

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	3
INTRODUCTION.....	4
PRESENTATION DU BUREAU DE LA FILIERE TECHNIQUE ET DES METIERS D'ART (1T).....	5
INFORMATIONS PREALABLES SUR LE CORPS.....	6
I. LES EFFECTIFS DU CORPS AU 31/12/2009.....	13
I.1. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.....	13
I.2. LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR ÉCHELON.....	14
I.3. LES EFFECTIFS PAR SPÉCIALITÉ.....	15
I.4. LES SITUATIONS ADMINISTRATIVES	16
I.5. LA PYRAMIDE DES ÂGES.....	26
I.6. LES AFFECTATIONS.....	28
I.7. LE TEMPS DE TRAVAIL.....	30
II. LES FLUX 2009 AU SEIN DU CORPS	32
II.1. LES ENTRÉES.....	32
II.2. LES SORTIES.....	33
III. LES PROMOTIONS EN 2009.....	35
IV. LA MOBILITE.....	36
IV.1. LES MOUVEMENTS GÉOGRAPHIQUES.....	36
IV.2. LES FLUX FONCTIONNELS.....	37
V. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	38

INTRODUCTION

Le bilan de gestion permet de donner une vue d'ensemble de la gestion du corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat, de ses mouvements, de ses évolutions et surtout de transmettre une meilleure compréhension du fonctionnement du corps aussi bien aux nouveaux arrivants qu'aux agents qui souhaitent faire évoluer leur carrière.

PRESENTATION DU BUREAU DE LA FILIERE TECHNIQUE ET DES METIERS D'ART (1T)

Le bureau 1T est en charge de la gestion individuelle et collective de la carrière des personnels de la filière technique et des métiers d'art du Ministère de la Culture et de la Communication.

Six corps sont concernés, à savoir :

- Les adjoints techniques des administrations de l'Etat, de surveillance et de magasinage (AASM)
- Les adjoints techniques des administrations de l'Etat (ATMC)
- Les techniciens des services culturels et des bâtiments de France (TSCBF)
- Les techniciens d'art (TA)
- Les chefs de travaux d'art (CTA).

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 que les recrutements, les positions statutaires, les modalités de travail, la mobilité ainsi que la fin de fonction.

Le bureau 1T coordonne également le suivi des effectifs des corps gérés par le bureau et veille à l'application des chartes d'objectifs des services, au 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.

INFORMATIONS PREALABLES SUR LE CORPS

Le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat relevant du ministère de la culture et de la communication, classé dans la catégorie C prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, est régi par les dispositions du décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et par celles du décret n°2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions communes applicables aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat.

Le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat comprend actuellement :

- le grade d'adjoint technique de 2ème classe (échelle 3 - échelon 1 à 11)
- le grade d'adjoint technique de 1ère classe (échelle 4 – échelon 1 à 11)
- le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe (échelle 5 – échelon 1 à 11)
 - le grade d'adjoint technique principal de 1ère classe (échelle 6 – échelon 1 à 8)

Le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat comprend différentes branches d'activités, qui sont les suivantes :

● **Pour l'accès aux grades d'adjoint technique de 2ème classe, de 1ère classe, et de principal 2ème classe :**

1) Branche d'activité « maintenance des bâtiments » :

Electricité, électronique, électrotechnique ;
Installation sanitaire et thermique ;
Aménagement, finition ;
Menuiserie en bâtiment et en agencement ;
Sécurité des bâtiments.

2) Branche d'activité « maintenance, conduite et utilisation des équipements » :

Imprimerie, photographie ;
Reprographie, numérisation ;
Mécanique générale, automatismes, entretien des systèmes mécaniques ;
Entretien et réparation des véhicules et engins à moteur ;
Réparation d'équipements sportifs ;
Montage et réparation des installations audiovisuelles et de télécommunications ;
Emballage-installation ;
Opération et manipulation multimédia / internet.

3) Branche d'activité « hébergement » :

Restauration ;
Lingère, secouriste.

4) Branche d'activité « agriculture »

Génie rural ;
Travaux forestiers ;
Techniques agricoles ;
Développement des activités hippiques ;
Pisciculture.

• Pour l'accès aux grades d'adjoint technique de 2ème classe et de 1ère classe :

5) Branche d'activité « entretien, logistique, accueil et gardiennage » :

Agent polyvalent.

6) Branche d'activité « conduite de véhicules »

Conduite de motocycles et de véhicules légers ;
Conduite de véhicules de tourisme, de transport en commun et de poids lourd.

• Pour l'accès au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe :

7) Branche d'activité « métiers d'art » :

Ebéniste ;
Menuisier en siège ;
Peintre, décorateur, miroitier ;
Relieur-doreur ;
Tapissier ;
Photographe ;
Argentier des palais nationaux ;
Lingère des palais nationaux ;
Ouvrier céramiste ;
Installateur-monteur de dessins et de documents graphiques ;
Encadreur ;

Doreur,
Installateur-monteur d'objets d'art ;
Marbrier ;
Mouleur de sceaux ;
Dentellière ;
Jardinier d'art ;
Métallier d'art ;
Serrurier.

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT

- Les recrutements dans le grade d'adjoint technique de 2ème classe s'effectuent sans concours, sur la base d'un dossier de candidature comprenant une lettre de candidature et un curriculum vitae. Une commission ad hoc sélectionne les candidats devant être entendus dans le cadre d'un entretien. A l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre de mérite, la liste des candidats aptes au recrutement.

- Les recrutements dans le grade d'adjoint technique de 1ère classe s'effectuent par concours. Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires du brevet des collèges ou d'un diplôme reconnu équivalent, le concours interne aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, comptant au 1er janvier de l'année du concours au moins une année de services publics.

DISPOSITIONS RELATIVES A L'AVANCEMENT ET A LA PROMOTION

■ Avancement dans le grade d'adjoint technique de 1ère classe :

-1° soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, après sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux adjoints techniques de 2ème classe ayant atteint le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

-2° soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les adjoints techniques de 2ème classe ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

-3° soit par combinaison des modalités définies au 1° et au 2°, sans que le nombre des promotions prononcées par l'une de ces modalités puisse être inférieur au 1/3 du nombre total des promotions. Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de promotions à prononcer par cette voie, le nombre de promotions à prononcer au choix est augmenté à due concurrence.

■ Avancement dans le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe :

Peuvent être promus au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire les adjoints techniques de 1ère classe ayant atteint le 5è échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

■ **Avancement dans le grade d'adjoint technique principal de 1ère classe :**

Peuvent être promus au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire les adjoints techniques principaux de 2ème classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

■ **Promotion interne en B :**

- Pour un tiers des postes, par la voie d'un concours exceptionnel ouvert aux adjoints techniques justifiant d'au moins 4 années de services publics;
- Pour un tiers des postes, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux adjoints techniques justifiant d'au moins 8 années de services publics ;
- Pour un tiers des postes, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAP compétente parmi les adjoints techniques justifiant d'au moins 15 années de services publics.

LES RATIOS

Les promotions de grade sont examinées une fois par an en CAP et prennent effet au 1^{er} janvier de l'année en cours. Le nombre de postes attribué se calcule sur le total des agents promouvables sur lequel on applique un ratio.

Grade	Taux applicable		
	2009	2010	2011
adjoint technique de 1ère classe	10%	10%	10%
adjoint technique principal de 2ème classe	15%	15%	15%
adjoint technique principal de 1ère classe	10%	12%	15%

LA GRILLE INDICIAIRE

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. Au 1er octobre 2009, la valeur annuelle du point d'indice était de 55,2871 €.

Adjoint technique de 2ème classe

ATMC40

Echelle 3 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale
1	1 an	297	292	1 an
2	2 ans	298	293	1an 6 mois
3	2 ans	299	294	1an 6 mois
4	3 ans	303	295	2 ans
5	3 ans	310	300	2 ans
6	3 ans	318	305	2 ans
7	4 ans	328	312	3 ans
8	4 ans	337	319	3 ans
9	4 ans	348	326	3 ans
10	4 ans	364	338	3 ans
11	-	388	355	-

Adjoint technique de 1ère classe

ATMC30

Echelle 4 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale
1	1 an	298	293	1 an
2	2 ans	299	294	1 an 6 mois
3	2 ans	303	295	1 an 6 mois
4	3 ans	310	300	2 ans
5	3 ans	323	308	2 ans
6	3 ans	333	316	2 ans
7	4 ans	347	325	3 ans
8	4 ans	360	335	3 ans
9	4 ans	374	345	3 ans
10	4 ans	389	356	3 ans
11	-	413	369	-

Adjoint technique principal de 2ème classe

ATMC20

Echelle 5 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale
1	1 an	299	294	1 an
2	2 ans	302	295	1 an 6 mois
3	2 ans	307	298	1 an 6 mois
4	3 ans	322	308	2 ans
5	3 ans	336	318	2 ans
6	3 ans	351	328	2 ans
7	4 ans	364	338	3 ans
8	4 ans	380	350	3 ans
9	4 ans	398	362	3 ans
10	4 ans	427	379	4 ans
11	-	446	392	-

Adjoint technique principal de 1ère classe

ATMC10

Echelle 6 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale
1	2 ans	347	325	1 an 6 mois
2	2 ans	362	336	1 an 6 mois
3	3 ans	377	347	2 ans
4	3 ans	396	360	2 ans
5	3 ans	424	377	2 ans
6	4 ans	449	394	3 ans
7	-	479	416	-
ES		499	430	-

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

I . 1 . Les effectifs en équivalent temps plein

- Les personnes physiques (PP) :

H	F
561	137
698 *	

** Le nombre total d'agents gérés représente la totalité des dossiers gérés par le gestionnaire quelle que soit la situation administrative de l'agent.*

- Les équivalents temps plein (ETP):

H	F
483,7	101,6
585,3 *	

* 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. Par exemple, un agent à temps partiel (80%) vaudra sur une base annuelle : $1PP \times 80\% = 0,8 \text{ ETP}$.

I.2. Les effectifs par grade et par échelon

Adjoint technique de 2ème classe

ATMC40

Echelle 3 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale	effectif
1	1 an	297	292	1 an	6
2	2 ans	298	293	1an 6 mois	0
3	2 ans	299	294	1an 6 mois	10
4	3 ans	303	295	2 ans	13
5	3 ans	310	300	2 ans	8
6	3 ans	318	305	2 ans	9
7	4 ans	328	312	3 ans	6
8	4 ans	337	319	3 ans	14
9	4 ans	348	326	3 ans	6
10	4 ans	364	338	3 ans	1
11	-	388	355	-	3

76

Adjoint technique de 1ère classe

ATMC30

Echelle 4 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale	effectif
1	1 an	298	293	1 an	0
2	2 ans	299	294	1 an 6 mois	1
3	2 ans	303	295	1 an 6 mois	0
4	3 ans	310	300	2 ans	4
5	3 ans	323	308	2 ans	5
6	3 ans	333	316	2 ans	4
7	4 ans	347	325	3 ans	7
8	4 ans	360	335	3 ans	17
9	4 ans	374	345	3 ans	19
10	4 ans	389	356	3 ans	42
11	-	413	369	-	34

133

Adjoint technique principal de 2ème classe

AASM20

Echelle 5 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale	effectif
1	1 an	299	294	1 an	7
2	2 ans	302	295	1 an 6 mois	10
3	2 ans	307	298	1 an 6 mois	41
4	3 ans	322	308	2 ans	69
5	3 ans	336	318	2 ans	43
6	3 ans	351	328	2 ans	33
7	4 ans	364	338	3 ans	29
8	4 ans	380	350	3 ans	31
9	4 ans	398	362	3 ans	27
10	4 ans	427	379	4 ans	42
11	-	446	392	-	37

369

Adjoint technique principal de 1ère classe

AASM10

Echelle 6 échelon	Durée	IB	IM	Durée minimale	effectif
1	2 ans	347	325	1 an 6 mois	0
2	2 ans	362	336	1 an 6 mois	2
3	3 ans	377	347	2 ans	3
4	3 ans	396	360	2 ans	3
5	3 ans	424	377	2 ans	7
6	4 ans	449	394	3 ans	45
7	-	479	416	-	44
ES		499	430	-	18

122

I.3. Les effectifs par spécialité

BRANCHE D'ACTIVITE	SPECIALITE	EFFECTIF
Maintenance des bâtiments	Electricité, électronique, électrotechnique	40
	Installation sanitaire et thermique	18
	Aménagement, finition	44
	Menuiserie en bâtiment et en agencement	10
	Sécurité des bâtiments	4
Maintenance, conduite et utilisation des équipements	Imprimerie, photographie	29
	Reprographie, numérisation	
	Mécanique générale, automatismes, entretien des systèmes mécaniques	3
	Entretien et réparation des véhicules et engins à moteur	1
	Réparation d'équipements sportifs	
	Montage et réparation des installations audiovisuelles et de télécommunications	8
	Emballage-installation	1
	Opération et manipulation multimedia/internet	
Hébergement	Restauration	1
	Lingère, secouriste	
Agriculture	Génie rural	
	Travaux forestiers	
	Techniques agricoles	
	Développement des activités hippiques	1
	Pisciculture	5
Entretien, logistique, accueil et gardiennage	Agent polyvalent	94
Conduite de véhicules	Conduite de motocycles et de véhicules légers	
	Conduite de véhicules de tourisme, de transport en commun et de poids lourd	38
Métiers d'art	Ebéniste	5
	Menuisier en siège	2
	Peintre, décorateur, miroitier	9
	Relieur-doreur	34
	Tapissier	4
	Photographe	42
	Argentier des palais nationaux	6
	Lingère des palais nationaux	8
	Ouvrier céramiste	21
	Installateur-monteur de dessins et de documents graphiques	6
	Encadreur	2
	Doreur	1
	Installateur-monteur d'objets d'art	66
	Marbrier	4
	Mouleur de sceaux	1
	Dentellière	8
	Jardinier d'art	168
	Métallier d'art	14
	Serrurier	

I.4. Les situations administratives

Définition de l'activité :

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

ACTIVITE	H	F	TOTAL
personnels en fonction au MCC	475	102	577
MAD	2	0	2
CLM	7	3	10
Total des agents en position d'activité	484	105	589

84 % des ATMC sont en position d'activité.

82 % d'entre eux sont des hommes.

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	H	F
Nombre d'agents	2	0
Total	2	

Seuls 2 ATMC sont mis à disposition.
Il s'agit de 2 hommes.

Définition du détachement (DTH):

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

DÉTACHEMENT	détachement dans un autre corps du MCC		détachement dans un autre ministère		détachement dans une collectivité territoriale		détachement dans un EP		TOTAL	
Nombre d'agents placés dans cette position	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	15	8	5	0	5	0	25	3	50	11
Total	23		5		5		28		61	

% des ATMC détachés :

- 46 % dans un EP
- 38 % dans un autre corps du MCC
- 8 % dans un autre ministère
- 8 % dans une collectivité territoriale

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 types de disponibilité : la disponibilité de droit et celle sous réserve des nécessités de service pour laquelle l'accord du responsable hiérarchique est nécessaire.

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

DISPONIBILITÉ	convenances personnelles		suivre un conjoint		élever un enfant de moins de 8 ans		créer/ reprendre une entreprise		d'office		donner des soins		TOTAL	
Nombre d'agents placés dans cette position	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	14	11	2	5	0	3	2	0	0	0	0	0	18	19
Total	25		7		3		2		0		0		37	

- 5 % des ATMC sont en disponibilité
- 51 % d'entre eux sont des femmes
- 67 % des disponibilités sont accordées pour convenances personnelles

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'aux 3 ans de l'enfant.

CONGÉ PARENTAL	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	0	0
TOTAL	0	

Aucun agent du corps n'est placé en congé parental.

Définition du congé de présence parentale :

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré durant lequel l'agent bénéficiaire cesse son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père ainsi que des soins contraignants.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	0	0
TOTAL	0	

Aucun agent du corps n'est placé en congé de présence parentale.

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 1^{er} 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 1^{er} janvier de l'année considérée.

CONGÉ FORMATION	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	1	0
TOTAL	1	

Seul 1 agent est placé en congé de formation. Il s'agit d'un homme.

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 où 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

CLM	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	7	3
TOTAL	10	

Plus d'1 % des agents du corps est placé en congé longue maladie.
70 % d'entre eux sont des hommes.

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).

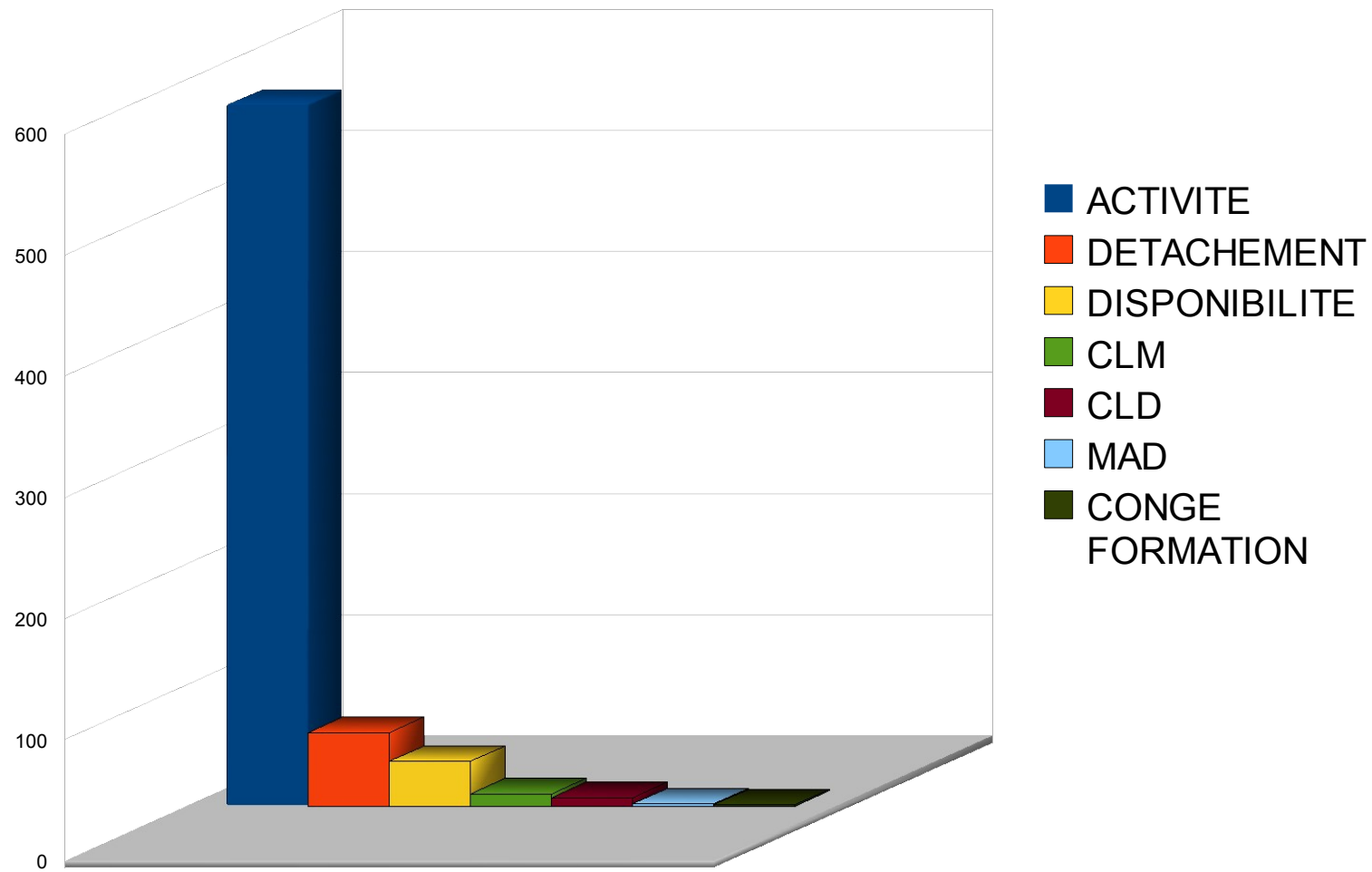
Dans cette situation, l'agent :

- 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

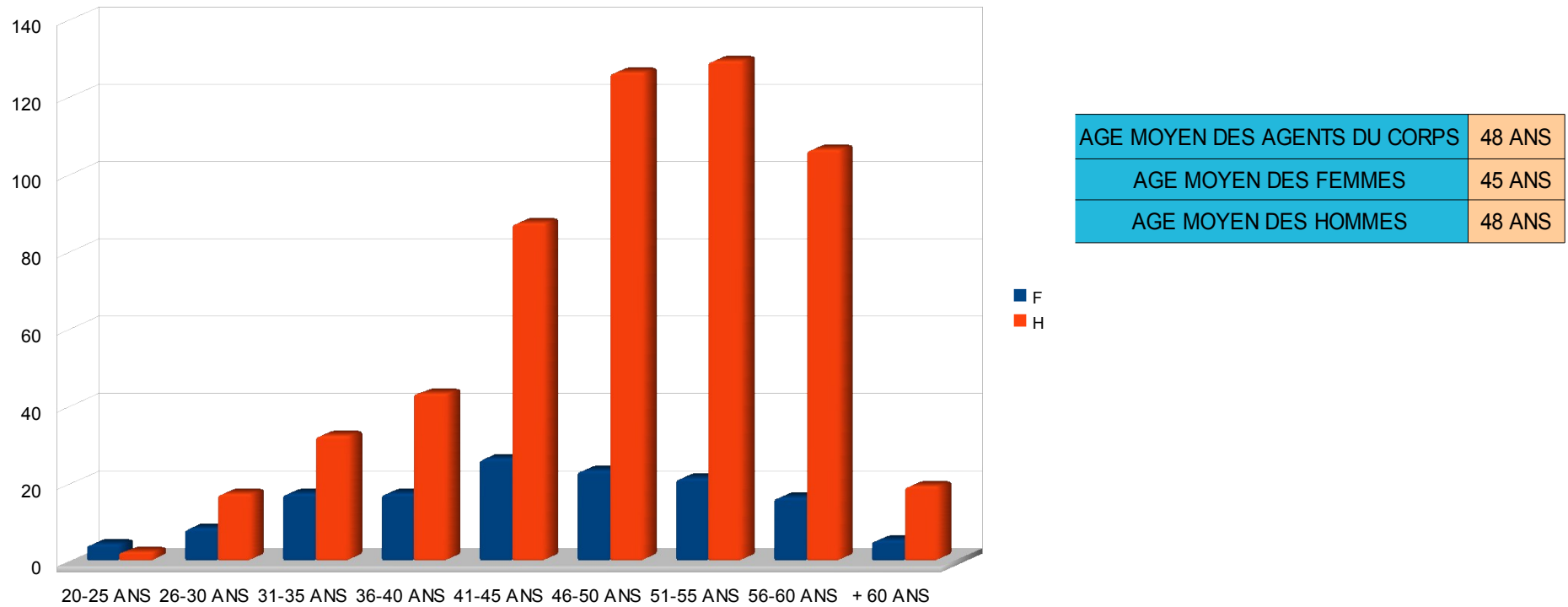
CLD	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	6	1
TOTAL	7	

1 % des agents du corps est en CLD. 86 % d'entre eux sont des hommes.

Représentation graphique de toutes les situations administratives



I.5. La pyramide des âges



Pour la tranche d'âge de 20 à 25 ans, les femmes sont plus nombreuses.
En revanche, de 26 à plus de 60 ans, les hommes sont majoritaires.

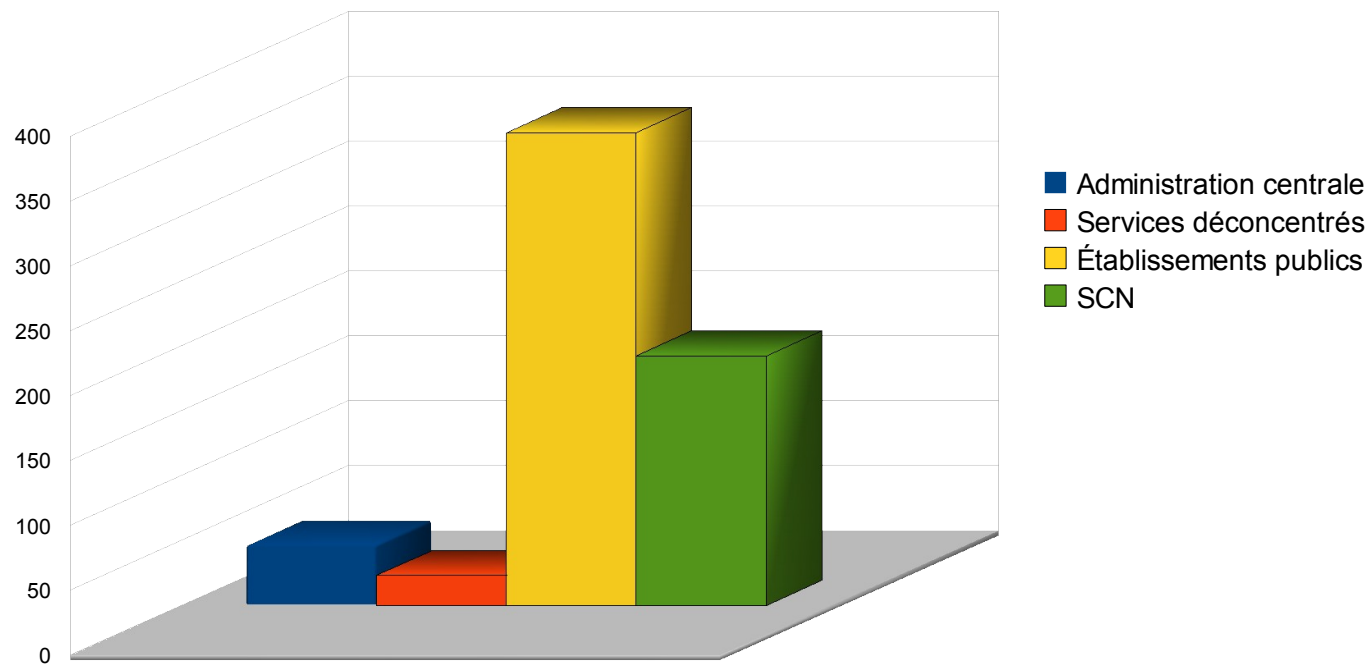
SEXE	AGE	GRADE				TOTAL
		ATMC 10	ATMC 20	ATMC 30	ATMC 40	
F	20-25	0	1	1	2	4
	26-30	0	8	0	0	8
	31-35	0	17	0	0	17
	36-40	0	16	0	1	17
	41-45	0	24	1	1	26
	46-50	6	11	2	4	23
	51-55	6	10	3	2	21
	56-60	3	4	4	5	16
	+ de 60	1	1	1	2	5
TOTAL FEMMES		16	92	12	17	137
H	20-25	0	2	0	0	2
	26-30	0	16	0	1	17
	31-35	0	28	3	1	32
	36-40	1	34	1	7	43
	41-45	3	56	11	17	87
	46-50	17	60	30	19	126
	51-55	38	42	44	5	129
	56-60	39	31	28	8	106
	+ de 60	8	5	5	1	19
TOTAL HOMMES		106	274	122	59	561
TOTAL		122	366	134	76	698

- 11 % des agents sont ATMC 2ème classe (ATMC 40);
78 % d'entre eux sont des hommes;
- 19 % sont ATMC 1ère classe (ATMC 30); 91 %
d'entre eux sont des hommes;
- 53 % sont ATMC principal 2ème classe (ATMC 20),
75 % d'entre eux sont des hommes;
- 17 % sont ATMC principal 1ère classe (ATMC 10);
87 % d'entre eux sont des hommes.

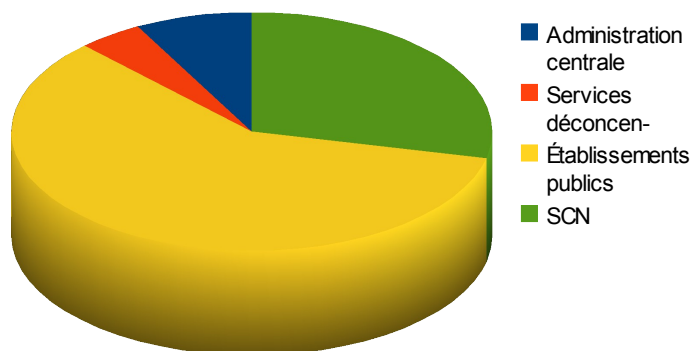
I. 6. Les affectations

SERVICES	H	F	TOTAL
Administration centrale	40	6	46
Services déconcentrés	22	1	23
Établissements publics	300	64	364
SCN	145	47	192
Total	507	118	625

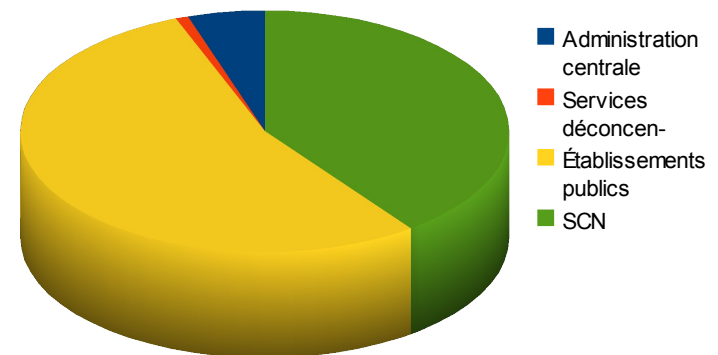
- 7 % des ATMC sont affectés en administration centrale.
- 4 % des ATMC sont affectés dans les services déconcentrés, notamment dans les DRAC .
- 58 % des ATMC sont affectés dans les établissements publics.
- 31 % des ATMC sont affectés dans des services à compétence nationale.



HOMMES



FEMMES

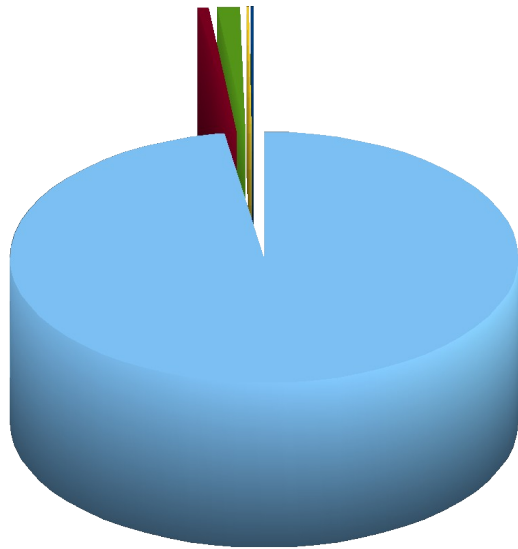


I. 7. Le temps de travail

QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL	50%		60%		70%		80%		90%		100%		TOTAL	
Nombre d'agents	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	1	0	0	1	1	1	8	13	4	1	547	121	561	137
	1		1		2		21		5		668		698	
% par rapport à l'ensemble des agents du corps	0,1%		0,1%		0,3%		3,0%		0,7%		95,7%		100%	

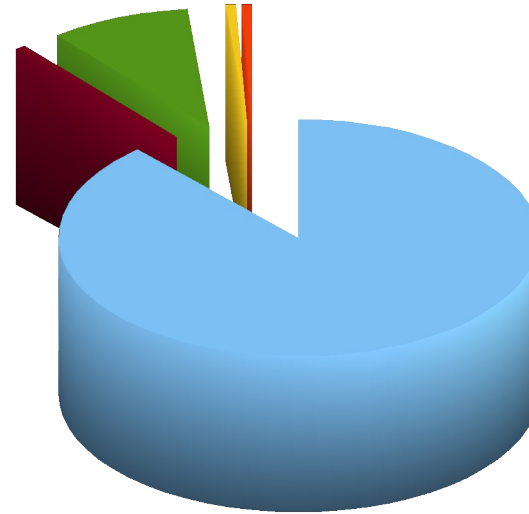
Note : Depuis le 1^{er} janvier 2004, les agents ont la possibilité d'exercer des fonctions à temps partiel **de droit** dès lors qu'ils ont un enfant âgé de moins de 3 ans : cela permet aux intéressés de bénéficier des droits à pension dans leur intégralité. Le bénéfice de ce temps partiel peut donner 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 2^{ème} enfant). Cela permet aux agents de percevoir leur traitement indiciaire à 100 % (hors indemnités).

HOMMES



- 50%
- 60%
- 70%
- 80%
- 90%
- 100%

FEMMES



- 50%
- 60%
- 70%
- 80%
- 90%
- 100%

II. LES FLUX 2009 AU SEIN DU CORPS

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

II.1. Les entrées

RECRUTEMENTS CONCOURS ET DETACHEMENTS													
Concours interne		Concours externe		Détachement entrant extérieur au MCC		Détachement entrant autre filière		Recrutement sur contrat CDAPH		Recrutement PACTE		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
0	0	0	3	6	2	2	0	3	1	0	0	11	6
0		3		8		2		4		0		17	

% par rapport aux entrées:

- 18 % pour les recrutements par concours externe
- 47 % pour les recrutements par détachement externe
- 12 % pour les recrutements par détachement interne
- 23 % pour les recrutements sur contrats CDAPH

Mutation EP vers MCC		Retour CLD		Retour congé parental		Retour détachement		Retour disponibilité		Retour formation		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2	0	1	0	0	0	5	0	1	1	0	0	9	1
2		1		0		5		2		0		10	

TOTAL DES ENTRÉES	
H	F
20	7
27	

II.2. Les sorties

AUTRES SORTIES

retraite		disponibilité		CLD		congé parental		congé formation		mutation dans un EP		décès		radiation de corps*		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
6	2	2	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	10	3	21	10
8		7		2		0		1		0		0		13		31	

*Définition de la radiation :

❖ La radiation des cadres d'un fonctionnaire est une décision administrative, constatant d'office ou à la demande du fonctionnaire (démission) qu'il a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire et qu'il a quitté définitivement l'administration.

❖ La radiation du corps est une décision administrative prise lorsqu'un fonctionnaire cesse d'appartenir dans son corps d'origine suite à une titularisation dans un nouveau corps ou une réintégration dans son corps d'origine.

DETACHEMENTS

Dans une autre administration		Pour suivre stage ou scolarité		Dans un corps du MCC		Dans une collectivité territoriale		Dans un EP		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0
0		0		6		0		0		6	

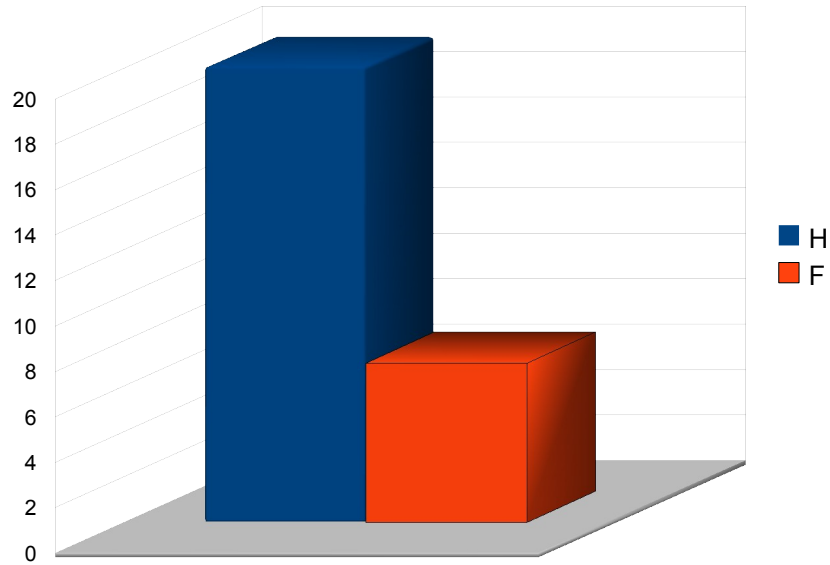
TOTAL DES SORTIES	
H	F
27	10
37	

% par rapport aux sorties:

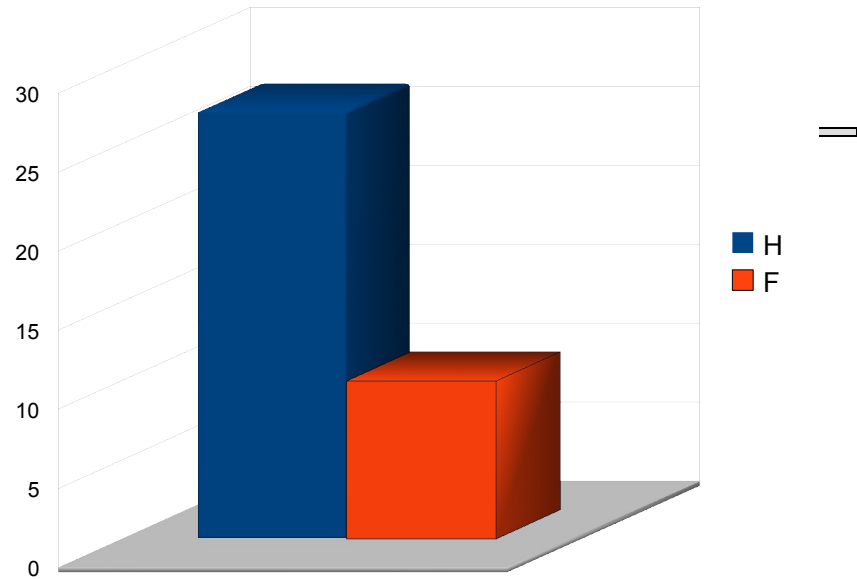
- 22 % pour départ à la retraite
- 35 % pour radiation de corps
- 19 % pour placement en disponibilité
- 5 % pour placement en congé longue durée
- 16 % pour détachement dans un autre corps du MCC, notamment celui des AASM

Représentation graphique des entrées et des sorties du corps

ENTREES



SORTIES



III. LES PROMOTIONS EN 2009

CORPS DES ATMC	Taux promus/ promouvables	Nombre d'agents promus
Promotion au grade de principal de 1ère classe *1	10%	21
Promotion au grade de principal de 2è classe *2	15%	9
Promotion en 1ère classe *3	10%	6

***1 : Conditions** : être adjoint technique principal de 2ème classe (échelle 5), avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 5ème échelon et compter au moins 5 ans de services effectifs dans son grade.

.*2 : Conditions : être adjoint technique de 1ère classe (échelle 4), avoir atteint le 5ème échelon et compter au moins 6 ans de services effectifs dans son grade.

.*3 : Conditions : être adjoint technique de 2ème classe (échelle 3) avoir atteint le 5ème échelon et compter au moins 5 ans de services effectifs dans son grade.

IV. LA MOBILITE

IV.1. Les mouvements géographiques

Services d'origine	Services d' Accueil			
	Paris	Ile-de-France	Régions	TOTAL
Paris		3	1	4
Ile-de-France				
Régions			1	1
TOTAL		3	2	5

Mobilité entrante:

-60 % à destination de l'Ile-de-France

-40 % à destination des régions

Mobilité sortante:

- 80 % en provenance de Paris

- 20 % en provenance des régions

IV.2. Les flux fonctionnels

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

Services d'origine	Services d'Accueil				
	Administration centrale	E.P	SCN	services déconcentrés	TOTAL
Administration centrale					
E.P		2	1		3
SCN			2		2
services déconcentrés					
TOTAL		2	3		5

Mobilité entrante:

-60 % à destination des services à compétence nationale (SCN)

-40 % à destination des établissements publics

Mobilité sortante:

- 60 % en provenance des établissements publics

- 40 % en provenance des services à compétence nationale

V. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

SANCTIONS 2009				
groupe	type de sanction	nb d'agents		
		H	F	TOTAL
1	avertissement	1	0	1
2	déplacement d'office	1	0	1
3	exclusion temporaire de fonction de +15 j.	1	0	1
TOTAL		3	0	3

En 2009, 100 % des ATMC qui ont fait l'objet de sanctions disciplinaires sont des hommes.