

INGENIEURS DES SERVICES CULTURELS ET DU PATRIMOINE

BILAN DE GESTION 2015



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Le bureau de la filière technique et des métiers d'art

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 technique et des métiers d'art, bureau SRH 1T, 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 de 6 corps de métiers dont 2 corps de catégorie A, 2 corps de catégorie B et 2 corps de catégorie C.

Sommaire

Le bureau de la filière technique et des métiers d'art	page 2
Sommaire	page 3
La carrière	page 4
L'échelonnement indiciaire du corps	page 5
Le dialogue social	page 6
La répartition du corps Hommes/Femmes	page 7
La répartition des âges du corps	page 8
La répartition des effectifs du corps par grade et par âge	page 9
La répartition par spécialité	page 10
La répartition par position	page 11
La répartition par type de structure	page 12
Les entrées et sorties 2015	page 13
L'évolution des promotions années 2013/2015	page 14
Glossaire	page 15
Vos interlocuteurs	page 16

L'échelonnement indiciaire du corps

Ingénieur des services culturels et du patrimoine de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne	Durée minimale	Indice brut	Indice majoré (au 01/01/2013)
8e	-	-	966	783
7e	3,5 ans	2 ans et 9 mois	916	746
6e	3,5 ans	2 ans et 9 mois	864	706
5e	3 ans	2 ans et 3 mois	811	665
4e	3 ans	2 ans et 3 mois	759	626
3e	3 ans	2 ans et 3 mois	701	582
2e	3,5 ans	2 ans	641	536
1er	2 ans	1,5 an	593	500

Ingénieur des services culturels et du patrimoine de classe normale

Échelon	Durée moyenne	Durée minimale	Indice brut	Indice majoré (au 01/01/2013)
10e	-		750	619
9e	4 ans	3 ans	710	589
8e	4 ans	3 ans	668	557
7e	4 ans	3 ans	621	521
6e	3,5 ans	2 ans et 9 mois	588	496
5e	3 ans	2 ans et 3 mois	540	459
4e	2,5 ans	2 ans	492	425
3e	2,5 ans	2 ans	458	401
2e	1,5 an	1,5 an	430	380
1er	1 an	1 an	379	349

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 le cas échéant, Commission administrative paritaire, Comité d'hygiène et de sécurité et conditions de travail.

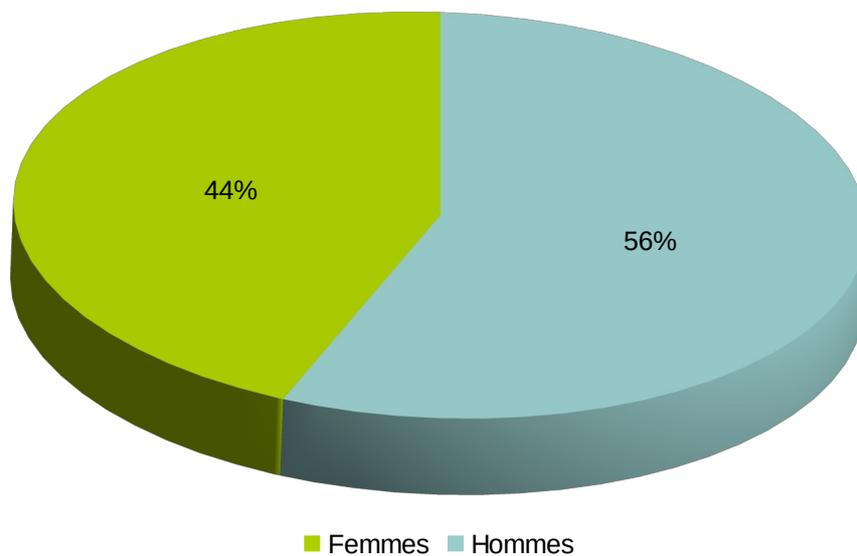
Commission administrative paritaire (CAP) : cette instance est constituée de représentants de l'administration et de représentants élus du corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine. Elle se réunit au minimum 2 fois par an et est notamment consultée pour les titularisations, les mutations 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 des services culturels et du patrimoine – ***Intranet Sémaphore – Ressources humaines – dialogue social – les commissions administratives paritaires – de la filière technique et métiers d'art – Ingénieurs des services culturels et du patrimoine– Consulter la composition.***

Démographie au 31/12/2015 Répartition Hommes/Femmes

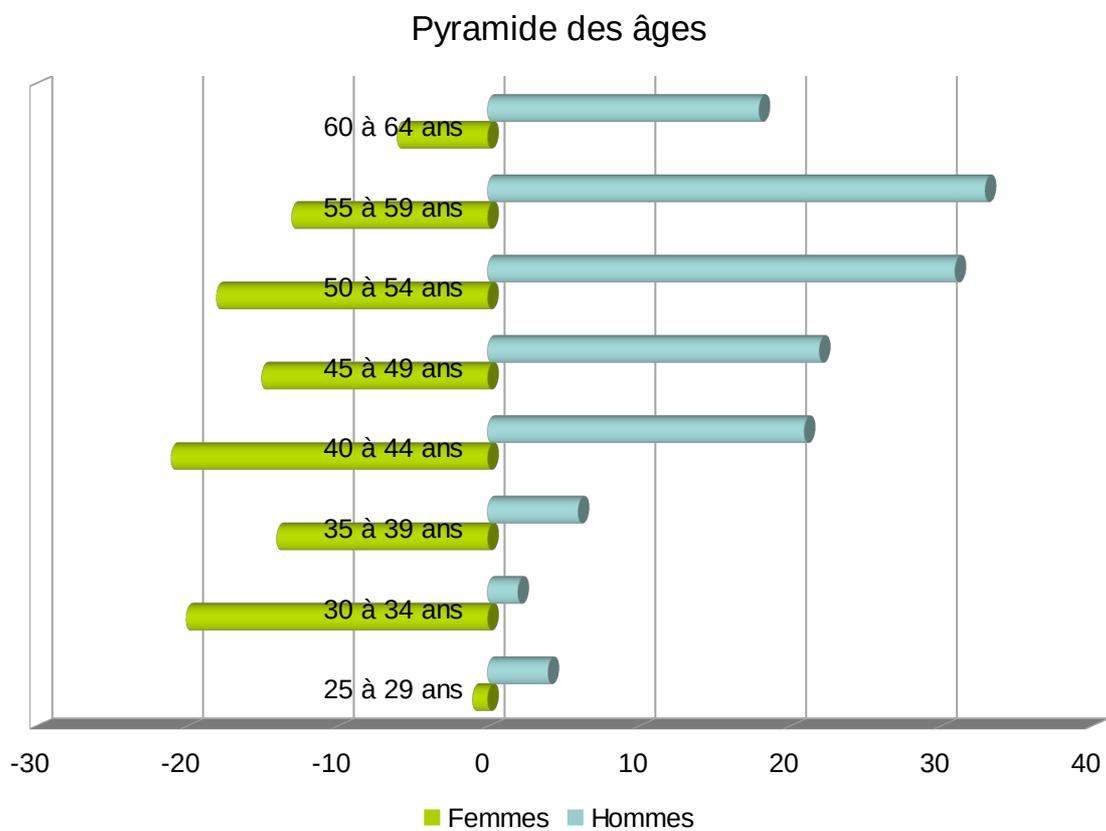
	Nombre d'agents	Pourcentage du corps
Femmes	108	44%
Hommes	137	56%
Total	245	100%

Répartition Hommes/Femmes



Démographie au 31/12/2015

Répartition des âges du corps



La carrière

Le corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine comprend deux grades.

Le grade d'ingénieur des services culturels et du patrimoine de classe normale est ouvert :

- par promotion au choix aux techniciens des services culturels et des Bâtiments de France qui comptent, au 1er janvier de l'année de nomination, 9 années de services publics, dont 5 ans au moins de services effectifs accomplis dans les corps de l'administration considérée au sein desquels ils sont choisis ;

- par concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, qui justifient, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, d'au moins quatre années de services publics ;

- par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au niveau II ou d'une qualification reconnue équivalente dans les conditions fixées par arrêté conjoint du ministre dont relèvent les membres du corps et du ministre de la fonction publique.

Le grade d'ingénieur des services culturels et du patrimoine de classe normale se compose de 10 échelons allant de l'indice majoré 349 à 619.

Le grade d'ingénieur des services culturels et du patrimoine de classe supérieure se compose de 8 échelons allant de l'indice majoré 500 à 783.

Le nombre des agents promus à la classe supérieure relève d'un taux fixé par arrêté ministériel à 10 % pour 2015.

Ce grade est ouvert par promotion au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire des ingénieurs des services culturels et du patrimoine de classe normale, aux agents ayant atteint le 5e échelon de leur grade depuis deux ans au moins et justifiant de sept ans de services effectifs.

Les agents du corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine sont répartis dans les spécialités suivantes : « services culturels » et « patrimoine » .

Avancements au grade d'ISCP de classe supérieure au titre de 2015	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	44	27	71
Promus	2	5	7

Démographie au 31/12/2015

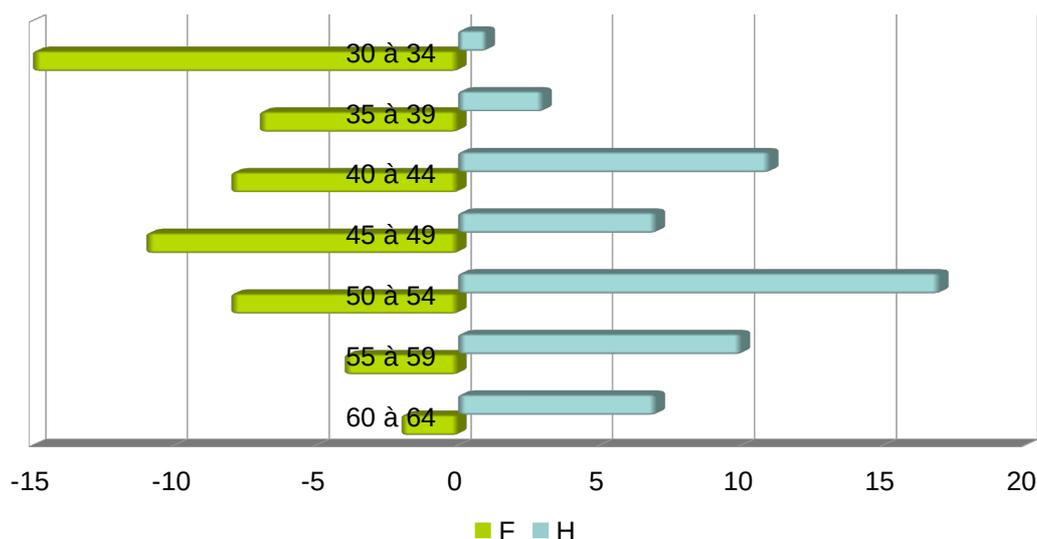
Répartition des effectifs du corps par grade et par âge

Grade	Âges	Femmes	Hommes	Total
ISCP classe supérieure	35 à 39 ans			
	40 à 44 ans	1	2	3
	45 à 49 ans	2	6	8
	50 à 54 ans	4	9	13
	55 à 59 ans	2	15	17
	60 à 64 ans	2	10	12
Total classe supérieure		11	42	53
ISCP classe normale	25 à 29 ans	1	4	5
	30 à 34 ans	20	2	22
	35 à 39 ans	14	6	20
	40 à 44 ans	20	19	39
	45 à 49 ans	13	16	29
	50 à 54 ans	14	22	36
	55 à 59 ans	11	18	29
	60 à 64 ans	4	8	12
	65 ans et plus			
Total classe normale		97	95	192
Total général		108	137	245

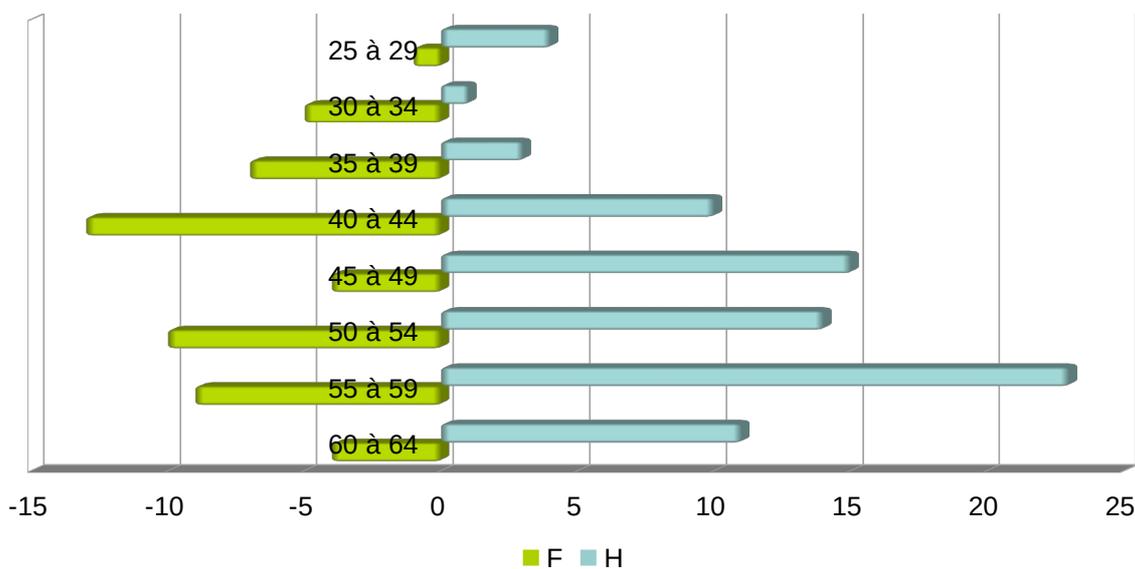
Démographie au 31/12/2015 Répartition par spécialité et par âge

Spécialités	Femmes	Hommes	Total	%
ISCP « Services culturels »	55	56	111	45 %
ISCP « Patrimoine »	53	81	134	55 %
Total	108	137	245	100 %

Répartition des âges pour la spécialité "services culturels"



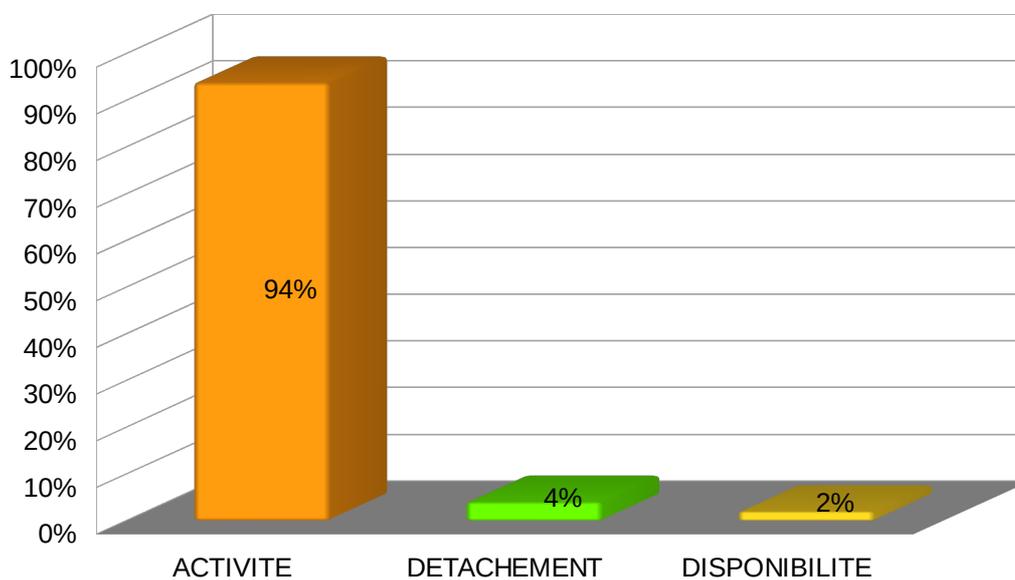
Répartition des âges pour la spécialité "patrimoine"



Répartition par position au 31/12/2015

Position	Femmes	Hommes	Total	%
Activité	102	128	230	94 %
Détachement	3	7	10	4 %
Disponibilité	3	2	5	2 %
Total	108	137	245	100 %

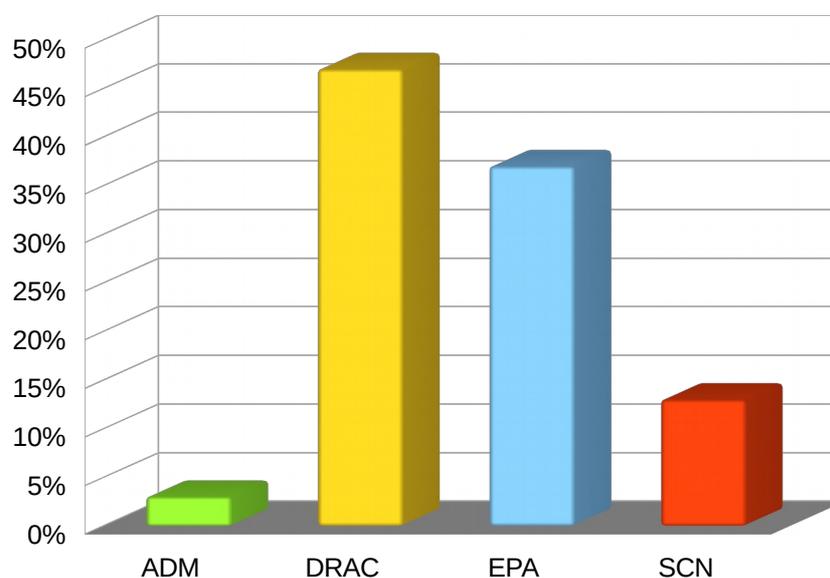
Répartition des effectifs par position



Répartition par type de structure des agents en activité

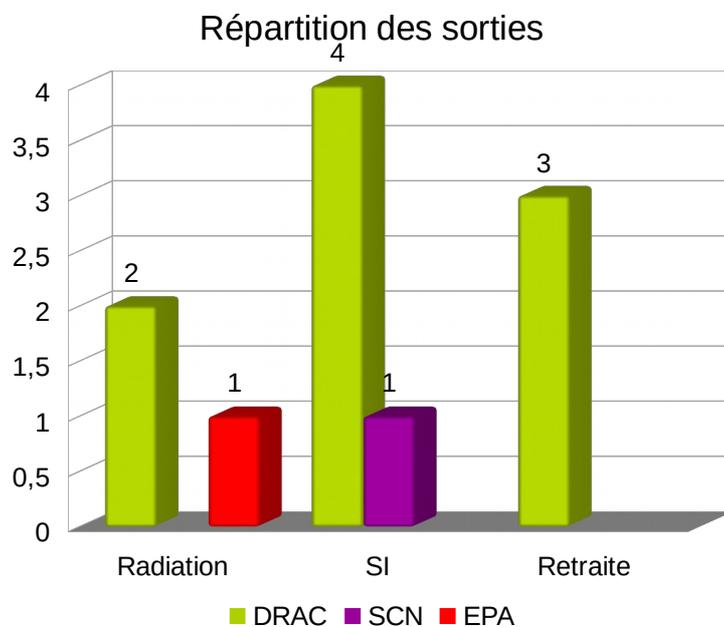
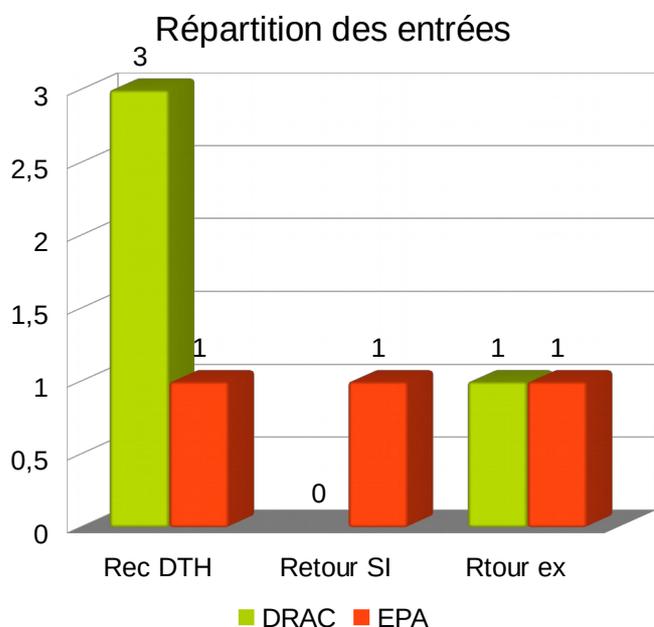
Type de structure	Femmes	Hommes	Total	%
Administration centrale	4	4	8	3 %
DRAC	48	74	122	47 %
EPA	37	39	76	37 %
SCN	13	11	24	13 %
Total	102	128	230	100 %

Répartition des agents en activité par structures



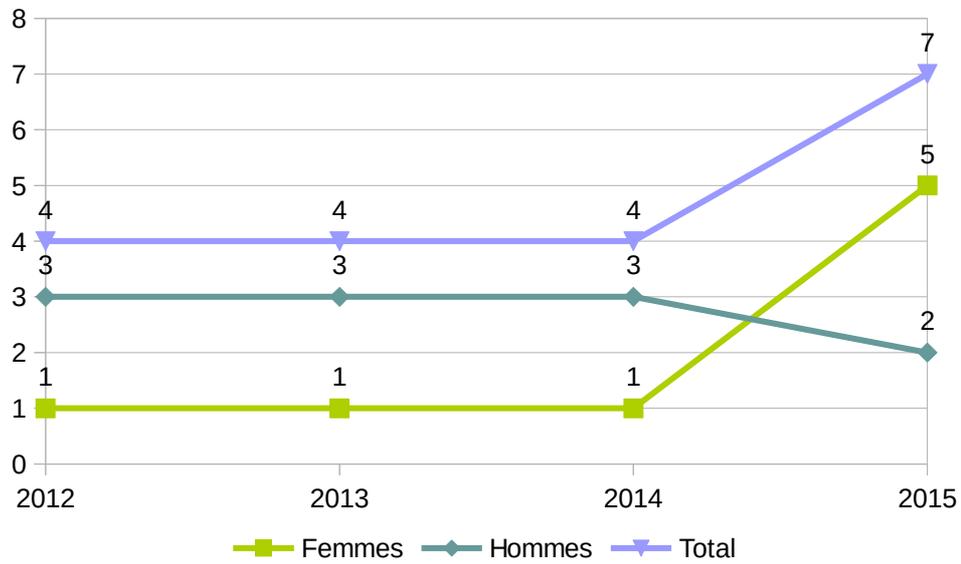
Motifs d'arrivée	Femmes	Hommes	Total
Recrutement par détachement	2	2	4
Retour de situation interruptive	1	0	1
Tour extérieur	0	2	2
Total entrées 2015	3	4	7

Motifs de départ	Femmes	Hommes	Total
Radiation du corps	1	2	3
Situation interruptive	3	2	5
Retraite	0	3	3
Total départs 2015	4	7	11

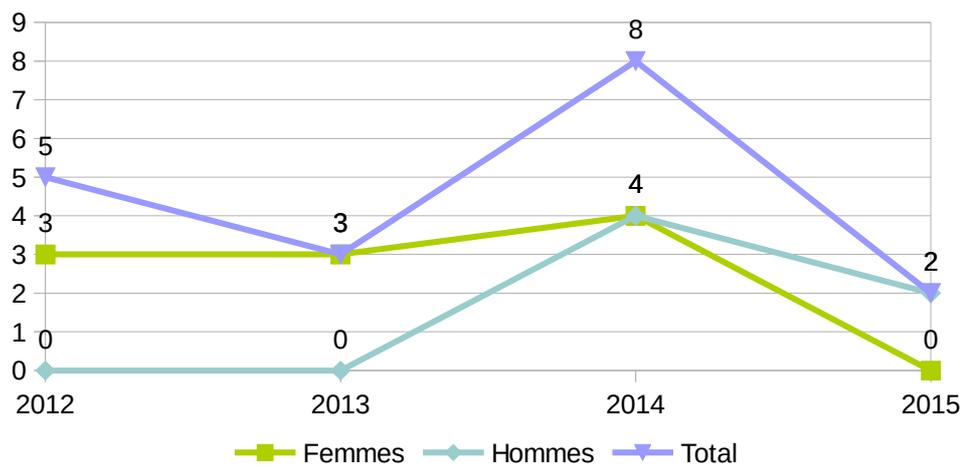


Évolution des promotions années 2012/2015

Evolution des avancements à la classe supérieure



Evolution des promotions par tour extérieur



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'emplois. 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.

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) – Évolution 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 »)**