

MESRE

RAPPORT DE PROMOTION 2025

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'espace 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 2025, le nombre de possibilités de promotions est de **202** (491 en 2024).

Cette différence de contingent s'explique par la création (décret n° 2024-525 du 7 juin 2024), à compter de la session 2025, d'un examen professionnel qui s'ajoute au tableau d'avancement au choix.

Pour mémoire, le contingent annuel des dernières années est rappelé ci-dessous :

Année	TA au choix	TA examen professionnel
2025	202	303
2024	491	-
2023	412	-
2022	399	-

3903 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 50 % de femmes et 50 % 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 11 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	269	2	0	271	7%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	165	2	0	167	4%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	279	0	0	279	7%
D	Sciences humaines et sociales	79	10	0	89	2%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	718	336	5	1059	27%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	509	99	6	614	16%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	200	16	0	216	6%
J	Gestion et pilotage	1111	94	3	1208	31%
TOTAL		3330	559	14	3903	100%

Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu **571 propositions** réparties comme suit : 56 % de femmes et 44 % d'hommes.

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

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 10 ans 6 mois et 19 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 85 % dans l'enseignement supérieur, 14 % 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	%
A	Sciences du vivant	39	0	0	39	7%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	25	1	0	26	5%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	31	0	0	31	5%
D	Sciences humaines et sociales	13	2	0	15	3%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	108	48	0	156	27%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	68	7	2	77	13%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	26	4	0	30	5%
J	Gestion et pilotage	175	20	2	197	35%
TOTAL		485	82	4	571	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 **202 dossiers retenus**, 51 % sont des femmes, et 49 % sont des hommes. On relève que la part des femmes est plus élevée dans la population des agents promus que dans celle des promouvables.

L'âge moyen des promus est de 51 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 10 ans 8 mois et 22 jours. L'âge moyen des promus est comparable à celui des promouvables alors que l'ancienneté moyenne des promus est légèrement inférieure à celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 85 % 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	11	0	0	11	5%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	8	0	0	8	4%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	12	0	0	12	6%
D	Sciences humaines et sociales	3	1	0	4	2%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	38	16	0	54	27%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	23	3	1	27	13%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	11	2	0	13	6%
J	Gestion et pilotage	66	7	0	73	36%
TOTAL		172	29	1	202	100%

Les quelques déséquilibres constatés sur les BAP entre les promouvables et les proposés (part des proposés sensiblement différente de la proportion des promouvables) ont pu être atténués lors de la sélection des dossiers, tout en préservant l'équilibre femmes/hommes.

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

- 57 ans, titulaire du baccalauréat. Le parcours professionnel de l'agent au sein de la fonction publique a débuté en 1987 comme agent contractuel de catégorie C. Devenu ATRF sur concours en 1993, il devient technicien de recherche et formation en 2009, ASI en 2013. IGE en 2021, appartenant à la BAP F, il est responsable du service de reprographie de son université.
- 55 ans, diplômé d'un BTS Biochimie. L'agent a débuté sa carrière en 1996 dans un laboratoire de chimie de l'université de Montpellier. Lauréat du concours externe de technicien de recherche et formation en 1999, il exerce plusieurs mobilités géographiques et fonctionnelles qui lui permettront d'enrichir son parcours et d'acquérir de nombreuses compétences. Reçu au concours externe d'IGE en 2016, appartenant à la BAP B, il exerce des activités de recherche et d'enseignement.
- 58 ans, détenant un DESS. Au gré des différentes fonctions qu'il occupe au sein d'un rectorat d'académie, il développe une très grande expertise dans le domaine des systèmes d'information. D'abord contractuel de catégorie A, l'agent intègre sur concours interne le corps des IGE en 2011. Appartenant à la BAP E, depuis 2012, il est chef d'un bureau.

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.