

MESR

RAPPORT DE PROMOTION 2024

Tableau d'avancement d'accès au grade hors classe du corps des ingénieurs d'études (IGE)

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 25 mars 2024 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° 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 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 30 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 de classe normale ayant accompli au moins un an au 8e échelon de leur grade et justifiant d'au moins neuf années de services effectifs en catégorie A .

En 2024, le nombre de possibilités de promotions est de **491**.

Pour mémoire, en 2023, 412 promotions ont été prononcées.

3768 personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de la hors classe du corps des IGE. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 49 % de femmes et 51 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 6 mois et 16 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 85 % dans l'enseignement supérieur, 15 % dans l'univers scolaire et moins de 1 % dans l'univers jeunesse et sport avec une répartition par BAP suivante :

BAP	PROMOUVABLES SUP	PROMOUVABLES SCO	PROMOUVABLES JS	PROMOUVABLES TOTAL	%
A Sciences du vivant	239	2	0	241	6%
B Sciences chimiques et sciences des matériaux	158	1	0	159	4%
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	271	0	0	271	7%
D Sciences humaines et sociales	77	10	0	87	2%
E Informatique, statistique et calcul scientifique	708	343	7	1058	28%
F Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	476	101	8	585	16%
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	185	16	0	201	5%
J Gestion et pilotage	1068	96	2	1166	31%
TOTAL	3182	569	17	3768	100%

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **651 propositions** réparties comme suit : 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 49 ans.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 10 ans 5 mois et 17 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 85 % dans l'enseignement supérieur SUP 15 % dans l'univers scolaire et moins de 1 % dans l'univers jeunesse et sport, avec une répartition par BAP suivante :

BAP	PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES JS	PROPOSES TOTAL	%
A Sciences du vivant	50	0	0	50	8%
B Sciences chimiques et sciences des matériaux	31	0	0	31	5%
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	43	0	0	43	7%
D Sciences humaines et sociales	14	6	0	20	3%
E Informatique, statistique et calcul scientifique	104	58	1	163	25%
F Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	69	11	0	80	12%
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	26	4	0	30	5%
J Gestion et pilotage	212	21	1	234	36%
TOTAL	549	100	2	651	100%

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des promus résulte d'un examen au sein de la DGRH. 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 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.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi, sur les **491 dossiers retenus**, 56% sont des femmes, et 44% sont des hommes. On relève que la part des femmes est plus élevée dans la population des proposés que dans celle des promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 49 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 10 ans 8 mois et 8 jours. L'âge moyen des promus est comparable à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grade des promus sont légèrement inférieures à celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 88 % des promus sont affectés dans l'enseignement supérieur, ce qui est conforme à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS JS	PROMUS TOTAL	%
A	Sciences du vivant	42	0	0	42	9%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	25	0	0	25	5%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	28	0	0	28	6%
D	Sciences humaines et sociales	10	4	0	14	3%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	79	42	1	122	25%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	52	9	0	61	12%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	22	3	0	25	5%
J	Gestion et pilotage	158	16	0	174	35%
TOTAL		416	74	1	491	100%

Un déséquilibre important sur les BAP E, F et G entre les promouvables et les proposés (part des proposés sensiblement différente de la proportion des promouvables) a pu être atténué lors de la sélection des dossiers.

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

- 41 ans, diplômé d'un Master Réseaux informatique d'entreprise obtenu en alternance après 2 ans passés dans le privé. Le parcours professionnel de l'agent au sein de la fonction publique a débuté en 2007 en qualité d'ingénieur d'études contractuel au sein d'un laboratoire avant d'obtenir le concours d'ingénieur d'études en 2011. Appartenant à la BAP E, cet agent occupe les fonctions de directeur SI au sein d'une école d'ingénieurs.

- 52 ans, diplômé d'un DUT Gestion des entreprises et des administrations, option finances comptabilité. L'agent a débuté sa carrière au sein d'un laboratoire en qualité de contractuel en 1994 avant de réussir le concours d'assistant ingénieur en 2003 et d'être promu dans le corps des ingénieurs d'études en 2013. L'agent est affecté au sein d'une grande université, appartient à la BAP J et occupe les fonctions de Chargé de gestion administrative et financière d'un département de recherche.
- 48 ans, diplômé d'une Maîtrise Informatique Appliquée à la Gestion des Entreprises. L'agent a intégré la filière ITRF en 2007 par concours externe de technicien de recherche et de formation. Il a ensuite réussi le concours interne d'assistant ingénieur en 2004 puis celui d'ingénieur d'études en 2016. Appartenant à la BAP F, il occupe les fonctions de Chargé de communication au sein d'un établissement public national à caractère administratif (EPNA).

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 agent est concerné à ce titre et a été inscrit au tableau d'avancement.