

MESR

RAPPORT DE PROMOTION 2023

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 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 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 reconnues 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 2023, le nombre de possibilités de promotions est de **44**.

Pour mémoire, en 2022, 48 promotions ont été prononcées.

878 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 : 77 % dans le SUP et 23 % dans le SCO avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	71	0	71	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	73	0	73	8%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	98	1	99	11%
D	Sciences humaines et sociales	20	12	32	4%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	182	123	305	35%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	27	6	33	4%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	58	14	72	8%
J	Gestion et pilotage	150	43	193	22%
TOTAL		679	199	878	100%

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **305 propositions** réparties comme suit : 31 % de femmes et 69 % d'hommes.

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

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	23		23	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	21		21	7%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	33		33	11%
D	Sciences humaines et sociales	5	4	9	3%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	71	38	109	36%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	9	2	11	4%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	25	2	27	9%
J	Gestion et pilotage	59	13	72	24%
TOTAL		246	59	305	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.

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 44 dossiers retenus, 41 % sont des femmes, et 59 % sont des hommes, soit une répartition où la part des femmes est plus importante comparée à la proportion femmes/hommes constatée parmi les promouvables.

L'âge moyen des promus est de 55 ans, identique à celui des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 77 % des promus sont affectés dans le SUP et 23 % dans le SCO, soit des parts comparables à celles constatées au niveau des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS TOTAL	%
A	Sciences du vivant	3	0	3	7%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	0	3	7%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	5	0	5	11%
D	Sciences humaines et sociales	1	1	2	5%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	11	5	16	36%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	1	1	2	5%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	4	0	4	9%
J	Gestion et pilotage	6	3	9	20%
TOTAL		34	10	44	100%

Les deux parcours professionnels décrits succinctement ci-dessous illustrent des parcours diversifiés permettant d'accéder à l'échelon spécial d'IGR hors classe : l'un montre le déroulé de carrière du plus jeune des agents promus, le second celui de l'agent le plus âgé :

- 51 ans, diplôme d'ingénieur. Il devient ingénieur au sein de la fonction publique territoriale en 1998. Il déroule une carrière au sein de ce cadre d'emploi et rejoint le corps des IGR par voie de détachement en 2018, pour occuper depuis cette date des fonctions de directeur fonctionnel au sein d'une université.
- 64 ans, contractuel de catégorie A au CNRS en 1986. L'agent devient titulaire dans le corps des IGE en 1988 et réussit le concours externe d'IGR en 1994 et atteint la hors classe en 2020. L'agent occupe des fonctions de RSSI.

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.