

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.....	15
I.1. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.....	15
I.2. LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR ÉCHELON.....	16
I.3. LES EFFECTIFS PAR SPÉCIALITÉS.....	18
I. 4. LES SITUATIONS ADMINISTRATIVES	19
I .4. LA PYRAMIDE DES ÂGES.....	29
I. 5. LES AFFECTATIONS.....	31
I. 6. LE TEMPS DE TRAVAIL.....	34
II. LES FLUX 2009 AU SEIN DU CORPS	35
II.1. LES ENTRÉES.....	35
II.2. LES SORTIES.....	36
III. LES PROMOTIONS EN 2009.....	38
IV. LA MOBILITE.....	39
IV.1. LES MOUVEMENTS GÉOGRAPHIQUES.....	39
IV.2. LES FLUX FONCTIONNELS.....	40

INTRODUCTION

Le bilan de gestion permet de donner une vue d'ensemble de la gestion du corps des techniciens 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 techniciens d'art relevant du ministère de la culture et de la communication, classé dans la catégorie B prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984, est régi par les dispositions du décret n° 92-261 du 23 mars 1992 modifié portant création du corps des techniciens d'art.

Le corps des techniciens d'art comprend 3 grades :

- TA de classe normale TA30 (qui comprend 13 échelons)
- TA de classe supérieure TA20 (qui comprend 8 échelons)
- TA de classe exceptionnelle TA05 (qui comprend 7 échelons)

Les membres du corps des techniciens d'art participent à la conservation, à l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine mobilier, monumental et ornemental ainsi que des collections des musées par la mise en oeuvre de techniques spécifiques dont ils assurent la transmission. Ils peuvent :

1° Assurer la restauration et la préservation des documents, mobiliers et pièces des collections nationales ainsi que des ensembles végétaux des domaines nationaux relevant du ministère chargé de la culture dont le traitement exige des connaissances appropriées ainsi que la maîtrise de la pratique de techniques complexes ou anciennes ; ils exercent leur activité notamment dans les musées nationaux, les domaines nationaux, les bibliothèques, les manufactures nationales, ainsi qu'aux Archives nationales et au Mobilier national ;

2° Etre chargés soit de réaliser, par l'interprétation de modèles originaux, des créations ou des restitutions d'oeuvres, notamment au Mobilier national et dans les manufactures nationales, soit de concevoir et réaliser les éléments de présentation et de scénographie des expositions et la mise en valeur des oeuvres d'art et objets de collection ; ils sont amenés à mettre en oeuvre des techniques complexes ou anciennes et à utiliser des matériaux et des technologies contemporaines ;

3° Se voir confier des responsabilités particulières d'encadrement du personnel et de formation ;

4° Se voir confier, dans les établissements d'enseignement, la transmission de savoir-faire et l'accompagnement des projets de création des étudiants, ainsi que la gestion et la maintenance des matériels et équipements des ateliers.

Les techniciens d'art reçoivent une dénomination qui est fonction du métier qu'ils exercent. En effet, ces derniers sont répartis entre différents métiers, chaque métier pouvant comporter plusieurs spécialités.

La liste des métiers et spécialités est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la culture, pris après avis du comité technique paritaire ministériel du ministre chargé de la culture.

Cette liste des différents métiers, qui se subdivise en plusieurs spécialités, est la suivante :

- *Métiers du bois*

Spécialités :

- ébéniste ;
- menuisier en sièges ;
- créateur de prototypes de mobilier.

- *Métiers du textile*

Spécialités :

- tapissier garniture ;
- tapissier décoration ;
- rentraiteur en tapis ;
- rentraiteur en tapisserie ;
- artiste en dentelle ;
- artiste licier ;
- artiste teinturier ;
- lingère d'art ;

- restaurateur de costumes.

● *Métiers du papier*

Spécialités :

- relieur ;

- monteur en dessin ;

- doreur sur cuir ;

- restaurateur de papier ou de parchemins ;

- restaurateur d'estampes ;

- restaurateur de globes ;

- éditions

● *Métiers de l'audiovisuel*

Spécialités :

- photographe ;

- spécialiste de l'image et du son ;

- multimédia

● *Métiers de la céramique*

Spécialité unique.

- *Métiers des végétaux*

Spécialité unique.

- *Métiers de la présentation des collections*

Spécialités :

- peintre-décorateur ;
- éclairagiste ;
- installateur-monteur d'objets d'art et de documents ;
- encadreur-doreur ;
- métallier.

- *Métiers des minéraux et métaux*

Spécialités :

- argentier d'art ;
- bronzier ;
- lustrier ;
- marbrier ;
- restaurateur - mouleur de sceaux ;
- restaurateur de monnaies.

- *Métiers des matériaux et volumes*

- maquettiste ;
- volumes ;
- moulages ;
- réalisateur de prototypes.

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT

I.-Les techniciens d'art sont recrutés par la voie d'un concours externe, d'un concours interne ou d'une liste d'aptitude.

II.-Le concours externe est ouvert pour chacun des métiers ou chacune des spécialités aux candidats titulaires :

1° Soit du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent classé au moins au niveau IV, soit d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et de la culture ;

2° Soit, lorsqu'il n'existe pas de diplôme équivalent au baccalauréat dans le métier ou la spécialité concernés, justifier de travaux et distinctions jugés suffisants par une commission d'équivalence, dont la composition est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et de la culture.

III. Le concours interne est ouvert pour chacun des métiers ou chacune des spécialités aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

IV. La proportion des nominations susceptibles d'être prononcées au choix est comprise entre un cinquième et deux cinquièmes du nombre total des nominations prononcées en application du II et du III du présent article et des détachements prononcés dans les conditions fixées au 2° de [l'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985](#) relatif à certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitives de fonctions. Ces nominations sont prononcées parmi les personnels de catégorie C désignés ci-après :

1° Adjoints techniques des branches d'activité des métiers d'art ;

2° Adjoints techniques et agents techniques de recherche et formation régis par le [décret du 31 décembre 1985](#) susvisé, exerçant au sein des bibliothèques relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur une activité en rapport avec les métiers et spécialités prévues par le présent décret.

Ces personnels doivent compter neuf années de services publics à cette même date et être inscrits sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire.

Le nombre de places offertes au concours externe et au concours interne est fixé par décision du ministre chargé de la culture. Les postes offerts au titre d'un concours dans un métier ou une spécialité qui n'auraient pu être pourvus peuvent être reportés sur les autres métiers ou spécialités du même concours ainsi que sur les métiers ou spécialités de l'autre concours.

Les candidats reçus aux concours accomplissent un stage de douze mois. Après avis de la commission administrative paritaire, le ministre prononce soit la titularisation, soit la prolongation du stage pour une durée maximale d'un an, soit le licenciement, soit la remise à disposition de l'administration ou du corps d'origine, si l'intéressé est déjà fonctionnaire.

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.

DISPOSITIONS RELATIVES A L'AVANCEMENT ET A LA PROMOTION

Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées au titre du IV de l'article 5 du présent décret peut être calculé en appliquant la proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps 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 des dispositions du IV de l'article 5 du même décret.

- Conditions d'accès à la classe supérieure :

Peuvent être promus à la classe supérieure ou au grade assimilé, au choix, les fonctionnaires ayant atteint le 7^e échelon de la classe normale ou assimilée depuis au moins deux ans et qui justifient de cinq ans de services publics accomplis en qualité de fonctionnaire civil dans un corps, cadre d'emplois ou emplois de catégorie B ou de même niveau.

Les intéressés sont nommés à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien grade. Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 9 ci-dessus pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée

un avancement d'échelon dans l'ancien grade. Toutefois, l'ancienneté acquise dans le 7e échelon n'est reportée que pour la fraction supérieure à dix-huit mois.

Les fonctionnaires promus à la classe supérieure ou au grade assimilé alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque leur nomination leur procure une augmentation de traitement inférieure à celle résultant de l'avancement au dernier échelon.

- Conditions d'accès à la classe exceptionnelle :

a) Après examen professionnel, les fonctionnaires de classe normale ou du grade assimilé ayant atteint au moins le 7e échelon ainsi que les fonctionnaires de classe supérieure ou du grade assimilé. Toutefois, les statuts particuliers des corps régis par le présent décret pourront prévoir, à la place de cet examen, un concours professionnel ;

b) Au choix, les fonctionnaires de classe supérieure ou du grade assimilé ayant atteint le 4e échelon de leur grade.

Les promotions s'effectuent au minimum pour un tiers et au maximum pour les deux tiers par la voie de l'examen professionnel ou du concours.

Les modalités d'organisation et le déroulement du concours ou de l'examen professionnel sont fixés par arrêté du ministre dont relève le corps de fonctionnaires.

Les intéressés sont nommés à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien grade. Dans la limite de l'ancienneté moyenne fixée à l'article 9 ci-dessus pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans l'ancien grade.

Dans la même limite, les fonctionnaires promus à la classe exceptionnelle ou au grade assimilé alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade conservent leur ancienneté d'échelon lorsque leur nomination leur procure une augmentation de traitement inférieure à celle résultant de l'avancement au dernier échelon.

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
TA classe supérieure	13%	13%	13%
TA classe exceptionnelle	9%	9%	9%

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 €.

TA classe normale

TA 30

Echelon	IB	IM	Durée moyenne	Durée minimale
1	306	297	1 an	1 an
2	315	303	1an 6 mois	1 an 6 mois
3	337	319	1an 6 mois	1 an 6 mois
4	347	325	1an 6 mois	1 an 6 mois
5	366	339	1an 6 mois	1 an 6 mois
6	382	352	2 ans	1 an 6 mois
7	398	362	3 ans	2 ans 3 mois
8	416	370	3 ans	2 ans 3 mois
9	436	384	3 ans	2 ans 3 mois
10	450	395	3 ans	2 ans 3 mois
11	483	418	3 ans	2 ans 3 mois
12	510	439	4 ans	3 ans
13	544	463	-	-

TA classe supérieure

TA 20

Echelon	IB	IM	Durée moyenne	Durée minimale
1	399	362	1 an 6 mois	-
2	416	370	2 ans	1 an 6 mois
3	436	384	2 ans	1 an 6 mois
4	463	405	2 ans 6 mois	2 ans
5	485	420	3 ans	2 ans 3 mois
6	516	443	3 ans	2 ans 3 mois
7	547	465	4 ans	3 ans
8	579	489	-	-

TA classe exceptionnelle

TA 05

Echelon	IB	IM	Durée moyenne	Durée minimale
1	425	377	2 ans	1 an 6 mois
2	453	397	2 ans 6 mois	2 ans
3	487	421	2 ans 6 mois	2 ans
4	518	445	3 ans	2 ans 3 mois
5	549	467	3 ans	2 ans 3 mois
6	580	490	4 ans	3 ans
7	612	514	-	-

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

I . 1 . Les effectifs en équivalent temps plein

- Les personnes physiques (PP) :

H	F
362	349
711*	

** 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
334,9	298
632,9*	

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

I.2. Les effectifs par grade et par échelon

TA classe normale

TA 30

ECHELON	IB	IM	DURÉE MOYENNE	DURÉE MINIMALE	EFFECTIF		
					F	H	total
1	306	297	1 an	1 an	0	4	4
2	315	303	1an 6 mois	1 an 6 mois	9	6	15
3	337	319	1an 6 mois	1 an 6 mois	15	11	26
4	347	325	1an 6 mois	1 an 6 mois	18	4	22
5	366	339	1an 6 mois	1 an 6 mois	17	17	34
6	382	352	2 ans	1 an 6 mois	24	27	51
7	398	362	3 ans	2 ans 3 mois	32	22	54
8	416	370	3 ans	2 ans 3 mois	27	28	55
9	436	384	3 ans	2 ans 3 mois	25	14	39
10	450	395	3 ans	2 ans 3 mois	11	13	24
11	483	418	3 ans	2 ans 3 mois	7	11	18
12	510	439	4 ans	3 ans	7	25	32
13	544	463	-	-	8	6	14
TOTAL					200	188	388

Rq : TA en contrat manufacture (TA 33) : 21 femmes / 3 hommes

TA classe supérieure

TA 20

Echelon	IB	IM	DURÉE MOYENNE	DURÉE MINIMALE	EFFECTIF		
					F	H	total
1	399	362	1 an 6 mois	-	0	0	0
2	416	370	2 ans	1 an 6 mois	1	0	1
3	436	384	2 ans	1 an 6 mois	2	0	2
4	463	405	2 ans 6 mois	2 ans	3	3	6
5	485	420	3 ans	2 ans 3 mois	1	10	11
6	516	443	3 ans	2 ans 3 mois	6	10	16
7	547	465	4 ans	3 ans	7	26	33
8	579	489	-	-	48	22	70
TOTAL					68	71	139

TA classe exceptionnelle

TA 05

Echelon	IB	IM	DURÉE MOYENNE	DURÉE MINIMALE	EFFECTIF		
					F	H	total
1	425	377	2 ans	1 an 6 mois	4	8	12
2	453	397	2 ans 6 mois	2 ans	9	13	22
3	487	421	2 ans 6 mois	2 ans	3	8	11
4	518	445	3 ans	2 ans 3 mois	4	5	9
5	549	467	3 ans	2 ans 3 mois	3	17	20
6	580	490	4 ans	3 ans	12	25	37
7	612	514	-	-	25	24	49
TOTAL					60	100	160

I.3. Les effectifs par spécialités

MÉTIER	SPÉCIALITÉ	EFFECTIF
bois	ébéniste	34
	menuisier en sièges	9
	créateur de prototypes de mobilier	7
textile	tapissier garniture	20
	tapissier décoration	17
	rentraiteur en tapis	17
	rentraiteur en tapisserie	55
	artiste en dentelle	6
	artiste licier	102
	artiste teinturier	4
	lingère d'art	
	restaurateur de costumes	
papier	relieur	96
	monteur en dessin	7
	doreur sur cuir	3
	restaurateur de papier ou de parchemins	15
	restaurateur d'estampes	6
	restaurateur de globes	3
	éditions	1
audiovisuel et nouvelles technologies	photographe	45
	spécialiste de l'image et du son	2
	multimédia	4
céramique	céramique	90
végétaux	végétaux	50
présentation des collections	peintre-décorateur	12
	éclairagiste	8
	installateur-monteur d'objets d'art et de documents	44
	encadreur-doreur	11
	métallier	14
minéraux et métaux	argentier d'art	
	bronzier	3
	lustrier	8
	marbrier	12
	Restaurateur-mouleur de sceaux	
	restaurateur de monnaies	1
matériaux et volumes	maquettiste	
	volumes	5
	moulages	
	réalisateur de prototypes	

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	337	314	651
MAD	1	0	1
CLM	1	1	2
Total des agents en position d'activité	339	315	654

92 % des TA sont en position d'activité
52 % 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	1	0
Total	1	

Seul un homme est mis 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		TOTAL	
Nombre d'agents placés dans cette position	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	6	3	1	1	2	1	2	0	11	5
Total	9		2		3		2		16	

Les TA détachés représentent 2 % de l'effectif total. 69 % sont des femmes.
56 % sont détachés dans un autre corps du MCC.

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
	9	13	0	6	1	0	1	1	1	0	0	1	12	21
Total	22		6		1		2		1		1		33	

- 5 % des AASM sont en disponibilité
- 64 % d'entre eux sont des hommes
- 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	6
TOTAL	6	

100% des agents placés en congé parental sont des femmes.

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 TA 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	1	1
TOTAL	2	

Il y a autant d'hommes que de femmes placés 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).

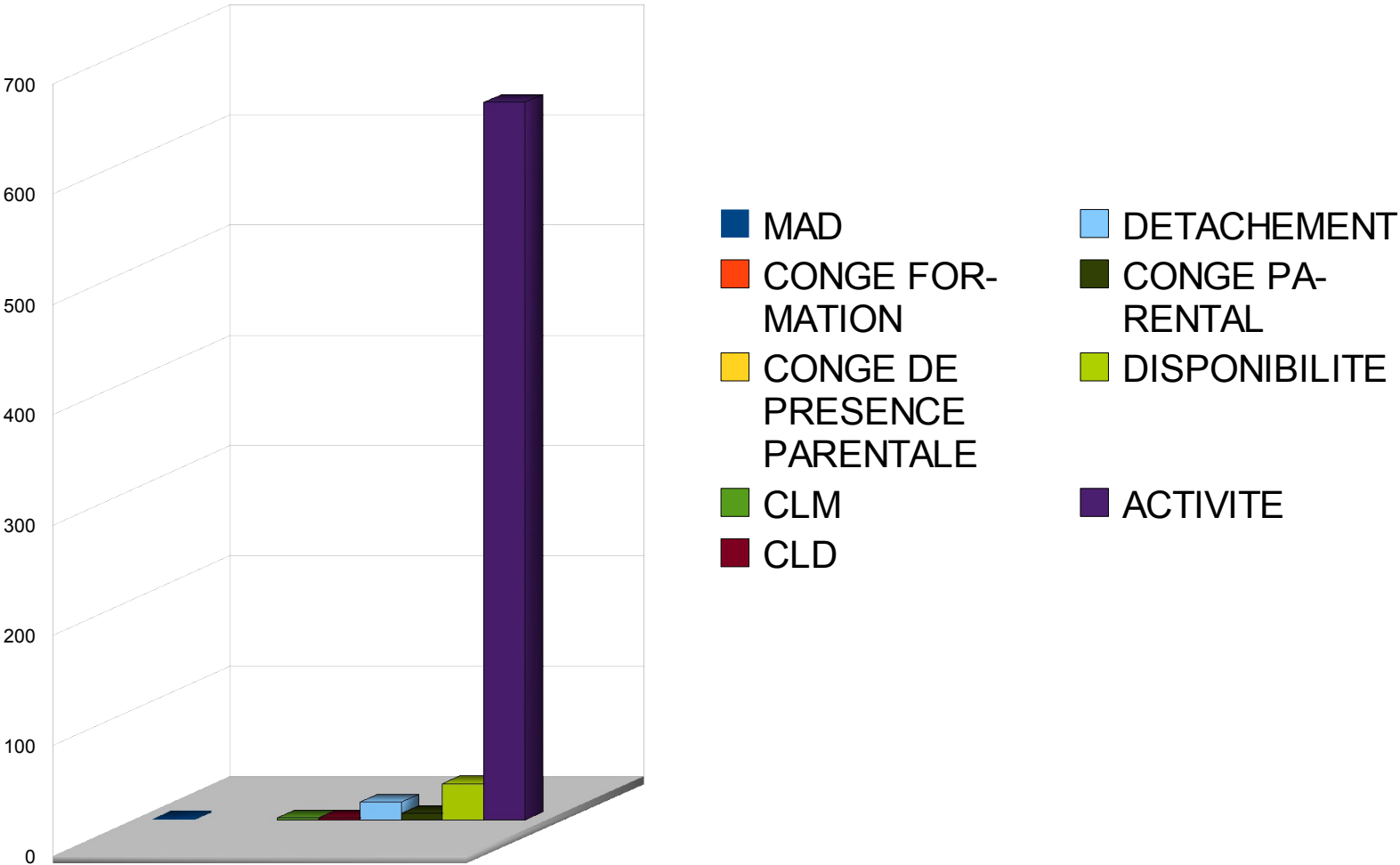
Dans cette situation, l'agent :

- 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

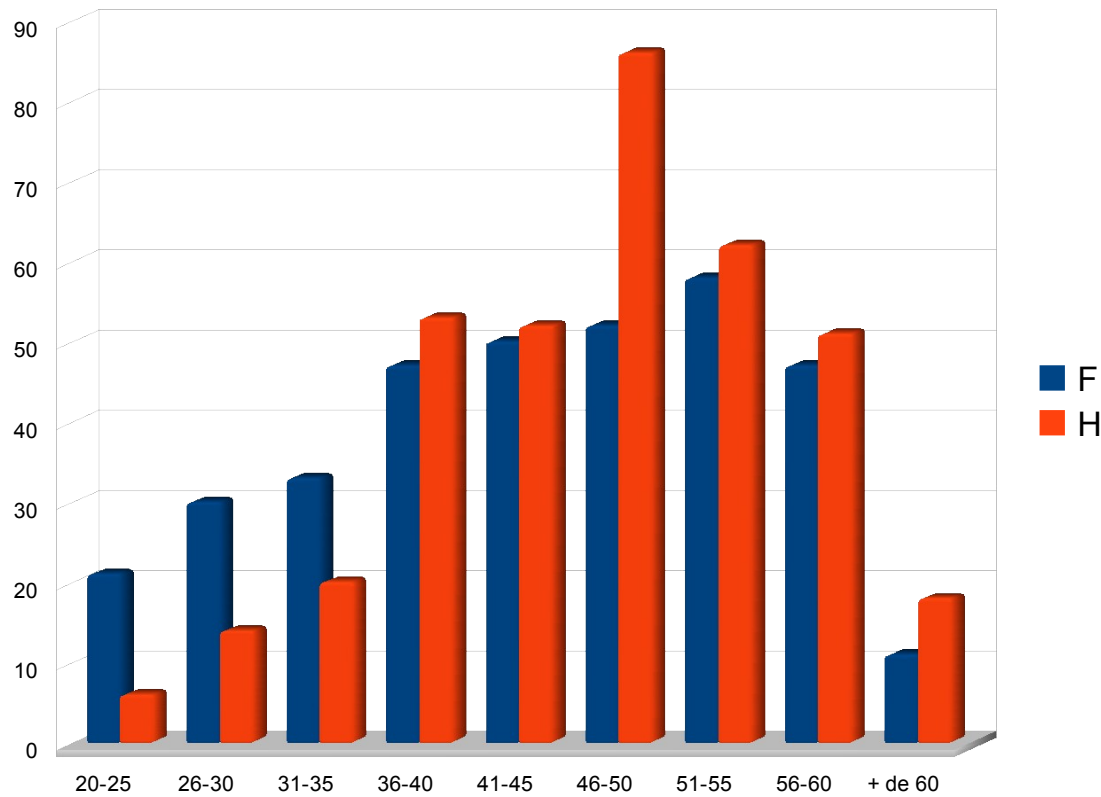
CLD	H	F
Nombre d'agents placés dans cette position	0	2
TOTAL	2	

Seulement 2 TA sont placés en congé longue durée. Il s'agit de 2 femmes.

Représentation graphique de toutes les situations administratives



I.4. La pyramide des âges



AGE MOYEN DES AGENTS DU CORPS	45 ANS
AGE MOYEN DES FEMMES	44 ANS
AGE MOYEN DES HOMMES	47 ANS

Les hommes sont plus nombreux que les femmes, sauf pour la tranche d'âge de 20 à 35 ans.
En moyenne, les hommes restent plus longtemps au travail après 60 ans que les femmes.

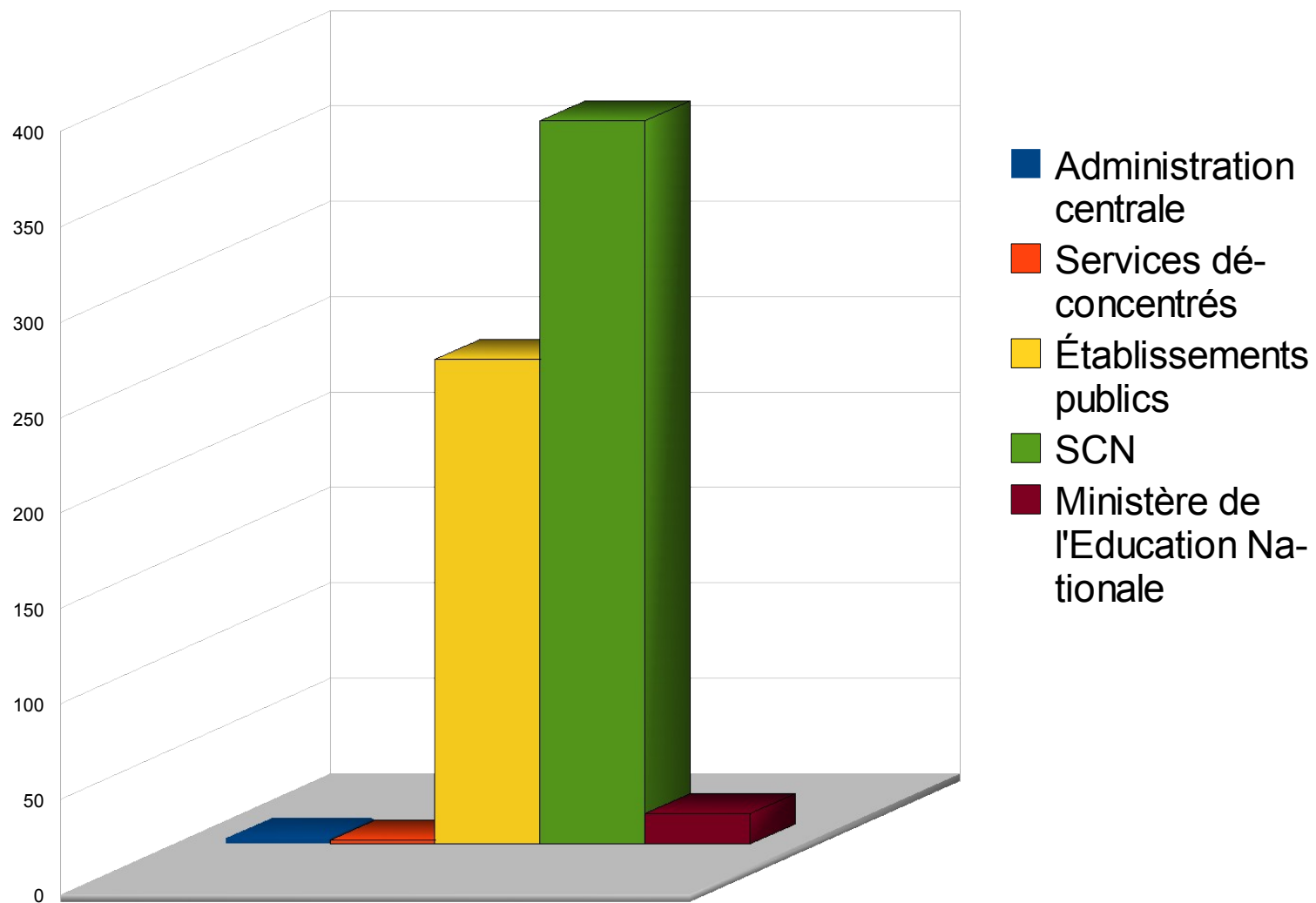
SEXE	AGE	GRADE				TOTAL
		TA 30	TA 20	TA 05	TA 33	
F	20-25	5	0	0	16	21
	26-30	24	0	0	5	29
	31-35	32	0	2	0	34
	36-40	39	1	7	0	47
	41-45	40	3	7	0	50
	46-50	29	14	9	0	52
	51-55	18	29	11	0	58
	56-60	12	17	18	0	47
	+ de 60	1	4	6	0	11
TOTAL FEMMES		200	68	60	21	349
H	20-25	3	0	0	3	6
	26-30	14	0	0	0	14
	31-35	18	0	2	0	20
	36-40	43	1	9	0	53
	41-45	35	5	12	0	52
	46-50	40	21	25	0	86
	51-55	15	24	23	0	62
	56-60	16	14	21	0	51
	+ de 60	4	6	8	0	18
TOTAL HOMMES		188	71	100	3	362
TOTAL		388	139	160	24	711

- 23 % des agents sont TA de classe exceptionnelle (TA 05); 37 % d'entre eux sont des femmes;
- 20 % sont TA de classe supérieure (TA 20); 49 % d'entre eux sont des femmes;
- 54 % sont TA de classe normale (TA 30), 51 % d'entre eux sont des femmes;
- 3 % sont en contrat de manufacture (TA 33), 87 % d'entre eux sont des femmes.

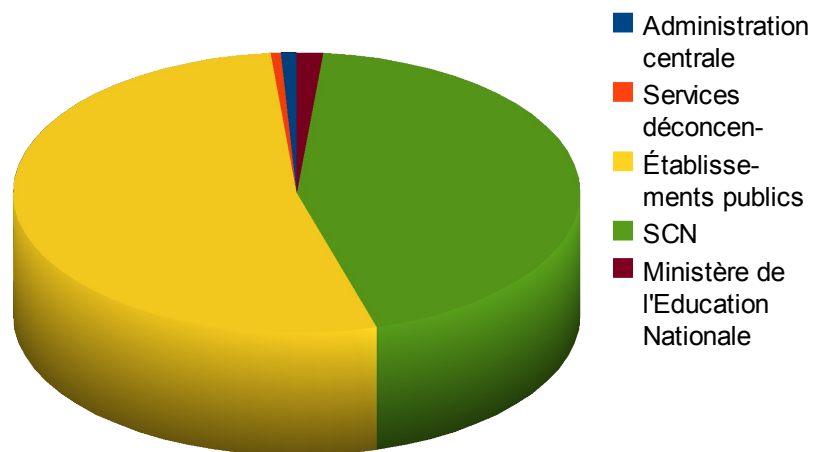
I. 5. Les affectations

SERVICES	H	F	TOTAL
Administration centrale	3	0	3
Services déconcentrés	2	0	2
Établissements publics	180	74	254
SCN	149	230	379
Ministère de l'Education Nationale	5	11	16
Total	339	315	654

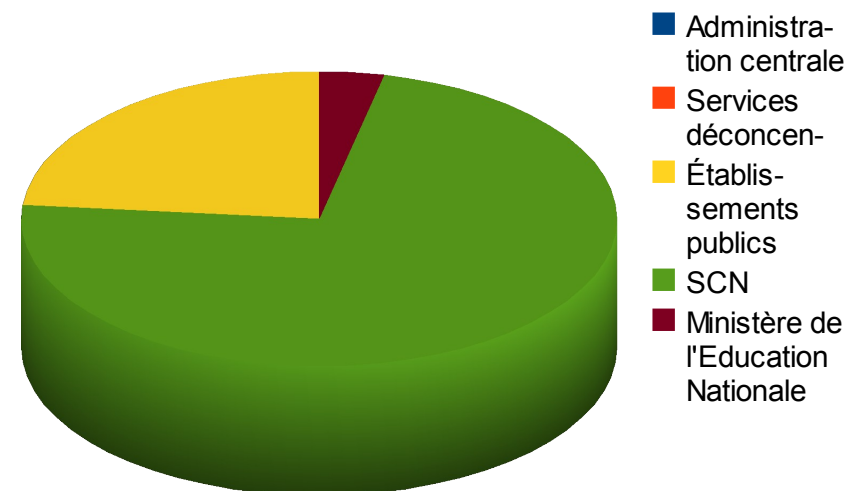
- 0,4 % des effectifs sont affectés en administration centrale.
- 0,4 % des AASM exercent des fonctions dans les services déconcentrés, notamment dans les DRAC .
- 39 % des TA sont affectés dans les établissements publics
- 58 % des TA sont affectés dans des services à compétence nationale
- 2,3 % des TA sont affectés au ministère de l'Education nationale, notamment en bibliothèque.



HOMMES



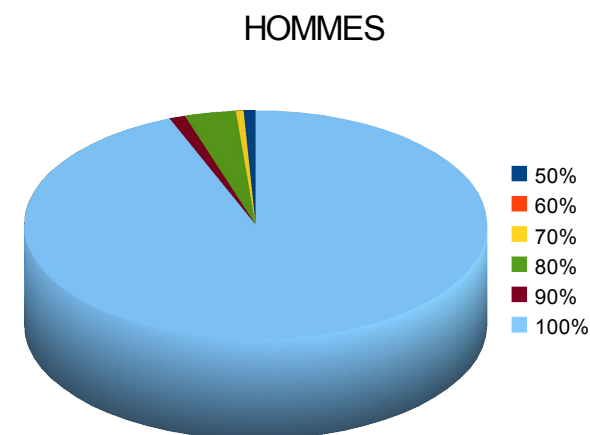
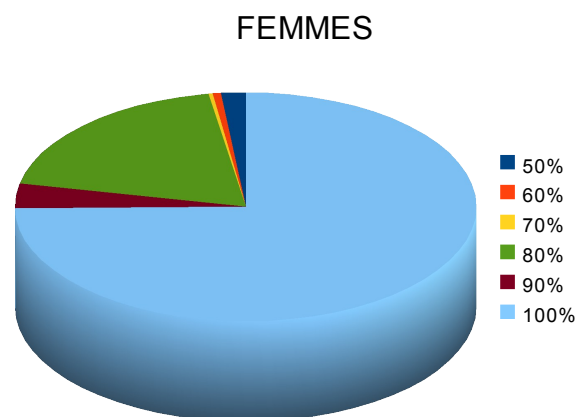
FEMMES



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
	3	6	0	2	2	1	13	67	4	12	340	261	362	349
	9		2		3		80		16		601		711	
% par rapport à l'ensemble des agents du corps	1,3%		0,2%		0,3%		11,2%		2,2%		84,8%		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).



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		Recrutement sur contrat manufacture		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
8	7	9	7	5	5	0	0	0	0	1	12	23	31
15		16		10		0		0		13		54	

% par rapport aux entrées:

- 25 % pour les recrutements par concours interne
- 27 % pour les recrutements par concours externe
- 17 % pour les recrutements par tour extérieur
- 22 % pour les recrutements sur contrat manufacture
- 5 % pour les retours de congé parental
- 1 % pour les retours de détachement
- 3 % pour les retours de disponibilité

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	3	1	0	2	0	0	0	3	3
0		0		3		1		2		0		6	

TOTAL DES ENTRÉES	
H	F
26	34
60	

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	4	2	4	0	1	0	7	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	9	16
5		6		1		7		0		0		1		2		3		25	

*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

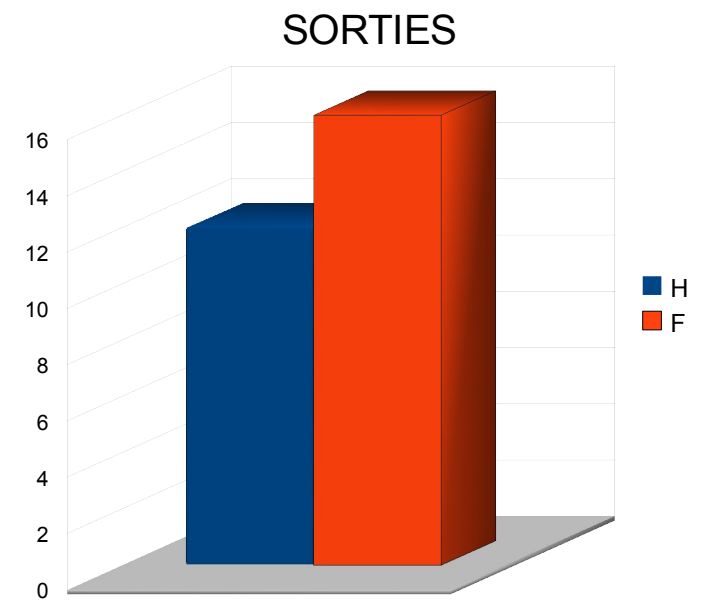
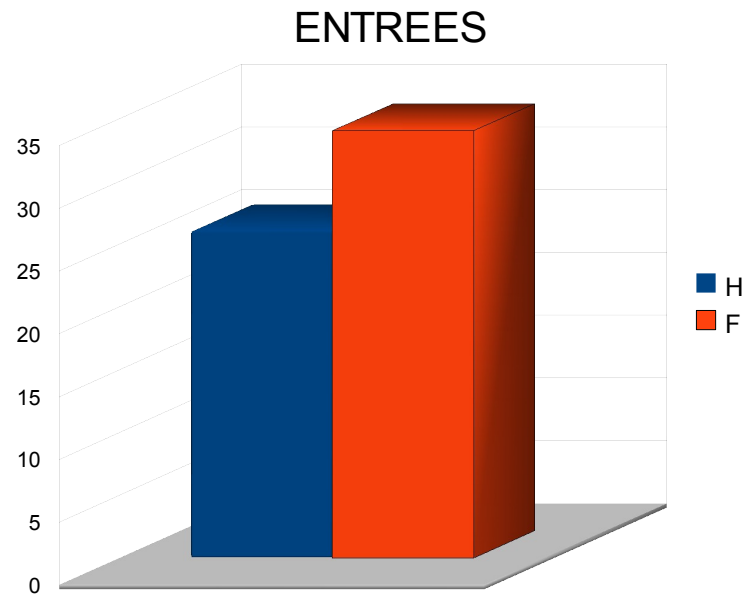
Dans une autre administration		Pour suivre stage ou scolarité		Dans un corps du MCC		Dans une collectivité territoriale		Dans un EP		Total	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0
1		0		2		0		0		3	

% par rapport aux sorties:

- 18 % pour départ à la retraite
- 21 % pour placement en disponibilité
- 4 % pour placement en CLD
- 24 % pour placement en congé parental
- 4 % pour cause de décès
- 7 % pour radiation de corps
- 11 % pour démission
- 11 % pour détachement

TOTAL DES SORTIES	
H	F
12	16
29	

Représentation graphique des entrées et des sorties du corps



III. LES PROMOTIONS EN 2009

CORPS DES TA	Nombre d'agents promouvables	Nombre d'agents promus
Promotion classe supérieure	168	22
promotion classe exceptionnelle	134	18

IV. LA MOBILITE

IV. 1 . Les mouvements géographiques

Services d'origine	Services d' Accueil			
	Paris	Ile-de-France	Régions	TOTAL
Paris	1		2	3
Ile-de-France				
Régions	2	1		3
TOTAL	3	1	2	6

Mobilité entrante:

- 50 % à destination de Paris ;
- 17 % à destination de l'Ile-de-France ;
- 33 % à destination des régions.

Mobilité sortante:

- 50 % en provenance de Paris ;
- 50 % 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					
SCN		1	5		6
services déconcentrés					
TOTAL		1	5		6

Mobilité entrante:

- 83 % à destination des SCN;
- 17 % à destination des EP .

Mobilité sortante:

- 100 % en provenance des SCN .