

# MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2023

### 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 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 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.

Le décret n° 2022-1750 du 30 décembre 2022 a restructuré le corps de trois grades en deux grades. Le tableau d'avancement pour accéder au grade de 1<sup>ère</sup> classe est supprimé. Avec la structuration du corps des IGR, l'abaissement du seuil de promouvabilité a conduit à augmenter le nombre de promouvables.

En 2023, le nombre de possibilités de promotions est de **38** auxquels s'ajoutent un report de **24** possibilités de promotion non pourvues par l'examen professionnel d'accès au grade d'IGR hors classe. **62** promotions sont possibles au titre de cette campagne.

Pour mémoire, en 2022, 55 promotions ont été prononcées.

**1336** 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 2 mois et 28 jours

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	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	116	1	117	9%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	76	0	76	6%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	113	0	113	8%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	36	11	47	4%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	329	184	513	38%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	56	14	70	5%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	63	7	70	5%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	245	85	330	25%
<b>TOTAL</b>		<b>1034</b>	<b>302</b>	<b>1336</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **218 propositions** réparties comme suit : 39 % de femmes et 61 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 53 ans.

Pour ces derniers l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 8 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	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	23	0	23	11%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	11	0	11	5%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21	0	21	10%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	8	3	11	5%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	49	30	79	36%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	8	1	9	4%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	11	1	12	6%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	45	7	52	24%
<b>TOTAL</b>		<b>176</b>	<b>42</b>	<b>218</b>	<b>100%</b>

## 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 **62** dossiers retenus, 42 % sont des femmes, et 58 % 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 13 ans 11 mois et 16 jours. L'âge moyen des promus est identique à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grade des promus sont plus élevées que 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 conforme à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	7	0	7	11%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	0	3	5%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	6	0	6	10%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	2	1	3	5%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	12	10	22	35%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	2	1	3	5%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	3	0	3	5%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	12	3	15	24%
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>15</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

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

- 49 ans, doctorat. Agent contractuel de catégorie A (moniteur, ATER) depuis 1997. Il accède au corps d'IGR par concours externe en 2004. Il atteint le grade IGR 1C en 2018. Il est responsable du service instrumentation et expérimentation.
- 50 ans, après une expérience de 7 ans dans le secteur privé, il intègre la fonction publique par le concours externe d'IGE en 2004 puis est lauréat du concours interne d'IGR en 2013. Il est promu au TA d'IGR de 1<sup>ère</sup> classe en 2017. Son parcours est marqué par des missions exercées au sein de plusieurs universités. Il occupe actuellement les fonctions de directeur du numérique.

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, aucun agent n'est concerné à ce titre.