

# MESR

## RAPPORT DE PROMOTION 2024

### Tableau d'avancement d'accès au grade de classe supérieure 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 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 techniciens remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 48<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 normale justifiant d'au moins un an dans le 8e échelon du premier 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.

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 1er septembre 2022, sont classés dans le premier grade (technicien de classe normale) et qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur (technicien de classe supérieure) au titre de l'année 2024, restent promouvables au tableau d'avancement à la classe supérieure établi au titre de l'année 2024 (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 2024, le nombre de possibilités de promotions est de **623**.

Pour mémoire, en 2023, 572 promotions ont été prononcées.

**3492** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de classe supérieure du corps des TECH RF. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 54 % de femmes et 46 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 5 mois et 13 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 84 % dans l'enseignement supérieur, 16 % 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	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	173	84	6	263	8%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	68	143		211	6%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	186	6		192	5%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	6	1		7	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	271	177	2	450	13%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	256	34	1	291	8%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	471	69	1	541	15%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	1484	50	3	1537	44%
<b>TOTAL</b>		<b>2915</b>	<b>564</b>	<b>13</b>	<b>3492</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **595 propositions** réparties comme suit : 61 % de femmes et 39 % d'hommes.

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

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 9 ans 8 mois et 16 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 83 % dans l'enseignement supérieur, 16 % dans l'univers scolaire et 1 % dans l'univers jeunesse et sport, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES JS	PROPOSES TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	35	14	2	51	9%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	16	26	0	42	7%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	29	1	0	30	5%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1	0	0	1	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	45	25	2	72	12%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	47	6	1	54	9%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	61	14	0	75	13%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	260	9	1	270	45%
<b>TOTAL</b>		<b>494</b>	<b>95</b>	<b>6</b>	<b>595</b>	<b>100%</b>

## A- 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.

Toutefois, compte des différentes voies de recrutement et de promotion, des techniciens proposés par les établissements ont pu, de manière concomitante réussir l'examen professionnel d'accès à la classe supérieure ou être promus dans un corps ITRF de catégorie A par concours ou par examen professionnel exceptionnel d'ASI. Pour optimiser les possibilités de promotion au choix dans le grade de TECH classe supérieure, la DGRH a préalablement contrôlé et retiré ceux d'entre eux qui étaient promus par l'une de ces voies. A l'issue de cette opération, le nombre de candidats proposés par les structures (595 dossiers proposés) s'est trouvé être inférieur au nombre de possibilités de promotion au choix autorisée (623). Dans ces conditions, la DGRH regrette de ne pas avoir reçu davantage de dossiers des établissements, ce qui aurait permis de ne pas perdre de possibilités de promotion et de promouvoir plus de techniciens à ce grade. Dans ces conditions, la DGRH invite les structures à inciter et accompagner les candidats à déposer des dossiers pour le choix et à s'inscrire à l'examen professionnel pour les années à venir.

En matière de prévention des discriminations, sur les **534 dossiers retenus**, 60 % sont des femmes, et 40 % sont des hommes, soit une proportion de femmes plus importante chez les promus que chez les promouvables.

De même, l'âge moyen des promus est de 52 ans. L'ancienneté moyenne de corps et grade est de 9 ans 9 mois et 14 jours. L'âge moyen des promus est identique à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grade des promus sont en revanche moins élevées que celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 82 % des promus sont affectés dans l'enseignement supérieur, 17 % dans l'univers scolaire et 1 % dans l'univers jeunesse et sport, ce qui est globalement conforme à la situation des promouvables.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS JS	PROMUS TOTAL	%
<b>A</b>	Sciences du vivant	26	12	2	40	7%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	13	24	0	37	7%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	26	1	0	27	5%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1	0	0	1	0%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	40	24	2	66	12%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	43	6	1	50	9%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	54	14	0	68	13%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	236	8	1	245	46%
<b>TOTAL</b>		<b>439</b>	<b>89</b>	<b>6</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>

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.