

# MENJ – MS - MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2024

### Liste d'aptitude de droit commun Ingénieurs de recherche (IGR)

#### 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 14 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 ingénieurs d'études justifiant de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

En 2024, le nombre de possibilités de promotions est de 67.

Pour mémoire, en 2023, 66 promotions ont été prononcées.

**8326** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le corps des IGR. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 51 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans et 14 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans 8 mois et 16 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 85 % dans le SUP, presque 15 % 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	%
A	Sciences du vivant	634	2	0	636	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	369	2	0	371	4%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	643	1	1	645	8%
D	Sciences humaines et sociales	185	23	0	208	2%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	1685	819	6	2510	30%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	922	179	8	1109	13%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	417	36	0	453	5%
J	Gestion et pilotage	2225	165	4	2394	29%
<b>TOTAL</b>		<b>7080</b>	<b>1227</b>	<b>19</b>	<b>8326</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **369 propositions** réparties comme suit : 47 % de femmes et 53 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps est de 14 ans 4 mois et 1 jour et l'ancienneté moyenne de grade est de 6 ans 7 mois et 4 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 84 % dans le SUP, 15 % dans le SCO et moins de 1 % dans l'univers JS, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES JS	PROPOSES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	18	0	0	18	5%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	19	0	0	19	5%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	29	0	1	30	8%
D	Sciences humaines et sociales	14	3	0	17	5%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	70	37	0	107	29%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	38	4	0	42	11%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	19	4	0	23	6%
J	Gestion et pilotage	104	9	0	113	31%
<b>TOTAL</b>		<b>311</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>369</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.
- L'examen des dossiers a amené la DGRH à ne pas respecter l'ordre de classement proposé par une université afin de respecter les grands équilibres nationaux relatifs aux BAP, au genre et à l'équilibre entre les établissements.

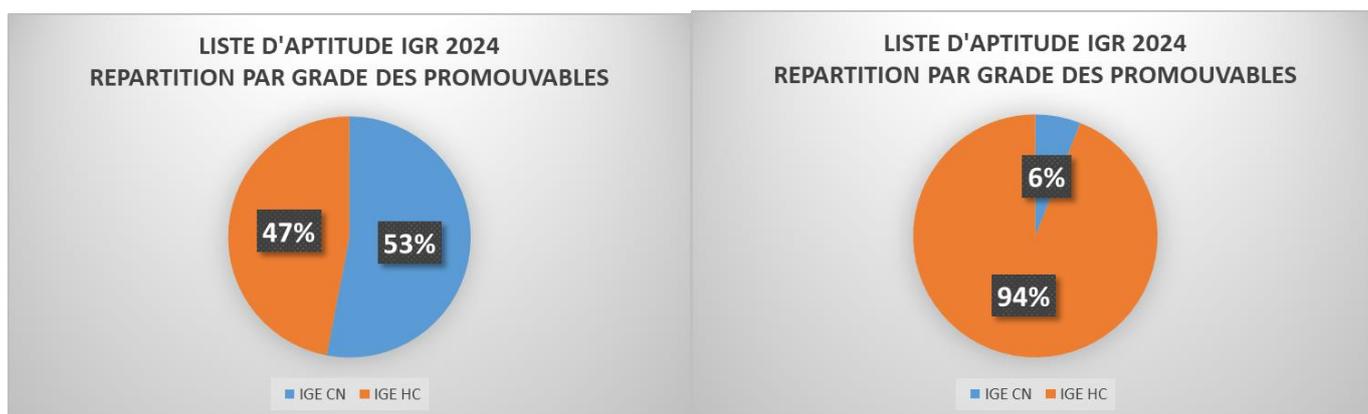
Il a été décidé, lors de l'examen de procéder ainsi, sans que cela ne remette en cause la qualité du dossier présenté par les fonctionnaires concernés.

Le rapport d'activité rédigé par l'agent doit lui permettre de démontrer non seulement sa valeur professionnelle dans son poste actuel mais également les acquis de l'expérience professionnelle obtenus tout au long de sa carrière.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi, sur les 67 dossiers retenus, 49 % sont des femmes, et 51 % sont des hommes, soit une répartition très proche de la proportion femme/homme des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 52 ans et l'ancienneté moyenne de corps est de 16 ans 9 mois et 8 jours et l'ancienneté de grade est de 7 ans 1 mois 9 jours. L'âge moyen des promus est plus élevé d'un an à celui des promouvables. L'ancienneté moyenne de corps des promus est également supérieure de 3 ans 9 mois à celle des promouvables et l'ancienneté moyenne de grade est inférieure de 7 mois à celle constatée pour les agents promouvables.

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 ingénieurs d'études, dont les acquis de l'expérience professionnelle sont supérieurs sont davantage promus.



La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 88 % des promus sont affectés dans le SUP, soit 3 points supérieurs aux promouvables, 12 % dans le SCO et aucun dans l'univers JS.

## Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS JS	PROMUS TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	5	0	0	5	7%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	4	0	0	4	6%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	6	0	0	6	9%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	2	0	0	2	3%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	15	5	0	20	30%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	4	2	0	6	9%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	4	1	0	5	7%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	19	0	0	19	28%
<b>TOTAL</b>		<b>59</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

A titre d'exemple, trois parcours professionnels sont décrits succinctement ci-dessous :

- 59 ans, titulaire d'une licence d'anglais, et carrière de 35 ans dont 14 ans en qualité de contractuelle IGE couronnée en 2017 par les Palmes académiques en qualité d'officier.  
Appartenant à la BAP J, elle a progressé tout au long de sa carrière passant de responsable de secteur d'Erasmus, puis de cheffe de service des relations internationales, et enfin de directrice des relations internationales de sa faculté. Aujourd'hui, elle s'investit pleinement dans les nombreux événements et activités à l'initiative de la gouvernance de l'université, de la faculté ou des UFR. Elle est associée aux projets de collaborations, notamment ceux qui ont un impact sur les fonctions supports, et gère également le budget facultaire des relations internationales.
- 57 ans, diplômé de l'école des cadres et dispose d'un parcours professionnel très varié.  
Appartenant à la BAP G, il a débuté sa carrière en qualité d'agent de sécurité au sein d'une université, puis a évolué vers des postes à fortes responsabilités : chef d'équipe incendie, chef de service intérieur et sécurité, directeur de la sûreté et sécurité, tant au sein d'université qu'en services administratifs. Il officie désormais en qualité de chef du bureau de la sûreté de la sécurité et de l'accueil, poste dans lequel il démontre de solides compétences administratives (marché publics).
- 62 ans, ingénieur informatique et carrière de plus de 31 ans dans la gestion des systèmes d'informations et communications  
Appartenant à la BAP E, il a progressé dans sa carrière de programmeur, puis de technicien et d'ASI, jusqu'à son corps actuel d'ingénieur d'études. L'agent exerce aujourd'hui des fonctions de responsable informatique et accompagne avec réussite les mutations et évolutions de ce domaine.

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 IGR par cette voie sera élaboré ultérieurement.