

# **INGENIEURS DE RECHERCHE**

**BILAN DE GESTION  
ANNEE 2014**

## **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 2014	page 13
Promotions 2011/2014	page 14
Pour en savoir plus	page 15
Vos interlocuteurs	page 16

# La carrière

## Le grade d'ingénieur de recherche de 2<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> classe est accessible :

*Au choix aux ingénieurs de recherche de 2<sup>ème</sup> classe ayant atteint le 9<sup>ème</sup> échelon de leur grade.*

*Le nombre des agents promus relève d'un taux fixé par arrêté. Ce taux est pour 2014 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<sup>ère</sup> classe justifiant de huit ans de service comme ingénieur de recherche ou ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon d'ingénieur de recherche de 2<sup>ème</sup> 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 2014 fixé à 8%.*

Ce grade se compose de 4 échelons allant de l'indice majoré 658 à l'indice HEA

Promotions au grade d'INRE Hors classe	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	12	18	30
Promus	2	1	3
Promotions au grade d'INRE 1 <sup>ère</sup> classe	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	8	14	22
Promus *	1	0	1

\* 1 agent promu la même année au choix au grade d' INRE 1<sup>ère</sup> classe et par examen en Hors classe

## 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	3 ans	2,5 ans	1015	821
2e	3 ans	2,5 ans	901	734
1er	2 ans	1,5 an	801	658

### Ingénieur de recherche de 1ere classe

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

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.

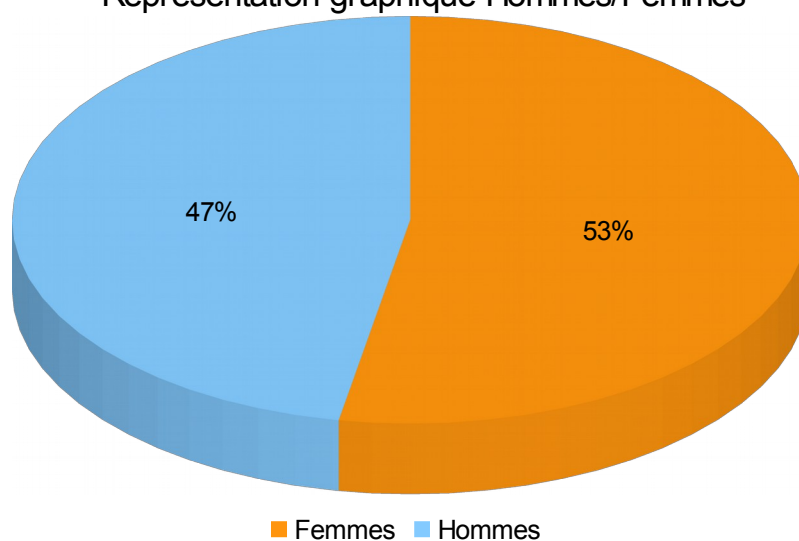
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des ingénieurs de recherche. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les premières affectations dans le 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 31/12/2014 Répartition Hommes/Femmes

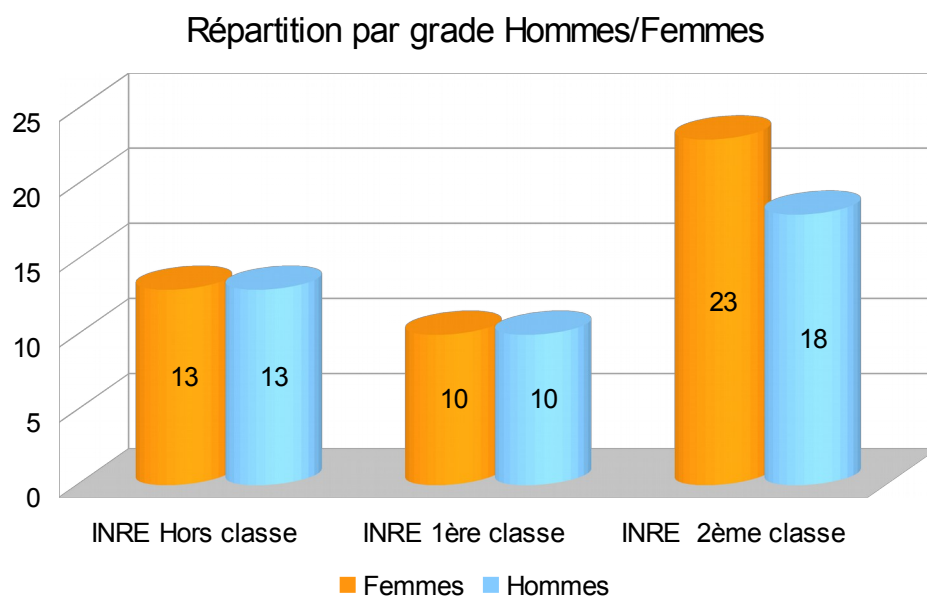
	Nombre d'agents	% du corps
Femmes	46	53 %
Hommes	41	47 %
Ensemble	87	100 %

Représentation graphique Hommes/Femmes



## Démographie au 31/12/2014 Répartition par grade Hommes/Femmes

Libellé grade	Femmes	Hommes	Ensemble
Ingénieur de recherche Hors classe	13	13	26
Ingénieur de recherche 1 <sup>ère</sup> classe	10	10	20
Ingénieur de recherche 2 <sup>ème</sup> classe	23	18	41
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>87</b>

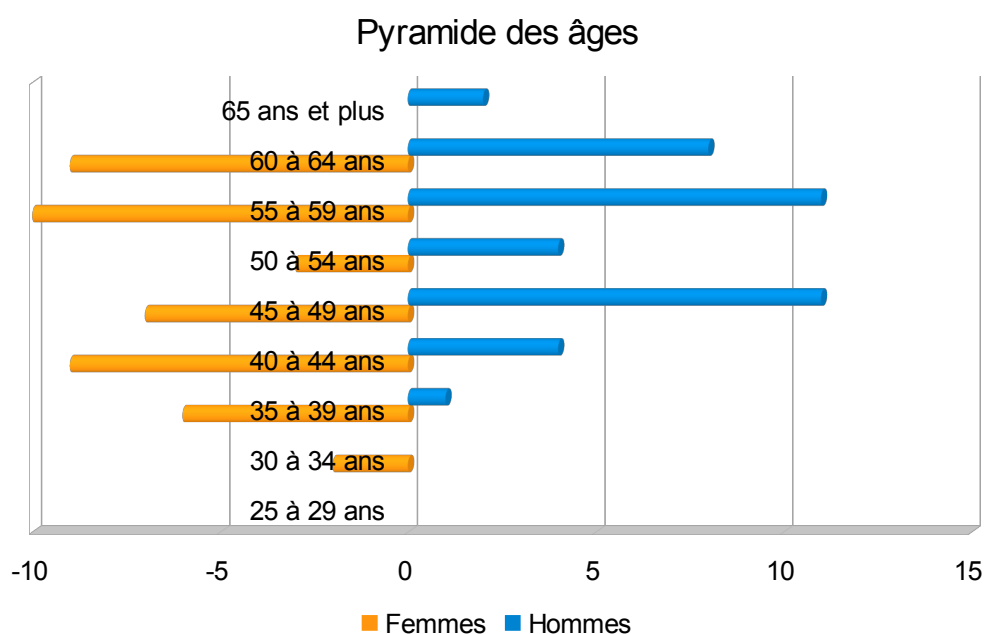




## Démographie au 31/12/2014

### 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	6	1	7
40 à 44 ans	9	4	13
45 à 49 ans	7	11	18
50 à 54 ans	3	4	7
55 à 59 ans	10	11	21
60 à 64 ans	9	8	17
65 ans et plus	0	2	2
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>87</b>



## Démographie au 31/12/2014

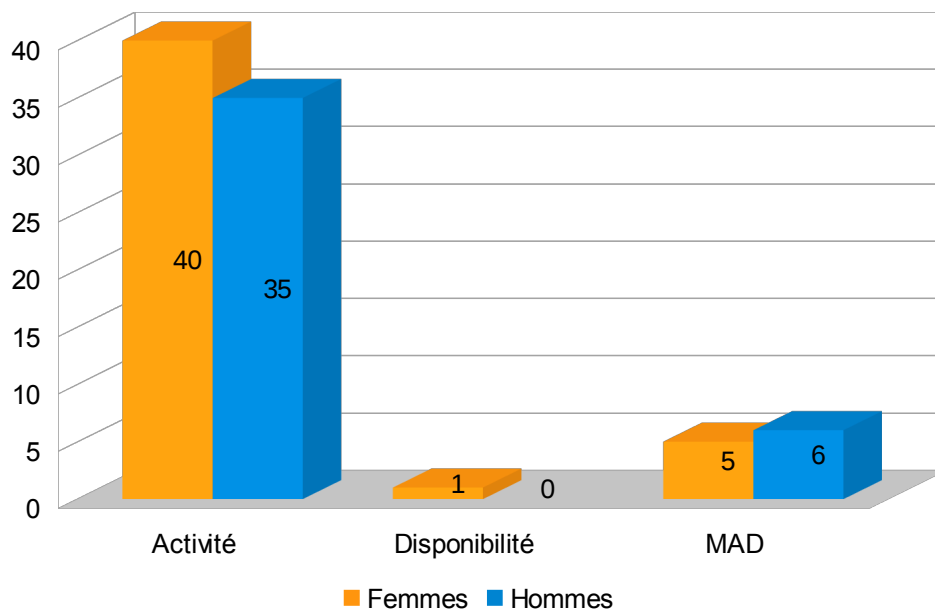
### Age moyen du corps par échelon et grade

Grade	Echelon	Nombre d'agents	Age moyen l'Echelon	Age moyen grade
INRE10	01	1	40	
	02	3	49	
	03	7	52.5	
	A2	2	57.5	
	A3	13	60	
		<b>26</b>		<b>52</b>
INRE20	03	4	52	
	04	2	53	
	05	14	58.5	
		<b>20</b>		<b>54.5</b>
INRE 30	04	3	35	
	05	3	39	
	06	7	42	
	07	4	39	
	08	2	44	
	09	11	48.5	
	10	4	50	
	11	7	48	
		<b>41</b>		<b>43</b>

## Démographie au 31/12/2014 Répartition par position Hommes/Femmes

Positions administratives	Femmes	Hommes	Ensemble
Activité	40	35	75
MAD	5	6	11
Disponibilité	1	0	1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>87</b>

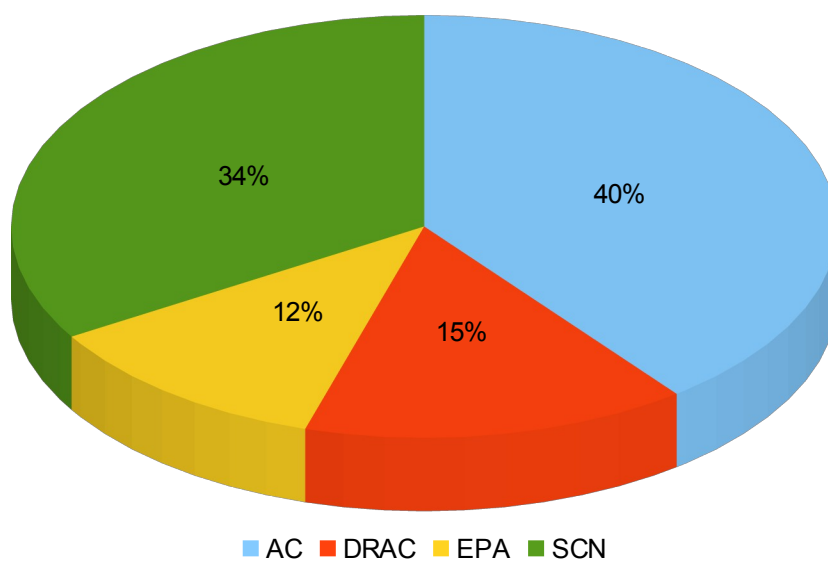
Répartition graphique des positions administratives



## Répartition des agents en activité par type de structure

Type de structure	Femmes	Hommes	Ensemble
SCN	19	10	29
Administration centrale	11	12	23
DRAC	3	10	13
EPA	7	3	10
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>86</b>

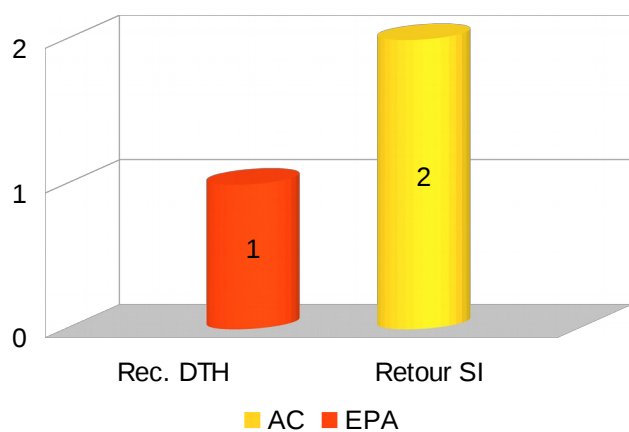
répartition par type de structure



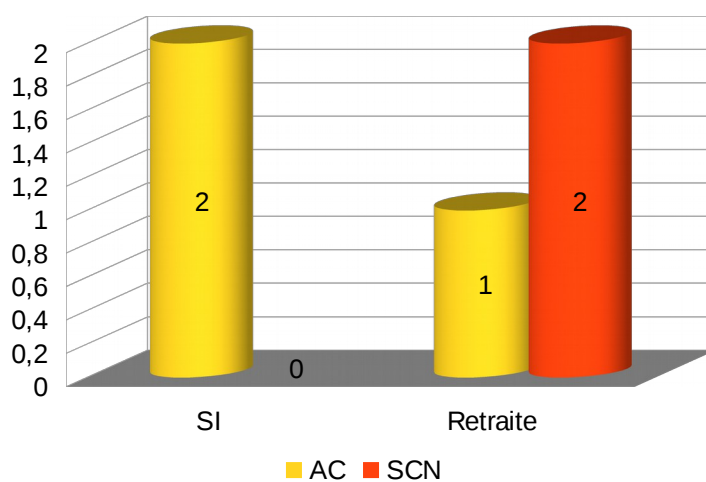
Motifs d'arrivées	Femmes	Hommes	Ensemble
Retour SI	2	0	2
REC par DTH	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Motifs départs	Femmes	Hommes	Ensemble
SI	0	2	2
Retraites	0	3	3
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Répartition des entrées par structure



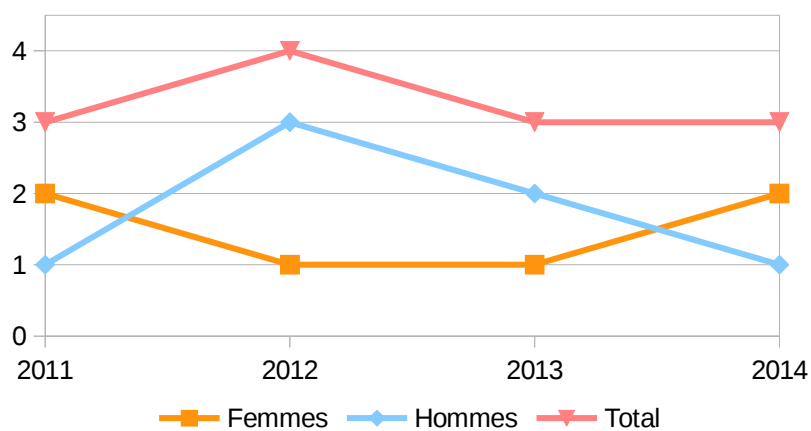
Répartition des sorties par structure



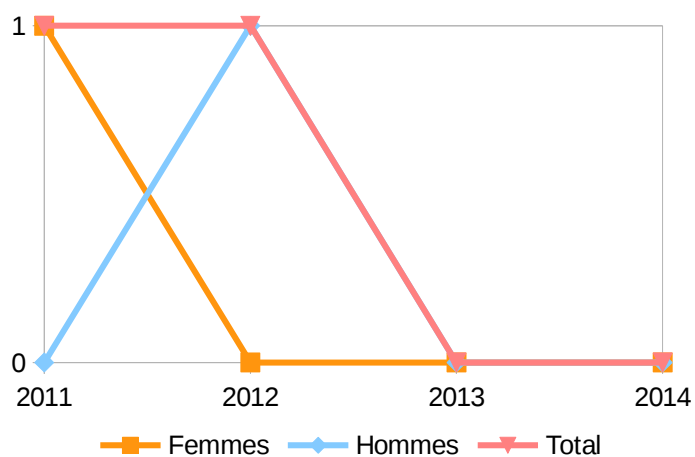
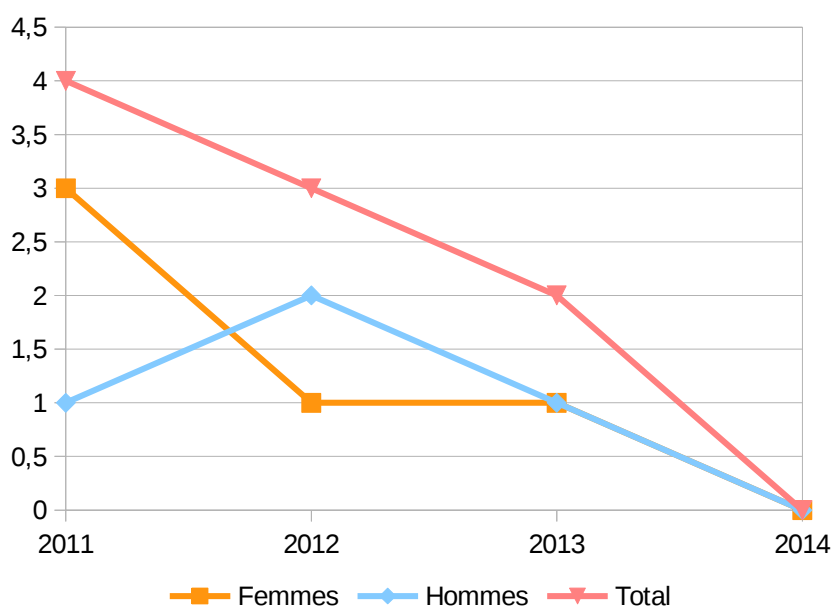
# Evolution des avancements de grade et dans le corps

## Années : 2011/2014

Evolution des avancements en hors classe



Evolution des avancements en 1ère classe



# 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 2014 : 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](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.**