

MESR

RAPPORT DE PROMOTION 2023

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 20 octobre 2020 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°44 du 19 novembre 2020.

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 homme-femme 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 2023, le nombre de possibilités de promotions est de 160.

Pour mémoire, en 2022, 85 promotions ont été prononcées.

Cette augmentation est liée à la prise en compte des recrutements exceptionnels intervenus en 2022 au titre de la loi de programmation de la recherche (LPR).

9542 personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le corps des assistants ingénieurs (ASI). Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 55,5% de femmes contre 44,5% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 52 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans et 14 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans 1 mois et 13 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 82 % dans le SUP et 18 % dans le SCO, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	655	331	986	10,33%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	300	517	817	8,56%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	585	11	596	6,25%
D	Sciences humaines et sociales	26	2	28	0,29%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	798	493	1291	13,53%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	758	109	867	9,09%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	1024	131	1155	12,10%
J	Gestion et pilotage	3658	144	3802	39,84%
TOTAL		7804	1738	9542	100,00%

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **552 propositions** répartis comme suit : 53,6% de femmes et 46,4% d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans 1 mois et 4 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans 10 mois et 5 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 81% dans le SUP et 19 % dans le SCO, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	20	13	33	5,98%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	20	21	41	7,43%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	23	1	24	4,35%
D	Sciences humaines et sociales	2	0	2	0,36%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	58	44	102	18,48%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	51	6	57	10,33%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	71	11	82	14,86%
J	Gestion et pilotage	200	11	211	38,22%
TOTAL		445	107	552	100,00%

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

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 trois établissements d'enseignement supérieur et 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 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 femme/homme. Ainsi, sur les 160 dossiers retenus, 56 % sont des femmes et 44 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femme/homme des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 50 ans et l'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans 7 mois et 15 jours et l'ancienneté de grade est de 5 ans 7 mois et 9 jours. L'âge moyen des promus ainsi que leur ancienneté de corps et de grade montre que les agents proposés et promus sont un peu plus jeune que les moyennes observées chez les 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 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 : 80% des promus sont affectés dans le SUP, ce qui est conforme à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS TOTAL	%
A	Sciences du vivant	11	4	15	9,38%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	8	11	6,88%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	8	0	8	5,00%
D	Sciences humaines et sociales	1	0	1	0,63%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	10	14	24	15,00%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	14	1	15	9,38%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	23	2	25	15,63%
J	Gestion et pilotage	58	3	61	38,13%
TOTAL		128	32	160	100,00%

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

1/ 61 ans, diplômé d'un CAP Tourneur, entré dans la fonction publique en septembre 1984 en qualité d'agent technique contractuel du CNRS après plus de 5 années passées dans le privé. L'intéressé a été titularisé dans le corps des Techniciens de recherche et de formation après avoir présenté le concours externe en 1990. Il a ensuite obtenu 2 tableaux d'avancement au

grade de TECH CS en janvier 2005 et au grade de TECH CE en septembre 2012, avant de présenter un premier dossier de candidature à la liste d'aptitude du corps des assistants ingénieurs en 2020. Appartenant à la BAP C, il exerce les fonctions de Responsable atelier au sein d'une université.

2/ 52 ans, diplômé d'un BAC Pro Equipement et installation électriques ayant débuté sa carrière administrative en 1990 en qualité d'ouvrier professionnel territorial.

Au début de sa carrière, l'agent a exercé divers métiers dans le secteur privé : électricien, employé de maison, agent de sécurité. En 1994, il obtient le concours externe d'ouvrier professionnel de l'éducation nationale, puis celui de maître ouvrier en 2000. A partir de 2009, il déroule sa carrière dans 3 corps de la filière ITRF : ATRF, corps de catégorie C (concours interne puis tableau d'avancement ATRF P1), TECH, corps de catégorie B (liste d'aptitude) – TECH CS (examen professionnel) – TECH CE (tableau d'avancement) puis ASI corps de catégorie A (liste d'aptitude en 2023). Appartenant à la BAP G, il exerce les fonctions de Chef du pôle atelier et électricien au sein d'un rectorat.

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 2023 étant en cours, le rapport de promotion dans le corps des ASI par cette voie sera élaboré ultérieurement.