

# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

**DU MUSEE NATIONAL DU SPORT**

MUSEE NATIONAL DU SPORT

**MUSÉE NATIONAL DU SPORT**

[www.museedusport.fr](http://www.museedusport.fr)

## RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore, un rapport social unique (RSU), chaque année.

Selon les dispositions de l'article L 231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations mentionnées à l'article L. 2 doivent élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. Le décret donne notamment la longue liste des données concernées, chaque catégorie étant aussi déclinée en plusieurs sous-catégories :

- l'emploi ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- les rémunérations ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- l'action sociale et la protection sociale ;
- le dialogue social ;
- la discipline.

Les données mentionnées par la loi (Article 5 de la loi du 6 août 2019) doivent être présentées par sexe. Elles peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés. Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Les données se basent sur les effectifs arrêtés au 31 décembre de chaque année.

Ce document a vocation à s'enrichir au fur et à mesure des prochaines années pour couvrir l'ensemble des indicateurs attendus. Seuls 42 indicateurs sont obligatoires pour les établissements sports.

Le rapport social unique (RSU) est public et sert de support au dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration d'établissement (CSAE).

<b>I.</b>	<b>L'EMPLOI.....</b>	<b>4</b>
•	Plafond d'emploi autorisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT) .....	4
•	Effectif.....	4
•	Effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalent temps plein travaillé (ETPT) .....	4
•	Stagiaires de droit privé .....	5
•	Age moyen sur emploi permanent .....	5
•	Age médian sur emploi permanent .....	5
•	Pyramides des âges en effectif physique .....	5
•	Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire .....	6
<b>II.</b>	<b>LE RECRUTEMENT.....</b>	<b>6</b>
•	Nombre d'agents .....	6
•	Répartition des agents recrutés par catégorie.....	6
•	Contrats d'apprentissage .....	6
•	Stagiaires de droit privé .....	6
•	Répartition des départs.....	6
•	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées .....	7
<b>III.</b>	<b>PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>7</b>
•	Concours et examens professionnels .....	7
<b>IV.</b>	<b>LA FORMATION .....</b>	<b>7</b>
•	Formation professionnelle continue.....	7
<b>V.</b>	<b>LES REMUNERATIONS.....</b>	<b>8</b>
•	Masse salariale.....	8
<b>VI.</b>	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>9</b>
•	Durée du travail .....	9
•	Astreintes et interventions .....	10
•	Télétravail .....	10
•	Congés.....	11
•	Comptes épargne-temps.....	11
•	Restructurations et réorganisations de services.....	12
<b>VII.</b>	<b>LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
•	Médecine de prévention.....	12
•	Absences pour raisons de santé.....	12
•	Absences pour hors raisons de santé.....	13
•	Jours de carence .....	13
•	Documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels.....	13
<b>VIII.</b>	<b>L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>13</b>
•	Action sociale .....	13
•	La protection sociale .....	14
<b>IX.</b>	<b>LE DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>14</b>
•	Représentants du personnel.....	14
•	Instances du dialogue social .....	15
•	Congrès et organismes directeurs des syndicats .....	15
•	Négociations engagées et accords signés .....	15
•	Grève.....	15
<b>X.</b>	<b>DISCIPLINE.....</b>	<b>15</b>

## I. L'EMPLOI

- Plafond d'emploi autorisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

En 2022, le plafond d'emploi autorisé est de 28 ETPT, soit 23 emplois sous plafond et 5 emplois hors plafond.

- Effectif

Au sein du Musée National du Sport (MNS), l'effectif global est stable par rapport à 2021. Il était composé de 6 agents titulaires, 15 agents contractuels de droit public, 5 agents contractuels de droit privé, 1 agent comptable en adjonction de service à 10 % et 1 agent mis à disposition par le ministère de la Culture.

Statut d'emploi	Catégorie	Effectifs physiques au 31/12/2022				
		F	H	Total/catégorie	Total	
Titulaires	A	3	0	3	6	
	B	0	0	0		
	C	0	3	3		
Contractuels	CDI	A	0	2	2	6
		B	3	1	4	
		C	0	0	0	
	CDD	A	2	1	3	9
		B	4	1	5	
		C	1	0	1	
Apprentis	∅	3	2	5	5	
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	

- Effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalent temps plein travaillé (ETPT)

Statut d'emploi	Catégorie	ETP				ETPT cumulés au 31/12/2022				
		F	H	Total/catégorie	Total	F	H	Total/catégorie	Total	
Titulaires	A	3	0	3	6	2.25	0.67	2.92	6	
	B	0	0	0		0	0	0		
	C	0	3	3		0	3.08	3.08		
Contractuels	CDI	A	0	2	2	6	0.42	2	2.42	6.42
		B	3	1	4		3	1	4	
		C	0	0	0		0	0	0	
	CDD	A	2	1	3	9	1.17	1.64	2.80	8.54
		B	4	1	5		3.43	1.54	4.97	
		C	1	0	1		0.32	0.45	0.77	
Apprentis	∅	3	2	5	5	2.42	1.22	3.64	3.64	
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>13.01</b>	<b>11.60</b>	<b>24.60</b>	<b>24.60</b>	

La diminution en ETPT s'explique principalement par des départs d'agents au cours de l'année dont le remplacement, en raison du temps nécessaire aux recrutements, n'est intervenu que sur le dernier semestre. L'autre raison tient à l'incertitude de la reconduction du budget sur l'année suivante au moment où il convenait de lancer ces recrutements.

- **Stagiaires de droit privé**

Le Musée a accueilli des 4 stagiaires de droit privé.

- **Age moyen sur emploi permanent**

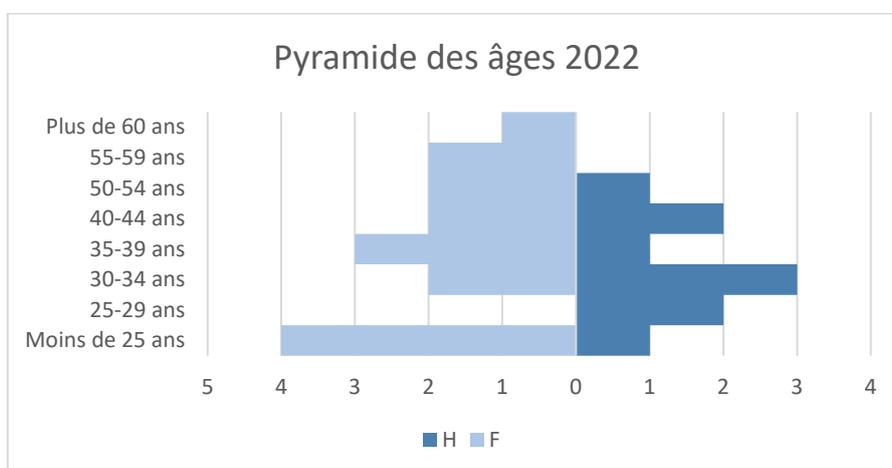
L'âge moyen est de 41 ans sur un emploi permanent.

	Femme			Homme			Total général
	CDD Public	CDI Public	Titulaire	CDD Public	CDI Public	Titulaire	
A	48		46		44		46
B	38	49		32	30		40
C	22					35	32
<b>Total général</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>41</b>

- **Age médian sur emploi permanent**

	Femme			Homme			Total général
	CDD Public	CDI Public	Titulaire	CDD Public	CDI Public	Titulaire	
A	48	47	43	43.5	44	46	45
B	32	53		32	30		32
C	42.5			37		38.50	39
<b>Total général</b>	<b>42.50</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>42</b>

- **Pyramides des âges en effectif physique**



- **Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire**

4 agents ont demandé une autorisation de cumul d'activité pour 2022 soit 2 titulaires et 2 contractuels.

## II. LE RECRUTEMENT

- **Nombre d'agents**

La part des d'agents titulaires représente 23%, soit 6 agents et celle des contractuels est de 58% soit 15 agents au mois de décembre 2022. La proportion était similaire en décembre 2021 (respectivement 23 %, 6 agents, et 65 %, 17 agents).

- **Répartition des agents recrutés par catégorie**

Statut d'emploi		Catégorie	F	H	Total/catégorie	Total
Titulaires		A	1		1	2
		B				
		C		1	1	
Contractuels	CDI	A				0
		B				
		C				
	CDD	A	1		1	5
		B	2		2	
		C	2		2	
Apprentis			3	2	5	5
		<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

Voie d'accès	F	H	Total
Arrivée en détachement	1	1	2
Arrivée en Position Normal d'Activité	7		7
Réintégration suite à autre motif (disponibilité, etc.)	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

- **Contrats d'apprentissage**

Cinq (5) contrats d'apprentissage ont été signés au musée, répartis sur quatre (4) pôles.

- **Stagiaires de droit privé**

Le Musée a accueilli des quatre (4) stagiaires de droit privé.

- **Répartition des départs**

Une importante rotation du personnel a été constatée sur le dernier semestre 2022. Les décalages de recrutements n'ont donc pas permis de saturer le plafond d'emploi fixé à 23 ETPT sous plafond et 5 ETPT hors plafond.

Statut d'emploi		Catégorie	F	H	Total/ catégorie	Total
Titulaires		A		1	1	2
		B				
		C		1	1	
Contractuels	CDI	A	1		1	1
		B				
		C				
	CDD	A		1	1	6
		B	4	1	5	
		C				
Apprentis			2	1	3	3
<b>TOTAL</b>			<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

Motif de départ	F	H	Total
Fin de contrat	2		2
Retraite	1		1
Démission	2	2	4
Rupture anticipée de contrat	1	1	2
Mobilité Normale		1	1
Mobilité En Détachement		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

- **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées**

Un agent catégorie B était embauché à 30 %.

### III. PARCOURS PROFESSIONNELS

- **Concours et examens professionnels**

2 agents ont posé un dossier pour un avancement de grade ou pour un changement de corps. Un seul agent a réussi à obtenir son avancement de grade.

### IV. LA FORMATION

- **Formation professionnelle continue**

Quatorze (14) sessions de formations ont été programmées, à raison de un (1) à douze (12) agents formés par session. Le musée a financé pour huit mille quatre cents euros (8 400 €) de sessions dans le cadre de la formation professionnelle continue et bénéficie d'une convention pour les formations obligatoires (PSC 1, EPI). Des mêmes agents peuvent avoir suivi différentes formations.

		Nombre d'agents formés			Nombre de jours de formation					
		F	H	Total	Formation professionnelle continue			Formation initiale	Formation obligatoires	
					T1	T2	T3			
Titulaires	A	4	1	8	4	3				
	B									
	C		3		2	3			2	
Contractuels	CDI	A	2	6		1			2	
		B	3		1		2			3
		C								
	CDD	A			3					
		B	2	1			4			4
		C								
Apprentis		1	1	2	1					1
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	

L'amplitude d'une journée de formation est de 8h00.

*T1 = adaptation immédiate au poste de travail (prise de poste après mutation ou promotion)*

*T2 = évolution du métier ou du poste de travail (approfondir ses compétences techniques, actualiser ses savoir-faire professionnels, acquérir des fondamentaux remettre à niveau ses connaissances pour se préparer à des changements fortement probables, induits par la mise en place d'une réforme, d'un nouveau système d'information ou de nouvelles technologiques)*

*T3 = acquisition de qualifications nouvelles (favoriser sa culture professionnelle ou son niveau d'expertise, approfondir ses connaissances dans un domaine ne relève pas de son activité actuelle, pour se préparer à de nouvelles fonctions, surmonter des difficultés sur son poste actuel)*

## V. LES REMUNERATIONS

### • Masse salariale

L'enveloppe personnel consommée en 2022 est en légère augmentation par rapport à 2021. Elle passe de 1 205 890.05 € en 2021 à 1 260 359.32 € en 2022.

Il est à noter le recours à deux (2) vacations pour des missions ponctuelles, principalement pour des visites en langues étrangères, qui représentent 1 762.83 € sur le budget 2022 alors qu'aucune vacation n'était recensée en 2021.

Enfin, concernant les allocations de retour à l'emploi (ARE) versées à d'anciens agents au chômage, il est à noter une augmentation en 2022, 9 547.95 €, contre 6 314.35 € d'ARE versées en 2021, ce qui correspond à une augmentation de 3 233.60 €, soit 66%. Ce montant total est très fluctuant car il dépend du nombre d'agents au chômage et de leur capacité à trouver un nouvel emploi.

	Variation de la masse salariale (hors taxe sur les salaires et tickets restaurant)		
	N-1	N	Variation
<b>Rémunération</b>	1 120 067.45 €	1 170 975.33 €	50 907.88 €
<b>Chômage</b>	6 314.35 €	9 547.95 €	3 233,60 €
<b>Vacations</b>	0.00 €	1 762.83 €	1 762.83 €
<b>Masse salariale exécutée</b>	1 126 381.80 €	1 182 286.11 €	55 904.31 €

Compte tenu de la taille de l'établissement, les rémunérations nettes et l'analyse des écarts de rémunérations entre femmes et hommes ne seront pas abordées car elles ne permettent pas de garantir la confidentialité des agents.

## VI. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

- **Durée du travail**

En 2019, l'organisation du temps de travail dans les établissements publics relevant du ministère des sports était en cours de révision donc le décompte du temps de travail des agents du Musée National du Sport est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

		Répartition des effectifs permanents selon la durée du travail											
		Femmes			Hommes			Total			Global		
		Partiel	Incomplet	Complet	Partiel	Incomplet	Complet	Partiel	Incomplet	Complet	Partiel	Incomplet	Complet
Titulaires	A			3					3				
	B											6	
	C					3		3					
Contractuel	CDI	A				2		2					
		B			3		1		4			6	
		C											
	CDD	A			2				2				
		B			4		1		5				8
		C			1				1				
<b>TOTAL</b>				<b>13</b>		<b>7</b>		<b>20</b>				<b>20</b>	

Conformément aux spécificités et aux activités de l'établissement (saisonniers, plus ou moins soutenues selon des périodes), les heures de travail de certains agents peuvent être réparties sur une période globale de 12 mois ce qui consiste à une annualisation du temps de travail.

Compte tenu de l'activité de l'établissement, les agents travaillant uniquement en travail de journée peuvent être amenés à travailler tout le week-end soit le samedi soit le dimanche (hors La Journée du Patrimoine et la Nuit des Musées). Les dispositions légales concernant sont respectés.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle classique et le cycle annuel de manière que la durée de travail soit conforme sur l'année aux 1607 heures. Ces horaires répondent à l'intérêt du service et tenir compte des horaires d'ouverture au public de la structure.

		Répartition des effectifs permanents selon l'organisation du travail											
		Femmes			Hommes			Total			Global		
		Travail de journée	Autonomie d' organisation *	Travail annualisé (nuit et weekend)	Travail de journée	Autonomie d' organisation *	Travail annualisé (nuit et weekend)	Travail de journée	Autonomie d' organisation *	Travail annualisé (nuit et weekend)	Travail de journée	Autonomie d' organisation *	Travail annualisé (nuit et weekend)
Titulaire	A		3						3				
	B									2	3	1	
	C				2		1	2		1			
Contractuels	CDI	A											
		B	2	1		1		3	1		3	1	
		C											
	CDD	A											
		B	4			1			5		5		1
		C			1						1		
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

\* - Article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la Magistrature, concerne les personnels de direction, les professeurs de sport, les ingénieurs de recherches et l'agent comptable.

### ● Astreintes et interventions

Un système d'astreinte est mis en place au Musée National du Sport. C'est une période pendant laquelle l'agent, sans être à disposition permanente et immédiate du Musée, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une vérification pour le service du Musée.

### ● Télétravail

Le télétravail a été mis en place au musée en 2022 ; une charte a été réalisée et présentée au comité technique du 14 juin 2022. Depuis le 1<sup>ER</sup> septembre 2022, les agents ont la possibilité de se voir attribuer un (1) jour de télétravail par semaine, pour un agent à temps complet et est proratisé au regard du temps de travail pour les agents à temps incomplet. Ce dispositif est ouvert à tous, sous réserve des critères d'éligibilité dès six (6) mois d'ancienneté dans la fonction occupée, avec une attention particulière portée aux agents qui ont une distance de trajet domicile-travail conséquente. Le jour fixe est non reportable.

La continuité de service prime sur le télétravail, en cas de nécessité (montage /démontage d'exposition, événements, formation, réunion par exemple), l'agent peut être amené à ne pas être en télétravail.

La direction a autorisé le recours au travail à distance pour les nouveaux arrivants.

		Nombre d'agents de télétravail régulier			Nombre d'agents de travail à distance			
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Titulaires	A	1		1	1		1	
	B							
	C							
Contractuels	CDI	A						
		B						
		C						
	CDD	A	1	1	2			
		B		2	2			
		C						
Apprentis								
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

- Congés

	Travail de journée	Autonomie d'organisation *	Travail annualisé (weekend)
Tps de travail journalier (journée pleine)	7h30	8	Variable selon les horaires d'ouverture définis par les périodes
Nombre de jour travaillé	5	5	
Temps de travail hebdomadaire	37h30	37h30	
Nombre de jour de RTT	18	20	∅
Congés annuel	25	25	30
Fractionnement *	2	2	2
<b>TOTAL CONGES</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>32</b>

Les droits à congés sont calculés proportionnellement à la quotité de travail de l'agent.

\* Fractionnement : Jours de congés supplémentaires. Si l'agent prend un nombre de jours précis sur les 25 jours de congés, en dehors de la période 1er mai - 31 octobre, il bénéficiera de jours supplémentaires (appelés jours de fractionnement)

- Comptes épargne-temps

En 2022, 3 nouveaux agents ont bénéficié de la reprise de leurs CET (2 agents catégorie A et 1 agent catégorie C) et 5 agents avaient un compte ouvert et 2 comptes ont été fermés à la suite de leur mobilité (détachement et mutation).

		Nombre de CET existants		Nombre de CET ouverts		Nombre de jours déposés		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires	A	1		1		23		
	B							
	C		1				8	
Contractuels	CDI	A	1					
		B						
		C						
	CDD	A	1		1		25	
		B						
		C						

		Montant de jours monétisables au 31/12/2022		
		Femmes	Hommes	
Titulaires	A	2 092.50 €		
	B			
	C			
Contractuels	CDI	A	675.00 €	
		B		
		C		
	CDD	A	7 425.00 €	
		B		
		C		

- **Restructurations et réorganisations de services**

Il a été décidé de scinder le pôle COLLECTIONS en deux pôles : COLLECTIONS – DOCUMENTATION, d'une part et EXPOSITIONS, d'autre part.

En effet, en vue des JOP de Paris 2024 et au regard de la professionnalisation dans les établissements publics culturels, le MNS, à l'image d'autres structures culturelles, a souhaité afficher une politique volontariste dans ces domaines.

A ce jour, le MNS travaille en effet avec plus de 70 structures en vue de l'événement Paris 2024. Celles-ci ont d'ores et déjà formulé des demandes de prêts, de dépôts et autres participations à des comités scientifiques etc. Ce travail nécessite(ra) de nombreuses manipulations des collections du musée. Des stagiaires, et plus récemment un contrat en alternance, viennent étoffer régulièrement le service, faute de moyens suffisants en personnel permanent. La création de ce nouveau pôle EXPOSITIONS permet de mieux définir les missions, et les tâches de chacun.

## VII. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

- **Médecine de prévention**

En 2022, un agent a effectué une reprise à mi-thérapeutique à la suite d'une longue absence maladie. Les visites périodiques ou d'embauches ont été réalisés fin 2021 pour une grande majorité des agents.

Trois (3) agents ont demandé une visite auprès du médecin de prévention.

- **Absences pour raisons de santé**

Type d'absences	Nombre jours d'absences		Total général
	F	H	
Accident Service/Travail	3		3
Congés Maladie Ordinaire	161	58	219
<b>Total général</b>	<b>164</b>	<b>58</b>	<b>222</b>

- Absences hors raisons de santé

Type d'absences	F	H	Total général
ASA*	4	0.5	4.5
ASA Convocation concours, Jury		2	2
ASA convocation syndicale	0.26		0.26
ASA décès	3	0.5	3.5
ASA déménagement	1		1
ASA formation syndicale	0.07		0.07
ASA mariage, pacs autre filiation	1		1
ASA rdv médical suivi grossesse		0.5	0.5
Congés enfant malade	2.5	2	4.5
Congés enfant malade/garde enfant	2	3	5
Congés Paternité		35	35
Congé proche aidant	1.5		1.5
<b>Total général</b>	<b>15.33</b>	<b>43.5</b>	<b>58.83</b>

\* ASA : Autorisations Spéciales d'Absences. Elles permettent à l'agent de **s'absenter de son poste de travail**. Elles sont accordées pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

- Jours de carence

Au début de l'année 2022, les arrêts maladies liés à la Covid 19 n'étaient pas soumis au prélèvement d'un jour de carence pour l'ensemble des agents. Deux apprentis ont subi le retrait des jours de carences car les congés maladies ordinaires n'étaient pas liés à Covid 19.

- Documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Le document a été revu en février 2022.

## VIII. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

- Action sociale

Au sein de l'établissement, les agents peuvent bénéficier de l'action sociale interministérielle ainsi que d'une action financée par le musée, sur son budget.

L'action sociale interministérielle est accessible sur le site internet « Préau », c'est donc une démarche individuelle de l'agent.

Ci-dessous les actions proposées :

	Type	Description	Public concerné
Préau	CESU garde d'enfants 0-6 ans	Favorise le maintien de l'activité professionnelle des parents en participant aux frais de garde des enfants	tous les agents (hors apprentis)
	Chèque-vacances	Aide aux loisirs et aux vacances. Ces titres permettent de financer en douceur son budget vacances, culture, loisirs et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs, au bénéfice des agents publics actifs de l'Etat, fonctionnaires et contractuels	tous les agents
Interne	Bons cadeaux	Bon d'achat dans une enseigne afin que le parent achète le cadeau qui sera remis lors de l'arbre de Noël	tous les enfants du personnel âgés de moins 16 ans

- **La protection sociale**

En application du décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat, les agents ont pu bénéficier d'un remboursement forfaitaire de 15 € par mois dès janvier 2022.

		Nombre d'agents bénéficiaires			
		Femmes	Hommes	Total	
Titulaires	A	2		2	
	B				
	C		1	1	
Contractuels	CDI	A	2	2	
		B	3	1	4
		C			
	CDD	A	2		2
		B	2		2
		C			
Apprentis		1		1	
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	

## IX. LE DIALOGUE SOCIAL

- **Représentants du personnel**

Organisées tous les quatre (4) ans, les élections professionnelles de la fonction publique se sont déroulées entre le 1er décembre et 8 décembre 2022. Le Musée National du Sport dispose de deux sièges (2). Lors de ces élections, organisées par les ressources humaines du musée, les représentants des personnels ont été élus au scrutin de sigle.

Cinq (5) organisations syndicales ont déposé une candidature.

Un tirage au sort a eu lieu le 03 novembre 2022 afin de déterminer l'ordre d'affichage des candidatures pour la consultation des personnels, le résultat est le suivant :

- La candidature du syndicat national des personnels jeunesse et sports CGT, affilié à la fédération éducation recherche culture CGT ;
- La candidature de la fédération des Sgen-Cfdt appartenant à la confédération générale et démocratique du travail (CFDT) ;
- La candidature de la fédération syndicale unitaire (FSU) ;
- La candidature de la fédération UNSA Education ;
- La candidature de la fédération nationale de l'enseignement de la culture et de la formation professionnelle-FNEC FP FO.

Un bureau de vote a été ouvert le 8 décembre 2022 au sein du Musée National du Sport et a enregistré un taux de participation de 92%.

A l'issue de l'opération de dépouillement, le Sgen-Cfdt a remporté les 2 sièges.

Il a été demandé à l'organisation syndicale de désigner ses représentants, titulaires et suppléants, en application de la décision fixant le nombre de sièges qui leur a été attribués.

La décision fixant la composition du CSAE a été prise le 30 décembre 2022.

#### • Instances du dialogue social

Deux (2) séances se sont tenues.

#### • Congrès et organismes directeurs des syndicats

Aucun agent n'a été concerné par des jours d'autorisation spéciale d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

Deux (2) agents ont sollicité des journées d'absence pour participer aux réunions d'un organisme syndical.

#### • Négociations engagées et accords signés

Les représentants du personnel ont obtenu l'insertion dans la charte télétravail de la possibilité de recours au télétravail ponctuel et au télétravail exceptionnel.

#### • Grève

Aucun agent n'a suivi les mouvements de grève.

## X. DISCIPLINE

Aucune mesure disciplinaire n'a été prise.