

MESR

RAPPORT DE PROMOTION 2023

Liste d'aptitude de droit commun 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 homme-femme 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 à la liste d'aptitude, les agents remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 14 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 justifiant de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

Une disposition transitoire introduite par le décret n°2022-1750 du 30 décembre 2022 et entré en vigueur au 1^{er} janvier 2023 permet de déroger aux modes de calcul des possibilités de promotion au choix dans le corps des ingénieurs de recherche (IGR) afin d'augmenter les possibilités de promotion dans ce corps. Cette disposition a permis de prononcer 66 promotions dans le corps des IGR en 2023.

Pour mémoire, en 2022, 32 promotions ont été prononcées.

7868 personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le corps des IGR. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans 1 mois et 22 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans 7 mois et 7 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 86 % dans le SUP et 14 % dans le SCO avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	561	3	564	7,17%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	348	2	350	4,45%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	593	4	597	7,59%
D	Sciences humaines et sociales	180	23	203	2,58%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	1649	797	2446	31,09%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	869	166	1035	13,15%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	399	33	432	5,49%
J	Gestion et pilotage	2085	156	2241	28,48%
TOTAL		6684	1184	7868	100%

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **346 propositions** réparties comme suit : 48,3 % de femmes et 51,7 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans 6 mois et 14 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 6 ans 5 mois et 17 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 80 % dans le SUP et 20 % dans le SCO, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	23	0	23	6,65%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	16	0	16	4,62%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	30	0	30	8,67%
D	Sciences humaines et sociales	13	4	17	4,91%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	45	44	89	25,72%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	42	9	51	14,74%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	17	1	18	5,20%
J	Gestion et pilotage	90	12	102	29,48%
TOTAL		276	70	346	100%

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Les établissements d'enseignement supérieur et les académies procèdent à un classement ordonné des dossiers qui est pris en compte au moment de l'établissement de la liste d'aptitude.

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.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femme/homme. Ainsi, sur les 66 dossiers retenus, 50% sont des femmes, et 50% sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femme/homme des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 51 ans et l'ancienneté moyenne de corps est de 16 ans 2 mois et 4 jours et l'ancienneté de grade est de 7 ans 2 mois. L'âge moyen des promus est identique à celui des promouvables. L'ancienneté moyenne de corps des promus est en revanche plus élevée que celle des promouvables et l'ancienneté moyenne de grade est légèrement inférieure de 5 mois à celle constatée pour les agents promouvables.

La comparaison de répartition par grade des effectifs sur la population des promouvables et promus montre que les personnes les plus avancées dans le corps des ingénieurs d'études, dont les acquis de l'expérience professionnelle sont supérieurs sont davantage promus.



La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 86 % 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	6	0	6	9,09%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	3	0	3	4,55%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	6	0	6	9,09%
D	Sciences humaines et sociales	3	0	3	4,55%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	9	8	17	25,76%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	7	2	9	13,64%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	3	0	3	4,55%
J	Gestion et pilotage	19	0	19	28,79%
TOTAL		56	10	66	100%

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

- 51 ans, titulaire d'une capacité en droit et carrière de plus de 30 ans dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche.
Appartenant à la BAP F, elle a progressé dans sa carrière de magasinière (filiale des bibliothèques) jusqu'à son corps actuel d'ingénieure d'études essentiellement par la voie des concours internes. L'agent exerce aujourd'hui des fonctions de cheffe de service au sein d'une université.
- 47 ans, titulaire d'une certification professionnelle de chef de projet en informatique et travaille depuis 21 ans dans les systèmes d'information au sein de différentes structures administratives et privées (responsable informatique dans un collège puis consultant dans une société de service).
A la suite de sa réussite au concours externe d'IGE de la BAP E, il a intégré un pôle national de compétences FOAD d'un rectorat tout d'abord en tant que chef de projet puis il a pris la responsabilité de ce pôle.
- 46 ans, titulaire d'un doctorat en physique et génie des procédés et dispose d'un parcours professionnel très varié.
Antérieurement à sa réussite au concours externe d'IGE de la BAP C, l'agent a enseigné durant 6 années la physique et la chimie jusqu'à la licence professionnelle puis a intégré une grande école en tant que professeur. Aujourd'hui, il s'investit auprès d'une université en tant que responsable administratif et technique d'un service de microscopie électronique à balayage et microanalyse. Co-auteur de publications à l'international, il contribue au soutien à la recherche.

Dans le cadre de l'application du protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche, un plan quinquennal de restructuration de la filière ITRF a été mis en place à compter de 2022 (Décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation). Cette campagne de promotion au titre de 2023 étant en cours, le rapport de promotion dans le corps des IGR par cette voie sera élaboré ultérieurement.