail et une exposition particulières, exceptionnelles.

Isabelle GADREY annonce qu'un tableau sera communiqué aux représentants du personnel. Il reprendra les montants moyens et médians servis par corps, selon le type de fonction.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) rappelle que cette demande d'information avait été formulée lors du dernier CTM. Des éléments de réponse ont été apportés par l'administration, mais il manquait des informations sur les moyennes de CIA au sein de l'administration centrale, des EP et DRAC.

Tahar BENREDJEB tient à signaler la manière dont la modulation est effectuée dans certains établissements, notamment dans des DRAC. A défaut d'obtenir la suppression de cette modulation, les représentants du personnel demandent qu'*a minima* les responsables d'établissement respectent les critères. **Tahar BENREDJEB** cite l'exemple d'une DRAC au sein de laquelle la modulation a été opérée sans consultation des chefs de service. Cette pratique conduit nécessairement à des différences de traitement. **Tahar BENREDJEB** demande à l'administration de rappeler aux DRAC qu'elles sont tenues de respecter la circulaire et qu'elles n'ont pas à décider seules de la façon dont est opérée la modulation. Il constate que chaque année, la problématique de la modulation casse les collectifs de travail et crée des tensions. Il n'est pas normal, par exemple, qu'une personne ayant assuré un intérim pendant plusieurs mois ne bénéficie que du montant de référence. A l'inverse, il est difficile d'expliquer que certains collègues bénéficient d'un montant élevé, sans raison apparente. **Tahar BENREDJEB** estime qu'au final, ce système de prime est géré « à la tête du client ».

Tahar BENREDJEB demande enfin confirmation que le CIA ne sera pas versé au mois de décembre, sauf pour les corps de recherche.

Hervé BARBARET considère que la modulation ne peut fonctionner que si l'encadrement prend ses responsabilités. Un manager doit savoir expliquer pour quelle raison un montant plus élevé a été versé à un collaborateur. Cela étant, il peut aussi pratiquer cet exercice de modulation sur une base collective. Il peut ainsi octroyer le même niveau de CIA à l'ensemble de ses collaborateurs.

Hervé BARBARET juge inacceptable que la modulation soit opérée en huis-clos, entre managers. Une telle pratique est clairement une défaillance managériale. L'administration s'attachera à examiner les cas qui seront relayés par les représentants du personnel.

Tahar BENREDJEB précise que son propos n'était pas de fustiger une DRAC en particulier. Il estime plus utile de rappeler les règles à l'ensemble des DRAC, afin qu'elles prennent conscience de leurs éventuelles erreurs et « corrigent le tir ».

Hervé BARBARET indique que les DRAC seront réunies le 20 décembre à Paris. Il entend bien faire ce rappel à l'occasion de cette rencontre.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) observe que dans le cadre des dernières CAP, l'argumentaire pour les promotions au tour extérieur repose de plus en plus sur le montant de CIA octroyé. Le clientélisme peut ainsi avoir un double effet, non seulement sur le niveau de prime, mais aussi sur la carrière de l'agent.

Hervé BARBARET prend note de la remarque. Il indique par ailleurs qu'un CIA plus important a été versé en septembre, et qu'aucun reliquat ne sera donc versé en décembre. Les représentants du personnel ont fait valoir que les propositions pour la filière recherche et la filière documentation étaient insuffisantes. L'administration a accepté qu'un effort soit fait, à titre rétroactif, sur ces filières.

Caroline GARDETTE précise que le versement interviendra sur la paie de décembre. Il sera de 1 100 euros pour les catégories A et de 700 euros pour les catégories B des corps de documentation et de recherche.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) craint que cette mesure ne provoque des tensions dans les établissements. Il invite l'administration à faire preuve de pédagogie pour expliquer aux agents que seules les filières recherche et documentation bénéficieront d'un rattrapage.

Hervé BARBARET souligne qu'il s'agit précisément d'un plan de rattrapage. Le constat a été fait que les agents de ces filières avaient pâti d'un niveau de CIA insuffisant.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) en convient, mais estime que la situation pourrait créer des incompréhensions. Par ailleurs, il observe que dans les corps non féminisés, les écarts entre hommes et femmes sont relativement importants.

Caroline GARDETTE explique que le bureau de l'emploi et des rémunérations a identifié les écarts de plus de 10 % par rapport à la médiane de rémunération du groupe homogène. Les résultats de cet exercice ont montré que les groupes identifiés comportaient autant d'hommes que de femmes, mais aussi que la méthode n'était pas nécessairement robuste. Dans le même temps, la DGAFP a annoncé qu'elle publiera en décembre 2018 une méthode de calcul des écarts non justifiés et de rattrapage des rémunérations entre femmes et hommes. C'est dans ce cadre que le choix a été fait de reporter à 2019 la distribution de l'enveloppe fixée en 2018 (à hauteur de 200 000 euros), afin que le ministère ne se lance pas seul dans une méthodologie qui aurait pu être divergente. L'administration attend donc de mieux cerner l'application au ministère de la méthodologie de la Fonction publique, pour ensuite revenir vers les représentants du personnel sur ce sujet.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) rapporte que des ingénieurs d'études ont été intégrés dans les effectifs en cours d'année. Ils pensaient avoir droit au CIA, mais il s'avère que seuls les agents pouvant faire valoir quatre mois de présence sont éligibles à cette prime. **Tahar BENREDJEB** souhaite savoir si ce critère sera également appliqué pour le versement de la prime de rattrapage en décembre.

Caroline GARDETTE vérifiera ce point. Elle annonce qu'un bilan sera dressé avec les autorités d'emploi sur le CIA. Un groupe de travail dédié au régime indemnitaire et au bilan du RIFSEEP sera mis en place en janvier. A cette occasion, une réflexion pourra être lancée sur la pertinence des conditions d'éligibilité du CIA.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle qu'en 2012, le SRH avait publié un livret de l'évaluateur et de l'évalué. Elle suggère de réactualiser ce document, notamment au regard de la mise en place du RIFSEEP et du CIA.

Caroline GARDETTE prend note de la suggestion. Elle signale que l'administration centrale a d'ores et déjà lancé un projet de dématérialisation des comptes rendus d'évaluation (Esteve).

Caroline GARDETTE revient sur la question de M. BENREDJEB. Elle confirme que sont éligibles l'ensemble des membres du corps, stagiaires ou non, présents au 30 septembre 2018.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) souhaite évoquer le seul corps qui ne bénéficie pas du RIFSEEP et qui n'a pas intégré le PPCR, à savoir le corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art. Les agents de ce corps n'ont pas de régime indemnitaire, et voient depuis deux ans leur carrière et leur salaire gelés.

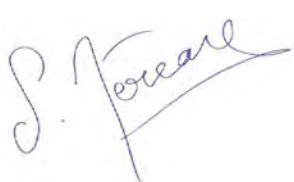
Caroline GARDETTE indique que le Guichet Unique a accepté une partie des demandes qui lui avaient été soumises. Elle propose de revenir très rapidement vers les représentants du personnel sur ce sujet.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) se demande à quel moment l'administration comptait avertir les représentants du personnel sur le retour du Guichet Unique.

Caroline GARDETTE assure qu'elle vient de recevoir ce retour du Guichet Unique. Il doit d'abord être analysé avant d'être présenté aux représentants du personnel.

Hervé BARBARET remercie les membres de l'instance pour la richesse des échanges.

Hervé BARBARET lève la séance.

	M. Hervé BARBARET	Mme Sophie MEREAU
		
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 15 FEVRIER 2019**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Franck RIESTER
- Mme Lucie MUNIESA
- M. Hervé BARBARET
- M. Arnaud ROFFIGNON
- Mme Caroline GARDETTE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- M. Stéphane MORTIER
- M. Stéphane L'HOST
- Mme Marilyne LAPLACE
- M. David ZIVIE
- M. Manuel BAMBERGER
- Mme Ann-José ARLOT
- M. Philippe BARBAT
- M. Kevin RIFFAULT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- M. Fabrice DE BATTISTA
- M. Paul DE SINETY
- Mme Isabelle CHARDONNIER
- M. Martin ADJARI
- M. Marc-Olivier BARUCH
- Mme Sylvianne TARSOT-GILLERY
- M. Philippe BELAVAL
- Mme Delphine SAMSOEN
- M. Francis STEINBOCK
- M. Thierry GAUSSERON
- M. Hervé LEMOINE

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI
- Mme Sylvie BOCAGE-LAGARDE
- Mme Virginie SOYER (suppléante)
- Mme Jehanne DAUTREY (suppléante)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- Mme Céline GASPARD (suppléante)
- M. Emmanuel GEORGES (suppléant)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- M. Eric BULTEL
- Mme Cécilia RAPINE
- M. Philippe MOREL
- Mme Corinne COVARRUBIAS (suppléante)
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Nicolas PAYRAUD (suppléant)
- Mme Virginie DIETRICH-LAPLAUD (suppléant)

Comité technique ministériel

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Elise MULLER
- M. Thomas BOUQUIN
- Mme Sophie AGUIRRE (suppléante)
- Mme Laurence PICOULEAU (suppléante)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET
- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean-Luc SARROLA
- M. Pascal LE FLANCHEC (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Nicolas MANCEL
- M. Gaël MESNAGE
- M. Damien BODEREAU
- M. Frédéric SORBIER
- Mme Sarah INTSABY
- Mme Chloé GRIMAU

Au titre de la CFDT-Culture :

- M. Vincent BOUAT-FERLIER
- M. Christophe PAULY

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Martine LEGAC

Au titre du SNAC-FSU :

- Mme Marie-Hélène THIAULT

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean-François BROSSIN
- M. Jean CHAPPELLON
- M. Jean-Lucien GUENOUN

Ordre du jour

Point 1) Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel.

Point 2) Approbation du règlement intérieur du CTM.

Point 3) Projets de textes portant sur la responsabilisation des établissements publics (*pour avis*) :

- Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture ;
- Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture.

Point 4) Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la Communication (*pour avis*).

Point 5) Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte (*pour avis*).

Point 6) Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la culture (*pour avis*).

Point 7) Circulaire du 28 janvier 2019 du Premier ministre relative à la nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane (*pour information*).

Point 8) Politique indemnitaire du ministère (*pour information*) :

- Grandes orientations ;
- Critères de répartition ;
- Projet de note relative à la campagne 2019 du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère.

Point 9) Cycle des hautes études de la culture (*pour information*).

Point 10) Dématérialisation des bulletins de paye (*pour information*).

Point 11) Modalités d'organisation de la campagne des entretiens professionnels 2018 (*pour information*).

Point 12) Tableau de suivi des précédents CTM.

Point 13) Questions diverses.

Comité technique ministériel

La séance est ouverte.

Franck RIESTER ouvre la séance.

Hervé BARBARET indique que le quorum est atteint.

Franck RIESTER propose de nommer un secrétaire adjoint de séance.

Hervé BARBARET rappelle que le secrétariat adjoint de la séance avait été assuré par membre de la délégation SUD-Culture Solidaires le 25 septembre, par un membre de la CFDT-Culture lors de la séance du 17 octobre, puis par un membre de la CGT-Culture le 22 novembre 2018. Par conséquent, le secrétaire adjoint de séance devrait être un membre du SNAC-FSU.

Corinne CHARAMOND est désignée Secrétaire adjointe de la séance.

Hervé BARBARET donne lecture des différents points de l'ordre du jour et précise que quinze questions diverses ont été déposées.

Point 1) Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel

Franck RIESTER formule le discours suivant.

« Mesdames les représentantes du personnel, Messieurs les représentants du personnel, Je suis sincèrement heureux de vous retrouver pour notre premier comité de l'année. De grands projets attendent le ministère en 2019. L'expérimentation du pass culture vient de débiter pour plus de 10 000 jeunes dans cinq départements. Nous poursuivons notre engagement pour une ouverture plus large des bibliothèques, pour la restauration du patrimoine, pour le soutien à la création et aux artistes, pour la promotion de la langue française et de la francophonie. Nous réformerons la loi Bichet sur la distribution de la presse écrite et la loi de 1986 sur la régulation audiovisuelle. Pour mener à bien de tels projets et toutes les autres missions du ministère, nous avons besoin d'un ministère fort. Je l'ai dit lors de mes vœux au personnel. Alors que notre ministère fête ses 60 ans, nous devons le repenser et le transformer, pour faire en sorte que les choses avancent plus rapidement, que son organisation soit plus simple, plus lisible et plus efficace. Pour cela, plusieurs chantiers ont été engagés. Vous serez amenés à examiner certains d'entre eux aujourd'hui.

A cela, il faut ajouter deux transformations de grande ampleur évoquées lors des vœux et que je souhaiterais rappeler. La première concerne la refonte de la fonction ressources humaines du ministère. Les femmes et les hommes qui le servent sont sa première richesse. L'enjeu est de mieux répondre à leurs attentes, de parfaire leur accompagnement, d'améliorer leurs conditions de travail. A cet effet, un audit de la fonction ressources humaines a été réalisé par le cabinet Mazars fin 2018. Ce rapport vous a été transmis au début du mois. Il servira de base aux travaux pilotés par le service des ressources humaines pour mener cette transformation dans la concertation. Mon objectif est de simplifier les procédures, raccourcir les circuits de décision, responsabiliser davantage les gestionnaires de proximité et doter le ministère d'une véritable direction des ressources humaines qui soit capable d'anticiper les évolutions à venir, en particulier en matière d'emplois et de compétences, et de fixer des règles claires applicables à l'ensemble du ministère en termes de recrutements, de mobilités, de parcours de carrière ou de rémunération.

Quatre sous-chantiers ont été identifiés :

- Réduire les délais de recrutement, estimés aujourd'hui à plus de neuf mois par le cabinet Mazars contre six en moyenne pour les autres ministères étudiés. Je

souhaite vraiment que nous réduisions ces délais de plus de moitié. Ils pèsent trop lourdement sur l'organisation des services comme sur la vie des agents. Une réflexion sur ce sujet a débuté lors d'un séminaire le 8 février. J'attends des propositions concrètes d'amélioration assorties d'un plan d'action début avril, pour une mise en œuvre rapide et des résultats tangibles avant la fin de l'année. Nous aurons l'occasion d'en reparler rapidement. Les efforts en matière de recrutement commencent aussi par le fonctionnement du ministre et de son cabinet.

- *Améliorer le service rendu aux agents, par exemple via la mise en place d'un portail d'information accessible depuis son poste de travail, mais aussi à distance depuis son ordinateur personnel ou son téléphone mobile. Ce projet s'inscrit dans le cadre du projet de transformation numérique du ministère.*
- *Anticiper sur l'évolution des emplois et des compétences dont le ministère aura besoin dans une période allant de un à dix ans. Dans les prochains jours, nous lancerons un travail sur la gestion anticipée des emplois et des compétences dans les DRAC. Nous commencerons par la filière monuments historiques, UDAP et CRMH, particulièrement touchés par les départs en retraite et les difficultés de recrutement. Comme l'a montré le rapport des trois inspections – IGAC, IGF et IGA – sur les DRAC, cet échelon déconcentré est indispensable à la mise en œuvre de nos politiques sur les territoires. Je souhaite donc les renforcer, leur donner davantage de capacités à décider et à agir, en lien avec les autres services de l'Etat et ceux des collectivités territoriales.*
- *Doter le ministère d'une véritable politique RH ministérielle. C'est un enjeu de visibilité et de lisibilité. J'attends une politique ambitieuse qui permette à tous les agents qui le souhaitent de progresser et qui attire les meilleurs au service d'un ministère modernisé et adapté aux évolutions.*

L'ensemble des directions et des services seront donc associés à cette transformation des ressources humaines, dont la conduite sera assurée par des agents du ministère. Vous serez bien évidemment informés, consultés et associés.

La seconde transformation à mener réside dans la transformation numérique du ministère. Elle est absolument indispensable. Nous devons nous mettre à l'heure numérique, offrir aux agents un environnement de travail modernisé, des systèmes d'information fonctionnels et efficaces. C'est une nécessité pour nous, mais également à l'égard de nos partenaires – acteurs culturels, professionnels, collectivités territoriales. Cette modernisation sera le miroir de notre capacité à innover dans les politiques culturelles. Un certain nombre d'initiatives sont d'ores et déjà lancées. Je recevrai prochainement le rapport commandé à Christine Debray. Elle a réalisé un tour de France des DRAC fin 2018. Ses recommandations nourriront le plan d'urgence informatique en faveur des DRAC. J'ai d'ores et déjà demandé une dotation de 1 million d'euros au-delà des moyens courants de la sous-direction des systèmes d'information pour financer la première annuité de ce plan. Par ailleurs, je souhaite que le plan soit l'affaire de tous. Le rapport et le plan qui en résultera seront présentés aux DRAC et à vous-mêmes courant mars avant de le mettre en œuvre. Ce plan est nécessaire pour crédibiliser la mise en œuvre du programme 100 % Démat. Ce dernier concerne la dématérialisation des 550 000 démarches et aides gérées par les DRAC dans tous les domaines et consiste à dématérialiser les procédures de bout en bout, depuis le guichet usagers jusqu'à l'arrière-guichet. Cela permettra d'éviter les saisies inutiles qui existent aujourd'hui, la constitution de dossiers papier lourds et complexes et le maniement de systèmes d'information qui n'ont souvent été conçus que pour les besoins de l'administration et non de l'utilisateur. Cette dématérialisation se fera au bénéfice des usagers et des agents. Les licences d'entrepreneurs de spectacle devraient être le premier dispositif à être dématérialisé à la rentrée 2019. Pour nos usagers et pour nos agents, nous devons devenir

une administration numérique. Nous devons également accélérer la transformation digitale de nos politiques publiques et des acteurs culturels. Pour autant, il ne s'agit pas de supprimer la dimension humaine et physique, mais de mettre tous les outils numériques à la disposition des agents et de nos partenaires.

Le plan de transformation numérique du ministère de la culture prendra en compte toutes ses dimensions. Il s'appuiera sur la stratégie numérique ministérielle, qu'il déclinera de façon plus opérationnelle. Il développera les enjeux de transformation numérique et notamment des systèmes d'information relatifs aux agents du ministère, tant dans leur travail au quotidien que dans leurs relations avec les usagers, les citoyens et les partenaires.

Conduire cette transformation numérique demande des moyens financiers et des moyens en termes de ressources humaines. J'en tiendrai en compte dans le cadre des discussions sur le projet de loi de finances 2020 et les moyens nécessaires en 2019 seront dégagés. Cela appelle également une réorganisation de la fonction systèmes d'information et transformation numérique pour la rendre plus cohérente et plus opérationnelle. Des réflexions sont en cours sur cette future organisation, auxquelles les agents et vous-mêmes serez associés dans les prochains mois.

J'aimerais maintenant aborder quelques sujets dont certains sont inscrits à l'ordre du jour du comité technique ministériel de ce jour, et tout d'abord le projet de responsabilisation des établissements publics en matière de gestion RH. Les textes réglementaires permettant la délégation effective des pouvoirs aux présidents des trois établissements publics concernés vous sont présentés pour avis aujourd'hui, après avoir été examinés par les comités techniques des établissements. Je tiens à nouveau à dissiper des craintes infondées relayées ces derniers mois. Cette réforme ne porte en aucun cas atteinte au statut des agents ni à leurs conditions de travail. Elle ne remet pas non plus en cause la politique de rémunération du ministère à laquelle je souhaite que mes services soient particulièrement attentifs. Elle ne sera pas non plus un obstacle aux mobilités. Au contraire, elle élargira le champ des emplois sur titre III et nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour que les mobilités vers les SCN, les DRAC ou l'administration centrale ne soient, en aucun cas, freinées.

Cette réforme a deux objectifs majeurs :

- renforcer l'autonomie de gestion des établissements en leur donnant une pleine visibilité sur leurs moyens humains ; il s'agit d'un préalable indispensable au déploiement d'une gestion prévisionnelle de qualité de leurs ressources humaines ;*
- favoriser une gestion des ressources humaines au plus près des agents.*

Depuis notre précédent CTM, nous avons recherché toutes les solutions en mobilisant l'interministériel, pour répondre à l'ultime question - la sécurisation des prestations sociales – sur laquelle nous avons beaucoup travaillé. Après avoir appréhendé les différentes options, et afin de neutraliser l'assujettissement social et fiscal des prestations sociales qui en résultera, j'ai décidé que nous instaurerions une compensation financière intégrale pour les personnels concernés. Je sais bien que cette option n'a pas forcément votre faveur. Mais dès lors que l'ensemble des établissements publics de l'Etat voit leurs prestations sociales assujetties à cotisations sociales, il n'y a d'autre solution pour rendre neutre l'impact pour les agents que la compensation. Cette dernière prendra la forme d'une augmentation du montant des prestations sociales à due concurrence du coût de l'assujettissement euro pour euro. Par ailleurs, nous veillerons à ce que cette compensation ne mette pas en difficulté les agents d'un point de vue fiscal. Une enveloppe de secours dédiée sera créée à cet effet dans chaque établissement, et gérée au cas par cas.

Vous examinerez également la réforme de la politique de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945. Il s'agit d'une évolution importante. Après le report décidé

au dernier CTM, il est nécessaire de progresser dans sa mise en œuvre. Le positionnement de la mission faisait débat et certains d'entre vous l'avaient contesté. Comme annoncé en novembre, mon cabinet et les services ont mené une réflexion approfondie sur le sujet. En accord avec le directeur général des patrimoines et le secrétaire général, nous avons décidé que la mission serait rattachée au secrétariat général compte tenu de sa vocation transverse. En effet, elle ne porte pas une politique patrimoniale, mais une politique de réparation des spoliations. C'est une politique distincte qui concerne également les livres et les bibliothèques spoliées. Ainsi, la mission pourra porter les deux actions annoncées : la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique publique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation des publics et des professionnels et l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers, que ceux-ci soient déposés par les familles ou relèvent de l'initiative de la mission. Tout en nous inscrivant dans les pas de l'action menée ces dernières années par le ministère, je veux donner un nouvel élan à cette politique. L'Etat se doit d'être plus proactif encore. C'est une question de justice et de mémoire.

Le sujet de l'organisation territoriale de l'Etat me mobilise également pleinement. Les réflexions engagées à la suite de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 touchent à leur fin. Tout au long de ces travaux, le ministère a défendu son réseau déconcentré. Les arbitrages définitifs seront formalisés rapidement. Je peux d'ores et déjà vous annoncer que j'ai obtenu du Premier ministre la préservation de nos DRAC, de leur mission et de leur périmètre d'intervention. Le plan d'action en leur faveur, déterminé au printemps 2018, sera mis en œuvre et contribuera à consolider leurs moyens. En ce qui concerne la Guyane, la circulaire du Premier ministre du 28 janvier fixe les limites de la réforme qui sera engagée sans préjuger de la répartition des services de l'Etat au sein de la nouvelle organisation. La réforme poursuit deux objectifs : permettre de répondre aux spécificités de la Guyane, et renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action de l'Etat sur ce territoire. La culture peut être un puissant levier de développement. L'organisation retenue devra traduire l'unité des missions culturelles en Guyane afin que la cohérence et la lisibilité de l'action de l'Etat soient préservées et renforcées. En effet, c'est dans l'articulation de la mise en œuvre de ces missions que les politiques trouvent leur sens pour être appliquées au plus près des territoires. J'y serai très attentif.

Concernant la politique indemnitaire du ministère, grâce au plan de rattrapage indemnitaire qui avait été négocié pour la période 2018-2022, la situation des agents du ministère en termes de rémunération a progressé l'an dernier. Cet effort doit être soutenu. C'est pourquoi je veillerai particulièrement à ce que ce plan se poursuive en 2019 et au-delà, et à ce qu'il soit réévalué et amplifié, notamment au regard des éléments de comparaison dont nous commençons à disposer de manière objectivée.

Pour conclure, je souhaiterais dire un mot sur la réforme du statut des enseignants des écoles nationales supérieures d'art. Les écoles d'art et de spectacle vivant relevant du ministère de la culture se sont engagées, depuis le processus de Bologne, dans l'espace national et européen de l'enseignement supérieur. Elles s'inscrivent dans le dispositif Licence Master Doctorat (LMD). Elles participent aux procédures d'évaluation et d'accréditation qui garantissent la qualité des formations et des diplômes, ainsi que l'autonomie pédagogique et scientifique. Elles concourent aux politiques de site et aux coordinations d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche au sein desquels elles valorisent des atouts pédagogiques et des dynamiques de recherche spécifiques. Par ailleurs, la loi LCAP prévoit la rédaction d'un décret recherche, destiné à définir les modalités d'organisation des missions de recherche, dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la création artistique nationaux et territoriaux, d'arts plastiques comme du spectacle vivant, et relevant de la compétence de la DGCA. Dans ce contexte de transformation de l'enseignement supérieur et de coopération accrue entre les acteurs, le statut des enseignants du supérieur des écoles d'art doit nécessairement évoluer. Je regrette vivement que ce chantier n'ait toujours pas abouti.

Je regrette que cela n'ait pas été fait avant. Nous devons définir une ambition forte pour nos écoles d'art. Elles sont un pilier essentiel de l'enseignement supérieur culture. Nous devons offrir de vraies perspectives pour leurs étudiants et pour leurs professeurs, à l'instar de ce que nous avons fait pour nos écoles d'architecture. Vous pouvez compter sur mon engagement en ce sens. Il y a des choses dont j'ai la certitude. Je sais, par exemple, que la qualité de cet enseignement tient à celle de son personnel et de ses enseignants, dont le travail inlassable et quotidien fait la renommée et le prestige de ces écoles. Je tiens à vous assurer de tout mon engagement sur ce dossier, que je porterai auprès du ministre des comptes publics et du Premier ministre. A court terme, j'ai bien entendu vos revendications visant à faire aboutir le chantier global de la réforme statutaire des professeurs d'école d'art engagée depuis trop longtemps. Sur ce point, ma directrice de cabinet reviendra devant vous fin mars. Quant à moi, je mettrai systématiquement en avant ces écoles d'art dès que j'en aurai l'opportunité. Je l'ai fait dans plusieurs émissions télévisées et je continuerai à le faire. Nous devons être fiers et mettre davantage en avant ces écoles d'art qui réalisent un travail remarquable.

Les transformations qui nous attendent sont de taille. Soyez assurés que vous y serez constamment associés. Si nous voulons que ce ministère avance plus rapidement et plus facilement, nous devons y travailler ensemble. Si nous voulons le repenser, nous devons le repenser ensemble. »

Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que dans le domaine des politiques de démocratisation, le pass culture ne constitue pas une solution. De son point de vue, les 60 ans du ministère pourraient être l'occasion d'ouvrir un grand débat libre sur la culture et les politiques publiques culturelles. Cela nécessiterait un geste politique, c'est-à-dire l'organisation d'un tel débat, afin que les administrations puissent faire de même, et ce alors même que la culture ne fait pas partie des thèmes mis en avant par le Gouvernement dans le cadre du débat national. Valérie RENAULT souhaite également profiter de l'ouverture de la mandature pour rappeler les imperfections de la démocratie sociale au sein du ministère de la culture. Si le texte relatif aux biens spoliés a évolué suite aux demandes des représentants du personnel – et bien que ceux-ci ne soient pas tout à fait satisfaits de la dernière version, le projet relatif à la responsabilisation des établissements publics n'a donné lieu à aucune nouvelle réunion. Or le problème ne se limite pas aux prestations sociales. Faisant référence à Carlos GHOSN, Valérie RENAULT souligne les difficultés liées aux pratiques de mécénat. Sur ce point, le silence du ministère n'est pas sans poser problème. A cet égard, le ministre devrait, à son sens, intervenir pour réaffirmer le rôle des conseils d'administration en faveur de la transparence. En effet, cette affaire nuit à l'image du service public de la culture. Ces pratiques ne peuvent plus se poursuivre, et ce d'autant plus que l'administration centrale s'est dotée d'agents travaillant sur les questions de dépenses fiscales et de mécénat.

Valérie RENAULT indique ensuite qu'il serait sans doute opportun de recruter un conseiller social au sein du cabinet du ministre, afin d'initier un débat sur le fond, de nature politique. S'agissant du projet Administration Centrale, elle observe que les arbitrages sont attendus prochainement alors que le sujet n'a été que très peu débattu, ce qui pose là encore problème. Les représentants du personnel souhaitent que le comité technique ministériel puisse véritablement jouer un rôle et que le ministre préside par ailleurs le CHSCT. Son absence, lors de la réunion du 13 février, a été jugée regrettable. Aucun ministre n'est venu présider cette Instance depuis trois ans, et ce alors que les conditions de travail au ministère de la culture sont difficiles et que le plan de transformation numérique n'est pas sans conséquence en la matière.

Valérie RENAULT observe par ailleurs qu'à entendre le ministre parler de transformation juridique, le ministère de la culture serait totalement étranger au rapport du défenseur des droits sur la dématérialisation et l'inégalité d'accès aux services publics. Celui-ci devrait

pourtant servir de ligne de conduite, l'objectif étant bien de conserver toujours plus de modalités d'accès aux services publics. Le ministère devrait utilement ouvrir le débat sur ces questions qui sont rarement mises sur la table. Force est de constater que la dématérialisation des bulletins de paye est présentée comme la solution au fait que les bulletins de paye soient aujourd'hui transmis aux agents dix semaines après la paye effective, ce qui n'était pas le cas il y a un an. Pour autant, aucune réunion de discussion ou de négociation n'est intervenue sur le sujet. Or cette décision n'est pas neutre pour les personnels, dont un certain nombre n'a pas accès à Internet. La stratégie ministérielle numérique a fait l'objet de discussions antérieures. Sans doute faudrait-il communiquer de nouveau cette stratégie dans la mesure où celle-ci était à la fois plus englobante, plus complète et plus respectueuse.

S'agissant des questions de démocratisation, Valérie RENAULT constate qu'elles continuent d'être considérées par le prisme de la fréquentation et l'augmentation des tarifs. La volonté de mettre un terme aux dimanches gratuits est réaffirmée. Le musée Picasso en a pris la décision et a parallèlement accru ses tarifs. Sur ce point, le silence du ministre laisse à croire que la politique de démocratisation se limite à la fréquentation, ce qui n'est pas le cas. Les représentants du personnel jugent indispensable de repenser la démocratisation et réitèrent leur demande d'ouverture de discussions sur la construction des politiques de démocratisation au sein de l'administration centrale, avec les services déconcentrés, les acteurs de la culture et les associations. Alors que celle-ci avait déjà été formulée le 22 novembre 2018, ce débat n'est toujours pas ouvert alors qu'il est fondamental pour renouveler les politiques de démocratisation 60 ans après la création du ministère. Valérie RENAULT souligne que le terme même de démocratisation culturelle n'a pas été employé par le ministre dans son discours. La question des droits culturels sous-tend pourtant celle de démocratie culturelle. La loi NOTRe est pourtant claire sur un certain nombre de points et instaure une responsabilité partagée entre l'Etat et les collectivités sur les droits culturels. Le sujet est fondamental et doit être mis sur la table. S'agissant de la Guyane, la circulaire du Premier ministre évoque notamment les actions culturelles, mais également la protection du patrimoine, le soutien à la création ainsi que la langue française et les langues de France. Or la deuxième revendication des Guyanais lors du mouvement social de 2017 tenait au respect des langues maternelles. Celui-ci est fondamental en Guyane dans la mesure où la langue française ne correspond pas nécessairement à la langue maternelle des Guyanais. Un courrier intersyndical signé des agents de la DAC Guyane sera transmis au ministère au cours de la séance.

L'absence de parole du ministre sur les politiques de démocratisation engendre en partie les dérives observées en matière de mécénat, qui constitue certes une source de financement pour les établissements, mais entraîne une privatisation de l'espace public. Valérie RENAULT appelle également le ministre à s'opposer à l'augmentation des droits d'inscription des étudiants étrangers hors Union européenne dans les universités françaises et dans l'enseignement supérieur culturel. Cette opposition est fondamentale. Pour le reste, elle salue le discours du ministre sur l'enseignement supérieur artistique et se félicite que le sujet soit enfin pris en main. Celui-ci doit toutefois rester accessible à tout le monde et au même tarif.

Enfin, la question de la démocratisation recouvre également celle du maillage territorial. Le ministère de la culture dispose en effet d'un grand nombre d'implantations qui doivent également servir à porter les politiques publiques.

Concernant le pouvoir d'achat, Valérie RENAULT revient sur le plan de rattrapage évoqué par le ministre. Elle rappelle que le dégel de PPCR a représenté 700 000 euros supplémentaires pour l'année 2019, soit 70 euros par an et par agent titulaire, ce qui est faible. Par ailleurs, le ministère abrite également en son sein un grand nombre de contractuels dont la rémunération n'est pas indexée sur les grilles salariales, sachant en tout état de cause que les grilles salariales des contractuels n'ont pas été revalorisées depuis

longtemps et affichent un décalage significatif par rapport aux grilles des fonctionnaires. La question de l'égalité de traitement est pourtant fondamentale dans la mesure où le sujet de la rémunération tend à générer des tensions au sein des services. La CGT-Culture considère pour sa part qu'un travail égal doit faire l'objet d'un salaire égal et ajoute être prête à toutes les négociations sur le sujet. Si ce principe venait à être appliqué, le ministère de la culture pourrait se lancer dans de beaux projets. Valérie RENAULT rappelle que le ministre a obtenu 24 millions d'euros d'ici à 2022 dans le cadre du plan de rattrapage. Si la somme est conséquente, elle rappelle que 44 % de la somme annuelle sera attribuée au CIA, soit 10 millions d'euros au total alors que le CIA constitue une mesure individuelle et opaque. Une telle mesure n'est pas, de son point de vue, de nature à favoriser l'efficacité collective. Par ailleurs, si le ministre a annoncé qu'il demanderait une réévaluation des crédits indemnitaires, aucune amélioration n'est perceptible en la matière. Quant aux 500 000 euros de crédits mobilisables en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes, les services ont indiqué récemment que la somme de 150 000 euros prévue à ce titre dans la filière ASM et pour les contractuels n'avait pas été utilisée, car l'administration n'était pas parvenue à corriger les disparités et les inégalités. Là encore, aucune réunion n'a été organisée avec les organisations syndicales qui ont pourtant signé un protocole en la matière. Sur ce point, Valérie RENAULT souhaiterait quelques explications complémentaires.

Au regard de la grève des agents des archives, elle rappelle le jugement du tribunal de Montreuil du 5 octobre dont la symbolique est particulièrement forte. En effet, d'après ce jugement, les agents des SCN devraient bénéficier des rémunérations de même niveau que les agents des administrations centrales. Valérie RENAULT invite le ministre à prendre une décision de justice sociale consistant à rétablir les régimes indemnitaires et à les aligner par le haut. Le ministère de la culture est le plus concerné par la disparité des régimes indemnitaires, et ce depuis des années. S'agissant des prestations sociales, la mesure annoncée s'apparente à son sens à une usine à gaz. En la matière, elle-même préconiserait, en premier lieu, un accès à la cantine pour tous afin de mettre un terme à l'inégalité actuelle d'accès à la restauration collective.

Concernant les missions, Valérie RENAULT constate que le ministre a été relativement bref sur le projet Action publique 2022 et sur le projet Camus. Force est toutefois de constater que ce dernier s'accompagne d'une réduction des espaces de mission, notamment aux archives, et d'une reconfiguration de l'immeuble Pyramide pour le vendre ainsi que des services qu'il contient. Si une directrice des musées de France semble avoir été nommée, rien n'indique ce que deviendra le service une fois que le bâtiment aura été vendu, qu'un certain nombre d'emplois auront été transférés ou supprimés, que les missions et les crédits auront été concentrés. Qu'en sera-t-il des projets scientifiques et culturels, du déclassement des collections, de la restauration, de la réserve, de la suppression des SCN musée, fusionnés avec des établissements publics, de l'externalisation de la filière ASM, de la suppression des emplois, de l'augmentation colossale des emplois support ou encore de la marchandisation des collections ? Plus globalement, Valérie RENAULT fait part de sa grande inquiétude concernant l'avenir des politiques muséales.

Concernant Action publique 2022, la CGT-Culture souhaite rencontrer le cabinet sur la question des dix chantiers. Rien n'indique en effet que les propositions formulées à l'occasion d'une réunion aient bien été transmises.

Concernant la nouvelle organisation territoriale de l'Etat, le ministre affirme que le plan d'action contenu dans le rapport rendu en 2018 sera mis en œuvre. Valérie RENAULT rappelle que la CGT-Culture avait sollicité l'ouverture de négociations sur la mise en œuvre des préconisations, ce que le cabinet de Françoise Nyssen avait accepté. Or l'administration y a mis un terme, ce qui ne devrait pas se produire. Les organisations syndicales invitent le ministre à rouvrir ces discussions. De la même façon, une décision semble avoir été prise

concernant les licences d'entrepreneurs alors que la CGT-Culture avait des propositions à soumettre en la matière.

Valérie RENAULT demande ensuite des informations concernant l'expérimentation lancée au sein de l'UDAP 24.

Concernant la déconcentration des actes de gestion, elle estime que tout a d'ores et déjà été dit et rappelle que le débat n'a jamais été aussi difficile. Conformément à l'engagement d'Hervé BARBARET en juillet 2018, la discussion devait porter sur l'ensemble des sujets soulevant des difficultés, en particulier les questions de GPEEC qui nécessitent d'avoir la vision de l'ensemble des emplois du ministère de la culture. Or les bilans sociaux des établissements pratiquant la déconcentration des actes de gestion ne sont pas transmis à l'administration centrale. La dernière vision disponible en la matière remonte au rapport RGPP 2 sur les emplois, datant de 2013 ou 2014. Valérie RENAULT estime qu'il ne sera pas possible de travailler sur la GPEEC sans disposer de la vision complète des emplois.

Quant aux questions de mobilité, le ministre les estime réglées. De quelle façon le sont-elles ? Le rapport de l'IGAC sur les mobilités a-t-il été remis ? La CGT-Culture demande que celui-ci soit présenté au CTM. Outre les questions de prestations sociales, celles liées à la détérioration du service public et au désengagement de l'Etat sont également posées. En effet, la maîtrise de la masse salariale signifie le maintien de celle-ci. Le coût du glissement vieillesse technicité n'étant pas compensé, les établissements publics seront mis en difficulté et seront ainsi amenés à supprimer des emplois ou à embaucher des contrats précaires. Cette évolution pose problème dans la mesure où les agents du service public bénéficient de garanties collectives et du statut général leur permettant d'exécuter leur mission en toute indépendance. Or cette indépendance est fondamentale au regard des dérives frauduleuses et graves sur les questions de mécénat.

Concernant la filière MH, notamment en matière de GPEEC dans les DRAC, une question diverse a été posée sur l'approvisionnement de la filière RH. En effet, une difficulté statutaire bloque le recrutement dans le domaine des monuments historiques et de l'archéologie notamment.

Quant aux questions diverses, qui sont jugées nombreuses, Valérie RENAULT fait remarquer que leur volume serait moindre si le dialogue social avec l'administration fonctionnait de façon plus satisfaisante. En effet, un certain nombre d'entre elles ont d'ores et déjà été posées, mais restent malheureusement sans réponse. La CGT-Culture indique être tout à fait prête à revoir les conditions du dialogue social au sein du ministère.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) salue les nouveaux représentants du personnel présents au sein du CTM suite à la mise en place de la nouvelle mandature faisant suite aux élections du 6 décembre 2018. Elle salue les représentants de la CGT-Culture qui conservent leur première place, ainsi que ceux de la CFDT-Culture qui conservent pour leur part leur seconde place et voient leur score significativement augmenter, signe sans doute du fait que les agents attendent désormais un dialogue social davantage empreint de la marque de la CFDT, c'est-à-dire un dialogue social de qualité, permettant d'accompagner toutes les modifications annoncées par le ministre et annoncées au niveau de la fonction publique. Le projet de loi sur la transformation de la fonction publique a en effet été présenté le 13 février 2019 et le ministère de la culture sera fortement concerné. Olivier DUSSOPT a affirmé que les recrutements de contractuels devaient être accrus afin d'accélérer la transformation. A cet égard, le ministère de la culture, qui compte davantage de contractuels que de fonctionnaires en son sein, peut donc être considéré comme particulièrement efficace et pourra s'en faire l'écho auprès de la DGAFP. Cécilia RAPINE constate pourtant qu'un certain nombre de points posent problème. Il est tout d'abord urgent d'améliorer la politique RH et

notamment les politiques de recrutement. Le ministère vieillit et son renouvellement générationnel n'a pas été anticipé, mettant en péril un certain nombre de compétences.

Cécilia RAPINE s'étonne d'ailleurs que le ministre ait prononcé le terme « anticipation » dans son discours, tant celui-ci semble avoir été longtemps évité, l'établissement lui préférant le terme « réaction ». Tel est notamment le cas concernant la durée des recrutements, dénoncée de longue date. En certains lieux, les recrutements mettent un an à devenir effectifs. Le SIAF est par exemple resté un an sans chef de service. A cet égard, la CFDT-Culture espère que la vacance de poste à la tête des archives nationales et du service des archives nationales du monde du travail ne durera pas un an. Elle espère également que les préconisations du rapport de la Cour des comptes de 2017 ne seront pas mises en application pour fusionner ces trois SCN. Cette anticipation annoncée signifie que les organisations syndicales seront associées et consultées sur les transformations annoncées, qui nécessiteront toutefois un renfort des services des ressources humaines et du dialogue social. La réglementation prévoit actuellement trois CTM par an. Le CT DRAC semble quant à lui quelque peu délaissé, sa prochaine réunion étant prévue en novembre 2019. En 2018, le CT DRAC d'octobre a été annulé, en conséquence de quoi celui-ci ne s'est plus réuni depuis le 21 mars. Or si les CT locaux se réunissent, le CT DRAC permet pour sa part de traiter des sujets relatifs à l'ensemble des DRAC. Le dialogue social repose certes sur les réunions réglementaires, mais également sur des moyens complémentaires permettant de programmer d'autres réunions telles que des réunions de préparation de cadrage afin de pouvoir dialoguer en amont de ces instances. Cécilia RAPINE fait remarquer, à titre d'exemple, que treize points sont inscrits à l'ordre du jour de la présente séance, en conséquence de quoi tous ne seront pas traités ce jour. Ceux-ci viendront s'ajouter à ceux n'ayant pas été abordés lors des séances précédentes et seront, de ce fait, oubliés. Plusieurs points sont en outre annoncés de longue date, sans jamais être abordés (la GPEEC, les archives et le traitement du réseau des archives départementales). En outre, afin de pouvoir être préparés en amont, ces sujets réglementaires doivent faire l'objet de documents transmis suffisamment tôt aux représentants du personnel. L'administration et le cabinet du ministre doivent quant à eux être en mesure d'intégrer leurs demandes de modification pour améliorer les projets. Les agents expriment cette attente et souhaitent que leur expérience soit écoutée.

Concernant la responsabilisation des établissements sur la politique RH, un sujet pose d'ores et déjà problème, en ce sens que les agents en T3 ne se voient pas appliquer le régime des agents en T2, ce qui constitue une inégalité de traitement flagrante, sans qu'aucune explication ne soit jamais apportée sur le sujet. Plus globalement, la responsabilisation des établissements ne pourra fonctionner que grâce au renforcement du rôle et de la formation des agents des services RH des établissements.

S'agissant de la transformation numérique du ministère, Cécilia RAPINE souligne le caractère colossal du travail à accomplir compte tenu de la situation de l'établissement en la matière. Elle insiste toutefois sur la nécessité de consulter les instances et d'informer les agents sur les évolutions mises en œuvre. Elle souligne par ailleurs que certaines petites communes partenaires du ministère ne bénéficient même pas de l'ADSL. Les plateformes envisagées doivent en tenir compte. Cécilia RAPINE cède ensuite la parole à Nicolas Payraud sur la question de la Guyane.

Nicolas PAYRAUD (CFDT-Culture) signale qu'un communiqué intersyndical CFDT-CGT-SUD sera transmis au ministre, mais souhaite néanmoins apporter son éclairage sur la Guyane. Il rappelle que la réorganisation territoriale de l'Etat n'a pas été demandée par la population guyanaise, qui s'était en revanche exprimée pour une sécurité accrue et de meilleures conditions de vie. Les seules demandes liées à la culture émanaient des populations amérindiennes, qui demandaient une plus grande reconnaissance, notamment dans le domaine linguistique ; la DAC Guyane a d'ailleurs été le seul service de l'Etat à ne

pas être bloqué durant le mouvement social de 2017. La circulaire constitue la réponse du Président de la République. Ce dernier avait en effet annoncé, lors de sa visite d'octobre 2017, qu'il souhaitait resserrer les équipes autour du Préfet pour plus de clarté.

Nicolas PAYRAUD évoque ensuite les deux principales inquiétudes des agents. La première concerne la disparition de la DAC Guyane en tant que service déconcentré du ministère puisque les agents seront intégrés au sein d'une direction interministérielle, alors même que le ministre a annoncé, lors de ses vœux, un renforcement du périmètre d'intervention des DRAC. La deuxième inquiétude tient à la perte du sentiment de rattachement au ministère de la culture, de nombreux agents du ministère de la culture ayant l'impression de devenir des agents de la Préfecture de Guyane. Par ailleurs, rien dans la circulaire du Premier ministre n'indique que cette transformation sera limitée à la Guyane. La crainte est donc que cette transformation soit étendue à l'ensemble de l'outre-mer, voire même, par la suite, à l'ensemble des régions métropolitaines.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle que la France doit son attrait touristique à son patrimoine, monumental ou muséal, et demande que la réflexion sur l'hyper-fréquentation soit relancée. La CFDT-Culture souhaite également souligner la contradiction qu'illustre la dichotomie entre la satisfaction liée à la richesse du patrimoine français et à la fréquentation des musées tandis que la Cour des comptes décrit les institutions du ministère de la culture en en attaquant systématiquement le comportement des agents, en mettant en exergue les coûts tout en omettant les recettes qui en découlent et les compétences rares des métiers qu'elles recouvrent. La Cour des comptes semble ne pas comprendre le rôle de la culture. Or en 2017 comme en 2018, la tutelle ne répond pas à l'envoi du pré-rapport. Cécilia RAPINE invite le ministre à défendre le ministère lorsque celui-ci est attaqué.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande tout d'abord que des ordres du jour réalistes soient établis afin que les réunions du CTM ne s'achèvent pas à 22 heures en présence de trois ou quatre participants. Il rappelle que conformément à l'article 10.1 de la circulaire sur le protocole égalité professionnelle, les réunions doivent tenir compte de l'articulation vie privée-vie professionnelle. Tahar BENREDJEB rappelle par ailleurs que ces réunions ont vocation à être retranscrites dans des procès-verbaux, qui devraient être envoyés un mois après la tenue de la réunion et être approuvés en début de séance. Or à ce stade, les élus sont dans l'attente de trois procès-verbaux, le nombre de procès-verbaux non approuvés étant encore plus élevé.

Tahar BEN REDJEB souhaiterait ensuite que les discours introductifs du ministre soient transmis aux représentants du personnel préalablement à la réunion, ce qui permettrait aux organisations syndicales de préparer leur réponse. Dans un texte récent, SUD-Culture Solidaires avait évoqué deux thèmes sur lesquels l'organisation syndicale attendait des réponses du ministre. Ce dernier a répondu à la demande concernant l'autonomisation de trois des établissements du ministère. Concernant les écoles nationales d'art, sa réponse est jugée satisfaisante. S'agissant de la DAC Guyane, Tahar BENREDJEB regrette que le ministère de la culture semble finalement avoir décidé de ne pas s'opposer aux transformations envisagées, alors qu'un ministère fort suppose des services déconcentrés forts. Concernant les effectifs 2019, il déplore que les budgets de vacances soient réduits de moitié alors qu'ils permettent de remplacer les arrêts maladie et de réduire le taux de vacance. SUD-Culture Solidaires regrette par ailleurs que les politiques culturelles soient absentes du débat national en cours et se résument, dans les propos du ministre, au pass culture.

Tahar BEN REDJEB constate ensuite que le ministre ne s'est exprimé ni sur le projet de loi de la fonction publique qui aura des conséquences dramatiques sur le fonctionnement du Ministère ni sur le conflit social en cours à la BNF alors que celui-ci dure depuis plusieurs semaines. Concernant la politique indemnitaire, SUD-Culture Solidaires désapprouve le CIA.

Pour finir, Tahar BEN REDJEB demande des précisions concernant le cycle des hautes études de la culture.

Martine LEGAC (SUD-Culture Solidaires) prend ensuite la parole au nom des professeurs des écoles nationales supérieures d'art en région. Si le ministre s'est exprimé pour un engagement fort du ministère en faveur de l'enseignement supérieur, notamment en écoles d'art, elle demande que celui-ci soit suivi d'effets. La proposition du ministre ne fait pas de distinction entre les écoles nationales supérieures d'art dont les agents sont directement placés sous la tutelle du ministère de la culture et les professeurs des écoles territoriales qui dépendent des collectivités. Le fait d'associer ces corps suscite de l'inquiétude. La demande est que les agents des écoles nationales supérieures soient considérés de la même façon que les agents de l'enseignement supérieur culture qui dépendent également du ministère, à savoir les professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture. Cette différence structurelle dans l'évolution des carrières des agents, de la fonction publique territoriale comme de la fonction publique nationale, constitue un frein constant. Martine LEGAC invite le ministre à prendre parti pour ses agents. Les efforts en faveur des écoles nationales supérieures d'art ne pourront qu'être bénéfiques aux écoles territoriales qui y trouveront un modèle remis à jour, reconsidérant l'enseignement supérieur dans la trajectoire du LMD. Cette inquiétude suscite de la colère au regard du caractère inabouti de la réforme statutaire. A cet égard, la décision a été prise de faire stopper toutes les missions supplémentaires dans l'attente d'une reconnaissance confirmée de la qualité des enseignements prodigués. Ce blocage ne sera levé qu'après confirmation d'un véritable avancement.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) observe que ce CTM s'inscrit dans un contexte particulier, marqué par la poursuite du mouvement des gilets jaunes et par l'annonce, le 14 février, du projet de réforme de la fonction publique que le SNAC-FSU n'accompagnera pas, refusant la promotion d'une fonction publique de contrat, le principe du mérite dans la rémunération des agents et toutes mesures portées par ce projet de destruction de la fonction publique.

Concernant le ministère de la culture, Frédéric MAGUET indique que l'un des principaux sujets inscrits à l'ordre du jour soulève la problématique de l'exercice de la tutelle sur les EP tandis qu'un autre point traite du régime indemnitaire. Or force est de constater que l'Administration est dans l'incapacité de rapporter la situation du régime indemnitaire au niveau du titre 3, c'est-à-dire des agents qui ne sont plus directement rémunérés et traités par les services du ministère, mais par les établissements publics. Ce faisant, le ministère semble dans l'incapacité de mener une politique cohérente en matière de primes pour l'ensemble des agents. A titre d'exemple, tous les agents des filières documentation et recherche du ministère ont bénéficié, en décembre, d'une prime de rattrapage pour anticiper la mise en place du RIFSEEP, à l'exception des agents affectés au Musée du Louvre. Les agents ne comprennent pas ces disparités. Comment mener une politique générale sur l'ensemble du champ ministériel, établissements publics compris, sans politique indemnitaire cohérente ? De quelle façon l'autorité du ministre s'exerce-t-elle effectivement sur les établissements publics ? Frédéric MAGUET considère que l'autonomisation des établissements contribue à démanteler le ministère de la culture. Par ailleurs, si le ministre affirme que l'égalité de traitement des agents ne sera pas remise en cause en termes de salaire, tel n'est pas le cas puisque les régimes indemnitaires diffèrent. Certains présidents d'établissements publics ambitionnent en outre d'avoir leur propre CAP et de mener leurs propres recrutements. Cette autonomisation, portée par la technocratie du ministère, contribue à l'affaiblir considérablement. La souffrance des agents en constitue la limite. Si le ministère s'en préoccupe de manière formelle, peu d'actions sont, dans les faits, mises en œuvre. Frédéric MAGUET évoque notamment la fréquentation élevée de certains établissements dont les effets sur le personnel sont désastreux.

Quant au dialogue social, il est complètement en panne dans certains établissements et services, marqués par une montée de la violence managériale et par la brutalisation des

rapports hiérarchiques, voire même par des faits de discrimination syndicale avérés. Frédéric MAGUET interroge le ministre sur sa conception du dialogue social et la lettre de mission qu'il fixe aux chefs de service et d'établissement en la matière. Le SNAC-FSU s'oppose à l'institutionnalisation de la violence managériale, à l'utilisation de l'évaluation qui infantilise les personnels ainsi qu'aux objectifs déconnectés de la réalité imposés aux agents.

En matière de dialogue social, un certain nombre de dossiers semblent s'enliser, en particulier celui des SCN dans le cadre d'AP 2022. Frédéric MAGUET craint que ce dossier suive son cours en sous-main et qu'il soit présenté au dernier moment, dans un délai restreint. Qu'en est-il par ailleurs de l'observatoire de l'emploi contractuel ou du rapport Bélaval ? S'agissant de la GPEEC, la commission GPRH ne s'est jamais réunie alors qu'elle devrait notamment se pencher sur les concours, dont certains calendriers sont illisibles.

Jean-Lucien GUENOUN (UNSA-CFTC) remercie tout d'abord le ministre pour la prise en compte des UDAP comme outil de proximité du ministère. Au sujet de la numérisation, il signale que les dossiers de permis de construire et de déclarations de travaux nécessitent des outils particulièrement puissants et que le budget de 1 million d'euros ne sera sans doute pas suffisant.

Concernant la politique indemnitaire, Jean-Lucien GUENOUN constate que la prise en compte des disparités de traitement entre ministères n'apparaît pas dans la note et ajoute qu'elle devra être intégrée à la réflexion.

Nicolas MANCEL (CGT-Culture, Syndicat des Etablissements du Mobilier National et de la Manufacture des Gobelins) souligne que le rapport de la Cour des comptes, à charge contre l'ensemble de l'Institution et témoignage d'une déconsidération totale des métiers d'art, a été particulièrement mal perçu par les agents. Face à cette situation, il invite le ministre à défendre les agents du Mobilier national et de la Manufacture des Gobelins qui en ont besoin. Nicolas MANCEL soulève ensuite la question de l'avenir statutaire de l'établissement. Le projet de service lancé il y a quelques années par M. BARBARET est en suspens et les agents s'interrogent sur leur devenir.

Martine LEGAC (SUD-Culture Solidaires) signale qu'étudiants et professeurs manifestent actuellement devant le ministère.

Nicolas MANCEL (CGT-Culture, Syndicat des Etablissements du Mobilier National et de la Manufacture des Gobelins) indique qu'il en est de même pour les agents du Mobilier national.

Franck RIESTER félicite tout d'abord les nouveaux élus. Il rappelle ensuite qu'en poste depuis quatre mois seulement, toutes les décisions n'ont pu être prises et que tous les problèmes n'ont pu être réglés. Franck RIESTER invite les élus à lui laisser un peu de temps avant de trancher et de prendre les décisions qui s'imposent.

Il signale que la cheffe du Service des musées de France a été nommée, en la personne d'Anne-Solène ROLLAND, de même que la cheffe du Service interministériel des archives de France, en la personne de Françoise BANAT-BERGER. S'agissant de l'INP, des Archives nationales ou encore des Archives du monde du travail, les recrutements sont en cours et les nominations interviendront rapidement pour éviter toute vacance.

Par ailleurs, le pass culture ne constitue pas la seule réponse à toutes les problématiques de démocratisation de la culture. Il s'agit néanmoins d'une belle innovation potentielle destinée à mettre à disposition de façon moderne toutes les offres culturelles du territoire et à permettre aux plus jeunes d'avoir accès à une autonomie dans leur parcours culturel. L'expérimentation sera évaluée et fera l'objet d'un débat en CTM.

S'agissant du débat national, la culture y a bien évidemment sa place. Le cadre de ce débat a été structuré autour de quatre grandes questions qui permettent chacune d'aborder la culture. Les Français doivent s'en saisir. Les lieux de culture constituent des lieux tout à fait appropriés pour organiser des débats et les hommes et femmes de culture ont toute leur place dans ce débat. Des initiatives seront menées en ce sens.

La coordination des Manifestations prévues dans le cadre des 60 ans du ministère a été confiée à Alain Lombard. Cet anniversaire sera l'occasion de se féliciter des politiques culturelles menées depuis 60 ans. Si Franck RIESTER reconnaît les problèmes existants, il souligne également que depuis des années, la France investit dans les politiques et les offres culturelles et accompagne la création. Cet anniversaire sera également l'occasion de moderniser ces politiques culturelles pour les adapter à l'évolution de la société.

Franck RIESTER répète sa volonté d'être à l'écoute, ce qui signifie entendre les remarques des représentants du personnel et en tirer les conséquences. Sur la question des spoliations, celles-ci ont été entendues sur un grand nombre de sujets. De la même façon, Franck RIESTER indique avoir tenu compte d'un certain nombre de demandes pour établir l'ordre du jour de la présente séance. Concernant les ressources humaines, il fait part de sa volonté totale de faire en sorte que leur gestion fonctionne mieux au sein du ministère. Cela nécessite du temps. Franck RIESTER entend réorganiser le fonctionnement des ressources humaines et des instances, la gestion des carrières et l'anticipation des recrutements, en lien avec les représentants du personnel. Concernant les procès-verbaux de CTM, il invite chacun à faire des efforts afin que les comptes rendus soient approuvés plus rapidement. S'agissant des séances plénières, il suggère de trouver un dispositif plus fluide permettant de fixer des dates plus facilement afin que les rencontres soient plus régulières. Franck RIESTER indique être pleinement engagé dans cette évolution.

Il signale par ailleurs qu'il n'assistera pas à la totalité des CHSCT M, mais qu'il sera présent en fonction de l'ordre du jour, et notamment sur les questions particulièrement sensibles d'organisation ayant des répercussions sur la vie des agents.

Quant au numérique, il constitue un outil au service des conditions de travail et au service de la qualité et de l'évolution des missions du ministère. Pour ce faire, Franck RIESTER entend souhaiter une direction en charge de la totalité du spectre lié au numérique. Pour autant, l'objectif n'est pas de supprimer le contact humain et les supports physiques. La fiche de paye papier est à ce stade conservée.

Concernant les différences de traitement entre écoles nationales et écoles territoriales d'art, entre opérateurs ou encore s'agissant des T3, Franck RIESTER indique avoir, là encore, une volonté très forte d'avancer. Ces sujets seront traités en cas par cas dans l'objectif d'une plus grande égalité, tout en tenant compte des spécificités de chaque fonction et de chaque opérateur.

Le sujet de la démocratisation culturelle sera évoqué dans le cadre des 60 ans du ministère. Dans le cas précis des dimanches gratuits dans les musées, Franck RIESTER indique être favorable à plus grande souplesse pour les musées dans la façon dont ceux-ci conçoivent et appliquent leur politique de démocratisation et d'accès à leur établissement. Les décisions ne doivent pas, de son point de vue, être appliquées partout de la même façon, en dehors de toutes réalités locales. A titre d'exemple, les dimanches gratuits au Louvre ne permettent pas véritablement de développer l'accès au musée, mais servent plutôt d'effet d'aubaine aux opérateurs touristiques. Il semble donc plus intéressant de réfléchir à des initiatives originales permettant d'attirer de nouveaux publics. L'objectif est donc d'expérimenter et d'évaluer.

Concernant l'accès des étudiants étrangers, Franck RIESTER juge nécessaire que ceux-ci aient accès aux écoles supérieures d'art, ce qui suppose une politique ambitieuse en matière de bourses. Un travail sur le sujet est prévu avec Frédérique VIDAL. La France doit continuer d'accueillir des étudiants étrangers, y compris ceux dont les moyens ne leur permettent pas d'accéder à ces écoles dans d'autres pays.

En matière d'égalité hommes-femmes, Franck RIESTER indique avoir une ambition très forte et une obligation de résultat. Tous les services sont mobilisés et un suivi sera mis en place. Concernant le rattrapage du ministère de la culture par rapport aux autres ministères, des éléments ont d'ores et déjà été négociés. Franck RIESTER entend amplifier le mouvement, en négociant des budgets supplémentaires, afin que chaque agent se sente fier et considéré. Il prend par ailleurs note de la problématique des cantines à laquelle il apportera une réponse prochainement.

Le projet Camus nécessite quant à lui sans doute réglages et adaptations. Franck RIESTER souligne toutefois que le regroupement des services dans Paris, dans des locaux neufs offrant de meilleures conditions de travail constitue une opportunité. Ce projet constitue l'occasion, pour les représentants du personnel, de faire part de leurs idées en matière d'organisation.

S'agissant d'AP 2022, Franck RIESTER confirme que les DRAC doivent rester un outil majeur, et renforcé, des politiques culturelles dans les territoires, ce qui nécessite des moyens humains et financiers, ainsi que des évolutions de procédures entre les DRAC et les administrations centrales afin que les décisions puissent être prises de façon plus réactive. Chacun doit être responsable de son travail et avoir confiance dans le travail de l'autre. Si les évaluations sont nécessaires, il ne s'agit pas de surveiller en permanence le travail de l'autre. Ainsi, les DRAC se doivent de prendre elles-mêmes les décisions relatives aux dossiers qu'elles établissent, sans faire appel au niveau central.

Concernant la Guyane, Franck RIESTER fait part de son attachement à la DAC, mais indique être dans l'impossibilité, à ce stade, de prendre un engagement en ce sens. Il s'engage en revanche à défendre ces spécificités. Il se rendra d'ailleurs prochainement en Guyane, en Guadeloupe et en Martinique.

L'UDAP 24 sera maintenue. Franck RIESTER indique être fortement mobilisé sur le sujet.

Revenant ensuite sur les ressources humaines, il indique avoir été frappé par le manque d'anticipation. Le sujet est prioritaire ; lorsque les départs sont connus, les remplacements et les formations doivent être anticipés, dans le respect des contraintes de la fonction publique.

Concernant le Mobilier national, Franck RIESTER indique avoir écrit le 23 janvier au Président de la Cour des comptes pour lui faire part de son point de vue sur son rapport. Il souligne toutefois ne pas avoir fait le choix d'une stratégie défensive, mais celui d'une stratégie offensive, marquée par une véritable ambition pour le Mobilier national et les manufactures, en lien avec M. LEMOINE et les équipes. Ces missions recouvrent des savoir-faire uniques qui doivent être défendus, mis en avant et pérennisés, ce qui suppose d'une part des adaptations et, d'autre part, des moyens. Un plan de communication sera établi à cette fin.

Nicolas MANCEL (CGT-Culture, Syndicat des Etablissements du Mobilier National et de la Manufacture des Gobelins) fait remarquer que l'avenir statutaire du Mobilier National reste particulièrement flou, et ce alors que M. LEMOINE occupe ses fonctions depuis un an. Il invite par ailleurs le ministre à ouvrir ses portes et à parler aux agents.

Franck RIESTER indique qu'il s'adressera aux agents.

Poursuivant ses réponses aux remarques précédentes, il répète que la discrimination syndicale est inacceptable et ajoute qu'il examinera les exemples précis qui lui seront transmis.

Concernant la gestion des ressources humaines, il indique avoir demandé à Denis DECLERCK d'accompagner la transformation de la fonction ressources humaines, en lien avec les équipes, et de travailler à l'amélioration du dispositif FONPEPS.

S'agissant des écoles d'art, l'objectif consiste à débloquer l'évolution des statuts dans les écoles nationales, avant d'élargir la réflexion et les décisions aux écoles territoriales, ce qui nécessitera d'échanger avec les collectivités territoriales et le ministère de la Cohésion des territoires.

Concernant le cycle des études de la culture, l'objectif consiste à s'inspirer du fonctionnement de l'Institut des hautes études de défense nationale afin de former des cadres issus du secteur public, des collectivités territoriales et du secteur privé, ainsi que des parlementaires, aux enjeux de la culture pour en faire des ambassadeurs de la culture. Cet outil sera l'occasion d'échanges et de réflexions prospectives avec des experts du secteur et des intellectuels. L'objectif est également d'en faire un outil de rayonnement et d'influence vis-à-vis de l'étranger et des sphères de décision.

Gaël MESNAGE (CGT-Culture) donne lecture d'une déclaration au nom de l'intersyndicale CGT-FSU-SUD de la Bibliothèque Nationale de France (BNF).

« Depuis plusieurs mois, les personnels de la BNF, avec l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, se mobilisent pour l'emploi et les budgets de la bibliothèque. Depuis mai 2018, de nombreux préavis de grève ont été déposés, générant d'importantes perturbations. CHSCT et CT ont été boycottés et reportés. Le Conseil d'administration du 29 novembre a été envahi par près de 200 collègues en colère. Le 14 décembre, le site de Tolbiac a été totalement bloqué par les grévistes. Le 5 février dernier encore, les agents de la BNF étaient en grève. Par ces différentes actions, les personnels de la bibliothèque souhaitent dénoncer les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien, aggravées par des projets de réorganisation du travail en service public, notamment le week-end, par le maintien dans la précarité d'un certain nombre de nos collègues, dans des conditions allant à l'encontre des préconisations mêmes du ministère de la culture. Alors que la BNF est l'un des établissements du ministère les plus touchés par les suppressions de poste, que le périmètre de ses missions s'est élargi (numérisation par exemple), que des projets d'envergure se multiplient (réouverture du site historique de Richelieu, etc.), le budget 2019 entérine de nouvelles suppressions d'emploi portant à 304 le nombre de postes supprimés en dix ans. Ce sous-effectif chronique n'est plus tenable et la baisse continue du plafond d'emploi budgétaire doit cesser. Sur ces questions budgétaires essentielles, le personnel attend que le ministère renforce les crédits et les effectifs, permettant à la BNF d'assurer pleinement ses missions. Nous rappelons que la BNF attend toujours la nomination d'un directeur ou d'une directrice générale et nous soulignons la grave crise que traverse la DDRH de l'établissement depuis plus de trois ans. Cette crise a de nombreuses conséquences, tant sur le suivi des dossiers individuels que sur la gestion collective des carrières – par exemple l'application du RIFSEEP, ainsi que sur le dialogue social qui est, à ce jour, ébranlé, par des pratiques jusqu'ici jamais rencontrées, avec du chantage, des menaces et une tentative de restreindre la liberté d'expression syndicale. Nos organisations syndicales et les personnels de la BNF attendent donc des actes forts, notamment de la part du ministère de la culture, et de véritables annonces sur l'emploi, sur le budget et sur la stabilisation des plus précaires pour répondre à la crise que traverse notre établissement. »

Gaël MESNAGE rappelle que la BNF constitue l'une des plus grandes bibliothèques du monde. Or en dix ans, les crédits de conservation, alloués à la préservation des collections, ont diminué de 50 %, tandis que plus de 300 postes ont été supprimés. Le ministère met cette bibliothèque à genou.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) indique partager la nécessité d'améliorer la gestion des ressources humaines et d'anticiper les recrutements. Elle souhaite toutefois que l'ensemble des instances et des représentants du personnel soient mobilisés dans cette réflexion, CAP et CCP compris. Il a en effet été constaté que, dans les CAP, les retours d'agents partis en congé recherche ou dans d'autres ministères ne sont pas anticipés, y compris lorsque la date de retour est parfaitement connue. Ce mode de gestion traduit une espèce de négation des individus eux-mêmes et le retour constitue une difficulté majeure, à tel point que certains agents rechignent à partir en formation longue ou dans d'autres ministères. Cécilia RAPINE souligne que tout dépendra de la façon dont le ministre conçoit le dialogue social au sein du ministère et insiste pour que les représentants du personnel disposent d'une certaine marge de manœuvre face aux projets qui seront proposés par l'administration.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) estime que la problématique de la gratuité du dimanche au Louvre n'a pas été abordée de la bonne manière, en ce sens que celle-ci constituait l'opportunité d'expérimenter certaines choses en termes de démocratisation culturelle. Or plutôt que d'utiliser ce cadre, le choix a constitué à supprimer cette disposition pour créer des nocturnes gratuits le samedi, sans que les effectifs nécessaires au bon fonctionnement du musée soient prévus. Si l'établissement nourrit peut-être un projet culturel ambitieux, il n'en dispose pas des moyens, ce qui met en danger le patrimoine.

Concernant l'autonomie de gestion, Elise MULLER souligne que les représentants du personnel ne disposent d'aucun élément concernant l'organisation pratique de sa mise en œuvre : points de contact au ministère pour les établissements concernés selon les problématiques, procédure de saisine des guichets uniques de la DGAFF, etc. La question de l'action sociale prouve l'incapacité du ministère à instruire correctement les problématiques spécifiques aux établissements publics autonomes. Les représentants du personnel s'interrogent également sur la structuration du réseau musées dans cette nouvelle configuration, marquée par le nombre croissant d'établissements en autonomie de gestion. Elise MULLER souligne par ailleurs que la question du budget vacation dans les DRAC n'a fait l'objet d'aucune réponse. Pour finir, elle évoque les urgences sociales actuelles qui concernent les écoles d'art, le Mobilier national ou encore la BNF et dont les personnels et les usagers ont besoin de réponses claires.

Se faisant l'écho de la volonté du ministre de réorganiser le dialogue social et la gestion des ressources humaines, **Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** invite le ministre à recevoir les manifestants. S'agissant du grand débat, il tient à souligner que celui-ci s'articule autour de quatre thématiques imposées qui en constituent la limite et empêchent de fait la tenue d'un véritable grand débat.

Quant au projet Camus, il ne constitue pas un « beau » projet, mais un projet de vente à la découpe du patrimoine immobilier du ministère de la culture, de suppression d'emplois et d'un certain nombre de missions, dont le coût sera extrêmement élevé pour les agents en termes de densification des locaux. La réorganisation de la gestion des ressources humaines constitue, à cet égard, le principal levier de l'administration. Wladimir SUSANJ considère que le projet Camus cassera le ministère de la culture et aura un impact très négatif sur les Archives nationales. L'ensemble des organisations syndicales appellent donc à l'unité et à la solidarité pour le mettre en échec. La CGT-Culture entend même mettre le ministre en échec, au regard du caractère néfaste de la politique mise en œuvre. Pour finir, Wladimir SUSANJ évoque les questions de rémunération et de pouvoir d'achat. Avant de rattraper les autres ministères en matière indemnitaire, un rattrapage au sein même du

ministère de la culture serait un préalable, notamment au bénéfice des agents des services à compétence nationale et de ceux mis à disposition des archives départementales qui ne perçoivent pas les régimes indemnitaires en vigueur au sein de l'administration centrale. Alors que le sujet est évoqué depuis cinq ans, il ne fait l'objet de véritables discussions que depuis la condamnation du ministère par le tribunal administratif le 5 octobre 2018.

Wladimir SUSANJ observe que si le ministre n'a pu trancher l'ensemble des dossiers en quatre mois, un certain nombre de décisions ont été prises concernant Camus, les suppressions d'emploi ou encore la baisse du budget 2019. Il l'invite donc à trancher en faveur du droit. A cet égard, les personnels des archives nationales doivent percevoir les régimes indemnitaires qui leur sont dus, de même que l'ensemble des agents affectés dans les services à compétence nationale.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) observe que depuis près de dix ans, le ministère se targue de vouloir mettre en place une GPEEC, destinée à éviter les pertes d'emploi et de compétences. Or tous les établissements publics et services du ministère perdent quotidiennement des emplois suite à des départs, sans anticipation ni transfert de compétences, alors que celles-ci n'existent nulle part ailleurs. Ce faisant, certaines missions viennent à disparaître. Le ministère lui-même se devrait de donner l'exemple en la matière, en engageant une politique volontariste et en y allouant des moyens. Corinne CHARAMOND demande que la GPEEC et la GPRH deviennent, enfin, fonctionnelles. Elle souligne par ailleurs que le bilan social n'a pas été présenté depuis longtemps, alors que celui-ci permet d'avoir une vision globale du ministère.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) signale que le ministre n'a pas répondu aux questions posées concernant le chantier AC 2022, sur lequel le dialogue social n'a absolument pas fonctionné. Les représentants du personnel souhaitent pouvoir débattre des dix chantiers. Jean-Paul LEONARDUZZI demande par ailleurs que la cheffe du service RH présente le projet de réforme à ses agents. Aucune évolution du ministère ne sera possible sans y associer les organisations syndicales et les agents. Jean-Paul LEONARDUZZI invite également le ministre à répondre aux questions posées concernant le mécénat et la BNF.

Franck RIESTER indique avoir tout à fait conscience des revendications des organisations syndicales concernant la BNF, qui constitue un sujet prioritaire. Il précise avoir échangé sur le sujet avec Laurence ENGEL et s'être rendu sur le chantier Richelieu. Comme dans les DRAC, la décision a été prise de pérenniser certains métiers, ce qui explique les budgets mobilisés pour les vacances, ces dernières ne constituant toutefois pas une fin en soi. La baisse des budgets de vacation ne doit donc pas être perçue négativement. L'enjeu est que les postes soient pourvus et en nombre suffisant. Franck RIESTER signale avoir prévu de visiter prochainement les autres sites de la BNF afin d'avoir une vision globale de la problématique.

Le mécénat constitue par ailleurs une formidable opportunité qui doit être encouragée. Les opérateurs de la culture ont besoin des fonds du secteur privé et des particuliers. Parallèlement, ces dispositifs doivent être évalués pour éviter les dérives.

Concernant la gratuité le dimanche au Louvre, Franck RIESTER indique qu'elle a donné lieu à des évaluations, révélant que cette opération constitue un effet d'aubaine pour les opérateurs touristiques tandis qu'elle ne répond pas à l'objectif de trouver de nouveaux publics. Fort de ce constat, il paraît opportun d'identifier de nouveaux dispositifs permettant de l'atteindre. Quant aux problématiques d'agents, elles doivent être résolues.

Franck RIESTER indique ensuite ne pas partager le point de vue de M. SUSANJ concernant le projet Camus et être convaincu du fait que les organisations peuvent être modifiées dans un souci d'amélioration. Ce beau projet reste à définir dans le détail, notamment sur la base des remarques qui émaneront des représentants du personnel et qui contribueront à

améliorer les conditions de travail, la qualité du service et les politiques culturelles. Franck RIESTER souligne être à l'écoute de ces derniers sur le sujet. En revanche, la décision qui consisterait à ne rien changer ne lui semble pas être la bonne. Les conditions de travail actuelles au sein du ministère de la culture nécessitent d'être améliorées de façon significative pour lutter contre l'éparpillement des services et améliorer l'immobilier et le mobilier.

Franck RIESTER regrette que d'aucuns puissent souhaiter l'échec des politiques publiques et du ministère de la culture. Interpellé sur les Archives nationales, il réaffirme son attachement à cette mission de service public, qui bénéficiera des moyens et des effectifs nécessaires. Pour autant, il ne s'agit pas de figer l'existant.

Franck RIESTER signale, avant de quitter la séance, qu'il recevra, à titre exceptionnel, les équipes du Mobilier National qui souhaitent le rencontrer. Il ne souhaite toutefois pas que chaque CTM soit l'occasion, pour une institution donnée, de se déplacer au ministère pour être reçue par ses soins. Franck RIESTER insiste sur le fait qu'il appartient à l'ensemble des membres de son cabinet et des directions générales de se préoccuper des questions sociales. La mise en œuvre d'une nouvelle organisation au sein des Ressources humaines permettra en outre un dialogue social permanent.

Franck RIESTER précise qu'il ne rencontrera pas ce jour les personnels des écoles d'art. Ceux-ci seront toutefois reçus prochainement.

Franck RIESTER quitte la séance.

La séance est suspendue.

Point 2) Approbation du règlement intérieur du CTM (<i>pour avis</i>)

Hervé BARBARET précise que ce point qui n'était pas initialement prévu a été porté à l'ordre du jour à la demande de plus de la moitié des membres du CTM. Il propose de baser les travaux sur les modifications apportées en CHSCTM quelques jours auparavant. Il souhaite évoquer certains thèmes d'ores et déjà abordés lors de réunions informelles avec les organisations syndicales afin de conduire les travaux des instances de manière plus organisée. Le premier de ces sujets est la prise en compte des travaux préparatoires par la rédaction d'un procès-verbal soulignant les points de convergence et de divergence qui ressortent des groupes de travail.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime que de tels comptes rendus devraient également être rédigés pour le Comité national d'action sociale (CNAS) qui rassemble également des groupes de travail, principalement pour certains sujets d'importance.

Hervé BARBARET le confirme et présente des modèles types de ces documents. Il rappelle que les groupes de travail constituent le meilleur moyen de travailler les sujets de manière technique, de faire émerger la complexité de chaque thème ainsi que les points de convergence et d'aboutir à des solutions. L'objectif est de focaliser les débats de l'instance sur les aspects qui méritent un arbitrage en séance.

Pour ce faire, un bon fonctionnement des groupes de travail paraît nécessaire de même qu'une participation de l'ensemble des organisations syndicales. Personne ne doit remettre en cause la légitimité d'un groupe de travail au prétexte de ne pas y avoir participé.

Hervé BARBARET insiste sur la nécessité de retranscrire les points de divergence dans le but d'alléger les ordres du jour et de ne pas refaire les débats en instance. Ainsi, le groupe de travail reste le lieu de la discussion approfondie avec un niveau d'expertise renforcé.

Puis, en instance, seront seuls abordés les points méritant arbitrage. En outre, le compte rendu du groupe de travail devra être annexé au procès-verbal de l'instance pour le caractère opposable du procès-verbal et une meilleure information des agents. Par ailleurs, ce fonctionnement devrait améliorer le temps de rédaction du procès-verbal du CTM, les éléments de fond étant d'ores et déjà établis.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère qu'un paragraphe devrait être ajouté au sujet de la gestion du CTM en cas d'envahissement. Elle s'interroge sur la durée de validation du relevé de décisions des groupes de travail et la manière de traiter un sujet si une ou plusieurs organisations syndicales n'ont pu effectuer cette validation.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) rappelle que cette question des procès-verbaux des groupes de travail revêt une importance particulière. Leur qualité et leur utilité ressortent dans les documents annexés au CTM du jour. Néanmoins, cet aspect pèse lourdement sur le service Dialogue social. Frédéric MAGUET estime que ce service mérite de recevoir un renfort de personnel comme de moyens – notamment de moyens informatiques – permettant de réaliser efficacement ce travail.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) confirme son accord avec la démarche proposée, conformément aux discussions préparatoires. Ce CTM constituera un exemple de séance où l'ensemble des points ne pourra pas être traité, ce qui nécessitera probablement l'organisation d'un autre Comité technique ministériel. Les procès-verbaux représentent un élément essentiel et leur rédaction demandera un temps important tant que les réunions préparatoires ne joueront pas leur rôle.

De plus, Tahar BEN REDJEB estime qu'une certaine discipline doit être adoptée pour les prises de paroles. Il ne souhaite pas que chacun intervienne quand bon lui semble. Il considère que les interventions des organisations syndicales qui se succèdent font le jeu de l'administration qui ne répond alors qu'à une partie des questions. Ainsi, il propose une limite d'une ou deux interventions relativement brèves qui viendront s'ajouter aux éventuelles déclarations liminaires.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) signale que, à l'instar du fonctionnement du CHSCTM, la validation des comptes rendus de réunions préparatoires risque de ralentir les travaux du CTM. Certains arbitrages s'avèrent nécessaires lors de la tenue des groupes de travail et leur absence peut également provoquer un blocage de l'instance. Cependant, Jean-Paul LEONARDUZZI souhaite conserver la liberté d'intervenir sur des thèmes déjà débattus.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) se déclare en accord avec l'opinion de Tahar BEN REDJEB sur la gestion du temps et la succession des interventions. Elle souhaite un débat serein où chacun respecte les mêmes règles et elle considère que la gestion du temps doit s'appliquer également aux réunions de travail. En outre, les échanges peuvent se prolonger en dehors des réunions par écrit ou par visioconférence. Tout le monde ne travaillant pas à Paris, les déplacements demandent du temps, de même que les changements répétés de date de convocation. La visioconférence a, de surcroît, des effets positifs sur la transition énergétique et écologique. Aussi, sa mise en œuvre pour les réunions de travail requiert l'attribution de moyens afin d'éviter des temps de transports importants pour des séances courtes. Enfin, Cécilia RAPINE indique que la CFDT-Culture – syndicat national d'un ministère national — refuse de devenir un syndicat purement parisien, c'est-à-dire un syndicat dont seuls les membres parisiens pourraient participer aux réunions.

Hervé BARBARET souligne l'importance de déterminer les éléments des groupes de travail qui peuvent être présentés au CTM. Il relève de la responsabilité du groupe de travail d'indiquer à l'instance les points sur lesquels il subsiste des désaccords. Les groupes de travail ne doivent pas rechercher absolument le consensus, mais s'en remettre à l'arbitrage

de l'instance.

Quant à la formalisation, le compte rendu ne doit pas représenter un verbatim, mais un état des sujets traités et des divergences qui en résultent. Cet état serait ensuite annexé au procès-verbal de l'instance. Ce dernier indiquera la décision de l'instance sur les différents points de désaccord. L'objectif de la démarche consiste bien à se concentrer sur les sujets cruciaux pour économiser du temps et tenir des débats plus concrets.

Hervé BARBARET estime que l'organisation du temps de parole doit relever d'un accord informel entre les parties. Il propose un tour de table — permettant aux différentes organisations syndicales d'exposer leur point de vue – suivi d'une réponse de l'administration et d'un éventuel second tour de table avant d'aborder le thème suivant.

Il considère que l'organisation des groupes de travail doit rester très pragmatique en utilisant, selon les cas, la vidéoconférence ou l'audioconférence. Toutefois, la présence physique des participants peut s'imposer pour certaines réunions. Hervé BARBARET confirme qu'il n'est pas nécessaire d'exiger la présence des personnes physiquement éloignées. Il trouve nécessaire d'instaurer un état d'esprit qui aboutisse à une efficacité optimale au service de la qualité des débats.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) reconnaît que les réunions ne peuvent pas rester exclusivement parisiennes. Cependant, il estime que la visioconférence ne suffit pas pour régler le problème et cite l'exemple des DRAC qui utilisent ce système. Tout service utilise ce moyen de communication au moins une fois par semaine. Tahar BEN REDJEB craint que l'audioconférence soit un système défavorisant les personnes à distance qui suivent moins bien la réunion et peuvent moins s'exprimer. Il estime que les discussions syndicales nécessitent la présence physique. Les camarades trop éloignés ne sont pas tenus de faire le déplacement et peuvent transmettre leur avis par l'intermédiaire d'un porte-parole.

Hervé BARBARET confirme l'importance de la présence physique pour certaines réunions. Néanmoins, la circulation d'informations collaboratives peut se contenter d'audioconférences et visioconférences. Il répète la nécessité de rester pragmatique dans l'organisation des réunions.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) souligne l'importance de la discussion d'une modification du règlement intérieur du CTM consécutivement à l'arrivée de nouveaux élus et aux transformations de la composition des délégations, ce qui explique la demande d'inscription de ce point à l'ordre du jour. Elle donne l'exemple du fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) qui utilisent le logiciel Sémaphore pour la gestion documentaire. Or, les élus du CTM n'ont pas été informés de cette possibilité de se procurer la documentation. Par ailleurs, tous les camarades ne disposent pas d'un accès à cet outil informatique. Pour cette raison, les six élus titulaires de la CGT-Culture souhaitent recevoir la documentation de chaque séance sur papier. Sylvie LAGARDE ajoute que la documentation étant remise tardivement, les moyens de se la procurer ne doivent pas se complexifier.

S'agissant de l'organisation des groupes de travail en visioconférence, elle rappelle que peu de salles sont équipées de ce système qui fonctionne imparfaitement. Elle craint que la remise de documents ou la diffusion de présentations PowerPoint en séance ne favorisent pas la diffusion de l'information. Ces différentes questions doivent être résolues avant la généralisation de ce dispositif.

Par ailleurs, Sylvie LAGARDE propose de tenir certains groupes de travail en d'autres lieux que les locaux du ministère. Elle affirme avoir entendu les propos du ministre, mais doute de

l'efficacité du tout numérique alors que la visioconférence elle-même ne fonctionne pas encore correctement.

Philippe MOREL (CFDT-Culture) précise que les membres des groupes de travail doivent disposer d'un mandat clairement établi afin de pouvoir engager les structures qu'ils représentent aussi bien pour les syndicats que pour l'administration. Bien que ces éléments paraissent évidents, il estime nécessaire de les rappeler.

Elise MULLER (SUD Culture Solidaires) souligne l'importance des documents préparatoires et regrette leur mise à disposition aléatoire et fractionnée. Quant aux discussions préalables à la tenue de l'instance, elles s'avèrent indispensables, mais les organisations syndicales doivent y être entendues. Par exemple, s'agissant de la responsabilisation des établissements publics, les demandes de garanties de SUD n'ont pas été comprises et n'ont pas obtenu de réponse formelle. Ainsi, ces questions seront de nouveau posées à l'avenir.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) estime que la mise à disposition de la documentation via l'outil Sémaphore fonctionne correctement. Toutefois, le responsable de la réalisation de la documentation ne possède pas l'accès aux outils nécessaires. De plus, certains services ne disposent pas d'un débit suffisant pour recueillir un volume important de documentation. Corinne CHARAMOND souligne cette fracture numérique qui doit être prise en compte dans la dématérialisation des projets du ministère. Elle demande des outils et des formations adaptés pour les agents afin de respecter les personnes qui établissent la documentation et celles qui la consultent.

Vincent KRIER (CGT-Culture) réitère la demande du maintien de certains exemplaires papier de la documentation. En outre, l'édition de cette documentation sur les imprimantes fournies aux organisations syndicales s'avère contradictoire avec les objectifs de développement durable. Vincent KRIER estime en effet que le ministère dispose d'un matériel de reprographie plus adapté pour fournir les tirages papier. De plus, il demande que les délais de mise à disposition de la documentation soient systématiquement respectés.

S'agissant des groupes de travail, la position commune — ou celle de chaque organisation syndicale en cas de divergences — figurant dans le compte rendu devrait être validée par les organisations syndicales elles-mêmes. Les procès-verbaux peuvent être utilisés en comité technique pour rappeler les paroles du ministre ou les éventuels engagements de l'administration centrale ainsi qu'au tribunal administratif en cas de recours pour la reconnaissance des droits des agents. Vincent KRIER demande l'organisation systématique de réunions pour travailler les textes rejetés à l'unanimité par les organisations syndicales, ces réunions restant extrêmement rares. Il considère que cette demande va dans le sens de la loi. Il déplore que les organisations syndicales aient dû insister pour obtenir l'inscription de la modification du règlement intérieur à l'ordre du jour alors que le CTM a toujours rendu un avis sur cette modification en début de nouvelle mandature.

Hervé BARBARET rappelle que ce point figure bien à l'ordre du jour et que des réunions de travail sont systématiquement organisées en cas d'avis unanimement négatif.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) précise que la CFDT ne demande pas d'exemplaire papier de la documentation et salue la mise en place d'un accès collaboratif à Sémaphore. Il lui paraît indispensable de s'emparer du sujet de la transition énergétique et durable dans le cadre du travail.

Isabelle GADREY rappelle la principale modification du règlement intérieur demandée lors du CHSCTM consistant au remplacement de la phrase « les représentants suppléants du personnel peuvent assister aux réunions » par « les représentants suppléants du personnel

peuvent *participer* aux réunions » afin de se conformer à la rédaction du texte pour la Fonction publique et aux pratiques ministérielles. Les autres changements s'avèrent plus spécifiques au CHSCTM.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) souhaite une concordance entre le règlement intérieur du CTM et celui du CHSCTM, ce dernier ayant subi de plus amples modifications. Il confirme la nécessité de remplacer le verbe assister par participer dans les articles 13 et 14 du règlement intérieur. Il propose la mise aux voix de ces modifications afin d'achever rapidement ce point de l'ordre du jour.

Hervé BARBARET requiert l'avis des membres du CTM sur la modification du règlement intérieur.

La modification du règlement intérieur recueille un avis favorable à l'unanimité.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) indique que l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) a d'ores et déjà tenu son CTM portant modification du règlement intérieur. Les organisations syndicales se sont élevées contre la proposition de suppression des convocations des suppléants aux séances. Corinne CHARAMOND demande que les règlements intérieurs des CT des établissements dépendant du ministère de la Culture ne puissent pas comporter de propositions inférieures à celle du CTM.

Hervé BARBARET estime nécessaire d'appliquer la loi et toute la loi. Or, cette proposition semble aller au-delà. Les mots ayant un sens, le rôle du suppléant consiste à suppléer un titulaire lorsque celui-ci est empêché. Néanmoins, en l'espèce, Hervé BARBARET reconnaît l'existence d'une coutume ministérielle en l'intégrant au règlement intérieur. En revanche, il ne souhaite pas l'imposer aux instances des établissements dépendant du ministère. Le dialogue social doit s'exercer dans chaque établissement pour décider ce qui doit y être mis en œuvre.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) rappelle les propositions des divers règlements intérieurs — au sujet d'une réunion de renégociation suite à un avis unanimement négatif — selon lesquelles le président d'une instance peut décider de l'organisation de cette réunion. Si l'administration recherche l'indépendance des établissements publics, elle doit rester attentive à l'indépendance en matière de dialogue social qui peut s'immiscer progressivement dans les règlements intérieurs et provoquer des dégâts. Pour éviter une dégradation du dialogue social dans les établissements qui peuvent connaître des difficultés, l'administration doit veiller à ce que les décisions au niveau ministériel aient force d'exemple dans les établissements publics qui dépendent du ministère.

Hervé BARBARET affirme que, si certaines irrégularités devaient être observées dans le fonctionnement des instances de ces établissements, le ministère veillerait à faire appliquer la loi.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) propose la diffusion d'un règlement intérieur type dont pourraient s'inspirer les établissements.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) rappelle le délai de rédaction du procès-verbal qui est d'un mois. Celui-ci doit parvenir avant la séance suivante pour permettre la rédaction des suites à la séance qui doivent elles-mêmes être transmises dans les deux mois. Ces aspects figurent dans le décret et doivent être indiqués aux établissements qui devront les respecter ou, à tout le moins, s'en donner les moyens.

Hervé BARBARET confirme que l'objectif consiste bien à fluidifier ces échanges afin d'accélérer la rédaction des procès-verbaux.

Un débat s'engage sur la tenue du point suivant et l'organisation de la pause méridienne. La CGT propose de voter une inversion de deux points de l'ordre du jour. Cette proposition est appuyée par SUD-Culture et SNAC-FSU.

La CFDT s'interroge sur sa participation au CTM l'après-midi et regrette que les organisations syndicales majoritaires ne respectent pas les organisations minoritaires.

Un intervenant rappelle que le ministre a reçu les agents du mobilier national dans le cadre de la situation exceptionnelle qui résulte du rapport de la Cour des comptes et qui nécessitait une parole politique forte.

La séance est suspendue pour la pause méridienne.

Point 3) Projets de textes portant sur la responsabilisation des établissements publics (*pour avis*)

1/Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture

2/ Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture

Hervé BARBARET rappelle que ce point porte sur deux textes. Le premier constitue un projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture. Le second est un projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture. Ce dossier a été étudié depuis plusieurs mois dans le cadre du chantier interministériel « Action publique 2022 » visant la responsabilisation des établissements publics via trois objectifs :

- Une meilleure visibilité de l'ensemble des moyens dont disposent les établissements publics, notamment dans la programmation budgétaire et la gestion des ressources humaines.
- Un recentrage de l'action de l'administration centrale lui permettant d'investir pleinement ses missions de pilotage ;
- Une gestion des ressources humaines au plus proche des agents.

Les textes soumis à l'approbation du CTM traduisent réglementairement la mise en œuvre de cette délégation. Le périmètre de la délégation regroupe quatre établissements publics : le Centre des monuments nationaux (CMN), l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie, l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles, mais également l'Etablissement public du musée du Louvre qui bénéficie d'ores et déjà d'une délégation de pouvoir fixée le 18 novembre 2003 par décret. Le champ de la délégation de pouvoir ouvert par les projets de textes s'avère très essentiellement similaire à celle qui est actuellement consentie au musée du Louvre.

Le premier projet comporte six articles et une annexe. L'article 1 fixe le principe de la délégation de pouvoir du ministre chargé de la Culture à des autorités mentionnées à l'article 2 du projet de décret, en l'occurrence les présidents des quatre établissements publics concernés.

Le projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture se compose de cinq articles. L'article 1 fixe la liste des actes de gestion délégués aux présidents de ces établissements publics. Le champ des actes s'avère globalement similaire à celui ouvert pour le musée du Louvre.

Les deux évolutions notables portent sur l'ajout de deux nouveaux actes par rapport au champ actuel du musée du Louvre :

- l'attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016,
- la décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Les deux articles sont identiques, mais il était nécessaire de distinguer les établissements compte tenu de l'entrée en vigueur différenciée entre ces établissements de la délégation de gestion du fait du calendrier distinct du transfert de la masse salariale.

Hervé BARBARET rappelle que ce point a déjà fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel au cours des mois précédents.

Caroline GARDETTE évoque le discours du ministre sur les cotisations sociales et la compensation de l'impact de la fiscalisation et de la socialisation.

Hervé BARBARET indique qu'il ressort de la réflexion interministérielle que la solution la plus adaptée reste celle de la compensation à l'euro l'euro pour les agents des conséquences de l'assujettissement et de la fiscalisation des prestations sociales spécialisées versées par les établissements.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite rappeler l'ensemble du processus afin de corriger certaines inexactitudes. Les conséquences d'un tel projet sont largement connues puisque des mesures similaires avaient été mises en place en 2003 au Louvre et à la Bibliothèque nationale de France (BNF). Cette dernière a connu la déconcentration des actes de gestion. L'analyse de la CGT sur le fond reste identique à celle de 2003. Cependant, les conséquences d'un tel projet s'avèrent particulièrement redoutables actuellement pour le devenir du ministère et de ses missions, notamment au regard des choix politiques.

Valérie RENAULT poursuit en déclarant que la volonté de réduire les administrations centrales met à mal la cohérence des politiques du personnel et d'emploi du ministère de la Culture et, ainsi, son avenir. La volonté d'asphyxier le statut général et les corps particuliers pour mieux s'en défaire – mais sans jamais l'affirmer – semble emblématique de la nocivité de ce projet pour le service public de la Culture qui, par ailleurs, connaît d'autres impératifs en termes d'exigences sociales et citoyennes.

Malgré une mobilisation importante du personnel, le projet ne semble pas devoir être stoppé. Aussi, les évolutions à prévoir sont :

- L'extinction programmée des recrutements sous statut particulier de fonctionnaires au fil des départs en retraite par l'absence de recrutements de fonctionnaires. L'avant-projet de loi de transformation de la Fonction publique accrédite cette hypothèse.
- L'accroissement des recrutements de personnels contractuels précaires en lieu et place de fonctionnaires titulaires.
- L'externalisation des missions des fonctionnaires.
- L'extinction par asphyxie du statut général et des fonctionnaires au ministère de la Culture.
- Le développement de l'inégalité de traitement entre agents comme nouvelle règle de gestion et la détérioration des collectifs de travail qui s'ensuit.
- La perte d'expertise de l'administration centrale, celle-ci ne disposant plus des capacités nécessaires.
- L'absence de maîtrise de l'expertise nécessaire à la gestion statutaire dans les établissements faute de moyens et de personnel et le non-respect des règles statutaires qui s'ensuit.

- Le développement du contentieux entre les agents, les établissements et le ministère.
- La dégradation de la qualité de l'information ministérielle relative à la gestion du personnel.

Valérie RENAULT rappelle qu'en 2010, en récupérant la paye de 5 000 agents affectés en régions, l'administration centrale et ses personnels ont fourni des efforts considérables d'adaptation et que des gains de productivité ont été réalisés. Pour autant, la CGT ne considère pas la situation comme parfaite. L'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les difficultés de mise en œuvre des systèmes d'information, le manque de coopération entre direction métier, secrétariat général et établissement ainsi que l'absence de marge de manœuvre pour traiter des questions comme la subrogation causent de réelles difficultés à la bonne marche du ministère et à la carrière des agents. A cela, Valérie RENAULT ajoute la détérioration des délais de remise des fiches de paye.

Elle poursuit en déclarant que, alors que la mutualisation est vantée comme l'alpha et l'oméga des politiques publiques, la disposition proposée constitue une mesure de démutualisation au mépris des deniers publics et du bon sens de la gestion administrative. Le maintien des collectifs de travail experts de ces questions d'administration centrale pourrait améliorer la situation. La casse des collectifs de travail et de leur expertise relève, selon elle, d'une certaine forme d'irresponsabilité en matière d'administration du ministère. Malgré des déclarations sur la mobilité, les agents titulaires se trouvent démunis de possibilités pour construire leurs carrière et parcours professionnels ou développer leur expertise. La mobilité semble de plus en plus imposée par des réorganisations et non choisie par les agents. Les mutations pour rapprochement de conjoint ou pour agent ayant qualité de travailleur handicapé – qui sont des motifs de priorité légaux – se heurtent à des barrières technocratiques comme les autorités d'emplois et ce, au mépris de la loi.

Malgré le rappel du principe d'égalité, les éléments mis en place constituent des dispositifs d'inégalité de traitement. Cette situation existe depuis 2003, mais le ministère n'a apporté aucune amélioration. L'absence de contrôles, d'inspections régulières de l'IGAC et de transparence dans les établissements sur la déconcentration des actes de gestion ne laisse aucun espoir d'amélioration sur le principe de la mise en œuvre de l'égalité de traitement. Ni les bilans sociaux ni les observatoires des rémunérations, primes et indemnités n'intègrent les données des agents titulaires en gestion directe du Louvre et de la BNF. La qualité d'archivage des dossiers administratifs représente également une question essentielle. Aucune réponse n'a jamais été apportée à ces différentes remarques. La différence de traitement entre hauts fonctionnaires qui s'autorisent mobilités, rémunérations et carrières « rubis sur l'ongle » et les « restes » du ministère qui verront leur avenir figé dans un établissement sans perspective de retour en administration centrale, en service déconcentré ou service à compétence nationale suscite une importante colère du personnel. Il n'existe aucun droit d'option en pareille circonstance. Ainsi, les carrières de tout le personnel et les perspectives de mobilité sont touchées. Valérie RENAULT estime que le cynisme du ministère s'avère outrancier et que le ministre agit en contradiction de ses déclarations. Elle regrette l'absence d'organisation de réunions sur le sujet malgré un grand nombre de questions, notamment sur les prestations sociales.

Elle poursuit en affirmant que l'exigence sociale et citoyenne du service public de la Culture est une construction de chaque jour, le projet de déconcentration des actes de gestion constitue un signal fort de la volonté du ministre de pousser l'autonomie des établissements à son maximum en désengageant le ministère de la Culture de ses responsabilités, en obligeant les établissements à recourir aux ressources propres, à privatiser les espaces publics en développant les mécénats et sponsorings pour maintenir leurs capacités opérationnelles. Dans ce modèle, le fonctionnaire devient une charge alors qu'il est une

richesse pour le développement des politiques publiques culturelles qui mettent en avant l'accès aux œuvres, le partage et la connaissance.

Valérie RENAULT considère que la discussion devrait s'ouvrir sur de nombreux sujets donnant lieu à des interrogations. Outre les prestations sociales sur lesquelles le ministre a tenté de répondre, certains éléments n'ont jamais obtenu de réponses comme les questions sur le dossier administratif, la GPEEC, la mobilité ou les bilans sociaux. De plus, les représentants du personnel des établissements publics concernés ont besoin d'engagements sur l'ensemble du processus pour apporter des amendements aux textes.

Laurence PICOULEAU (SUD Culture Solidaires) rappelle les nombreux débats tenus et les comités techniques reportés sans obtenir d'éléments précis ainsi que l'inexistence de groupes de travail dans les établissements, les informations mensuelles, les assemblées générales et les grèves. Elle estime que la majorité du personnel des établissements concernés refuse le transfert de gestion. Les documents s'appuient sur des décrets et n'envisagent pas l'aspect humain. Les agents s'investissent dans leurs missions et leur métier, mais ils seront désormais gérés par leur établissement qui ne dispose pas des moyens RH nécessaires. Il semble indispensable de renforcer les effectifs des directions de ressources humaines. Or, les agents n'envisagent pas de postuler pour ces emplois.

SUD Culture de l'Etablissement de Versailles refuse totalement la mise en place de ce cadre de gestion en 2020. L'administration requiert l'avis du CTM en sachant que les organisations syndicales s'y opposent et présenteront des amendements. Laurence PICOULEAU signale que nombre d'agents demandent des mutations pour quitter l'Etablissement de Versailles et les recrutements s'avèrent difficiles, car peu d'agents souhaitent le rejoindre notamment en raison de l'éloignement et du coût de la vie à Versailles. Les nombreuses contradictions du projet menacent le statut et les missions des fonctionnaires. Laurence PICOULEAU considère qu'il est nécessaire de conserver ces agents d'Etat.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) indique que chacun s'interroge sur l'origine de l'idée de transfert des actes de gestion. Il rappelle que l'administration avait répondu qu'il s'agissait d'une intuition de Françoise NYSSSEN. Or, celle-ci avait ensuite infirmé cette déclaration. Ainsi, Frédéric MAGUET estime que ce projet émane des hauts fonctionnaires du ministère de la Culture et non de la sphère politique. Il indique que l'administration n'est absolument pas parvenue à convaincre les représentants du personnel que le projet emporte l'adhésion des agents ni leur intérêt. La situation s'avère problématique, car le dialogue social se réduit à une administration qui écoute, mais ne tient pas compte des remarques.

Frédéric MAGUET interroge l'administration sur le périmètre du projet, car tous les corps sont concernés par le transfert à l'exception de celui des administrateurs civils.

Isabelle GADREY indique que les administrateurs constituent un corps interministériel et se trouvent souvent en détachement.

Frédéric SORBIER (CGT-Culture) rappelle que le ministre a évoqué le passage des documents dans les comités techniques des établissements concernés. Il précise que les projets d'arrêté et de décret ont été présentés en comité technique extraordinaire de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie le 19 octobre et ont recueilli un avis unanimement défavorable des représentants du personnel. Il s'étonne que la direction de l'Etablissement n'ait diffusé aucune communication sur ce résultat, alors qu'elle ne cesse d'affirmer que le transfert de gestion améliorera la situation des agents.

Frédéric SORBIER adresse trois questions au ministre. Ce dernier a présenté à l'Assemblée nationale le 31 octobre ce projet de délégation de pouvoir de carrière et paye dans les trois établissements publics en amendement surprise sur l'examen du projet de loi de finances

(PLF) 2019. Cet amendement surpris a suscité l'agacement et le mécontentement des députés en général et des membres de la commission culture en particulier qui ont regretté de découvrir un amendement aussi important en séance plénière, au moment du vote. Frédéric SORBIER estime que ce type de fonctionnement explique l'écœurement de nombreux citoyens vis-à-vis du fonctionnement de la démocratie parlementaire et de la démocratie sociale dans le gouvernement actuel.

Le ministre n'a pu apporter de réponses précises aux députés de la commission culture qui l'interrogeaient, mais il a promis de les leur apporter rapidement. Ces questions portaient sur les difficultés fiscales, la taxe sur les salaires, les prestations sociales, la garantie du statut et des droits des fonctionnaires – notamment le droit à la mobilité professionnelle – et des garanties sur l'équilibre budgétaire du transfert. Frédéric SORBIER ne sait pas si le ministre a fourni des réponses aux députés, mais il estime que celles qui ont été apportées au CTM s'avèrent inconsistantes et insuffisantes.

Sa deuxième question porte sur l'un des objectifs déclarés de ce transfert qui est de l'articuler avec le renforcement de « l'administration centrale stratège. » Cette dernière se recentrera donc sur la stratégie. Or, les établissements publics concernés disposent eux aussi d'une stratégie avec des plans d'action importants. Frédéric SORBIER estime que toute cette stratégie représente « un pognon de dingue, » car elle est largement sous-traitée depuis plusieurs années à quelques cabinets de conseil en déploiement stratégique — qui eux-mêmes sous-traitent à d'autres cabinets selon les clauses du cahier des charges et un système de bons de commande. La question porte donc sur le coût global de ces prestations de conseils et de rapports en stratégie, en déploiement d'ingénierie RH, de culture managériale, de nouvelle organisation du travail et de rénovation du dialogue social.

Le troisième point représente une interrogation sur la masse salariale. La CGT estime que, lorsque l'ensemble des titulaires Titre 2 (T2) sera transféré, la masse salariale totale des établissements publics concernés avoisinera les 60 % des charges d'exploitation de fonctionnement. Or, certaines autorités — dont la Cour des comptes — déclarent que la masse salariale d'un établissement qui dépasse les 50 % des coûts de fonctionnement s'avère excessive et doit être réduite. Par ailleurs, le passage d'un pilotage par le schéma d'emploi à un pilotage par la masse salariale n'apporte aucune garantie sur le maintien des ETP et des postes vacants au moment du transfert. Dès lors, Frédéric SORBIER craint des abattements techniques et considère que l'opération provoquera une fragilisation des emplois et du budget de la structure.

Hervé BARBARET réaffirme l'idée politique de Françoise NYSSSEN qui a prévalu au projet et qui considère que, dans une société de confiance, les équipes des établissements doivent se trouver en capacité de gérer au plus près du terrain la réalité humaine des agents. Cette logique de confiance et de proximité anime l'idée d'origine en se conformant à ce qui se pratique au Louvre depuis plusieurs années. L'objectif est d'établir un lien étroit entre employeurs et collaborateurs au plus près des réalités du terrain afin de favoriser non seulement les missions, mais aussi les agents.

Comme l'a réaffirmé le Premier ministre dans une circulaire de juillet 2018, l'administration centrale doit se consacrer entièrement à la conception, au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques. Ainsi, ce transfert des actes de gestion qui relèvent de l'opérationnel traduit bien cette idée et permet au SRH de consacrer son énergie et ses compétences à l'expertise attendue sur la gestion anticipée des carrières et la stratégie RH générale de l'ensemble du ministère.

En ce qui concerne les inquiétudes sur les mobilités, le périmètre T3 s'élargit afin de renforcer les mobilités. De surcroît, certains éléments permettent de garantir une amélioration de la situation des agents en T3 en termes de mobilité. Hervé BARBARET

rappelle la garantie de neutralité vis-à-vis de la taxe sur les salaires conformément à l'engagement pris par la direction du budget et la compensation des pertes de rémunération liées à l'assujettissement et la fiscalisation. Il déclare que le transfert concerne la totalité des effectifs et de la masse salariale et s'étonne de l'affirmation sur la part de la masse salariale de plus de 50 % des coûts de fonctionnement. Il rappelle que la Fonction publique remplit essentiellement un rôle de service pour lequel la masse salariale constitue généralement la majorité des coûts. Les inquiétudes sur une éventuelle réduction des effectifs ou de la masse salariale ne sont pas liées à la réforme en question. Quant aux montants versés à des cabinets de conseil, ils ne sont pas directement liés au sujet traité, mais Hervé BARBARET promet de fournir ultérieurement des éléments de réponse.

Thierry GAUSSERON considère que le ministère de la Culture est le dernier à réaliser un tel transfert puisque les autres ministères gèrent les établissements publics en masse salariale complète avec un plafond d'emploi complet. Le conseil d'administration de Versailles ne traite que d'un tiers du personnel travaillant à Versailles. Ainsi, la réforme semble suivre le cours de modifications administratives déjà fort anciennes.

Par ailleurs, Thierry GAUSSERON déclare que Versailles détient la capacité à gérer ses ressources, car l'Etablissement gère d'ores et déjà une partie de la paye de son personnel. Le système d'information RH doit pouvoir absorber la réforme. Des effectifs supplémentaires accompagneront le changement. En outre, l'assujettissement des prestations sociales et la compensation de la masse salariale représentent des garanties qui ont été réaffirmées. Enfin, le transfert de la masse salariale s'accompagnera des postes vacants et ne donnera lieu à aucune réduction d'effectif. Il subsiste seulement une inquiétude sur le maintien dans l'avenir du niveau de subvention en fonction de la masse salariale.

L'Etablissement de Versailles dispose de la capacité à saturer les plafonds d'emploi. 24 postes restent actuellement à pourvoir, non parce que Versailles ne se montre pas suffisamment attractif, mais parce que le marché du travail ne comporte pas les candidats disponibles. Ainsi, la réforme ne se révèle pas anxiogène pour Versailles grâce aux garanties de compensations salariales et aux personnes supplémentaires qui rejoindront l'effectif RH afin de gérer la transformation.

Delphine SAMSOEN indique que le Centre des monuments nationaux (CMN) prend la suite du musée du Louvre et de la BNF dans cette démarche de déconcentration et constitue le premier établissement à mettre en place une organisation pour la gestion quotidienne. Les modalités ont d'ores et déjà été engagées pour anticiper la charge supplémentaire. Le personnel nécessaire a été recruté et le progiciel RH sera adapté pour gérer les nouvelles rémunérations. L'organisation de la DRH du CMN a également été revue pour réaliser l'accompagnement de proximité avec une organisation territoriale dans laquelle chaque monument disposera d'un interlocuteur pour la gestion de son personnel. Delphine SAMSOEN souhaite rassurer l'ensemble des participants sur la préparation déployée et la capacité du CMN à prendre en charge cette réforme.

Francis STEINBOCK signale que l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie a vu son plafond d'emploi augmenter pour assurer la gestion RH et préparer le transfert de personnel. L'organisation qui devrait être mise en œuvre sera présentée en CHSCT. L'Etablissement rémunère d'ores et déjà intégralement certains titulaires. Le logiciel RH doit seulement évoluer pour prendre en charge une volumétrie supérieure. Ainsi, Francis STEINBOCK se déclare très confiant pour la mise en place de ce transfert et les possibilités de mobilités, le taux de rotation du personnel restant faible. Toutefois, les capacités ne doivent pas être réduites, mais le sujet peut être ramené à sa juste proportion. La proposition de prioriser des postes pour le passage en T2 permettra d'assurer la mobilité.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère que les aspects techniques tels que les logiciels de gestion paraissent anticipés et se déclare rassurée. En revanche, chaque établissement semble se satisfaire de recevoir une ou deux personnes supplémentaires, mais les représentants du personnel souhaitent connaître les nouvelles organisations RH qu'impose la réforme aux agents des services RH comme aux agents usagers de ces services. Cécilia RAPINE rappelle avoir demandé des précisions sur le mode de renforcement et les capacités des établissements à se montrer immédiatement opérationnels selon les particularités du ministère. Elle souhaite connaître la manière de créer une nouvelle chaîne de travail et les formations qui seront proposées aux agents sur les modifications qui surviendront.

De plus, elle s'interroge sur la garantie de mobilité que propose l'administration. La difficulté réside dans la possibilité de passer du T3 au T2. Cette réforme est lancée alors que la mobilité au sein du ministère n'a pas encore été étudiée. Il semble ainsi que les priorités soient inversées. La gestion des mobilités ne doit pas ressembler à celle des établissements dérogatoires comme l'INRAP et le CNC où les mobilités semblent définitives. Ensuite, il reste nécessaire de s'assurer que les décisions indemnitaires prises pour le T2 s'appliquent également au T3. Certains établissements versent des primes plus intéressantes que le RIFSEEP, mais, dans le cas contraire, il est indispensable de déterminer la procédure pour que l'établissement applique le RIFSEEP même si le ministère ne lui a pas versé les subsides afférents. Cécilia RAPINE réitère sa demande d'obtenir des réponses sur ces différents aspects.

Gaël MESNAGE (CGT-Culture) indique avoir relu les comptes rendus des comités techniques paritaires de 2003 lorsque la BNF est passée en autonomie de gestion. Il considère que les arguments de l'administration et les craintes des organisations syndicales se révèlent aujourd'hui similaires à ceux de cette période. Il estime que la BNF a connu une mise en place opposée à ce qu'imaginent les représentants des établissements publics concernés par le transfert.

Gaël MESNAGE souhaite dresser un bilan après quinze années d'autonomie de gestion de la BNF. Il rappelle les suppressions de postes et estime que les craintes sur les mobilités ou le droit à la formation se sont révélées fondées. Il reste très difficile de faire appliquer à la Bibliothèque les différentes circulaires du ministère. De véritables inégalités de traitement subsistent malgré les circulaires ministérielles. Quant à la capacité des services RH à absorber la charge, Gaël MESNAGE rappelle les difficultés rencontrées en raison de la complexité des règles de gestion. Le défenseur des droits a dû intervenir à la BNF parce que l'Etablissement s'avérait incapable de réaliser des aménagements de postes notamment pour un agent handicapé qui a dû attendre plus d'un an.

Gaël MESNAGE déclare que les organisations syndicales de la BNF rencontrent de grandes difficultés à trouver des solutions face à un système qui ne fonctionne plus. L'Etablissement se révèle incapable de gérer un grand nombre de dossiers. 25 % des effectifs ont quitté la DRH après les 270 suppressions de postes de l'Etablissement et 17 postes restent actuellement vacants. La moitié des postes d'encadrement n'est pas pourvue et le service se trouve dans une grande souffrance.

Gaël MESNAGE décrit sa vision de l'autonomie de gestion. L'administration avait tenu un discours identique sur les garanties d'emplois, mais plusieurs dizaines de postes ont été supprimés parce qu'ils n'étaient pas pourvus. 120 000 postes de la Fonction publique doivent être supprimés. En outre, l'administration se révèle incapable de renseigner les agents sur leurs droits à la retraite.

Sylvie LAGARDE (CGT-Culture) souhaite revenir sur les prestations sociales. Lors du Comité national d'action sociale qui s'est tenu le 1^{er} février, la question de l'avancée des

discussions avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique et la direction de la Sécurité sociale s'est posée. Le président du CNAS a répondu que la DGAFP n'avait pas fourni son rapport malgré la clôture des débats. Ces derniers portaient sur trois aspects de l'assujettissement et les demandes de prestations sociales. Nombre d'agents déclarent avoir renoncé à leurs prestations afin de ne pas changer de tranche d'imposition. Les prestations sociales interministérielles présentent également des difficultés. Sylvie LAGARDE souhaite ainsi savoir si la DGAFP a fait connaître le résultat de son arbitrage et les conclusions des échanges avec la direction de la sécurité sociale.

Damien BODEREAU (CGT-Culture) rappelle que le projet n'a pas été présenté aux représentants du personnel, mais que ceux-ci ont découvert son existence suite à un préavis de grève. Il regrette que nombre de sujets n'aient pas été clos et souligne la mobilisation du 19 juin 2018. Il annonce que la lutte ne cessera pas avec le vote du projet.

La question du montant de la taxe sur les salaires pour le personnel titulaire a été posée à Versailles en conseil d'administration. La seule information donnée porte sur le montant des non titulaires qui représente un million d'euros. Le représentant de l'administration a alors expliqué qu'il s'agissait d'une compensation et non d'une exonération. Damien BODEREAU estime que, à l'image de celle des 18-25 ans, cette compensation qui va peser sur les finances de l'Etablissement disparaîtra probablement rapidement. Il rappelle la suppression de 2 millions d'euros de subventions lors du conseil d'administration du mois de novembre. Il déclare que, si les différentes primes, indemnités et revalorisations qui ont été supprimées à la BNF devaient l'être également à Versailles, la CGT déposerait immédiatement un préavis de grève.

Damien BODEREAU déclare que la CGT ne laissera pas l'inéquité de traitement s'installer. Il trouve injustes les inégalités de salaires qui existent au sein du ministère. Les textes ne comportant aucune garantie sur les primes, celles-ci ont été supprimées pour les agents de la BNF. Damien BODEREAU estime que les fonctionnaires du ministère souffrent et perçoivent des rémunérations insuffisantes.

Par ailleurs, le gouvernement a mis en place la réforme de la prime d'activité. Un fonctionnaire qui va devoir déclarer ses prestations sociales sera privé de la prime d'activité en raison de sa fiscalisation. Damien BODEREAU souhaite savoir comment la différence sera alors compensée. Il estime que l'administration remet en cause le principe même des déclarations du Président de la République au sujet des fonctionnaires. Il souhaite que soit utilisé le temps restant jusqu'au 1^{er} janvier 2020 pour tenir des discussions. Il rappelle que la CGT n'a pas quitté la table des négociations et a toujours joué le jeu.

Damien BODEREAU estime que la principale difficulté des établissements publics reste le plafond d'emploi. En effet, il paraît inutile de déclarer que de nombreux postes sont vacants si le plafond d'emploi empêche les recrutements. Par ailleurs, à Versailles, les avis de vacances ne trouvent pas preneur. Ainsi, Damien BODEREAU affirme que, techniquement, aucun agent n'est actuellement présent à la DRH. Il considère que le projet ne peut être voté alors que les solutions n'ont pas été déterminées pour compenser les prestations sociales par exemple. Il estime que la lutte sera relancée, alors que la tendance actuelle des grands débats s'arrête aux portes du ministère de la Culture. Il demande des garanties sur l'équité, le plafond d'emploi et les budgets.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) cite la charte de déconcentration qui est un décret signé par le Président de la République et le gouvernement en 2015 et qui surpasse la circulaire du Premier ministre citée par le secrétaire général. Elle rappelle le communiqué de la CGT qui indiquait que, au niveau central, les administrations doivent seulement assurer un rôle de conception, d'animation, d'appui des services déconcentrés, d'orientation, d'évaluation et de contrôle. Or, sa mise en œuvre n'est plus à l'ordre du jour dans le schéma du Premier

ministre. L'objectif est de réduire la voilure de l'Etat et de ses administrations. La charte de déconcentration ne se révèle pas aussi restrictive que ne l'indique le Premier ministre. En effet, « les administrations peuvent se voir confier des missions opérationnelles qui présentent un caractère national. » Cette disposition de la charte s'avère fondamentale pour le ministère de la Culture qui peut, dès lors, conserver des missions opérationnelles.

Valérie RENAULT demande à l'administration de prendre des décisions claires sur les questions de mobilité. Elle estime que les inégalités de traitement déchirent la communauté de travail du ministère de la Culture et qu'il est possible de trouver un moyen de maintenir une certaine égalité. L'administration doit ainsi expliquer comment elle envisage de construire l'égalité de traitement.

Valérie RENAULT considère que le dossier administratif s'avère fondamental pour la gestion statutaire et courante de l'agent. Ce dossier se trouve théoriquement au SRH du ministère, mais il existe également des dossiers dits de proximité qui s'apparentent à des prédossiers disciplinaires accumulant des échanges de courriels. Ces dossiers représentent donc un véritable problème. Par ailleurs, les instructions et circulaires existantes doivent être de nouveau diffusées.

S'agissant des bilans sociaux, Valérie RENAULT s'étonne de ne pas disposer des données du musée du Louvre et de la BNF alors que la DGAFP propose des maquettes interministérielles dont la complétion s'avère aisée. L'administration doit établir une telle maquette. La connaissance de l'ensemble des données des bilans sociaux se révèle fondamentale, à l'image de la communication du répertoire des primes et indemnités. Le ministre a affirmé que les systèmes d'information seraient modernisés. Il semble avant tout nécessaire de faire en sorte que ces systèmes fournissent la meilleure information possible.

La question des prestations sociales constitue un sujet d'importance qui dépasse le périmètre du ministère. Valérie RENAULT confirme que les compensations supprimeront des droits aux agents comme la prime d'activité. Elle propose à l'administration de consulter la charte de déconcentration et améliorer le dispositif. Elle rappelle que le personnel peut se trouver en difficulté à la suite de certaines décisions.

Hervé BARBARET revient sur la capacité de gestion des établissements qui gèrent d'ores et déjà des agents. Les établissements devront répondre aux interrogations et s'assurer de leur capacité de gestion. Il signale que le projet accuse déjà un retard par rapport au calendrier du CMN. Quant à la mobilité, il rappelle qu'en T3 s'appliquent deux restrictions qui sont la masse salariale et le plafond d'emploi. Néanmoins, le remplacement d'un agent en T3 par une personne provenant d'un autre établissement T3 reste possible. La difficulté réside dans le T2 où le schéma d'emploi constitue une troisième contrainte qui rend difficile le recrutement d'un agent du Louvre à Versailles. Le projet permet d'élargir le champ des établissements en T3. Hervé BARBARET reconnaît que cette modification ne résout pas la question des personnes du T3 souhaitant revenir vers le T2. Ainsi, il réaffirme l'engagement à prioriser des recrutements pour les agents issus du T3 afin de réduire cette difficulté. Leur nombre limité permet une gestion plus fine de ces situations.

Hervé BARBARET reconnaît l'importance de l'évocation de la charte de déconcentration et des missions opérationnelles. Cependant, il maintient que certains aspects comme les aménagements de postes ne peuvent être gérés par l'administration centrale. Seul le gestionnaire de proximité peut s'emparer de ces tâches.

S'agissant de la demande de création d'une maquette pour compiler les données des bilans sociaux, il est nécessaire de libérer du temps aux équipes du SRH pour travailler sur une telle question. Or, le projet permettra justement de mieux utiliser le temps de l'administration centrale.

Selon Hervé BARBARET, les prestations sociales spécialisées représentent le sujet le plus épineux auquel les réponses apportées ne donnent pas entière satisfaction. Ces prestations concernées par la fiscalisation et l'assujettissement aux charges sociales sont au nombre de quatre : les prestations pour famille monoparentale, pour enfant handicapé, pour déménagement et pour la rentrée scolaire. Un contrôle URSSAF au Louvre a abouti à considérer ces prestations comme un complément de salaire, mais le ministère a souhaité ne pas assujettir ces prestations. Puis, la décision qui résulte aujourd'hui du débat est l'assujettissement et la fiscalisation.

La modification du niveau de revenu peut faire perdre certains droits à prestations comme la prime d'activité évoquée plus haut ou modifier le coût de la cantine scolaire, par exemple. Ainsi, les cas individuels pourront être examinés et donner lieu au versement d'un complément. Hervé BARBARET ne se satisfait pas d'une telle solution, mais une analyse a été menée – en tenant compte également de l'arrivée du prélèvement à la source – afin d'en tirer toutes les leçons pour les établissements. Cette analyse montre que la mise en place d'une compensation permet de s'assurer de la neutralité de l'opération pour la plupart des agents concernés.

Enfin, Hervé BARBARET réaffirme l'importance de l'équité dans le traitement des agents du ministère, mais l'égalité stricte s'avère impossible dès lors que chaque situation individuelle affronte des circonstances différentes. Toutefois, un encadrement ministériel clair anime la logique de responsabilisation et de confiance donnée aux établissements. Le dialogue social de proximité permet d'aboutir à des solutions adaptées aux réalités du terrain.

Delphine SAMSOEN répond à la question sur le dispositif mis en place localement pour les gestionnaires RH en charge des nouveaux dossiers en précisant que les agents suivront une formation fort complète leur permettant de monter en compétence sur les enjeux de paye de la fonction publique. A cette formation s'ajoute une formation proposée par le ministère sur les sujets précis que les agents devront gérer. Ces deux sessions permettront aux équipes de gagner en efficacité. S'agissant des dossiers administratifs, le CMN en réalise un tri complet afin de se préparer à l'arrivée des dossiers des nouvelles populations gérées.

Delphine SAMSOEN ajoute que le Centre des monuments nationaux s'est doté d'une mission médico-sociale pour accompagner les agents – quel que soit leur statut – dans les différentes démarches justifiées par les situations individuelles. Cette mission se fait le relais des comités médicaux et des interlocuteurs du ministère de la Culture. Ce dispositif ne sera que faiblement modifié par la délégation de gestion – et notamment pour la saisine des comités médicaux – car il accompagne déjà toutes les catégories d'agents.

Delphine SAMSOEN estime qu'un des principaux freins à la mobilité consiste en l'incapacité à ouvrir des postes qui est liée à la saturation du plafond d'emploi. De nombreux facteurs peuvent expliquer cette saturation. Par exemple, un caissier-vendeur contractuel doit être remplacé par un titulaire, mais le plafond d'emploi étant saturé, il s'avère impossible d'ouvrir les postes. Ainsi, le recours à une certaine forme de précarité s'impose. La délégation de gestion et la fusion des plafonds d'emploi permettront de rouvrir des postes de titulaires.

Enfin, Delphine SAMSOEN affirme pouvoir inclure la population des agents titulaires dans les bilans sociaux produits annuellement, car les données les concernant sont d'ores et déjà à disposition de l'Etablissement. En effet, les pyramides des âges ou la répartition hommes-femmes incluent évidemment la population des titulaires. En outre, Delphine SAMSOEN s'engage à dresser un bilan social de l'Etablissement beaucoup plus complet.

Francis STEINBOCK indique que, dans les nouveaux éléments portés à la connaissance des participants, la gestion de paie et la définition des plafonds d'emploi sont deux éléments différents. Le transfert T2 sur le T3 ne change rien sur la définition des plafonds. Quant au dossier administratif, il doit exister des doublons. Il suppose que les dossiers de retraite ne sont pas délégués et restent au Ministère. Ce dernier continue à gérer ce dossier. Par ailleurs, le bilan social présenté en instance est un document qui est discuté et est disponible sur internet. Enfin, pour les prestations sociales, il n'existe pas de solution pleinement satisfaisante, comme l'a souligné le Secrétaire général. Il faudrait trouver des systèmes de compensation. L'ajustement et l'explication aux agents doivent notamment être mis en place.

Lorsqu'un contractuel s'en va et qu'un poste devient vacant, la priorité est toujours donnée à un fonctionnaire. En conséquence, le T2 augmente et le T3 baisse d'autant. En l'occurrence, le problème des recrutements est lié à l'absence de concours, et non à une question de plafond. Si un contractuel quitte son poste, il est possible de le remplacer par un titulaire, mais cela ne crée pas un poste de titulaire pour autant.

Francis STEINBOCK ajoute que la circulaire de 2015 est appliquée : les postes sont ouverts en priorité aux fonctionnaires. Les postes sont publiés sur la BIEP, d'abord en T2, sauf pour les cas spécifiques qui ont fait récemment l'objet d'une circulaire. S'il n'y a pas de candidats fonctionnaires, le poste est ouvert aux contractuels, ce qui provoque de grandes difficultés dans les services, car le processus se trouve allongé.

Francis STEINBOCK en conclut que le transfert opéré ne change rien.

Caroline GARDETTE indique que sur la question spécifique de la mobilité, un engagement avait été pris pour faire en sorte qu'une arrivée du T3 vers le T2 soit traitée de la même façon qu'une mobilité au sein du T2, en réservant suffisamment d'entrées externes. De la sorte, les agents posant leur candidature d'un poste T3 vers un poste T2 ne se verront pas opposer l'absence d'autorisation d'entrée externe. L'engagement a également été pris d'être attentif à ce sujet en gestion 2018 avec l'ensemble des autorités d'emploi et des établissements. Par ailleurs, l'administration est bien consciente que ces engagements ont besoin d'être formalisés et propose d'élaborer une circulaire mettant par écrit l'ensemble des éléments fournis cet après-midi.

Sophie MEREAU (CGT-Culture) souhaite prendre l'administration au mot concernant la gestion de confiance et de proximité des établissements publics, notamment pour le Centre des Monuments Nationaux. Elle s'interroge sur la précipitation apparente s'agissant du CMN et sur le traitement de faveur qui lui est appliqué, alors qu'il est possible de laisser le temps à la concertation. Depuis des décennies, les armées de précaires ont été nourries au CMN. Dans les instances, et selon le discours véhiculé auprès des agents, on entend que les fonctionnaires constituent un frein pour le CMN, qui préfère s'appuyer sur une armée de précaires et sur une gestion ubuesque des situations, où la norme est celle de contrats au mois le mois. Il faut y ajouter les 180 animateurs du patrimoine recrutés sans contrat et sans droit collectif, et n'assistant pas aux réunions de service. Ils n'ont pas droit à une quelconque formation, ou à la marge. En conclusion, cette responsabilisation des établissements publics peut susciter des craintes.

Par ailleurs, sur les salaires, une note de cadrage a été diffusée, notamment sur le CIA et sur l'attribution, mais certains agents n'ont reçu aucun CIA, ce qui devrait être justifié. Or il n'y a aucune justification. Aucune mesure n'a été prise suite à l'interpellation de Philippe BELABAL à ce sujet. Apparemment, le CMN ne se préoccupe nullement des notes de cadrage. Sur le plan disciplinaire, les cas se sont multipliés ces derniers temps, mais les dossiers présentés sont vides. Les agents sont ainsi amenés à saisir le tribunal administratif, qui leur donne raison. Les mesures prises et les sanctions sont disproportionnées. Le CMN se trouve discrédité, ainsi que le ministre. En matière de mobilité, le CMN se contente

d'indiquer la porte aux personnes qui formulent une demande en la matière. Telle est la gestion actuelle du CMN, qui est inquiétante. Le CMN est constitué de petites féodalités, d'équipes perdues au fond du territoire. Si certaines informations ne sont pas transmises par l'entremise des représentants du personnel aux agents, le CMN ne le fera pas. La situation actuelle est très inquiétante en termes de responsabilité des établissements publics. **Sophie MEREAU** préférerait une responsabilisation du Ministère de la Culture auprès de ces établissements publics, de sorte que la loi de la jungle n'y règne pas.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) revient sur la difficulté induite par le croisement entre un T2 et un T3. Il en résulte un article 5 du projet de loi de transformation de la Fonction Publique, parce qu'en matière de responsabilisation des établissements publics, amenés à gérer leur recrutement, si on met en regard la loi de transformation de la Fonction Publique, qui souhaite donner davantage de marge de manœuvre aux encadrants dans leur recrutement et élargir le recours au contrat sur les emplois et autoriser, en son article 7, le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégorie A, B et C, **Cécilia RAPINE** craint un recours accru aux contractuels, et moins aux fonctionnaires, et qu'en définitive, les titulaires du T2 Fonctionnaires restent à ce niveau, n'évoluant plus. Il sera alors difficile de créer des carrières équitables, si elles ne sont pas d'une égalité stricte. Il faudra rattraper, par un nouveau plan de déprécarisation de la fonction publique, tous les contractuels créés par ce biais. Ce projet s'inscrit dans la même temporalité que le projet de loi. Or, tant qu'on n'ouvre pas davantage de concours au ministère, il n'est pas possible d'aller chercher un titulaire. En conséquence, il faudra recruter des contractuels sur du T3, mais il sera difficile de leur proposer une véritable carrière dans la suite. **Cécilia RAPINE** souhaite savoir comment assurer une certaine adéquation entre tous ces plans simultanés et avoir l'assurance que le ministère ne va pas recruter davantage de contractuels et ouvrira plus de concours.

Damien BODEREAU (CGT-Culture) remarque que les vacances dans les établissements s'expliquent par le manque de fonctionnaires. Cela ne changera pas à l'avenir. Les emplois non pourvus ne le seront pas davantage parce que la fiche de paie sera traitée à Versailles. Si le problème se limitait à la fiche de paie, les agents n'auraient pas fait grève. Le problème est bien plus grave. Aucune réponse n'a été apportée sur un élément central : les primes. L'administration ne garantit pas que les primes soient attribuées. Les agents qui ne les percevront pas seront invités à attaquer le ministère pour iniquité de traitement, parce qu'il n'est pas normal qu'un agent ne puisse pas bénéficier de la revalorisation de l'IFSE, comme tout agent du grade. C'est inadmissible, mais c'est une réalité. Il en résultera des contentieux, parce que ce constat est grave aux yeux des représentants du personnel. Le point d'indice est gelé, les paies sont misérables. Si les primes sont retirées, la réaction des agents sera extrêmement vive. Ils n'accepteront pas que l'administration joue avec leurs paies. Même le délai pose problème : les paies n'ont pas été versées au bon moment, ce qui a pour conséquent de perdre l'IFSE.

Quant aux prestations sociales, la question de leur calcul se pose. Si un agent franchit un échelon, il doit solliciter la Mairie pour recalculer les prestations sociales auxquelles il a droit. Aujourd'hui, la prime d'activité n'est pas déclarée aux impôts, puisque c'est une aide. Ce nouveau dispositif contribue à faire perdre un ensemble de droits aux personnes concernées, qui sont souvent les plus précaires et bénéficient des APL ou des compléments familiaux. *In fine*, le dispositif s'attaque aux agents les plus faibles du ministère.

Enfin, la problématique de la mobilité va poser des difficultés dans certains corps. Si un agent administratif souhaite rejoindre le ministère en T2, cela deviendra très compliqué. De même, la situation sera complexe pour un conservateur souhaitant rejoindre un autre musée dans le cadre de la mobilité, d'autant plus que les établissements publics ne sont pas toujours en T3. Le projet porte en outre sur une extension à tous les établissements publics, ce qui va susciter des problèmes.

Comme le dialogue n'existe pas ici, les représentants du personnel feront comme s'ils ne s'étaient pas exprimés. Ils savent que les représentants de l'administration ne s'en préoccupent guère.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que la rédaction de ce nouveau décret, arrivé de manière brutale, n'a jamais évolué. Sa forme concerne 1 500 fonctionnaires dans un avenir proche. Arriver dans une institution et se débarrasser de 1 500 fonctionnaires laisse à penser qu'on n'a pas tout compris des enjeux et de la richesse des agents présents au sein du ministère. Ce dernier se trouve affaibli par cette perte, de même que la capacité des politiques publiques à être plus rigides. Il en résulte un impact sur l'organisation du ministère et sur la mise en œuvre des politiques.

La nouveauté de ce décret est qu'il traduit bien l'intention de l'administration de faire table rase et d'y intégrer le Louvre et la BNF, mais aussi le CMN au 1^{er} juin 2019, Versailles et Orsay, le 1^{er} janvier 2020. Cela représente un total de 1 500 agents. La BNF n'appartient pas au pot commun, parce que le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ne l'a pas voulu. Il faut avoir conscience de l'existence de cette double tutelle. Le Ministère de la Culture est donc isolé dans ce projet. Par ailleurs, ce projet de décret prévoit en annexe tous les corps du ministère de la Culture, hormis le corps des administrateurs civils. Ce n'est pas rien.

Le ministre ne l'a pas rappelé ce jour, mais il était initialement prévu que ce décret concernerait tout type d'établissement public. C'est ce qu'indique le projet de décret. Or, considérant les nécessaires capacités en matière d'expertise ou d'administration des écoles d'architecture, des écoles d'art ou des petits établissements publics et les fiches de poste de ces établissements, dont l'administration est assurée par des agents de catégorie C, ce qui est projeté en matière de gestion du personnel et de GPEEC par le ministre est réellement préoccupant et n'est pas sérieux. Il a affirmé qu'il avait besoin d'un ministère fort, mais ce ne sera pas envisageable sans une administration centrale forte. Or elle ne le sera qu'en conservant les capacités de recrutement et de gestion du personnel. La question de la gestion statutaire, conservée au niveau central, montre bien qu'aujourd'hui, les problématiques d'inégalités de traitement dépassent le cadre des questions statutaires. Pourtant, le ministère ne répond pas à ces problématiques, ce qui est incroyable. Il ne peut pas se réfugier derrière le fait que la question indemnitaire relève de la discrétion de l'employeur et doit avoir une politique de l'égalité de traitement en matière indemnitaire.

Concernant le régime indemnitaire, il était apparu que certains agents se situaient en dehors de la fourchette qui avait été définie (de - 20 à + 20 %). On essaie de tendre vers une inégalité de traitement, mais les représentants du personnel ne parviennent même pas à avoir une réponse à ce sujet. Le Conseil d'Etat rappelle qu'on ne peut pas déléguer la gestion statutaire, mais le fait de ne pas vouloir évoluer sur la question du régime indemnitaire, alors que les problématiques d'égalité de traitement sont prégnantes, est extrêmement regrettable. Ces inégalités détruisent pourtant les collectifs de travail. L'administration doit modifier son approche et travailler sur ce sujet fondamental. En tout état de cause, les représentants du personnel n'entendent pas s'arrêter là. Tant que ce projet persistera, mettant les établissements et le ministère en difficulté, ils feront tout pour empêcher l'administration de déployer cette politique de déconcentration des actes de gestion. Ce projet n'est pas sérieux.

Hervé BARBARET répond que la concomitance de la loi relève du hasard du calendrier. Le projet présenté n'a aucun lien avec ce qui a été présenté la semaine précédente. En matière d'égalité et d'équité, la capacité à adapter à des circonstances un cadre ministériel clair sur le plan indemnitaire constitue la philosophie de cette réforme. Dans son établissement, une politique de ressources humaines a été menée dans le cadre d'un dialogue social construit,

même s'il n'était pas toujours convergent. Les règles statutaires et indemnitaires émanant du ministère étaient appliquées, avec une adaptation aux réalités d'un établissement recevant des millions de visiteurs. Il faut aussi s'adapter au collectif du travail, au plus près du terrain. *In fine*, l'égalité stricte n'est pas souhaitable.

Francis STEINBOCK entend le discours porté sur l'égalité, sur l'équité et sur le fait qu'un changement de régime indemnitaire empêcherait la mobilité des personnels. L'établissement demeure néanmoins un enjeu crucial. Le fait d'attribuer des responsabilités aux établissements doit être envisagé dans un cadre coordonné, sans stratégies divergentes entre établissements publics. Ce n'est pas l'intérêt de l'établissement, puisque les agents ne pourraient plus être mutés d'un établissement à l'autre. Empêcher ces mutations n'est pas de l'intérêt des établissements. Des relations fortes doivent être instituées entre ces derniers et l'échelon central pour harmoniser les dispositifs, sans exclure des écarts éventuels entre les établissements. Ces derniers doivent être encadrés, de manière à ce qu'ils ne constituent pas un frein aux mobilités. Ces dernières doivent être maintenues, dans l'intérêt de tous.

Frédéric SORBIER (CGT-Culture) indique que l'administration n'a pas répondu à toutes les questions des représentants du personnel. Il constate que le débat dure depuis deux heures. Or une heure a été consacrée à répéter de précédents débats. Lorsque Monsieur BARBARET a affirmé qu'il fallait optimiser les relevés de conclusion des groupes de travail (points de convergence et points de divergence), il rappelle qu'au mois de juin, il s'agissait moins d'une réunion de groupe de travail que d'une réunion de préavis de grève. Les représentants présents autour de la table étaient les mêmes. Les termes utilisés pour évoquer les différents sujets abordés cet après-midi étaient alors identiques. Frédéric SORBIER pense notamment à ces dossiers individuels qui se retrouvent dans les établissements publics et qui sont irréguliers, illicites, contenant des pièces condamnables. Ce point avait été soulevé pendant vingt minutes, mais, pour autant, l'administration n'entend pas modifier sa position sur le décret. En conséquence, les représentants du personnel doivent se répéter, parce que leurs propos n'ont pas été pris en compte, ce qui est gênant.

Si la situation des services RH dans les établissements publics n'est pas aussi dramatique qu'à la BNF, elle reste difficile. Frédéric SORBIER préfère ne pas aller plus loin, dans la mesure où les représentants du personnel se voient reprocher de mettre en cause des personnes et leurs compétences. Pourtant, ce constat est partagé par la CGT et les autres organisations syndicales : la situation des services RH dans les établissements publics est difficile, en raison de postes vacants, manquants, d'arrêts de travail. Cette situation est liée à la charge de travail. En conséquence, il est de plus en plus difficile d'obtenir les bilans sociaux, les entrées et sorties de vacataires, les indicateurs, sans parler de l'omerta régnant sur les demandes relatives au régime indemnitaire sur le T3. Il est difficile d'obtenir tous ces documents à cause de la fatigue des équipes.

L'administration estime que ne plus gérer la paie va libérer l'administration centrale des RH, ce qui lui permettra de se consacrer au dialogue social. En réalité, le problème risque de se reporter sur les établissements publics, qui risquent d'être submergés par le fait de devoir gérer les éléments de paie de centaines d'agents. Les représentants de ces établissements éprouveront plus de difficulté à alimenter le dialogue social, en particulier d'éléments de stratégie importants.

Hervé BARBARET constate qu'un tour d'horizon a été fait sur les divergences concernant ce sujet. Il propose de passer au vote, et, avant cela, d'écouter les propositions d'amendement.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que la CGT propose un premier amendement, relatif au retrait du projet de texte dans son intégralité. Cela reflète la demande des

personnels, qui souhaitent savoir qui porte ce projet et qui ne le porte pas dans les organisations syndicales.

Hervé BARBARET soumet ce premier amendement au vote.

Le premier amendement proposé par la CGT recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC s'abstiennent.

Hervé BARBARET en conclut que le premier amendement est adopté.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que le deuxième amendement consiste en quelque sorte en la fusion de deux amendements. Ce décret souhaitait tout englober, ce à quoi la CGT n'est pas favorable. La CGT soumet ainsi un amendement pour supprimer « ...aux autorités mentionnées à l'article 2... » dans l'article 1 du décret et ajouter « ...par arrêté, au président de l'établissement public du Musée du Louvre, au président du Centre des Monuments Nationaux, au président de l'établissement public du Musée d'Orsay et du Musée de l'Orangerie et au président de l'établissement public du Château du Musée du Domaine national de Versailles. » Il s'agit de limiter le périmètre du décret. L'article 2 serait en outre supprimé.

Valérie RENAULT donne lecture de l'article 1 du décret.

L'amendement 2 proposé par la CGT recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) indique que le premier amendement était clair et permettait de prendre position. En revanche, comme les représentants de la CGT n'ont pas transmis par écrit les amendements qu'ils proposent, les représentants de la CFDT et de l'UNSA CFTC ne souhaitent pas prendre part au vote.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) soumet le troisième amendement : « dans les conditions et les limites fixées par le présent décret, le ministre chargé de la Culture ne peut déléguer par arrêté. »

Le troisième amendement, proposé par SUD, recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise que le quatrième amendement n'a plus de raison d'être. Elle soumet donc le cinquième amendement, qui porte sur la suppression, dans l'article 3, « des deuxième, troisième et quatrième groupes définis à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisé », la rédaction se limitant ainsi à « les sanctions disciplinaires. » La configuration du décret oblige à déposer un tel amendement, même si la question des sanctions disciplinaires ne se réduit justement pas aux seules sanctions disciplinaires, puisque l'enquête disciplinaire et la suspension ne sont évoquées nulle part. La question disciplinaire constitue l'ensemble d'un processus qui n'est pas complètement maîtrisé, ce qui suscite des difficultés.

Au CMN, l'utilisation des sanctions disciplinaires et de la procédure disciplinaire est contestable et contestée. De surcroît, elle n'est pas maîtrisée par l'administration et participe aux discriminations syndicales dont font l'objet certains militants des organisations syndicales, notamment la CGT. Dans certaines enquêtes disciplinaires, réalisées par les autorités locales, l'autorité locale du CMN n'a pu produire des pièces à charge relatant des faits parfois inexistantes ou les a produites de manière illégale. La technique de l'administration consiste à utiliser la méthode du tapissage pour savoir si un agent était coupable de certains faits. Ces pratiques sont réservées aux officiers de Police judiciaire. Le droit disciplinaire et la procédure disciplinaire ne sont donc pas maîtrisés par les

établissements publics. Dans un autre dossier disciplinaire, une pièce a été intégrée dans le dossier individuel de l'agent, alors qu'il s'agit du procès-verbal d'une réunion à laquelle il n'a jamais participé, puisque l'agent était en arrêt maladie.

Valérie RENAULT donne lecture dudit procès-verbal.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que l'administration a essayé de faire croire que cet entretien avait eu lieu. Or de tels faits tendent à se multiplier. Des problèmes importants ont été relevés au CMN. C'est pourquoi la CGT dépose cet amendement, de sorte que les présidents d'établissement ne bénéficient pas du pouvoir disciplinaire dans le cadre de la délégation.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote de l'amendement.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que ce dossier est particulièrement sensible. Ce doit être un point de vigilance, qui sous-tend de nombreux enjeux, notamment sur le plan de la gestion des ressources humaines. Il s'agit de savoir dans quelle mesure le ministre et l'administration centrale sont garants de la sécurisation de la situation des agents et des procédures sur le plan de la discipline. Ce n'est pas anecdotique. Il semble possible de s'entendre à minima sur ce point, nonobstant tous les désaccords et toutes les divergences exprimées depuis plus de deux heures.

Le cinquième amendement, proposé par SUD, recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) propose un sixième amendement, concernant l'article 5. Les établissements ne sont en effet pas prêts à ces mesures de déconcentration. L'amendement proposé consiste donc à remplacer 2019 à 2022 dans cet article 5.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise que la CGT proposait de fixer la date au 1^{er} janvier 2020, pour des motifs différents. Il s'agit d'assurer la cohérence temporelle de l'ensemble des mesures de déconcentration afin de réunir les équipes des trois établissements publics et de l'administration centrale et de faire bénéficier à tous d'un retour d'expérience partagé.

Le sixième amendement, proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT et de la FSU. SUD s'abstient. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

L'amendement, proposé par SUD, recueille les votes favorables de SUD et de la FSU. La CGT s'abstient. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un septième amendement, qui fait écho à une demande à laquelle l'administration n'a jamais répondu. Il est proposé de créer un article 4 Bis, ainsi rédigé : « *les agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires des corps concernés par la délégation de gestion prévue à l'article 1 ont la possibilité d'opter pour le maintien intégral de la gestion de leurs droits par l'administration centrale du département ministériel dont ils relèvent.* »

En matière de rémunération, il n'est pas neutre d'être rémunéré sur le budget de l'Etat ou sur celui de l'établissement. Les représentants du personnel souhaitent donc proposer un droit d'option aux agents.

Hervé BARBARET observe que cela créerait des difficultés de gestion.

Hervé BARBARET propose néanmoins de passer au vote.

Le septième amendement, proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un huitième amendement, qui vise à retirer dans l'annexe le point 8 les inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle (décret 2015-286 du 11 mars 2015 portant statut particulier du corps des inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle).

Dans le décret relatif aux attributions du ministre, il est précisé que ce dernier a également autorisé sur les inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle. C'est le seul corps visé dans le décret d'attribution du ministre. La délégation est donc rendue impossible, le ministre exerçant sa pleine autorité sur les ICCEAC.

Le huitième amendement, proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT et de SUD. La FSU s'abstient. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Hervé BARBARET propose qu'une suspension de séance soit programmée pour vérifier ce point.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) soumet deux amendements. En premier lieu, il rappelle la remarque de la FSU sur le fait que les administrateurs civils ne figuraient pas dans la liste. Il propose de les ajouter dans la liste des agents de catégorie A. Par ailleurs, dans la liste des agents de catégorie B, il faut ôter le corps des assistantes de service social, puisqu'il n'existe plus depuis le 1^{er} février.

L'amendement sur l'introduction des administrateurs civils dans les corps concernés, proposé par SUD, recueille les votes favorables de SUD, de la CGT et de la FSU. La CFDT et l'UNSA ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un amendement sur la saisine du CHSCT ministériel. Elle souhaite voter cette saisine dans le cadre de la présente instance, en vertu de l'article 34 du décret 2011-184 sur les comités techniques qui bénéficient du concours du CHSCT ministériel. Les extraits de la circulaire sont rappelés en guise de motif. Ce point doit être mis à l'ordre du jour du CTM par l'administration, dans la mesure où il faut éclairer le comité technique ministériel, sachant que l'administration avait pris l'engagement d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CHSCT-M, ce qui n'a pas été fait.

L'amendement sur la saisine du CHSCT-M proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT, de SUD et de FSU. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que certains contractuels sont rémunérés par l'Etat et sont pourtant affectés dans ces établissements. Elle demande des précisions sur leur situation de carrière et de contrat, parce que ce point n'est pas négligeable.

Francis STEINBOCK répond que le Musée d'Orsay s'appuie sur des contractuels affectés sur le T2. Dans le cadre du transfert T2/T3, l'ensemble des personnels est concerné ; les contractuels en T2 passeront donc en T3.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que ce n'est écrit nulle part dans la documentation.

Francis STEINBOCK répond que le texte ne porte pas sur les contractuels T2 affectés à Orsay, puisque ce sont des agents contractuels. Le présent texte n'emporte pas de conséquences juridiques pour eux. Il se pose néanmoins une question de logique globale des effectifs au sein d'Orsay. Il y a quelques années, une première vague de transferts d'agents contractuels T2 avait eu lieu, ces agents ayant basculé.

Francis STEINBOCK explique qu'un autre débat s'engagera sur les effectifs, puisque l'effectif est désormais très réduit sur le site d'Orsay (une vingtaine de personnes).

Hervé BARBARET précise que les contractuels ne sont pas concernés par le texte. Le décret ne le prévoit pas.

Vincent KRIER (CGT-Culture) objecte que si le décret et l'arrêté ne le prévoient pas, l'administration et le SRH l'ont prévu. Les annonces faites en Comité technique sont assez malvenues, puisqu'aucune négociation n'a été ouverte avec les organisations syndicales sur ce dossier. Or il s'agit de contrats sur autorité d'emploi, induisant un changement d'employeur. Par ailleurs, il existe des droits attachés au T2, qui sont différents sur le T3. Les transferts de contractuels réalisés à l'époque à Orsay entre le T2 et le T3 ont été entrepris avec le droit d'option.

Hervé BARBARET est d'accord.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que ce n'est pas ce qui est entendu aux Musées d'Orsay et de l'Orangerie. Elle souhaite s'assurer que l'administration n'ait pas pris de l'avance sur le projet de transformation de la fonction publique.

Hervé BARBARET assure que ce n'est pas le cas. Il n'y a pas de lien entre les deux sujets. Les contractuels sur T2 ne sont pas concernés. Le texte est très clair sur ce point. Si un contrat est proposé à un contractuel sur le Titre 3, il pourra choisir de prendre un tel contrat.

Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que le fait de changer le contrat et l'employeur d'un contractuel constitue un changement substantiel du contrat. Si le contractuel le refuse, il est licencié. La question porte donc sur le droit d'option. S'il est proposé aux agents contractuels du T2 de passer sur le T3, les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une négociation sur les conditions de transfert.

Hervé BARBARET répond que ce n'est pas à l'ordre du jour. Le décret porte sur les agents titulaires.

Francis STEINBOCK confirme qu'il n'y a pas eu de discussion avec le ministère pour engager un transfert des personnels contractuels T2 affectés à Orsay.

Hervé BARBARET sollicite les éventuels amendements sur l'arrêté.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) soumet un amendement portant sur l'article 1 de l'arrêté (organisation des concours). Elle souhaite savoir qui établit la liste principale et la liste complémentaire de ces concours et qui publie le rapport du jury.

Caroline GARDETTE répond que tous les actes juridiques décisionnels sont établis par le ministère. L'ensemble des actes qui font grief sont établis par le ministère. Le rapport du jury est validé par le ministère.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose le retrait, dans l'article 1, de la phrase « *l'attribution individuelle des primes et indemnités.* » En toute logique, comme l'administration n'a montré aucune intention d'établir des politiques d'égalité de traitement, la CGT souhaite que l'attribution individuelle des primes et indemnités soit toujours réalisée au niveau du ministre de la Culture et demande le retrait de l'attribution des prestations facultatives d'action sociale. En effet, ce n'est pas un acte de gestion en tant que tel. Le ministère de la Culture doit pouvoir maintenir l'attribution des prestations facultatives d'action sociale. Dans le 11^{ème} point, la CGT propose le retrait des éléments relatifs aux congés maladie ordinaires, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée. En effet, une réforme est programmée sur les congés médicaux. Elle devrait nécessiter de maîtriser l'ensemble du processus. C'est pourquoi il faut conserver la question des congés en administration centrale. De même, la question des congés bonifiés doit rester en administration centrale. La CGT souhaite que la décision d'imputabilité au service des accidents du travail reste gérée en centrale, pour la simple et bonne raison qu'un certain éloignement semble nécessaire entre la décision d'imputabilité et les faits qui peuvent survenir. Pour le point 15, la CGT demande le retrait du décret de l'attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail, en raison des fortes tensions constatées sur les demandes de télétravail dans les établissements. Les demandes doivent donc être délocalisées. De même, de fortes tensions persistent sur l'exercice du télétravail auprès des agents et du personnel. La CGT demande le retrait des sanctions disciplinaires du premier groupe dans le point 17 et la décision de suspension en cas de faute grave dans le point 18.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande la suppression du point 16 relatif à l'attribution des autorisations de cumul d'activité. Un œil extérieur semble en effet nécessaire pour ces autorisations.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) ajoute qu'elle attend le texte sur la fusion du comité médical et de la commission de réforme. Le rapport est sorti il y a près de deux ans. La parution du texte de la DGAFP ne devrait donc pas tarder. Par ailleurs, le CITIS propose de nouveaux formulaires pour les accidents de service, les maladies professionnelles, avec une inversion de la charge de la preuve sur les imputabilités en cas d'accident (décret du 17 janvier 2017). Cela démontre la nécessité de conserver une certaine expertise. Au Secrétariat général, il est possible de dialoguer et de trouver des solutions, alors qu'au niveau des établissements, la situation est catastrophique. Des agents se retrouvent en commission de secours, parce que leur dossier n'a pas été traité dans les délais, avec des paiements de médecins qui ne sont pas réglés. C'est pourquoi il est fondamental de conserver l'expertise en administration centrale.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur un amendement global de modification de l'arrêté.

L'amendement relatif à la modification de l'arrêté recueille un avis favorable de la CGT, de SUD et de la FSU. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

La séance est suspendue pendant quelques minutes.

Hervé BARBARET propose de reprendre la séance. L'ensemble des amendements adoptés par les représentants du personnel a été pris avec la plus grande considération. Il craint néanmoins qu'il ne soit pas possible de les retenir. Concernant les agents percevant des prestations sociales, chaque agent bénéficiera d'un traitement unitaire. Un travail approfondi sera entrepris pour s'assurer qu'un suivi des prestations est mis en œuvre. Quant au respect du cadrage ministériel en matière indemnitaire, il convient de rappeler que les Conseils d'administration sont le lieu d'expression de l'analyse des autorités de tutelle. Ces dernières peuvent ainsi s'assurer qu'il n'y a pas de divergence entre les établissements.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite quelques précisions sur la position exprimée par l'administration concernant les amendements votés par les représentants du personnel.

Hervé BARBARET répond que la mise en place d'un droit d'option créerait quasiment la même complexité de gestion qu'en l'absence de réforme. Si certains actes de gestion continuaient à être réalisés en administration centrale, la réforme se retrouverait vidée de sa substance.

Hervé BARBARET indique que, pour les ICCEAC, l'administration n'a pas la même lecture du texte. Ce n'est pas parce que le ministre dispose de l'autorité que cette autorité ne peut pas se faire par l'intermédiaire d'une délégation donnée à des établissements qui sont sous son autorité.

Caroline GARDETTE ajoute qu'il s'agit d'un décret d'attribution. L'objectif était de garantir que ces personnels étaient placés sous l'autorité du ministre, et ainsi de tracer les frontières entre les compétences des différents départements ministériels. Cela n'a pas d'incidence sur le fait que, par ailleurs, ces personnels peuvent faire l'objet de transfert. L'autorité s'exerce dans le cadre des attributions du Ministère de la Culture. Le champ d'application des deux textes est donc différent.

Hervé BARBARET précise que le décret sera présenté au Conseil d'Etat. Si cette difficulté est avérée, une modification sera mise en œuvre. Elle revêt une importance très relative par rapport à la substance de l'ensemble des deux textes présentés.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que les garanties apportées par l'administration sur les prestations sociales et les régimes indemnitaires sont un peu légères. Il demande des précisions sur les modalités de retour sur ce point auprès de l'instance. En effet, les établissements publics ne remplissent que rarement leurs obligations s'agissant de l'élaboration des bilans sociaux. Le périmètre des bilans sociaux se limite souvent aux fonctionnaires et aux contractuels T2. Pour le reste, les données n'ont pas été versées dans les bilans sociaux par les établissements publics. C'est pourquoi il est important de se préoccuper des modalités de retour vers cette instance. **Franck GUILLAUMET** souhaite savoir comment cette question est suivie en administration centrale.

Hervé BARBARET répond que l'administration centrale doit se concentrer sur les travaux de conception, de pilotage et d'évaluation. Il souhaite que cette évaluation passe par la mise en place d'une claire vision de ce qu'il se passe dans les établissements. Les bilans sociaux doivent notamment converger pour pouvoir être agrégés.

Vincent KRIER (CGT-Culture) constate que ce décret est ouvert, de même que l'arrêté. Il souhaite l'engagement de l'administration que celle-ci ne fera pas passer d'autres établissements publics en délégation de gestion tant qu'un bilan complet des délégations de gestion n'aura pas été établi pour le CMN, pour le Château de Versailles et pour le Musée d'Orsay.

Hervé BARBARET prend l'engagement suivant : si de nouvelles délégations de gestion devaient être entreprises, elles se feraient à la lumière des expériences remontées des établissements en question. Un retour d'expérience est donc prévu, afin d'examiner si des difficultés ont émergé. Toute délégation nouvelle se nourrirait des réussites et viserait à corriger les éventuelles difficultés constatées lors de la mise en œuvre de la délégation de gestion pour ces trois établissements.

Vincent KRIER (CGT-Culture) en conclut qu'il s'agit d'un engagement auprès du Comité Technique Ministériel.

Hervé BARBARET le confirme. Il s'agit précisément d'un retour d'expérience. Les établissements indiqueront ce qu'ils ont observé après six ou douze mois et feront part des réussites et des difficultés, ce qui nourrira les éventuels transferts d'actes de gestion.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du Ministère chargé de la Culture.

Il est procédé au vote sur le projet de décret.

Le projet de décret recueille l'abstention de la CFDT et de l'UNSA-CFTC et le vote défavorable de la CGT, de SUD et de la FSU.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels de catégorie A, B et C relevant du Ministère chargé de la Culture.

Il est procédé au vote sur le projet d'arrêté.

Le projet d'arrêté recueille l'abstention de la CFDT et de l'UNSA-CFTC et le vote défavorable de la CGT, de SUD et de la FSU.

Point 4) Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication

Hervé BARBARET précise que ce point a fait l'objet de plusieurs groupes de travail et qu'un relevé de décision du dernier groupe de travail a été diffusé comme pièce préparatoire de cette séance. Ce relevé de décision sera également annexé au procès-verbal de cette séance du CTM. Il pourrait être proposé qu'à l'issue de la présentation du rapporteur soient rappelés les points de convergence et de divergence entre les parties prenantes tels qu'ils figurent dans le relevé de décision. Dès lors, les débats de l'instance ne porteront que sur les points de divergence.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) propose de finir le CTM à 19 heures 30 et de convoquer une nouvelle réunion de CTM si tous les points n'ont pas été traités.

Hervé BARBARET accepte cette proposition.

David ZIVIE indique que deux réunions préalables ont été organisées. Il s'agit du volet culturel d'une évolution interministérielle concernant d'une part la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliation (CIVS), qui relève des services du Premier ministre, et d'autre part, le ministère de la Culture. Le changement de positionnement proposé nécessite de modifier le décret d'organisation du ministère de la Culture et l'arrêté d'organisation du secrétariat général. Une rencontre est programmée lors du prochain CTAC pour examiner cet arrêté.

Globalement, l'idée annoncée par le Premier ministre consiste à asseoir une politique publique de réparation, à lui donner davantage de force, de visibilité et à montrer l'enjeu qu'il y a à rechercher et identifier les œuvres dans les collections publiques. L'autre enjeu est

d'uniformiser les procédures de demande de restitution. Plusieurs procédures coexistent. Instituer un lieu unique d'instruction permettra de gagner en cohérence.

Au ministère de la Culture, il est proposé de créer un service ad hoc, dont la raison d'être est de travailler sur ces œuvres, d'identifier parmi les œuvres les MNR et les collections spoliées et de comprendre qui en était le propriétaire et qui en sont les ayants droit. Il s'agit de coordonner cette politique publique de réparation, ce qui signifie travailler avec l'ensemble des institutions culturelles qui possèdent ces œuvres et des institutions de formation pour renforcer les recherches sur ces questions, parfois encore mal connues. Ces recherches concernent à la fois l'histoire, l'histoire de l'art et le droit. Il convient de soutenir cette recherche et s'appuyer sur des partenaires en France et à l'étranger. Or il existe encore peu de projets (voire aucun) vraiment portés par les institutions de plusieurs pays.

Trois points de divergence ont été principalement soulevés : le positionnement de la mission, la question de la différence de compétences entre la CIVS et la mission et la question des moyens et garanties offerts aux agents, et notamment aux deux agents en provenance de la CIVS.

Sur la question du positionnement, un changement a été opéré par rapport à la première version proposée à l'automne. Il était alors proposé de rattacher la mission au ministre, mais certains représentants du personnel avaient marqué leur opposition. Une réflexion a été entreprise par l'administration. Au final, le positionnement sera désormais administratif : la mission sera ainsi rattachée à l'administration. Il demeure un débat, puisque le rattachement au secrétariat général est contesté par certaines organisations syndicales. S'il a été décidé de privilégier un rattachement au secrétariat général plutôt que la direction générale des patrimoines, point qui a été débattu lors de la dernière réunion de préparation, c'est pour insister sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une politique patrimoniale, mais d'une politique de réparation des spoliations. Cette politique a été lancée ou relancée il y a vingt ans avec la mission MATTEOLI sur la spoliation des Juifs de France. En créant une procédure unique, via la création de la CIVS relevant de Matignon suite à cette mission MATTEOLI il s'agit de s'inscrire dans cette politique et d'identifier des œuvres et des victimes, mais aussi de restituer, autant que possible, les biens qui ne devraient pas se trouver dans les institutions publiques. Parce qu'il s'agit d'un enjeu transversal ne concernant pas uniquement les œuvres d'art, mais aussi les livres et les bibliothèques spoliés, le choix a été fait de positionner cette mission au niveau du Secrétariat général.

La question de la séparation de l'administration chargée de l'instruction et de l'administration chargée de conserver les œuvres a été posée. Ce sont deux activités différentes. Ainsi, le ministère de la Culture sera chargé de l'instruction, mais sera séparé de l'autorité administrative et politique chargée de prendre la décision, avec la commission et Matignon. Les compétences seront rassemblées au niveau de l'équipe constituée au sein du secrétariat général, sans se couper pour autant de l'expertise existant dans le ministère, principalement les trois personnes rejoignant la mission, ainsi que deux personnes de la CIVS. Ces personnes assurent cette activité de recherche et instruisent les dossiers. De même, l'équipe travaillera avec le SLL, qui a commencé à travailler sur ces questions depuis quelque temps, avec le monde patrimonial, notamment avec les Archives, qui disposent des fonds nécessaires aux recherches, et avec les lieux de formation, en particulier l'INP qui a demandé de pouvoir travailler sur la formation proposée aux élèves en formation initiale ou aux professionnels en formation continue. Ces liens seront constants, mais l'expertise sera bien réunie au sein de cette équipe de cinq personnes qui rassemble des professionnels en provenance de deux entités différentes.

Les représentants du personnel ont exprimé une inquiétude relative à la gestion des personnels. Cette équipe accueille deux conservateurs du patrimoine. Certains se sont inquiétés de la gestion de leur carrière par le secrétariat général. En l'occurrence, ce dernier

saura gérer la carrière et proposer des promotions pour des agents d'un corps peu représenté en son sein. Par ailleurs, ce n'est pas parce que ces agents travaillaient au sein de la DGP qu'ils étaient davantage promus ou reconnus. En revanche, l'objectif est aussi de reconnaître cette nouvelle compétence et de donner une visibilité à ceux qui portent cette politique.

Une question a été soulevée sur la différence de champ de compétences entre la CIVS et la mission du ministère. La CIVS est compétente pour les spoliations intervenues en France pendant l'Occupation, donc à partir de juin 1940, alors que la mission a compétence pour les spoliations intervenues entre 1933 et 1945. En effet, la CIVS se focalise sur les spoliations intervenues en France, puisqu'elle a pour principal rôle de faire de l'indemnisation et n'allait donc pas intervenir sur les spoliations intervenues dans les autres pays européens. Le ministère de la Culture aura un regard différent, qui est celui de l'analyse de ce qui se trouve dans les musées et dans les bibliothèques, et notamment des œuvres qui ont été spoliées en Allemagne à partir de 1933 ou en Autriche à partir de 1938. La CIVS n'étudiera donc que les dossiers qui la concernent.

Enfin, concernant les garanties offertes aux agents, deux personnes viennent des services du Premier ministre. Le SRH les a contactées et leur a écrit pour garantir la reprise de l'ancienneté. Les agents ont reçu les fiches financières, qui reprennent leur rémunération actuelle. Ils seront reçus avant leur arrivée. Ces agents sont plutôt favorables à l'évolution qui leur est proposée.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate qu'entre le premier projet et le projet présenté, quelques modifications ont été apportées. Elle remercie l'administration pour avoir reçu les personnes concernées et transmis les fiches financières. Pour autant, ce sujet est une question importante. Le gouvernement s'est remobilisé sur cette problématique, mais en termes de moyens, il s'agit encore d'une petite équipe qui se construit sur du transfert de personnels issus d'autres services. Les moyens pourraient être à la hauteur des agents. Si l'administration doit mieux s'organiser sur ces questions de spoliation, des moyens supplémentaires auraient pu être déployés, en particulier des moyens humains, administratifs. Cela représente en effet une charge de travail non négligeable, aussi bien sur le plan administratif que sur le plan de la recherche.

Sur le positionnement de la mission, les politiques de réparation sont des politiques qui vont prendre de l'ampleur. La CGT considère donc que le positionnement de la mission auprès du directeur général du patrimoine a un sens, parce qu'il est nécessaire d'aligner les politiques patrimoniales sur les politiques de réparation. Ce n'est pas contradictoire, puisqu'il s'agit de politiques d'avenir.

Sur les questions d'expertise, le retrait de postes auprès du service des Musées de France amène à considérer que ce service ne possède plus l'expertise considérée. Il ne faudrait pas qu'il en résulte une dérive en matière de politique de réparation et que l'expertise du SMF se perde dans ce domaine.

Suite à la réunion sur les questions du positionnement, la CGT-Culture souhaite proposer un amendement sur le positionnement : déplacer la phrase « *il coordonne la politique publique visant à identifier et à restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* », qui se trouvait initialement au II de l'article 2 du décret du 11 novembre 2009 à l'article 3 dudit décret, et d'ajouter avant le paragraphe V « *il coordonne la politique publique visant à identifier et à restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* », c'est-à-dire après le paragraphe IV. Cet amendement a été proposé à l'ensemble des organisations syndicales (SUD, CGT, FSU, CFDT, UNSA-CFTC), qui le déposent ensemble. Dans l'exposé des motifs, il était indiqué qu'au regard des missions dévolues à la mission de restitution des biens spoliés, il apparaît que le positionnement auprès de ladite mission auprès du directeur

général des patrimoines est plus opérant, du fait également de son champ de compétences en matière de biens culturels, de collections publiques et de recherche. Le directeur général des patrimoines est également délégué interministériel des Archives de France et est responsabilisé en matière de politique de restitution des biens spoliés en introduisant les politiques de réparation dans les politiques publiques patrimoniales. C'est une question d'avenir suite aux engagements du Président de la République et du rapport SAVOY-SARR. C'est aussi le moment pour la DGP de s'adapter à ces nouveaux enjeux et de les faire vivre dans ses réseaux.

Sur la question de l'environnement de travail, l'exemplarité du positionnement de la mission auprès du directeur général des patrimoines ouvre de nouvelles perspectives dynamiques de coopération dans le domaine des politiques de réparation avec les acteurs du réseau, y compris la BNF, et permet de mettre en œuvre les transversalités nécessaires au travers des réseaux existants pour la restitution des biens spoliés.

Concernant les moyens humains et financiers, l'administration centrale fait l'objet de nombreuses suppressions d'emplois. Les représentants du personnel souhaitent avoir la garantie que la mission n'en fera pas l'objet dans quelques mois. Il est préférable de renforcer les moyens de cette mission, plutôt que de les réduire. Par ailleurs, le budget prévu pour cette mission est de 100 000 euros. Les représentants du personnel souhaitent savoir s'il est envisagé de l'accroître progressivement.

La CGT-Culture demande l'assurance que le groupe de travail sera préservé, afin de permettre aux différents services de travailler concrètement sur la question de restitution.

Pour encourager la recherche, il avait été suggéré de créer un prix, comme cela peut se faire au sein du ministère de la Culture. **Valérie RENAULT** souhaite savoir où en est la réflexion à ce sujet.

Les fiches de poste ont été transmises, ce qui permet de vérifier comment s'organise le travail, mais aucun calendrier précis de mise en œuvre de la mission n'a été présenté. De surcroît, les dates de publication d'avis de vacance n'ont pas été publiées.

Sarah INTSABY (CGT-Culture) se félicite que les propos tenus sur les limites de la mission de la CIVS aient enfin été entendus. Pour les compétences du MAE, un groupe de travail est annoncé, mais on ne connaît pas la date de rendu de ses conclusions. L'instruction de certains dossiers a commencé, mais il ne faudrait pas trop tarder.

Par ailleurs, il est indiqué que la plupart des dossiers passeront par la CIVS. Sarah INTSABY s'interroge sur le nombre de dossiers susceptibles de sortir de la CIVS. Pour le moment, il n'y a aucune procédure de restitution. Ce n'est pas la mission qui procédera à la restitution ou à une recommandation sur la restitution. Il manque des informations sur la procédure mise en œuvre pour sortir une œuvre spoliée et régler le dossier. Ces questions doivent être résolues avant d'entamer les contacts avec les familles à qui ces œuvres doivent être restituées. Le but de cette mission est en effet de restituer leurs biens à des familles spoliées. Sarah INTSABY n'a pas bien compris qui effectuera la recherche des ayants droit, quels sont les moyens prévus, puisque la CIVS dispose de moyens réduits et n'a accès à aucune base de données. Aucune réponse n'a été donnée sur la perspective de déployer des moyens supplémentaires. Quant au partenariat avec les généalogistes de France, il ne semble plus d'actualité. Les agents se connaissant déjà, les démarches pourraient être moins difficiles à mettre en œuvre. Il faut néanmoins rappeler que ce sont des recherches complexes, notamment sur le plan du droit. Elles engageront de surcroît les services du Premier ministre et le ministère de la Culture.

Il y a quelques mois, un budget de 200 000 euros était alloué aux chercheurs. Il n'en reste apparemment rien.

David ZIVIE assure que le budget demeure.

Hervé BARBARET souhaite savoir si ces points ont été abordés dans le cadre des points de divergence des groupes de travail.

Sarah INTSABY répond qu'elle a reçu la nouvelle version du document il y a trois jours. Il résulte des groupes de travail organisés précédemment. En tout état de cause, elle souhaite poser ses questions.

Les agents s'interrogent ainsi sur les locaux qui leur seront dédiés, sur lesquels ils n'ont reçu aucune information. Aucune réponse n'a été donnée à cette question soulevée à plusieurs reprises.

Par ailleurs, en termes de transfert des personnels, le ministère de la Culture semble avoir fait le minimum, puisqu'on ne leur assure même pas un ticket mobilité. Le CIA n'est pas mentionné sur les fiches financières, alors qu'il n'est pas négligeable dans les services du Premier ministre. Il aurait de bon aloi d'évoquer ce sujet, au vu de la différence financière susceptible d'être constatée.

Enfin, Sarah INTSABY souhaite savoir si le groupe MNR est maintenu ou si la mission devra effectuer les travaux qui lui étaient imputés.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) se félicite de l'évocation de ce point en CTM, parce que les représentants de la CFDT sont convaincus de l'importance des activités confiées à la mission de restitution des biens spoliés et du travail effectué par le SMF et par les collègues de la mission interministérielle des victimes de spoliation. Cela relève d'un travail patrimonial, mais aussi d'un devoir de mémoire, ce qui n'est pas négligeable par les temps qui courent. Cette mission est l'occasion d'un nouvel élan, mais il demeure le problème des moyens qui lui sont attribués, d'autant plus que les recherches sont de plus en plus compliquées. En effet, le temps écoulé croît depuis les spoliations. Ces recherches ne peuvent donc pas être menées par des équipes trop réduites. Le rattachement au secrétariat général pose problème, puisque la question de l'aspect transversal de la mission est posée, ainsi que celle de la capacité du secrétariat à exercer cette transversalité. En l'occurrence, la mission aurait dû être positionnée au niveau du Premier ministre, et non à celui du ministère de la Culture.

La question patrimoniale revêt tout son sens, à divers titres. Il faut prendre en considération les aspects relatifs à la formation, à l'accompagnement de la recherche scientifique, au pilotage avec le SMF, à la médiation, à l'explication des œuvres. Ce sont des actions purement patrimoniales. De surcroît, une question se pose quant à la reconnaissance des activités de scientifiques au sein du secrétariat général. Lorsque des conservateurs sont placés auprès du secrétariat général, on ne reconnaît pas pour autant une activité purement scientifique, ce qui nuit à leur avancement. Ce constat soulève un problème de gestion de carrière des agents, d'autant plus que les missions confiées possèdent une forte assise patrimoniale.

Précédemment, et pour des raisons contradictoires, il a été refusé de positionner la mission Photographie au secrétariat général pour les raisons qui rendent possible le positionnement de la mission de Monsieur ZIVIE. Il faudrait faire preuve d'un minimum de cohérence et de rattacher cette mission à la Direction générale du patrimoine.

Cette organisation pose la question du champ d'action des services métiers dans le cadre proposé. La question est soulevée sur la mission de restitution des biens spoliés. De même,

la question des suites du rapport SARR-SAVOY se pose. Aucune assurance n'a été fournie sur ce plan et sur la considération donnée à l'avis des professionnels de la conservation et du patrimoine. Cette mission revêt une réelle importance, notamment dans le cadre du devoir de mémoire et des aspects patrimoniaux. La CFDT se joint donc à la CGT pour demander le rattachement de la mission à la Direction générale du patrimoine.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) indique que SUD souscrit pleinement à ce qui a été dit par la CGT et par la CFDT. Il demande le rattachement de la mission à la direction générale du patrimoine.

Philippe BARBAT indique que les questions soulevées ont fait l'objet d'un échange préliminaire il y a quelque temps. Sur la question du rattachement de la mission, il s'agit des MNR, soit des œuvres confiées à la garde des Musées nationaux, mais non intégrées dans les collections. Hormis la problématique des moyens, il faut rappeler que le SMF reste chargé de la tutelle des établissements muséaux qui ont la garde de ces œuvres. Il conviendra de définir des modalités de travail précises entre la mission et le service des Musées de France. Ces échanges ont souvent lieu entre David, Vincent LEFEVRE et Claire CHASTAGNIER. Le SMF ne se dessaisira donc pas de toute responsabilité sur ce sujet des spoliations. Cependant, la création de cette mission a pour objectif de mettre en place une force opérationnelle, qui se chargera des recherches, de l'instruction des questions de spoliation et qui concentra toutes les compétences pour cette tâche particulière. Effectivement, il peut y avoir du sens à donner un caractère spécifique à cette recherche des personnes spoliées. Le travail restant à accomplir est considérable, puisque moins de 200 œuvres ont été restituées pour un total de 2 000 œuvres concernées. Le SMF s'est engagé dans cette démarche depuis 2012/2013, avec beaucoup d'énergie, mais la création de la mission permettra de franchir une étape et d'élargir le périmètre au-delà même des opérateurs placés sous la tutelle de la direction générale des patrimoines.

Concernant le parallèle avec la question des restitutions des œuvres conservées dans les collections nationales, la situation est différente, puisque ces œuvres sont propriétés de l'Etat. Le rapport SAVOY-SARR soulève des questions sur la constitution de ces collections, puisque certaines de ces œuvres doivent être restituées aux pays dont elles proviennent. Ce travail est engagé depuis quelques mois avec la sous-direction des collections. Ce sont des questions très délicates, aussi bien sur leurs principes que sur la mise en œuvre juridique. Comment faire évoluer ces œuvres du statut de propriété des collections nationales à la restitution ? Il convient d'identifier l'Etat compétent pour demander restitution de ces œuvres, sachant que les frontières ont évolué, que les objets ont une histoire complexe, sont passés de main en main. Ce sujet est totalement patrimonial et muséal, même si le rapport Savoy-Sarr tend à exclure les musées du jeu. Or il semble qu'une politique d'échange plus dynamique tend à s'esquisser entre les pays concernés et la France, qui passera par des actions de restitution, mais aussi par d'autres aspects de politique publique à mener (aide des pays concernés au développement d'institutions muséales, formation des personnels, inscription des politiques dans la durée). Sur le plan du droit, l'inaliénabilité des collections publiques est un principe relevant de la loi, mais non constitutionnel. Il s'agit de savoir qui peut prendre la décision *in fine*. Le rapport suggère de confier ce rôle à l'Etat, puisqu'il suggère de donner la responsabilité de restituer les œuvres à la France, mais cela pose une problématique de droit constitutionnel, puisqu'il demeure une question de propriété affirmée, à la différence des MNR. L'Etat propriétaire est aussi protégé par le droit de propriété, tel qu'il est garanti par l'article 17 de la Déclaration des Droits de l'Homme.

Il en ressort que ces différents sujets relèvent d'une grande complexité. Une réunion très intéressante s'est tenue avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Cette politique doit demeurer dans le giron de la Direction générale des patrimoines.

David ZIVIE ajoute qu'un budget de 200 000 euros a été annoncé. Ce sont des crédits alloués à la recherche par des chercheurs extérieurs, dans le cadre de démarches de recherches complémentaires. Ce premier budget avait été décidé à l'automne dernier. Il devrait figurer dans le dossier. A l'origine, ces crédits n'existaient pas. Evidemment, c'est peu par rapport à l'Allemagne, qui consacre 7 millions d'euros chaque année à cette action, mais l'histoire des deux pays est différente. Après accord du secrétaire général, un septième emploi est programmé.

Quant au groupe de travail sur les MNR, créé lors du ministère d'Aurélien FILIPETTI, en 2013, il est copiloté par la CIVS et par le service des musées de France. Il est animé par les personnes appelées à rejoindre la mission et regroupe des correspondants dans la plupart des grands musées nationaux, afin de travailler sur les MNR. Ces agents ne se consacrent pas exclusivement à cette tâche, puisqu'aucun agent n'a été nommé en France pour travailler exclusivement à la recherche des œuvres spoliées. Le groupe de travail constitue ainsi un réseau de professionnels sensibilisés à la question, évoluant dans les musées et pouvant se consacrer à cette activité quand ils le peuvent. Ce réseau sera maintenu et animé par la mission, en lien avec le SMF et la CIVS. C'est un des éléments de la sensibilisation, puisqu'il s'agit de mobiliser les collègues des musées et des bibliothèques pour que cette dimension soit prise en compte. L'histoire de l'œuvre et son parcours doivent être examinés.

Sur les compétences et sur le fait que la CIVS n'examine pas tous les dossiers, l'objectif est qu'une seule autorité soit amenée à prendre les décisions. La CIVS est ainsi fondée à envoyer une recommandation au Premier ministre, qui prend la décision sur certains dossiers. Le ministère des Affaires étrangères possède la responsabilité juridique sur les MNR, avec le ministère de la Culture, et décide des autres restitutions. Pour le moment, l'ancien système prévaut en matière de décision. Les dossiers seront instruits, dans le nouveau système, par la mission, mais la décision ne pourra pas encore remonter au Premier ministre. Il convient encore d'en discuter. Des restitutions d'œuvres spoliées avant 1940 ont déjà été réalisées, mais ces restitutions ne passeront pas devant la CIVS, dont le champ n'a pas été élargi. Cependant, les institutions ne sont pas bloquées s'agissant des restitutions des œuvres spoliées avant 1940.

Concernant les scientifiques au secrétariat général, deux conservateurs seront sollicités au sein du secrétariat général. Ce dernier est en capacité de suivre leur carrière et de les soutenir et d'appuyer leur promotion le cas échéant.

Enfin, la recherche des ayants droit est un enjeu fondamental ; elle peut en partie être financée grâce au budget de 200 000 euros. Cette recherche peut être plus ou moins onéreuse. Il peut y avoir des biens culturels et des biens non culturels, mais il n'est pas envisagé de procéder à deux recherches distinctes. Des bases de données seront accessibles pour retrouver les ayants droit. Ce travail est entrepris avec la CIVS pour éviter de faire doublon. Pour l'Afrique, il convient de ne pas mélanger les sujets, et en particulier le sujet patrimonial, qui soulève la question de la place du musée et de son rôle et d'une forme de nationalisation des biens, contestée par certains critiques du rapport SAVOY-SARR. La volonté n'est pas d'extraire la problématique du patrimoine africain du SMF. Les circonstances historiques étant différentes, les deux sujets ne peuvent pas être traités de manière identique.

Hervé BARBARET affirme soutenir ce qui a été exposé par David ZIVIE et sollicite les éventuelles remarques.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite revenir sur les fiches de poste, sur les avis de vacance, sur le calendrier de mise en œuvre et sur la situation des personnels. Elle demande l'assurance qu'il n'en résultera aucune perte de rémunération pour ces derniers.

En effet, les fiches financières ne sont pas complètes et laissent percevoir des pertes financières. Un engagement est donc indispensable sur ce plan.

Hervé BARBARET assure que, sur le principe, il n'y a pas de perte de rémunération dans le cadre de ce transfert.

Caroline GARDETTE confirme que l'engagement avait été pris de maintenir la rémunération. Il n'y a pas de raison de ne pas le faire. La règle prévoit que le CIA ne figure pas sur la fiche financière. A titre exceptionnel, une indication du montant de CIA peut être fournie. Un acte peut être pris pour concrétiser cet engagement concernant le maintien de la rémunération globale touchée par l'agent, y compris de son régime indemnitaire. Les agents pourront recevoir un courrier en ce sens.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que cela avait été écrit dans le projet de note pour le CIA : sauf justification, le CIA est maintenu d'une année sur l'autre. Toute baisse doit être justifiée. Pour un transfert de personnel, le CIA peut tout à fait ne pas baisser. En tout état de cause, la proposition de l'administration sur la rémunération globale lui convient tout à fait. Il s'agit de s'assurer que les agents concernés ne subiront pas de perte financière.

Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle qu'un engagement avait été pris par le ministère sur le fait que les agents contractuels bénéficient du régime de transfert de service, pour garantir que leurs droits soient maintenus dans la continuité. Pour certains agents, l'autorité d'emploi change. Or la loi Sauvadet prévoit, pour ces agents, la préservation des droits en termes de cumul d'ancienneté. Il convient de le préciser.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande l'application du protocole signé, à savoir que tout doit être mis en œuvre pour aider ces agents à passer les concours. En l'occurrence, l'accord signé est plus favorable que la réglementation. Elle souhaite également des précisions sur les fiches de poste et sur les avis de vacance.

David ZIVIE répond que les fiches de poste ont été communiquées. Le CTAC doit examiner l'arrêté de création de la mission, qui sera publié au Journal Officiel. La mission sera créée le lendemain de cette parution. Les agents seront directement nommés et affectés, sans republication des fiches de poste, puisqu'il s'agit d'un changement d'affectation pour les deux agents du CIVS et pour les trois agents du ministère de la Culture. Le fait de republier induit une perte de temps, d'autant plus que les candidatures risquent de se multiplier. L'objectif n'est pas de fragiliser les cinq agents sollicités. C'est pourquoi les fiches de poste ne seront pas republiées.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que, sur la fiche de poste, il est indiqué corps ou grade d'administrateur civil. Elle souhaite savoir si ce poste sera ouvert aux directeurs de recherche, aux professeurs d'université et aux conservateurs.

Caroline GARDETTE répond que ce sera le cas. Le poste, s'il est republié, pourra être ouvert à des agents appartenant à des corps A+ de la Fonction Publique. Ce point ne suscite aucun blocage juridique. La fiche de poste aurait pu être publiée en précisant « *tout corps d'enseignement supérieur* ». La seule limite imposée par la BIEP concerne la publication d'une fiche de poste en A + et en A n'est pas autorisée. Il faut donc faire un choix.

David ZIVIE indique que le texte d'organisation doit être publié pour pouvoir publier le poste. L'objectif est que ce soit fait rapidement.

Hervé BARBARET souligne que les éléments soumis par les organisations syndicales sont bien pris en compte, mais il faut rappeler l'aspect transversal de cette mission qui ne s'inscrit pas strictement dans le périmètre de la DGP, en raison notamment de la question des

bibliothèques. Par ailleurs, la revendication relative au fait de ne pas rattacher directement aux services du Premier ministre a été prise en considération, ce qui reflète une position de compromis.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote de l'amendement des organisations syndicales sur le rattachement de la mission à la Direction générale des patrimoines, et non au secrétariat général.

L'amendement proposé par les organisations syndicales recueille un vote favorable unanime de la CGT, de SUD, de la FSU, de la CFDT et de l'UNSA-CFTC.

Hervé BARBARET indique qu'il est mandaté pour maintenir la position de l'administration sur ce sujet.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les organisations syndicales ont clairement exprimé leur soutien au rattachement de la mission à la direction générale des patrimoines, et ce depuis le début.

Hervé BARBARET reconnaît que cela a été clairement exprimé par les organisations syndicales. C'est aussi pourquoi un mandat clair lui a été confié.

La séance est suspendue pendant quelques minutes.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le texte présenté.

Le projet de texte recueille un avis défavorable à l'unanimité (CGT, SUD, FSU, CFDT, UNSA-CFTC).

Hervé BARBARET rappelle que le texte avait fait l'objet de réflexions et de rencontres en groupe de travail. Cette démarche visait à ne pas reproduire l'ensemble des débats en instance, pour se focaliser sur les points de divergence. Or ce système peine à fonctionner. Il convient de s'appuyer sur les comptes rendus des groupes de travail, annexés au procès-verbal du CTM, et de se concentrer sur les points de divergence en instance.

Point 5) Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture

Hervé BARBARET propose au rapporteur d'exposer rapidement la méthode de travail, puis d'évoquer les points de divergence qui ont émergé.

Marc-Olivier BARUCH indique que le groupe de travail réuni le 29 janvier dernier a examiné le projet d'arrêté, avec une modification qui en est issue. Il relève de l'application de la loi dite Sapin 2, définissant en droit français le lanceur d'alerte, qui dispose qu'il existe une procédure graduée permettant de signaler une alerte. La loi protège les personnes qui se situent dans le cadre de cette procédure de signalement des alertes. Cette loi de 2016 est suivie d'un décret d'avril 2017 indiquant que les administrations de l'Etat et établissements publics d'au moins 50 agents ou salariés doivent créer une procédure, qui est l'objet du présent arrêté. D'emblée, le ministère de la Culture a souhaité aller au-delà de l'obligation légale, puisqu'il est apparu qu'il serait injuste de priver les établissements publics de moins de 50 agents ou salariés de la possibilité d'avoir un lanceur d'alerte. Le texte soumis ne reprend donc pas ce seuil.

Lors de la discussion, trois points avaient suscité des divergences, au-delà de l'accord de principe sur le fait que la procédure devait entrer en vigueur deux ans après le vote de la loi. Le ministère de la Fonction publique a un peu tardé, puisque le décret de 2017 prévoyait une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Or la circulaire précisant les modalités de mise en œuvre n'a paru qu'en juillet 2018. L'accueil de cette nouvelle procédure a semblé plutôt positif, mais trois remarques ont été formulées. Une organisation syndicale a estimé que le magistrat serait un meilleur récipiendaire, mais la loi propose une articulation graduée, offrant aux agents un choix entre le supérieur hiérarchique et un référent *ad hoc* (référent alerte). L'arrêté ne peut que reprendre les obligations imposées par la loi. Cela explique la rédaction de l'article 2, selon lequel le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du collège de déontologie (il faut que l'arrêté du 10 avril 2018 créant ce collège soit modifié), qui exerce la fonction du référent alerte, ou du supérieur hiérarchique. L'article 2 prévoit toutefois que la personne émettant l'alerte a le droit de saisir son supérieur hiérarchique, plutôt que le référent alerte. La loi l'y autorise. L'idée est plutôt qu'une même instance, en l'occurrence le collège de déontologie devenu référent alerte, soit destinataire de l'alerte.

Le fait de procéder sous double enveloppe, et non par courriel, avait été considéré comme étrange. Le texte prévoit explicitement que les signalements adressés par courriel ne sont pas recevables. Dans cette procédure, il convient de respecter une obligation de confidentialité très forte autour de la personne dont émane le signalement et des personnes concernées par le signalement et de les protéger. Cette procédure physique de la double enveloppe doit d'autant plus être respectée que le fait de violer l'obligation de la double confidentialité fait encourir deux années de prison et quelques dizaines de milliers d'euros d'amende.

L'arrêté s'appliquera aux services placés sous l'autorité du ministre de la Culture dès le lendemain de sa publication, alors que pour les établissements publics, les instances compétentes, c'est-à-dire le conseil d'administration, devront voter une délibération sur l'entrée en vigueur de la procédure. Si un établissement public souhaite mettre en place sa propre procédure, il en a le pouvoir, mais il doit le faire rapidement. Il reviendra au Secrétariat général siégeant dans ces instances de rappeler cette urgence relative au vote de cette délibération.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) comprend très bien les limites imposées par la loi, mais l'observation de la CGT portait sur la séparation des pouvoirs et sur la nécessaire réactivité par rapport au traitement des alertes. A ce titre, le juge administratif semblait constituer la solution idoine. Dans le texte proposé, l'article 2 maintient la confusion entre le supérieur hiérarchique et le collège, qui devient l'interlocuteur final, puisque le supérieur hiérarchique a l'obligation de référer à ce collège s'il a l'autorisation de l'auteur de l'alerte. Dès lors, le collège devrait rester destinataire direct de l'alerte.

Marc-Olivier BARUCH répond que l'un des articles de la loi Sapin 2 a été annulé par le Conseil Constitutionnel. Si ce dernier avait perçu une grave atteinte à la séparation des pouvoirs, il aurait probablement annulé cette gradation. Le recours au juge est prévu en deuxième instance. Dans son article 8, la loi prévoit que le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique direct ou indirect de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci. L'esprit du texte proposé consiste à instituer un collège présentant toutes les garanties d'indépendance. Il est suggéré, sauf opposition de l'auteur du signalement, que cette instance soit saisie. Si l'arrêté ne prévoyait pas le supérieur hiérarchique comme alternative, il serait illégal. Il n'est donc pas possible d'écrire autre chose, même si on pense que la loi est mal faite. Elle a été votée et approuvée par le Conseil Constitutionnel. Par ailleurs, il est possible que l'article 8 ne figure pas dans le texte final, car il demeure une incertitude sur sa légalité.

Stéphane L'HOST confirme que cette question avait été soulevée par la CGT-Culture s'agissant de l'articulation entre la procédure prévue et celle prévue à l'article 40 sur le signalement au Procureur de la République. L'interrogation portait sur le risque de poser un problème de confidentialité pour le lanceur d'alerte. Depuis, des recherches ont été entreprises. Aucun ministère n'a établi de lien entre la procédure de lancement d'alerte et l'article 40 du Code de procédure pénale. Le ministère souhaite supprimer cet article, puisqu'il n'est pas nécessaire de prévoir cette articulation avec l'article 40, puisque le Code de Procédure pénale s'impose de lui-même. Il s'agit d'éviter tout risque de problème de confidentialité lié à l'articulation entre ces deux dispositions.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) en conclut que l'article serait retiré. Cependant, si le secrétaire général devait être prévenu et aller porter plainte en cas de signalement auprès du magistrat, une question pouvait se poser dès lors que la personne en cause est justement le secrétaire général. La réponse était alors de solliciter la directrice de cabinet, puis le ministre. Retirer l'article 8 signifie que le collège saisit directement le procureur.

Marc-Olivier BARUCH souligne que tout fonctionnaire informé d'un crime ou d'un délit doit saisir le procureur de la République. L'auteur même du signalement, s'il considère que ce dernier correspond à un crime ou à un délit, l'aura peut-être déjà saisi. Le procureur pourrait donc être saisi deux fois.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) redoute que pour les agents, ce processus de double saisine soit totalement incompréhensible. Il faudra consentir des efforts pédagogiques et prévoir un mode d'emploi précis sur Sémaphore. Compte tenu de l'ambiance régnant dans certains services et établissements, une saisine auprès du supérieur hiérarchique est exclue. Par ailleurs, il souhaite que lors du premier conseil d'administration de chaque établissement public, le problème soit posé, sanctionné par un vote sur cette procédure pour chaque établissement.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) recommande de bien expliquer comment fonctionne la procédure.

Marc-Olivier BARUCH répond que la procédure est justement écrite. Deux enveloppes sont ainsi prévues. Rares sont les textes aussi précis sur ce qu'il convient d'écrire. Cependant, il convient de faire preuve de pédagogie, aussi bien en heure d'information syndicale que dans les établissements publics ou dans les DRAC. C'est ainsi que **Marc-Olivier BARUCH** s'est rendu le mardi précédent à Limoges pour évoquer les nouvelles obligations en matière de déontologie et d'alerte. Il a pu constater qu'une certaine méconnaissance de ces sujets persistait. Le collège de déontologie remettra un rapport à l'issue de sa première année de fonctionnement, vers le mois de mai. Si les agents se sont bien saisis de la problématique, ce n'est pas encore suffisamment le cas des chefs de service. L'alerte est une procédure lourde, grave, qui consiste à porter à la connaissance d'une instance neutre des crimes, des délits ou des atteintes majeures à des intérêts publics. Le Code pénal prévoit qu'il est alors possible de porter atteinte à certains secrets professionnels. Dès lors, l'agent doit être protégé contre tout risque de représailles administratives directes ou indirectes. L'article 6ter de la loi de juillet 1983 protège véritablement l'agent contre ce risque. Ce sera alors à l'administration de prouver qu'elle n'a pas maltraité l'agent. Ce texte crée la procédure, ce qui ne signifie pas que cette démarche sera aisée pour le lanceur d'alerte, notamment dans les petits établissements, mais le collège de déontologie prendra son rôle au sérieux.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) affirme avoir été toujours partisan de faire œuvre de pédagogie pour expliciter les mesures et les dispositifs mis en place par l'administration. Il rappelle que le CT n'est pas entièrement détaché de l'autorité politique. Le Président du CTM est ainsi le ministre. Par ailleurs, il semble peut-être nécessaire de prévoir des instructions de la part de l'administration. Le ministère s'appuie sur 82 opérateurs, qui sont

des entités plus ou moins grandes. Adresser des instructions tout à fait claires et volontaristes serait opportun.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'après une affaire concernant un agent du ministère, alors que Fleur PELLERIN était ministre, des instructions très claires avaient été diffusées dans les conseils d'administration pour que les frais de présentation soient présentés au conseil d'administration pour information, de même que les rémunérations les plus élevées, ce qui a été fait derechef. Monsieur BARUCH souligne que certaines démarches tardent dans la mise en place de certaines politiques dans les établissements publics.

Les organisations peuvent signer l'arrêté, ce qui peut être agréable dans le bulletin du ministère, mais cela doit être accompagné d'une circulaire ou d'une instruction signée par le secrétaire général ou par le ministre, disant à tous les responsables d'établissement de procéder à une information. Il est fondamental de procéder ainsi, parce que saisir directement un juge administratif et saisir la hiérarchie constituent deux démarches différentes. Saisir la hiérarchie peut en effet poser problème. Puisque l'arrêté va paraître, **Valérie RENAULT** souhaite un engagement de Monsieur BARBARET sur une instruction demandant que ce point soit mis à l'ordre du jour des conseils d'administration. Le déontologue pourrait même être invité à ces conseils pour expliquer la logique du processus.

Hervé BARBARET reconnaît que s'il n'y a pas d'effort pour s'emparer de ce sujet, il risque de rester lettre morte. Dans ces conditions, il juge intéressante l'idée évoquée par madame RENAULT d'accompagner ces arrêtés par une note ou une circulaire signée rappelant la nécessité pour les établissements de se saisir de ce sujet.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que ce sujet est important. Une note ou une instruction signée de la main du ministre en direction du vaste réseau ministériel serait utile. Il s'agirait également d'un message adressé aux agents, susceptibles de devenir lanceurs d'alerte.

Hervé BARBARET propose au ministre de signer ladite instruction, qu'il promet de signer sinon. En tout état de cause, il y aura un document issu du ministère, émanant du ministre ou du Secrétaire général, pour qu'une instruction soit faite aux établissements de s'emparer du sujet, notamment par une présentation en conseil d'administration.

Jean CHAPELLON (UNSA CFTC) souhaite comprendre l'articulation entre la procédure d'alerte et l'obligation de signalement résultant de l'article 40 du Code de procédure pénale. En effet, il peut se poser un problème d'arbitrage entre les deux. De plus, si l'objectif de la procédure d'alerte est de garantir l'anonymat du lanceur d'alerte, rien ne précise concrètement comment véritablement protéger cet agent.

Hervé BARBARET souhaite savoir si cette question a été soulevée en groupe de travail.

Marc-Olivier BARUCH confirme qu'il s'agit d'un sujet très délicat. Le collège de déontologie avait d'abord imaginé un article 8, sur lequel il entend maintenant revenir. Il existe cependant des différences majeures : l'article 40 ne concerne que les crimes et délits. Or des atteintes peuvent se produire, sans être pour autant des délits. Le lanceur d'alerte peut ainsi considérer une atteinte comme une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. Ce sont donc deux champs différents. Par ailleurs, si la personne ne procède pas au signalement, ce n'est pas sanctionné. Un lanceur d'alerte, selon la procédure écrite, se place dans un cadre qui le protège. La loi est très ferme à ce sujet. Les mesures prises contre un lanceur d'alerte sont réputées n'avoir jamais existé. Il convient de rappeler que la situation du lanceur d'alerte est difficile. Elle ne doit pas nuire à sa carrière. C'est pourquoi la loi doit le protéger. Il en résulte cette procédure relativement encadrée et très protectrice.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) évoque la formation et l'information concernant la réaction du supérieur hiérarchique. Ce dernier a l'obligation de demander l'autorisation à l'agent lanceur d'alerte de transmettre le signalement au collège déontologique. Il souhaite savoir quel dispositif sera mis en place auprès des encadrants pour assurer le respect le principe de confidentialité.

Marc-Olivier BARUCH précise que le lanceur d'alerte est celui qui a eu personnellement connaissance des faits, et non indirectement. Si un agent souhaite initier une procédure d'alerte, il peut donner une double enveloppe à son supérieur hiérarchique, qui lui demande alors s'il doit la traiter lui-même ou la transmettre au collège de déontologie. Quant aux alertes banales, le supérieur hiérarchique doit s'assurer du fonctionnement de son service et corriger les dysfonctionnements constatés.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) indique que, dans le collège déontologique, il avait été affirmé que c'est au référent ministériel de vérifier s'il y a un problème, et non au supérieur hiérarchique. Ce dernier ne doit pas transmettre l'alerte à son propre supérieur hiérarchique, mais au collège déontologique.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que si le législateur a pris ses dispositions, c'est parce qu'il a lui-même considéré que les dispositifs organisationnels et administratifs sous-tendaient des rapports de force et qu'il fallait annihiler ces derniers.

Hervé BARBARET explique que le texte permet d'ouvrir une alternative garantissant la confidentialité. Il propose de procéder au vote, qui porte sur deux arrêtés. Le premier arrêté soumis au vote a été transmis en intégrant le retrait de l'article 8. Les articles seront donc renumérotés. Il s'agit de l'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture.

Le projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture recueille l'avis favorable de la CFDT, de l'UNSA-CFTC et de la FSU. La CGT et SUD s'abstiennent.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que la fédération va déposer des amendements pour que la saisine se fasse directement auprès du juge administratif, afin de protéger tous les lanceurs d'alerte. L'arrêté reprend de manière factuelle les éléments législatifs, ce qu'il doit faire, mais ces derniers ne conviennent pas vraiment à la CGT. Le fait de proposer une instruction au ministre pour que l'arrêté passe dans les conseils d'administration cette année est un élément important. Enfin, la CGT appuiera la démarche consistant à saisir le conseil de déontologie plutôt que la hiérarchie.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) souligne que SUD s'abstiendra, parce que l'organisation syndicale n'est pas convaincue par les mesures de protection pour les lanceurs et les lanceuses d'alerte. Par ailleurs, il est fondamental d'élaborer un petit mode d'emploi, similaire à celui diffusé sur les violences.

Hervé BARBARET comprend qu'une publicité doit être donnée à cette procédure, par le biais d'une note ministérielle ou du secrétaire général à destination des établissements publics. Un *vade-mecum* sera en outre diffusé.

Hervé BARBARET ajoute qu'un deuxième vote est programmé concernant l'arrêté modifiant l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la Culture, visant à intégrer ces éléments dans cet arrêté.

Le projet d'arrêté recueille un avis favorable à l'unanimité (CGT, CFTD, SUD, FSU et UNSA-CFTC).

Point 6) Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture

Hervé BARBARET indique que le texte a été amplement discuté. Il sollicite les éventuelles observations.

Philippe MOREL (CFTD-Culture) souligne que l'une des principales sources d'inégalité entre les hommes et les femmes est le temps partiel, qui a des conséquences sur la retraite. L'entretien portant sur la réduction de la quotité de travail ou sur le fait de s'arrêter de travailler doit donc permettre à l'agent d'être informé des conséquences de sa décision sur sa retraite. En ce sens, la démarche proposée est positive. Par ailleurs, **Philippe MOREL** se réjouit de l'importance accordée à la prévention. Bien souvent, des processus correctifs sont mis en place, mais la prévention est oubliée. Il est en effet préférable que les violences sexistes ou le harcèlement ne se produisent pas. Enfin, sur le plan de la forme, le texte cite les acteurs de la prévention, mais les assistants et les conseillers de prévention ont été oubliés, alors qu'il serait utile de rappeler leur rôle, ce qui leur permettra d'exercer leurs fonctions de la meilleure façon.

Hervé BARBARET retient cette proposition. Lorsque le texte sera toiletté, cette remarque sera intégrée.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) se félicite que ce point ait été inscrit à l'ordre du jour, suite à la demande des organisations syndicales. Cette instruction est très simple, ce qui avait été souligné dans les groupes de travail. Les réunions du comité de suivi doivent maintenant être rapidement mises en place. Dans le calendrier et les prochaines échéances, il faut intégrer le bilan annuel de l'application du protocole. Dans les semaines à venir, une première réunion du comité de suivi doit être organisée, de manière à organiser le calendrier de ce comité. A la DGAFP, sur le protocole signé en 2018, et après tous les rebondissements qui se sont produits à partir du 26 novembre, le premier comité de suivi était convoqué le 29 janvier, soit moins d'un mois après la signature du protocole. A mi-février, la signature du protocole au ministère de la Culture est intervenue le 22 novembre. Il est donc gênant qu'aucun calendrier du comité de suivi n'ait été établi, alors que le travail à accomplir est considérable. Le plan d'action n'a pas encore été discuté. Un travail conséquent doit être entrepris sur la formation. Le budget est passé de 100 000 à 200 000 euros pour corriger les inégalités de traitement, sans toutefois savoir comment il est envisagé de procéder pour répartir cette somme. La seule perspective actuelle porte sur le bilan. Dans le cadre du CTM, il convient de proposer rapidement une première réunion du comité de suivi. A la DGAFP, une réunion est programmée chaque trimestre.

Marie-Hélène THIAULT (FSU) approuve les propos de Monsieur ROMS, en particulier sur le démarrage du comité de suivi. Elle regrette qu'Agnès SAAL ne soit pas présente et espère que les dérives connues pendant la période électorale ne se reproduiront pas, car les longues discussions autour du plan d'action sont absolument nécessaires. Certes, elle note des avancées, mais il convient de débattre sur la question de l'égalité réelle dans les rémunérations et sur l'évaluation de l'inégalité dans les parcours professionnels et les parcours de vie, voire d'envisager la diffusion d'explications, d'autant plus que se posera la question de l'atteinte de l'ensemble du périmètre ministériel et des établissements publics. Il convient de réfléchir à une méthode de diffusion de l'information et de remontée de l'information. En l'occurrence, **Marie-Hélène THIAULT** estime qu'un bilan annuel ne suffit pas.

Eric BULTEL (CFDT-Culture) indique qu'en trois semaines, il a reçu trois alertes de collègues femmes qui ont fortement peiné à négocier pour percevoir la même rémunération que le collègue homme qui les précédait aux mêmes fonctions. Ce texte engage le ministère à modifier sa culture, mais les situations demeurent parfois très anormales.

Hervé BARBARET engage les représentants du personnel à lui remonter ces situations inacceptables.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne qu'il a fallu rappeler à l'administration d'inscrire ce point à l'ordre du jour pour instruction. Par ailleurs, il est nécessaire de réunir rapidement le comité de suivi et de prévoir une réunion préparatoire de ce dernier avant le 8 mars. Sur les questions indemnitaires, les événements de l'année 2018 ne sont pas normaux. En particulier, les représentants du personnel auraient dû avoir un retour sur les difficultés rencontrées. Dans les mesures prises dans le cadre de l'accord signé, un point doit être réalisé sur ces questions indemnitaires. Une approche plus concrète de la situation semble nécessaire.

Caroline GARDETTE répond que l'administration s'est heurtée à des problématiques de méthodologie, car il s'agit d'effectifs peu importants. La médiane ne fait donc pas forcément sens, les écarts paraissant parfois inutilisables. La DGAFP avait annoncé la mise en place d'une nouvelle méthodologie pour la fin de l'année 2018. Le ministère de la Culture devait accomplir ce travail dans le cadre de la méthodologie de la fonction publique, qui vient d'être finalisée. Elle est donc en cours d'application sur les bases de données. Lorsque cette démarche aura été menée à bien, ce travail sera soumis aux représentants du personnel dans le cadre du comité de suivi. Il convient néanmoins d'être vigilant dans la réalisation de cette démarche et de ne pas se tromper. C'est pourquoi cela prend du temps. Le ministère de la Culture reste toutefois en avance par rapport aux autres secteurs de la fonction publique. **Caroline GARDETTE** accepte de réunir rapidement le comité de suivi pour définir le programme de travail, mais il faut avoir le temps de produire du contenu entre les réunions de ce comité. En conséquence, un rythme de trois réunions par an semble idéal pour pouvoir les alimenter par du contenu.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet de circulaire.

Le projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture recueille un avis favorable à l'unanimité (CGT, SUD, FSU, CFDT et UNSA-CFTC).

Caroline GARDETTE indique qu'une nouvelle convocation sera envoyée aux représentants du personnel.

Hervé BARBARET remercie les membres du CTM.

Hervé BARBARET lève la séance.

Comité technique ministériel

	M. Hervé BARBARET	M
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 1^{er} MARS 2019**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Hervé BARBARET
- Mme Caroline GARDETTE
- M. Sébastien CLAUSENER
- M. Stéphane MORTIER
- Mme Mélanie PILON
- M. David ZIVIE
- M. Philippe BARBAT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- Mme Martine RUAUD

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Franck GUILLAUMET (titulaire)
- M. Vincent KRIER (titulaire)
- Mme Sylvie BOCAGE-LAGARDE (titulaire)
- Mme Jehanne DAUTREY (suppléante)
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (titulaire)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET (titulaire)
- Mme Cécilia RAPINE (titulaire)
- Mme Corinne COVARRUBIAS (suppléante)

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET (titulaire)

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Pascal LE FLANCHEC (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CFDT Culture :

- M. Vincent BOUAT-FERLIER

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean CHAPELLON
- M. Miguel SAYOUS

Ordre du jour

Projet de décret modifiant le décret N°2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication.

La séance est ouverte.

Hervé BARBARET précise en préambule que la présente réunion porte sur un projet de décret modifiant le décret n°2009-1393 du 11 novembre 2009, relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication. Pour mémoire, ce sujet avait reçu l'avis défavorable et unanime des représentants du personnel, au cours de la séance du 15 février 2019. En conséquence et conformément à l'article 48 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, un examen et une nouvelle délibération sur le projet de décret doivent être organisés. De surcroît, en cas de seconde délibération, le comité technique siège alors valablement, quel que soit le nombre de représentants du personnel présent. De ce fait, aucun quorum n'est nécessaire.

Hervé BARBARET propose de nommer un Secrétaire adjoint de séance, précisant que la fonction a été tenue par la CFDT, la CGT et le SNAC FSU, respectivement le 17 octobre 2018, le 22 novembre 2018 et le 15 février 2019.

Pascal LE FLANCHEC (UNSA CFTC) est désigné Secrétaire adjoint de séance.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT Culture) souhaite ajouter une question diverse à l'ordre du jour de la prochaine séance, en l'occurrence la création d'un nouveau poste de chef de cabinet au sein de la DGCA. La fiche de ce poste change complètement l'organisation, alors que les modifications en question n'ont pas été présentées aux instances représentatives du personnel.

Hervé BARBARET en prend note et préparera des informations sur ce sujet.

Franck GUILLAUMET (CGT Culture) donne lecture d'une déclaration liminaire :

« L'ampleur des spoliations dont on parle de nouveau ce 1er mars à l'occasion de l'examen de cette mission au CTM n'aurait certainement pas été la même sans l'intervention directe de Vichy instituant dès octobre 1940 le premier statut particulier des juifs.

C'est donc bien notre responsabilité de porter à la connaissance des générations futures cette partie de notre histoire.

Aujourd'hui, en 2019, il y a bien une responsabilité politique majeure de l'Etat français devant l'histoire, et par conséquent une responsabilité du ministère de la Culture. Sa responsabilité, leur responsabilité, et nous voulons y insister, c'est de faire toute la lumière sur cette période sombre de notre histoire et les conséquences terribles des lois antisémites et racistes prises par Vichy.

Hélas, ça a été la France, avec ses lois, ses décrets, ses arrêtés, ses circulaires et l'implication de la machine administrative.

Il y a aussi, sans aucun doute, une responsabilité patrimoniale quant aux biens spoliés. C'est une responsabilité patrimoniale au sens de la réparation morale qui nous incombe.

Si nous souhaitons placer la mission auprès de la Direction générale des patrimoines (DGP), c'est bien entendu, et encore une fois, au motif des compétences et des savoir-faire requis pour accomplir ce travail si délicat et ô combien compliqué. Et ces compétences et ces savoir-faire sont indéniablement réunis à la DGP.

Placer cette mission auprès du Directeur général des patrimoines et non pas du Secrétaire général, cela revient à prendre en considération la réalité et la présence incontournables de ce patrimoine historique.

Nous ne sommes donc pas dans la polémique, ce serait, comment le dire, déplacé.

Le devoir moral de réparation que nous voulons regarder en face nous oblige à dépasser la seule dimension technique et matérielle du concept de restitution.

Faire ce travail de mémoire, auquel nous ne saurions nous soustraire, passe selon nous par un rappel des missions de la DGP. Des missions scientifiques et culturelles essentielles s'agissant de la conservation des collections nationales, naturellement, mais aussi de leur valorisation et de leur transmission au plus grand nombre.

Or les biens spoliés sont partie de ce patrimoine.

Et l'histoire des biens spoliés est partie intégrante de ce qu'on peut qualifier de bien commun de l'humanité.

Enfin, qu'il nous soit permis de rappeler, à l'occasion de ce CTM, que dès le début de la Libération, dès septembre 1944, le grand résistant, Émile TERROINE, est nommé administrateur séquestre de l'ex « Commissariat Général aux Questions Juives » en Rhône-Alpes puis au niveau national, afin d'organiser la restitution des biens aux populations spoliées en créant en janvier 1945 le Service de Restitution des biens des victimes des lois et mesures de spoliation. Rappelons aussi que 90 % des biens spoliés pendant l'Occupation l'ont été au titre des lois racistes de l'État de Vichy. Rappelons encore que seuls 30 % de ces biens spoliés ont été restitués à leurs propriétaires. »

Hervé BARBERET remercie la CGT-Culture pour son intervention.

Il rappelle qu'une réunion préparatoire s'est tenue le 22 février 2019 et son relevé de décisions a été diffusé, en tant que pièce préparatoire à cette séance. De même, le relevé de décisions de la présente réunion sera annexé au compte rendu. Hervé BARBERET propose que l'exposé relatif au point de l'ordre du jour reprenne les points de convergence et les points de divergence ayant émergé dans le cadre de la réunion préparatoire, afin de centrer les échanges sur ces derniers.

David ZIVIE souligne que le positionnement administratif de la mission auprès du secrétariat général représente le principal point de divergence entre les parties, mais la CFTC a exprimé, depuis, son accord avec l'administration, suite aux précisions apportées en séance.

Trois raisons expliquent la volonté de l'administration de positionner la mission auprès du secrétaire général.

Premièrement, la politique de réparation ne constitue pas en tant que telle une politique patrimoniale, car les œuvres directement concernées n'ont pas été constituées en collection nationale, bien qu'elles se trouvent dans les musées et les bibliothèques. Le travail entrepris pour identifier et retrouver les propriétaires de ces œuvres n'est pas assimilable à une politique patrimoniale. Cette politique de réparation – commencée à la Libération et connaissant une nouvelle dynamique depuis vingt années dans le cadre de la mission Mattéoli – est rattachée à la commission d'indemnisation des victimes de spoliation (CIVS) et s'inscrit dans une logique différente de celle déployée par le ministère de la culture.

Deuxièmement, l'enjeu est transverse, car il porte sur des œuvres d'art se trouvant dans les musées, mais surtout sur des ouvrages qui relèvent du service du livre et de la lecture, des bibliothèques nationales, des bibliothèques publiques et des bibliothèques universitaires. Le nombre de livres volés en France étant estimé entre cinq et dix millions, il est à craindre que nombre d'entre eux ne puissent être restitués à leurs propriétaires, tant la tâche semble ardue. Vu l'ampleur du travail, le rôle transverse du secrétariat général lui permettra d'appréhender la diversité des sujets à traiter.

Troisièmement, la complexité et la sensibilité du dossier invitent à distinguer le lieu de conservation des œuvres d'une part et le lieu d'instruction des dossiers d'autre part.

David ZIVIE ne croit pas que le positionnement de la mission au secrétariat général empêchera les différentes parties prenantes de s'appuyer sur l'expertise existante. En effet, celle-ci est détenue, pour une large part, par les trois personnes du Service des Musées de France (SMF) et les deux personnes de la CIVS, lesquelles prendront part à la mission. En outre, la hiérarchie du SMF (directions, bureaux, etc.) possède également une expertise et se montre très impliquée dans la mission. De plus, le positionnement de la mission n'empêchera pas de travailler avec les centres d'archives (archives nationales, archives diplomatiques, archives départementales...), les bibliothèques, les institutions de formation du ministère de la culture, les instituts universitaires qu'il convient, il est vrai, de mobiliser davantage. David ZIVIE ajoute qu'il poursuit son travail avec l'INP sur la formation, avec des personnes du SMF et des archives. En somme, les liens sont maintenus et les compétences nécessaires sont détenues par les membres de la mission.

Concernant les garanties offertes aux deux agentes venant de la CIVS (une attachée et une contractuelle), l'administration et les organisations syndicales ont longuement échangé, afin de faire converger leurs points de vue. L'une des deux agentes a été reçue la semaine dernière et l'autre le sera très prochainement. Les échanges portent, entre autres, sur la rémunération. Des courriers garantissant la reprise de l'ancienneté et des droits, notamment pour la contractuelle, ont été envoyés.

Philippe BARBAT souscrit aux propos tenus par David ZIVIE. Il assure que le positionnement de la mission auprès du secrétariat général n'empêchera pas cette dernière d'entretenir des liens avec la direction générale des patrimoines. D'ailleurs, la densité des échanges entre le SMF, le secrétariat général et la sous-direction des collections révèle que ces liens perdureront, afin de mener à bien cette politique de réparation. Philippe BARBAT convient de l'existence de liens entre le champ patrimonial, les bibliothèques et la question des réparations. Ému par la déclaration liminaire de la CGT-Culture, il se souvient d'une autre figure de la résistance, Georges BERNANOS, dont l'attitude vis-à-vis des juifs a été des plus chaotiques. Après des propos antisémites au début de sa carrière, il a cheminé et écrit un très beau texte sur les relations entre les Français de toutes origines, intitulé « *Ce qui nous rassemble est plus fort que ce qui nous divise* », une déclaration sur laquelle chaque membre de l'Instance devrait méditer.

Vincent KRIER (CGT-Culture) préfère le rattachement de la mission à la direction générale des patrimoines, pour deux raisons. Premièrement, cette entité ne gère pas uniquement le patrimoine mobilier et immobilier, mais également les questions mémorielles et historiques, notamment l'histoire de France et les responsabilités de l'État. La politique de réparation ayant une dimension patrimoniale, il paraît pertinent de rattacher la mission à la direction générale des patrimoines. Celle-ci joue un rôle important dans la transmission, aux générations futures, des collections nationales, des savoir-faire et de l'archéologie historique. Deuxièmement, retirer la responsabilité de la restitution à la direction générale des patrimoines au profit du secrétariat général ne semble pas opportun, car cette dernière joue

un rôle évident dans l'identification des propriétaires spoliés, étant donné qu'elle est responsable de la transmission des œuvres aux générations futures.

Vincent KRIER (CGT-Culture) ajoute que la direction générale des patrimoines pourrait travailler avec la DGMIC sur la question des livres, d'autant que 400 tonnes ont été accumulées au 104 rue Richelieu, situé à proximité de la bibliothèque nationale. Rattacher la mission au secrétariat général obligera celle-ci à composer avec deux directions générales au lieu d'une.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle que le devoir de mémoire incombant à tous les Français, au regard de l'histoire de France, ne se limite pas à la direction générale des patrimoines. Elle signale par ailleurs que les arguments dont se prévaut l'administration sont identiques à ceux avancés par la CFDT-Culture, il y a deux années et demie, à propos de la délégation photographie. Il est étonnant que ces arguments, jugés impertinents par l'administration à l'époque, soient considérés aujourd'hui comme recevables.

La CFDT-Culture regrette le rattachement proposé par l'administration et veillera à éviter une démultiplication des tâches opérationnelles censées être prises en charge par le secrétariat général, dans le but d'empêcher une réduction des moyens dont disposent les directions générales. Dans le cadre des réunions relatives à l'administration stratège par exemple, les parties constatent un repli progressif de l'administration centrale. Il convient donc de s'assurer que le ministère de la culture ne se résumera pas, à terme, au secrétariat général, au détriment de l'organisation opérationnelle des différentes DG.

Vincent BOUAT-FERLIER souligne que les directions générales du ministère de la culture abritent les compétences métiers. Il remercie l'administration d'avoir communiqué les éléments demandés sur les liens susceptibles d'exister entre les autres directions générales (DGMIC...), les services du secrétariat général, la sous-direction des affaires européennes et internationales, la Sous-Direction des affaires juridiques et les directions en charge de la recherche. Cependant, des interrogations demeurent sur trois points.

Premièrement, outre le fait que certaines des compétences des directions métiers seraient confiées au secrétariat général, il craint une multiplication des missions rattachées à ce dernier. Les représentants du personnel sont traditionnellement très attentifs à l'actualité des restitutions des biens culturels et, pour faire écho au rapport Sarr/Savoy, ne souhaitent pas que la création de cette mission et son rattachement au secrétariat général devienne le début d'une longue série.

Deuxièmement, les représentants du personnel saluent le recrutement d'une septième personne pour cette mission, mais souhaitent obtenir un calendrier précis, puisque les documents transmis restent muets sur ce point.

Par ailleurs, d'après les fiches de postes de chargés de recherche figurant en annexe, lesdits postes seraient ouverts à la fois aux conservateurs, aux chargés d'études et aux attachés d'administration. Or la fiche de poste mentionne la nécessité de posséder des compétences métiers. Vincent BOUAT-FERLIER s'interroge donc sur les tâches qui seront confiées aux chargés de recherche.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) signale que l'assimilation de la politique de réparation à une politique patrimoniale dépend de l'acception donnée à cette dernière. De son point de vue, une politique mémorielle entre dans le cadre des politiques patrimoniales, dès lors qu'elle prend en compte des éléments matériels du patrimoine. Ces dernières ne concernent pas uniquement des éléments de patrimoine appartenant à la collectivité.

S'agissant du côté transversal, la mission repose essentiellement sur des activités de recherche, dont une part croissante est retirée aux directions métiers au profit du secrétariat général. Naguère, la mise en place d'une direction autonome de la recherche avait fait l'objet de discussions entre les parties. Les représentants du personnel n'avaient pas soutenu cette idée, considérant que les activités de recherche devaient irriguer l'ensemble des services des directions métiers (DRAC, établissements publics, centres d'archives, etc.). Pour autant, l'absence de direction de la recherche ne doit pas engendrer l'émergence d'une telle direction au sein du secrétariat général. Les représentants du personnel considèrent que les activités de recherche et le personnel associé doivent s'inscrire dans le cadre des attributions et des responsabilités des directions métiers.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne l'attachement des représentants du personnel au positionnement de la mission, bien que le sujet soit plus complexe qu'il n'y paraît. Celui-ci a fait l'objet de nombreuses discussions, sous la houlette de David ZIVIE, et les représentants du personnel ont toujours pris soin de mettre en perspective les enjeux inhérents au dossier.

Au fil de l'Histoire, il est vrai que le ministère est passé des notions de collections nationales à trésors nationaux, pour aboutir aujourd'hui à une notion de dimension patrimoniale, qui met en avant l'idée de biens communs à l'ensemble de l'Humanité. Ainsi, la dimension patrimoniale constitue un point de rencontre et de dialogue entre les différentes cultures, permettant de parler de « *ce qui nous rassemble et non de ce qui nous divise* » voire mortifiée. Tous les acteurs conviennent que les biens spoliés ne font pas partie des collections nationales et qu'ils relèvent d'une autre nature.

Franck GUILLAUMET estime que l'histoire des biens spoliés renvoie, d'une certaine manière, au patrimoine immatériel. De ce fait, il est logique que la mission soit rattachée à la direction générale des patrimoines.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) souhaite connaître les locaux dans lesquels travailleront les agents en charge de cette mission. Elle demande si ces derniers ont effectivement reçu les fiches financières, étant donné qu'il existe un écart important entre la rémunération au secrétariat général du Gouvernement et celle du ministère de la culture. En outre, elle souhaite qu'une attention particulière soit portée aux conditions d'arrivée de ces agents au ministère de la culture (mesures d'accueil, formations, etc.). Par ailleurs, il convient de s'assurer auprès d'un service de médecine de prévention, afin de garantir aux agents des conditions de travail satisfaisantes.

Philippe BARBAT considère que la politique de restitution doit être élargie à la question de l'échange, sur le plan patrimonial, entre la France et les pays concernés par le rapport Sarr/Savoy. Cette politique de restitution comporte une dimension patrimoniale, en ce qu'elle implique de réfléchir à la manière dont les œuvres sont mises à la disposition du public en Afrique : développement d'institutions muséales d'accueil, muséographie des musées européens, en particulier français. Sur ce dernier sujet, une réunion se tiendra prochainement avec plusieurs directeurs de musées européens, afin de susciter des échanges sur les implications inhérentes aux expositions d'œuvres issues de l'histoire coloniale. Que ces dernières aient été acquises de manière régulière ou non, toutes n'ont pas vocation à retourner dans leurs pays de naissance. Par conséquent, une question muséale reste en suspens et devra être débattue entre professionnels des musées d'Europe et d'Afrique : le discours esthétique et historique qui sous-tend la manière dont ces œuvres seront présentées. Les professionnels des musées devront définir l'approche la plus pertinente, pour mettre en valeur ces collections. Quoi qu'il en soit, la politique de restitution se trouve au cœur des missions attribuées à la direction générale des patrimoines, qui est une administration publique chargée des musées.

Revenant sur l'intervention de Franck GUILLAUMET, Philippe BARBAT confirme que le patrimoine n'est pas seulement matériel, mais comporte une dimension immatérielle qui figure dans l'article 1 du Code du patrimoine. De fait, le patrimoine culturel immatériel est devenu une composante essentielle de notre patrimoine. Pour autant, l'approche patrimoniale et l'approche scientifique sont intimement liées. D'ailleurs, les professionnels du patrimoine accomplissent une activité scientifique, quels que soient leurs corps d'appartenance.

La politique mémorielle renvoie à des enjeux anthropologiques, ethnologiques et ethnographiques qui concernent la France, bien que les médias ne s'en fassent pas l'écho. Elle dépasse largement le champ de la direction générale des patrimoines, même si cette entité doit y prendre toute sa place. En outre, cette politique de l'État répond aux préoccupations d'autres départements ministériels. Par exemple, le ministère de la défense abrite une direction de la mémoire, du patrimoine et des archives. Cette politique mémorielle doit absolument être partagée le plus largement possible, tant au sein du ministère qu'au travers des différents organismes de l'Etat.

Philippe BARBAT souhaite que la direction générale des patrimoines porte le discours de la science et de la recherche vis-à-vis des éléments de patrimoine.

David ZIVIE se souvient d'une rencontre s'étant tenue à Bonn, la semaine dernière, entre les chercheurs de l'université de Bonn, l'Institut français, la CIVS et le ministère de la culture sur le thème « Restitution et (re)construction de la mémoire ». Cette rencontre a permis de prendre conscience que la restitution d'un bien à une famille conduit cette dernière à se rappeler voire à se confronter aux faits passés. Indépendamment des œuvres, la politique mémorielle englobe de fortes problématiques familiales, symboliques et sentimentales. David ZIVIE convient que la place de la politique mémorielle au sein de l'Etat, et en particulier au ministère de la culture, n'est pas clairement défini. S'agissant des œuvres venant d'Afrique, les raisons et les responsabilités étant différentes de celles de la spoliation des juifs, l'approche appliquée n'est pas identique.

David ZIVIE ajoute que les fiches de poste sont, pour le moment, spécifiques aux personnes du SMF et de la CIVS (deux conservateurs, un chargé d'études documentaires, une contractuelle et une attachée), lesquelles poursuivront leur activité, moyennant quelques modifications. Les fiches de postes comportent différents statuts, car elles concernent des personnes ne relevant pas de la même administration. David ZIVIE souligne qu'en France, la recherche de provenance ne renvoie ni à une formation ni à un métier à part entière. Néanmoins, l'INP propose un séminaire spécifique pour les étudiants en formation initiale (et bientôt en formation continue) et l'École du Louvre organise des sensibilisations. En Allemagne, l'université de Bonn propose un cursus intéressant, avec des éléments en histoire de l'art, en histoire, etc. Les personnes en charge de la recherche de provenance, plus nombreuses outre-Rhin, ont des parcours assez variés, ce qui explique la grande variété des statuts et révèle que l'accès à cette mission ne renvoie pas à une voie toute tracée.

Concernant la fiche financière, celle-ci a été transmise aux agents concernés avant la séance du 15 février 2019 et il s'avère que l'écart de rémunération n'est pas probant, notamment sur le CIA. Quoi qu'il en soit, les nouveaux venus bénéficieront d'un accompagnement.

David ZIVIE ajoute par ailleurs que la localisation des membres de la mission reste à définir.

Caroline GARDETTE rappelle que comme il s'y est engagé, le ministère maintiendra la rémunération des agents de la mission – d'autant que la mesure ne nécessite pas un effort budgétaire particulier – ce qui prouve que la politique de revalorisation salariale porte quelque peu ses fruits.

Hervé BARBARET ajoute que le septième emploi représente un objectif inscrit dans la mission. Pour autant, le schéma d'emploi étant contraint, il est difficile de définir un calendrier.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) revient sur l'articulation entre le secrétariat général, les directions métiers, la politique mémorielle et souligne que la logique de « l'administration centrale stratégique » consiste à replacer le secrétariat général sur son cœur de métier, en l'occurrence l'administration. Au ministère de la défense, évoqué par Philippe BARBAT, les politiques mémorielles sont gérées par la DPMA et non par le secrétariat général. En outre, le ministère de la culture est représenté dans les conseils d'administration de plusieurs fondations mémorielles (fondation pour la mémoire de la déportation, fondation pour la mémoire de la résistance, etc.), par la direction générale des patrimoines et non par le secrétariat général. De fait, il est impliqué dans les politiques mémorielles via ses directions métiers. Par conséquent, la volonté de l'administration de positionner la mission au secrétariat général est difficilement compréhensible.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) revient sur les fiches de poste et précise que la mention des trois catégories professionnelles (chargé d'études, attaché et conservateur) ne sera pas sans conséquence sur les recrutements à venir. Concernant la localisation des sept personnes de la mission, les représentants du personnel sont étonnés que le sujet n'ait toujours pas été discuté, d'autant qu'il devra être présenté au CHSCT. Concernant le calendrier et les contraintes relatives au schéma d'emploi, le ministère doit tâcher de définir des moyens à la hauteur de ses nobles ambitions.

Hervé BARBARET en convient.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) appuie les propos de Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) concernant la localisation de la mission, qui implique une réorganisation géographique et un passage en CHSCT.

Vincent KRIER (CGT-Culture) complète le propos de Frédéric MAGUET en soulignant que l'article 1 relatif à l'organisation du secrétariat général prouve que la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 est sans rapport avec les missions du secrétariat général, mais relève clairement de la direction générale des patrimoines. Il invite l'administration à répondre à ce sujet, sur le fond.

Hervé BARABET convient que le secrétariat général abrite les fonctions supports (ressources humaines, budgétaires et juridiques), mais gère également les missions ne relevant pas clairement d'une direction métier. Surtout, la recherche y est présente au travers du DREST, qui a vocation à mener une réflexion transversale sur une politique scientifique, laquelle n'est pas rattachable aux différentes directions métiers mais doit être en cohérence avec ces dernières.

Hervé BARBARET invite les parties à ne pas réduire la mission à la simple dimension patrimoniale. Étant donné que celle-ci engage différents ministères et revêt un caractère global, il est logique de la positionner au sein du secrétariat général. De manière générale, certaines politiques publiques culturelles possèdent une dimension transversale. Hervé BARBARET assure toutefois que la mission bénéficiera d'une certaine autonomie, dans le

cadre d'un travail interministériel et transversal, afin que ses travaux ne soient aucunement entravés.

Pascal LE FLANCHEC (UNSA-CFTC) exprime son attachement à la valeur humaine imprégnant ce dossier et souhaite que le CHSCT soit associé à l'accompagnement prévu pour les sept agents de la mission.

Miguel SAYOUS ajoute que le rattachement de la mission au secrétariat général emporte, *in fine*, l'adhésion de la CFTC. Pour autant, la question des moyens ne doit pas être éludée et ce syndicat reste en attente d'une confirmation de la création d'un poste au PLF 2019. En outre, il espère que d'autres créations de postes interviendront dans le cadre du PLF 2020 (chercheur de provenance...). Par exemple, la question du partage des compétences entre le ministère de la culture d'une part et le MEAE d'autre part reste entière et nécessite une expertise juridique, laquelle pourrait être portée par un nouveau poste. L'intervenant croit savoir par ailleurs qu'un poste de gestionnaire administratif serait également utile à la mission, afin de conforter sa montée en puissance.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) précise que son intervention n'a aucune visée opportuniste. Il rappelle la nécessaire réflexion en cours sur les missions transversales du ministère de la culture, qui a vocation à redynamiser les politiques de ce dernier. Puisque les conclusions de cette réflexion restent en attente, il considère comme prématuré de positionner la mission au sein du secrétariat général.

Jean-Paul LEONARDUZZI rappelle que les représentants du personnel avaient formulé des propositions, pour inciter les étudiants à entreprendre des recherches sur la restitution des biens spoliés (création d'un prix...). Il souhaite connaître la position de l'administration et l'invite à présenter ses idées, si celles des représentants du personnel ne lui satisfaisaient pas.

David ZIVIE souligne que la création d'un prix est envisagée. En outre, il est prévu de proposer à quelques étudiants, en concertation avec l'INP, d'effectuer une partie de leurs stages « musée » sur la restitution des biens spoliés. De plus, il convient de développer des relations avec les filières universitaires en histoire, histoire de l'art et droit. Des bourses d'études seront mises en place également, à l'image des bourses de thèses proposées par la Fondation pour la Mémoire de la Shoah.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) appuie les initiatives permettant de développer la recherche sur la restitution des biens spoliés.

Hervé BARBARET ajoute par ailleurs qu'il ne peut pas s'engager, ce jour, sur la date de création du septième poste de la mission, mais assure que cet objectif est maintenu.

Hervé BARBARET souhaite recueillir l'avis des représentants du personnel.

L'amendement proposé par la CGT reçoit un avis favorable.

Vote POUR : CGT-Culture, SNAC-FSU

ABSTENTION : CFDT-Culture, UNSA-CFTC

Hervé BARBARET décide de ne pas retenir l'amendement proposé et met au vote le projet de décret.

Le projet de décret proposé par l'administration reçoit un avis défavorable.

Vote POUR : UNSA-CFTC

ABSTENTION : CFDT-Culture

Vote CONTRE : CGT-Culture, SNAC-FSU

Hervé BARBARET lève la séance.

	M. Hervé BARBARET	M. Pascal LE FLANCHEC
Secrétaire de séance	Président de séance	Secrétaire adjoint de séance



RELEVÉ DE DÉCISION

Sujet : Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945

Date de la réunion : 22 février 2019

Groupes de travail préparatoire au (à cocher) :

CT M	X	CT AC	
CHSCT M		CHSCT AC	
Autre (à indiquer)			

Ordre du jour de la réunion :

Préparation du CTM reconvoqué le 1^{er} mars après l'avis défavorable unanime des OS au CTM du 15 février

Troisième réunion avec les OS (après le 3 octobre 2018 et le 30 janvier 2019)

Pièces préparatoires transmises ou présentées :

- Pas de nouvelle pièce transmise par l'administration (mêmes documents que pour le CTM du 15 février 2019)
- Précision apportée à l'oral sur un élément omis dans le dossier du 15 février (montant du budget de la Mission consacré aux recherches de provenance : 200 K€)
- Lecture puis envoi du communiqué de la CFTC (joint)
- Lecture puis envoi de l'amendement proposé par la CGT (joint)

Participants :

- **Présidence / animation :** David ZIVIE
- **Représentants de l'administration :**

Service	Prénom NOM	Service	Prénom NOM
<i>Chef de Mission</i>	<i>David ZIVIE</i>	<i>SG - SDAJ</i>	<i>Stéphane L'HOST</i>
<i>DGP - SMF</i>	<i>Vincent LEFEVRE</i>	<i>SG - SRH</i>	<i>Sylvie ROBRES</i>

- **Représentants du personnel :**

Org. syndicale	Prénom NOM	Org. syndicale	Prénom NOM
<i>CGT CULTURE</i>	<i>Valérie RENAULT</i>		
<i>CFTC Culture</i>	<i>Pascal LE FLANCHEC</i>	<i>CFTC CULTURE</i>	<i>Miguel SAYOUS</i>

Relevé de décision :

Niveau	Prénom NOM	Service
Rédacteur	David Zivie	SG/Mission de recherche et de restitution
Valideur		

- La réunion avait pour but de préparer le CTM reconvoqué le 1^{er} mars 2019 après l'avis défavorable unanime des OS. L'administration devait à cette occasion communiquer aux OS sa position sur le rattachement de la future Mission, contesté par les OS.

1/ Rattachement

- D. Zivie a annoncé le maintien du positionnement de la Mission auprès du SG. Il a rappelé les principaux éléments d'explication de ce positionnement, déjà évoqué au CTM. Il a précisé que l'administration pouvait prendre des engagements en matière de coopération de la Mission avec le SMF et le SLL, coopération qui allait de toute façon être mise en œuvre.
- La CFTC a exprimé son soutien au projet et s'est déclarée favorable au rattachement SG. Elle a lu un communiqué dans lequel elle explique que cette nouvelle position a été établie à la suite des explications apportées par l'administration et notamment par le directeur général des patrimoines, par les assurances données sur l'accueil des agentes de la CIVS, en particulier sur l'aspect indemnitaire, et par les annonces faites sur les moyens de la Mission (200 K€ et 1 emploi supplémentaire).
- La CFTC précise qu'elle souhaite que les moyens de la Mission (postes et crédits) soient accrus en 2020 pour accompagner la montée en puissance de la Mission. Elle souhaite que le SG s'engage en CTM sur ce point.
- La CGT a maintenu son opposition au rattachement SG, annonçant qu'elle proposera le même amendement qu'au CTM du 15 février (rattachement au DGP). Elle souligne en particulier : le caractère contradictoire de ce rattachement avec la volonté du SG d'assurer d'abord des missions stratégiques ; la qualité de délégué interministériel des archives de France du DGP qui justifie un rattachement au DGP ; un risque d'isolement de la Mission au sein du SG, en raison de son éloignement de l'expertise.

2/ Conditions d'accueil des agentes venant de la CIVS

- Le SRH a précisé les conditions financières offertes à ces agentes, en particulier à l'agente attachée d'administration, qui a été reçue dans la semaine par le bureau de gestion (la seconde agente doit contacter le SRH). Le SRH a précisé que bien que le taux de référence du CIA attribué par les Services du Premier ministre (SPM) était supérieur au taux de référence Culture, le montant du CIA attribué à l'agente concernée par les SPM pouvait être atteint au ministère de la Culture.
- En outre, si le « ticket mobilité » ne peut être proposé à l'agente car il est, au ministère de la Culture, limité au cas de changement de fonction, l'agente pourrait en revanche bénéficier de la modulation « en cas d'absence de changement de fonction ».
- Ces explications ont semblé satisfaire le OS.

3/ Clarification des compétences Culture/Affaires étrangères/Premier ministre

- La CGT a soulevé la question des modalités de restitution des œuvres spoliées ne passant pas par la CIVS (œuvres spoliées hors de France et/ou avant 1940). L'administration a précisé qu'en tout état de cause, le ministère de la Culture ou le ministère des Affaires étrangères (pour les MNR) pourrait décider de la restitution après instruction par la Mission. Le groupe de travail juridique en cours doit permettre de clarifier les compétences du MC, du MEAE et du Premier ministre sur ce point.
- En réponse à la demande de la CGT d'être tenue informée des conclusions de cette réflexion, l'administration s'est engagée à communiquer aux OS, après la mise en place de la Mission le cas échéant, ces résultats (sous la forme d'une réunion d'information *ad hoc*).

2.- POINTS D'ACCORD OU DE CONVERGENCE

- Accord de la CFTC avec l'administration. La CFTC annonce un vote favorable au projet de l'administration (rattachement SG) et souhaite que la dotation financière et les emplois de la Mission soient augmentés en 2020.
- Conditions d'accueil des agentes venant de la CIVS : les précisions apportées par l'administration ont été satisfaisantes.
- Clarification des compétences Culture/Affaires étrangères/Premier ministre : explications apportées par l'administration ; engagement de l'administration à communiquer aux OS, après la mise en place de la Mission le cas échéant, les résultats de cette réflexion.

3.- POINTS DE DESACCORD OU DE DIVERGENCE

- Maintien de la position de la CGT : refus du rattachement de la Mission au SG et proposition de rattachement au DGP.

4.- SYNTHESE

Conclusion :	• Deuxième présentation du texte au CTM reconvoqué le 1^{er} mars 2019
Actions à conduire :	• Réunion d'information, après la mise en place de la Mission le cas échéant, sur les résultats de la réflexion sur la clarification des compétences Culture/Affaires étrangères/Premier ministre



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

TABLEAU DE SUIVI DES PRECEDENTS CTM

Document

- Tableau de suivi des précédents CTM



COMITE TECHNIQUE DU 23 SEPTEMBRE 2019

SUIVI DES PRECEDENTS CTM

Evolutions depuis version du CTM du 17 juin 2019

1.- Projets de textes réglementaires présentés aux précédents CTM

Mécénat		
Textes	CTM	Etat d'avancement
Projet de décret modifiant le décret n°2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers	31/03/2017 17/06/2019	Décret n°2019-864 du 20 août 2019 modifiant le décret n°2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers publié au JO du 22 août 2019
Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 mai 2010 portant application du décret n° 2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers	31/03/2017	Arrêté du 21 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 18 mai 2010 portant application du décret n° 2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers publié au JO du 16 mars 2019

RIFSEEP		
Textes	CTM	Etat d'avancement
Projet d'arrêté portant application aux corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs et des techniciens de recherche relevant du ministère de la culture des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de	04/12/2017	Arrêté du 17 avril 2019 portant application aux corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs et des techniciens de recherche relevant du ministère de la culture des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat publié au JO du 19 avril 2019

l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Projet de décret abrogeant diverses dispositions indemnitaires applicables à certains corps et emplois relevant du ministère de la culture et de la communication	08/12/2016	Le décret portant sur l'abrogation des dispositions indemnitaires de certains emplois ne sera présenté en CTM qu'une fois l'adhésion de l'ensemble des corps MC définitivement achevée, c'est à dire après la publication de tous les arrêtés. L'ensemble des adhésions étant désormais finalisées, les travaux associés (dont la rédaction de ce projet de décret) sont en cours. Tous les corps concernés par le dispositif RIFSEEP ont basculé dans le nouveau régime indemnitaire
Projet d'arrêté pris pour l'application au corps des secrétaires de documentation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat	25/09/2018 17/10/2018	Arrêté du 9 avril 2019 pris pour l'application au corps des secrétaires de documentation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat publié au JO du 18 avril 2019

Professeurs des écoles nationales supérieures d'art

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de décret modifiant le décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art	01/02/2017 18/04/2017 17/06/2019	Projet de décret en cours d'examen au Conseil d'Etat
Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art	01/02/2017 18/04/2017 17/06/2019	Projet de décret publié en attente de l'examen du Conseil d'Etat du décret statutaire pour publication.

Secrétaires administratifs

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès au corps des secrétaires administratifs du ministère de la Culture	01/02/2017	Le projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès au corps de secrétaires administratifs du ministère de la culture a été soumis à l'examen du CTM le 1er février 2017. L'évolution naturelle de la filière ces dernières années a conduit à un repyramidage naturel de la filière. Une réunion dédiée à ce sujet doit être

programmée avec les représentants du personnel.

Délégation de gestion

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture	15/02/2019	Décret n° 2019-544 du 29 mai 2019 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion de fonctionnaires relevant du ministre de la culture à certains établissements publics publié au JO du 30 mai 2019
Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture	15/02/2019	Arrêté du 29 mai 2019 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion de fonctionnaires relevant du ministre de la culture à certains établissements publics publié au JO du 30 mai 2019

Mission « biens spoliés »

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de décret modifiant le décret n°2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la communication	15/02/2019 01/03/2019	Décret n° 2019-328 du 16 avril 2019 modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication publié au JO du 17 avril 2019

Lanceurs d'alerte

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère la culture	15/02/2019	Arrêté du 12 mars 2019 relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la culture publié au JO du 24 mars 2019
Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la culture	15/02/2019	Arrêté du 12 mars 2019 modifiant l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la culture publié au JO du 27 mars 2019

Dématérialisation des bulletins de paye

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet d'arrêté portant application, pour le ministère de la Culture, de l'article 5 du décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires	11/04/2019	Arrêté du 22 mai 2019 portant application, pour le ministère de la culture, de l'article 5 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires publié au JO du 30 mai 2019

Organisation territoriale de l'Etat		
<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat en Guyane et à l'intérim des préfets de région dans les régions d'outre-mer et à Mayotte	17/06/2019 02/07/2019	Décret n° 2019-894 du 28 août 2019 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat en Guyane publié au JO du 29 août 2019

2.- Autres points inscrits aux précédents CTM

Organisation et fonctionnement du ministère		
<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Action publique 2022	04/12/2017	Le ministre a présenté le plan de transformation ministériel aux organisations syndicales dans le cadre de bilatérales tenues à partir du 3 juin 2019. Un séminaire de l'encadrement sur ce plan de transformation, avec intervention du ministre, a eu lieu le 14 juin 2019. Les réformes seront portées à l'ordre du jour des instances compétentes au fur et à mesure de leur avancement. Suite aux rencontres bilatérales entre le Ministre et les organisations syndicales relatives à la transformation du ministère, le Ministre a confirmé le regroupement des fonctions support au Secrétariat général. Les agents exerçant des fonctions de logistique seront donc rattachés au BFS selon les modalités présentées au dernier CT AC du 29 mars 2019 Les chantiers RH et systèmes d'information-transformation numérique ont achevé leurs phase d'état des lieux et ont construit des scénarios d'évolution.

	Des réunions sur l'évolution de l'organisation du service des ressources humaines ont été tenues ou programmées, pour les agents du SRH, les 9 mai et 24 juin 2019 et avec les organisations syndicales le 29 mai 2019. Un point dédié sera inscrit à l'ordre du jour du CHSCT AC du 25 juin et du CT AC du 28 juin 2019. Des réunions sur l'évolution de l'organisation du service des ressources humaines ont été tenues ou programmées, pour les agents du SRH, les 9 mai et 24 juin 2019 et avec les organisations syndicales le 29 mai 2019. Un point dédié a été inscrit à l'ordre du jour du CHSCT AC du 25 juin et du CT AC du 28 juin 2019. Les mesures issues du travail « administration centrale stratégie » sont intégrées dans la réorganisation du ministère à travers les réformes « adapter l'administration centrale aux enjeux des politiques culturelles » et « Recentrer l'administration centrale sur ses missions ». Elles sont désormais conduites par des porteurs de mesure disposant d'une lettre de mission. Les porteurs de mesure doivent animer des démarches participatives avec les agents concernés et mener les discussions sociales utiles et nécessaires. La concertation sociale autour du plan de transformation ministériel fera l'objet de réunions mensuelles avec les OS permettant de passer en revue toutes les mesures, la première s'est tenue le 11 septembre.
DRAC et CNC	25/09/2018 L'organisation décidée pour 2018 est maintenue pour l'année 2020. Les DRAC sont en charge de l'instruction des dossiers de demandes de subventions puis transmettent au CNC pour le paiement de la subvention.
Délégation de gestion : circulaire et retour d'expérience	15/02/2019 Décret et arrêté du 29 mai 2019 portant sur les délégations de pouvoir publiés au JO au 30 mai 2019. Sur le fondement du décret en conseil d'État et de l'arrêté publiés en début d'année, la délégation est entrée en vigueur comme prévu au 1^{er} juin pour le CMN et sera effective au 1^{er} janvier 2020 pour Versailles et Orsay. Les engagements pris de transferts des emplois et de la masse salariale ont été tenus et la convergence des prestations sociales s'organise, dans le respect de l'autonomie de gestion des opérateurs et de leur dialogue social interne. L'ensemble du processus a été présenté en instance, aussi bien ministérielle que propre aux établissements publics concernés.

Nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane : réponse à l'intersyndicale de la DAC Guyane (et transmission de la réponse aux membres du CTM)	11/04/2019	Conformément aux engagements du CTM du 15 février 2019, le Secrétaire général a adressé un courrier en date du 22 mai 2019 à l'ensemble des agents de la DAC Guyane concernant la réforme de l'organisation des services de l'Etat en Guyane. Un point d'information a par ailleurs été présenté lors du CT spécial DRAC qui s'est tenu le 28 mai 2019. Le projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat en Guyane et à l'intérim des préfets de région dans les régions d'outre-mer et à Mayotte a été présenté aux CTM du 17/09/2019 et du 02/07/2019. Il a également été présenté au CT local de la DAC le 05/08/2019. Ce dernier a été présenté au conseil des ministres du 28/08/2019. Le décret n° 2019-894 du 28 août 2019 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat en Guyane a été publié au JO. Par ailleurs le CT local de la DAC est saisi le 19/09/2019 du macro-organigramme. Le préfet réunit le 20/09 l'ensemble des agents de l'Etat à ce sujet.

Sujets statutaires ou assimilés

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Mise en œuvre du protocole PPCR	18/10/2016	Derniers corps pour lesquels le protocole PPCR a été décliné : CHED et ISCP. En cours : professeurs des écoles nationales supérieures d'art (voir. ci-dessus partie 1). En cours : conservateurs du patrimoine. Un premier groupe de travail a été tenu le 10 juillet 2019.
Sauvadet	14/02/2017	Lancement de la campagne de recensement « Sauvadet 1 », « Sauvadet 2 » et « décret-liste » le 21 avril et 13 juin 2017. Lancement de la campagne de notification des attestations d'éligibilité ou d'inéligibilité au dispositif Sauvadet le 31 août 2017. Instruction des recours portés contre les attestations d'éligibilité ou d'inéligibilité au dispositif à l'automne 2017 et réunion du comité d'experts en décembre 2018 et janvier 2018. Inscriptions aux recrutements réservés relevant des catégories A, B et C ont été échelonnés du 9 janvier

		au 13 février 2018. Comités de suivi Sauvadet tenus les 4 mai, 6 juin, 3 juillet, 22 septembre, 27 octobre et 24 novembre 2017 et 4 mai 2018. Premier bilan de cet exercice présenté. Toutes les admissions ont eu lieu.
Bilan des cadres de gestion et des pratiques de rémunération des contractuels	04/07/2018	Recensement en cours.
La procédure de nomination des dirigeants d'EP		Inscription de ce point à prévoir à l'ordre du jour d'un prochain CTM.

Dialogue social

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Les modalités d'élections des représentants du personnel au conseil d'administration dans les établissements sous tutelle du Ministère	27/09/2016	Recensement et analyse des textes en vigueur. Proposition d'arrêté type en cours de circularisation auprès d'un panel d'EP de la sphère « muséale ». Concertation avec les organisations syndicales prévue.
Carrière des mandatés syndicaux	22/11/2016	Le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale a été publié. Dès publication de la circulaire interministérielle d'application, le ministère de la Culture lancera une concertation visant à décliner au niveau ministériel le cadre réglementaire.
Elections professionnelles 2018		Elections tenues le 6 décembre 2018. Proclamation des résultats du CTM le 9 décembre 2018. Réunion de restitution le 18 décembre 2018. Désignation des membres des instances facultatives et autres commissions effectuée. PV des élections des CAP, CCP et des CT de proximité des DRAC et EP diffusés.
Saisine du CHSCTM sur l'impact concernant l'organisation des concours, et le transfert de charge lié à l'organisation des comités de sélection en local, au sein des écoles nationales supérieures d'architecture	14/02/2017	Sujet abordé lors du CHSCTAC du 20 juin 2018 (conditions de travail des personnels de l'administration centrale) et inscrit à l'ordre du jour au CHSCT-M du 19 octobre 2018 (réforme des écoles nationales supérieures d'architecture : impacts sur les conditions de travail des agents). Pour que la réforme soit appliquée uniformément dans l'ensemble des ENSA, une instruction a été élaborée en date du 1^{er} avril 2019.

Rémunérations et sujets budgétaires

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Présentation du PLF (avec chiffres à N-1 de l'année présentée pour permettre une comparaison)	18/10/2016	Le PLF 2019 a été présentée aux OS avant la conférence de presse, comme les années précédentes et lors du CTM du 22 novembre 2018.
Bilan des réformes indemnitaires	18/10/2016	Un bilan chiffré de l'impact de l'intégration au RIFSEEP des agents de la filière administrative a été présenté au CTM du 31 mars 2017. Un bilan de l'impact de l'intégration au RIFSEEP des agents des autres filières a été présenté lors d'un GT dédié le 24 novembre et du CTM du 4 décembre 2017. Un bilan des mesures catégorielles indemnitaires exécutées en 2018 a été présenté en GT le 30 janvier 2019. Une information est inscrite à l'ordre du jour du CTM du 15 février 2019. L'Observatoire des rémunérations portant sur l'année 2018 va être réalisé d'ici à la fin du mois d'avril et sera présenté en GT et en CTM. Première mouture de l'Observatoire des rémunérations présentée en GT le 15 mai 2019. Réunion supplémentaire du GT à prévoir avant l'été pour réponse aux questions et remarques.
Création d'un comité d'harmonisation du RIFSEEP	17/10/2018	Lors des débats en CTM relatifs à l'adhésion des secrétaires de documentation au RIFSEEP, il a été demandé que soit constitué au MC le comité d'harmonisation du RIFSEEP prévu au 3 ^{ème} alinéa de l'article 6-1 du décret 2014-513 du 20 mai 2014. Mais, le périmètre contraint et limité du comité d'harmonisation ne permettant pas de couvrir l'ensemble des questions relatives à la rémunération des agents, il apparaît souhaitable de mettre en place un espace de concertation consacré à l'ensemble des sujets de rémunération. Cet espace prendra la forme d'un groupe de travail dédié.
Information des agents sur le RIFSEEP et les mesures catégorielles	17/10/2018	Pour 2018, l'observatoire des rémunérations a été présenté aux représentants du personnels le 6 septembre 2019 en prenant le RIFSEEP comme grille de lecture. Le document qui devrait pouvoir être diffusé fin octobre permettra une lecture synthétique par corps et par groupe de fonction du nouveau régime indemnitaire. Le rapport de situation comparé 2019 est en cours d'élaboration et montrera les effets du plan de rattrapage indemnitaire initié en 2018. La note de gestion RIFSEEP 2019 sera diffusée prochainement. Elle entérine des évolutions significatives par rapport au

dispositif de l'an dernier : notamment en terme de re-soclage des catégories C et de fin de la distinction AC/SCN/EP. Sa mise en œuvre se fera sur la paie d'octobre ou de novembre, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019. Un bilan précis sera effectué en 2020.

Autres sujets

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Bilan GLOBEO		Le bilan GLOBEO est réalisé
Protection sociale complémentaire	03/10/2017	Présentation des conventions aux représentants du personnel lors du CNAS du 15 décembre 2017. Les conventions sont signées avec chacun des trois organismes référencés (CNP Assurances, Intériale et MGEN) le 21 décembre 2017. Réactualisation de la page dédiée de l'intranet ministériel consacrée à la sécurité sociale et à la protection sociale complémentaire, mise en ligne d'une FAQ le 24/01/2018. Les trois organismes référencés ont assuré une permanence d'information aux Bons-Enfants le 30 janvier 2018 : Intériale et MGEN ont réalisé des devis en direct à partir des feuilles de salaires des agents intéressés. CNP Assurance a orienté les agents en demande de devis vers son site en ligne. Les trois organismes sont invités à décliner cette présence sur tous les sites du ministère dont les coordonnées et contacts leur ont été confiés. Plusieurs autres permanences sont d'ores et déjà programmées. Dans les trois conventions de référencement, en date du 21/12/2017, relatives à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire pour l'ensemble des personnels du ministère de la Culture et des établissements publics qui lui sont rattachés liant le Ministère avec CNP Assurances, Intériale et la MGEN est prévu dans l'article 7-2 la restitution par l'organisme référencé des données financières et comptabilité analytique. Ces données seront présentées dans le courant de l'automne 2019 en comité de pilotage.

Projet CAMUS

13/10/2015

Ce point de situation est inscrit pour information à l'ordre du jour de chaque CHSCT-AC et de chaque CT-AC.

CAMUS a été présenté aux organisations syndicales lors du CTM du 3 octobre 2017. La Ministre a validé l'hypothèse de répartition des services entre les Bons- enfants, Valois et le Quadrilatère des archives lors de cette instance.

Ont notamment été présentés dans les instances :

- la répartition des services par étage au sein de chacun des sites (macro-zonage) et le plan de conduite du projet au CHSCT-AC du 29 mars 2018 ;
- le projet d'arrêté ouvrant droit au bénéfice de la prime de restructuration de service lors du CT-AC du 27 avril 2018 ;
- la mise en œuvre des travaux au Quadrilatère des archives et les principes de relogement des agents de l'AC (début 2019) ainsi que le lancement des ateliers participatifs lors du CHSCT-AC du 20 juin 2018.
- les conditions de relogement des agents de l'administration centrale (DGP/SIAF et DFST) dans les modulaires au CHSCT-AC du 17 octobre 2018.

Concernant le site des Bons-Enfants, le ministère a désigné début janvier 2019 l'agence R-architecture, mandataire du groupement composé de la maîtrise d'œuvre d'exécution CALQ, du BET ré-emploi R-Use, des bureaux d'études Batiserf, Choulet, de l'ergonome Action Ergo, du préventionniste AFL de l'acousticien Alternative et de l'économiste BMF pour assurer la maîtrise d'œuvre des travaux de reconfiguration et d'aménagement des espaces collectifs. Les principes de mise en œuvre des travaux sur le site des Bons-Enfants ont été présentés à l'information du CHSCT-AC du 3 octobre 2018. Les premiers travaux sur site démarreront en avril 2020.

Le calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet CAMUS (2017-2021) a été présenté lors du CT-M du 22 novembre 2018 (pour information).

Une séquence de consultation des agents a été lancée en décembre autour de l'environnement de travail avec deux temps forts :

- 1/ Une enquête en ligne ouverte du 4 au 31 décembre 2018, comprenant 24 questions autour des espaces collectifs, individuel et de convivialité.

2/ 3 ateliers thématiques autour des espaces collectifs, individuel et de convivialité qui ont eu lieu les 15, 17 et 18 janvier 2019.

La restitution de cette phase de consultation des agents a été présentée aux membres du CHSCT-AC le 25 juin prochain, puis aux agents dans le cadre d'un Midi de la culture.

Sur le Quadrilatère des archives : le microzonage des futurs occupants du site (DGCA, DGP (SIAF, DFST, DAEI, SMF), SG) est en cours de réalisation en parallèle aux études de projet (APS et APD) du maître d'œuvre. L'objectif est de finaliser cette étape à l'automne 2019.

Le 15 avril dernier, les agents du SIAF et du DFST se sont installés dans des bâtiments modulaires installés dans le jardin de Rohan jusqu'à l'été 2021. Les travaux MH sur les bâtiments libérés ont démarré dans la foulée au début du mois de mai et devraient durer 12 mois.

Des visites des membres des CHSCT sur le chantier du Quadrilatère ont été organisées les 22 mars (CHSCT AC), 28 mars (CHSCT AN), 4 avril (CHSCT EP Picasso) et 28 mai (visite commune aux CHSCT AC, AN et EP Picasso). Le Compte-rendu de cette visite commune sera présentée au CHSCT-AC du 1er octobre prochain.

Sur le site de Valois : dans le cadre conjoint du projet CAMUS et du schéma directeur de mise en sécurité et de mise aux normes du site de Valois, des travaux sont programmés début 2020 jusqu'à fin 2021. Ces travaux sous maîtrise d'œuvre de l'Architecte en chef des monuments historiques, Monsieur Christophe Bottineau, seront réalisés sous la maîtrise d'ouvrage déléguée de l'Opérateur public des projets immobiliers de la Culture (OPPIC).

Les travaux se dérouleront en deux phases :

- la phase 1 de travaux lourds se déroulera entre avril 2020 et l'été 2021. Elle concerne la partie orientale du site, située entre le 3 et le 7 rue de Valois, dite « colonne 3 ». Les travaux font suite à la dernière campagne de travaux réalisée entre 2012 et 2014, qui avait porté sur les colonnes 1 et 2. Ces travaux lourds nécessitent la libération complète de la colonne 3 du bâtiment.

Pour ce faire, deux vagues de déménagements vont

		être organisées en février 2020 : - Les agents de la DGCA, de la DGMIC, du Comité d'histoire, les hauts fonctionnaires, les chargés de mission du Secrétariat général et les ISST de l'IGAC seront relogés sur un site extérieur en cours d'identification. - Le cabinet, le bureau du cabinet, l'IGAC et la DICOM seront redéployés au sein du site, dans la partie occidentale. - la phase 2 consistera à des interventions ponctuelles et limitées dans les circulations et locaux techniques des colonnes 1 et 2 lors du 2e semestre 2021. Les membres du CHSCT-AC ont été informés de ces travaux lors de la séance du 25 juin. Le secrétaire général a informé l'encadrement le 24 juin puis la Direction de projet CAMUS a ensuite relayé l'information à l'ensemble des agents du site le 26 juin.
Baromètre social		Insertion progressive des éléments de diagnostic dans les autres travaux de réflexion (diagnostics de service, études IGAC, etc.) Identification en cours d'actions spécifiques qui ne seraient pas intégrées directement dans les autres mesures pour 2019. Relance pour une consultation au titre du baromètre social pour 2019.
Missions temporaires confiées depuis le 7 mai 2017	25/09/2018	Mettre à jour le tableau recensant l'ensemble des missions et définir une procédure de recours aux missions
Instruction relative à la mise en place des comités de sélection chargés du recrutement des professeurs et maîtres de conférences des ENSA	17/10/2018	Instruction signée le 1er avril 2019
Lanceurs d'alerte : instruction aux EP et vade-mecum	15/02/2019	En cours d'élaboration

3.- Suivi des accords en cours de négociation ou signés

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Accord du 8 juillet 2015 relatif aux modalités de recrutement et	13/10/2015	Plusieurs groupes de travail se sont tenus depuis la signature de l'accord. La liste des emplois justifiant le

de gestion des agents contractuels au ministère de la culture		recours à l'article 4-1° de la loi n°84-16 a été présentée au CTM en date du 4 décembre 2017 et est circularisée en juin 2018. Un bilan de la mise en œuvre de l'accord devra être présenté lors d'un prochain CTM
Charte sociale du ministère du 17 décembre 2015	22/11/2018	Bilan à faire
Accord du 21 avril 2017 relatif au plan d'accès à l'emploi dans les ENSA	04/07/2018	Point sur mise en œuvre à faire, envisagée lors d'une séance du CTM en fin d'année 2019.
Accord du 22 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle au sein du ministère de la Culture	22/11/2016	Accord signé le 22 novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales. L'instruction ministérielle portant transposition juridique de l'accord a été soumise à l'avis du CTM du 15 février 2019 et publiée au BO n°290 de février 2019 et diffusé au réseau. Réunion sur la mise en place du comité de suivi du protocole tenue le 14 mai 2019.
Négociation sur les suites données aux préconisations du rapport sur les DRAC	30/05/2018	Pour l'ensemble de l'année 2019 : -Présentation et mise en œuvre du plan Eclair'SI ; -Mise en œuvre de la mesure relative à la gestion anticipée des emplois et des compétences dans la filière patrimoniale ; -Evolution de la gouvernance des équipes de direction des DRAC ; -Stabilisation du plafond d'emploi des DRAC et du nombre d'entrées externes.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

QUESTIONS DIVERSES

10

