

# **INGENIEURS DE RECHERCHE**

**BILAN DE GESTION  
ANNEE 2011**

## **Le bureau de la filière scientifique et de l'enseignement**

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

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

- la sous-direction des métiers et des carrières,**
- la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales.**

**Le bureau de la filière scientifique et de l'enseignement – Bureau SRH - 1S – relève de la première sous-direction. Il est en charge de la gestion individuelle et collective de la carrière des personnels titulaires et non titulaires de 13 corps de métiers (personnels de recherche, de documentation, d'enseignement, de conservation, architectes et urbanistes de l'Etat) dont 10 corps de catégorie A, 2 corps de catégorie B et plusieurs catégories d'agents contractuels.**

# Sommaire

Le Bureau de gestion	page 2
Sommaire	page 3
La carrière	page 4
Grille indiciaire du corps	page 5
Le dialogue social	page 6
Répartition du corps Hommes/Femmes	page 7
Répartition par grade Hommes/Femmes	page 8
Répartition par classe d'âge Hommes/Femmes	page 9
Pyramide des âges par grade Hommes/Femmes	page 10
Répartition par position Hommes/Femmes	page 11
Répartition par type de structure Hommes/Femmes	page 12
Entrées et sorties 2011	page 13
Promotions 2007/2011	page 14
Pour en savoir plus	page 15
Vos interlocuteurs	page 16

## La carrière

- **Le grade d'ingénieur de recherche de 2ème classe** se compose de 11 échelons.
- Allant de l'indice majoré 412 à l'indice majoré 713.
- La durée de l'avancement à l'ancienneté est de 20 ans pour atteindre le dernier échelon du grade.
- **Le grade d'ingénieur de recherche de 1ère classe** est accessible :
- *Au choix aux ingénieurs de recherche de 2ème classe ayant atteint le 9ème échelon de leur grade.*
- *Le nombre des agents promus relève d'un taux fixé par arrêté. Ce taux est pour 2011 fixé à 13%.*
- Ce grade se compose de 5 échelons. Allant de l'indice majoré 582 à l'indice majoré 821.
- **Le grade d'ingénieur de recherche hors classe** est accessible :
- *Aux ingénieurs de recherche de 1ère classe justifiant de huit ans de service comme ingénieur de recherche ou ayant atteint le 7ème échelon d'ingénieur de recherche de 2ème classe et justifiant dans ce grade de huit ans de services effectifs.*
- *Le nombre des agents promus relève d'un taux fixé par arrêté. Ce taux est pour 2011 fixé à 8%.*
- Ce grade se compose de 4 échelons. Allant de l'indice majoré 658 à l'indice majoré 963.

Promotions au grade d'INRE Hors classe	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	23	25	48
Promus	2	1	3
Délai moyen d'attente pour une promotion	5 Ans	13 Ans	7 Ans 8 Mois
Promotions au grade d'INRE 1ère classe	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	10	11	21
Promus	2	1	3
Délai moyen d'attente pour une promotion	7A 10M 26J	1A 1M 28J	5A 7M 27J

## L'échelonnement indiciaire

<b>Ingénieur de recherche hors classe</b>				
<b>Echelon</b>	<b>Durée moyenne</b>	<b>Durée minimale</b>	<b>Indice brut</b>	<b>Indice majoré (au 01/01/2013)</b>
<b>4e</b>	-	-	Groupe A	(*)
<b>3e</b>	2 ans	2,5 ans	1015	821
<b>2e</b>	3 ans	2,5 ans	901	734
<b>1er</b>	3 ans	1,5 an	801	658
<b>Ingénieur de recherche de 1ere classe</b>				
<b>Echelon</b>	<b>Durée moyenne</b>	<b>Durée minimale</b>	<b>Indice brut</b>	<b>Indice majoré (au 01/01/2013)</b>
<b>5e</b>	-	-	1015	821
<b>4e</b>	3 ans	2,5 ans	966	783
<b>3e</b>	3 ans	2,5 ans	901	734
<b>2e</b>	3 ans	2,5 ans	801	658
<b>1er</b>	3 ans	2,5 ans	701	582
<b>Ingénieur de recherche de 2eme classe</b>				
<b>Echelon</b>	<b>Durée moyenne</b>	<b>Durée minimale</b>	<b>Indice brut</b>	<b>Indice majoré (au 01/01/2013)</b>
<b>11e</b>	-	-	874	713
<b>10e</b>	3 ans	2,5 ans	838	686
<b>9e</b>	3 ans	2,5 ans	801	659
<b>8e</b>	2 ans	1,5 an	750	619
<b>7e</b>	2 ans	1,5 an	701	582
<b>6e</b>	2 ans	1,5 an	659	550
<b>5e</b>	2 ans	1,5 an	612	514
<b>4e</b>	2 ans	1,5 an	582	492
<b>3e</b>	1,5 an	1,5 an	546	464
<b>2e</b>	1,5 an	1,5 an	508	437
<b>1er</b>	1 an	1 an	473	412

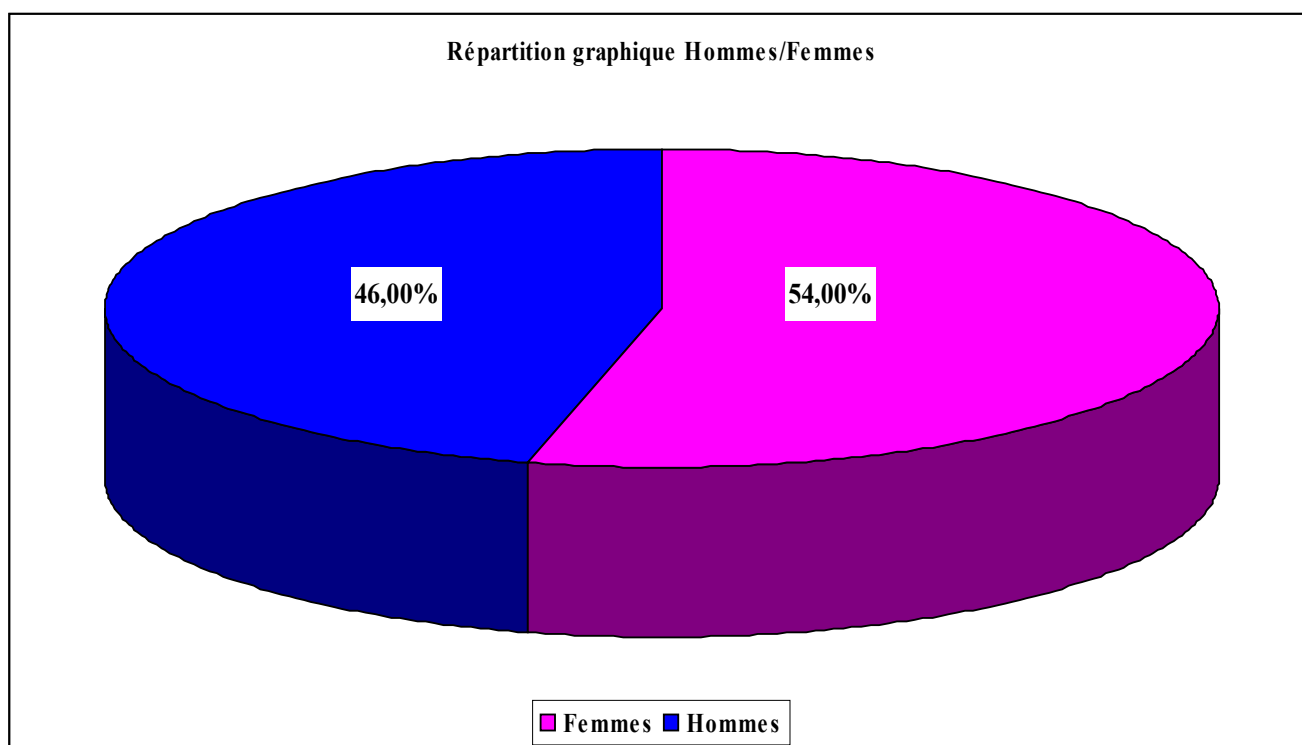
## Le dialogue social

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

- Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des ingénieurs de recherche. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les premières affectations dans le corps, les mutations avec changement de résidence administrative, les accueils en détachement, les avancements et promotions.
- Pour consulter la composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des ingénieurs de recherche – *Intranet Sémaphore – Ressources humaines – dialogue social – les commissions administratives paritaires – de la filière scientifique et enseignement – ingénieurs de recherche – Consulter la composition.*

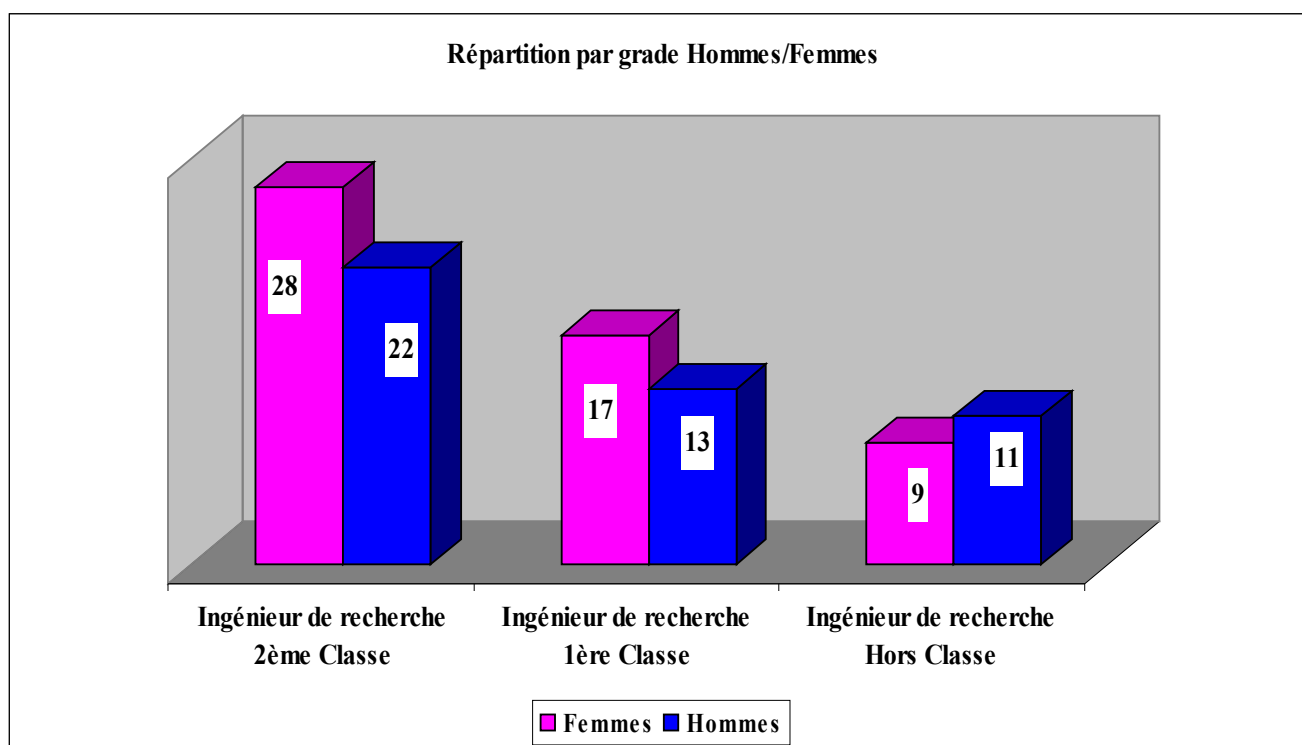
## Démographie au 31/12/2011 Répartition Hommes/Femmes

	Nombre d'agents	% du corps
Femmes	54	54%
Hommes	46	46%
Total	100	100,00%



## Démographie au 31/12/2011 Répartition par grade Hommes/Femmes

Libellé grade	Femmes	Hommes	Ensemble
Ingénieur de recherche 2ème classe	28	22	50
Ingénieur de recherche 1ère classe	17	13	30
Ingénieur de recherche Hors classe	9	11	20
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

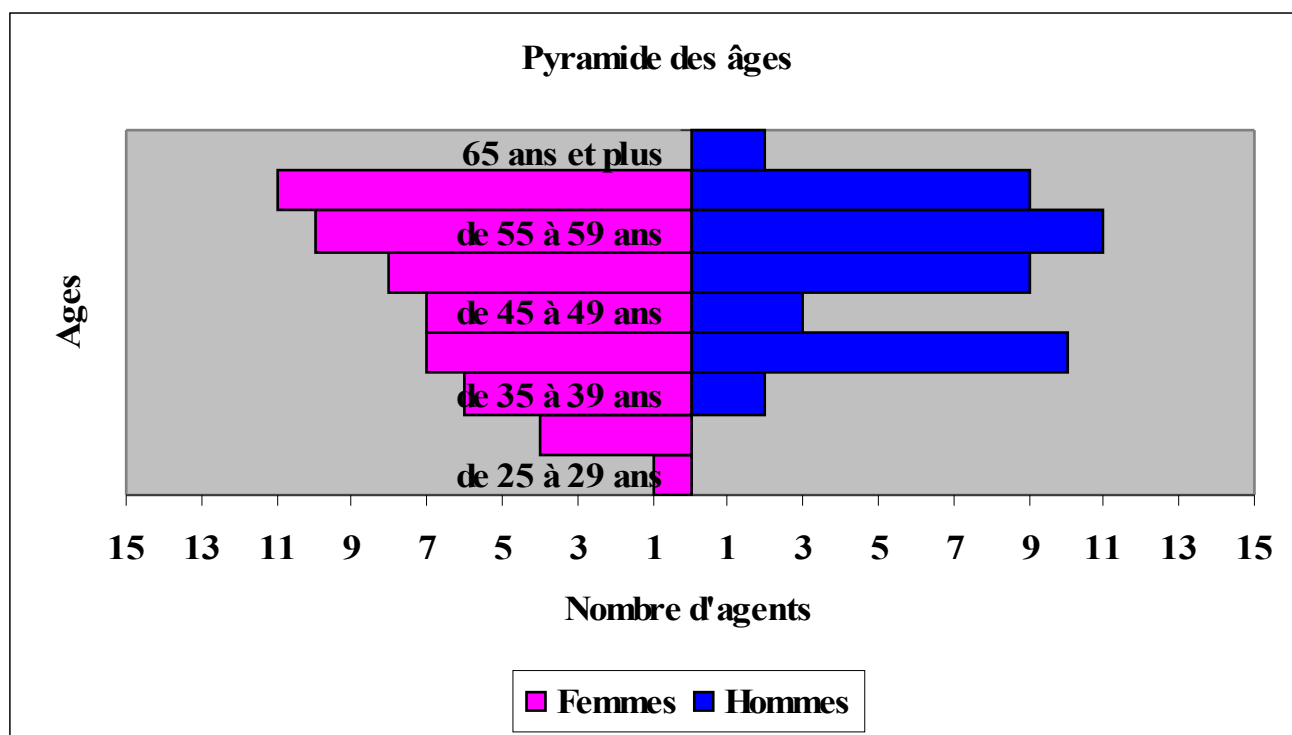




## Démographie au 31/12/2011

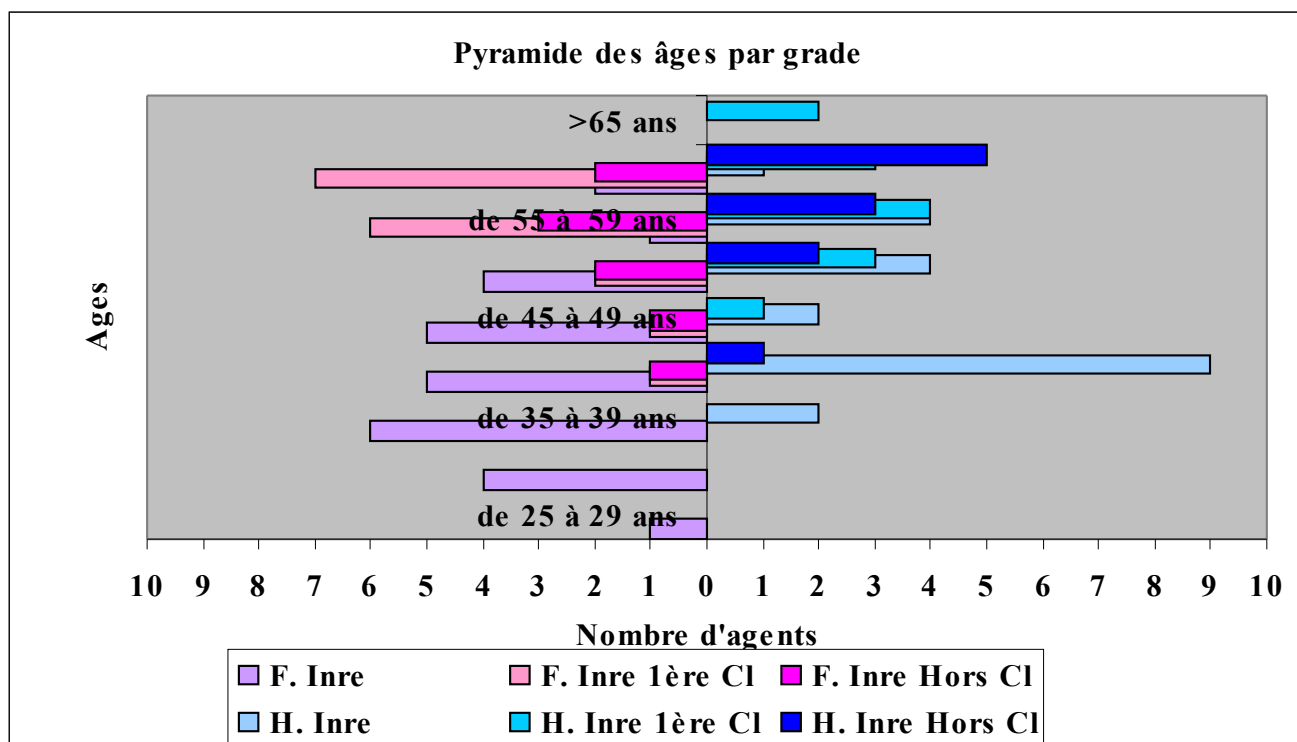
### Répartition par classe d'âge Hommes/Femmes

Fourchette	Femmes	Hommes	Ensemble
25 à 29 ans	1	0	1
30 à 34 ans	4	0	4
35 à 39 ans	6	2	8
40 à 44 ans	7	10	17
45 à 49 ans	7	3	10
50 à 54 ans	8	9	17
55 à 59 ans	10	11	21
60 à 64 ans	11	9	20
65 ans et plus	0	2	2
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>100</b>



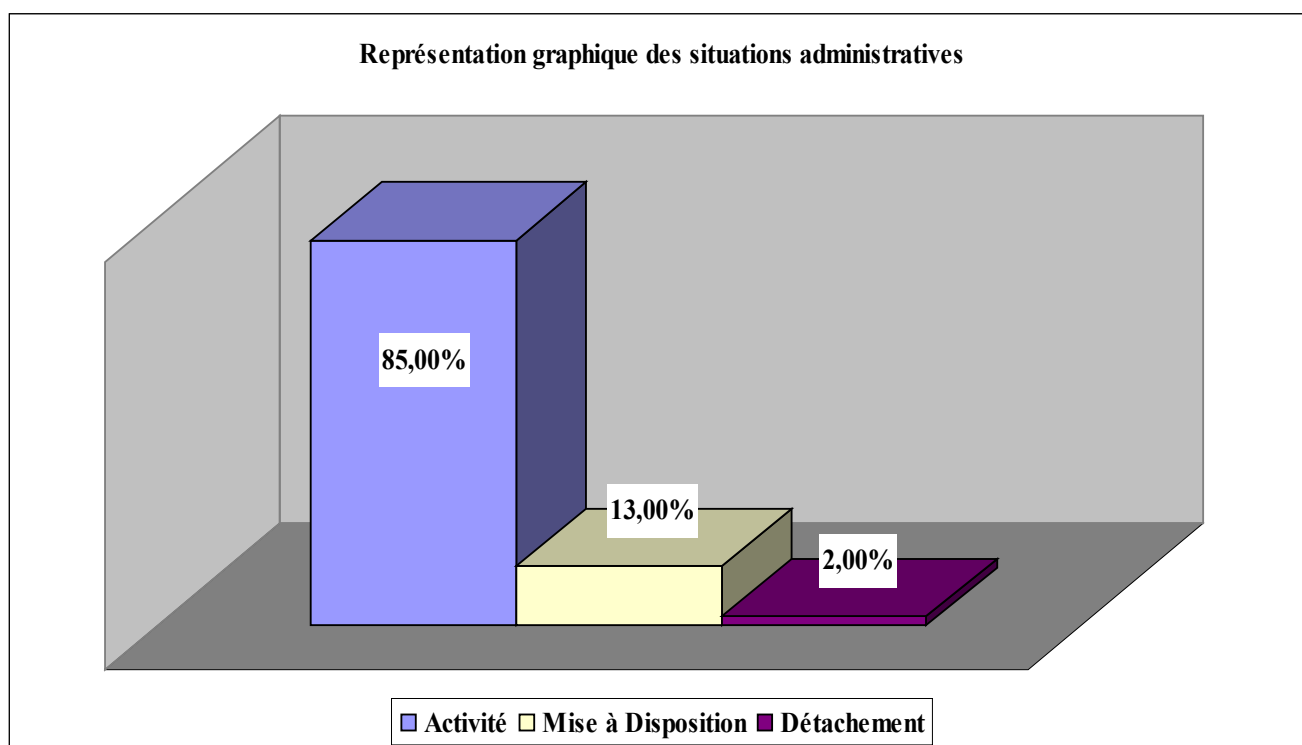
## Démographie au 31/12/2011 Pyramide des âges par grade

Fourchette	Femmes			Hommes			Total
	Ing recherche	Ing recherche 1ère classe	Ing recherche Hors Classe	Ing recherche	Ing recherche 1ère classe	Ing recherche Hors Classe	
25 à 29 ans	1	0	0	0	0	0	1
30 à 34 ans	4	0	0	0	0	0	4
35 à 39 ans	6	0	0	2	0	0	8
40 à 44 ans	5	1	1	9	0	1	17
45 à 49 ans	5	1	1	2	1	0	10
50 à 54 ans	4	2	2	4	3	2	17
55 à 59 ans	1	6	3	4	4	3	21
60 à 64 ans	2	7	2	1	3	5	20
Plus de 65 ans	0	0	0	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>100</b>



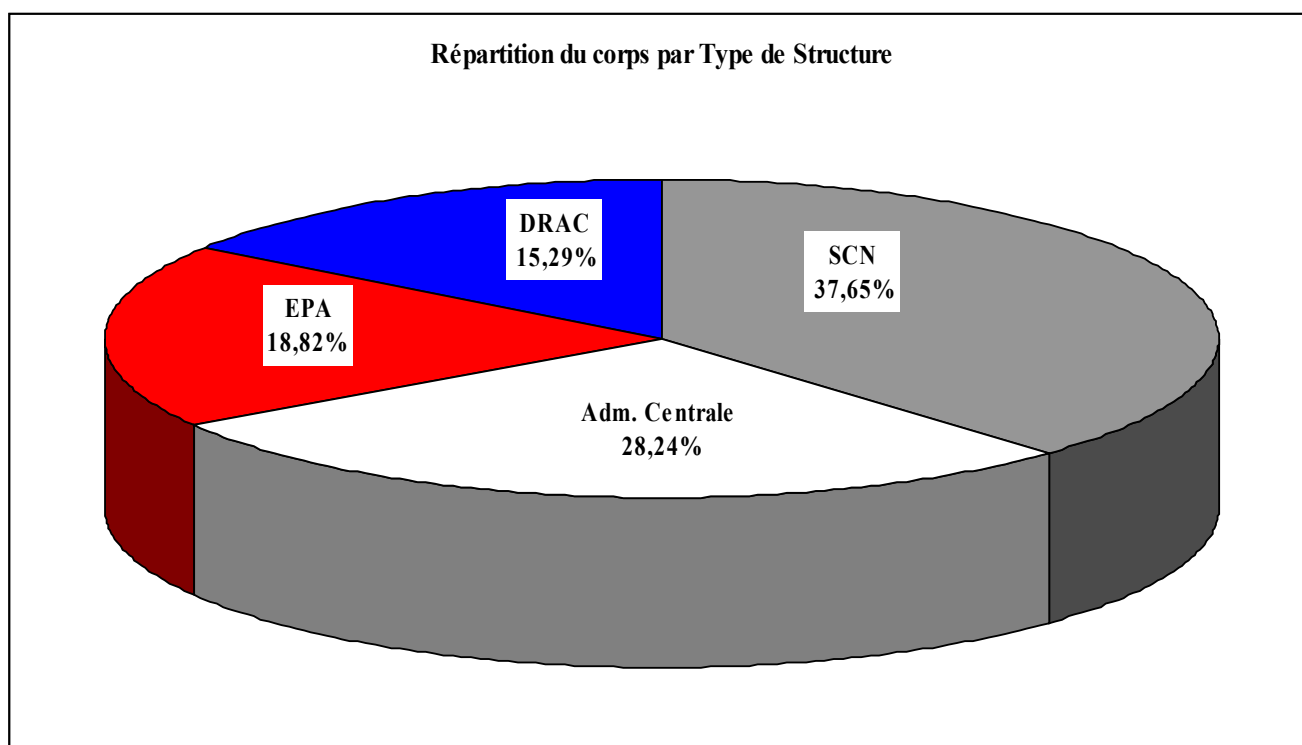
## Démographie au 31/12/2011 Répartition par position Hommes/Femmes

Situations administratives	Femmes	Hommes	Total
Activité	47	38	85
Mise à Disposition	7	6	13
Détachement	0	2	2
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>100</b>



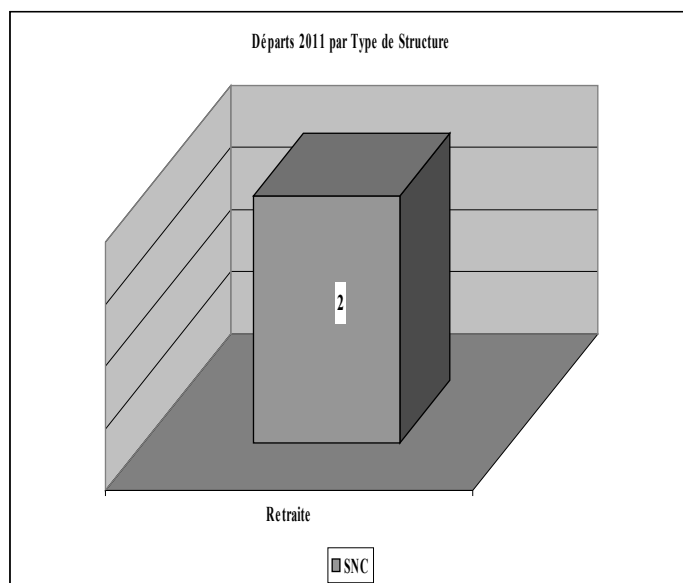
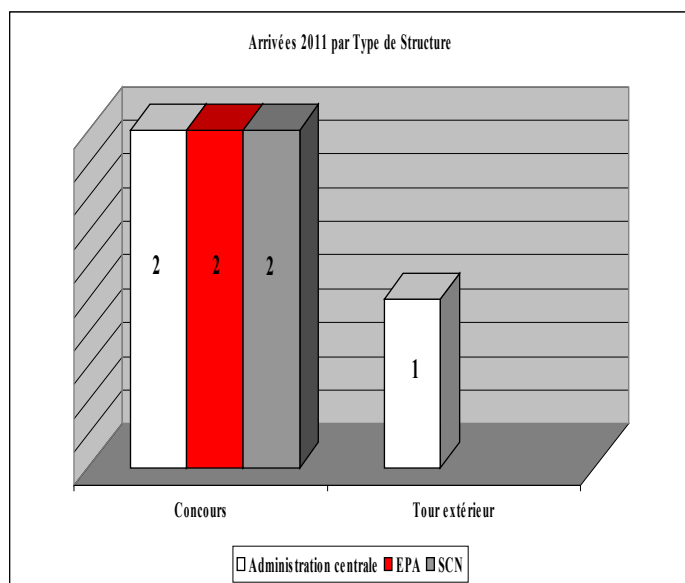
## Répartition par type de structure des agents en activité au MCC

Type de structure	Femmes	Hommes	Ensemble
SCN	20	12	32
Administration centrale	12	12	24
EPA	12	4	16
DRAC	3	10	13
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>38</b>	<b>85</b>

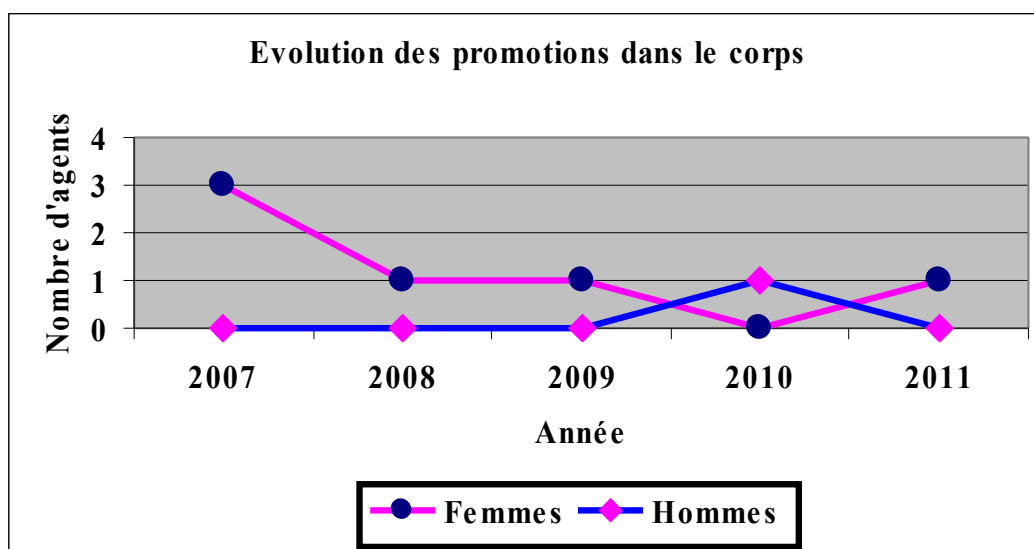
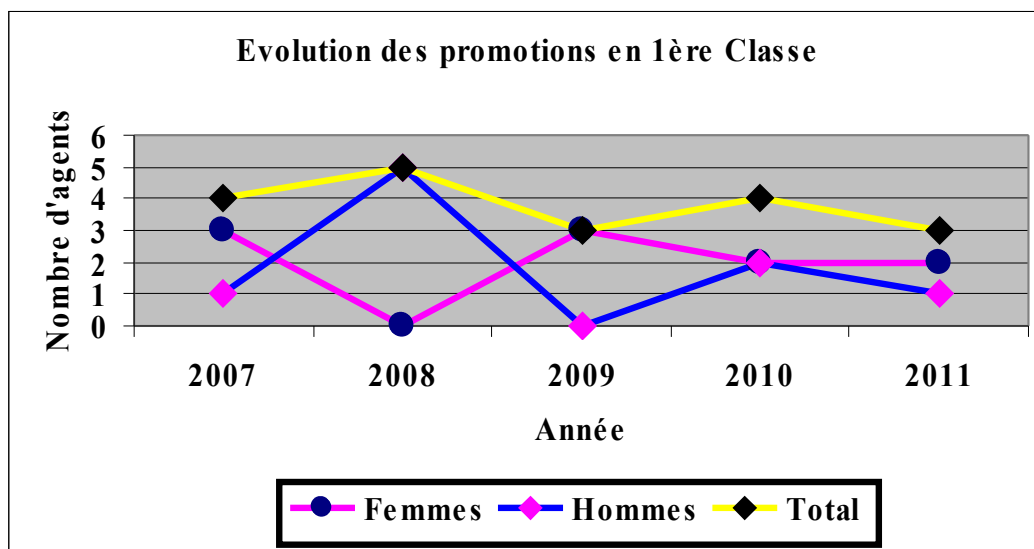
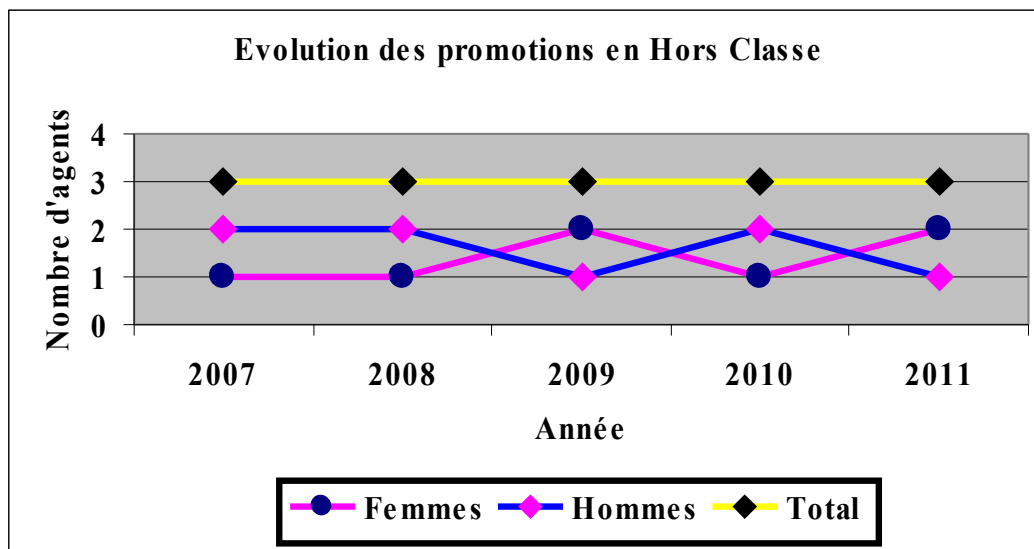


Motifs d'arrivées	Femmes	Hommes	Total
Recrutement par concours	5	1	6
Recrutement Tour extérieur	1	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Motifs de départs	Femmes	Hommes	Total
Retraite	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>



# Evolution des promotions de grade et dans le corps Années : 2007/2011



# Glossaire

**Rémunération** : A chaque indice brut (indice de classement dans la carrière) correspond un indice majoré (indice de traitement). Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du point (valeur en vigueur en 2012 : 55,5635).

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

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

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

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

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

## Pour en savoir plus

### **Intranet Sémaphore - Ressources Humaines**

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

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

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

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

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

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

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

### **Santé et sécurité au travail**

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

## **CONTACT RH**

**Pour toute votre correspondance ou question relative à votre  
carrière ou à votre rémunération :**

**Par téléphone : 01.40.15.82.82**

**Par courriel : [contact@srh.culture.gouv.fr](mailto:contact@srh.culture.gouv.fr)**

**Par voie Postale :**

**Ministère de la Culture et de la Communication  
Contact RH  
182, rue Saint-Honoré  
75 033 Paris Cedex 01**

**Pour faciliter le traitement de vos courriers :  
Télécharger le bordereau de transmission sur l'intranet  
Sémaphore – Ressources Humaines**

**Pour vos demandes particulières : ( disponibilité,  
temps partiel, congé parental), utilisez les bordereaux  
dédiés.**