

MESRE - RAPPORT DE PROMOTION 2026

Liste d'aptitude exceptionnelle : TECHNICIENS DE RECHERCHE ET FORMATION

I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi de programmation de la recherche a défini les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Il vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement supérieur (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, et D).

Cet engagement s'est traduit par la mise en œuvre d'un plan quinquennal de repyramidage de 2 500 emplois d'ATRF en TECHNICIEN à raison de 500 emplois par an (aucun report n'était à faire sur la session 2026). Conformément à l'article 5 du 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, la modalité d'accès au corps des techniciens est une liste d'aptitude exceptionnelle ouverte aux adjoints techniques de recherche et de formation justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie d'au moins quatre années de services effectifs dans leur corps.

Ces promotions s'inscrivent dans le respect des lignes directrices de gestion du 25 mars 2024 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche publiées au BOESR n° 17 du 25 avril 2024.

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 notamment au respect de la proportion hommes-femmes parmi les promouvables, 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, pour les promotions de la filière ITRF, par les rapports d'activité des personnes concernées, d'une part, et de classement de ces propositions par l'autorité hiérarchique, d'autre part.

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les promouvables, les dossiers proposés et les promotions.

Pour rappel, sont promouvables à la liste d'aptitude exceptionnelle des techniciens de recherche et formation, les adjoints techniques de recherche et formation justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie d'au moins quatre années de services effectifs dans leur corps.

Le nombre de possibilités de promotion est de 500.

Pour mémoire, en 2025, 505 promotions ont été prononcées.

En 2026, 15 665 ATRF remplissent les conditions d'ancienneté pour être promus via ce dispositif.

Parmi ces personnels, 61 % sont des femmes et 39 % des hommes.

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

L'ancienneté moyenne dans le corps est de 13 ans 8 mois 12 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 6 ans 11 mois 25 jours.

Les personnels promouvables se répartissent dans les BAP comme suit :

BAP scientifiques	BAP A	11%
25%	BAP B	13%
	BAP C	1%
BAP non scientifiques	BAP E	0%
75%	BAP F	3%
	BAP G	43%
	BAP J	29%

744 dossiers ont été proposés par les établissements d'enseignement supérieur. La proportion de femmes proposées était supérieure de 9 points à la proportion de femmes promouvables. Seules 8 % des propositions concernaient des personnels appartenant à des BAP scientifiques.

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Les établissements d'enseignement supérieur ont réalisé une pré-sélection des dossiers en classant les propositions.

Pour sélectionner les personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement et pour évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des dossiers proposés, la DGRH s'est fondée sur les critères objectifs suivants :

- **la nature des fonctions exercées** : au-delà de l'appartenance à une BAP dite scientifique, la DGRH s'est assurée que les fonctions occupées répondaient aux conditions du plan de repyramidage,
- **la valeur professionnelle** : le niveau d'expertise, la catégorie d'établissement, le montant des budgets gérés, la nature des relations avec les partenaires,
- **le parcours professionnel** : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche,

Compte tenu de la spécificité de la liste d'aptitude exceptionnelle et au regard de la qualité des dossiers, il a été collégialement décidé de promouvoir l'ensemble des agents relevant des BAP A, B ou C. Dès lors, 8 agents ne se trouvant pas en position d'être promus, compte tenu de leur classement par la structure concernée, ont tout de même bénéficié d'une promotion dans les sept établissements suivants : l'Université Aix-Marseille, l'Université de Bordeaux, l'Université Grenoble Alpes, l'Université de Montpellier, le Muséum national d'histoire naturelle, l'INP de Toulouse et l'Université de Toulouse Paul Sabatier.

Le non-respect du classement de ces établissements a permis de privilégier les dossiers qui concourent le plus directement au développement de la recherche, qui se trouvent être la cible prioritaire de la loi de programmation de la recherche.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femme/homme. Sur les 500 dossiers retenus, la proportion de femmes et d'hommes est comparable à celle des proposés, soit 67 % de femmes et 33 % d'hommes, ce qui aboutit à une proportion de femmes supérieure de 6 points à la part des femmes promouvables.

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

L'ancienneté moyenne dans le corps est de 12 ans 4 mois et 14 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans 8 mois et 22 jours.

S'agissant de la répartition des promotions par BAP, on constate que les BAP scientifiques représentent 11 % des promus, soit 3 points de plus que les proposés.

BAP	PROMOUVABLES	%	PROPOSES	%	PROMUS	%
A	1694	11%	38	5%	37	7%
B	2086	13%	10	1%	9	2%
C	93	1%	10	1%	10	2%
D	0	0%	0	0%	0	0%
E	51	0%	2	0%	2	0%
F	427	3%	39	5%	25	5%
G	6800	43%	196	26%	123	25%
J	4514	29%	449	60%	294	59%
TOTAL	15665	100%	744	100%	500	100%

La liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des techniciens vise à privilégier les BAP scientifiques, contrairement aux autres listes d'aptitude. Dans ces conditions, les acquis de l'expérience professionnelle, attestés par une part plus importante des agents des grades supérieurs parmi les promus, sont moins pris en compte que pour la liste d'aptitude de droit commun.

Pour illustrer cet écart, la proportion d'ATRF P1C s'élève à 54 % parmi les promus de la liste d'aptitude exceptionnelle, alors qu'elle atteint 71 % pour la liste de droit commun.

