

CONSERVATEURS DU PATRIMOINE

BILAN DE GESTION ANNEE 2015



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA CULTURE

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 a en charge de la rémunération, 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 et par spécialité	page 11
Répartition des agents en activité par type de structure	page 12
Entrées et sorties 2015	page 13
Avancement de grade : en chef et général	page 14
Glossaire	page 15
Vos interlocuteurs	page 16

La carrière

Les conservateurs du patrimoine constituent un corps supérieur à trois grades, à caractère scientifique et technique et à vocation interministérielle, classé dans la catégorie. Lors de leur titularisation, ils sont affectés, par arrêté du ministre chargé de la culture, dans l'une des spécialités suivantes :

- Archéologie ; Archives ; Monuments historiques et inventaire ; Musées ; Patrimoine scientifique, technique et naturel.

Le grade de conservateur du patrimoine, premier grade du corps, se compose 7 échelons et deux échelons de stage, allant de l'indice majoré 416 à 862.

Le grade de conservateur en chef du patrimoine, deuxième grade, se compose six échelons allant de l'indice majoré à 706 à la hors échelle A.

Ce grade est ouvert par la promotion au choix parmi les conservateurs inscrits à un tableau d'avancement remplissant les conditions ci-après :

- Avoir atteint le cinquième échelon de leur grade, compter au moins quatre ans de services effectifs dans le corps et avoir satisfait à l'obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle.

Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, les intéressés doivent, depuis leur entrée dans le corps, avoir été affectés et avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes et pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

Les intéressés peuvent également satisfaire à l'obligation de mobilité en exerçant leur activité pendant une durée d'au moins deux ans sur des postes, affectations ou fonctions qui relèvent d'une spécialité différente de la leur dès lors que le changement de spécialité a satisfait à la procédure prévue par leur statut particulier.

Le nombre des agents promus au grade de conservateur en chef relève d'un taux fixé par arrêté ministériel à 19 % pour 2015.

Les conservateurs en chef du patrimoine peuvent être nommés au choix au grade de conservateur général selon certaines conditions :

- Être inscrits à un tableau d'avancement justifiant d'un parcours professionnel diversifié apprécié, par la commission administrative paritaire compétente, au regard de l'exercice de responsabilités d'encadrement ou de la qualité des travaux scientifiques effectués, et ayant atteint depuis au moins un an le quatrième échelon de leur grade.

Le grade de conservateur général du patrimoine se compose de 5 échelons allant de l'indice majoré 787 à la hors échelle C.

Le nombre des agents promus à ce grade relève d'un taux fixé par arrêté ministériel à 13 % pour 2015.

Avancements au grade de conservateur général du patrimoine au titre de 2015	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	152	140	292
Promus	21	18	39
Avancements au grade de conservateur en chef du patrimoine au titre de 2015	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	88	62	150
Promus	17	11	28

L'échelonnement indiciaire

Conservateur général			
Échelon	Durée d'attente	Indices Bruts	Indices Majorés
5/C3		HEC	1168
5/C2	1an	HEC	1143
5/C1	1 an	HEC	1119
4/B3	1an	HEB	1062
4/B2	1 an	HEB	1008
4/B1	1an	HEB	967
3/A3	1 an	HEA	967
3/A2	1an	HEA	920
3/A1	1 an	HEA	885
2	3 ans	1021	825
1	2 ans	971	787
Conservateur en Chef			
Échelon	Durée d'attente	Indices Bruts	Indices Majorés
6/A3		HEA	967
6/A2	1 an	HEA	920
6/A1	1an	HEA	885
5	3 ans	1021	825
4	2 ans	971	787
3	2 ans	876	715
2	2 ans	785	646
1	1 an	706	586
Conservateur du patrimoine			
Échelon	Durée d'attente	Indices Bruts	Indices Majorés
7		857	862
6	3 ans	781	787
5	2 ans et 6 mois	706	713
4	2 ans et 6 mois	653	659
3	2 ans et 6 mois	598	605
2	2 ans	544	551
1	2 ans	503	510
ES2	6 mois	459	459
ES1	1 an	416	459

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.

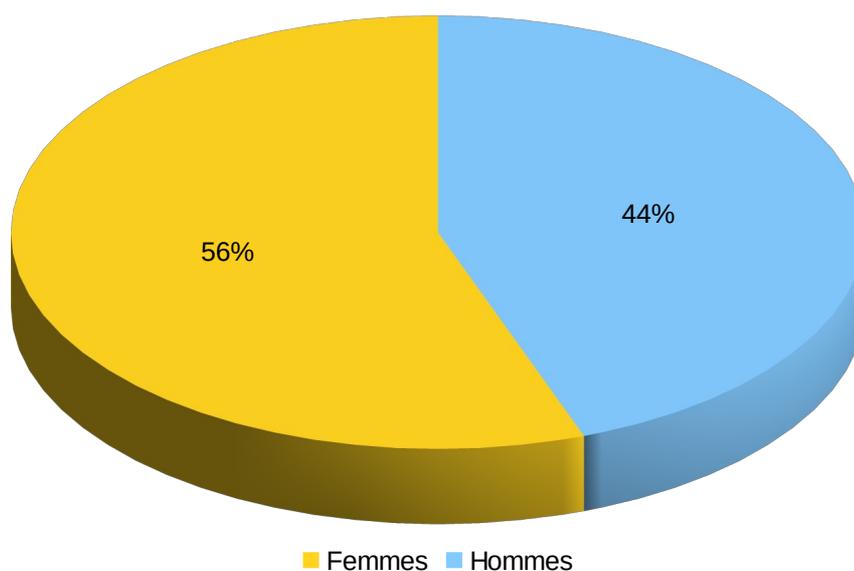
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des conservateurs du patrimoine. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les premières affectations dans 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 conservateurs du patrimoine – ***Intranet Sémaphore – Ressources humaines – dialogue social – les commissions administratives paritaires – de la filière scientifique et enseignement – conservateurs du patrimoine – Consulter la composition.***

Démographie au 31/12/2015 Répartition Hommes/Femmes

	Nombre d'agents	% du corps
Femmes	517	55 %
Hommes	418	45 %
Total	935	100 %

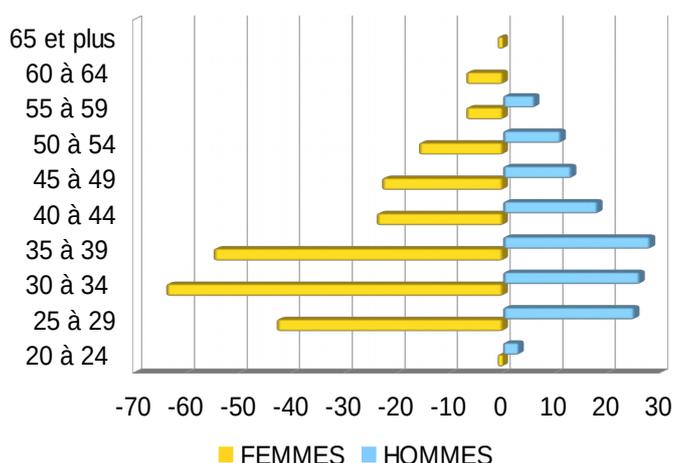
Réprésentation graphique Femmes/Hommes



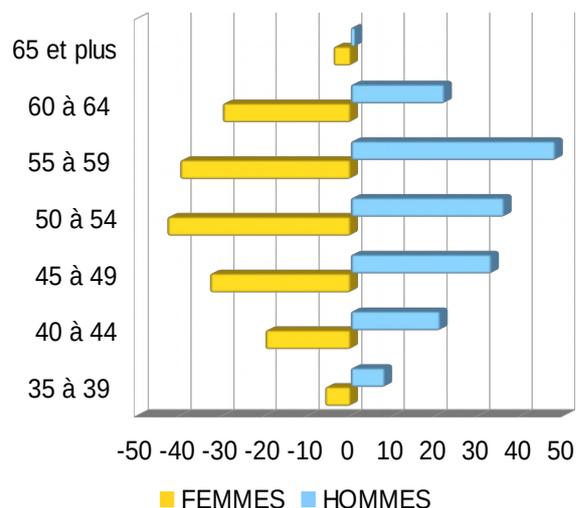
Démographie au 31/12/2015 Répartition par grade Hommes/Femmes

GRADES	Femmes	Hommes	Total
Conservateur général du patrimoine	101	118	219
Conservateur en chef du patrimoine	176	169	345
Conservateur du patrimoine	240	131	371
Total	517	418	935

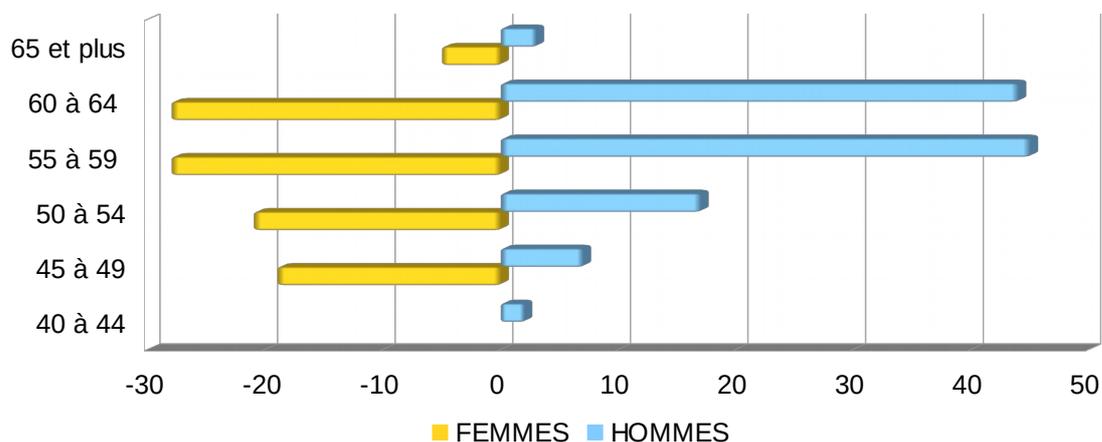
Pyramide des âges des conservateurs du patrimoine



Pyramide des âges des conservateurs en chef



Pyramide des âges des conservateurs généraux

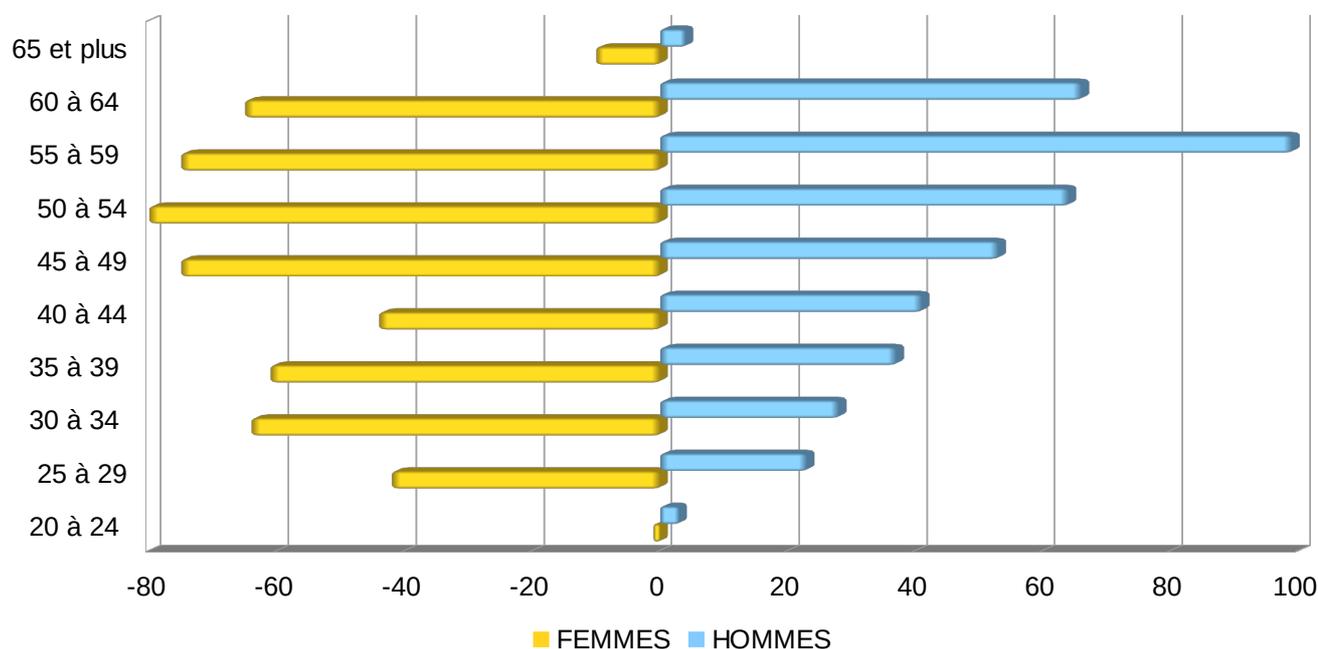


Démographie au 31/12/2015

Répartition par classe d'âge Hommes/Femmes

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Ensemble
20 à 24 ans	1	3	4
25 à 29 ans	42	23	65
30 à 34 ans	64	28	92
35 à 39 ans	61	37	98
40 à 44 ans	44	41	85
45 à 49 ans	75	53	128
50 à 54 ans	80	64	144
55 à 59 ans	75	99	174
60 à 64 ans	65	66	131
65 ans et plus	10	4	14
Total	517	418	935

Pyramide des âges



Démographie au 31/12/2015

Âge moyen du corps par échelon et par grade

GRADE	ECHELON	NOMBRE	AGE MOYEN ECHELON	AGE MOYEN GRADE	
Conserv.Général du Patrimoine	1	3	46.5	54	
	2	19	52		
	A1	4	53		
	A2	7	54		
	A3	13	53		
	B1	5	53.5		
	B2	29	57		
	B3	24	54		
	C1	11	57		
	C2	11	59		
	C3	93	59		
			219		
	Conservateurs en chef du patr	2	19		44
3		36	49		
4		68	50		
5		89	53		
A1		10	45		
A2		9	53.5		
A3		114	56		
			345		
Conservateurs du patrimoine				40	
	1	39	33		
	2	46	34		
	3	68	38		
	4	48	41		
	5	51	43		
	6	56	45		
	7	47	51		
	ES1	16	27		
			371		
AGE MOYEN DANS LE CORPS				48	

Démographie au 31/12/2015

Répartition par position et par spécialité Hommes/Femmes

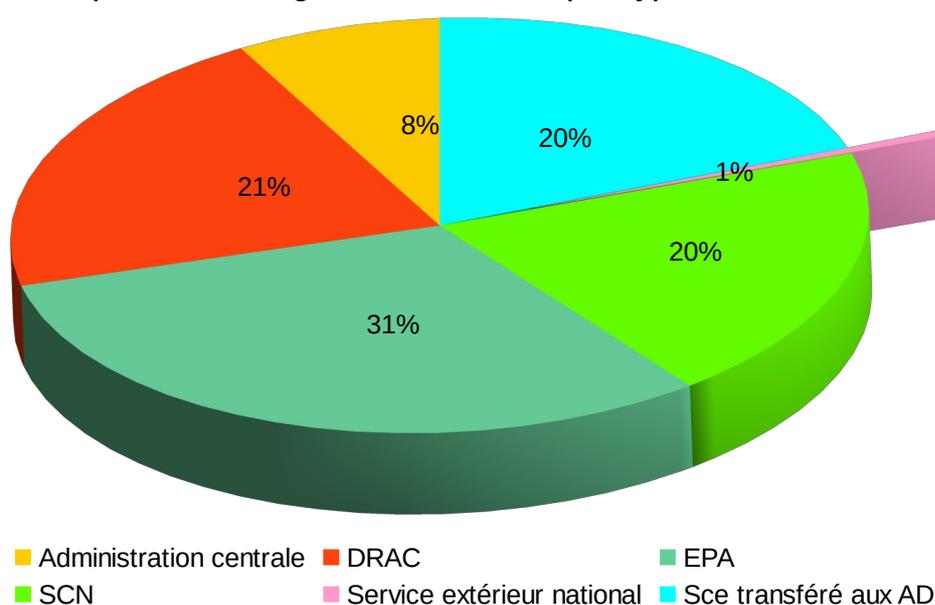
Libellé situation administrative	Femmes	Hommes	Total	%
Activité	364	286	650	69 %
Congé formation	2	1	3	0 %
Détachement	63	50	113	12 %
Disponibilité	13	8	21	2 %
Hors cadre	2	1	3	2 %
Mise à disposition	73	72	145	15 %
Total	517	418	935	100 %

Libellé spécialité	Femmes	Hommes	Total	%
Archéologie	37	76	113	12 %
archives	191	150	341	36 %
Monuments historiques	64	53	117	12 %
Musées	219	137	356	38 %
Bibliothèques du patrimoine	1	0	1	1 %
PSTN	5	2	7	1 %
Total	517	418	935	100 %

Répartition par type de structure des agents en position d'activité et services transférés aux archives départementales

Type de structure	Femmes	Hommes	Total
EPA	142	103	245
SCN	93	61	154
DRAC	77	87	164
Sce transféré aux AD	84	72	156
Administration centrale	33	27	60
Service extérieur national	4	0	4
Total	433	350	783

Répartition des agents en activités par type de structure



Motifs d'arrivées	Femmes	Hommes	Ensemble
Recrutements Concours	12	9	21
Recrutements tour extérieur	2	2	4
Recrutement par détachement intégration	8	8	16
Retour situations interruptives	11	5	16
Total entrées 2015	35	23	58

Motifs de départ	Femmes	Hommes	Ensemble
Radiations	11	3	14
Retraites	5	7	12
Situations interruptives	14	21	35
Total départs 2015	31	32	63

Avancement de grade (2014-2015)

Avancement au grade des conservateurs en chef

Années	Femmes	Hommes	Ensemble
2014	13	18	31
2015	17	11	28

Avancement au grade des conservateurs généraux

Années	Femmes	Hommes	Ensemble
2014	19	20	39
2015	21	18	39

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

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 »)