

# MENJ – MS - MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2024

### Liste d'aptitude de droit commun Assistants Ingénieurs (ASI)

#### **I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE**

Le code général de la fonction publique a introduit les lignes directrices de gestion ministérielles pour déterminer de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique des ressources humaines en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion du 25 mars 2024 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont publiées au BOESR n° 17 du 25 avril 2024.

Afin de garantir un traitement équitable d'attribution des promotions au choix pour l'ensemble des personnels, le ministère a mis en place des procédures transparentes permettant d'objectiver l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et de prévenir les discriminations en étant vigilant à ce que les promotions attribuées respectent les principes d'égalité et diversité. Une attention particulière est apportée au respect de la proportion hommes-femmes parmi les promouvables, à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels, à l'équilibre entre les branches d'activité professionnelle (BAP), à la promotion des personnels en situation de handicap, et à la valorisation de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.

La sélection des personnels éligibles à une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par les supérieurs hiérarchiques et d'un classement de ces propositions par l'autorité hiérarchique.

#### **II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX**

##### **A- Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés**

Pour rappel, sont promouvables à la liste d'aptitude, les agents remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 34 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur,

peuvent être promus au choix, les techniciens de recherche et de formation justifiant de huit ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie B.

En 2024, le nombre de possibilités de promotions est de 158.

Pour mémoire, en 2023, 160 promotions ont été prononcées.

**9704** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le corps des assistants ingénieurs (ASI). Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 57 % de femmes contre 43 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 53 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans 1 mois et 9 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans et 1 jour.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 82 % dans le SUP, 17 % dans le SCO et moins de 1 % dans l'univers JS, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES JS	PROMOUVABLES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	632	347	0	979	10%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	295	546	0	841	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	533	11	0	544	6%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	25	1	0	26	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	777	484	3	1264	13%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	749	107	3	859	9%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	1033	140	2	1175	12%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	3882	126	8	4016	41%
<b>TOTAL</b>		<b>7926</b>	<b>1762</b>	<b>16</b>	<b>9704</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **578 propositions** réparties comme suit : 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 50 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans 6 mois et 15 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 5 ans et 27 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 82 % dans le SUP, 17 % dans le SCO et un peu moins de 1 % dans l'univers JS, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES JS	PROPOSES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	33	12	0	45	8%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	25	20	0	45	8%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	18	1	0	19	3%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	2	0	0	2	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	67	39	0	106	18%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	58	4	0	62	11%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	54	16	0	70	12%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	218	9	2	229	40%
<b>TOTAL</b>		<b>475</b>	<b>101</b>	<b>2</b>	<b>578</b>	<b>100%</b>

## **B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix**

Le choix des promus résulte d'un examen au sein de la DGRH. Les établissements d'enseignement supérieur et les académies procèdent à un classement ordonné des dossiers qui est pris en compte au moment de l'établissement de la liste d'aptitude.

Pour évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des dossiers proposés, l'administration s'est fondée sur les critères suivants :

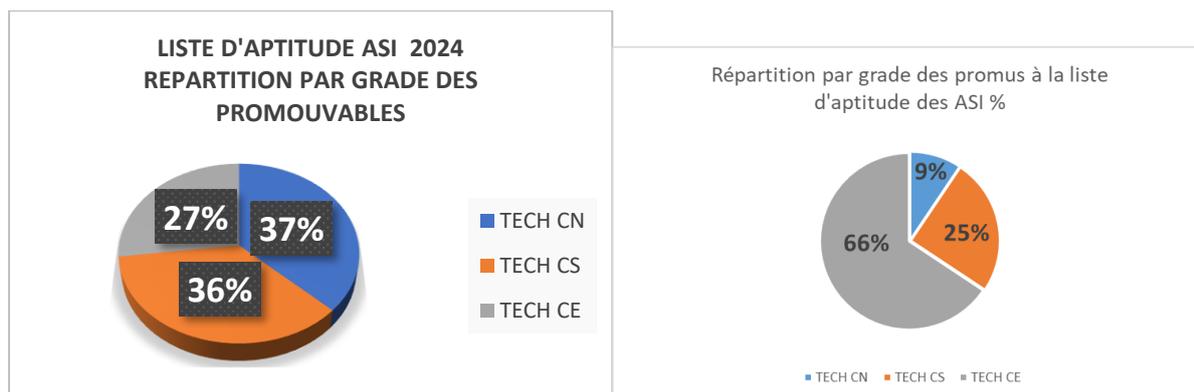
- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, le montant des budgets gérés, la nature des relations avec les partenaires, les publications, la coopération internationale, etc. ;
- en matière de parcours professionnels : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des ministères éducatifs, des établissements d'enseignement supérieur, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques.
- le classement des dossiers par l'autorité hiérarchique. L'examen des dossiers a amené la DGRH à ne pas respecter l'ordre de classement proposé par un rectorat d'académie, afin de respecter les grands équilibres nationaux relatifs aux BAP, au genre et à l'équilibre entre les établissements.

Il a été décidé, lors de l'examen de procéder ainsi, sans que cela ne remette en cause la qualité du dossier présenté par les fonctionnaires concernés.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi, sur les 158 dossiers retenus, 56 % sont des femmes et 44 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 52 ans, l'ancienneté moyenne de corps est de 14 ans 5 mois et 0 jour et l'ancienneté de grade est de 5 ans 4 mois et 19 jours.

La comparaison de répartition par grade des effectifs sur la population des promouvables et promus montre que les personnes les plus avancées dans le corps des techniciens de recherche et de formation, dont les acquis de l'expérience professionnelle sont supérieurs, sont davantage promues :



La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 83 % des promus sont affectés dans le SUP et 17 % dans l'univers du SCO, ce qui est conforme à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS JS	PROMUS TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	12	2	0	14	9%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	7	7	0	14	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2	0	0	2	1%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1	0	0	1	1%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	13	14	0	27	17%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	17	1	0	18	11%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	19	2	0	21	13%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	60	1	0	61	39%
<b>TOTAL</b>		<b>131</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

A titre d'exemples, trois parcours professionnels sont détaillés ci-dessous :

1/ 57 ans, diplômée d'un Brevet de technicien agricole option transformation, entrée dans la fonction publique en 2007 en qualité de technicienne au sein d'un laboratoire de recherche sur l'origine et la dynamique de la biodiversité, après près de 15 ans passés dans le privé. L'intéressée a été titularisée dans le corps des Techniciens de recherche et de formation après avoir présenté le concours externe en 2008. Elle a ensuite obtenu l'examen professionnel de TECH CS en septembre 2012 avant d'accéder au grade de TECH CE en septembre 2016 par tableau d'avancement. Appartenant à la BAP A, elle exerce les fonctions de technicienne de laboratoire au sein d'un EPLE.

2/ 52 ans, diplômé d'un CAP ayant débuté sa carrière administrative en 1999 en qualité d'ouvrier professionnel au sein d'un établissement du secondaire.

L'agent a exercé différents métiers dans le privé : démarcheur en assurance, gérant d'un restaurant. Il a obtenu le concours externe d'ouvrier professionnel de l'éducation nationale en 1999, puis celui d'agent technique des établissements d'enseignement en 2007. A partir de 2014, il déroule sa carrière dans 2 corps de la filière ITRF : ATRF, corps de catégorie C (intégration suite à réforme) puis TECH, corps de catégorie B (liste d'aptitude en septembre 2016). Appartenant à la BAP G, il exerce les fonctions de Chef de cuisine.

3/ 54 ans, détentrice d'un diplôme de technologie approfondie, entrée dans la fonction publique en 2010 en qualité de contractuelle après 17 ans passés dans le secteur privé. Elle a été titularisée dans le corps des Techniciens de recherche et de formation suite à l'obtention du concours externe en 2014. Elle a ensuite obtenu le tableau d'avancement au grade supérieur en 2019 avant de réussir l'examen professionnel de TECH CE en 2020. Elle est responsable du pôle Pilotage de l'offre de formation au sein d'une université.

Dans le cadre de l'application du protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche, un plan quinquennal de repyramidage de la filière ITRF a été mis en place à compter de 2022 (Décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation). Cette campagne de promotion au titre de 2024 étant en cours, le rapport de promotion dans le corps des ASI par cette voie sera élaboré ultérieurement.