SOMMAIRE

SOMMAIRE **3**

INTRODUCTION **4**

PRESENTATION DU BUREAU DES PERSONNELS DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE ET DES AGENTS NON-TITULAIRES (1A) **5**

PAGE D'INFORMATION **6**

I. LES EFFECTIFS DU CORPS AU 31/12/2009 ..... **10**

1.1. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN 10
1.2. LES SITUATIONS ADMINISTRATIVES 11
1.3. LA PYRAMIDE DES ÂGES 16
1.4 LES AFFECTATIONS 17
1.5. LE TEMPS DE TRAVAIL 19
1.6. LES SPÉCIALITÉS 20

II. LES FLUX 2009 AU SEIN DU CORPS **22**

2.1 LES ENTRÉES 22
2.2. LES SORTIES 23
2.3. ANALYSE DES STRUCTURES DANS LESQUELLES LES ICCEAAC SONT EN POSITION DE DÉTACHEMENT 25
2.4 LA BALANCE DES DÉTACHEMENTS 26
2.5. LES INTÉGRATIONS DANS LE CORPS 28

III. SITUATION DU CORPS .....

3.1 LES TITULARISATIONS 29

IV. LES PROMOTIONS EN 2009 ..... **29**

4.1. PROMOTION AU GRADE D'INSPECTEUR ET CONSEILLER DE 1ÈRE CLASSE 29
4.2. PROMOTION AU GRADE D'INSPECTEUR GÉNÉRAL 31

V. LA MOBILITE **32**

5.1 LES MOUVEMENTS GÉOGRAPHIQUES 32
5.2 LES FLUX FONCTIONNELS 32

VI. LES COMMISSIONS (CAP & CET) **33**

6.1. LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) 33
6.2 LES REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION ET DU PERSONNEL 34
6.3. LES CAP DE 2009 35
6.4. LA COMMISSION D'ÉVALUATION TECHNIQUE (CET) 36
6.5. LES REPRÉSENTANTS 37

INTRODUCTION

A travers le bilan de gestion produit ici pour le corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (ICCEAAC), le bureau 1A tend vers une meilleure communication et une transparence de son travail et de sa gestion.

Le but de ce dernier est de donner une vue d'ensemble du corps des ICCEAAC, de ses mouvements, de ses évolutions et surtout de transmettre une meilleure compréhension du fonctionnement administratif aussi bien aux nouveaux arrivants qu'aux agents qui souhaitent faire évoluer leur carrière.

PRESENTATION DU BUREAU DES PERSONNELS DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE ET DES AGENTS NON-TITULAIRES (1A)

Le bureau 1A est en charge de la gestion individuelle et collective de la carrière des personnels titulaires et non-titulaires de la filière administrative du ministère de la culture et de la communication.

De nombreux agents sont concernés tels :

- les inspecteurs généraux de l'administration des affaires culturelles, et inspecteurs et conseillers de la création et de l'enseignement artistique et de l'action culturelle

- les administrateurs civils et emplois de directions (directeurs et sous-directeurs d'administration centrale, chefs de service, directeurs de projet, DRAC, chefs de mission)

- les attachés d'administration

- les assistants sociaux et conseillers techniques de service social

- les secrétaires et adjoints administratifs

- les infirmiers

- les agents contractuels administratifs du ministère et agents vacataires de l'administration centrale.

Au sein du bureau, les gestionnaires de carrière assurent et coordonnent l'organisation des commissions administratives paritaires, les avancements de grade, de corps, d'échelon ainsi que la titularisation des agents. Ils s'emploient à traiter diverses situations individuelles telles les recrutements, les positions, les modalités de travail, la mobilité ainsi que la fin de fonction.

Le bureau 1A coordonne également le suivi des effectifs des corps gérés par le bureau, veille à l'application du contrôle de gestion et participe au bilan social.

Il a également la charge des situations particulières de l'encadrement supérieur en lien avec la direction du budget.

La loi relative à la mobilité

La loi n° 2009-972 du 3 août relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique place la gestion des ressources humaines au cœur de la réforme de la fonction publique.

Elle offre aux fonctionnaires les moyens de construire de véritables parcours professionnels, notamment en leur garantissant des droits nouveaux en matière de mobilité et un accompagnement professionnel réel. Elle permet également aux administrations de disposer plus facilement des ressources humaines répondant à leurs besoins et à leurs évolutions au cours des prochaines années, dans un souci constant de qualité et de continuité du service.

Adopté par le Sénat le 29 avril 2008, le texte a été débattu à l'Assemblée nationale en juillet 2009 et définitivement adopté par le Parlement le 23 juillet 2009. Il contient des innovations de plusieurs ordres qui vont permettre de décloisonner les corps et les administrations.

Objectif et principales dispositions

Garantir au fonctionnaire un droit à la mobilité, en supprimant les obstacles statutaires et indemnitaires et faire de cette mobilité un levier de modernisation des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, tels sont les objectifs majeurs de la loi destinée à offrir des carrières plus diversifiées.

Des mesures statutaires

Tous les corps et cadres d'emplois sont désormais ouverts au détachement et à l'intégration, y compris les corps militaires jusqu'ici fermés à l'accueil de fonctionnaires civils en leur sein.
Le fonctionnaire peut donc demander un détachement dans l'un de ces corps, comparable à celui auquel il appartient, avec la garantie de ne pas se voir opposer les dispositions des statuts spécifiques de l'unité choisie.

De plus, lorsque les conditions de recrutement et les missions exercées sont similaires entre deux corps ou cadres d'emplois, il est désormais possible au fonctionnaire d'intégrer directement l'unité où il n'exerçait pas, sans y avoir été détaché préalablement.

Le fonctionnaire qui a été détaché depuis au moins cinq ans dans un corps ou un cadre d'emploi se verra proposer une intégration dans cette unité si l'administration souhaite poursuivre la relation de travail au-delà de cette période. - Lors de sa réintégration dans une administration après un détachement, le fonctionnaire sera reclassé au grade et à l'échelon qui lui sont le plus favorables.
Une promotion obtenue lors du détachement pourra ainsi être reconnue, manière de conforter les avantages de carrière acquis par l'agent, de valoriser l'exercice de mobilités et de fluidifier les parcours professionnels.

L’administration ne pourra plus s’opposer au départ de l’agent en mobilité, sous réserve des nécessités du service et d’un préavis de trois mois. - Une expérimentation est prévue pendant cinq ans pour tester l’intérêt d’un dispositif de cumul d’emplois à temps non complet relevant de plusieurs fonctions publiques. - La durée du cumul pour la création ou la reprise d’une entreprise est étendue et les conditions de cumul d’activités accessoires pour les agents à temps non complet ou incomplet sont harmonisées pour favoriser les mobilités public - privé.

Afin de permettre aux agents de connaître les emplois vacants proposés par l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics et, par là même, de favoriser leur mobilité, une bourse interministérielle de l’emploi public (BIEP) est mise en place.
Elle est accessible sur le site www.biep.gouv.fr et a vocation à être complétée en 2010 par des bourses régionales de l’emploi public.

Enfin afin de d’accompagner de façon personnalisée les agents dans leurs parcours professionnels, des conseillers mobilité-carrière sont en cours de recrutement dans toutes les administrations et établissements publics de l’ETAT ;

Des mesures financières
Depuis 2008, plusieurs mesures d’ordre financier ont ainsi été prises pour accompagner les agents dans l’exercice de leurs mobilités. Le plafond du gain de rémunération a été supprimé pour les fonctionnaires détachés. Par ailleurs, plusieurs indemnités ont été créées :

- Une **indemnité temporaire de mobilité,** d’un montant maximal de 10 000 euros, accordée à tout agent acceptant d’occuper pendant au moins trois ans un emploi là où l’administration a du mal à recruter, du fait du manque d’attractivité d’une zone par exemple. Pour les agents déplacés dans le cadre d’une restructuration de leur service, une prime est prévue dans la limite d’un plafond de 15 000 euros. S’y ajoute un complément indemnitaire pour les fonctionnaires perdant un emploi de responsabilité. Il compense partiellement la perte de rémunération, de façon dégressive, sur deux ans. Enfin, une aide à la mobilité, d’un montant forfaitaire de 6 100 euros, est allouée au conjoint de l’agent déplacé.
- Une **indemnité de départ volontaire,** appelée également « pécule », attribuée à l’agent qui démissionne, soit dans le cadre d’une restructuration, soit parce qu’il crée ou reprend une entreprise, soit pour l’aider à réaliser un projet personnel. Un “coup de pouce”, en quelque sorte, à une seconde carrière. Cette indemnité ne peut excéder une somme équivalant à 24 fois un douzième de la rémunération brute annuelle.

Les grilles indiciaires

La grille indiciaire est une échelle d'indices servant à la rémunération des agents. Elle est commune à l'ensemble des fonctionnaires relevant d'un même statut particulier. Un indice de classement appelé indice brut est attribué à chaque agent appartenant à la même grille indiciaire selon le grade et l'échelon qu'il occupe.

Cet indice brut (IB) se concrétise par un indice de traitement : l'indice nouveau majoré (IM), élément chiffré qui sert à calculer le traitement des agents. L'indice nouveau majoré s'exprime en points. Pour calculer le salaire mensuel brut d'un agent, on multiplie la valeur du point d'indice par l'indice nouveau majoré correspondant à son échelon. La valeur moyenne annuelle du point d'indice en 2009 était de 55 0260 €. En effet la valeur du point annuelle du point d'indice en 2009 a changé 3 fois : elle était de 54 8475€ au 1er janvier 2009, 55 1217 € au 1er juillet 2009 et 55 2871 € au 1er octobre 2009.

Grille indiciaire des ICCEAC de 2ème classe

ICCEAAC 2ème classe		INDICES		
Echelons	Durée moyenne d'attente pour atteindre l'échelon supérieur	Brut	Majorés	CONDITIONS D'ACCES AU GRADE SUPERIEUR
1	2 ans	499	430	
2	2 ans	546	464	
3	2 ans	599	504	
4	2 ans	651	544	
5	**2 ans**	**701**	**582**	**AU CHOIX Être au 5ème échelon depuis 1 an et justifier de 4 années de services effectifs dans ce grade**
6	2 ans	750	619	
7	Sans durée	801	658	

les grilles indiciaires (suite)

Grille indiciaire des ICCEAC 1ère classe

ICCEAAC 1ère classe		INDICES		CONDITIONS D'ACCES AU GRADE SUPERIEUR
Echelons	Durée moyenne d'attente pour atteindre l'échelon supérieur	Brut	Majorés	
1	2 ans	701	582	
2	2 ans	750	619	
3	2 ans	801	658	
4	2 ans	852	696	
5	**3 ans**	**901**	**734**	**AU CHOIX** **Avoir atteint le 5ème échelon du grade depuis 1 an et justifier de 5 années de services effectifs dans ce grade.** **Les intéressés doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins 2 postes différents depuis leur entrée dans le corps dont l'un en SD, dans un SCN ou un EP, et ce pendant une durée minimale de 2 ans pour chaque poste.**
6	3 ans	966	783	
7	Sans durée	1015	821	

Grille indiciaire des Inspecteur généraux

INSPECTEUR GENERAL		INDICES	
Echelons	Durée moyenne d'attente pour atteindre l'échelon supérieur	Brut	Majorés
1	3 ans	901	734
2	3 ans	980	794
3	3 ans	A1 A2 A3	881 916 963
4	Sans durée	B1 B2 B3	963 1004 1058

I. LES EFFECTIFS DU CORPS AU 31/12/2009

1.1. Les effectifs en équivalent temps plein

La Loi organique relative aux lois de finances LOLF, adoptée en 2001 par le Parlement et entrée en vigueur le 1er janvier 2006, modifie les règles de construction, d'adoption et d'exécution du budget de l'Etat. Elle a un impact sur les modalités de gestion des ressources humaines (GRH) de l'Etat. La LOLF a changé l'unité de décompte des emplois. Trois notions sont à distinguer :

- **Les personnes physiques (PP) : les agents**

	F	H
TOTAL GENERAL	87	103
	190	

** Le nombre total d'agents gérés représente la totalité des dossiers gérés quelle que soit la situation administrative de l'agent. Ce chiffre est distinct du nombre d'agents en position d'activité, qui lui, contient les agents en fonction à temps plein ou à temps partiel, en MAD et CLM.*

- **Les équivalents temps plein (ETP)**. Par exemple, un agent à temps partiel (80%) vaudra sur une base annuelle : 1PP x 80% = 0,8 ETP

EFFECTIFS MCC
153,6

** L'équivalent temps plein est la mesure d'une charge de travail (= coût d'une activité). Une charge de « X » ETP pendant une période donnée correspond à un travail qui nécessiterait l'affectation de « X » personnes à plein temps pendant toute la période considérée, pour le réaliser.*
Le nombre d'ETP représente la force de travail.

Les équivalents temps plein travaillé (ETPT). Cette notion mesure la consommation des ETP au cours de l'année. Ainsi un agent à plein temps arrivant au 1er mai vaudra 8/12 x 1ETP = 0,66 ETPT et un agent à temps partiel arrivant au 1er juillet vaudra 6/12 x 0,8 ETP = 0,4 ETPT.

1.2. Les situations administratives

Définition de l'activité :

Un fonctionnaire est considéré en activité lorsqu'il occupe un emploi pour lequel il est rémunéré.

ACTIVITE	F	H	TOTAL	%	% Par rapport au nombre de dossiers gérés
PERSONNELS EN FONCTION AU MCC	72	77	149	97%	78%
MISE A DISPOSITION	3	2	5	3%	3%
TOTAL DES AGENTS EN POSITION D'ACTIVITE	75	79	154	100%	81%

Définition de la mise à disposition (MAD) :

Un fonctionnaire est mis à disposition lorsqu'il effectue son service dans une autre administration que la sienne mais continue à être payé par son administration d'origine.

MISE A DISPOSITION	F	H	% GLOBAL
Nombre d'agents	3	2	2,63%
TOTAL	5		

Le nombre de mise à disposition n'a pas changé par rapport à 2008. Cependant 1 femme et 1 homme qui étaient placés en mise à disposition en 2008 ont réintégré une affectation au MCC, et 2 nouveaux agents ont été placés en MAD en 2009.

Définition du détachement :

Le détachement est la position du fonctionnaire rattaché provisoirement à un autre corps au sein du même ministère ou d'une autre administration.

MOTIF DU DETACHEMENT	Auprès d'une administration de l'Etat		Auprès d'une collectivité territoriale		Auprès d'un Etablissement public		Auprès d'une association		Auprès d'un organisme privé		Dans un autre corps ou emploi au MCC		TOTAL		% GLOBAL
Nombre d'agents	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	16%
	1	7	1	8	0	2	4	1	0	2	2	3	8	23	
TOTAL	8		9		2		5		2		5		31		

Définition du congé parental :

Un fonctionnaire, homme ou femme, peut bénéficier d'un congé parental afin d'élever un enfant de moins de 3 ans. Les deux parents fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'un congé parental pour le même enfant, mais à l'issue d'une période, l'un ou l'autre peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent. Les personnes placées dans cette position acquièrent des droits à pension jusqu'au 3 ans de l'enfant.

Aucun agent est en congé parental en 2009.

Définition de la disponibilité :

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il existe deux sortes de disponibilité : de droit et sous réserve des nécessités de service ; dans ce cas l'accord du responsable hiérarchique est nécessaire.

MOTIF DE LA DISPONIBILITE	Convenances personnelles		% GLOBAL
	F	H	
Nombre d'agents	3	1	2,11%
TOTAL	4		

En 2009 le nombre d'agents placés en disponibilité ne change pas. Toutefois, 1 des femmes en disponibilité en 2008 a réintégré ses fonction et a été placée en congé formation en 2009. Une nouvelle femme a été placée en disponibilité. Les autres agents ont prolongé leur disponibilité.

L'agent placé en disponibilité :

- cesse ses fonctions et donc libère son poste
- perd ses droits à l'avancement d'échelon et de grade
- n'acquiert pas de droits à pension
- ne perçoit plus de salaire
- doit notifier ses changements d'adresse

Définition du congé de formation :

Le congé de formation est attribué pour une période d'1 mois minimum et de 3 ans maximum (fractionné ou continu), dont 1 an avec indemnités (85 % du salaire brut). L'agent conserve également ses droits aux congés annuels. Les frais pédagogiques sont à la charge du stagiaire. Toutefois, ils peuvent être pris en charge pour des préparations aux examens et concours administratifs.

Depuis le 1er juillet 2007, un autre droit à la formation vient compléter le congé de formation professionnelle, il s'agit du droit individuel à la formation (DIF) qui offre à chaque agent un crédit de 20h par an cumulables sur 6 ans (120h maximum). Il ouvre également droit (en plus de son traitement) à une allocation égale à 50 % du traitement net de l'agent si la formation se déroule hors du temps de travail. Le DIF s'adresse à tous les agents titulaires ou non titulaires du ministère. Les agents non titulaires doivent compter au moins un an de service effectif au 1er janvier de l'année considérée.

CONGE FORMATION	F	H	% GLOBAL
Nombre d'agents	1	0	0,53%
TOTAL	1		

Définition du congé de longue maladie :

Un fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de longue maladie, après avis du comité médical, d'une durée maximale de 3 ans dans les cas ou il est constaté que la maladie met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.
Le fonctionnaire conserve :

- l'intégralité de son traitement pendant 1 an
- puis est réduit de moitié pendant les 2 années qui suivent
- l'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence

Aucun inspecteur et conseiller n'a été placé en congé de longue maladie durant l'année 2009

Définition du congé de longue durée :

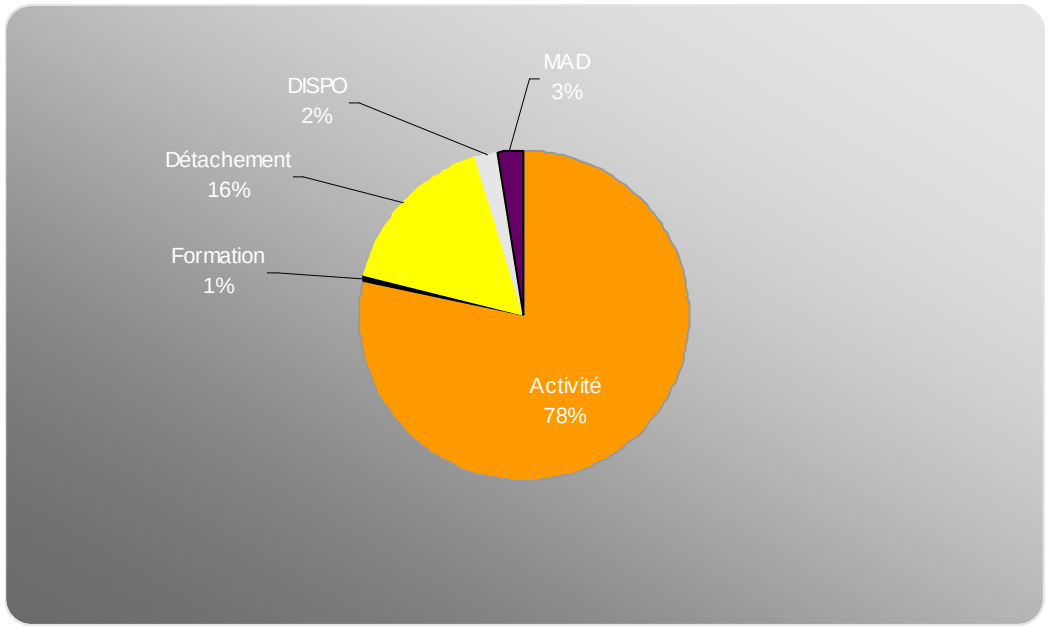
Un agent atteint d'une maladie reconnue peut être placé après avis du comité médical en congé longue durée. L'agent doit alors cesser tout travail rémunéré (le CLD est souvent octroyé à l'issue d'une année de CLM).

Dans cette situation, l'agent :

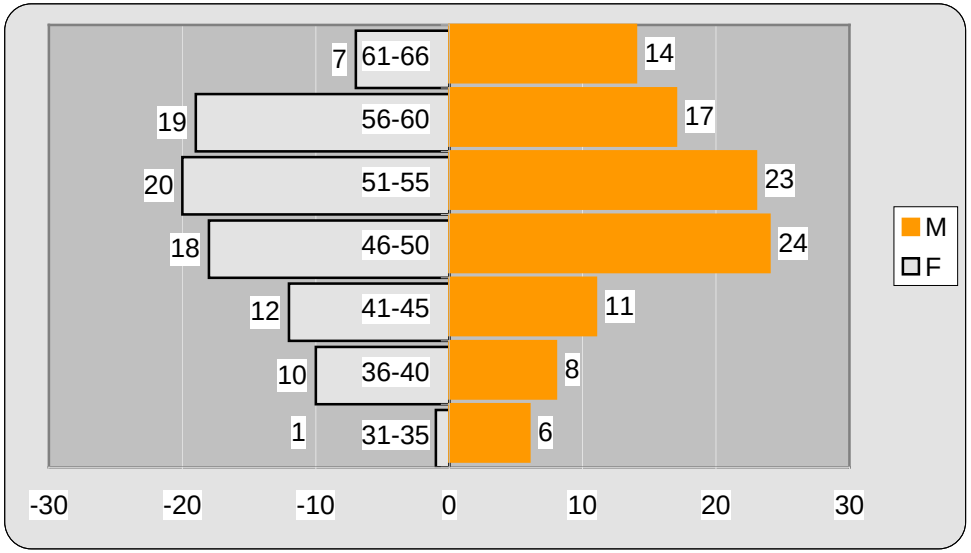
- conserve ses droits à l'avancement et retraite
- n'est plus affecté donc libère son poste
- libère son logement de fonction
- doit notifier ses changements d'adresse
- conserve son traitement pendant 3 ans (dont 1 an de CLM)
- perçoit un demi-traitement pendant 2 ans

Aucun inspecteur et conseiller n'a été placé en congé de longue durée durant l'année 2009.

1.3. Représentation graphique de toutes les situations administratives



La pyramide des âges



La pyramide des âges reflète très précisément la récente création du corps des inspecteurs et conseillers de la création artistique (5 mars 1993) qui fut à nouveau modifié en novembre 2002.

En effet, en 1993, le corps des ICCEAAC s'est constitué par l'intégration directe des agents non titulaires exerçant les fonctions d'inspecteur puis en 2003 avec l'intégration par voie de concours réservé des agents non titulaires exerçant les fonctions de conseiller.

Durant cette période, peu de concours externes ont été organisés ce qui explique le vieillissement de la population des agents du corps. Le flux des concours n'a pas encore permis de rétablir une harmonie.

MOYENNE D'AGE DU CORPS	51 ans
MOYENNE D'AGE DES FEMMES	51 ans
MOYENNE D'AGE DES HOMMES	51 ans

En proportion, 22% des hommes et 23% des femmes se situent dans la tranche d'âge 51-55 ans. Cette tranche d'âge représente également 23% du corps.
11% des agents ont plus de 60 ans et 4% ont moins de 35 ans.
On constate que la moyenne d'âge par sexe et du corps a vieillit par rapport à 2008.

AGE	ICAC 2ème classe	ICAC 1ère classe	Inspecteur général	TOTAL	%
31-35	6	1		7	4%
36-40	15	3		18	9%
41-45	22	1		23	12%
46-50	25	16	1	42	22%
51-55	28	13	2	43	23%
56-60	6	21	9	36	19%
61-66	2	7	12	21	11%
TOTAL	104	62	24	190	100%

1.3. Les affectations

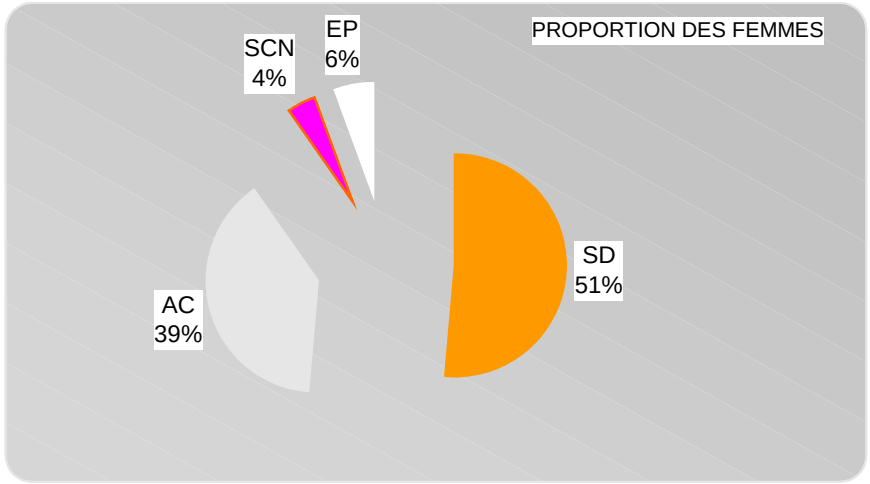
NOTE : *Les 149 personnes représentent les agents en fonction au MCC, hors mises à disposition.*

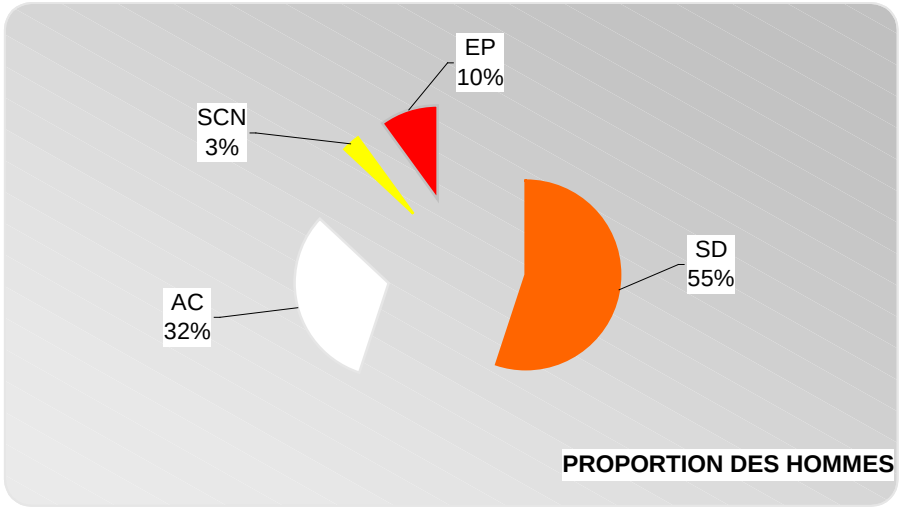
REPARTITION PAR TYPE DE STRUCTURE	REPARTITION PHYSIQUE		% GLOBAL *
	F	H	
SERVICE DECONCENTRE	37	42	53%
ADMINISTRATION CENTRALE	28	25	36%
SERVICE A COMPETENCE NATIONALE	3	2	3%
ETABLISSEMENT PUBLIC	4	8	8%
TOTAL	**72**	**77**	**100%**
TOTAL H/F	**149**		

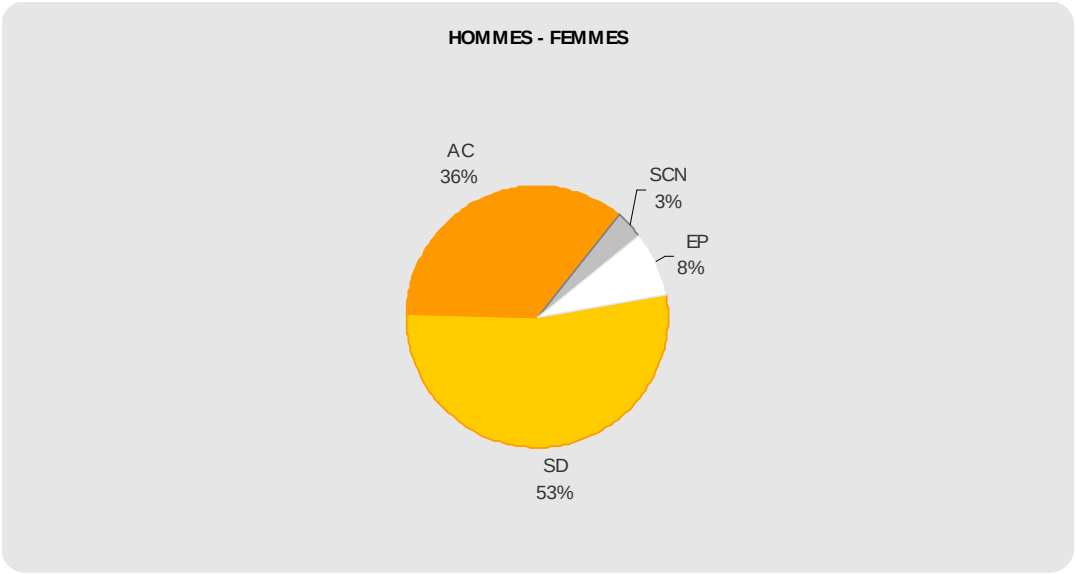
** Les pourcentages ont été arrondis pour le tableau ci-contre ainsi que pour les commentaires ci-dessous.*

- Il est intéressant de noter que la majorité des agents en fonction au MCC le sont dans les services déconcentrés, comme en 2008.
- 36 % des inspecteurs et conseillers travaillent en administration centrale. Toutefois, on constate une baisse des affectations en administration centrale, (40% en 2008 contre 36% en 2009) au profit des Etablissements publics qui augmente : 2% en 2008 contre 8% en 2009.
- En revanche, le taux d'affectation dans les services à compétence national a baissé d'1% par rapport à 2008.

1.4. Représentation graphique des affectations







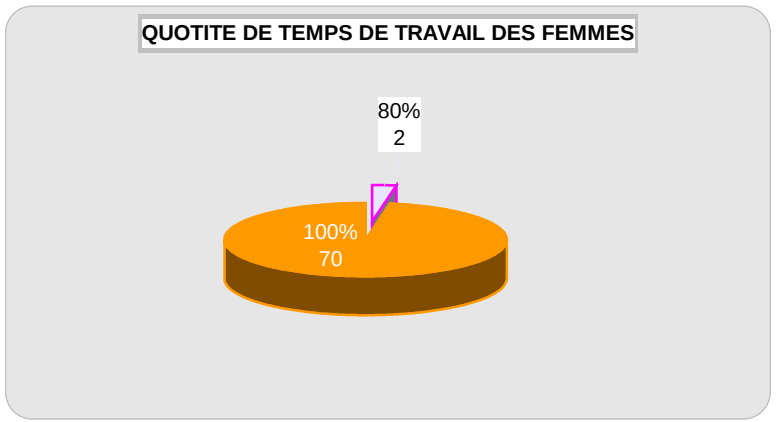
Le temps de travail

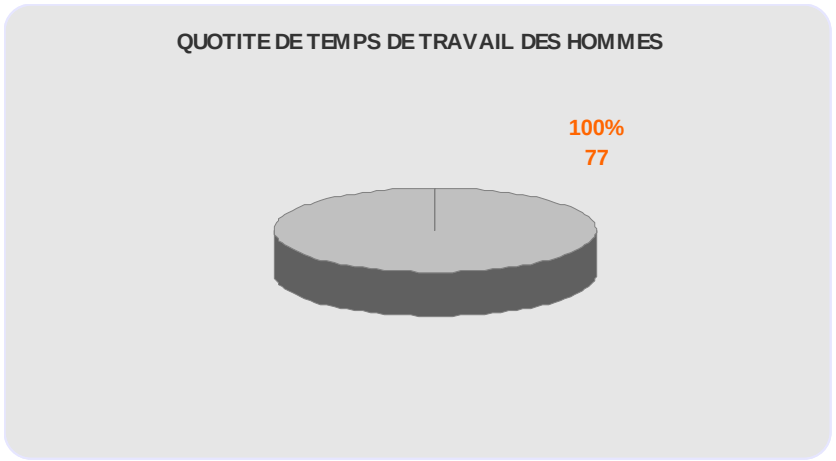
Le temps de travail indiqué ci-dessous ne concerne que les personnels affectés au MCC (hors MAD)

QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL	80%		100%		TOTAL	
Nombre d'agents en position d'activité	F	H	F	H	F	H
	2	0	70	77	72	77
	2		147		149	
% par rapport à l'ensemble des agents en activité (hors clm et mad)	1,34%		98,66%		100,00%	
% par rapport au sexe	3%	0%	97%	100%		

Le nombre d'agents travaillant à temps partiel a baissé de moitié par rapport à 2008. (4 à 2 en 2009).
98,66% des agents exercent leur activité à temps plein.

NOTE : Depuis le 1er janvier 2004, les agents ont la possibilité d'exercer des fonctions à temps partiel **de droit** dès lors qu'ils ont un enfant âgé de moins de 3 ans : cela permet aux intéressés de bénéficier des droits à pension dans leur intégralité. Le bénéfice de ce temps partiel peut donner lieu au versement par la CAF du **complément de libre choix d'activité** lorsque la quotité de temps de travail effectuée est comprise entre 50 et 80 % (à partir du 2ème enfant). Cela permet aux agents de percevoir leur traitement indiciaire à 100 % (hors indemnités).





1.4. Les spécialités

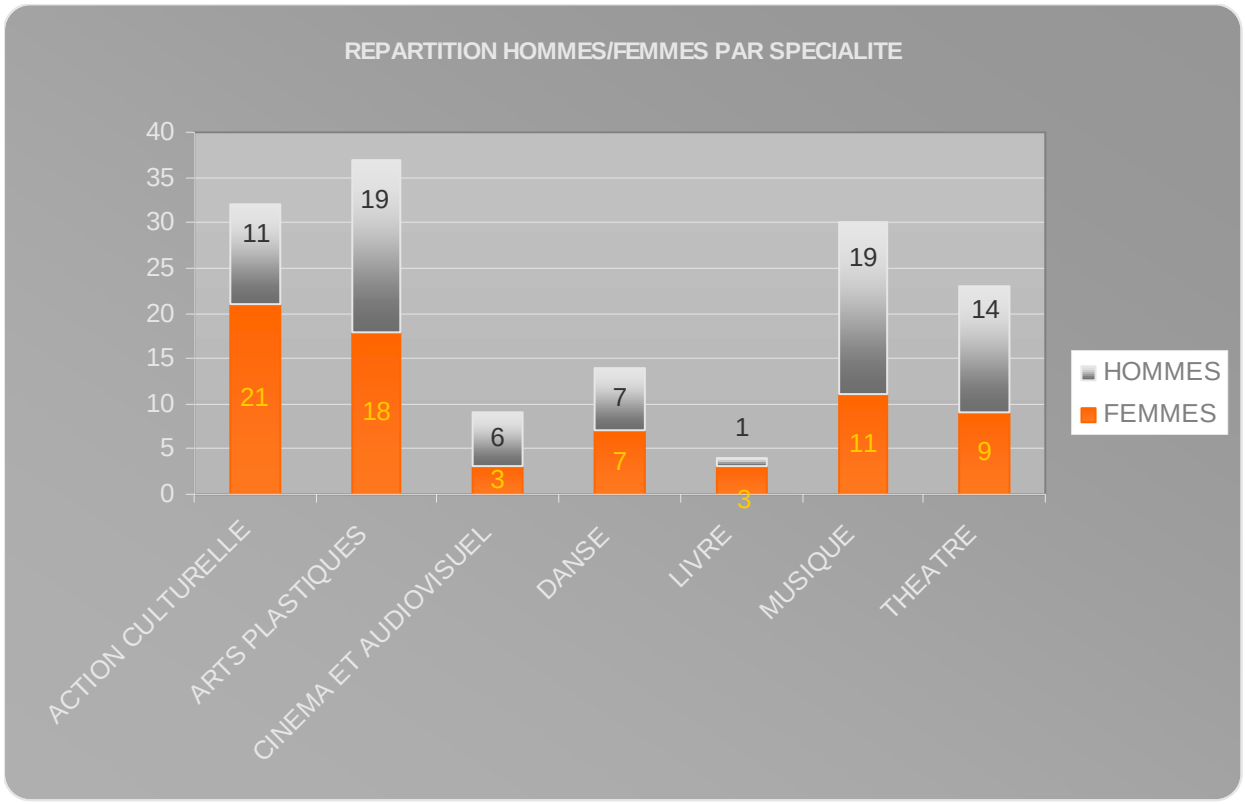
Les inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle ont tous une spécialité. Les affectations sont prononcées suivant celles-ci. Toutefois, en cours de carrière, les inspecteurs et conseillers peuvent demander à être nommés dans un emploi correspondant à une autre spécialité que celle dans laquelle ils ont été recrutés et nommés.

Les changements de spécialité et les changements d'affectation entre administration centrale et services déconcentrés ou entre administration centrale et établissements publics sont prononcés après avis d'une commission d'évaluation technique (CET) et de la commission administrative paritaire (CAP).

Au 31/12/2009, les agents du corps des ICCEAAC sont répartis comme suit :

SPECIALITE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ACTION CULTURELLE	21	11	32
ARTS PLASTIQUES	18	19	37
CINEMA ET AUDIOVISUEL	3	6	9
DANSE	7	7	14
LIVRE	3	1	4
MUSIQUE	11	19	30
THEATRE	9	14	23
TOTAL	72	77	149

La répartition par spécialité pour 2009 a été calculée sur le nombre d'agent en activité (hors MAD).
L'écart constaté entre les chiffres de 2008 et de 2009 est dû au fait que la répartition des spécialités en 2008 a été calculée sur la totalité des dossiers gérés toutes situations confondues.


REPARTITION HOMMES/FEMMES PAR SPECIALITE
40
35
30
25
20
15
10
5
0
11
21
19
18
6
3
7
7
1
3
19
11
14
9
HOMMES
FEMMES
ACTION CULTURELLE
ARTS PLASTIQUES
CINEMA ET AUDIOVISUEL
DANSE
LIVRE
MUSIQUE
THEATRE

II. LES FLUX 2009 AU SEIN DU CORPS

Les flux permettent de constater et de prévoir l'évolution des effectifs d'un corps.

2.1. Les entrées

RECRUTEMENTS CONCOURS ET DETACHEMENTS					
Concours INTERNE		Concours EXTERNE		Détachements entrants extérieurs au MCC	
2009		2009		2009	
F	H	F	H	F	H
1	0	1	0	1	1
1		1		2	

REINTEGRATIONS	
RETOUR DISPONIBILITE	
2009	
F	H
1	0
1	

TOTAL DES ENTREES	
2009	
F	H
4	1
5	

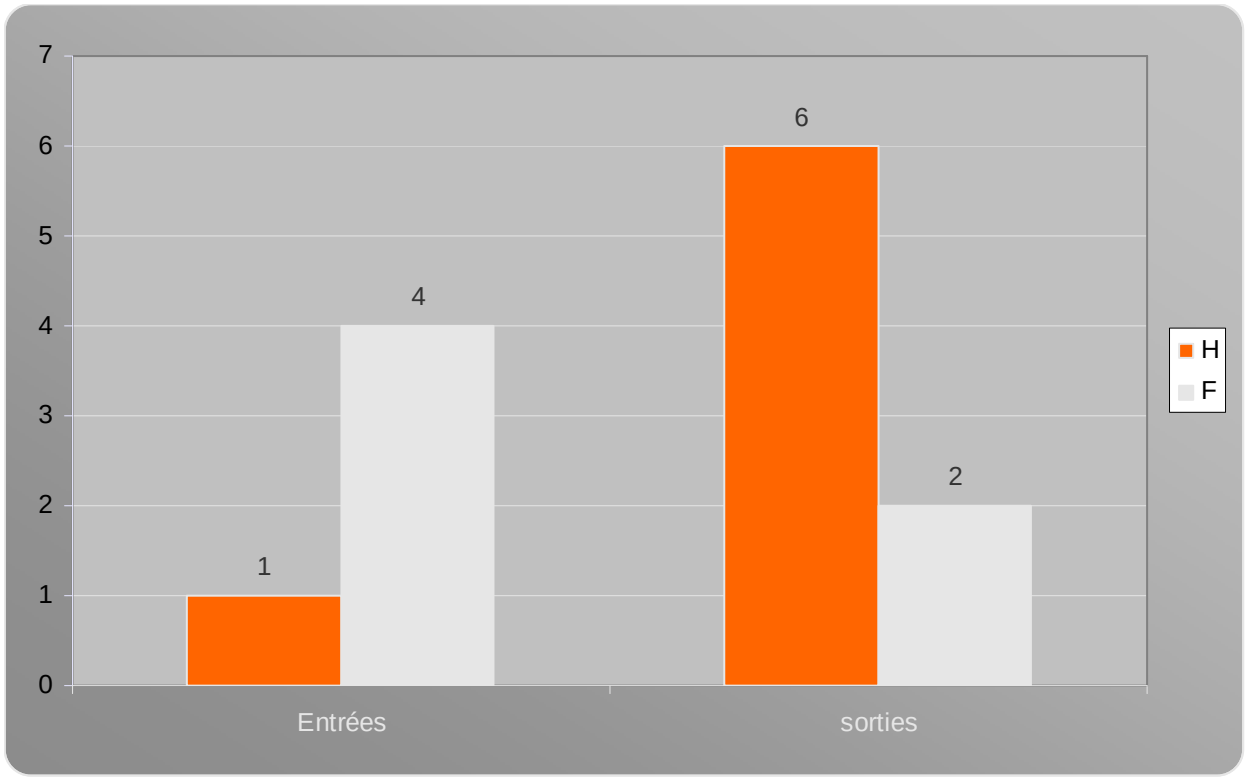
Un concours externe et interne ont été ouverts au titre de l'année 2009.
Seuls 2 agents ont été nommés en 2009, les autres nominations sont prévues dans le courant de l'année 2010.
La majorité des entrées dans le corps en 2009 sont les accueils en détachement qui représentent 40% des entrées.

2.2. Les sorties

RETRAITES		DETACHEMENTS				Autre situation interruptive				TOTAL DES SORTIES	
		Détaché dans un autre corps au MCC		Détaché autre ministère		Disponibilité		congé formation			
2009		2009		2009		2009		2009		2009	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
0	1	0	1	0	4	1	0	1	0	2	6
1		1		4		1		1		8	

La majorité des sorties du corps en 2009 concerne les départs en détachement (50%).
Les autres sorties représentent respectivement 13% des départs.

Représentation graphique des entrées et des sorties du corps

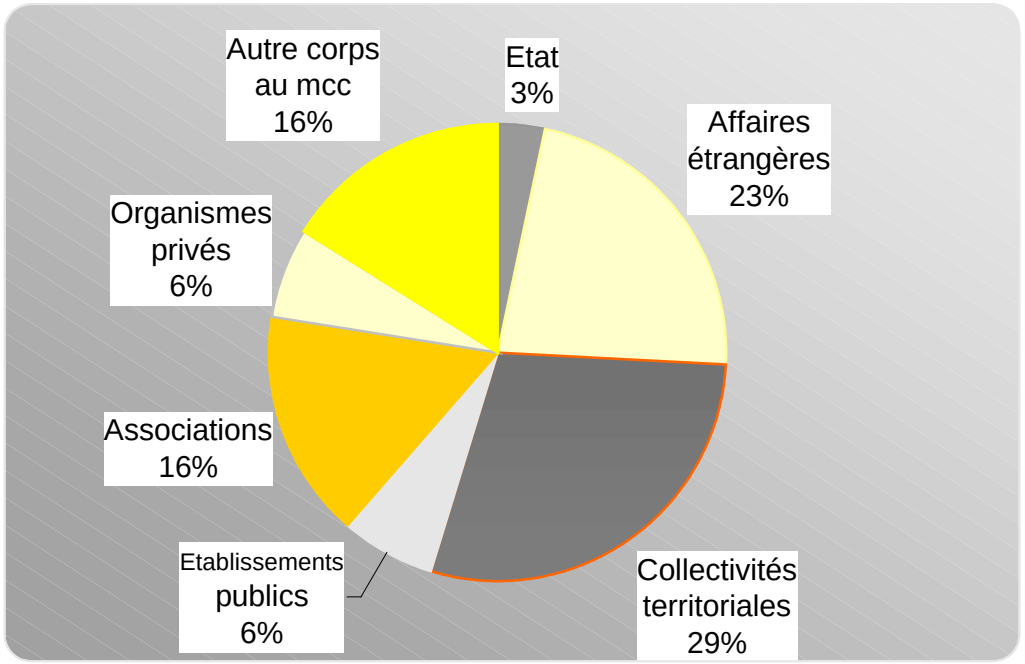


2.3. Analyse des structures dans lesquelles les ICCEAAC sont en position de détachement

Structures d'accueils		%
Etat	1	3%
Affaires étrangères	7	23%
Collectivités territoriales	9	29%
Etablissements publics	2	6%
Associations	5	16%
Organismes privés	2	6%
Autre corps au mcc	5	16%
total	31	100%

On constate que la majorité des agents détachés sont auprès d'une collectivité territoriale (29%) ou auprès du ministère des affaires européennes (23%).
Il y autant d'inspecteurs en détachement auprès d'une association que dans un autre corps ou emploi du MCC (16%).
Les détachements auprès d'un autre ministère de l'Etat autre que le ministère des affaires étrangères, sont très peu représentés (3%).

GRAPHIQUE DES STRUCTURES DE DETACHEMENT



2.4. La balance des détachements

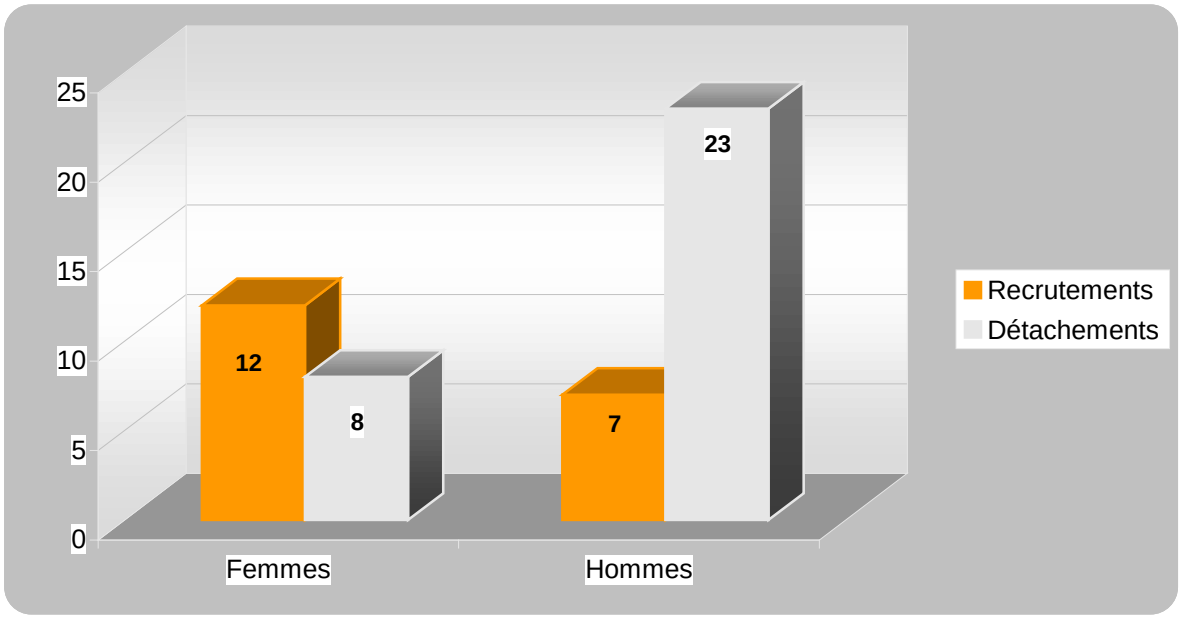
Etat au 31/12/2009 des agents ayant quitté le MCC par voie de détachement

MOTIF DU DETACHEMENT	Auprès d'une administration de l'Etat		Auprès d'une collectivité territoriale		Auprès d'un Etablissement public		Auprès d'une association		Auprès d'un organisme privé		Dans un autre corps ou emploi au MCC		TOTAL		% GLOBAL
Nombre d'agents	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	16%
	1	7	1	8	0	2	4	1	0	2	2	3	8	23	
TOTAL	8		9		2		5		2		5		31		

Etat au 31/12/2009 des agents arrivés dans le corps des ICCEAC par voie de détachement

CORPS	F	H
ICCEAC	12	7
TOTAL GLOBAL	19	

Représentation graphique de la « balance des détachements »



Ce graphique représente le nombre d'agents (H / F) du ministère de la culture et de la communication :

- qui exercent leurs fonctions pour une autre administration (détachements)

- le nombre d'agents provenant d'autres ministères (recrutements par détachement) et qui exercent leur fonctions au sein du ministère de la culture.

La « balance des détachements » oppose le nombre d'agents qui est en activité au MCC et dont le recrutement s'est effectué par la voie du détachement avec le nombre d'agents placés en détachement dans une autre administration ou une autre structure. Elle permet de mesurer l'équilibre entre les entrées et les sorties en détachement .
Le nombre total des agents recrutés par détachement est calculé en tenant compte des nouveaux agents recrutés par cette voie et en retirant ceux qui ont demandés leur intégration ou qui sont partis du MCC.

2.5. Les intégrations dans le corps

Les fonctionnaires détachés dans le corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, peuvent, sur leur demande après 5 ans de service dans cette position, être intégrés dans le corps après avis de la commission d'évaluation technique (CET) et de la commission administrative paritaire(CAP).

NOM PRENOM	AFFECTATION
Hélène LE BON	Cité nationale de l'Histoire de l'Immigration
TOTAL : 1	

Sous réserve de l'article 13 quater de la loi n° 83 -634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire peut être intégré directement dans un corps de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions. L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

NOM PRENOM	AFFECTATION
Laurence MARTIN	Délégation au développement et aux affaires internationales
Reine PRAT	Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles
TOTAL : 2	

2.6. Les titularisations

Pour info : Les intitulés des affectations de ce bilan 2009 correspondent à la structure du MCC avant la révision générale des politiques publiques qui prend effet au 13 janvier 2010.

A l'issue d'un stage de 12 mois les agents sont titularisés.

NOM PRENOM	AFFECTATION
LABORIE Pascale	Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles
LAZZARINI Isabelle	Direction régionale des affaires culturelles d'Ile de France
TOTAL : 2	

III. LES PROMOTIONS EN 2009

3.1. Promotion au grade d'inspecteur et conseiller de 1ère classe

Les inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle de 1ère classe sont choisis par voie d'inscription à un tableau d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, parmi les inspecteurs et conseillers de 2ème classe :

Au choix : les intéressés doivent avoir atteint le 5ème échelon de leur grade depuis 1 an et justifier de 4 années de services effectifs dans ce grade.

Le taux de promotion pour l'année 2009 est de 25 % calculé au prorata du nombre d'agents promouvables pour cette promotion (soit 14 postes).

TABLEAU DES PROMOTIONS

NOM Prénom	Grade d'origine	Grade d'accueil	Affectation
ALLARD Pascal	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Nord
COLIN Christine	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	Délégation aux arts plastiques
DECLERCK Denis	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	Direction de la musique de la danse du théâtre et des spectacles
DUBOIS François	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Nord
GUILLEMON Benoît	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Rhône-Alpes
LE BOURHIS Marc	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Pays de la loire
NOBLET Luc	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Bretagne
POUESSEL Katell	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC PACA
PREVOST Jean Marc	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	Délégation aux arts plastiques
PROSIC Michel	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Rhône-Alpes
ROUSSEAUX Bernadette	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	Direction de la musique de la danse du théâtre et des spectacles
VALERO Lydie	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Limousin
VAUDEY Marc	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	DRAC Midi Pyrénées
VITTET Jean	Inspecteur et conseiller de 2ème classe	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	Mobilier national
TOTAL pormotion inspecteur et conseiller de 1ère classe : 14			

4.2 . Promotion au grade d'inspecteur général

Les inspecteurs généraux de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle sont choisis par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire parmi les inspecteurs et conseillers de 1ère classe :

- **Au choix** : les intéressés doivent avoir atteint le 5ème échelon de leur grade depuis 1 an et justifier de 5 années de services effectifs dans ce grade et avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes différents depuis leur entrée dans le corps, dont l'un en service déconcentré, dans un service à compétence nationale ou un établissement public, et ce pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

- Le taux de promotion pour l'année 2009 est de 25 % calculé au prorata des agents promouvables pour ce grade (soit 1 poste).

- Les inspecteurs généraux sont nommés par arrêté du ministre chargé de la culture après avis de la commission administrative paritaire.

NOM Prénom	Grade d'origine	Grade d'accueil	Affectation
SAULNIER Emmanuel	Inspecteur et conseiller de 1ère classe	Inspecteur général	Direction de la musique de la danse du théâtre et des spectacles

LES PROMOTIONS : RECAPITULATIF EN CHIFFRES

Promotion dans le grade d' Inspecteur Général		Promotion dans le grade d' ICCEAAC 1ère classe	
2009		2009	
F	H	F	H
0	1	4	10
1		14	

IV. LA MOBILITE

4.1. Les mouvements géographiques

SERVICE D'ORIGINE	SERVICE D'ACCUEIL		
	PARIS	REGIONS	TOTAL
PARIS	1	0	1
REGIONS	0	3	3
TOTAL	1	3	4

Erreur! Liaison incorrecte.

4.2. Les flux fonctionnels

	SERVICE D'ACCUEIL				
SERVICE D'ORIGINE	ADMINISTRATION CENTRALE	SERVICE DECONCENTRE	ETABLISSEMENT PUBLIC	SERVICE A COMPETENCE NATIONAL	TOTAL
SERVICE DECONCENTRE	0	3	0	0	3
ADMINISTRATION CENTRALE	0	0	0	0	0
ETABLISSEMENT PUBLIC	0	0	1	0	1
TOTAL	0	3	1	0	4

Les flux fonctionnels reprennent les éléments du tableau des flux géographiques, avec une répartition par structures

Erreur! Liaison incorrecte.

V. LES COMMISSIONS (CAP & CET)

5.1. La commission administrative paritaire (CAP)

Une commission administrative est créée par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre de la culture pour chaque corps de fonctionnaires. C'est un organe consultatif formé d'un nombre égal de représentants de l'administration nommés et de représentants du personnel élus pour 3 ans.

Chaque CAP est placée auprès du directeur de l'administration générale. La commission administrative paritaire est consultée sur les questions d'ordre individuel concernant les fonctionnaires des corps pour lesquels elle est compétente.

La Commission Administrative Paritaire est compétente pour donner un avis dans les cas énumérés par la loi, et notamment sur les points suivants :

Stage et titularisation

- Prorogation de stage
- Refus de titularisation (licenciement en cours ou en fin de stage)
- Titularisation

Notation - Avancement

- Notation : réduction d'ancienneté et avis sur les demandes de révision
- Avancement de grade
- Promotion de corps

Positions des fonctionnaires

- Détachement entrant dans le corps
- Intégration dans le corps concerné suite à un détachement
- Disponibilité

Situations individuelles

- Refus d'exercice à temps partiel
- Refus relatif à la formation professionnelle ou personnelle
- Mutation avec changement de résidence
- Refus de congé pour formation syndicale

Sanctions

- Sanctions disciplinaires en formation spécifique

5.2. Les représentants de l'administration et du personnel

Pour info : Représentants de l'administration au 31.12.2009

REPRESENTANTS DU PERSONNEL Elus pour une période de 3 ans à compter du 5 décembre 2007	
TITULAIRES	SUPPLEANTS
Alain TRIOLLE	Marc OBERLIS
Georges-François HIRSCH	Christopher MILES
Olivier KAEPPELIN	Richard LAGRANGE
Benoit YVERT	Cécile FAVAREL-GARRIGUES
Georges POULL	Jean-François CHAINTREAU
Xavier NORTH	Yves MORET
REPRESENTANTS DU PERSONNEL Elus pour une période de 3 ans à compter du 5 décembre 2007	
TITULAIRES	SUPPLEANTS
Inspecteurs généraux	
Michel CUKIER	Alain BRUNSVICK
Guy TORTOSA	Pierre JANIN
Inspecteurs et conseillers de 1ère classe	
Anne-Christine MICHEU	Hélène LE BON
Elisabeth CORMIER VAN DAM	Laurent CHASSAIN
Inspecteurs et conseillers de 2ème classe	
François DERUDDER	Christian GARCELON
Laurent VAN KOTE	Stéphane DORE

5.3. Les CAP de 2009

Séance du 30 avril 2009

Points inscrits à l'ordre du jour :

- Approbation des procès-verbaux du 25 mars et du 26 novembre 2008.
- Titularisations.
- Mutations
- Questions diverses.

Séance du 21 décembre 2009

Points inscrits à l'ordre du jour :

- Approbation du procès-verbal du 30 avril 2009.
- Mutations
- Accueils en détachement.
- Intégrations.
- Questions diverses.
- Promotion au grade d'inspecteur général au titre de l'année 2009
- Promotion au grade d'inspecteur et conseiller de 1ère classe au titre de l'année 2009.

5.4. La commission d’évaluation technique (CET)

La commission d'évaluation technique comprend :
- 14 personnalités qualifiées titulaires
- 14 représentants du personnel titulaires élus par spécialités

Les personnalités qualifiées sont désignées pour 5 ans par arrêté du ministre de la culture et de la communication. A l'occasion de chacune des réunions, le ministre désigne la personnalité qualifiée habilitée à assurer la présidence.

Sont électeurs et éligibles les inspecteurs et conseillers en position :
- d'activité
- de détachement
- en congé parental, présents dans le corps à la date des élections de la commission d'évaluation technique.

Les électeurs sont répartis, selon la spécialité dont ils relèvent, en sept collèges correspondant aux sept spécialités. La durée du mandat des membres ainsi élus est fixée à cinq ans. La commission est réunie à l'initiative et sur convocation du directeur de l'administration générale. La périodicité est fixée à au moins une réunion par an, sauf si aucun dossier relevant du champ de compétence de la commission n'est reçu par l'administration.

La commission donne son avis sur :

- les demandes de changement de spécialité
- les demandes de changement d'affectation entre administration centrale et services déconcentrés ou entre administration centrale et établissements publics
- les demandes de détachement
- les demandes d'intégration dans le corps

Elle peut être saisie par le ministre de toutes questions intéressant le corps. L'avis de la commission d'évaluation technique reste valable pendant deux ans.

Pour l'examen des situations individuelles, la commission se réunit en formation restreinte. Elle est composée comme suit :
- 1 président
- 3 personnalités qualifiées
- 2 représentants de la spécialité dont relève le dossier soumis à la commission
- 2 représentants d'une autre spécialité.

5.5. Les représentants des CET.

TITULAIRES
SPECIALITE THEATRE :
Madame Annabel POINCHEVAL
Monsieur Denis DECLERCK
SPECIALITE MUSIQUE :
Monsieur Jean-Marie GOUELOU
Madame Isabelle LAZZARINI
SPECIALITE DANSE :
Monsieur Henri CHARBONNIER
Monsieur Frédéric MOREAU
SPECIALITE ARTS PLASTIQUES :
Monsieur David CAMEO
Monsieur Stéphane DORE
SPECIALITE LIVRE ET LECTURE :
Madame Marie-Josée LO THONG
Madame Lydie VALERO
SPECIALITE CINEMA ET AUDIOVISUEL :
Monsieur Laurent FOUQUET
Madame Stéphanie GUYARD
SPECIALITE ACTION CULTURELLE :
Madame Carole ALEXANDRE
Monsieur Eric LE MOAL

PERSONNALITES QUALIFIEES
TITULAIRES
Anita WEBBER
Jean-Claude MEZIERE
Alain SURRANS
André DUBOST
Jean POMARES
Anne-Marie SANDRINI
Olivier KAEPPELIN
Richard LAGRANGE
Yves MORET
Bertrand WALLON
Antoine LECLERC
Guillaume DESLANDES
Jean-François CHAINTREAU
Jean-Pierre SAEZ