

2024

Rapport Social Unique



OPPIC

Table des matières

Partie I – Les conditions générales d’emploi

1. Les effectifs.....	4
1.1 L’effectif total	5
1.2 L’effectif permanent en personnes physiques (PP)	6
1.3 Répartition de l’effectif permanent contractuels et fonctionnaires (en personnes physiques).....	7
1.3.1 Répartition de l’effectif permanent par groupe.....	7
1.3.2 Répartition de l’effectif par fonction et par famille professionnelle	8
1.3.3 Répartition de l’effectif par sexe	9
1.3.4 Répartition des femmes et hommes sur les principaux métiers opérationnels	10
1.3.5 Répartition de l’effectif par groupe et par sexe	10
1.3.6 Répartition de l’effectif par âge et par sexe	11
1.3.7 Répartition de l’effectif par ancienneté Oppic.....	11
1.4 L’effectif temporaire.....	12
1.4.1 Les contrats de renfort ou de remplacement	12
1.4.2 Les apprentis	12
1.4.3 Les stagiaires	13
2- Les mouvements de personnel (en personnes physiques)	14
2.1 Les embauches et départs.....	14
2.1.1 Les embauches	14
2.1.2 Les départs	16
2.1.3 Taux de turn-over	16
2.2 Les départs en retraite	17

Partie II - La durée et l'organisation du travail

1. Le temps de travail hebdomadaire	19
2. Le télétravail	19
3. Le compte épargne temps.....	21

Partie III - La rémunération

1. Poids des dépenses de personnel dans le budget 2024.....	23
2. Indice moyen de rémunération des agents contractuels par groupe (effectif permanent en personnes physiques).....	23
3. Répartition des rémunérations Femmes-Hommes.....	24
4. Effet de Noria	25
5. Avancement des agents contractuels	25
6. Prime au mérite pour les agents contractuels	25

Partie IV - La formation

1. L’effectif.....	29
2. Domaines de formation.....	30
2.1 Formations individuelles	30
2.2 Formations collectives.....	31
3.Prestataires de formation	33

Partie V _ Les conditions de travail

1. Nombre d’accident de travail et de trajet.....	35
2. Médecine de prévention	35
3. Visite médicale de recrutement	35

Partie VI - Les congés et absences

1. L’absentéisme.....	37
2. Répartition des absences et congés	38

Partie VII - Le dialogue social



Partie I.

Les conditions générales d'emploi

Musée national de la Marine, ©Patrick Tournabouff / Tendence Roue / OPPIC / Oppic 01.2021

1. Les effectifs

L'autorisation du plafond d'emplois et son inscription en BI 2024 se décompose comme suit :

BI 2024	Plafond voté en LFI	Autorisation d'emplois en ETPT
Emplois permanents LFI 2024 dont MMT	120	120
Emplois temporaires LFI 2024	9	7
Activation d'emplois temporaires - Institut		1
Activation d'emplois temporaires - Niemeyer		3
Activation d'emplois temporaires - Musée de l'Armée		2
Total Plafond 2024	129	127
Hors plafond 2024	4	3
Total 2024	133	130

Sur les 9 autorisations d'emplois temporaires de la LFI 2024, 1 ETPT d'emplois temporaires est mobilisé pour l'opération relative aux études et travaux de rénovation du musée national de la Marine, 1 ETPT pour l'opération relative à l'Institut, 3 ETPT d'emplois temporaires pour le bâtiment d'Oscar Niemeyer et 2 ETPT pour l'opération de rénovation du musée de l'Armée.

Par ailleurs, sur l'autorisation de 4 emplois « hors plafond », 3 ETPT ont été budgétés en 2024 permettant la poursuite du recrutement d'apprentis.

Autorisation d'emploi des 3 dernières années

	2022	2023	2024
ETPT sous-plafond	124,5	128,5	127
ETPT hors-plafond	3	2	3
TOTAL	127,5	130,5	130

Consommation d'emplois au 31 décembre

	2022	2023	2024
ETPT sous-plafond	120,06	125,57	123,61
ETPT hors-plafond	0,54	1,91	2,26
TOTAL	120,60	124,48	125,87

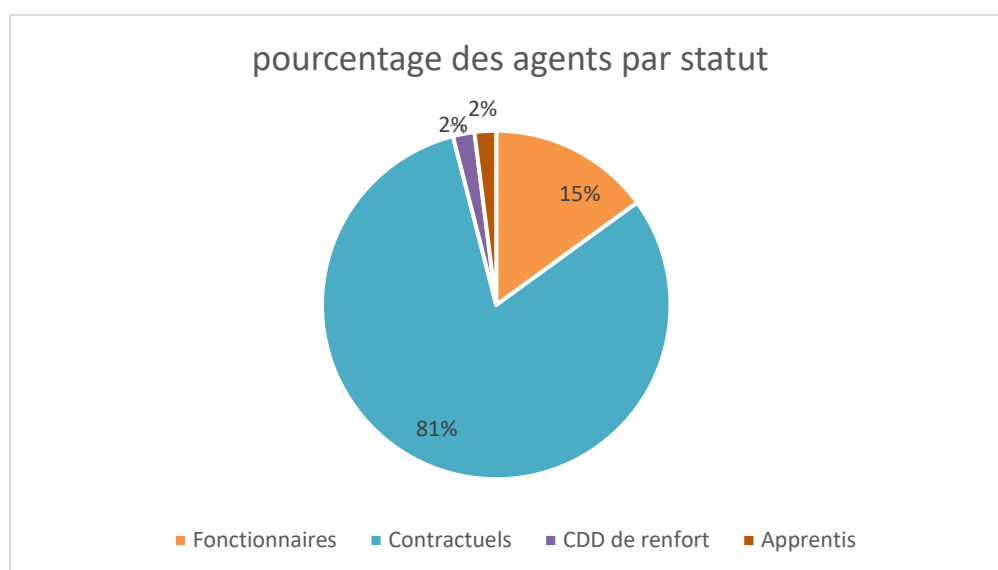
La consommation du plafond d'emplois 2024 s'élève à 123,61 ETPT (sur un plafond de 127 ETPT). Cette consommation est en augmentation de +1 ETPT par rapport à l'année 2023.

1.1 L'effectif total

Au 31 décembre 2024, l'OPPIC employait :

- 123 personnes physiques recrutées sous plafond (102 contractuels en CDI ou CDD de longue durée, 19 fonctionnaires détachés ou affectés et 2 personnes en contrat à durée déterminée sur besoin temporaire) ;
- 3 personnes en apprentissage.

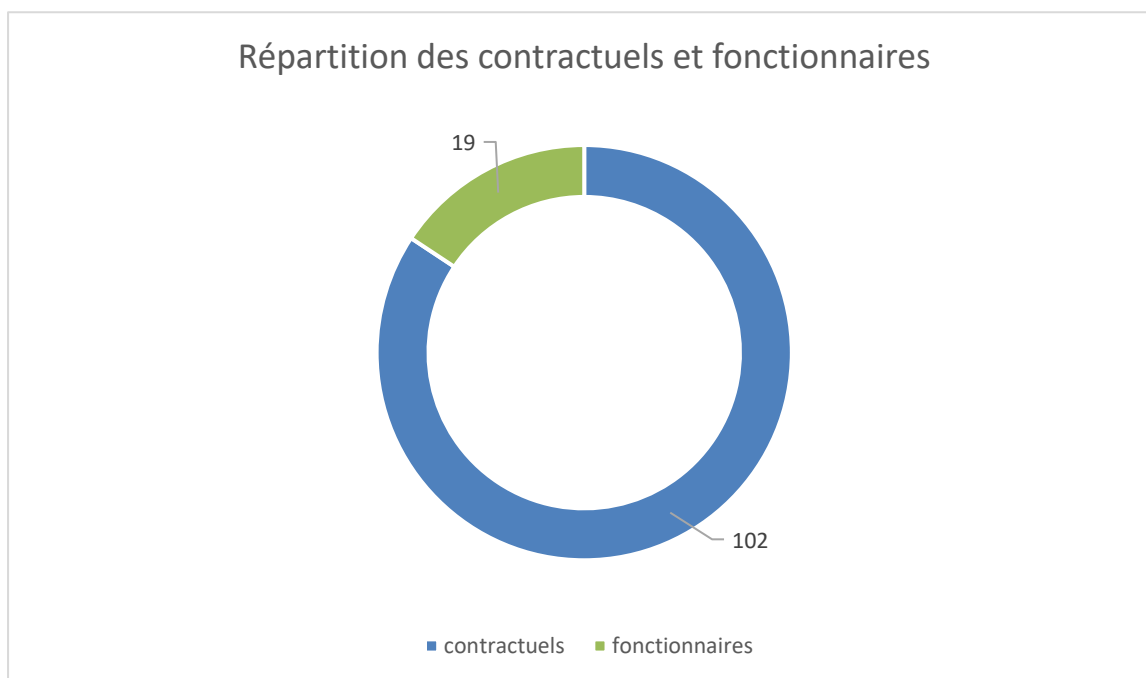
L'OPPIC compte dans ses effectifs, quatre agents reconnus travailleurs handicapés.



1.2 L'effectif permanent en personnes physiques (PP)

L'OPPIC emploie principalement des agents contractuels qui représentent 84,30 % de l'effectif permanent et sont au nombre de 102 agents.

Par ailleurs, 19 agents sont fonctionnaires (en détachement ou en affectation). Les agents titulaires représentent 15,70 % de l'effectif.



Sur les trois dernières années, les effectifs permanents se répartissent de la manière suivante :

Répartition de l'effectif permanent	2022	2023	2024
Titulaires	14	16	19
Contrats à durée indéterminée	98	94	96
Contrats à durée déterminée	5	5	6
TOTAL	117	115	121

Les 6 CDD sont des contrats correspondant à des besoins permanents relevant de l'article L 332.1 du code général de la fonction publique ou liés aux autorisations d'emplois temporaires mobilisées pour certaines opérations.

1.3 Répartition de l'effectif permanent contractuels et fonctionnaires (en personnes physiques)

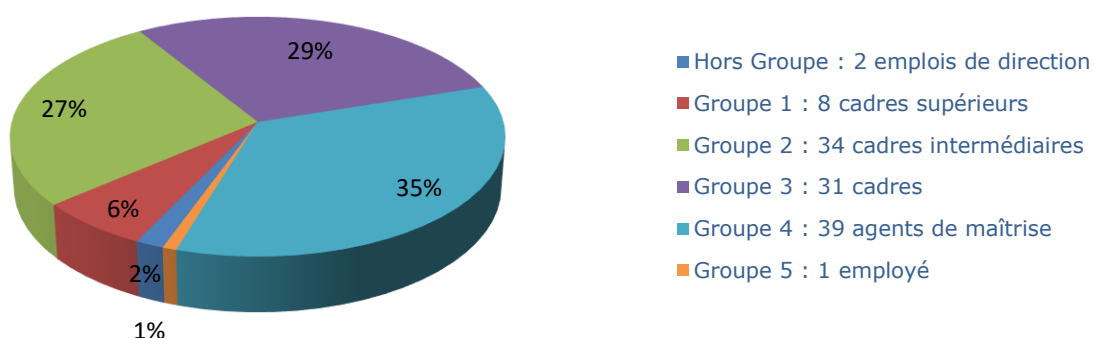
1.3.1 Répartition de l'effectif permanent par groupe

Au 31 décembre 2024, l'OPPIC compte 121 personnes physiques permanentes.

119 agents sont repartis dans les 5 groupes d'emploi prévus par le cadre de gestion des personnels contractuels de l'OPPIC.

Les emplois de président et directrice générale sont des emplois fonctionnels, hors groupe.

Répartition de l'effectif par groupe

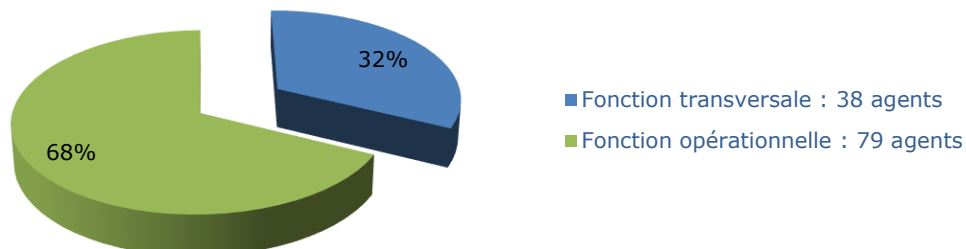


Les emplois de la catégorie A de la fonction publique (groupes 1, 2 et 3, hors groupe) regroupent 65 % de l'effectif total de l'établissement.

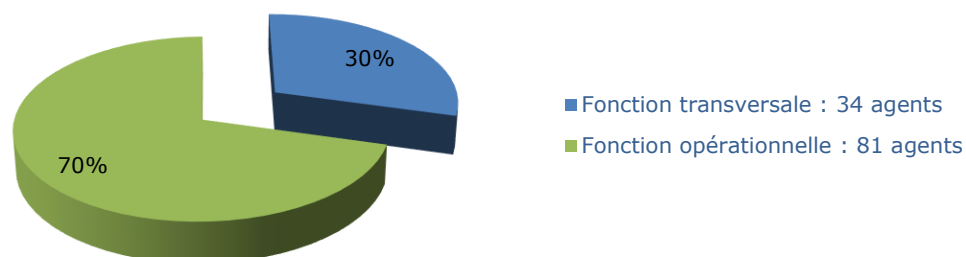
1.3.2 Répartition de l'effectif par fonction et par famille professionnelle

Répartition de l'effectif par fonction

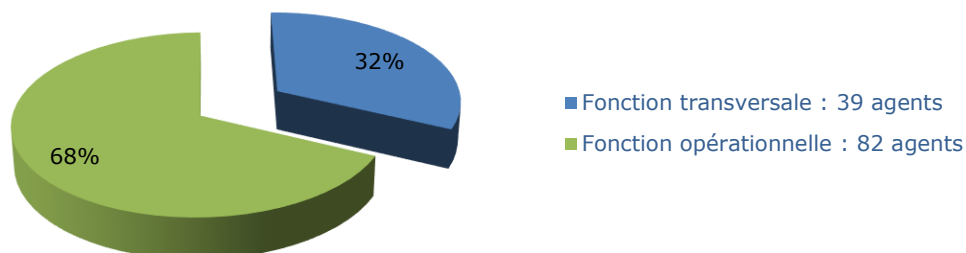
2022



2023



2024



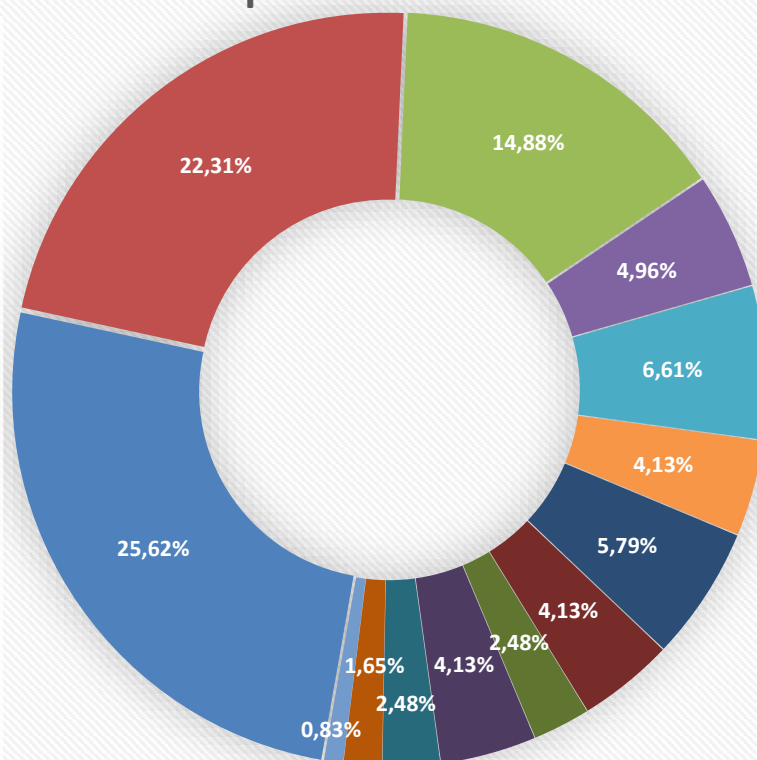
La fonction opérationnelle, au sens « d'opérations immobilières » regroupe les chefs de départements opérationnels, les chefs de projets, les chargés d'opérations et les gestionnaires administratifs et financiers des équipes projets.

Ces métiers dits opérationnels représentent 68 % de l'effectif permanent.

Les fonctions transversales regroupent la présidence, la direction générale, le service de la communication, l'agence comptable, le secrétariat général, et les assistant(e)s des départements opérationnels.

Répartition de l'effectif par métier et par secteur

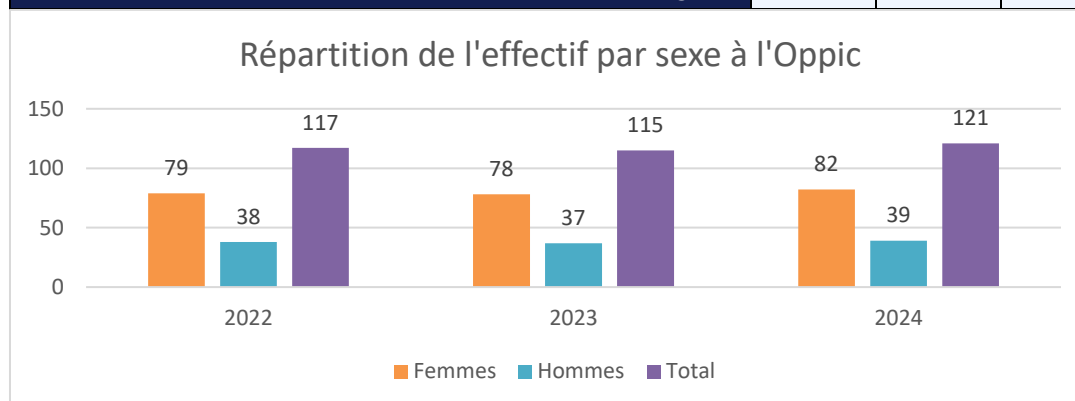
- Chargés d'opérations : 31 agents - 25,62 %
- Chefs de projets : 27 agents - 22,31 %
- Gestionnaires administratifs et financiers : 18 agents - 14,88 %
- Chefs de département : 6 agents - 4,96 %
- Budget et finances : 8 agents - 6,61 %
- Assistants : 5 agents - 4,13 %
- Juridique : 7 agents - 5,79 %
- Comptabilité : 5 agents - 4,13 %
- Direction : 3 agents - 2,48 %
- Ressources humaines : 5 agents - 4,13 %
- Informatique et logistique : 3 agents - 2,48 %
- Communication : 2 agents - 1,65 %
- Conservation : 1 agent - 0,83 %



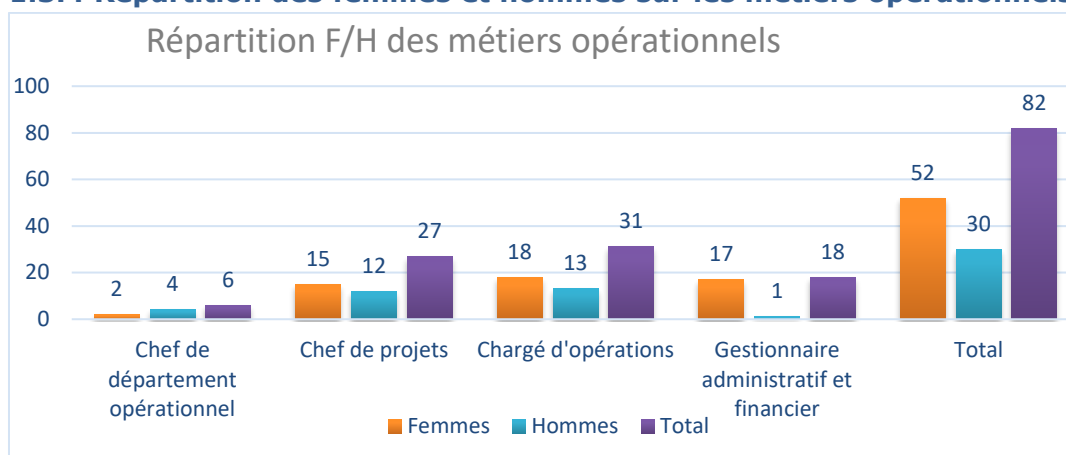
1.3.3 Répartition de l'effectif par sexe

Ce chapitre s'inscrit parmi les objectifs du ministère de la Culture, de promotion de l'égalité Femmes – Hommes, objectifs repris dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'OPPIC. Il s'agit de présenter les données par genre relatives aux effectifs, aux métiers, à la catégorie, à l'âge et à la rémunération.

Répartition en % de l'effectif par sexe au 31/12	2022	2023	2024
Femmes	67,52%	67,82%	67,76%
Hommes	32,47%	32,17%	32,23%
TOTAL	117	115	121



1.3.4 Répartition des femmes et hommes sur les métiers opérationnels



Les fonctions de chargé d'opérations et de chef de projets sont majoritairement tenues par des femmes à l'Oppic, à plus de 50%.

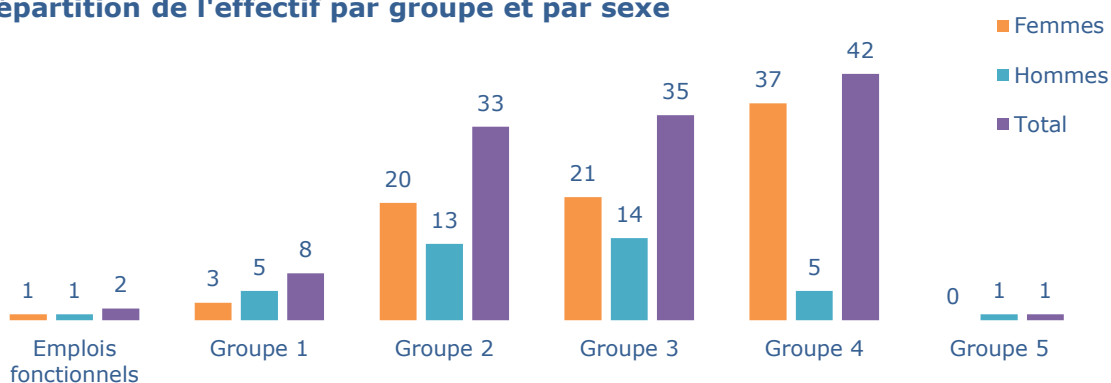
Notre environnement de travail est certainement plus attractif pour les femmes que les autres secteurs du bâtiment qui ne sont pas très féminisés (selon prévention BTP, elles représentent dans ce secteur en 2022 12,9% des effectifs). D'ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à postuler sur les avis de vacance de l'Oppic.

Métiers Opérationnels	2021	2024
Chargé d'opérations	53,3%	58%
Chef de projets	50%	56%
Chef de département opérationnel	25%	33%

Le métier de gestionnaire administratif et financier reste très largement féminin, à 94 %, on ne constate pas de changement ces dernières années.

1.3.5 Répartition de l'effectif par groupe et par sexe

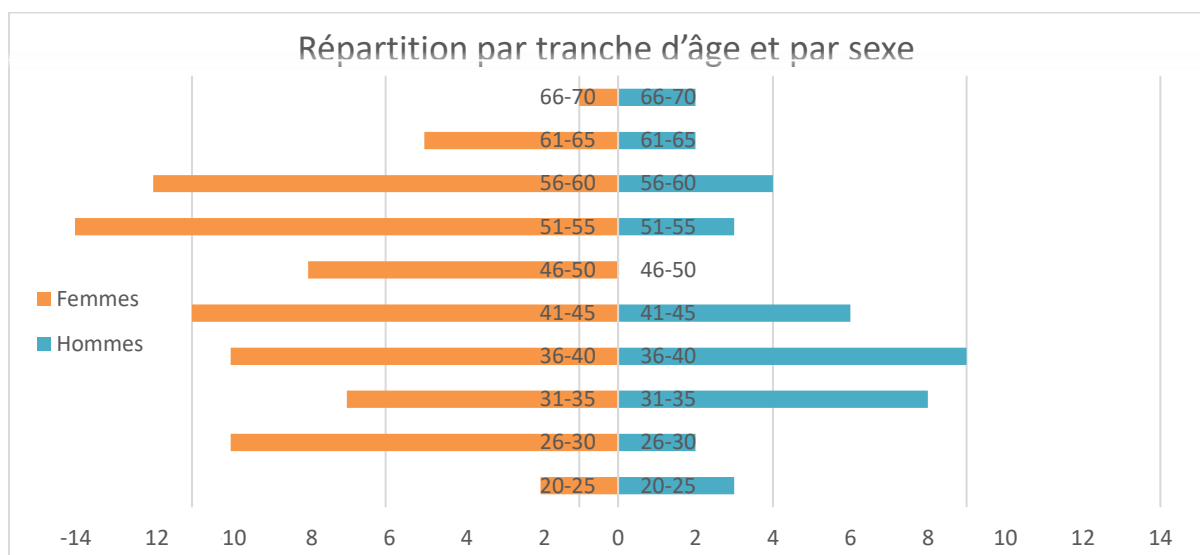
Répartition de l'effectif par groupe et par sexe



1.3.6 Répartition de l'effectif par âge et par sexe

	2022	2023	2024
Moyenne d'âge de l'effectif	44	44,5	44

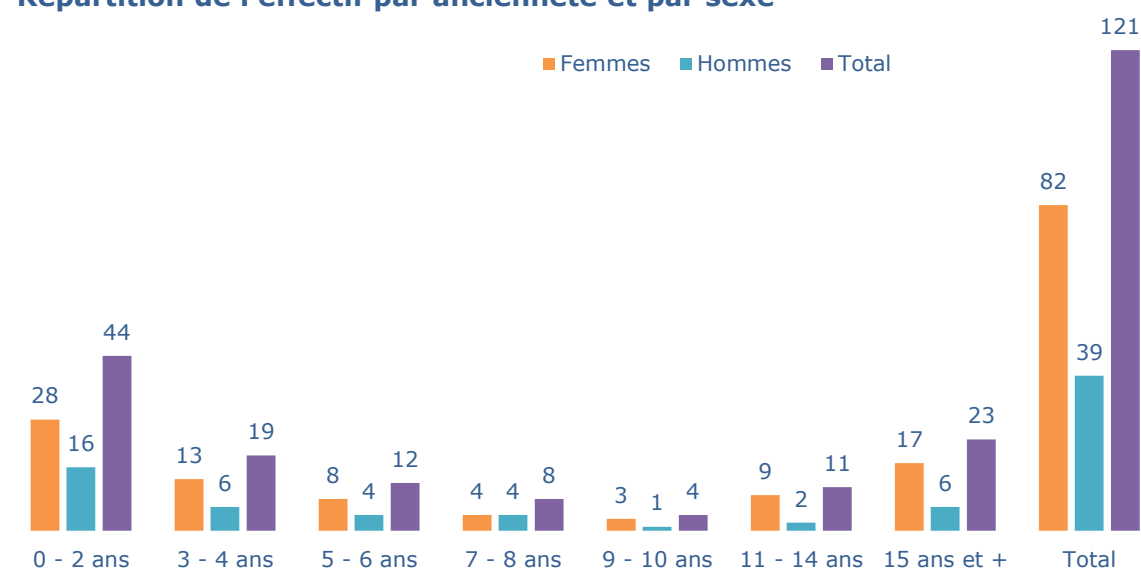
Au 31 décembre 2024, la moyenne d'âge des agents de l'OPPIC était de 44 ans. Cette moyenne est stable depuis ces trois dernières années.



La répartition par tranche d'âge a faiblement évolué entre 2023 et 2024. Les tranches d'âge de 31 ans à 40 ans restent celles où la mixité de genre est la plus équilibrée.

1.3.7 Répartition de l'effectif par ancienneté Oppic

Répartition de l'effectif par ancienneté et par sexe



Les tranches d'ancienneté regroupant le plus d'agents :

- De 0 à deux ans d'ancienneté : 38,36 % des agents de l'OPPIC.
- De 3 à 4 ans d'ancienneté : 15,70% des agents de l'OPPIC.
- De 5 à 14 ans d'ancienneté : 28,93 % des agents de l'OPPIC
- Supérieur à 15 ans : 19,01 % des agents de l'OPPIC.

61,98 % des agents de l'OPPIC ont moins de 7 ans d'ancienneté en 2024 contre 66,14% en 2023.

Les agents dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans sont des femmes à 74 % (*17 femmes et 6 hommes*).

1.4 L'effectif temporaire

1.4.1 Les contrats de renfort ou de remplacement

Il s'agit de contrats conclus pour des besoins temporaires en application de l'article L 332.22 du code général de la fonction publique.

Au cours de l'année 2024, 8 personnes étaient sous contrat à durée déterminée, dont 5 agents étaient déjà présents en 2023. 3 recrutements ont donc été conclus en 2024, et pour 2 d'entre eux le contrat se poursuit en 2025.

Ces 8 personnes recrutées représentent 12 contrats sur l'année 2024, soit 4,31 ETPT. Ils représentent* 1744 jours de CDD, soit 58 mois et 4 jours.

Dans le détail :

- 12 mois pour le département des marchés et des affaires juridiques
- 27 mois et 8 jours pour le département B
- 5 mois et 6 jours pour le DEPSA
- 1 mois et 30 jours pour les résidences présidentielles
- 8 mois et 29 jours pour le département D
- 59 jours pour le service communication

1.4.2 Les apprentis

Dans le cadre de la politique gouvernementale en faveur de l'apprentissage comme moyen d'action dans l'aide à l'accès à l'emploi des jeunes, l'OPPIC a :

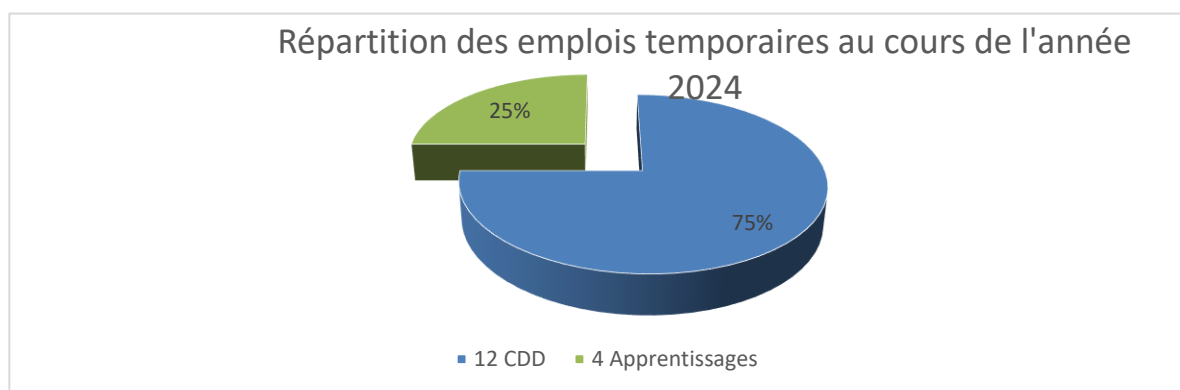
- Conclu 1 contrat d'un an pour un apprenti en Master 2 « administration économique et sociale » pour le service de la programmation budgétaire avec l'université de Bourgogne.
- Conclu 1 contrat d'un an pour une apprentie en Mastère « stratégie de communication culturelle » avec l'IESA (Ecole internationale des métiers d'arts et culture) pour le service de la communication.

* Le nombre de jours CDD est calculé en 30^{ème}. Par exemple, un agent en CDD de deux mois compte pour 60 jours.

- Poursuivi pour sa deuxième année le contrat d'apprentissage, d'une apprentie ingénieure avec l'école des ingénieurs de la ville de Paris ;
- Vu la fin de la période d'apprentissage d'une chargée de recrutement en Master gestion des RH Management public au CIFFOP.

Les contrats d'apprentissage en 2024 ont consommé 2,26 ETPT sur le hors plafond d'emploi. 2 des 4 contrats se poursuivent sur 2025

Leur financement (rémunération et formation) est pris en charge à près de 100% sur le budget de l'établissement.



1.4.3 Les stagiaires

Au cours de l'année 2024, l'OPPIC a accueilli 13 stagiaires pour effectuer leur stage de fin d'études ou stage d'observation. Parmi eux 1 stagiaire a été gratifié et 12 stagiaires ne l'ont pas été car la durée de stage était inférieure à 2 mois ; cela concerne notamment 6 élèves de 3^{ème} et 6 élèves de seconde.

La durée moyenne des stages gratifiés était de 180 jours.

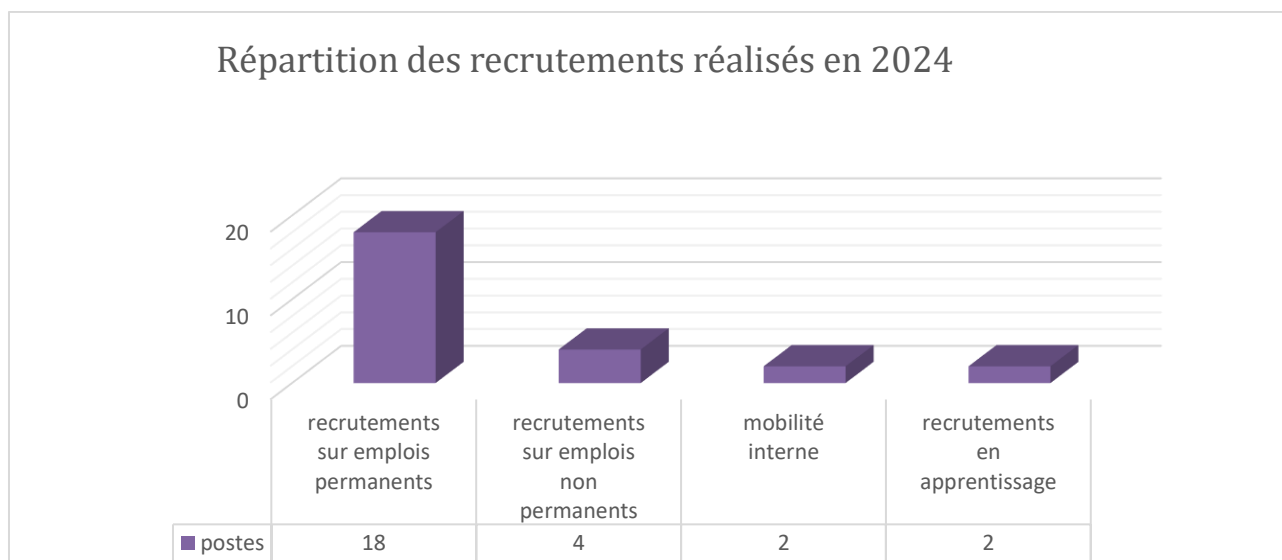
La durée moyenne des stages non gratifiés était de 7 jours.

En 2024, l'OPPIC a signé des conventions de stage avec plusieurs collèges ou lycées et avec l'Université Paris 12 pour le stagiaire archiviste.

2- Les mouvements de personnel (en personnes physiques)

2.1 Les embauches et départs

2.1.1 Les embauches



26 recrutements ont été réalisés dont :

Sur emplois permanents :

18 recrutements :

- 15 recrutements effectués en externe.
- 1 agent recruté en CDD a été recruté en CDI.

Par ailleurs, 2 postes ont été pourvus par mobilité interne avec changement de métier.

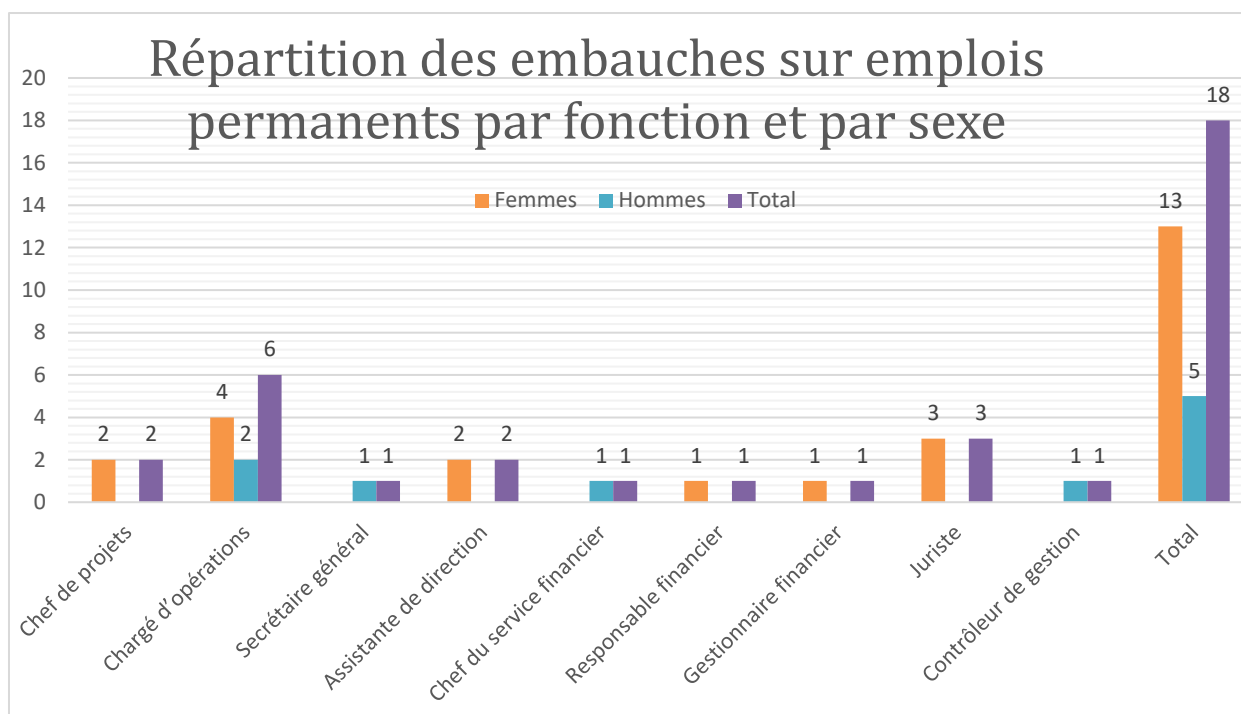
Sur emplois non permanents :

4 CDD de renfort ont été recrutés pour accroissement temporaire d'activité.

3 CDD de renfort ont poursuivi leur contrat débuté en 2023

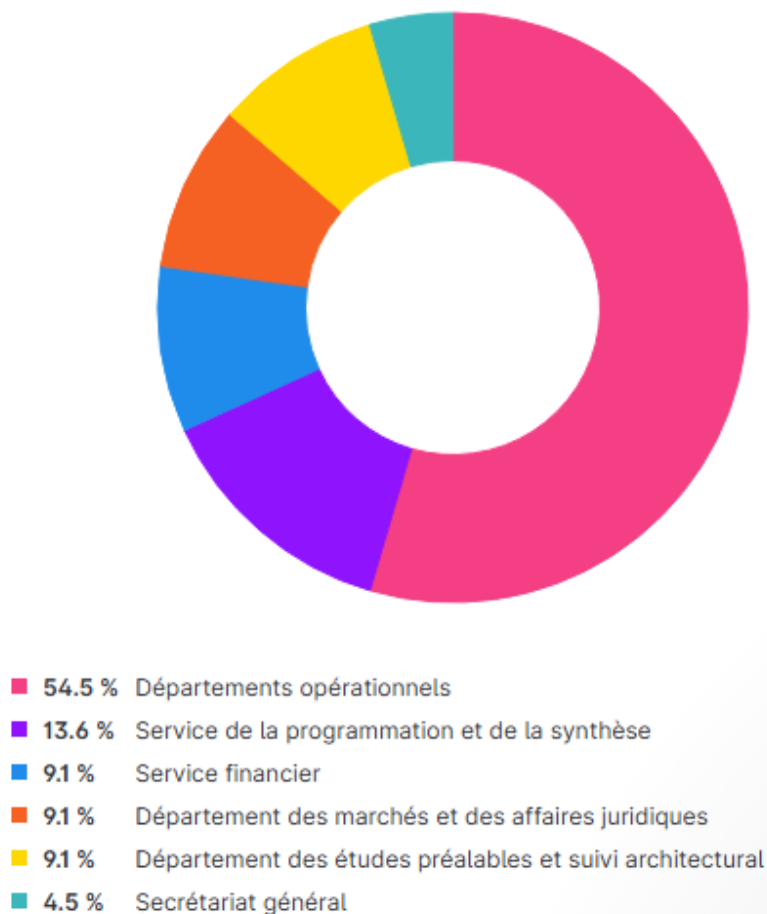
Pour l'apprentissage :

2 recrutements.



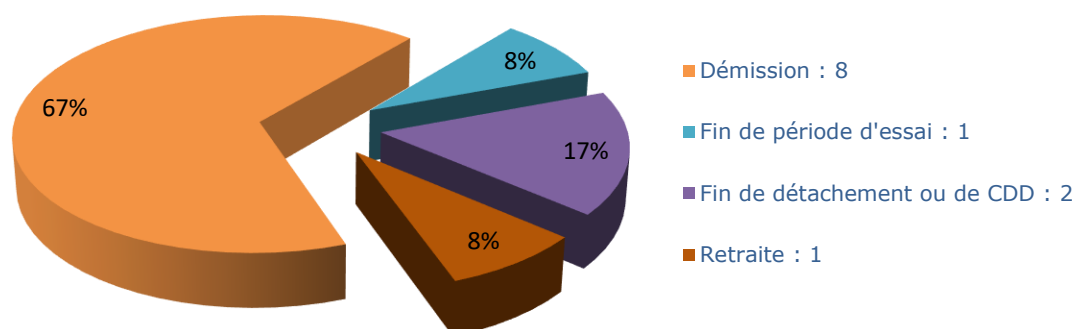
72% de femmes ont été recrutées sur les 18 recrutements sur emplois permanents.

Embauches par département



2.1.2 Les départs

Répartition des motifs de départ



Répartition des motifs de départ sur les 3 dernières années :

Motif de départ sur les 3 dernières années	2022	2023	2024
Départs en retraite	2	3	1
Fin de détachement ou de CDD	1	2	2
Fin de période d'essai	2	1	1
Rupture conventionnelle	0	0	0
Démission d'agent en CDI	11	10	8
Licenciement	0	1	0
TOTAL	16	17	12

2.1.3 Taux de turn-over

Le taux de turn-over pour les trois dernières années :

	2022	2023	2024
Taux de turn-over	14,5 %	13,7 %	12,3 %

Le taux de turn-over s'établit à 12,3% en 2024 contre 13,7% en 2023, pour les emplois permanents (les CDD ne sont pas décomptés).

Le taux de sortie des agents est de 10 % de l'effectif total en personne physique, soit 12 sorties, pour un taux d'entrée de 14,87 % représentant 18 entrées (embauches externes).

Rappelons que le taux de turnover correspond au renouvellement des effectifs au sein d'une structure. Il est exprimé en pourcentage sur une période annuelle.

Son calcul est :

$$\frac{(\text{Nombre de départs sur l'année N} + \text{Nombre d'arrivées sur l'année N})}{2 \times (\text{Personnes physiques au 31 décembre N})} * 100$$

2.2 Les départs en retraite

Projection des départs en retraite en limite d'âge (67 ans) pour les quatre prochaines années :

	2025	2026	2027	2028
Nombre de départs en retraite	2	1	1	3

Cette projection peut être remise en cause par la possibilité de reporter l'âge de départ à 70 ans et également la possibilité de partir avant l'âge limite de 67 ans.



Partie II.

La durée et l'organisation du travail

Ecole militaire. ©Frédéric Furgolle / Oppic. 2018

1. Le temps de travail hebdomadaire

La durée et l'aménagement du temps de travail :

L'horaire hebdomadaire est fixé à 38h30 conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Ce temps de travail réglementaire donne droit à chaque agent présent, pour une année pleine, au crédit de :

- 32 jours de congés payés,
- 12 jours de RTT (13 jours moins 1 journée au titre de la journée de solidarité).

A la date du 31 décembre 2024, 1 agent travaille dans le cadre d'un temps partiel à 90% du temps de travail (1 femme) et 2 agents à 80% (2 femmes).

2. Le télétravail

Le dernier accord de télétravail a été approuvé le 24 septembre 2020. Cet accord ouvre la possibilité pour chaque agent, dont les activités sont éligibles au télétravail, de prendre jusqu'à deux jours fixes de télétravail hebdomadaires.

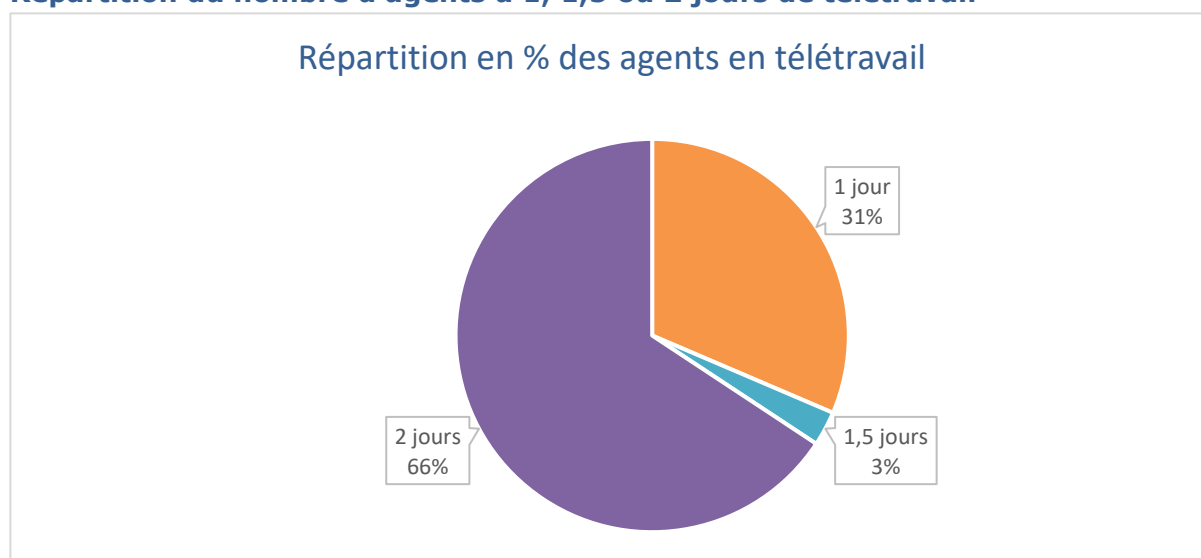
Au 31 décembre 2024, 105 agents ont recours au télétravail, ce qui correspond à 87 % de l'effectif permanent. Ils étaient 98 agents en 2023 pour 85 % de l'effectif

Sur ces 105 agents :

- 76 femmes et 29 hommes font du télétravail soit 93 % des femmes de l'établissement et 74 % des hommes,
Contre 71 femmes (91 %) et 27 hommes (73 %) en 2023

-	- 1 jour de télétravail	- 1,5 jour de télétravail	- 2 jours de télétravail	- TOTAL
- Femmes	- 21	- 3	- 52	- 76
- Hommes	- 12	- 0	- 17	- 29
- TOTAL	- 33	- 3	- 69	- 105

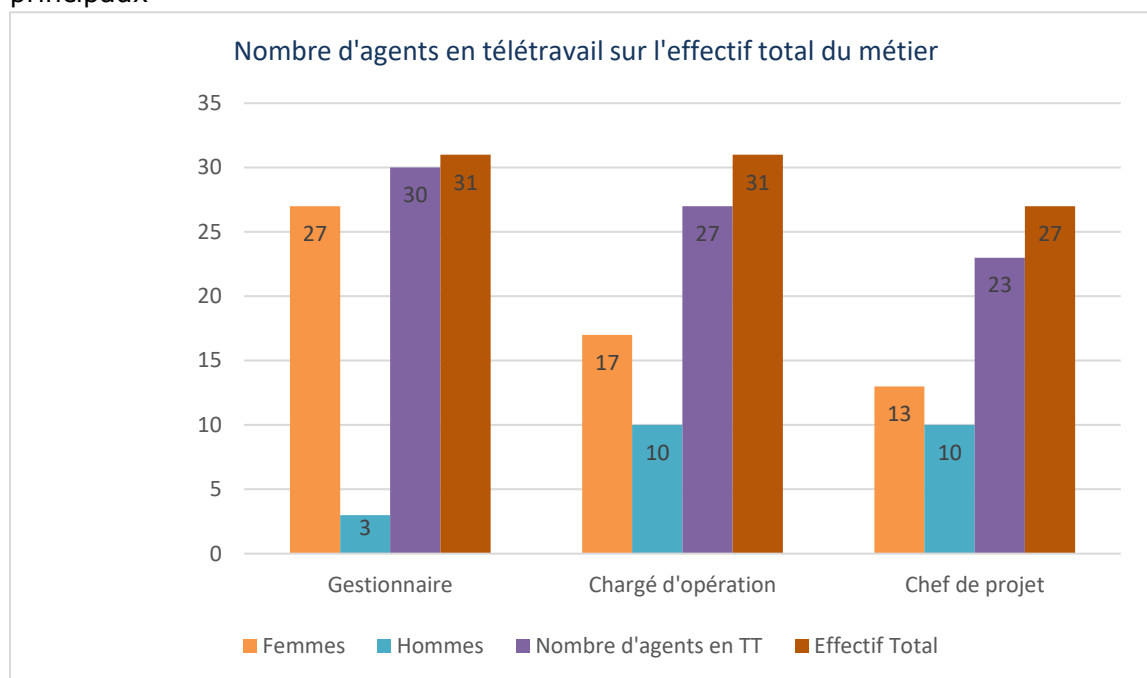
Répartition du nombre d'agents à 1, 1,5 ou 2 jours de télétravail



Les métiers concernés par le télétravail :

Au 31 décembre 2024, tous les métiers de l'établissement sont concernés par le télétravail à l'exception des agents des moyens généraux dont les missions nécessitent une présence sur site.

Le graphique ci-dessous présente la proportion d'agents en télétravail sur les trois métiers principaux

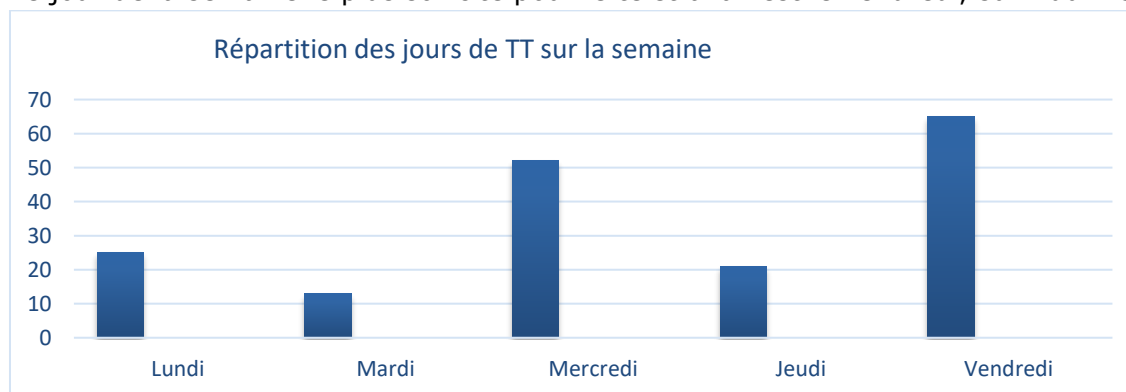


Le métier de gestionnaire concerne les services opérationnels et support, 97% des gestionnaires sont en télétravail de 1 à 2 jours par semaine.

87 % des chargés d'opérations et 85 % des chefs de projets ont au moins une journée de télétravail.

Les jours de télétravail

Le jour de la semaine le plus sollicité pour le télétravail est le vendredi, suivi du mercredi.



3. Le compte épargne temps

Le tableau ci-dessous présente l'utilisation des CET des agents de l'OPPIC au cours de l'année 2024.

<i>Données issues du logiciel Absences</i>	Compte épargne temps historique	Compte épargne temps pérenne
Ouverture d'un CET ou reprise	-	3 reprises
Nombre de jours alimentés	-	288,5
Nombre de jours utilisés	-	55
Nombre de jours payés	81 jours pour 9 agents*	

6 agents de l'OPPIC disposent d'un CET historique, soit 4,96% de l'effectif permanent au 31/12/2024.

68 agents de l'OPPIC disposent d'un CET pérenne, soit 56 % de l'effectif permanent au 31/12/2024.

Le tableau ci-dessous compare l'utilisation des CET des agents de l'OPPIC entre 2022 et 2024.

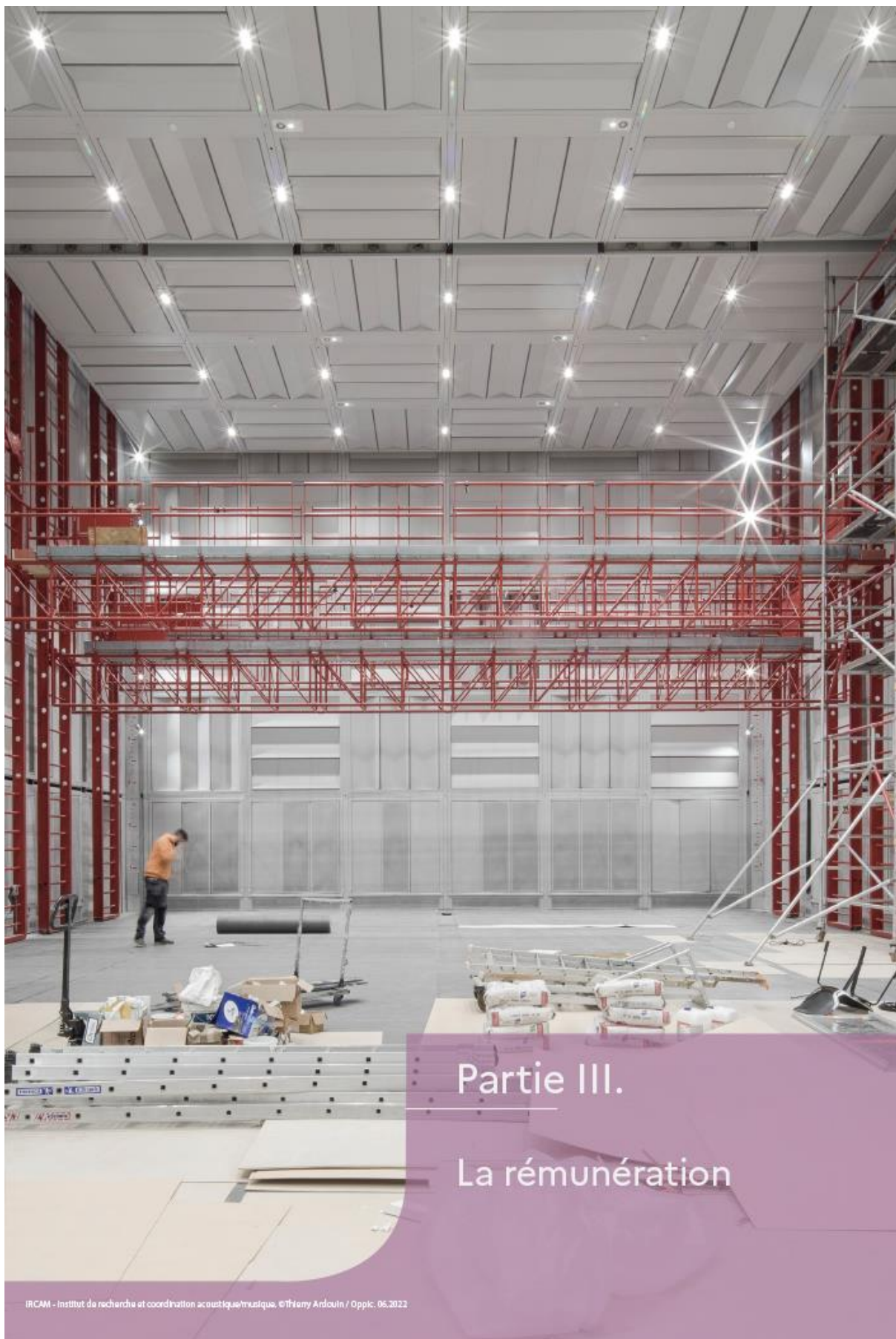
<i>Données issues du logiciel Absences</i>	2022	2023	2024
Nombre de jours alimentés	137	220	288,5
Nombre de jours utilisés	176	222	55
Nombre de jours payés ²	132 jours (10 agents)	166 (10 agents)	203 (13 agents)

* CET payés en 2024 au titre de l'année 2023 (montant brut)

Agent catégorie A = 150€

Agent catégorie B = 100€

Agent catégorie C = 83€



Partie III.

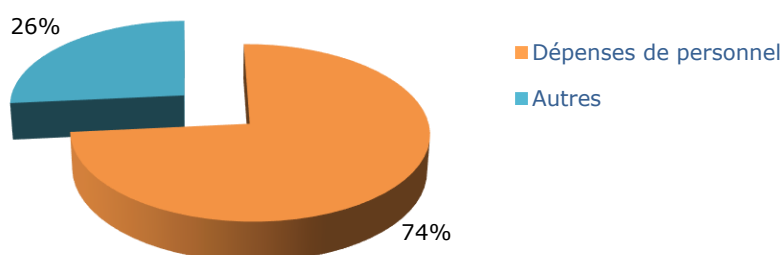
La rémunération

IRCAM - Institut de recherche et coordination acoustique/musique, ©Thierry Ardouin / Oppic, 06.2022

1. Poids des dépenses de personnel dans le budget 2024

Le budget de fonctionnement, pour l'année 2024 a été exécuté à hauteur de 16 301 689 € en crédits de paiement. Dans ce budget, 10 016 433 € sont des dépenses de personnel.

Répartition des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement



L'évolution de la consommation de l'enveloppe budgétaire de personnel entre 2022 et 2024 est la suivante :

	2022	2023	2024
Dépenses RH	9 363 783	9 893 228 €	10 016 433 €
Evolution	+ 5,06%	+ 6%	+ 1,25%

L'enveloppe de personnel atteint en 2024 un taux d'exécution de 94,2 % par rapport au BR1 2024.

2. Indice moyen de rémunération des agents contractuels par groupe (effectif permanent en personnes physiques)

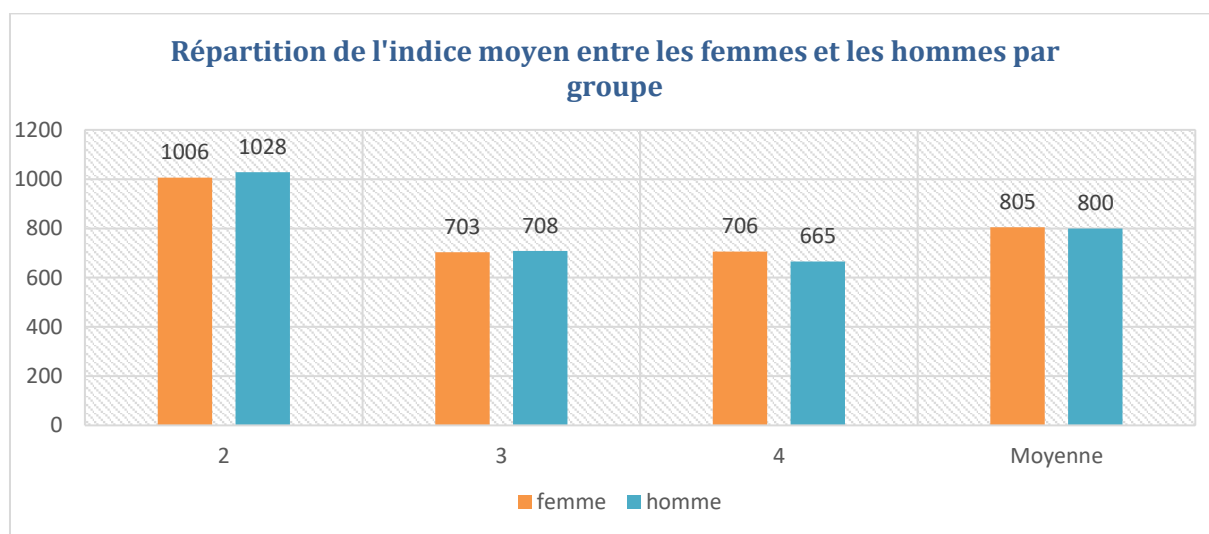
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Plancher IM	900	750	550	425	350
Plafond IM	1 600	1 300	900	820	600
IM moyen théorique	1250	1025	725	622	475
IM moyen réel	NC	1015	705	701	NC
Nombre de contractuels	2	28	30	41	1

L'indice moyen de rémunération au 31 décembre 2024 est de 833 soit une rémunération mensuelle de 4.100 euros brut avant IR (valeur du point 4,9227 au 1^{er} juillet 2023).

En 2023, l'indice moyen de rémunération s'élevait à 858 soit une évolution de - 25 points.

3. Répartition des rémunérations Femmes-Hommes

1) Contractuels



Agents contractuels	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Moyenne
Ecart de salaire Femmes-hommes en %*	-2.14 %	- -0.71 %	6.17 %	0.63%

Seuls deux contractuels sont présents dans le groupe 1 et un dans le groupe 5 ne rendant pas pertinente l'analyse des données en moyenne.

L'écart des salaires sur l'ensemble des effectifs de l'établissement est en moyenne en faveur des femmes.

Rémunération moyenne des chargés d'opérations	Indice moyen
Femmes	693
Hommes	694

En moyenne, pour le métier de chargé(e) d'opérations les hommes perçoivent une rémunération supérieure d'un peu plus de 0.28 % à celle des femmes, ce qui correspond à un équilibre des rémunérations femmes – hommes sur ce métier.

	Chargé(e)s d'opérations
Ecart de salaire hommes-femmes en % [†]	0,28 %
Ecart de salaire hommes-femmes en points	1

Rémunération moyenne des chefs de projets	Indice moyen
Femmes	1014
Hommes	1029

* Calcul de l'écart de salaire des femmes par rapport aux hommes : $[(\text{Valeur femme}/\text{Valeur homme}) \times 100] - 100$

† Calcul de l'écart de salaire des femmes par rapport aux hommes : $[(\text{Valeur femme}/\text{Valeur homme}) \times 100] - 100$

En moyenne, pour le métier de chef(fe) de projets, les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 1.46 % à celle des hommes.

	Chef(fe)s de projets
Ecart de salaire femmes-hommes en %*	-1,46 %
Ecart de salaire femmes-hommes en points	15

2) Titulaires :

L'étude de comparaison des rémunérations F/H n'est pas menée pour les titulaires car les échantillons par groupe ne sont pas représentatifs.

4. Effet de Noria

Il mesure, en année n+1, l'écart de salaire que représente le remplacement d'un salarié ayant une certaine ancienneté par un autre salarié plus jeune.

L'analyse du taux de noria donne la double mesure d'une économie réalisée à court terme sur la masse salariale de l'année de projection n+1 et du renouvellement, sur un plus long terme, des salariés.

La formule de l'effet de noria est la suivante : $\text{Effet de noria} = \frac{\text{Salaire des entrants} - \text{Salaire des sortants}}{\text{Masse salariale}}$

Pour l'année 2024, l'effet de Noria est de +1,46%.

L'effet de noria est positif compte tenu d'une moyenne des rémunérations des entrants supérieure à celle des sortants, s'expliquant pour les entrants par une rémunération déjà plus élevée avant leur arrivée à l'Oppic.

5. Avancement des agents contractuels

38 agents contractuels (27 femmes et 11 hommes) ont bénéficié d'un avancement automatique en 2024.

6. Prime au mérite pour les agents contractuels

En 2024, une prime au mérite a été versée à 91 agents contractuels pour un montant total de 60.196 euros bruts soit 660 euros en moyenne par agent.



Partie IV.

La formation

Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts, UAr de Torpans. ©Thierry Andouin / Oppic / Tandance House, 07.2022

L'enjeu du plan de formation de l'OPPIC reste la spécificité des métiers de l'établissement et l'accompagnement des nouveaux arrivants par la formation.

En 2024, l'établissement a poursuivi sa participation aux politiques publiques nationales et a incité les agents à suivre les formations « les fondamentaux de la laïcité » les « Violences sexuelles et sexistes au travail » notamment dans le cadre des labels égalité et diversité. L'année 2024 a vu la naissance d'un catalogue formation, développé dans l'idée d'aider les agents dans leur choix, c'est un travail commun entre le SRH et un chef de département opérationnel.

La formation « conduite d'opération » n'a pu être proposée en 2024 car son contenu a fait l'objet d'un remaniement total tout au long de l'année 2024 avec la recherche d'un nouveau formateur et d'une nouvelle équipe pédagogique pour nous accompagner dans ce dossier de refonte. Une première session sera dispensée en 2025 couplée à une nouveauté, une journée sur la communication écrite et orale.

Cette session de formation à 3 jours servira de test.

Il convient également de noter que les agents de l'Oppic bénéficient de plus en plus de l'offre de formation du ministère de la culture qui est très riche.

Pour rappel, les demandes individuelles de formation sont acceptées tout au long de l'année, tant que le budget le permet et participent à l'évolution du plan de formation. Cette souplesse et cette réactivité sont très appréciées des agents, notamment par les agents nouvellement arrivés, ces remarques ressortent des entretiens d'intégration.

Le budget formation prend en charge :

- 1- le plan de formation de l'Oppic qui regroupe les formations individuelles ou collectives des agents,
- 2- la prise en charge des frais de scolarité des apprentis,
- 3- les dépenses liées au compte personnel de formation (CPF),
- 4- les formations aux projets informatiques de l'Oppic, comme le système d'information (SI) des opérations ou Ediflex.
- 5- les frais de repas des stagiaires en dehors de Paris intramuros lorsqu'il n'y a pas de repas intégré à la formation.

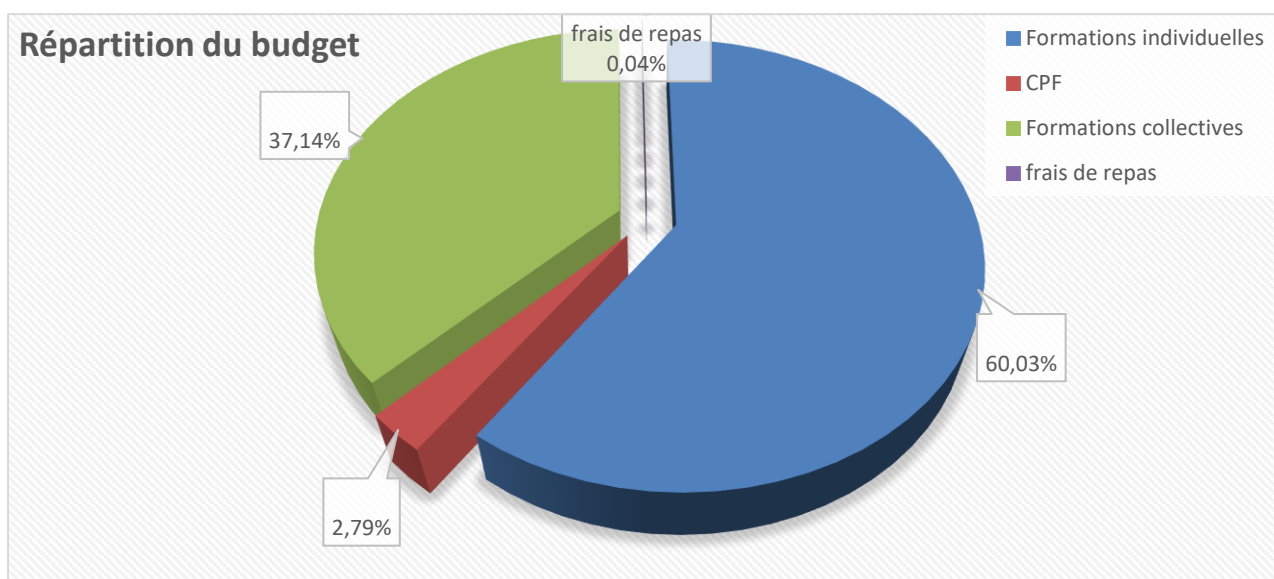
L'enveloppe inscrite au budget initial 2024 pour la formation était de 140.000 €, finalement réduite à 100.406,66 €, après révision des besoins. Cela a permis de procéder à des redéploiements nécessaires à assurer des frais SDSI et des frais d'apprentissage.

L'engagement constaté pour le plan de formation est de :

- **85.943,06 €** (contre 95.449,40 € en 2023).

L'engagement de 85.943,06 € représente 86 % du budget formation de 100.406,66 € décomposé comme suit :

	Montant 2023	% 2023	Montant 2024	% 2024
Formations individuelles	61.173,8 €	64,09 %	51.593,12 €	60.03 %
CPF	1500 €	1,57 %	2.400 €	2.79 %
Formations collectives	32.375,6 €	33,92 %	31.918,44 €	37,14 %
Frais repas	400 €	0,42 %	31.5 €	0.04%
Totaux	95449,40€	100 %	85.943,06 €	100%



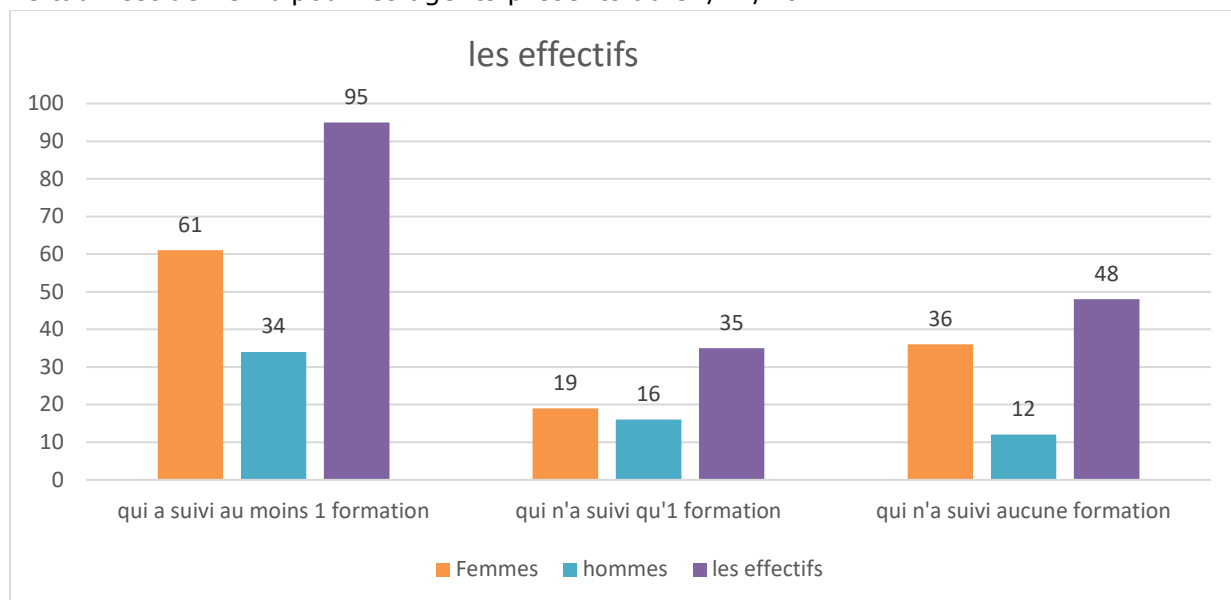
Le budget pour les écoles d'apprentissage est de 15.617,50 € pour l'année 2024, la totalité a été dépensée.

Depuis 2024, les frais pour l'apprentissage sont inscrits sur une ligne budgétaire indépendante du budget formation.

1. L'effectif

95 agents ont suivi au moins 1 fois une formation, cela représente 66 % des agents présents au cours de l'année en 2024 c'est-à-dire sur les 143 personnes physiques qui ont travaillé à l'OPPIC au cours de l'année 2024

Le taux est de 75 % pour les agents présents au 31/12/2024.



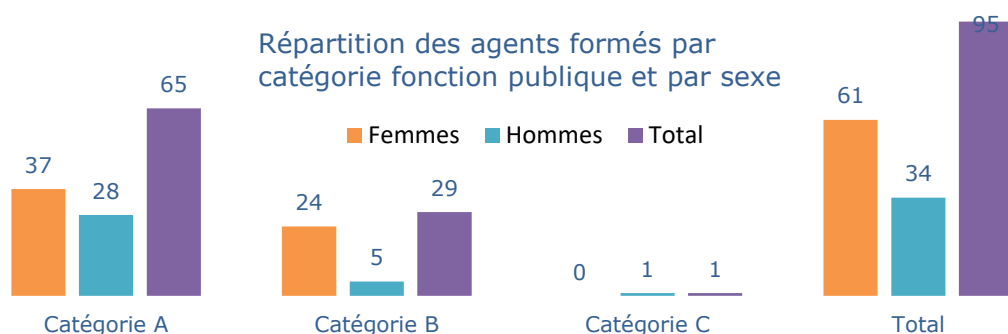
143 agents ont été présents à l'Oppic au cours de l'année 2024, parmi eux :

- 95 agents ont été formés et
- 48 agents n'ont suivi aucune formation.

95 agents ont été formés en 2024, parmi eux :

- 35 n'ont suivi qu'une seule formation,
- 60 ont suivi deux formations et plus.

Répartition des agents ayant suivis des formations par catégorie* et par sexe



* La catégorie A regroupe les groupes 1,2 et 3 de l'Oppic, la catégorie B correspond au groupe 4 et la catégorie C regroupe le groupe 5.

2. Domaines de formation

En 2024, 51 actions de formation collectives et individuelles ont été organisées (contre 59 en 2023 et 39 en 2022).

2.1 Formations individuelles

Les demandes de formations individuelles portent à 79 % sur l'adaptation immédiate au poste de travail ou sur le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

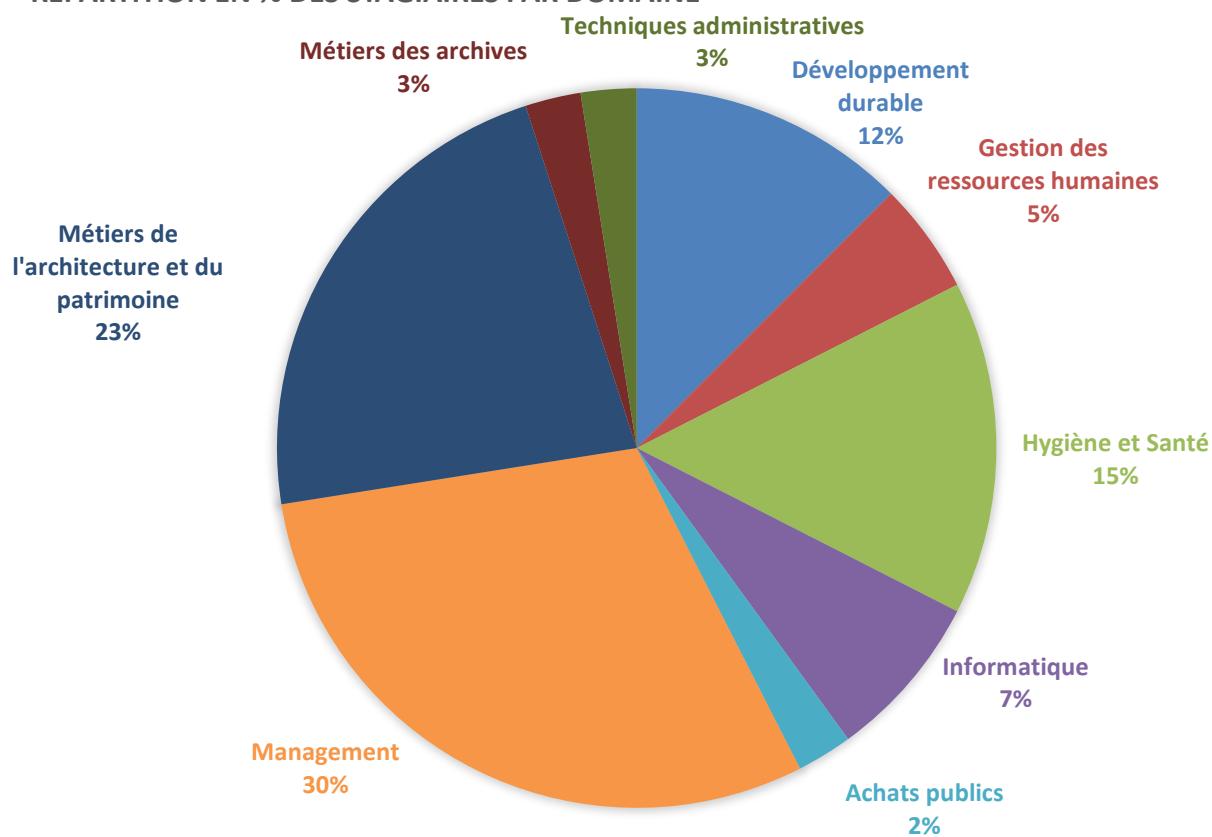
Quelques exemples de formations individuelles suivies en 2024 :

- Accompagnement à la prise de poste d'encadrement
- Analyser les candidatures et les offres
- Bilan carbone
- Concevoir et piloter un projet intégrant une démarche de réemploi
- Monter un dossier FEDER
- Gérer la paie et les cotisations sociales
- Habilitation électrique
- Illustrator
- Les journées du BJCP
- Les LGBTI phobies au travail
- Réussir la réception des travaux et gérer ses effets

Répartition des formations individuelles par domaine

Domaine de formation (Nomenclature MC)	Nombre d'agents stagiaires	H	F	Nombre de jours de formation	Budget
Achats publics	1		1	2	1.914 €
Archives	1		1	3	0 €
Développement durable	5	4	1	9	3.396 €
Gestion des ressources humaines	2	1	1	10.5	8.713,72 €
Hygiène et santé	6	5	1	7	420 €
Informatique	3	1	2	7	0
Management	12	4	8	33.5	27.414,40 €
Métiers de l'architecture et du patrimoine	9	6	6	33.5	6.355 €
Techniques administratives	1		1	5.5	2.280 €
TOTAL arrondi à	40	18	22	111	51.593,12 €
Part de l'enveloppe plan de formation					60,03 %

RÉPARTITION EN % DES STAGIAIRES PAR DOMAINE



Le compte personnel de formation

Depuis 2019, une enveloppe, de 6 000 € du budget global, est consacrée aux projets CPF. Pour rappel : sur cette enveloppe réservée, le comité technique du 13 juin 2019 a validé la possibilité de consacrer jusqu'à 4 000 € maximum pour un seul projet CPF, à l'image de ce qu'applique le ministère de la culture. Les membres du comité technique ont souhaité que l'enveloppe CPF qui ne serait pas utilisée en septembre de chaque année, soit rebasculée dans le budget global.

En 2024, l'enveloppe de 6 000 € a été engagée à hauteur de **2.400 €** dans le cadre d'un bilan de compétences. La somme engagée représente 2,79% du budget formation.

2.2 Formations collectives

En 2024, les formations collectives ont porté sur les thématiques suivantes :

Formations OPPIC :

- CCAG Travaux
- Bases de la gestion opérationnelle financière de l'Oppic

- Maîtrise d'ouvrage et conduite d'opération à l'Oppic
- Apprendre à se déplacer à vélo
- Sauveteur secouriste du travail / formation initiale
- Autoliquidation de la TVA

Avec le concours de formateurs internes à l'Oppic :

- Exécution des marchés publics à l'Oppic
- Monuments Historiques : Concertation préalable et autorisation de travaux
- Monuments Historiques : Maitrise d'œuvre sur MH
- PEP

Avec l'Epaurif :

- Réussir sa phase programmation

Formations ministère de la culture ou Mentor :

- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Les fondamentaux de la laïcité

La formation collective est axée sur le cœur de métier de l'OPPIC ainsi que sur les procédures internes formant un bagage d'accompagnement collectif pour les nouveaux arrivants à l'Oppic. Cependant ce tronc commun est également utile aux agents les plus anciens permettant le rappel de bases mais aussi l'apprentissage de nouvelles compétences à acquérir.

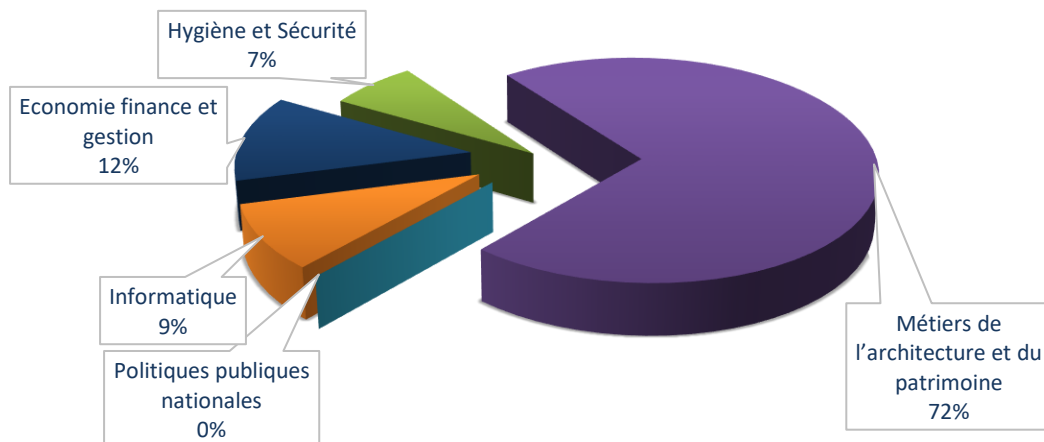
Le recours à 6 formateurs internes a permis d'organiser des formations adaptées aux procédures de l'OPPIC.

L'engagement de l'Oppic sur l'obtention de labels pousse les agents à suivre des formations liées à la politique publique nationale, notamment la laïcité et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes via la plateforme gouvernementale MENTOR.

Répartition des formations collectives par domaine

Domaine de formation (Nomenclature MCC)	Nombre d'agents stagiaires	Hommes	Femmes	Nombre de jours de formation	Budget
Economie finance et gestion	3	1	2	3	3.959,64 €
Hygiène santé et sécurité	14	5	9	19	2.158,80 €
Informatique	44	12	32	32,5	3.000 €
Métiers de l'architecture et du patrimoine	45	18	27	59	22.800 €
Politiques publiques nationales	69	23	46	36	0 €
TOTAL arrondi à	175	59	116	149,5	31.918,44 €
		Part de l'enveloppe plan de formation			37,14 %

Répartition des dépenses par domaine de formation



3. Prestataires de formation

En 2024, l'Oppic a travaillé principalement avec les partenaires ci-dessous :

ACOLIS
ALTER Prévention
CEGOS
CFPA
CNAM
LA CULTURE
DALLOZ
DEARCOCHING
DGPA FORMATION
DOXA
ECOLE DU LOUVRE
EFE
EKOPOLIS
ENPC
EPAURIF
GERESO
IFC Carbone
INETUM
Interface
INTERNE
le moniteur
two roule
WOONOZ
YMAGO



Partie V.

Les conditions de travail

Coupoles de la Cité des sciences et de l'industrie. © Pascal Almar / Oppic / Tendence Flow 12.2020

1. Nombre d'accident de travail et de trajet

L'OPPIC recense pour 2024 2 accidents de trajet dont 1 débuté en 2023.

Sur les trois dernières années, les jours d'arrêt de travail consécutifs à un accident de trajet ou de travail se répartissent de la manière suivante en jours ouvrés :

	2022	2023	2024
Accident de trajet	6.5	122	257
Accident de travail	0	4	0

2. Médecine de prévention

Thalie santé est le prestataire du ministère de la culture. Il organise pour l'Oppic les visites d'information et de prévention (VIP). Elles sont obligatoires tous les 5 ans.

Ces visites peuvent être effectuées par le médecin mais également par un collaborateur (infirmier). Si ce collaborateur juge que l'état de santé de l'agent le nécessite, il réorientera l'agent vers le médecin.

La visite a pour but d'interroger sur l'état de santé de l'agent et de l'informer sur les risques éventuels de son poste de travail et sur la prévention à mettre en œuvre.

Thalie santé organise également des visites spécifiques pour les agents en situation de handicap ou souffrant de pathologies particulières. Pour ces cas précis, la fréquence des visites n'est pas calée sur le calendrier des 5 années.

Des visites à la demande des agents peuvent être obtenues également.

Les visites réalisées en 2024 sont au nombre de 22.

L'année 2024 compte 9 préconisations du médecin du travail dans le cadre de l'aménagement de poste, des mesures relatives au temps partiel thérapeutique, au télétravail, à la charge de travail, au handicap et à de l'achat de matériel, toutes acceptées et mises en œuvre. Sur les 9 préconisations, 8 sont à l'origine d'une demande de visite par le SRH et 1 à la suite d'une visite périodique.

3. Visite médicale de recrutement

La visite d'embauche n'est plus obligatoire, elle l'est pour les fonctions qui nécessitent des conditions de santé particulières pour accéder au poste, par exemple les métiers de la police, ce qui n'est pas le cas des métiers de l'Oppic.



Partie VI.

Les congés et les absences

Décor de la chancellerie d'Orléans, ©Thierry Ardouin / Oppic / Tendence House, 10.2021

1. L'absentéisme

En 2024, les absences se répartissent de la manière suivante :

	Nombre d'agents en personne physique	Nombre de jours ouvrés
Accident de travail/trajet	2	257
Maladie d'une durée inférieure ou égale à 3 jours	11	48,5
Maladie d'une durée supérieure à 3 jours	32	570
Maladie longue ou grave	2	288
Congé de maternité	3	169
Congé de paternité	4	45
TOTAL		1377,5

Les absences pour maladie représentent environ 45% des absences.

En jours calendaires	2022	2023	2024
Taux d'absentéisme *	3,60 %	2,55 %	2,37%
Taux d'absentéisme hors maternité/paternité	3,04 %	1,70 %	1,90%

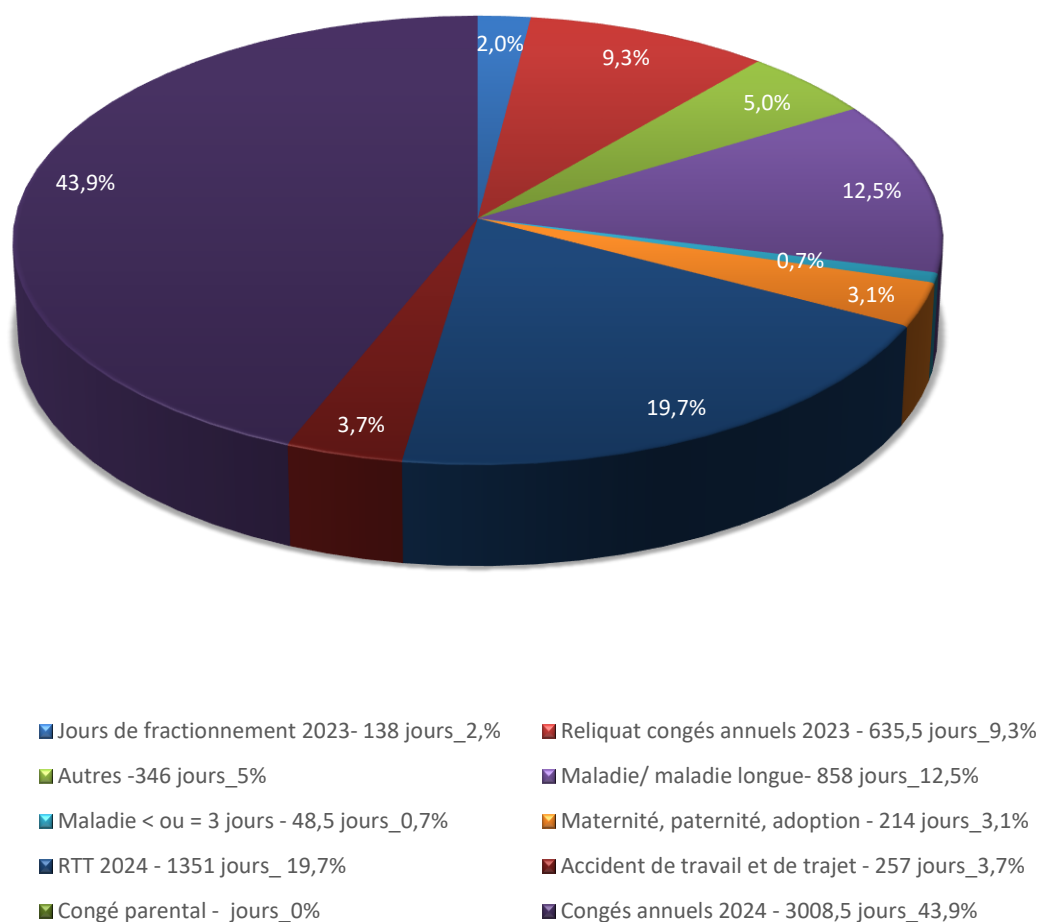
Nombre de jours ouvrés d'absences sur les 3 dernières années

	2022	2023	2024
Accident de travail/trajet	6,5	126	257
Maladie d'une durée inférieure ou égale à 3 jours	52	22	48,5
Maladie d'une durée supérieure à 3 jours et maladie longue ou grave	942,5	607,5	858
Congé de maternité	213	338	169
Congé de paternité	32	43	45
TOTAL	1 246	1 136,50	1 089,50

*Taux d'absentéisme = (nombre de jours calendaires d'absence/(nombre d'agents x 365 jours)).

2. Répartition des absences et congés

Répartition des absences et congés annuels



En 2024, un agent a pris en moyenne 25 jours de congés (reliquat 2023 et jours 2024), 9 jours de RTT, posé 0,38 jours de CET et 1 jour de fractionnement, soit un total de 35,38 jours par agent.

Il n'y a pas eu de demande de congé parental en 2024.

Tous motifs confondus, les absences représentent environ 48 jours non travaillé par agents, contre 47 en 2023. Il s'agit du nombre de jours non travaillés pour tous les agents présents au cours de l'année (143 personnes physiques) et tous les motifs d'absence y compris les maladies.



Partie VII.

Le dialogue social

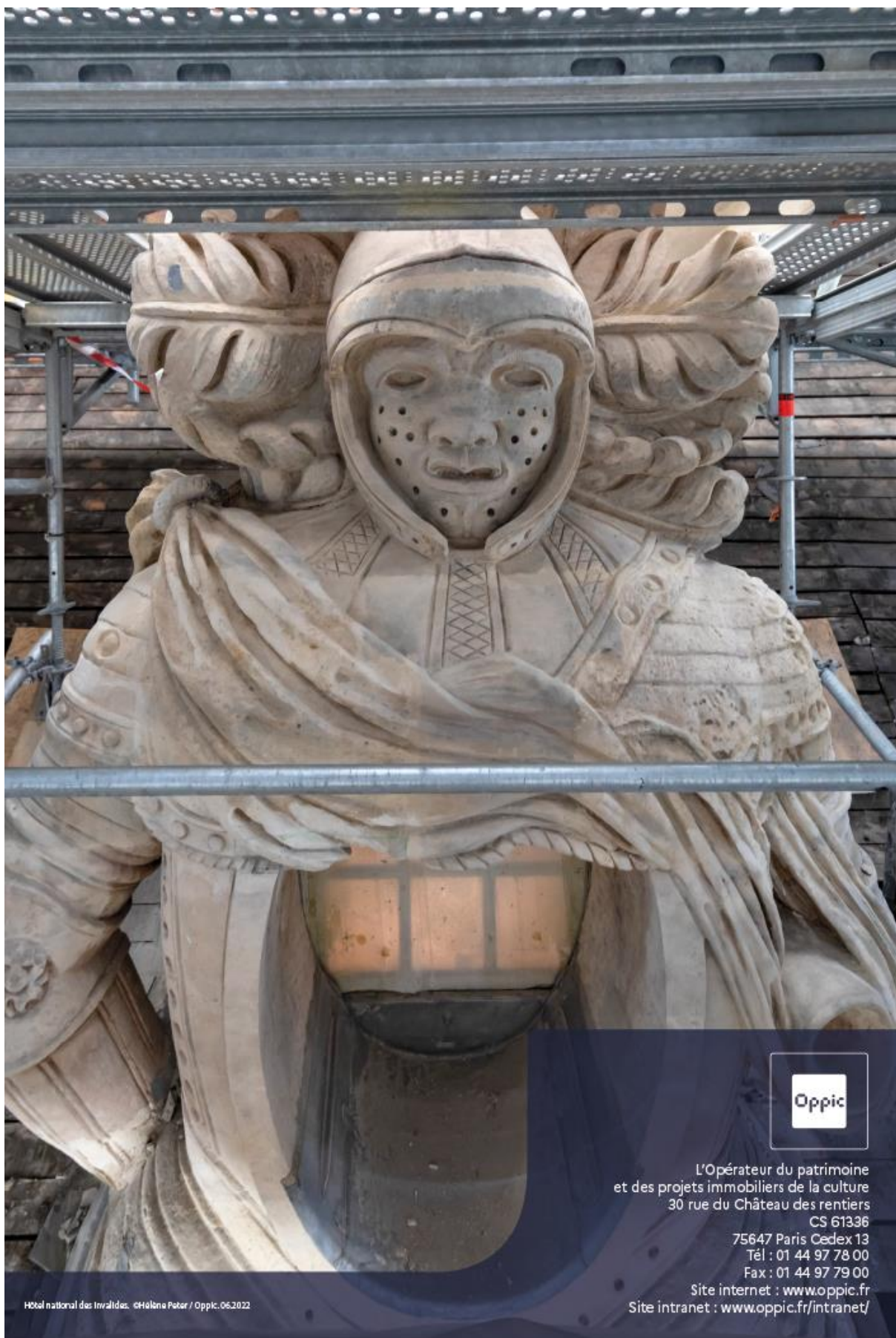
Décor de la Chancellerie d'Orléans. ©Thierry Ardouin / Oppic. 12.2021

En 2024, le CSA s'est réuni à 4 reprises, la formation spécialisée et la CCP se sont réunies une fois chacune.

CSA 2024	Ordre du jour	Questions diverses
05-mars	Points pour approbation	
	Procès-verbal du CSA du 30 novembre 2023	Indemnisation du déjeuner sur les chantiers à Paris
	Réforme du décret statutaire	
	Note sur la continuité de service	
	Projet Avenue du Maine : micro-zoning et programme fonctionnel	
	Renouvellement du bail du château des rentiers	
	Organisation du travail pendant les JO	
	Point pour information	
	Suites du Comité social d'administration du 30 novembre 2023	
	Point d'avancement sur Gesprojet et FC-Enga	
	Projet de nouvel intranet	
05-juin	Points pour approbation	
	Procès-verbal du CSA du 5 mars 2024	Les effectifs du département juridique
	Organisation du travail pendant les jeux olympiques et paralympiques	Cadre de gestion
		Plan de charge
	Point pour information	Les sièges vacants des représentants du personnel
	Suites du Comité social d'administration du 5 mars 2024	
	Protection sociale complémentaire	
	Démarche sur les labels égalité et diversité	
	Mise en place du comité d'audit (<i>communication orale</i>)	
	Point d'avancement sur les logiciels : PEP Prénium, FC-Enga et intranet (<i>communication orale</i>)	
04-nov	Points pour approbation	

	Procès-verbal du CSA du 5 juin 2024	Clarification du rôle de la Commission des Marchés pour communication aux agents,
	Jours de congés fixes 2025	Mise à jour du Règlement Intérieur de l'OPPIC
	Plan de formation 2025	Elaboration de fiches cadrant le prêt d'un agent, la mission d'intérim, les missions transversales,
	Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026	Calendrier d'action relatif à l'ajout des sujets Discrimination au DUERP
	Points pour débat	
	Rapport social unique 2023	
	bilan du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023	
	Point pour information	
	Protection sociale complémentaire	
	Point d'avancement sur les logiciels : PEP Premium et Intranet	
	Suites du Comité social d'administration du 5 juin 2024	
25-nov	Points pour approbation	
	Note d'intention sur les propositions d'intervention de l'Oppic dans le cadre d'une coopération avec l'Arabie Saoudite	Règlement intérieur
	Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026	
	Rapport social unique 2023	
	Points pour débat	
	Rapport social unique 2023	
	bilan du plan d'action relatif à l'égalité prof entre les femmes et les hommes 2021-2023	
	Point pour information	
	Suites du Comité social d'administration du 4 novembre 2024	
	Elaboration de fiches cadrant le prêt d'un agent, la mission d'intérim, les missions transversales	
CCP 2024	ordre du jour	Questions diverses
27-juin	Points pour approbation	

	Procès-verbal de la CCP du 3 juillet 2023	
	Mesures de repositionnement individuel 2024	
	Point pour information	
	Répartition de la prime au mérite sur l'année 2024	
Formation spécialisée 2024	ordre du jour	Questions diverses
26-sept	Points pour approbation	
	Procès-verbal de la formation spécialisée du 21 novembre 2023	
	Programme annuel de prévention 2025	
	Point pour information	
	Mise à jour du DUERP et 1 ^{er} bilan du plan de prévention 2024	
	Projet Maine (communication orale)	
	Point d'avancement sur les logiciels : PEP Prénium, FC-Enga et intranet (communication orale)	



Hôtel national des Invalides. ©Hélène Pekar / Oppic, 05/2022



L'Opérateur du patrimoine
et des projets immobiliers de la culture
30 rue du Château des rentiers
CS 61336
75647 Paris Cedex 13
Tél : 01 44 97 78 00
Fax : 01 44 97 79 00
Site internet : www.oppic.fr
Site intranet : www.oppic.fr/intranet/