

MESR

RAPPORT DE PROMOTION 2023

Tableau d'avancement d'accès au grade hors classe du corps des Ingénieurs d'études (IGE)

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 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 30 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 de classe normale ayant accompli au moins un an au 8e échelon de leur grade et justifiant d'au moins neuf années de services effectifs en catégorie A .

En 2023, le nombre de possibilités de promotions est de **412**.

Pour mémoire, en 2022, 399 promotions ont été prononcées.

3534 personnes remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de la hors classe du corps des IGE. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 49 % de femmes et 51 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 8 mois et 17 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 85 % dans le SUP et 15 % dans le SCO avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	224	2	226	6%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	161	1	162	5%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	243	0	243	7%
D	Sciences humaines et sociales	75	6	81	2%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	706	342	1048	30%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	418	100	518	15%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	183	12	195	6%
J	Gestion et pilotage	977	84	1061	30%
TOTAL		2987	547	3534	100%

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **654 propositions** réparties comme suit : 56 % de femmes et 44 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 48 ans.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 10 ans 7 mois et 27 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 83 % dans le SUP et 17 % dans le SCO, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	46	1	47	7%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	30	1	31	5%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	41		41	6%
D	Sciences humaines et sociales	10	1	11	2%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	114	58	172	26%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	73	20	93	14%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	34	2	36	6%
J	Gestion et pilotage	198	25	223	34%
TOTAL		546	108	654	100%

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des promus résulte d'un examen au sein de la DGRH, sur le fondement des propositions des établissements d'enseignement supérieur et des académies qui procèdent à un classement ordonné des dossiers 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 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 quatre établissements afin de respecter les grands équilibres nationaux relatifs aux BAP, au genre et à l'équilibre entre les établissements.

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 **412** dossiers retenus, 55 % sont des femmes, et 45 % sont des hommes. On relève que la part des femmes est plus élevée dans la population des proposés que dans celle des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 49 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 10 ans 11 mois et 13 jours. L'âge moyen des promus est comparable à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grade des promus sont légèrement inférieures à celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 84 % 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	32	0	32	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	20	0	20	5%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	26	0	26	6%
D	Sciences humaines et sociales	4	1	5	1%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	75	36	111	27%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	45	12	57	14%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	21	1	22	5%
J	Gestion et pilotage	125	14	139	34%
TOTAL		348	64	412	100%

Un déséquilibre constaté notamment sur les BAP E et J entre les promouvables et les proposés a pu être atténuée légèrement lors de l'étude des dossiers par la DGRH.

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

- 34 ans, diplômé d'un Master 2 en droit des contrats publics. Le parcours professionnel de l'agent au sein de la fonction publique a débuté en 2006 en qualité de juriste contractuel au sein d'une collectivité territoriale avant d'obtenir le concours externe d'ingénieur d'études en 2012. Appartenant à la BAP J, cet agent occupe les fonctions de sous-directeur adjoint au sein d'une université.
- 53 ans, diplômé d'un Doctorat en physico-chimie du solide. L'agent a une grande expérience dans le domaine de l'édition acquise tout d'abord dans le privé puis en qualité de contractuel avant de réussir le concours interne d'ingénieur d'études et d'être affecté au sein d'un établissement public national à caractère administratif (EPNA). L'agent appartient à la BAP F et occupe les fonctions de responsable territorial de l'édition transmédia.
- 51 ans, diplômé d'une Maîtrise de chimie. L'agent est entré dans la fonction publique en intégrant la filière ITRF en 1999 après la réussite au concours externe de technicien de recherche et de formation. Il a ensuite réussi le concours interne d'assistant ingénieur en 2007 puis celui d'ingénieur d'études en 2016. Appartenant à la BAP B, il occupe les fonctions d'ingénieur d'études en techniques d'analyse chimique au sein d'une école d'ingénieurs.

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, un seul agent est concerné à ce titre.