

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	3
INTRODUCTION.....	3
PRESENTATION DU BUREAU DE LA FILIERE TECHNIQUE ET DES METIERS D'ART (1T).....	4
INFORMATIONS PREALABLES SUR LE CORPS.....	5
I. LES EFFECTIFS DU CORPS AU 31/12/2009.....	9
I.1. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.....	10
I.2. LES EFFECTIFS PAR ÉCHELON.....	11
I.3. LES EFFECTIFS PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES ET ACTIVITÉ.....	12
I. 4. LES SITUATIONS ADMINISTRATIVES	13
I. 4. LA PYRAMIDE DES ÂGES.....	23
I. 5. LES AFFECTATIONS.....	24
I. 6. LE TEMPS DE TRAVAIL.....	27
II. LES FLUX 2009 AU SEIN DU CORPS	28
II.1. LES ENTRÉES.....	28
II.2. LES SORTIES.....	29
III. LA MOBILITE.....	31
III.1. LES MOUVEMENTS GÉOGRAPHIQUES.....	31
III.2. LES FLUX FONCTIONNELS.....	32

INTRODUCTION

Le bilan de gestion permet de donner une vue d'ensemble de la gestion du corps des chefs de travaux d'art, 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 d'accueil, 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 chefs de travaux d'art relevant du ministère de la culture et de la communication, classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, est régi par les dispositions du décret n° 92-260 du 23 mars 1992 modifié portant création du corps des chefs de travaux d'art.

Le corps des chefs de travaux d'art est un corps interministériel. Il comprend un seul grade comportant 11 échelons.

Les membres du corps de chef de travaux d'art sont chargés de tâches d'encadrement du personnel et assurent la responsabilité du fonctionnement soit des ateliers de restauration ou de production artistique, soit d'équipes chargées de la conservation et de la mise en valeur des parcs et jardins nationaux. Ils peuvent également être chargés soit de réaliser des travaux nécessitant une qualification technique de haut niveau, soit d'effectuer des travaux d'inventaire ou d'analyse d'oeuvres ou d'objets d'art.

Les chefs de travaux d'art sont affectés notamment au Mobilier national et aux Archives nationales ou dans les musées nationaux, les bibliothèques, les domaines nationaux ou les manufactures nationales.

Ils peuvent se voir confier des responsabilités particulières à l'administration centrale, dans les services extérieurs ou dans les établissements publics relevant du ministre chargé de la culture. Ces missions peuvent avoir un caractère administratif, technique, pédagogique ou d'inspection.

Ce corps comprend différentes branches professionnelles qui sont les suivantes :

1) **Branche professionnelle Restauration et conservation préventive,**

dont les domaines d'activité sont : bois, textile, papier, audiovisuel, céramique, minéraux et métaux.

2) **Branche professionnelle Création contemporaine,**

dont les domaines d'activité sont : bois, textile, céramique, minéraux et métaux.

3) **Branche professionnelle Présentation et mise en valeur des collections,**

dont les domaines d'activité sont : bois, textile, papier, minéraux et métaux, audiovisuel, végétaux, présentation des collections.

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT

Les chefs de travaux d'art sont recrutés par voie de concours externe, de concours interne et de liste d'aptitude.

Les concours de recrutement sont ouverts par branches professionnelles et domaines d'activité. La liste des branches professionnelles et des domaines d'activité est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la culture et du ministre chargé de la fonction publique après avis du comité technique paritaire ministériel.

I. - Le concours externe est ouvert :

1° Soit aux candidats titulaires d'une licence, d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la culture ;

2° Soit aux candidats justifiant, dans un domaine professionnel correspondant aux missions du corps des chefs de travaux d'art, de travaux et distinctions jugés suffisants par une commission d'équivalence dont la composition est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la culture.

II. - Le concours interne est ouvert aux techniciens d'art justifiant, au 1er janvier de l'année du concours, de quatre années de services en cette qualité.

III. - Les postes offerts au titre d'un concours dans une branche professionnelle et un domaine d'activité qui n'auraient pu être pourvus peuvent être reportés sur les autres branches professionnelles et domaines d'activité du même concours ou sur les branches professionnelles et domaines d'activité de l'autre concours.

IV. - Les chefs de travaux d'art peuvent être nommés au choix, dans une proportion comprise entre un cinquième et un tiers du nombre total des nominations effectuées en application du II et du III ci-dessus et des détachements prononcés dans les conditions définies au 2° de l'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente, parmi les techniciens d'art comptant au 1er janvier de l'année de nomination neuf ans d'ancienneté, dont cinq de services effectifs au ministère chargé de la culture ou dans une bibliothèque relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

La proportion d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des chefs de travaux d'art considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Les candidats reçus aux concours accomplissent un stage de douze mois.

A l'issue de la période de stage, le ministre chargé de la culture prononce, après avis de la commission administrative paritaire, soit la titularisation, soit la prolongation du stage pour une durée maximale d'un an, soit le licenciement, soit la réintégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite d'une année.

Les fonctionnaires nommés au choix sont titularisés dès leur nomination.

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 €.

Echelon	IB	IM	Durée moyenne	Durée minimale
1	379	349	1 an	1 an
2	423	376	2 ans	1 an 6 mois
3	465	407	2 ans	1 an 6 mois
4	510	439	3 ans	2 ans 3 mois
5	550	467	3 ans	2 ans 3 mois
6	593	500	3 ans	2 ans 3 mois
7	616	517	3 ans	2 ans 3 mois
8	659	550	3 ans	2 ans 3 mois
9	701	582	3 ans	2 ans 3 mois
10	750	619	4 ans	3 ans
11	780	642	-	-

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

I.1. Les effectifs en équivalent temps plein

- Les personnes physiques (PP) :

H	F
63	40
103*	

* 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
58,2	34,6
92,8*	

* 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 : $1PP \times 80\% = 0,8 ETP$.

I.2. Les effectifs par échelon

ECHELON	IB	IM	DURÉE MOYENNE	DURÉE MINIMALE	EFFECTIF		
					F	H	total
1	379	349	1 an	1 an	0	0	0
2	423	376	2 ans	1 an 6 mois	3	3	6
3	465	407	2 ans	1 an 6 mois	5	1	6
4	510	439	3 ans	2 ans 3 mois	5	5	10
5	550	467	3 ans	2 ans 3 mois	8	4	12
6	593	500	3 ans	2 ans 3 mois	5	9	14
7	616	517	3 ans	2 ans 3 mois	2	7	9
8	659	550	3 ans	2 ans 3 mois	2	10	12
9	701	582	3 ans	2 ans 3 mois	5	8	13
10	750	619	4 ans	3 ans	4	6	10
11	780	642	-	-	1	10	11
TOTAL					40	63	103

I.3. Les effectifs par branches professionnelles et activité

BRANCHE PROFESSIONNELLE	ACTIVITE	EFFECTIF
Restauration et conservation préventive	bois	6
	textile	8
	papier	17
	audiovisuel	3
	céramique	2
	minéraux et métaux	8
Création contemporaine	bois	1
	textile	17
	céramique	17
	minéraux et métaux	1
présentation et mise en valeur des collections	bois	
	textile	
	papier	
	minéraux et métaux	
	audiovisuel	4
	végétaux	10
	présentation des collections	9

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	59	35	94
MAD	0	1	1
CLM	0	1	1
Total des agents en position d'activité	59	37	96

93 % des CTA sont en position d'activité

61 % 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	0	1
Total	1	

Seul une femme est mise à disposition.

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		détachement pour suivre stage/scolarité		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	2	1
	0		1		0		1		1		3	

Les TA détachés représentent 3 % de l'effectif total. 67 % sont des hommes.

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	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Total	2		1		0		0		0		0		3	

- 3 % des AASM sont en disponibilité
- 67 % 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 ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Il 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	0	0
TOTAL	0	

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

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	0	1
TOTAL	1	

Seule une femme est placée en congé de longue maladie.

Définition du congé de longue durée :

Un agent peut être placé, après avis du comité médical, en congé de longue durée s'il est atteint d'une affection ouvrant droit à ce type de congé. Les 5 maladies ouvrant droit au congé de longue durée sont : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis. L'agent doit alors cesser tout travail rémunéré (le CLD est octroyé après une première année de placement en CLM).

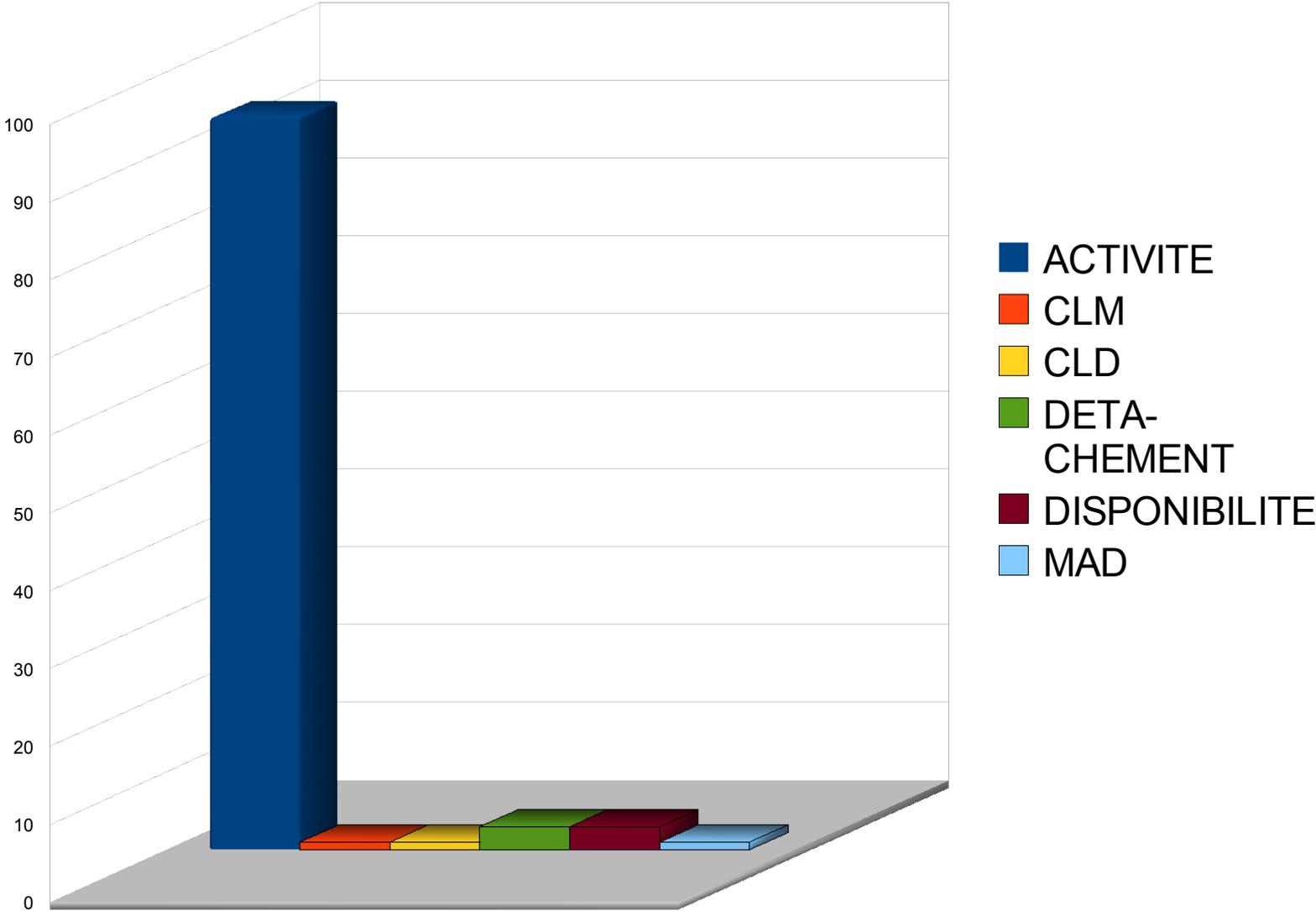
Dans cette situation, l'agent :

- 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

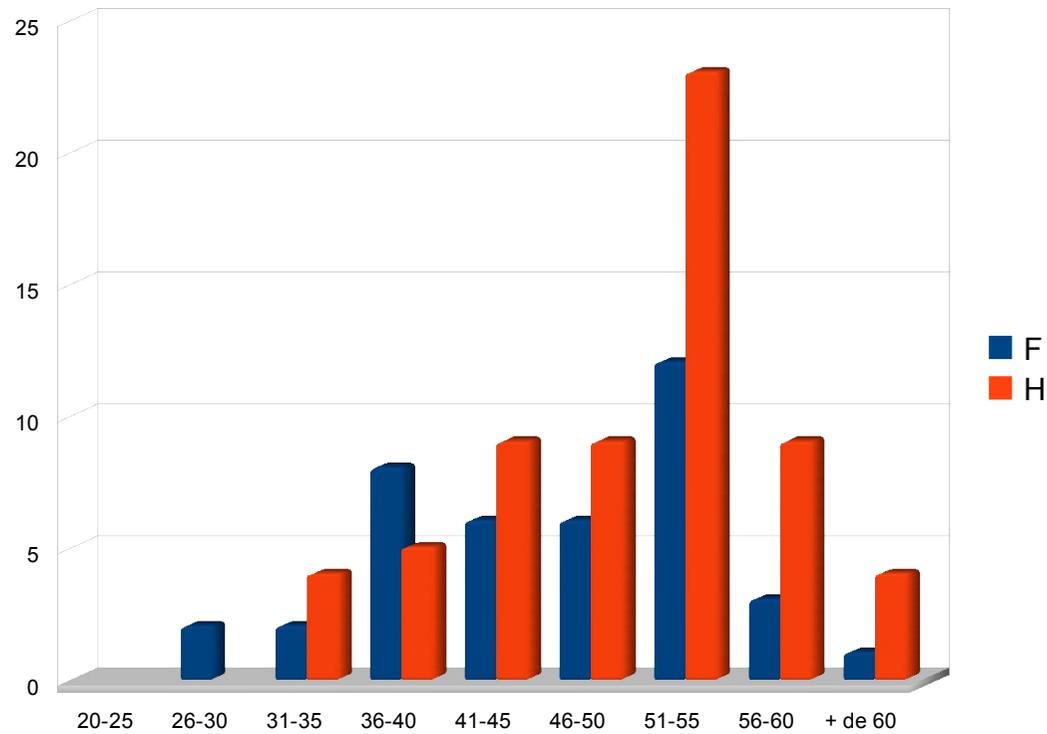
CLD	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	1	0
TOTAL	1	

Seul un homme est placé en congé longue durée.

Représentation graphique de toutes les situations administratives



I.4. La pyramide des âges



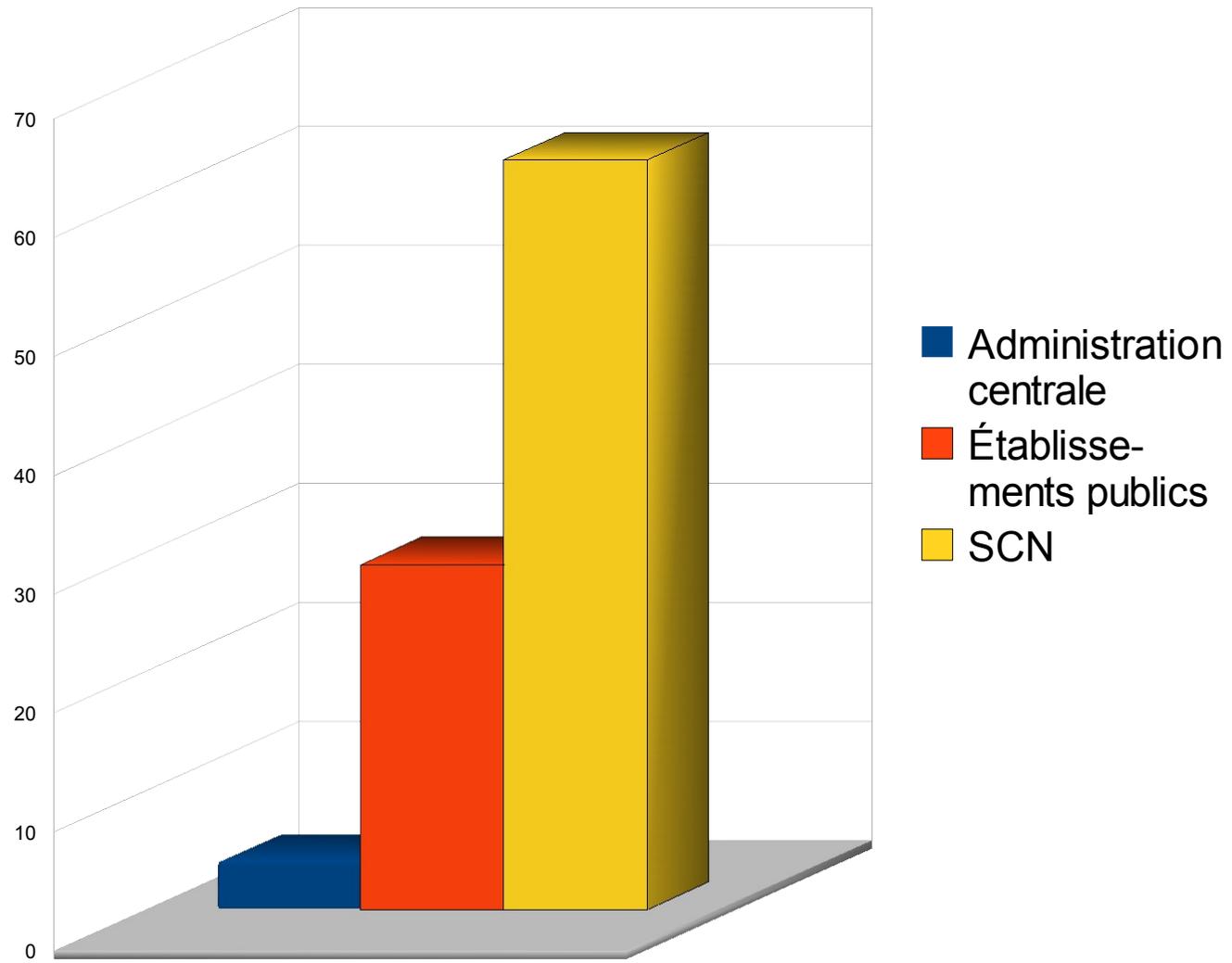
AGE MOYEN DES AGENTS DU CORPS	49 ANS
AGE MOYEN DES FEMMES	46 ANS
AGE MOYEN DES HOMMES	50 ANS

Les hommes sont plus nombreux que les femmes, sauf pour la tranche d'âge de 36 à 40 ans.
En moyenne, les hommes restent plus longtemps au travail après 60 ans que les femmes.

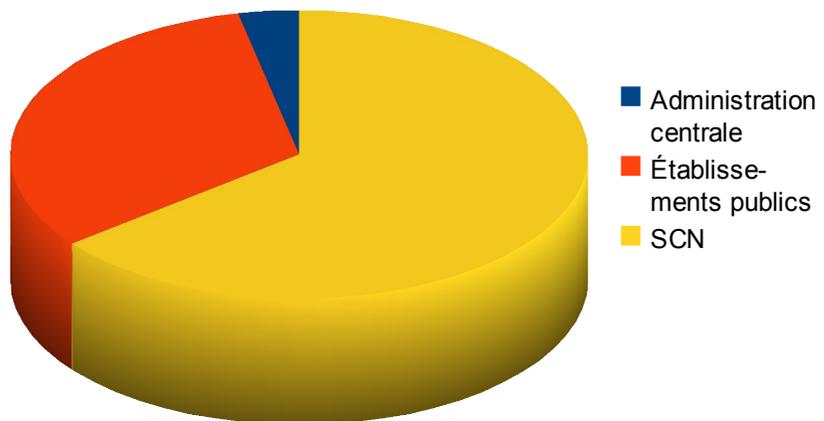
I. 5. Les affectations

SERVICES	H	F	TOTAL
Administration centrale	2	2	4
Services déconcentrés	0	0	0
Établissements publics	19	10	29
SCN	38	25	63
Total	59	37	96

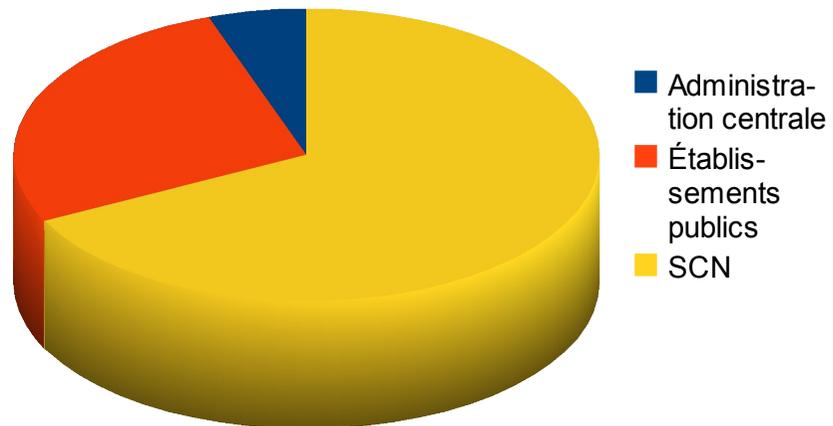
- 4 % des effectifs sont affectés en administration centrale
- 30 % des effectifs sont affectés dans les établissements publics
- 66 % des effectifs sont affectés dans des services à compétence nationale



HOMMES



FEMMES

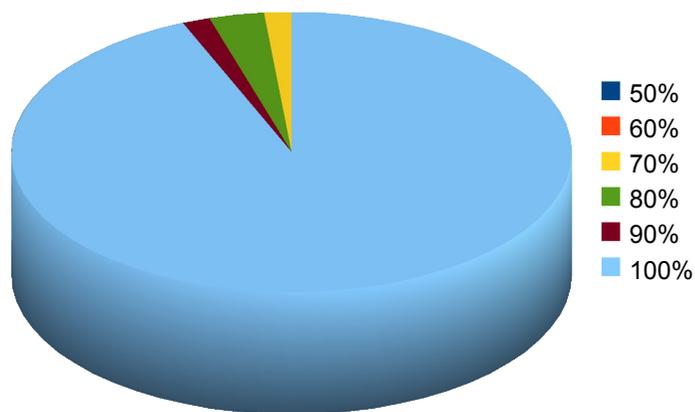


I. 6. Le temps de travail

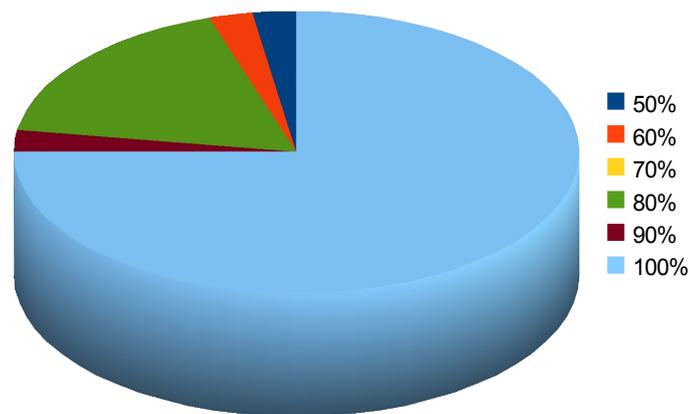
QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL	50%		60%		70%		80%		90%		100%		TOTAL	
Nombre d'agents	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	0	1	0	1	1	0	2	7	1	1	59	30	63	40
	1		1		1		9		2		89		103	
% par rapport à l'ensemble des agents du corps	1,0%		1,0%		1,0%		9,0%		2,0%		86,0%		100%	

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



FEMMES



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		Tour extérieur		Accueil en détachement externe		Accueil en détachement interne		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
2		1		0		0		0		3	

% par rapport aux entrées:

- 67 % pour les recrutements par concours interne
- 33 % pour les recrutements par concours externe

REINTEGRATIONS													
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
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0		0		0		0		0		0		0	

TOTAL DES ENTRÉES	
H	F
2	1
3	

II.2. Les sorties

AUTRES SORTIES

retraite		disponibilité		CLD		congé parental		congé formation		mutation dans un EP		décès		radiation de corps*		démission		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1
1		2		1		0		0		0		1		0		0		5	

*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	0	0	0	0	0	1	0	1
0		0		0		0		1		1	

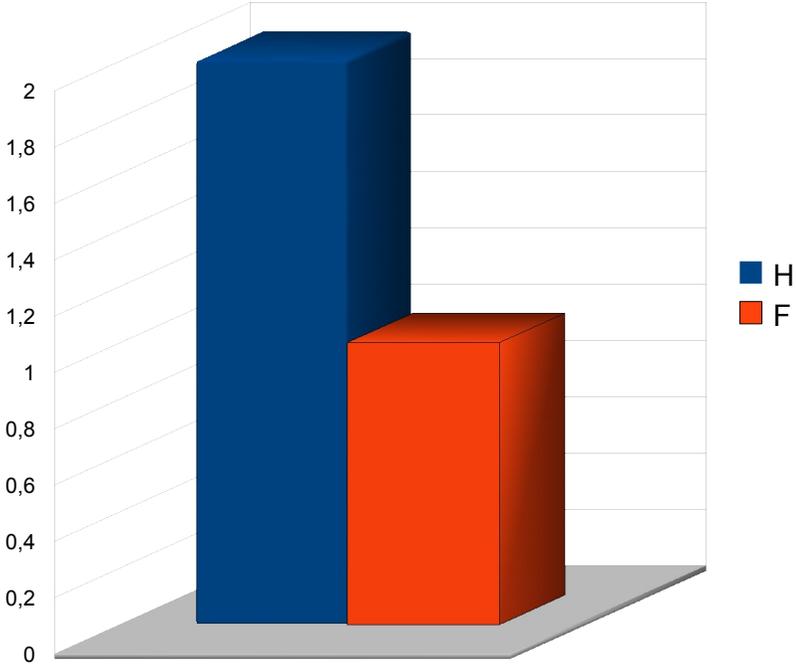
% par rapport aux sorties:

- 17 % pour départ à la retraite
- 32 % pour placement en disponibilité
- 17 % pour placement en CLD
- 17 % pour cause de décès
- 17 % pour détachement

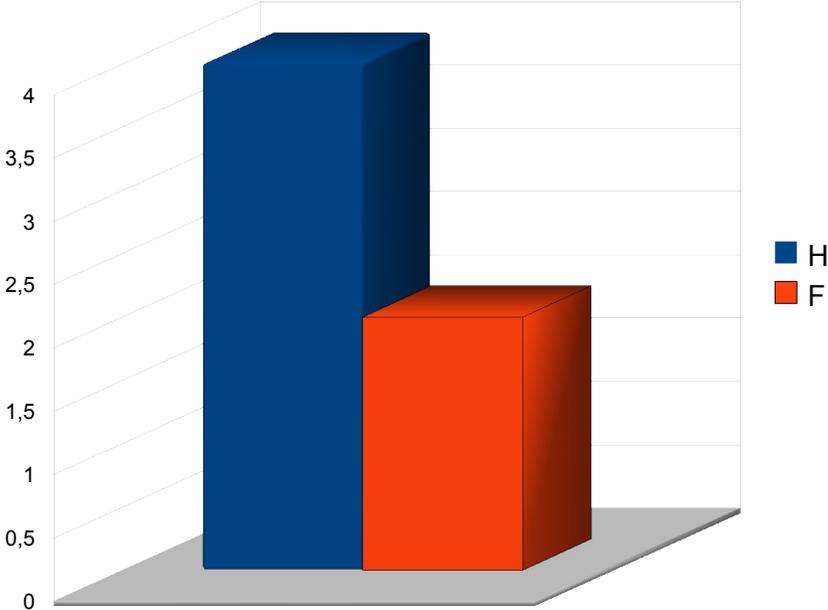
TOTAL DES SORTIES	
H	F
4	2
6	

Représentation graphique des entrées et des sorties du corps

ENTREES



SORTIES



III. LA MOBILITE

III.1. Les mouvements géographiques

Services d'origine	Services d' Accueil			
	Paris	Ile-de-France	Régions	TOTAL
Paris	1			1
Ile-de-France				
Régions				
TOTAL	1			1

En 2009, il y a eu un mouvement dans l'enceinte de Paris.

III.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				TOTAL
	Administration centrale	E.P	SCN	services déconcentrés	
Administration centrale					
E.P					
SCN		1			1
services déconcentrés					
TOTAL		1			1

En 2009, il y a eu un mouvement en provenance d'un service à compétence nationale vers un établissement public.