

ADJOINTS TECHNIQUES D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE

BILAN DE GESTION ANNEE 2015



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Le bureau de la filière technique et des métiers d'art

Le secrétariat général du ministère de la Culture et de la Communication conduit les réflexions stratégiques relatives à l'organisation et à l'administration du ministère, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des organismes relevant du ministère. Il propose et assure le suivi de la politique de modernisation du ministère. Il pilote le contrôle de gestion ministériel.

Il élabore la politique des ressources humaines et veille à sa mise en œuvre. Il assure la gestion collective et individuelle des agents. Au sein du service des ressources humaines, deux sous-directions sont respectivement chargées de conduire à bien ces deux missions :

la sous-direction des métiers et des carrières,

la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales.

Le bureau de la filière technique et des métiers d'art - Bureau SRH-1T - relève de la première sous-direction. Il est en charge de la gestion individuelle et collective de la carrière des personnels titulaires et non titulaires de 6 corps de métiers dont 2 corps de catégorie A, 2 corps de catégorie B et 2 corps de catégorie C.

Sommaire

| | |
|-------------------------------------------------------------|---------|
| Le bureau de la filière technique et des métiers d'art | page 2 |
| Sommaire | page 3 |
| La carrière | page 4 |
| Échelonnement indiciaire du corps | page 5 |
| Le dialogue social | page 6 |
| La répartition du corps Hommes/Femmes | page 7 |
| La répartition par grade Hommes/Femmes | page 8 |
| La répartition par classe d'âge Hommes/Femmes | page 9 |
| L'âge moyen du corps par échelon et grade | page 10 |
| La répartition par position | page 11 |
| La répartition des agents en activité par type de structure | page 12 |
| Les entrées et sorties 2015 | page 13 |
| Evolution des avancements de grade 2012/2015 | page 14 |
| Glossaire | page 15 |
| Vos interlocuteurs | page 16 |

La carrière

Le corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage relevant du ministère de la culture est classé dans la catégorie C. Les agents sont affectés soit dans un musée national ou un dépôt d'oeuvres d'art, soit dans un domaine national, dans un monument ou ensemble archéologique, soit dans un services d'archives, soit dans un établissement national d'enseignement artistique, en administration centrale, en service déconcentré ou dans tout autre établissement relevant du ministère chargé de la culture.

Ce corps est composé du grade d'adjoint technique de 2e classe, d'adjoint technique de 1re classe, d'adjoint technique principal de 2e classe et du grade d'adjoint technique principal de 1re classe.

Avancement :

L'accès au grade d'adjoint technique de 1re classe s'opère selon les modalités suivantes :

1° Par la voie d'un examen professionnel ouvert aux adjoints techniques de 2e classe ayant atteint le 4e échelon de leur grade et comptant au moins trois ans de services effectifs dans leur grade ;

2° Par la voie du choix, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les adjoints techniques de 2e classe ayant atteint le 5e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade

Le nombre de postes offerts à la promotion pour ce grade, est déterminé par l'application d'un taux, fixé par arrêté ministériel à 25 % pour 2015, sur une population d'agents rentrant dans les conditions de promotion.

Le grade d'adjoint technique principal de 2e classe est accessible par la voie du choix, après avis de la commission administrative paritaire, les adjoints techniques de 1re classe ayant atteint le 5e échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans leur grade. Pour ce grade, le taux de promotion est de 19 %.

Peuvent être promus au grade d'adjoint technique principal de 1re classe, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les adjoints techniques principaux de 2e classe ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade. Le taux de promotion est fixé à 17 %.

| Avancements au grade de AASM de 1ère classe au titre de 2015 | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Promouvables | 164 | 204 | 368 |
| Promus au choix | 31 | 41 | 72 |
| Promus par examen professionnel* | 6 | 8 | 14 |
| Avancements au choix au grade de AASM Principal de 2ème classe au titre de 2015 | Femmes | Hommes | Total |
| Promouvables | 363 | 427 | 790 |
| Promus | 69 | 81 | 150 |
| Avancements au grade de AASM principal de 1ère Classe au titre de 2015 | Femmes | Hommes | Total |
| Promouvables | 124 | 184 | 308 |
| Promus | 14 | 38 | 52 |

L'échelonnement indiciaire du corps

| 4eme grade : principal de 1ère classe | | | |
|---------------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| Echelon | Durée Moyenne | Indice Brut | Indice Majoré |
| 9e | - | 536 | 457 |
| 8e | 4 ans | 500 | 431 |
| 7e | 4 ans | 481 | 417 |
| 6e | 3 ans | 450 | 395 |
| 5e | 3 ans | 430 | 380 |
| 4e | 2 ans | 404 | 365 |
| 3e | 2 ans | 380 | 350 |
| 2e | 1 an | 367 | 340 |
| 1er | 1 an | 358 | 333 |
| 3eme grade : principal de 2ème classe | | | |
| Echelon | Durée Moyenne | Indice Brut | Indice Majoré |
| 12e | - | 459 | 402 |
| 11e | 4 ans | 447 | 393 |
| 10e | 4 ans | 430 | 380 |
| 9e | 3 ans | 417 | 371 |
| 8e | 3 ans | 388 | 355 |
| 7e | 2 ans | 368 | 341 |
| 6e | 2 ans | 359 | 334 |
| 5e | 2 ans | 350 | 327 |
| 4e | 2 ans | 347 | 325 |
| 3e | 2 ans | 342 | 323 |
| 2e | 1 an | 341 | 322 |
| 1er | 1 an | 340 | 321 |
| 2eme grade : 1ère classe | | | |
| Echelon | Durée Moyenne | Indice Brut | Indice Majoré |
| 12e | - | 424 | 377 |
| 11e | 4 ans | 416 | 370 |
| 10e | 4 ans | 400 | 363 |
| 9e | 3 ans | 379 | 349 |
| 8e | 3 ans | 367 | 340 |
| 7e | 2 ans | 349 | 327 |
| 6e | 2 ans | 346 | 324 |
| 5e | 2 ans | 341 | 322 |
| 4e | 2 ans | 340 | 321 |
| 3e | 2 ans | 339 | 320 |
| 2e | 1 an | 337 | 319 |
| 1er | 1 an | 336 | 318 |
| 1er grade : 2ème classe | | | |
| Echelon | Durée Moyenne | Indice Brut | Indice Majoré |
| 11e | - | 393 | 358 |
| 10e | 4 ans | 374 | 345 |
| 9e | 3 ans | 358 | 333 |
| 8e | 3 ans | 349 | 327 |
| 7e | 2 ans | 342 | 323 |
| 6e | 2 ans | 340 | 321 |
| 5e | 2 ans | 339 | 320 |
| 4e | 2 ans | 337 | 319 |
| 3e | 2 ans | 336 | 318 |
| 2e | 1 an | 334 | 317 |
| 1er | 1 an | 330 | 316 |

Le dialogue social

Les fonctionnaires sont associés à la gestion de leur statut, de leur carrière et de leur service, par l'intermédiaire des représentants du personnel qui siègent dans les instances représentatives : Comité technique, Commission d'évaluation scientifique le cas échéant, Commission administrative paritaire, Comité d'hygiène et de sécurité.

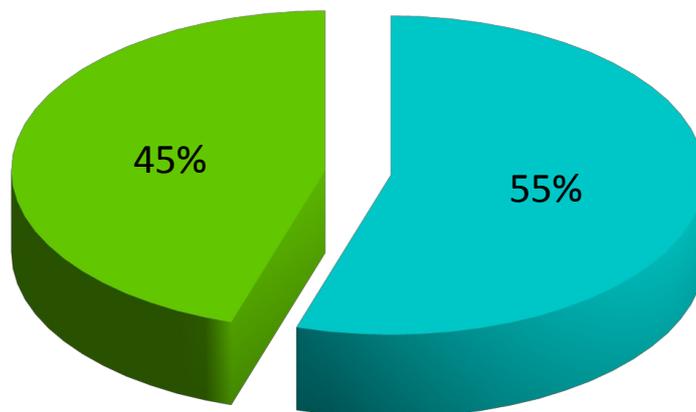
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les mutations emportant changement de résidence administrative, les accueils en détachement, les avancements et promotions.

Pour consulter la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage – ***Intranet Sémaphore – Ressources humaines – dialogue social – les commissions administratives paritaires – de la filière technique et métiers d'art – Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage – Consulter la composition.***

Démographie au 31/12/2015 Répartition Hommes/Femmes

| | |
|--------------|-------------|
| Femmes | 1407 |
| Hommes | 1709 |
| Total | 3116 |

Répartition Hommes/Femmes des effectifs du corps



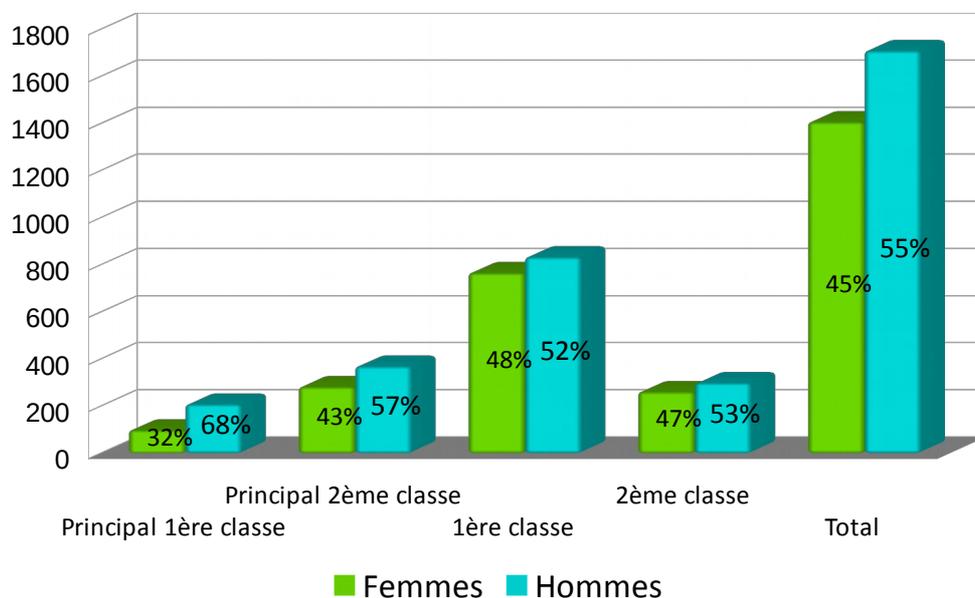
■ Femmes ■ Hommes

Démographie au 31/12/2015

Répartition par grade Hommes/Femmes

| Grade | Femmes | Hommes | Total |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Principal 1ère Classe | 98 | 208 | 306 |
| Principal 2ème Classe | 282 | 369 | 651 |
| 1ère Classe | 766 | 833 | 1599 |
| 2ème Classe | 261 | 299 | 560 |
| Total | 1407 | 1709 | 3116 |

Répartition des effectifs par grade

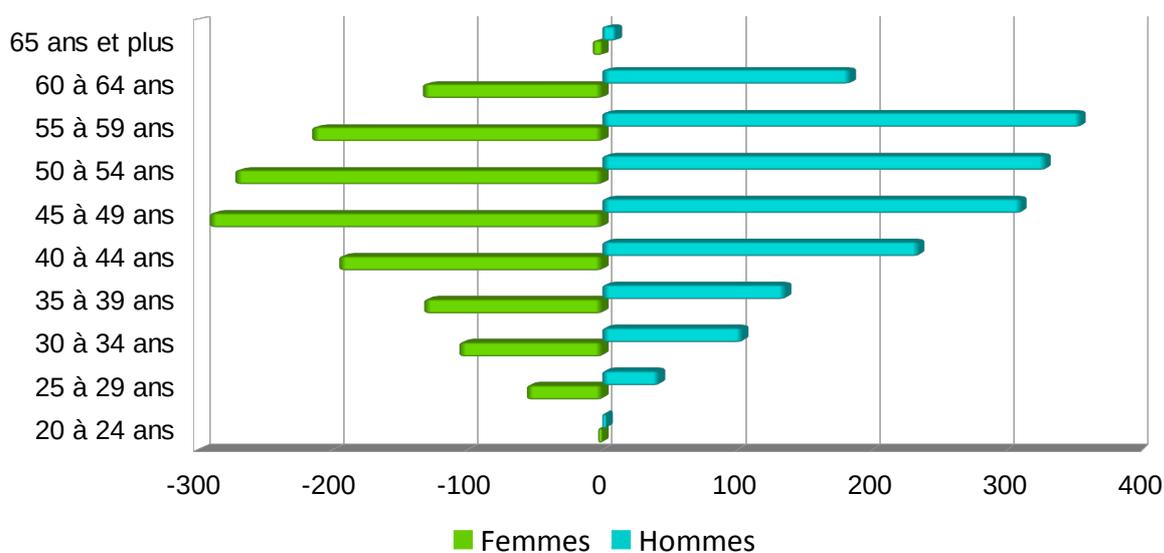


Démographie au 31/12/2015

Répartition par classe d'âge Hommes/Femmes

| Âges | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 20 à 24 ans | 3 | 3 | 6 |
| 25 à 29 ans | 53 | 42 | 95 |
| 30 à 34 ans | 106 | 104 | 210 |
| 35 à 39 ans | 132 | 136 | 268 |
| 40 à 44 ans | 195 | 235 | 430 |
| 45 à 49 ans | 291 | 311 | 602 |
| 50 à 54 ans | 272 | 329 | 601 |
| 55 à 59 ans | 215 | 355 | 570 |
| 60 à 64 ans | 133 | 184 | 317 |
| 65 et plus | 7 | 10 | 17 |
| Total | 1407 | 1709 | 3116 |

Répartition par classe d'âge



Démographie au 31/12/2015

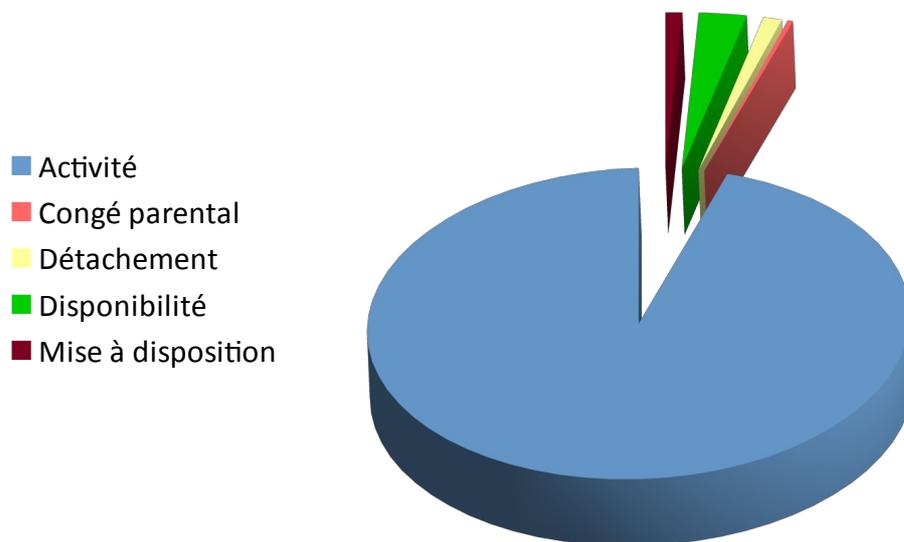
Âge moyen du corps par échelon et grade

| Grade | Echelon | Femmes | | Hommes | | Total |
|-----------------------|-----------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| | | Age moyen | Nbre d'agents | Age moyen | Nbre d'agents | |
| Principal 1ère classe | 4 ^e | 57 | 7 | 54 | 7 | 14 |
| | 5 ^e | 55 | 17 | 52 | 25 | 42 |
| | 6 ^e | 52 | 25 | 54 | 46 | 71 |
| | 7 ^e | 56 | 31 | 56 | 62 | 93 |
| | 8 ^e | 59 | 18 | 59 | 67 | 85 |
| | 9 ^e | | | 0 | 64 | 1 |
| Total | | 55 | 98 | 56 | 208 | 306 |
| Principal 2ème classe | 4 ^e | | 0 | 41 | 1 | 1 |
| | 5 ^e | 56 | 1 | 35 | 2 | 3 |
| | 6 ^e | 47 | 29 | 47 | 17 | 46 |
| | 7 ^e | 49 | 33 | 48 | 44 | 77 |
| | 8 ^e | 51 | 83 | 50 | 85 | 168 |
| | 9 ^e | 52 | 69 | 52 | 78 | 147 |
| | 10 ^e | 52 | 24 | 53 | 48 | 72 |
| | 11 ^e | 56 | 12 | 56 | 34 | 46 |
| 12 ^e | 59 | 31 | 59 | 60 | 91 | |
| Total | | 52 | 282 | 52 | 369 | 651 |
| 1ère classe | 1 ^{er} | 41 | 6 | 40 | 5 | 11 |
| | 2 ^e | 30 | 17 | 32 | 12 | 29 |
| | 3 ^e | 35 | 62 | 34 | 36 | 98 |
| | 4 ^e | 39 | 34 | 40 | 26 | 60 |
| | 5 ^e | 40 | 66 | 39 | 42 | 108 |
| | 6 ^e | 47 | 258 | 46 | 250 | 508 |
| | 7 ^e | 49 | 129 | 48 | 120 | 249 |
| | 8 ^e | 51 | 105 | 50 | 142 | 247 |
| | 9 ^e | 53 | 42 | 52 | 48 | 90 |
| | 10 ^e | 56 | 17 | 54 | 51 | 68 |
| | 11 ^e | 56 | 12 | 56 | 42 | 54 |
| | 12 ^e | 57 | 18 | 58 | 59 | 77 |
| Total | | 46 | 766 | 48 | 833 | 1599 |
| 2ème classe | 1 ^{er} | 50 | 9 | 37 | 10 | 19 |
| | 2 ^e | 40 | 10 | 34 | 7 | 17 |
| | 3 ^e | 40 | 22 | 37 | 33 | 55 |
| | 4 ^e | 40 | 63 | 39 | 48 | 111 |
| | 5 ^e | 42 | 76 | 41 | 73 | 149 |
| | 6 ^e | 47 | 50 | 43 | 70 | 120 |
| | 7 ^e | 47 | 17 | 48 | 27 | 44 |
| | 8 ^e | 53 | 7 | 49 | 16 | 23 |
| | 9 ^e | 53 | 3 | 52 | 5 | 8 |
| | 10 ^e | 57 | 4 | 60 | 7 | 11 |
| | 11 ^e | | 0 | 57 | 3 | 3 |
| Total | | 43 | 261 | 42 | 299 | 560 |
| Total général | | 48 | 1407 | 49 | 1709 | 3116 |

Répartition par position au 31/12/2015

| Positions administratives | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Activité | 1316 | 1635 | 2951 |
| Congé Parental | 9 | 1 | 10 |
| Détachement | 14 | 21 | 35 |
| Disponibilité | 59 | 30 | 89 |
| Mise à disposition | 9 | 22 | 31 |
| Total général | 1407 | 1709 | 3116 |

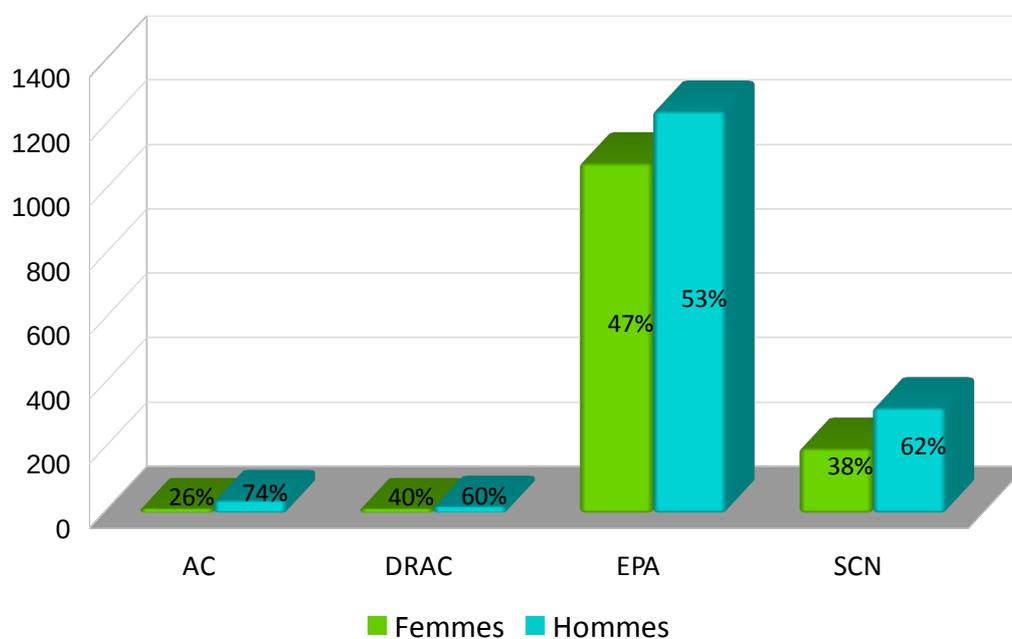
Répartition des effectifs par position administrative



Répartition des agents en activité par type de structure au 31/12/2015 (hors mise à disposition)

| Structures | Femmes | Hommes | Total |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Administration centrale | 14 | 39 | 53 |
| DRAC | 14 | 21 | 35 |
| EPA | 1087 | 1248 | 2335 |
| SCN | 201 | 327 | 528 |
| Total | 1316 | 1635 | 2951 |

Répartition des agents en activité par structure

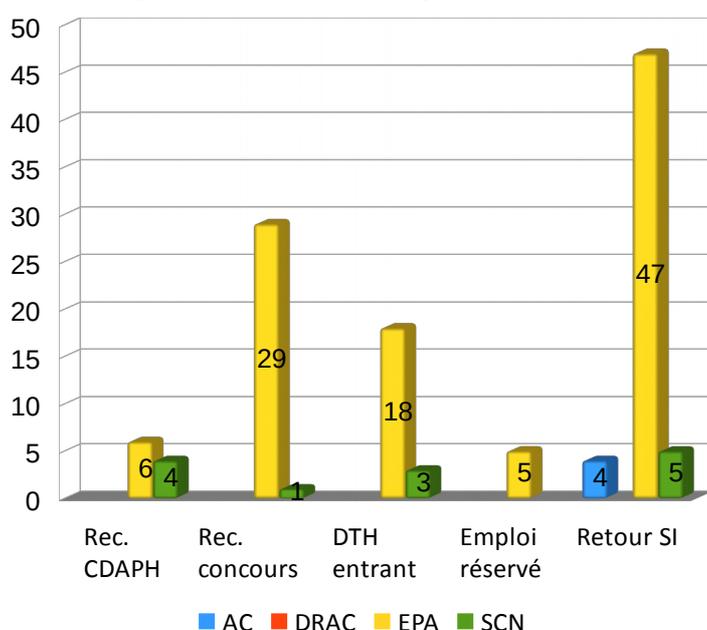


Entrées / Sorties 2015

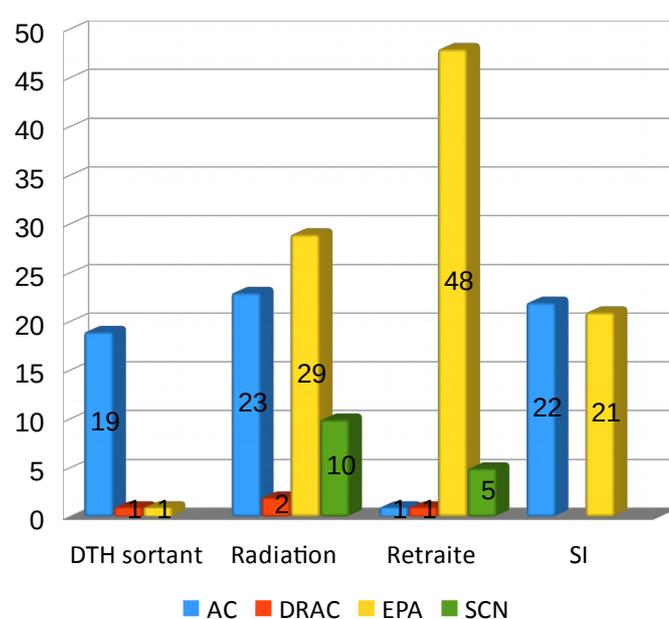
| Type d'entrées | Femmes | Hommes | Total |
|-------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Contrat CDAPH | 5 | 5 | 10 |
| Concours (interne/externe) | 17 | 13 | 30 |
| Détachement entrant | 6 | 15 | 21 |
| Emploi réservé | 0 | 5 | 5 |
| Retour Situation interruptive | 33 | 23 | 56 |
| Total | 61 | 61 | 122 |

| Type de sorties | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------|-----------|-----------|------------|
| Détachement sortant | 11 | 10 | 21 |
| Situation interruptive | 20 | 23 | 43 |
| Sortie définitive | 31 | 33 | 64 |
| Retraite | 24 | 31 | 55 |
| Total | 86 | 97 | 183 |

Répartition des entrées par structure

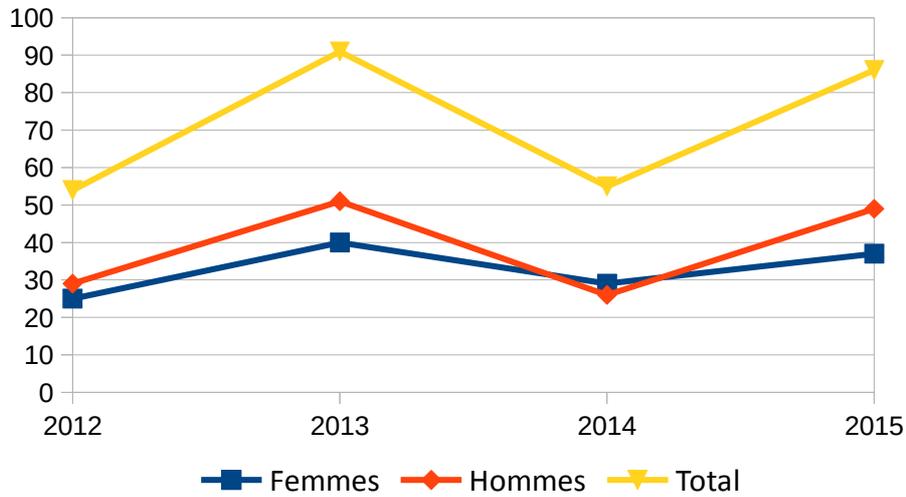


Répartition des sorties par structure

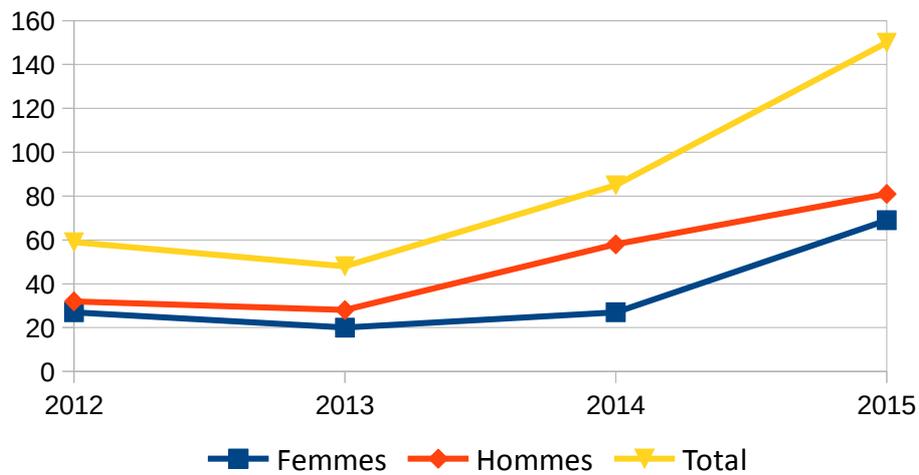


Évolution des avancements de grade années 2012/2015

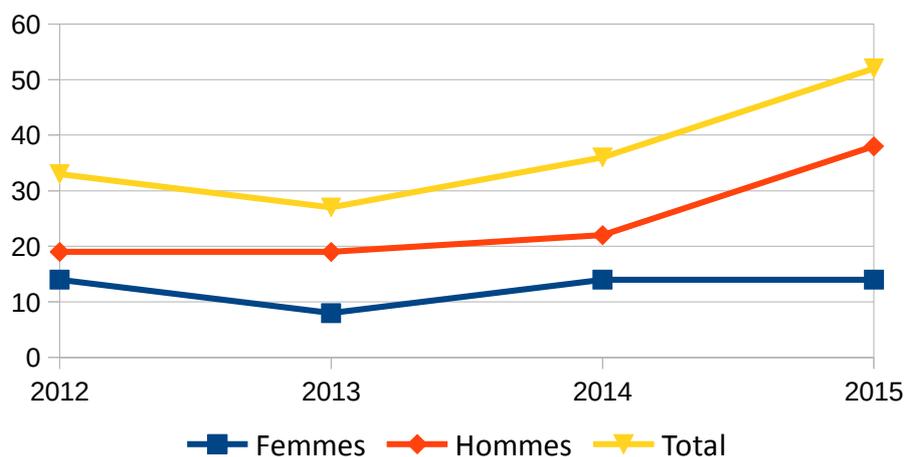
Avancement au grade de 1ère classe



Avancement au grade de Principal de 2ème classe



Avancement au grade de Principal de 1ère classe



Glossaire

Rémunération : A chaque indice brut (indice de classement dans la carrière) correspond un indice majoré (indice de traitement). Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du point (valeur en vigueur en 2015 : 55,5635).

Carrière : L'avancement d'un fonctionnaire comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Cet avancement s'applique dans les 3 fonctions publiques.

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade après une durée prévue dans le statut particulier du corps. Il entraîne une augmentation du traitement indiciaire et donc de la rémunération.

L'avancement de grade est le passage d'un grade au grade supérieur à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il peut intervenir après la réussite à un examen ou un concours professionnel ou au choix. Les conditions d'éligibilité sont prévues dans le statut particulier du corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Mobilité interne : Affectation : procédure par laquelle est désignée l'unité opérationnelle où le fonctionnaire doit effectivement exercer ses fonctions. Préalablement à tout mouvement, les agents sont informés des postes vacants par la publication de ceux-ci sur la BIEP. Si le changement d'affectation entraîne un changement de résidence administrative – commune différente de celle dans laquelle l'agent était initialement affecté, il s'agit d'une mutation et ce mouvement doit être soumis au préalable à l'avis de la CAP.

Mobilité externe : La mobilité est possible à l'intérieur des 3 fonctions publiques. Le détachement ou l'intégration directe s'effectuent entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions exercées.

Pour en savoir plus

Intranet Sémaphore - Ressources Humaines

Rémunération : Traitement et calendrier de mise en paiement ; primes et indemnités.

Temps de travail – congés : Organisation et temps de travail ; Absences et congés ; Compte épargne temps.

Carrière évolution professionnelle : Offres d'emploi (BIEP) ; Concours, recrutements et examens professionnels ; Gestion de carrière (Activité, affectation, Avancement, Congé mobilité, Détachement, disponibilité, Mise à disposition, Mutation, Position hors cadre, Position normale d'activité, Réorientation professionnelle, Stage et titularisation) – Évolution professionnelle et Mobilité - Entretien professionnel : fiche et guide d'entretien professionnel.

Retraite et fin d'activité : Pensions et retraites – Cessation définitive de fonctions.

Formation : Offres de formations – modalités d'inscription et de validation – Dispositif d'accompagnement (VAE) – Ressources pédagogiques – Textes réglementaires.

Action sociale : Service social – prestations sociales – Comité d'action social.

Dialogue social : Les instances, les commissions, les comités, les organisations syndicales, les élections des représentants des personnels.

Santé et sécurité au travail

Voir aussi : Fonctionnaires : statuts et grilles indiciaires, Non titulaires : cadre de gestion – Droits et Obligations – Répertoire des métiers du MCC.

Pour toute votre correspondance ou question relative à votre carrière ou à votre rémunération, contactez votre gestionnaire de proximité (annuaire disponible sur Sémaphore dans la rubrique « Ressources humaines »)