



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Du Musée National du Sport

2024



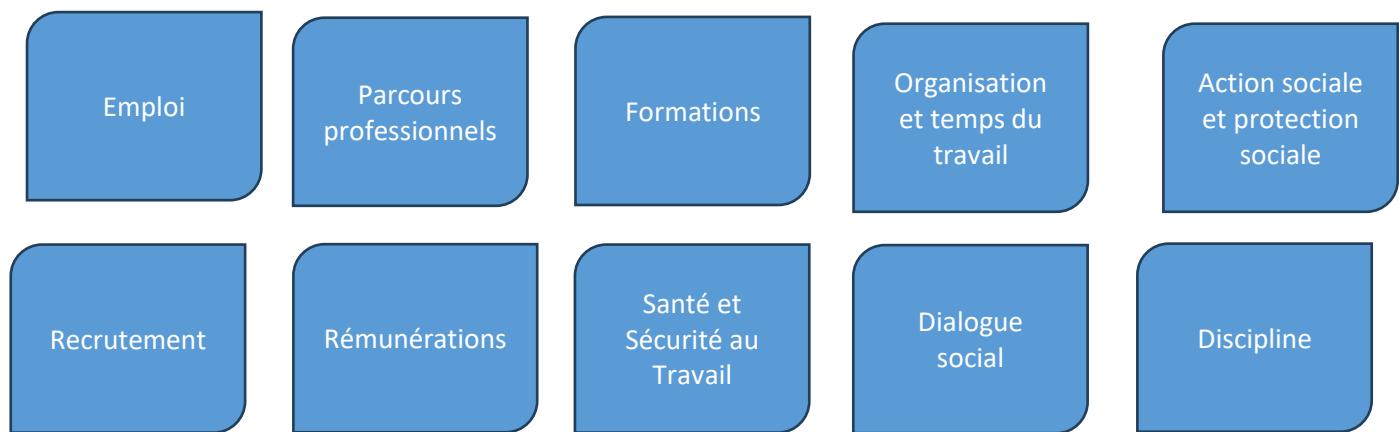
MUSÉE NATIONAL DU SPORT

www.museedusport.fr

INTRODUCTION

Le Rapport Social Unique (RSU) est instauré par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, qui, en son article 5, prévoit que toutes les administrations élaborent un rapport social unique chaque année. Ce rapport a pour objectif de rassembler des données essentielles permettant d'établir les lignes directrices de gestion des ressources humaines, conformément aux dispositions de l'article L 231-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Le rapport social unique est structuré autour de thématiques clés :



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

Les données prévues par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 doivent être présentées en fonction du sexe. Elles peuvent également être déclinées selon d'autres critères, tels que l'âge, le statut d'emploi, la catégorie hiérarchique, la zone géographique d'affectation et la situation de handicap des agents concernés. Le rapport social unique inclut ainsi une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes.

Ce document est amené à se compléter au fil des années afin de couvrir l'ensemble des indicateurs attendus. Pour les établissements sportifs, 42 indicateurs sont obligatoires.

Le rapport social unique (RSU) est un document public et constitue un outil de dialogue social. Il permet aux membres des comités sociaux d'administration d'établissement (CSAE) d'accéder à la base de données sociales.

I. L'EMPLOI	4
• 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)	5
• Age moyen sur emploi permanent	6
• Age médian sur emploi permanent	6
• Pyramides des âges en effectif physique	6
• Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire	7
II. LE RECRUTEMENT	7
• Nombre d'agents	7
• Répartition des agents recrutés par catégorie	7
• Contrats d'apprentissage	7
• Stagiaires de droit privé	7
• Répartition des départs	8
III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	8
• Concours et examens professionnels	8
IV. LA FORMATION	9
• Formation professionnelle continue	9
V. LES REMUNERATIONS	9
• Masse salariale	9
VI. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	10
• Durée du travail	10
• Télétravail	11
• Comptes épargne-temps	12
• Restructurations et réorganisations de services	12
VII. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	12
• Médecine de prévention	12
• Absences pour raisons de santé	13
• Absences hors raisons de santé	13
• Jours de carence	14
VIII. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	14
• Action sociale	14
• La protection sociale	14
IX. LE DIALOGUE SOCIAL	15
• Représentants du personnel	15
• Instances du dialogue social	15
• Grève	16
X. LA DISCIPLINE	16

I. L'EMPLOI

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

En 2024, le plafond d'emplois autorisés est de 29 équivalents temps plein travaillés (ETPT), répartis en 23 emplois sous plafond et 6 hors plafond.

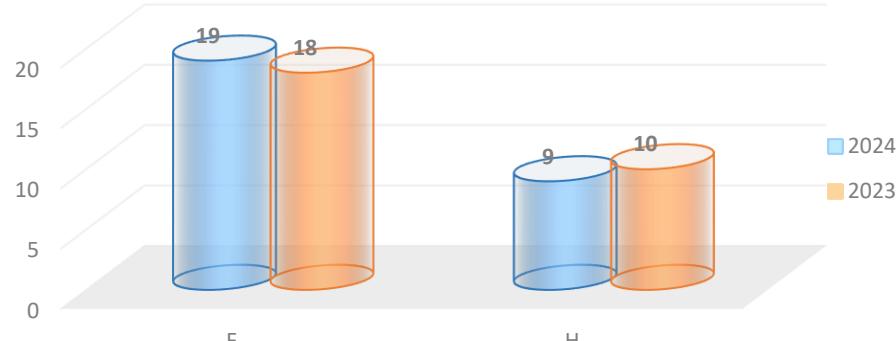
	Plafond d'emploi autorisés	
	Hors Plafond	Sous Plafond
2024	23	6
2023	23	6

• Effectif

Une légère rotation du personnel a été constatée sur 2024. Le tableau ci-dessous présente les effectifs physiques au 31/12/2024, répartis par statut et catégorie :

Statut d'emploi	Catégorie	Effectifs physiques au 31/12/2024			
		F	H	Total/catégorie	Total
Titulaires	A	3	0	3	5
	B	0	1	1	
	C	0	1	1	
Contractuels	CDI	1	2	3	10
		5	2	7	
		0	0	0	
	CDD	1	0	1	7
		2	0	2	
		3	1	4	
Apprentis	Ø	4	2	6	6
Total		19	9	28	28
Rappel 2023		18	10	28	28

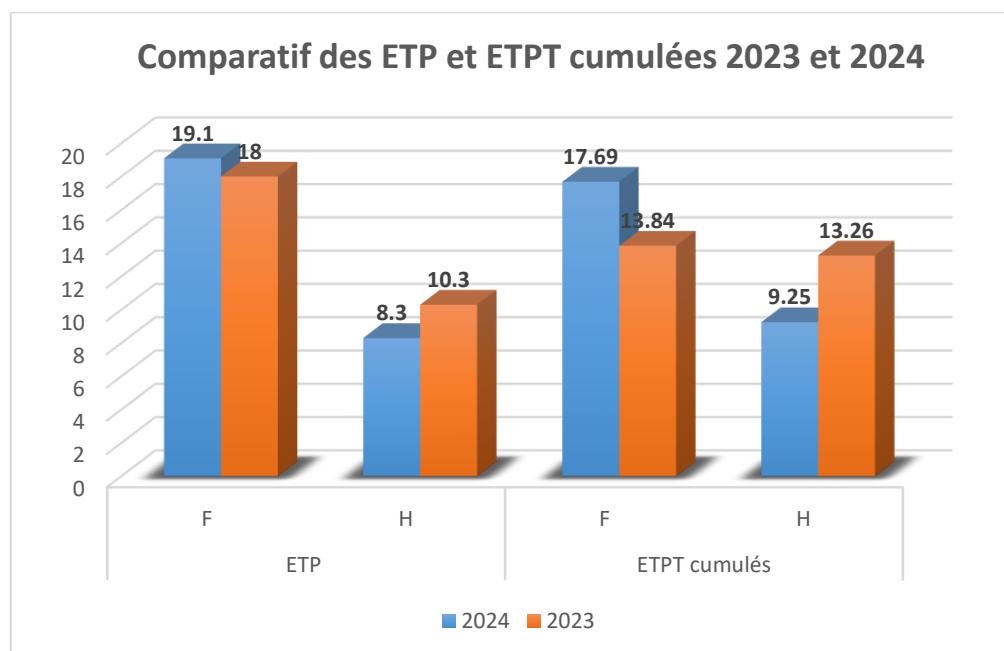
Évolution des effectifs entre 2023 et 2024



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

La répartition des effectifs en ETP et ETPT cumulés au 31/12/2024 est la suivante :

Statut d'emploi		Catégorie	ETP				ETPT cumulés au 31/12/2024					
			F	H	Total/catégorie	Total	F	H	Total/catégorie	Total		
Titulaires		A	3		3	5	3		3	4.92		
		B		1	1			0.25	0.25			
		C		1	1			1.67	1.67			
Contractuels	CDI	A	1	2	3	10	1	2	3	10		
		B	5	2	7		5	2	7			
		C							0			
	CDD	A	1		1	6.40	1	0.75	1.75	6.51		
		B	2		2		2		2			
		C	3.10	0.30	3.40		1.97	0.79	2.76			
Apprentis		Ø	4	2	6	6	3.72	1.79	5.51	5.51		
			Total	19.10	8.30	27.40	27.40	17.69	9.25	26.94	26.94	
			Rappel 2023	18	10.30	28.30	28.30	13.84	13.26	27.09	27.16	



- Age moyen sur emploi permanent

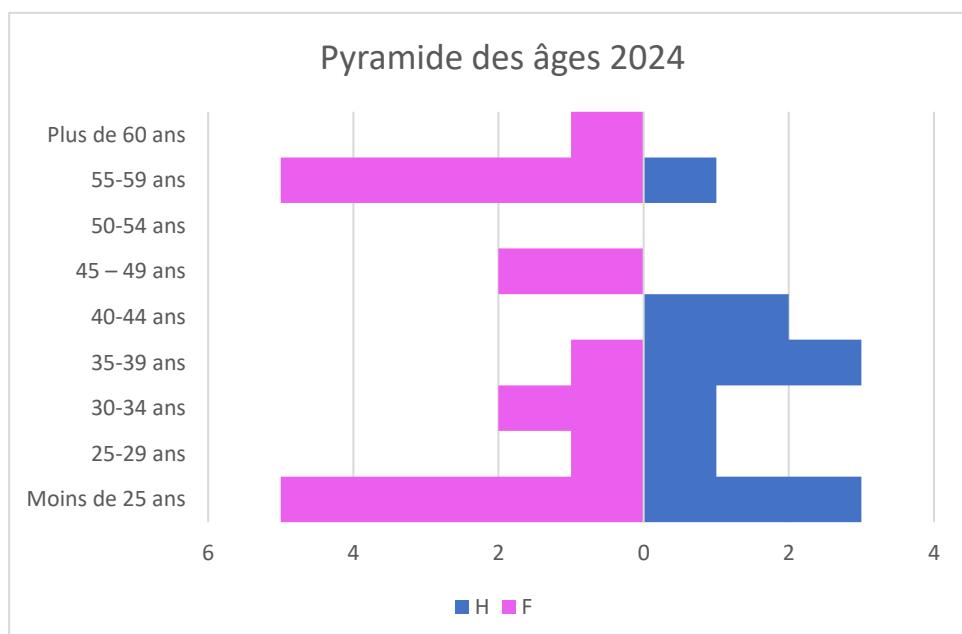
	Femme			Homme			Total général
	CDD Public	CDI Public	Titulaire	CDD Public	CDI Public	Titulaire	
A	63	49	48	43	46		49
B	45	45			33	36	42
C	24			24		41	31
Total général	40	46	48	30	40	40	41
Rappel 2023	39	49	46	32	39	35	41

L'âge moyen des hommes est de 35 ans, tandis que celui des femmes s'élève à 45 ans. L'âge moyen global est de 41 ans, soit le même que celui enregistré en 2023.

- Age médian sur emploi permanent

	Femme			Homme			Total général
	CDD Public	CDI Public	Titulaire	CDD Public	CDI Public	Titulaire	
A	63	49	45		46		47.5
B	44.5	43			33	36	39.50
C	24			24		40.5	24
Total général	44.5	46	45	24	39.5	38.25	42
Rappel 2023	36	45		32.5	43	39.5	36

- Pyramides des âges en effectif physique



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

Cinq (5) agents ont demandé une autorisation de cumul d'activité pour 2024 soit un (1) titulaires et quatre (4) contractuels.

II. LE RECRUTEMENT

- **Nombre d'agents**

La part des agents titulaires représente 18 %, soit cinq (5) agents et celle des contractuels est de 59 % soit seize (16) agents au mois de décembre 2024.

- **Répartition des agents recrutés par catégorie**

Statut d'emploi		Catégorie	F	H	Total/catégorie	Total
Titulaires		A				
		B		1	1	1
		C				
Contractuels	CDI	A				
		B				
		C				
	CDD	A				
		B	1		1	6
		C	4	1	5	
Apprentis			2	2	4	4
		TOTAL	7	4	11	11
		Rappel 2023	9	3	12	12

Voie d'accès	F	H	Total
Arrivée en détachement		1	1
Arrivée en Position Normal d'Activité	7	3	9
Réintégration par suite d'autre motif (disponibilité, etc.)	0	0	0
TOTAL	7	4	11
	Rappel 2023	9	1

- **Contrats d'apprentissage**

Six (6) contrats d'apprentissage ont été signés au musée, répartis sur quatre (4) pôles.

- **Stagiaires de droit privé**

Le Musée a accueilli des deux (2) stagiaires de droit privé.

- Répartition des départs

Statut d'emploi		Catégorie	F	H	Total/catégorie	Total	
Titulaires		A				3	
		B					
		C		3	3		
Contractuels	CDI	A				0	
		B					
		C					
	CDD	A		1	1	6	
		B	1		1		
		C	2	2	4		
Apprentis			3	2	5	5	
		TOTAL	6	8	14	14	
		Rappel 2023	6	4	10	10	

Motif de départ	F	H	Total
Fin de contrat	5	4	9
Retraite			
Démission			
Rupture anticipée de contrat	1	2	4
Mobilité Normale			
Mobilité En Détachement		2	2
TOTAL	6	8	14
Rappel 2023	6	4	10

Cas particuliers :

- 1 agent détaché pour un an à la ville de Nice depuis d'octobre 2022 à renouvelé en son souhait de détachement.
- 1 titularisation et intégration auprès du service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports des Hautes-Alpes début septembre 2024.

III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- Concours et examens professionnels

1 agent titulaire (Catégorie A) a posé un dossier pour un changement de corps. Aucun agent n'a été promu.

IV. LA FORMATION

- Formation professionnelle continue

En 2024, le montant des formations réalisés était de 11 486.42 €.

			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	7		4	1			
		B		1		1					
		C		1			1				
Contractuels	CDI	A	1	1	8	1	1				
		B	5	1			4	2		2	
		C									
	CDD	A			1						
		B								1	
		C	1					1		2	
Apprentis			2		2	2				2	
TOTAL			13	5	18	4	10	4	0	7	
Rappel 2023			6	6	12	2	6	1	10	10	

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 2024 est en légère augmentation par rapport à 2023. Elle passe de 1 355 972.85 € en 2023 à 1 398 917.50 € en 2024.

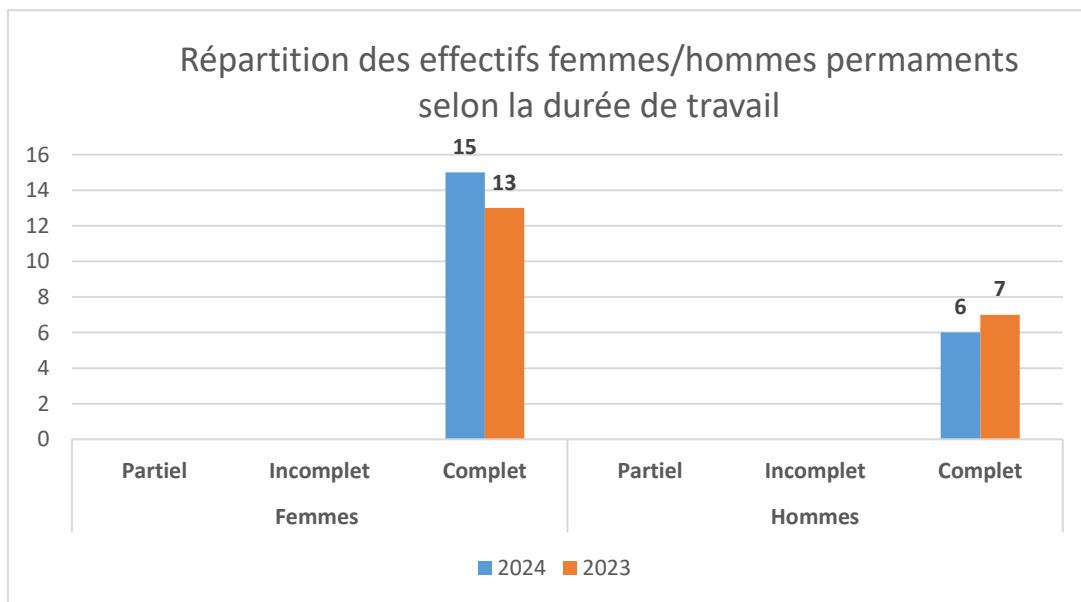
Variation de la masse salariale (hors taxe sur les salaires et tickets restaurant)			
	N-1	N	Variation
Rémunération	1 333 019.66 €	1 375 335.86 €	42 316.20 €
Masse salariale exécutée	1 355 972.85 €	1 398 917.50 €	42 944.65 €
<i>Dont chômage</i>	1 237.21 €	Ø	Ø
<i>Dont vacations</i>	593.68 €	Ø	Ø

Compte tenu de la taille de l'établissement, les rémunérations nettes ainsi que l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne seront pas présentées, celles-ci ne permettant pas d'assurer la confidentialité des agents.

VI. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

- Durée du travail

		Répartition des effectifs permanents selon la durée du travail												
		Femmes			Hommes			Total		Global				
		<i>Partiel</i>	<i>Incomplet</i>	<i>Complet</i>	<i>Partiel</i>	<i>Incomplet</i>	<i>Complet</i>	<i>Partiel</i>	<i>Incomplet</i>	<i>Complet</i>	<i>Partiel</i>	<i>Incomplet</i>	<i>Complet</i>	
Titulaires	A			3						3			5	
	B						1			1				
	C					1			1					
Contractuels	CDI	A		1			2			3				
		B		5			2			7			10	
		C												
	CDD	A		1						1				
		B		2						2			6	
		C		2		1				3				
TOTAL				14		1	6			21			21	
Rappel 2023				13		0	7			20			20	



Répartition des effectifs permanents selon l'organisation du travail														
		Femmes			Hommes			Total			Global			
		<i>Travail de journée</i>		<i>Autonomie d' organisation *</i>	<i>Travail annualisé (nuit et wee-kend)</i>		<i>Travail de journée</i>	<i>Autonomie d' organisation *</i>	<i>Travail annualisé (nuit et wee-kend)</i>	<i>Travail de journée</i>	<i>Autonomie d' organisation *</i>	<i>Travail annualisé (nuit et wee-kend)</i>		
Titulaires		A	3					3			1	3	0	
		B			1			1						
		C												
Contractuels	CDI	A	1		1	1		1	2					
		B	4	1	2			6	1		7	3	0	
		C												
	CDD	A	1						1					
		B	2					2			2	1	3	
		C			2		1							
Total général		6	6	2	4	1	1	13	4	3	10	7	3	
Rappel 2023		6	6	1	5	1	1	11	7	2	11	7	2	

- **Télétravail**

			Nombre d'agents de télétravail régulier			Nombre d'agents de travail à distance			
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Titulaires		A	2		2				
		B							
		C		1	1				
Contractuels	CDI	A	1		1				
		B	2		2				
		C							
	CDD	A	1	1	2				
		B	1		1				
		C							
Apprentis				1	1				
Total général			7	3	10	0	0	0	
Rappel 2023			6	2	8	0	0	0	

- **Comptes épargne-temps**

Un (1) compte épargne-temps a été fermé à la suite du départ d'un agent titulaire.

		Nombre de CET existants		Nombre de CET ouverts		Nombre de jours déposés		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires	A	2						
	B				1		21.5	
	C							
Contractuels	CDI		1				6	
					1		6	
	CDD	1				9.5		
Total général		3	1	0	2	9.5	33.5	
Rappel 2023		3	2	0	0	4.5	1.5	

- **Restructurations et réorganisations de services**

Fin 2024, en raison d'un départ d'un agent en CDD au dernier trimestre, les missions ont été réévaluées afin de trouver le bon profil pour un poste au sein du pôle Développement & Communication.

VII. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

- **Médecine de prévention**

Le nombre programmé de visite est treize (13) avec la médecine de prévention :

	Nombre de visites	
	2024	2023
Nouvel avis suite réception de renseignements		1
Visite d'Information et de Prévention Initiale	4	13
Visite d'Information et de Prévention	9	14
Visite à la demande du médecin		1
Visite à la demande de l'agent		1
Total général	13	30

- Absences pour raisons de santé**

Le nombre total de jours d'absence a connu une **réduction de 39,61 %** par rapport à l'année 2023. Ces absences sont liées suite à des hospitalisations complexes qui ont donné lieu à des arrêts de travail.

Type d'absences	Nombre jours d'absences		Total général
	F	H	
Accident Service/Travail	0	0	0
Congés Maladie Ordinaire	106.50	1	0
Total général	106.50	1	107.50
Rappel 2023	162	16	178

- Absences hors raisons de santé**

Par rapport à 2023, le volume des absences non liées à la santé a été réduit de **30,50 jours**, ce qui correspond à un pourcentage de diminution de **58,65 %**

Type d'absences	F	H	Total général
ASA*	3	1	4
ASA Convocation concours, Jury			
ASA convocation syndicale			
ASA décès	5.5		5.5
ASA déménagement	1	2	3
ASA formation syndicale			
ASA mariage, pacs autre filiation			
ASA rdv médical suivi grossesse			
ASA préparation concours 2024			
Congés enfant malade	5		5
Congés enfant malade/garde enfant	4		4
Congés Paternité			
Congé proche aidant			
Total général	18.5	3	21.50
Rappel 2023	17	33	52

* 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

Statut d'emploi		Catégorie	F	H	Nombre de jours	Total	
Titulaires		A	3		3	3	
		B					
		C					
Contractuels	CDI	A	1		1	3	
		B	2		2		
		C					
	CDD	A				1	
		B					
		C		1	1		
Apprentis			4	0	7	7	
		TOTAL	10	1	13	13	
		Rappel 2023	10	3	19	19	

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. Il a été décidé d'augmenter le montant du bon d'achat pour Noël pour les enfants de personnel.

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

	2024	2023
Somme versée au titre de l'action sociale	2 940.00 €	2 920.00 €

La distribution de cartes cadeaux pour Noël à l'ensemble des agents ainsi qu'aux enfants constitue une part importante de la dépense de l'action sociale.

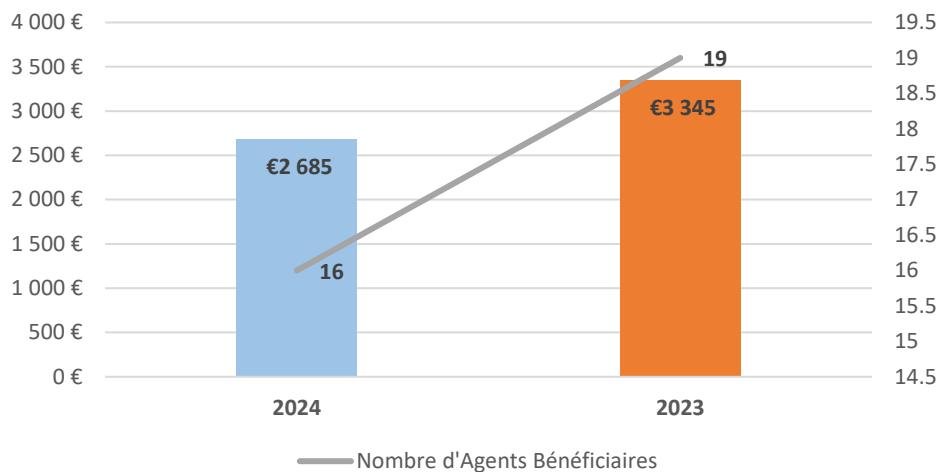
- La protection sociale

En application du décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (PSC) destinées à couvrir les frais de santé, les agents civils et militaires de l'État bénéficient d'un remboursement forfaitaire.

Ce montant est fixé à 15 € par mois et est effectif depuis janvier 2024.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des montants remboursés et du nombre d'agents bénéficiaires au titre de ce dispositif :

Montant remboursé total en 2023 et 2024



		Nombre d'agents bénéficiaires			
		Femmes	Hommes	Total	
Titulaires	A	2		3	
	B				
	C		1		
Contractuels	CDI		2	8	
		5	1		
	CDD	A	1	4	
		B	2		
		C	1		
Apprentis			1	1	
Total		11	5	18	
Rappel 2023		13	6	19	

IX. LE DIALOGUE SOCIAL

• Représentants du personnel

Un (1) siège de titulaire est vacant à la suite de la titularisation d'un agent à partir de septembre 2024 auprès du service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports des Hautes-Alpes.

• Instances du dialogue social

Deux (2) séances se sont tenues.

- Grève

Aucun agent n'a suivi les mouvements de grève.

X. LA DISCIPLINE

Aucune mesure disciplinaire n'a été prise.