

# MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2023

### Tableau d'avancement d'accès au grade de classe supérieure du corps des Techniciens de recherche et formation (TECH RF)

#### **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 techniciens remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 48<sup>1</sup> 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 formation de classe normale justifiant d'au moins un an dans le 8e échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

En outre, compte tenu du reclassement des agents issu de l'application du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 et des modifications des conditions de promouvabilité du tableau d'avancement intervenues, des dispositions transitoires prévoient que les techniciens qui, à la date du 1er septembre 2022, sont classés dans le premier grade (technicien de classe normale) et qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur (technicien de classe supérieure) au titre de l'année 2023, sont réputés réunir ces conditions pour le tableau d'avancement à la classe supérieure établi au titre de l'année 2023 (cf. article 3 du décret précité).

---

<sup>1</sup> Renvoi à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

En 2023, le nombre de possibilités de promotions est de **572**.

Pour mémoire, en 2022, 602 promotions ont été prononcées.

**3656** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de classe supérieure du corps des TECH RF. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 5 mois et 6 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 83 % dans le SUP et 17 % dans le SCO avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	197	96	293	8%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	79	148	227	6%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	212	5	217	6%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	9	0	9	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	319	193	512	14%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	260	46	306	8%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	397	81	478	13%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	1565	49	1614	44%
<b>TOTAL</b>		<b>3038</b>	<b>618</b>	<b>3656</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **589 propositions** réparties comme suit : 62 % de femmes et 38 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 51 ans.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 9 ans 6 mois et 2.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 82 % dans le SUP et 18 % dans le SCO, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	37	22	59	10%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	23	30	53	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	28	0	28	5%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	41	22	63	11%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	33	10	43	7%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	63	17	80	14%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	259	4	263	45%
<b>TOTAL</b>		<b>484</b>	<b>105</b>	<b>589</b>	<b>100%</b>

#### A- 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 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.

Compte tenu des différentes voies de recrutement et de promotion, des techniciens proposés par les établissements ont pu de, manière concomitante, réussir l'examen professionnel d'accès à la classe supérieure ou être promus dans le corps des ASI par concours ou par examen professionnel exceptionnel d'ASI. Pour optimiser les possibilités de promotion au choix dans le grade de TECH classe supérieure, la DGRH a préalablement retiré ceux d'entre eux qui étaient promus par l'une de ces voies. A l'issue de cette opération, le nombre de candidats proposés par les structures et non-promus par les autres voies (528) s'est trouvé être inférieur au nombre de possibilités de promotion au choix autorisée. Il n'était donc juridiquement et matériellement pas possible de prononcer autant d'avancement que le contingent l'autorisait. Pour l'avenir, la DGRH invite les structures à davantage inciter et accompagner les candidats à déposer des dossiers.

En matière de prévention des discriminations, sur les **528** dossiers retenus, 61 % sont des femmes, et 39 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 51 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 9 ans 8 mois et 7 jours. L'âge moyen des promus est ainsi quasiment identique à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grade des promus sont en revanche moins élevées que celles de l'ensemble des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 81 % des promus sont affectés dans le SUP, ce qui est globalement conforme à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	32	21	53	10%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	19	27	46	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	23	0	23	4%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	37	21	58	11%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	30	10	40	8%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	60	17	77	15%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	229	2	231	44%
<b>TOTAL</b>		<b>430</b>	<b>98</b>	<b>528</b>	<b>100%</b>

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.