

INGÉNIEURS DE RECHERCHE

du ministère de la Culture et de la Communication



BILAN DE GESTION

2013

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 rémunération et 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 |
| Âge moyen du corps par échelon et grade | page 10 |
| Répartition par position Hommes/Femmes | page 11 |
| Répartition des agents en activité par type de structure | page 12 |
| Entrées et sorties 2013 | page 13 |
| Promotions 2009/2013 | page 14 |
| Pour en savoir plus | page 15 |
| Vos interlocuteurs | page 16 |

La carrière

Le grade d'ingénieur de recherche de 2^{ème} 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 1^{ère} classe est accessible :

Au choix aux ingénieurs de recherche de 2^{ème} classe ayant atteint le 9^{ème} échelon de leur grade.

Le nombre des agents promus relève d'un taux fixé par arrêté. Ce taux est pour 2013 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 1^{ère} classe justifiant de huit ans de service comme ingénieur de recherche ou ayant atteint le 7^{ème} échelon d'ingénieur de recherche de 2^{ème} 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 2013 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 | 0 | 0 | 0 |
| Promus | 0 | 0 | 0 |
| Promotions au grade d'INRE 1 ^{ère} classe | Femmes | Hommes | Total |
| Promouvables | 5 | 10 | 15 |
| Promus | 1 | 1 | 2 |

L'échelonnement indiciaire

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

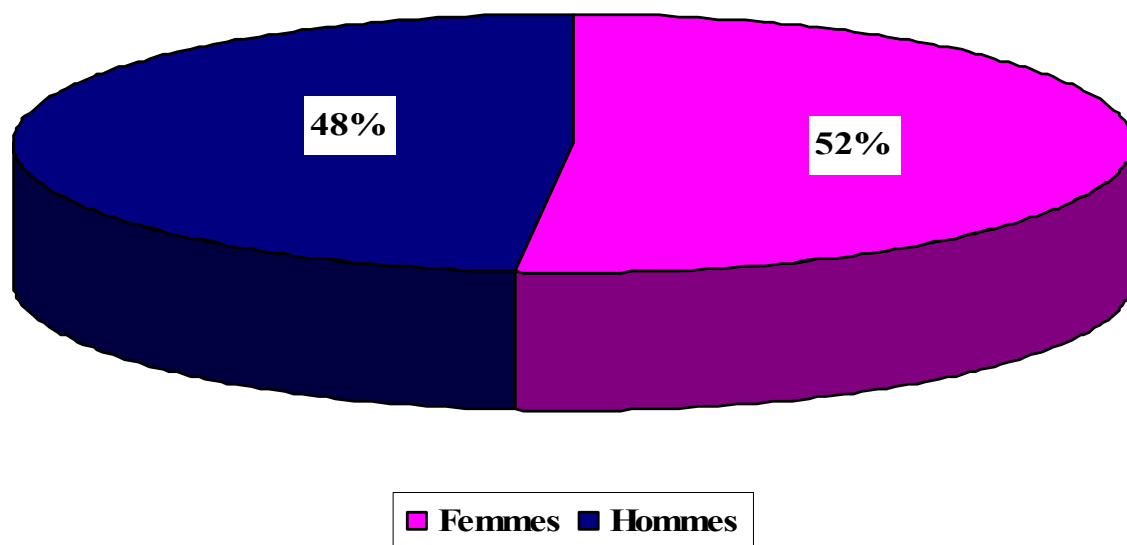
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des ingénieurs de recherche. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les premières affectations dans le 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 31/12/2013 Répartition Hommes/Femmes

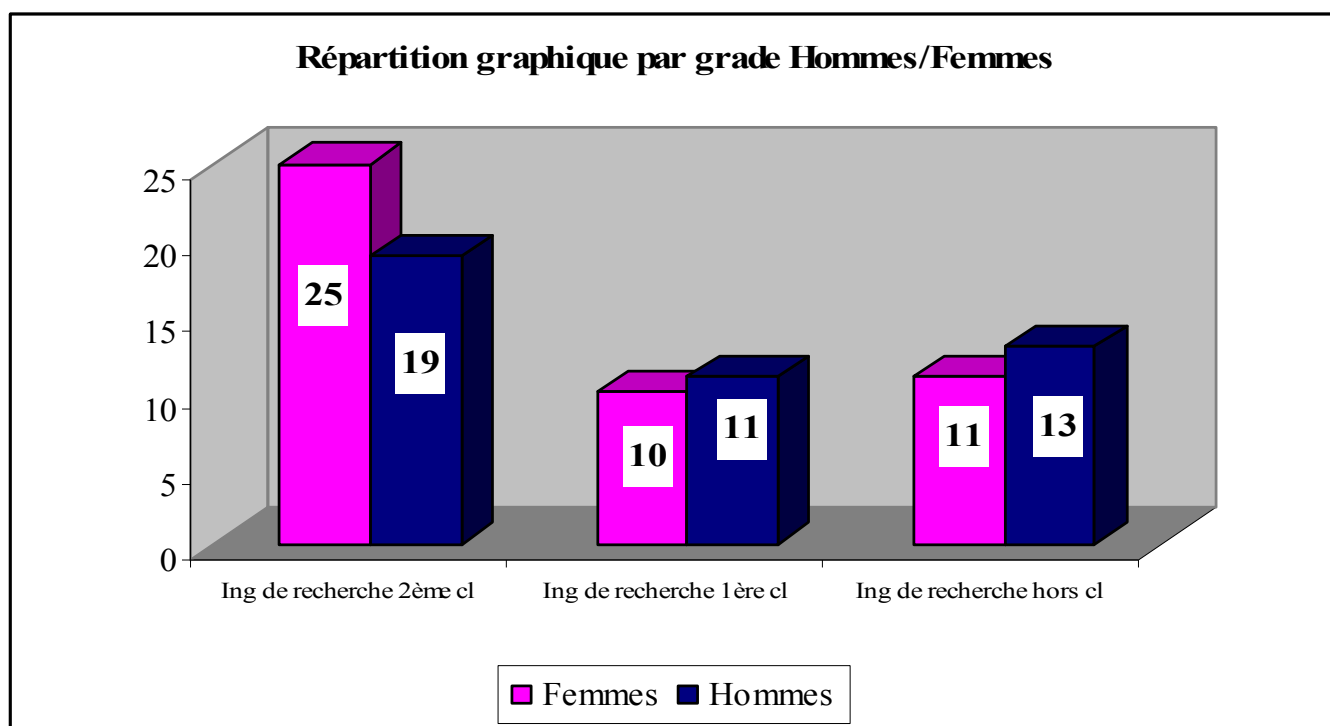
| | Nombre d'agents | % du corps |
|----------|-----------------|------------|
| Femmes | 46 | 51,68 % |
| Hommes | 43 | 48,31 % |
| Ensemble | 89 | 100,00% |

Représentation graphique Hommes/Femmes



Démographie au 31/12/2013 Répartition par grade Hommes/Femmes

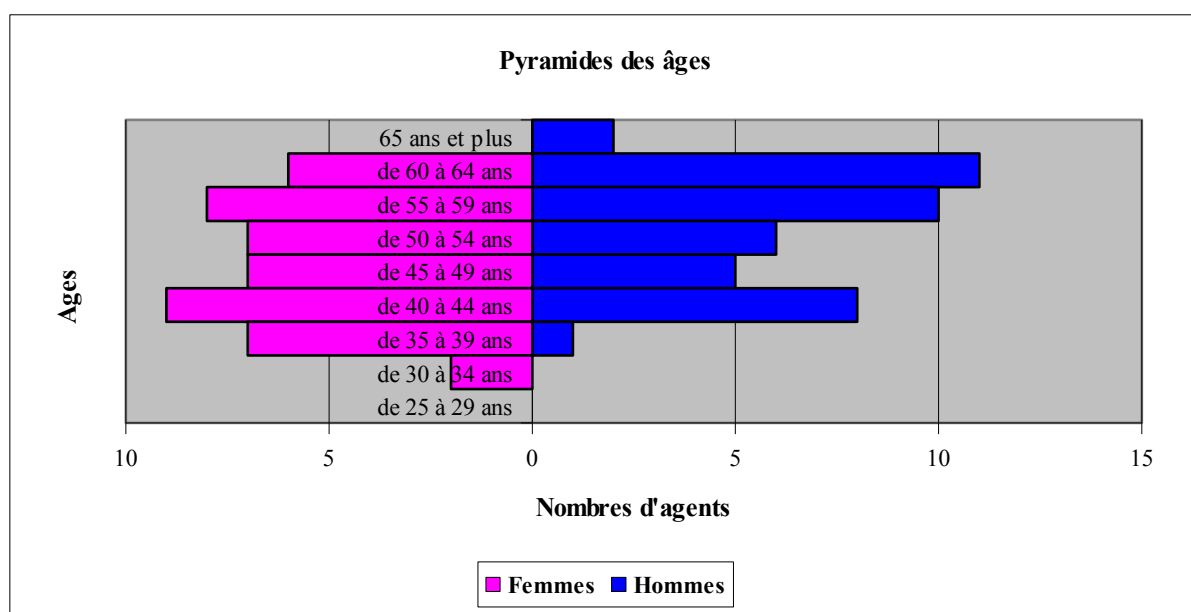
| Libellé grade | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Ingénieur de recherche Hors classe | 11 | 13 | 24 |
| Ingénieur de recherche 1 ^{ère} classe | 10 | 11 | 21 |
| Ingénieur de recherche 2 ^{ème} classe | 25 | 19 | 44 |
| Total | 46 | 43 | 89 |



Démographie au 31/12/2013

Répartition par classe d'âge Hommes/Femmes

| Fourchette | Femmes | Hommes | Ensemble |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| 25 à 29 ans | 0 | 0 | 0 |
| 30 à 34 ans | 2 | 0 | 2 |
| 35 à 39 ans | 7 | 1 | 8 |
| 40 à 44 ans | 9 | 8 | 17 |
| 45 à 49 ans | 7 | 5 | 12 |
| 50 à 54 ans | 7 | 6 | 13 |
| 55 à 59 ans | 8 | 10 | 18 |
| 60 à 64 ans | 6 | 11 | 17 |
| 65 ans et plus | 0 | 2 | 2 |
| Total | 46 | 43 | 89 |



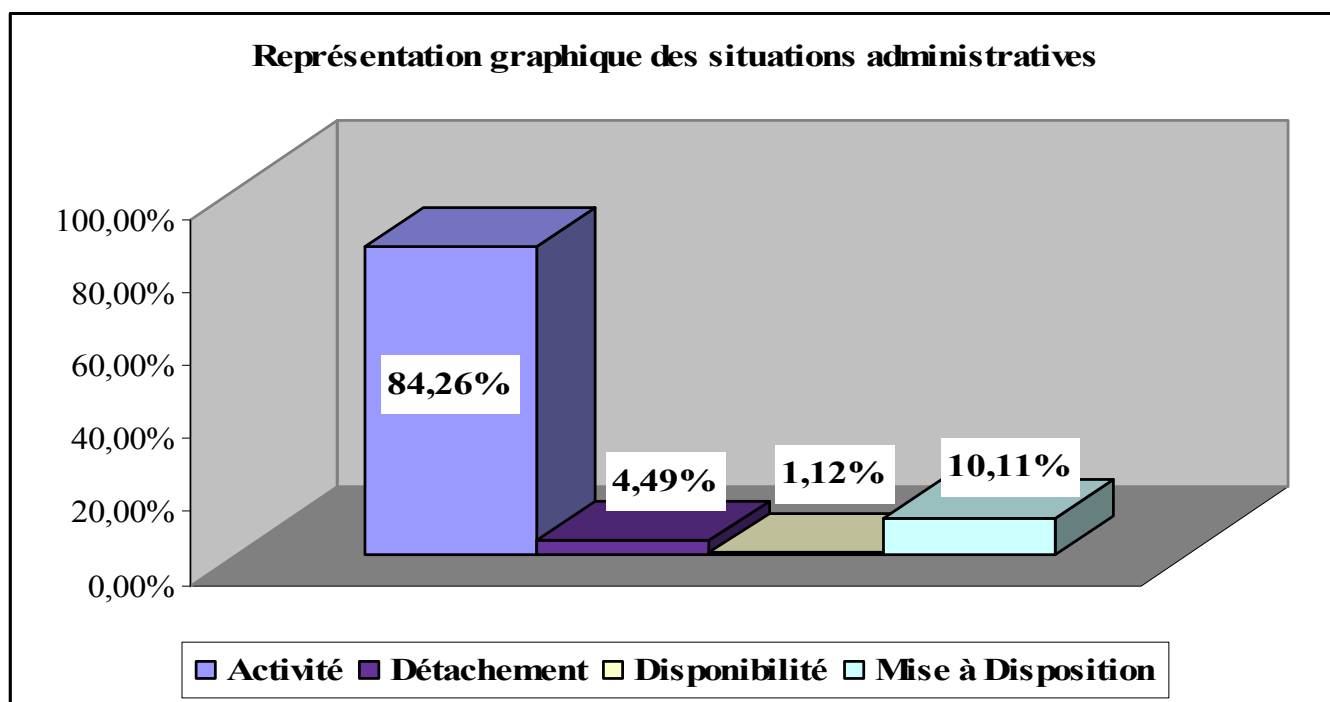
Démographie au 31/12/2013

Âge moyen du corps par échelon et grade

| Grade | Echelon | Nombre d'agents | Âge moyen dans l'échelon | Âge moyen dans le grade |
|--------------------------------------|---------|-----------------|--------------------------|-------------------------|
| INRE hors classe | A3 | 8 | 61 | |
| | A2 | 6 | 57 | |
| | A1 | 2 | 56,5 | |
| | 3 | 5 | 51 | |
| | 2 | 2 | 48 | |
| | 1 | 1 | 44 | |
| | | 24 | | 53 |
| INRE 1 ^{ère} classe | 5 | 11 | 58,5 | |
| | 4 | 6 | 55 | |
| | 3 | 3 | 52 | |
| | 2 | 1 | 48 | |
| | 1 | 0 | 0 | |
| | | 21 | | 43 |
| INRE 2 ^{ème} classe | 11 | 8 | 57 | |
| | 10 | 2 | 50 | |
| | 9 | 6 | 49 | |
| | 8 | 7 | 47 | |
| | 7 | 5 | 44 | |
| | 6 | 10 | 40 | |
| | 5 | 1 | 37 | |
| | 4 | 4 | 37 | |
| | 3 | 1 | 30 | |
| | 2 | 0 | 0 | |
| | 1 | 0 | 0 | |
| | | 44 | | 35,5 |
| Age moyen du corps | | | 44 | |
| Nombre d'agents dans le corps | | | 89 | |

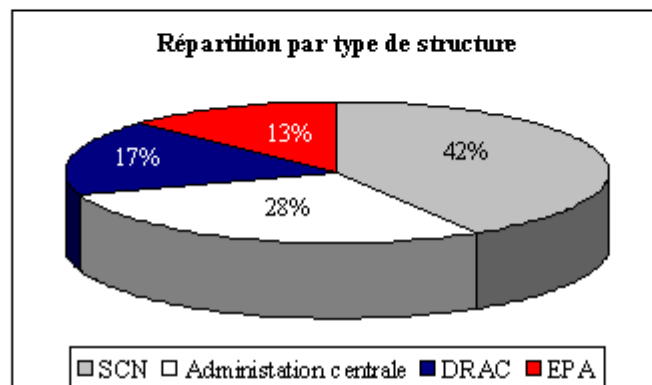
Démographie au 31/12/2013 Répartition par position Hommes/Femmes

| Situation administrative | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Activité | 41 | 34 | 75 |
| Mise à Disposition | 4 | 5 | 9 |
| Détachement | 0 | 4 | 4 |
| Disponibilité | 1 | 0 | 1 |
| Total | 46 | 43 | 89 |



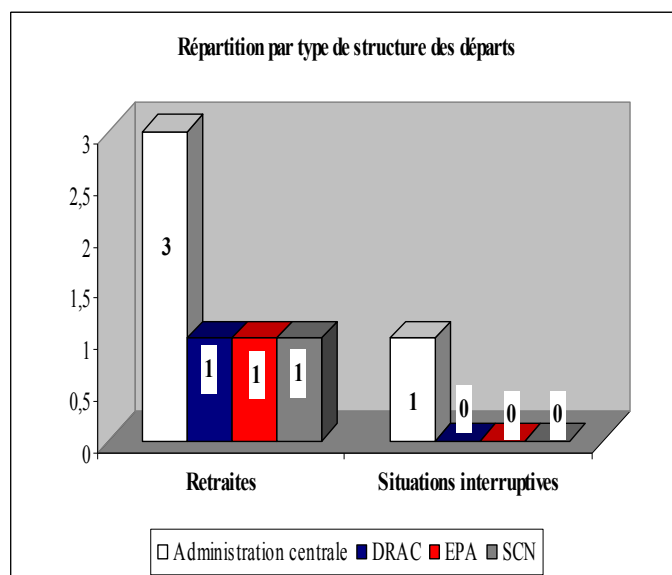
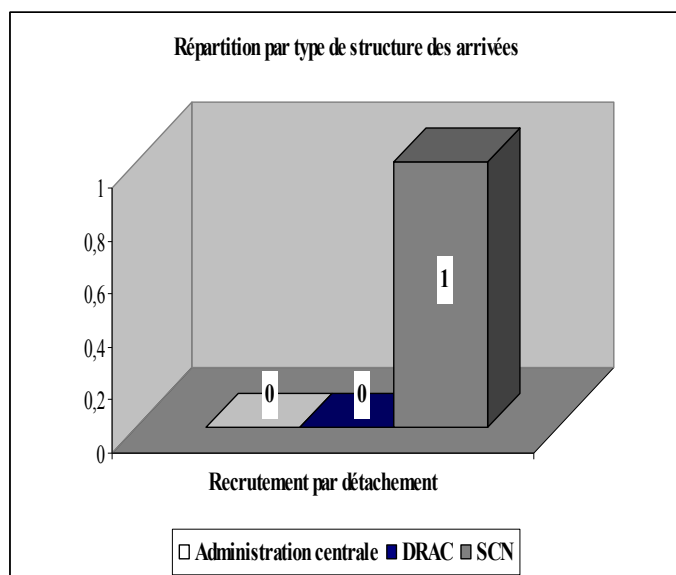
Répartition des agents en activité par type de structure

| Type de structure | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| SCN | 19 | 12 | 31 |
| Administration centrale | 11 | 10 | 21 |
| DRAC | 3 | 10 | 13 |
| EPA | 8 | 2 | 10 |
| Total | 41 | 34 | 75 |



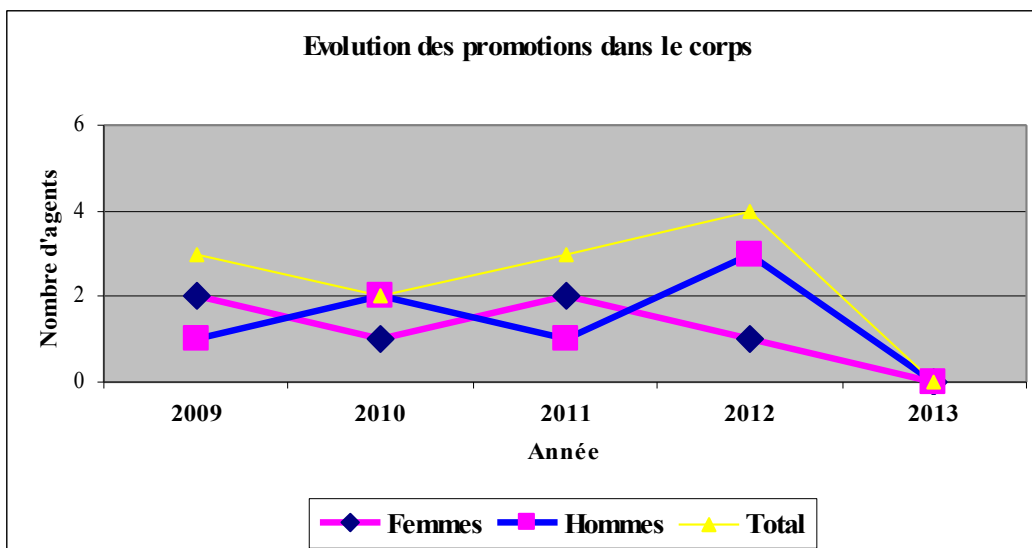
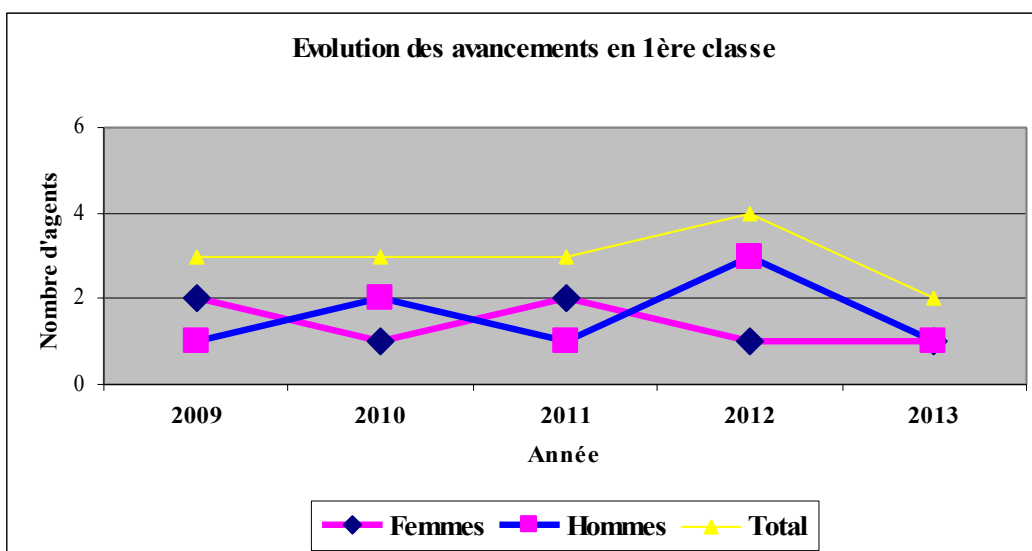
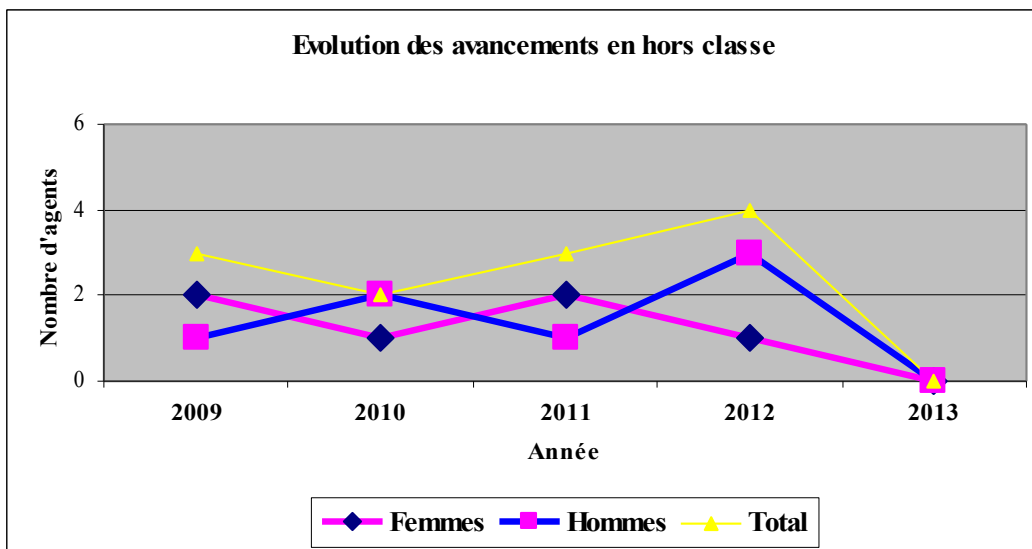
| Motifs d'arrivées | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-----------------------------|--------|--------|----------|
| Recrutement par détachement | 1 | 0 | 1 |

| Motifs départs | Femmes | Hommes | Ensemble |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Retraites | 3 | 3 | 6 |
| Situation interruptive | 0 | 1 | 1 |
| Total | 4 | 4 | 7 |



Evolution des avancements de grade et dans le corps

Années : 2009/2013



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'emploi. 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

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.

*Document conçu et réalisé par la sous-direction des métiers et des carrières/service des ressources humaines/
bureau des affaires transversales. Mise en page de la couverture : mission de la communication interne - SG/DICOM*