

PROFESSEURS DES ECOLES D'ARCHITECTURE

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 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 par grade	page 10
Répartition par position Hommes/Femmes	page 11
Répartition par affectation des enseignants en activité	page 12
Entrées et sorties 2015	page 13
Evolution des promotions 2013/2015	page 14
Glossaire	page 15
Vos interlocuteurs	page 16

La carrière

Le grade de professeur des écoles d'architecture de 2^{ème} classe se compose de 6 échelons dont un hors échelle A. La durée de l'avancement à l'ancienneté est de 10 ans pour atteindre le dernier échelon du grade.

Le grade de professeur des écoles d'architecture de 1^{ère} classe est accessible :

Au choix : Aux professeurs de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon de leur classe.

Le nombre des agents promus relève d'un taux fixé par arrêté. Ce taux est pour 2015 fixé à 14% .

Ce grade se compose de 3 échelons.

Le classe exceptionnelle de professeurs des écoles d'architecture est accessible :

Au choix : Aux professeurs de 1^{ère} classe justifiant 3 années au moins dans cette classe.

Le nombre des agents promus relève d'un taux fixé par arrêté. Ce taux est pour 2015 fixé à 15%.

Ce grade se compose d'un échelon (chevron) unique.

Promotions au grade de PRCL Classe exceptionnelle	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	8	13	21
Nombre de candidatures	4	7	11
Promus	2	1	3
Promotions au grade de PRCL de 1 ^{ère} Classe	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	13	40	53
Nombre de candidatures	6	19	25
Promus	2	5	7

L'échelonnement indiciaire

Professeur des écoles d'architecture de classe exceptionnelle			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré (au 01/01/2013)
Echelon unique	-	(*)	
Professeur des écoles d'architecture de 1ere classe			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré (au 01/01/2013)
3e	-	(*)	(*)
2e	3 ans	(*)	(*)
1er	3 ans	1015	821
Professeur des écoles d'architecture de 2eme classe			
Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré (au 01/01/2013)
6e	-	HEA	(*)
5e	3 ans	1015	821
4e	2 ans	957	776
3e	2 ans	901	734
2e	2 ans	851	696
1er	1 an	801	658

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, de sécurité et conditions de travail.

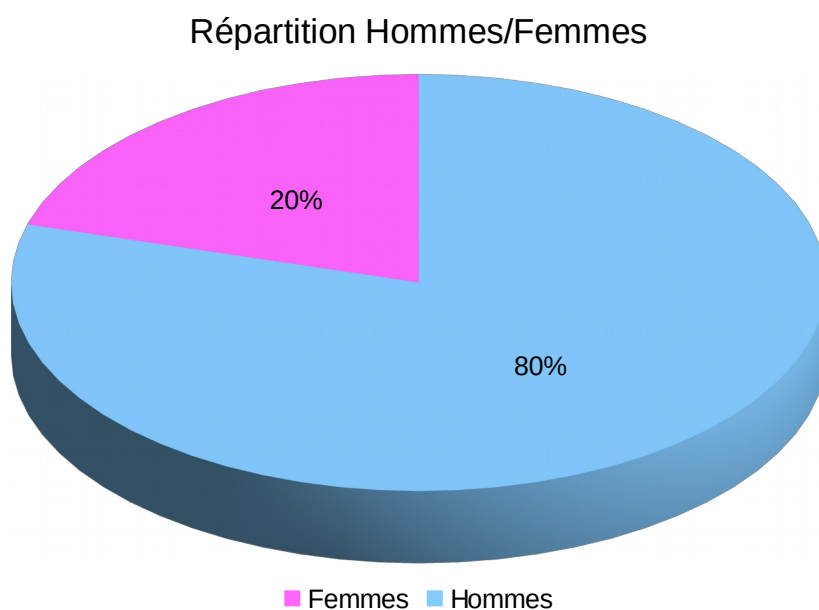
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des professeurs des écoles d'architecture. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les premières affectations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

Démographie au 31/12/2015

Répartition Hommes/Femmes

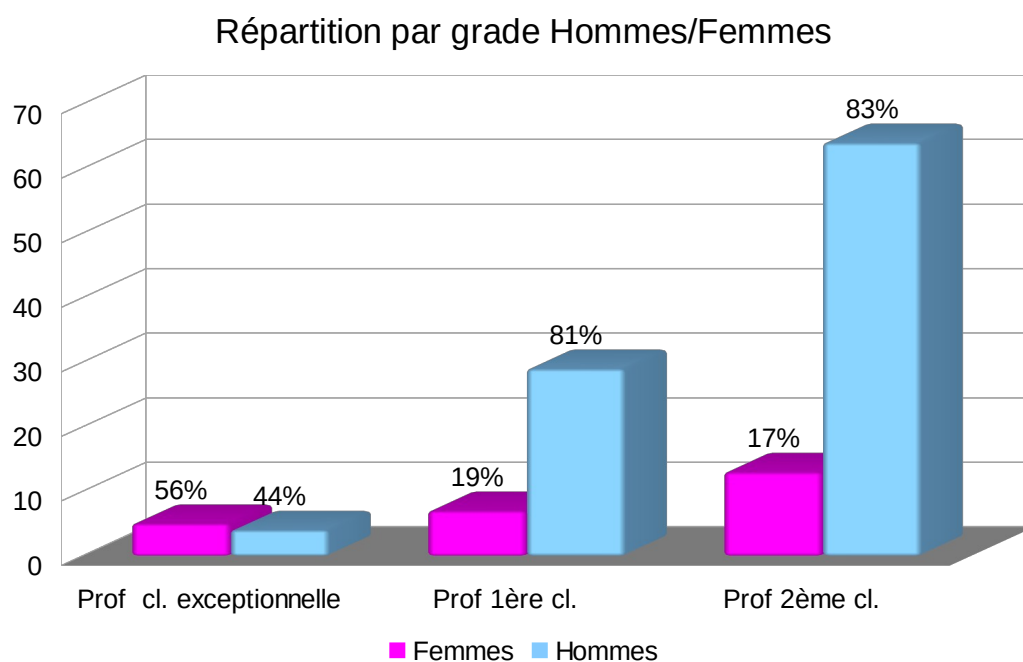
	Nombre d'agents	% du corps
Femmes	25	20 %
Hommes	97	80 %
Ensemble	122	100 %



Démographie au 31/12/2015

Répartition par grade Hommes/Femmes

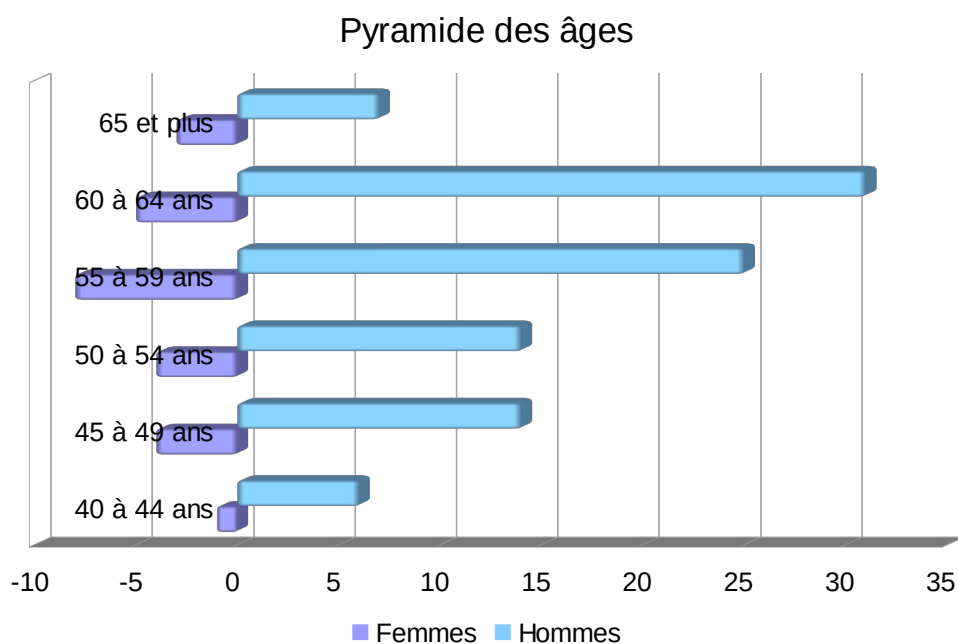
Grade	Femmes	Hommes	Ensemble
Professeurs EA Classe exceptionnelle	5	4	9
Professeurs EA 1 ^{ère} classe	7	29	36
Professeurs EA 2 ^{ème} classe	13	64	77
Total	25	97	122



Démographie au 31/12/2015

Répartition par classe d'âge Hommes/Femmes

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Ensemble
40 à 44 ans	1	6	7
45 à 49 ans	4	14	18
50 à 54 ans	4	14	18
55 à 59 ans	8	25	33
60 à 64 ans	5	31	36
65 ans et plus	3	7	10
Total	25	97	122



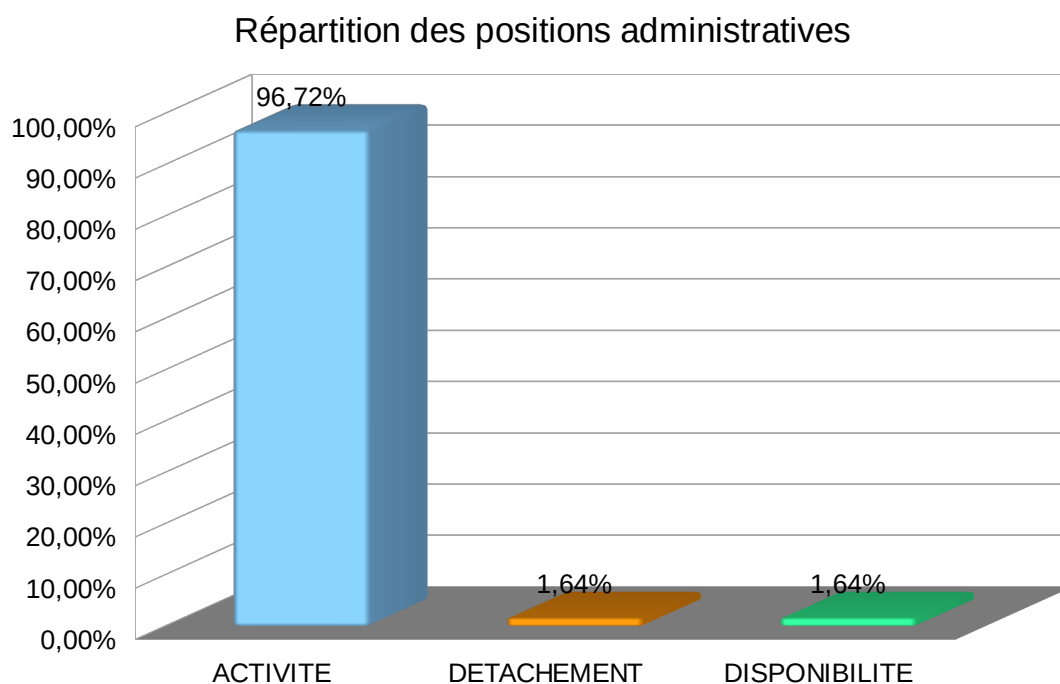
Âge moyen du corps par échelon et par grade

GRADE	ECHELON	NOMBRE	AGE MOYEN ECHELON	AGE MOYEN GRADE
classe exceptionnelle	C1	6	62.5	62 ans
	C2	3	62	
1ère classe	1ER ECH	6	54	57 ans
	2E ECH	4	57	
	3E ECH	26	62	
2ème classe	1ER ECH	1	48	51 ans
	2E ECH	9	49	
	3E ECH	7	52	
	4E ECH	9	50	
	5E ECH	18	52	
	6E ECH	33	57	
Total		122		
AGE MOYEN CORPS				57 ans

Démographie au 31/12/2015

Répartition par positions administratives Hommes/Femmes

Situations administratives	Femmes	Hommes	Ensemble
Activité	24	94	118
Disponibilité	1	1	2
Détachement	0	2	2
Total	25	97	122



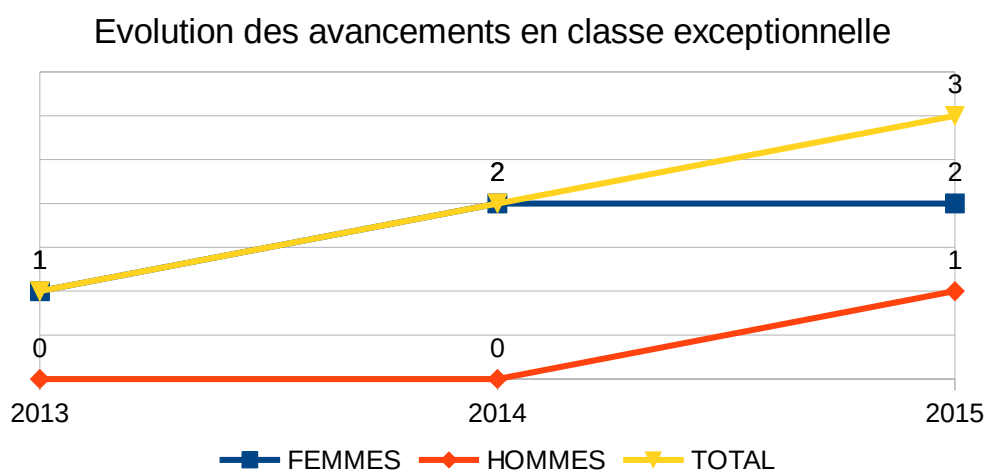
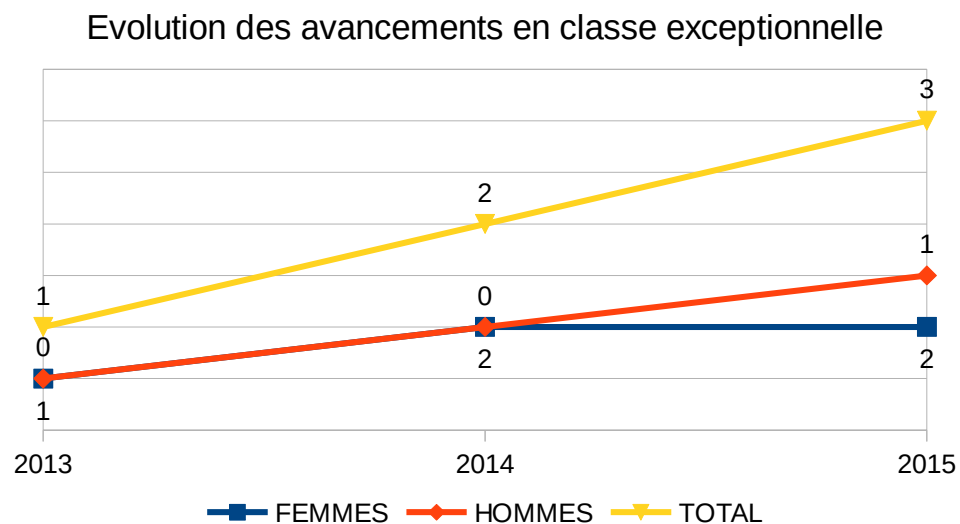
Répartition par affectation des enseignants en activité

Affectation	Femmes	Hommes	Total
E.A.PARIS MALAQUAIS	1	11	12
E.A.PARIS VILLETTE	4	9	13
E.A.PARIS BELLEVILLE	2	4	6
E.A.PARIS VAL SEINE	2	7	9
E.A.GRENOBLE	2	6	8
E.A.MARSEILLE	0	6	6
E.A.BORDEAUX	2	7	9
E.A.LILLE	3	4	7
E.A.VERSAILLES	2	6	8
E.A.LYON	0	3	3
E.A.MARNE LA VALLEE	0	4	4
E.A.NANCY	1	4	5
E.A.NANTES	1	5	6
E.A.STRASBOURG	1	2	3
E.A.BRETAGNE	1	3	4
E.A.TOULOUSE	0	6	6
E.A.CLERMONT	0	2	2
E.A.LANGUEDOC	1	1	2
E.A.NORMANDIE	1	4	5
Total	24	94	118

Motifs arrivées	Femmes	Hommes	Total
Retour de situation interruptive	1	2	3
Concours	3	14	17

Motifs départs	Femmes	Hommes	Total
Situation interruptive	0	2	2
Retraite	0	2	2

Évolution des avancements de grade Années : 2013/2015



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 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 »)**