

# INGENIEURS DE RECHERCHE

## BILAN DE GESTION ANNEE 2015

## **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 2015	page 13
Promotions 2013/2015	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 2015 fixé à 15%.*

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 2015 fixé à 18%.*

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	10	17	27
Promus examen professionnel	1	2	3
Promotions au grade d'INRE 1 <sup>ère</sup> classe	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	7	12	19
Promus	2	1	3

# L'échelonnement indiciaire

## INGÉNIEURS DE RECHERCHE

Décret n°91-486 du 14 mai 1991 portant statut particulier des corps des fonctionnaires de recherche de la mission de la recherche du ministère de la culture, de la communication, et des grands travaux

Arrêté du 20 novembre 1991 fixant l'échelonnement indiciaire des corps de fonctionnaires de recherche

Ingénieurs de recherche Hors Classe		INDICES	
Échelon	Durée moyenne d'attente	Bruts	Majorés
4	-	Groupe A*	(*)
3	3 ans	1015	821
2	3 ans	901	734
1	2 ans	801	658

\*Rémunération hors échelle : décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État

Ingénieurs de recherche de 1ère classe		INDICES	
Échelon	Durée moyenne d'attente	Bruts	Majorés
5	-	1015	821
4	3 ans	966	783
3	3 ans	901	734
2	3 ans	801	658
1	3 ans	701	582

Ingénieurs de recherche de 2ème classe		INDICES	
Échelon	Durée moyenne d'attente	Bruts	Majorés
11	-	874	713
10	3 ans	838	686
9	3 ans	801	659
8	2 ans	750	619
7	2 ans	701	582
6	2 ans	659	550
5	2 ans	612	514
4	2 ans	582	492
3	1 an et 6 mois	546	464
2	1 an et 6 mois	508	437
1	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.

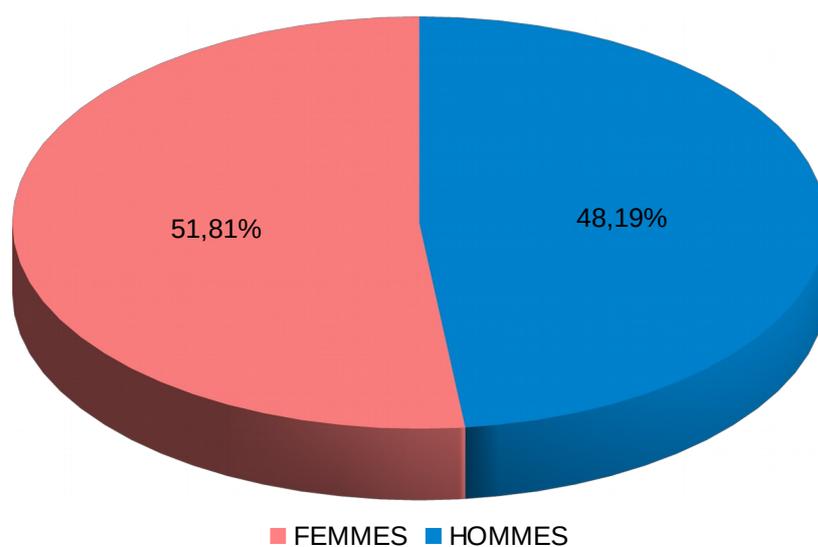
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des ingénieurs de recherche. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les premières affectations dans le 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 31/12/2015 Répartition Hommes/Femmes

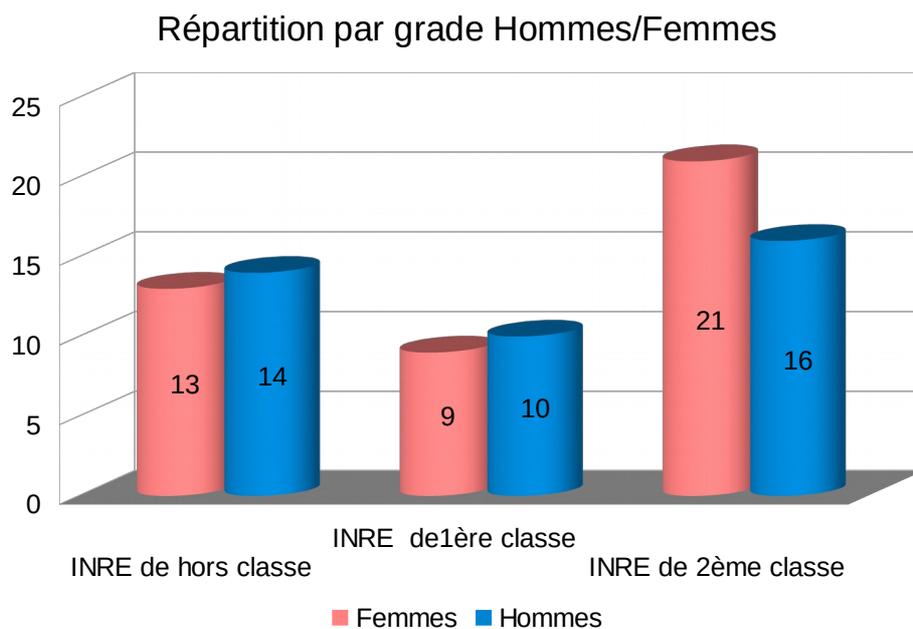
	Nombre d'agents	% du corps
<b>Femmes</b>	43	<b>52 %</b>
<b>Hommes</b>	40	<b>48 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>83</b>	<b>100 %</b>

Représentation graphique Hommes/Femmes



## Démographie au 31/12/2015 Répartition par grade Hommes/Femmes

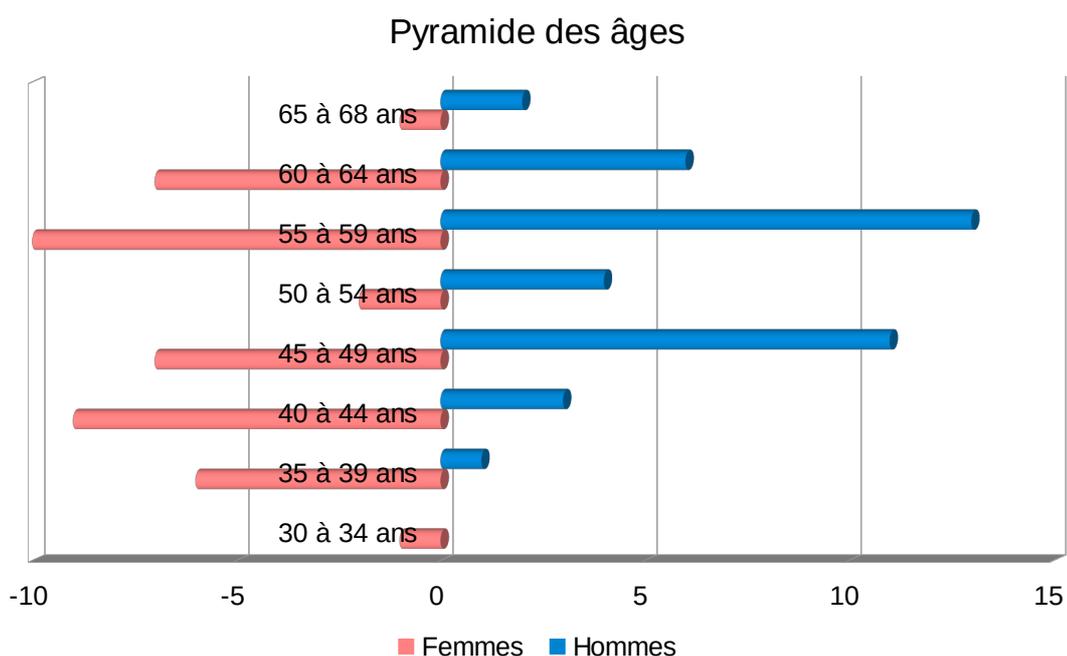
Libellé grade	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Ingénieur de recherche Hors classe</b>	13	14	<b>27</b>
<b>Ingénieur de recherche 1<sup>ère</sup> classe</b>	9	10	<b>19</b>
<b>Ingénieur de recherche 2<sup>ème</sup> classe</b>	21	16	<b>37</b>
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>83</b>



## Démographie au 31/12/2015

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

Fourchette	Femmes	Hommes	Ensemble
25 à 29 ans	0	0	0
30 à 34 ans	1	0	1
35 à 39 ans	6	1	7
40 à 44 ans	9	3	12
45 à 49 ans	7	11	18
50 à 54 ans	2	4	6
55 à 59 ans	10	13	23
60 à 64 ans	7	6	13
65 ans et plus	1	2	3
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>83</b>



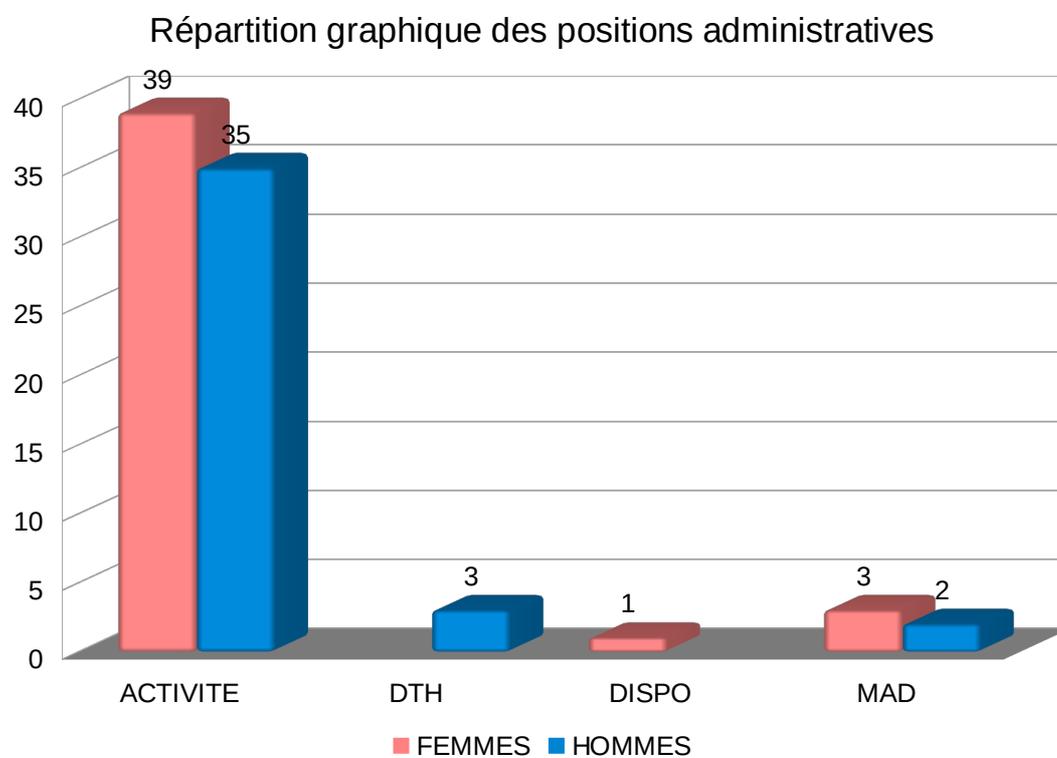
## Démographie au 31/12/2015

### Age moyen du corps par échelon et grade

Grade	Echelon	Nombre d'agents	Agés moyen dans l'échelon	Agés moyen du grade	Age moyen du corps
<b>INRE</b> <b>Hors classe</b>	2	6	48	54	52
	3	3	54		
	4	18	59		
<b>INRE</b> <b>1ère classe</b>	2	1	58	57	
	3	3	52		
	4	2	61		
	5	13	58.5		
<b>INRE</b> <b>2Ème classe</b>	4	2	37.5	44.5	
	5	3	38		
	6	3	40.5		
	7	3	42		
	8	3	43.5		
	9	7	49		
	10	4	52		
	11	5	54.5		

## Démographie au 31/12/2015 Répartition par position Hommes/Femmes

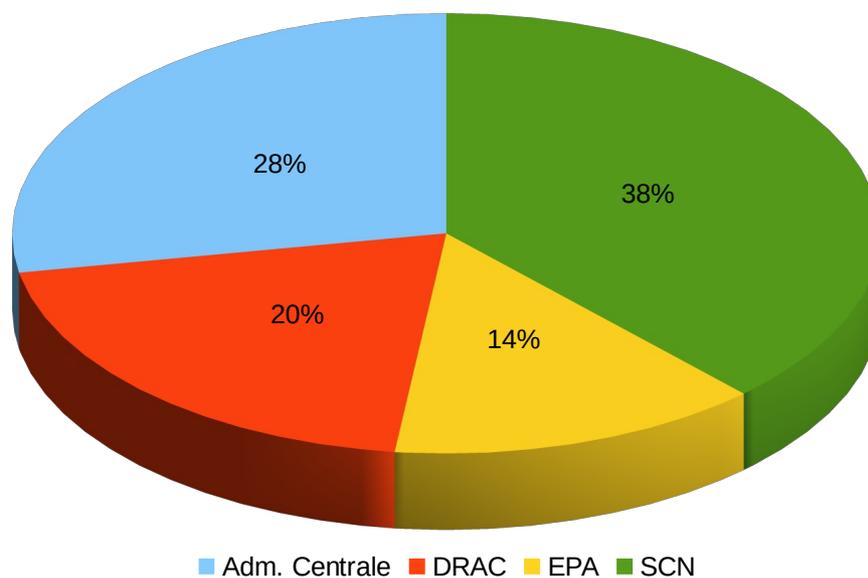
Positions administratives	Femmes	Hommes	Ensemble
Activité	39	35	74
MAD	3	2	5
Disponibilité	1	0	1
DTH	0	3	3
Total	43	40	83



## Répartition des agents en activité par type de structure

Type de structure	Femmes	Hommes	Ensemble
SCN	19	11	30
Administration centrale	12	10	22
DRAC	3	13	16
EPA	8	3	11
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>79</b>

Répartition par type de structure

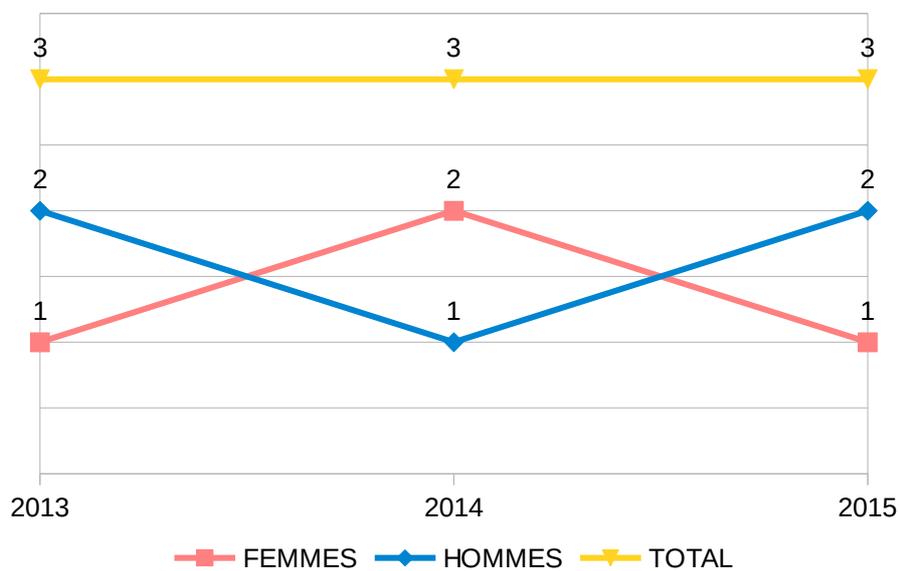


Motifs d'arrivées	Femmes	Hommes	Ensemble
Retour SI	1	0	1
REC par DTH	1	1	2
Total	2	1	3

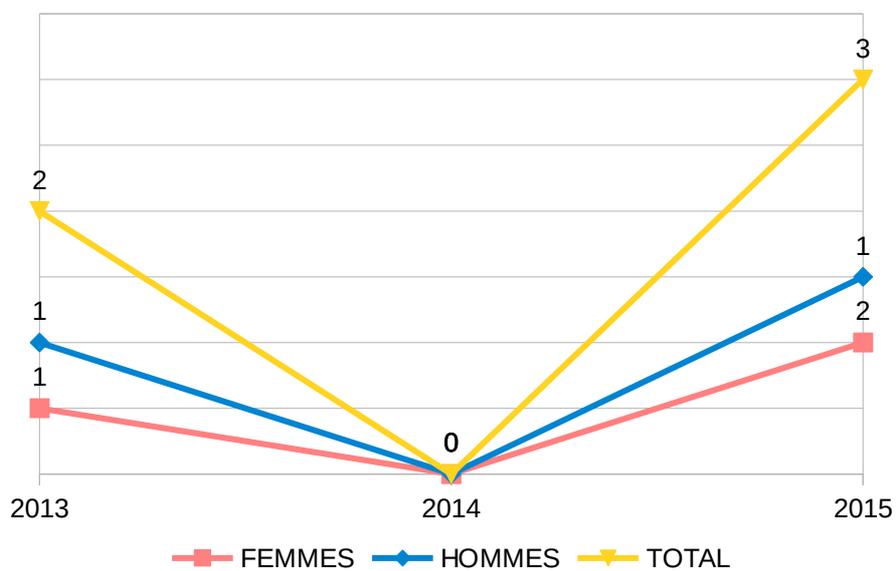
Motifs départs	Femmes	Hommes	Ensemble
SI	0	2	2
Retraites	0	3	3
Total	0	5	5

# Evolution des avancements de grade et dans le corps Années : 2013/2015

## Evolution des avancements 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 2015 : 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.

**Pour toute votre correspondance ou question  
relative à votre carrière ou à votre rémunération,  
contactez votre gestionnaire de proximité  
(annuaire disponible sur Sémaphore dans la  
rubrique « Ressources humaines »)**