

MESR

RAPPORT DE PROMOTION 2024

Tableau d'avancement d'accès au 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 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 de recherche ayant atteint le 6e échelon du grade d'ingénieur de recherche et justifiant dans ce grade de huit ans de services effectifs.

En 2024, le nombre de possibilités de promotions est de 36 auxquels s'ajoutent un report de 18 possibilités de promotion non pourvues par l'examen professionnel d'accès au grade d'IGR hors classe. **54** promotions sont dès lors possibles au titre de cette campagne.

Pour mémoire, en 2023, 62 promotions ont été prononcées.

1385 personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de la hors classe du corps des IGR. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 41 % de femmes et 59 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 54 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 12 ans 1 mois et 23 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 78 % dans l'enseignement supérieur, 22 % 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 | 134 | 1 | 0 | 135 | 10% |
| B Sciences chimiques et sciences des matériaux | 88 | 0 | 0 | 88 | 6% |
| C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique | 113 | 0 | 0 | 113 | 8% |
| D Sciences humaines et sociales | 36 | 8 | 0 | 44 | 3% |
| E Informatique, statistique et calcul scientifique | 339 | 188 | 0 | 527 | 38% |
| F Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication | 60 | 17 | 0 | 77 | 6% |
| G Patrimoine, logistique, prévention et restauration | 65 | 7 | 0 | 72 | 5% |
| J Gestion et pilotage | 249 | 80 | 0 | 329 | 24% |
| TOTAL | 1084 | 301 | 0 | 1385 | 100% |

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **228 propositions** réparties comme suit : 41 % de femmes et 59 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 54 ans.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans et 4 mois.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 78 % dans l'enseignement supérieur, 22 % dans l'univers scolaire, avec une répartition par BAP suivante :

| BAP | PROPOSES SUP | PROPOSES SCO | PROPOSES JS | PROPOSES TOTAL | % |
|---|--------------|--------------|-------------|----------------|-------------|
| A Sciences du vivant | 17 | 0 | 0 | 17 | 7% |
| B Sciences chimiques et sciences des matériaux | 16 | 0 | 0 | 16 | 7% |
| C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique | 14 | 0 | 0 | 14 | 6% |
| D Sciences humaines et sociales | 7 | 1 | 0 | 8 | 4% |
| E Informatique, statistique et calcul scientifique | 65 | 38 | 0 | 103 | 45% |
| F Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication | 13 | 1 | 0 | 14 | 6% |
| G Patrimoine, logistique, prévention et restauration | 9 | 0 | 0 | 9 | 4% |
| J Gestion et pilotage | 34 | 13 | 0 | 47 | 21% |
| TOTAL | 175 | 53 | 0 | 228 | 100% |

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 **54 dossiers retenus**, 43 % sont des femmes, et 57 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 54 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 12 ans 1 mois et 10 jours. L'âge moyen des promus est identique à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grades des promus sont comparables à celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 76 % des promus sont affectés dans le SUP, ce qui est sensiblement identique à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

| BAP | | PROMUS SUP | PROMUS SCO | PROMUS JS | PROMUS TOTAL | % |
|--------------|---|------------|------------|-----------|--------------|-------------|
| A | Sciences du vivant | 6 | 0 | 0 | 6 | 11% |
| B | Sciences chimiques et sciences des matériaux | 2 | 0 | 0 | 2 | 4% |
| C | Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique | 5 | 0 | 0 | 5 | 9% |
| D | Sciences humaines et sociales | 4 | 0 | 0 | 4 | 7% |
| E | Informatique, statistique et calcul scientifique | 12 | 8 | 0 | 20 | 37% |
| F | Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication | 3 | 0 | 0 | 3 | 6% |
| G | Patrimoine, logistique, prévention et restauration | 2 | 0 | 0 | 2 | 4% |
| J | Gestion et pilotage | 7 | 5 | 0 | 12 | 22% |
| TOTAL | | 41 | 13 | 0 | 54 | 100% |

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

- 50 ans, doctorat en sciences des matériaux, ATER, post-doctorant, puis enseignant-chercheur en 2004. L'agent accède au corps d'IGR par concours externe en 2008. Il atteint le grade IGR 1C en 2019. Appartenant à la BAP B, il est coordonnateur de l'infrastructure technique du laboratoire « groupe d'étude de la matière condensée » d'une université renommée.
- 53 ans, diplôme d'études supérieures techniques (DEST) en informatique d'entreprise, vacataire, agent contractuel de catégorie A, puis technicien d'assistance depuis 1993. L'agent accède successivement par concours externe au corps des ASI en 1997, des IGE en 2001 et enfin à celui des IGR en 2014. Il atteint le grade IGR 1C en 2018. Il occupe actuellement le poste de chef du service Ingénierie des données d'une grande région académique et appartient à la BAP E.

- 53 ans, diplôme d'ingénieur de l'école nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie (ENSATT) de Lannion. Le parcours professionnel de l'agent au sein de la fonction publique a débuté en tant que volontaire à l'aide technique en Terre Adélie, puis comme assistant-doctorant en 1998. Il intègre le corps des IGR en 1999 par le concours externe, et atteint le grade IGR 1C en 2019. Il est responsable du service de développement technologique d'un observatoire de physique et appartient à la BAP C.

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, deux agents sont concernés à ce titre et ont été inscrits au tableau d'avancement.