

# MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2024

### Tableau d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade hors classe du corps des 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 au tableau d'avancement, les agents remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 20-3 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 :

- Au titre du vivier 1, les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement. La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du 27 juin 2017.
- Au titre du vivier 2, dans la limite de 20 % du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de trois années au moins d'ancienneté au 4e échelon de leur grade.

En 2024, le nombre de possibilités de promotions est de **56**.

Pour mémoire, en 2023, 44 promotions ont été prononcées.

**930** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement à l'échelon spécial du grade hors classe du corps des IGR. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 35 % de femmes et 65 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 55 ans.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 76 % dans l'enseignement supérieur, 24 % dans l'univers scolaire et 0 % dans l'univers jeunesse et sport avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES JS	PROMOUVABLES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	81	0	0	81	9%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	74	1	0	75	8%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	103	1	0	104	11%
D	Sciences humaines et sociales	24	16	0	40	4%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	181	130	0	311	33%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	29	6	0	35	4%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	57	15	0	72	8%
J	Gestion et pilotage	162	50	0	212	23%
<b>TOTAL</b>		<b>711</b>	<b>219</b>	<b>0</b>	<b>930</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **302 propositions** réparties comme suit : 33 % de femmes et 67 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 55 ans.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 80 % dans l'enseignement supérieur, 20 % dans l'univers scolaire et 0 % l'univers jeunesse et sport, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES JS	PROPOSES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	20	0	0	20	7%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	17	0	0	17	6%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	36	0	0	36	12%
D	Sciences humaines et sociales	6	5	0	11	4%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	69	40	0	109	36%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	12	3	0	15	5%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	22	2	0	24	8%
J	Gestion et pilotage	61	9	0	70	23%
<b>TOTAL</b>		<b>243</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>302</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 du tableau d'avancement.

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 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 **56 dossiers retenus**, 38 % sont des femmes, et 62 % sont des hommes, soit une répartition où la part des femmes est plus importante comparée à la proportion femmes/hommes constatée parmi les promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 55 ans, identique à celui des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est assurée parmi les personnels promus : 77 % des promus sont affectés dans le supérieur, 23 % dans le scolaire et 0 % dans l'univers jeunesse et sport, soit des parts comparables à celles constatées au niveau des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS JS	PROMUS TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	6	0	0	6	11%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	4	0	0	4	7%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	7	0	0	7	13%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1	2	0	3	5%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	10	8	0	18	32%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	1	1	0	2	4%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	4	1	0	5	9%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	10	1	0	11	20%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Les trois parcours professionnels décrits succinctement ci-dessous illustrent des parcours diversifiés permettant d'accéder à l'échelon spécial d'IGR hors classe :

- 63 ans, diplôme universitaire de technologie de Génie Civil. Agent contractuel en qualité de chef de division jusqu'en 1994, il intègre par concours interne le corps des ASI en 1995, puis celui des IGE en 1999, avant d'obtenir la liste d'aptitude IGR en 2006. Il accède enfin par examen professionnel au grade d'IGR hors classe en 2015. Il exerce au sein d'un rectorat la double fonction de délégué académique aux infrastructures scolaires et universitaires et de conseiller technique du recteur et relève de la BAP G.

- 47 ans, doctorat d'informatique. Débutant sa carrière dans le privé en qualité de chef de projet et consultant, il entre en 2003 dans la fonction publique en tant qu'agent contractuel de catégorie A (ATER, IGR contractuel). Il accède au corps d'IGR par concours externe en 2009, et atteint le grade IGR 1C en 2020. Il obtient par examen professionnel le grade d'IGR hors classe en 2022. Il est directeur technique du mésocentre de calcul d'une université et appartient à la BAP E.
- 60 ans, diplôme d'ingénieur en technologies de l'information et de la communication. Après 2 ans dans le privé, puis 19 ans passés au service d'une grande entreprise publique de télécommunication, il intègre un institut national des sciences appliquées par détachement dans le corps des IGE en 2007, avant d'être nommé dans le corps des IGR par liste aptitude en 2014. Il accède au grade IGR hors classe en 2021. Son parcours témoigne d'une grande capacité d'adaptation. Appartenant à la BAP J, il occupe actuellement les fonctions de responsable du service des études et de la scolarité doublée des fonctions de chargé de mission SI au sein d'une école normale supérieure.

Enfin, la situation des agents bénéficiant d'une décharge syndicale a été également examinée. En effet, en application de la loi et de la jurisprudence du Conseil d'Etat, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qu'il y consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps plein, il est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade (article L212-4 et L212-5 du Code général de la fonction publique). Pour cette campagne, aucun agent ne remplit les conditions pour en bénéficier.