

# MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2023

### Tableau d'avancement d'accès au grade de classe exceptionnelle 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 de techniciens de classe exceptionnelle, les techniciens remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 47<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 supérieure justifiant d'au moins un an dans le 7<sup>e</sup> échelon du deuxième 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 1<sup>er</sup> septembre 2022, sont classés dans le deuxième grade (technicien de classe supérieure) et qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur (technicien de classe exceptionnelle) au titre de l'année 2023, sont réputés réunir ces conditions pour le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle 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 **198**. Pour mémoire, en 2022, 175 promotions ont été prononcées.

**3287** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de classe exceptionnelle du corps des TECH RF. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 58 % de femmes et 42 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans 3 mois et 5 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans 8 mois et 26 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 81 % dans le SUP et 19 % dans le SCO avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	213	105	318	10%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	90	195	285	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	160	2	162	5%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	4	1	5	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	299	180	479	15%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	291	42	333	10%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	310	39	349	11%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	1304	52	1356	41%
<b>TOTAL</b>		<b>2671</b>	<b>616</b>	<b>3287</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **512 propositions** réparties comme suit : 57 % de femmes et 43 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 53 ans. Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans 5 mois et 5 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans 9 mois et 19 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 77 % dans le SUP et 23 % dans le SCO, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	35	19	54	11%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	11	36	47	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21	1	22	4%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	42	37	79	15%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	35	6	41	8%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	54	6	60	12%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	195	14	209	41%
<b>TOTAL</b>		<b>393</b>	<b>119</b>	<b>512</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. L'examen des dossiers a amené la DGRH à ne pas respecter l'ordre de classement proposé par deux 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 **198** dossiers retenus, 59 % sont des femmes, et 41 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables.

L'âge moyen des promus est de 53 ans, identique à celui des promouvables. et l'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans 11 mois et 5 jours et l'ancienneté de grade est de 5 ans 3 mois 26 jours : l'ancienneté moyenne de corps des promus est légèrement inférieure à celle des promouvables, alors que l'ancienneté moyenne de grade est légèrement supérieure à celle constatée pour les agents promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 79 % 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	14	7	21	11%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	4	13	17	9%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	8	1	9	5%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	17	14	31	16%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	14	1	15	8%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	22	0	22	11%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	77	6	83	42%
<b>TOTAL</b>		<b>156</b>	<b>42</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>

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

- 49 ans, titulaire du CAP Décolletage en 1994.  
L'agent a débuté sa carrière professionnelle en 1994 comme adjoint technique de recherche et de formation (catégorie C), en tant que magasinier, suite à un concours interne. Il exerce depuis 2012 les fonctions de technicien en réalisation mécanique (BAP C).  
L'agent a été lauréat de la liste d'aptitude d'accès au corps des techniciens en 2012, et du tableau d'avancement au grade de technicien de classe supérieure en 2017.
- 55 ans, titulaire d'un diplôme de technicien obtenu via l'AFPA.  
Après une carrière dans le secteur privé, et une expérience en tant que formateur dans un centre académique de formation de l'administration, l'agent intègre le corps des techniciens par concours interne en 2014. Lauréat de l'examen professionnel de la classe supérieure en 2016, l'agent occupe actuellement les fonctions de technicien d'exploitation et de maintenance informatique (BAP E).
- 53 ans, diplôme supérieur de japonais.  
Après de multiples expériences dans le secteur privé, l'agent intègre le corps des techniciens par concours externe en 2011. Lauréat de l'examen professionnel d'accès à la classe supérieure en 2017, il exerce actuellement les fonctions de chargé d'édition numérique (BAP F).

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). Aucun agent n'est concerné à ce titre pour cette campagne.