

# MESRE

## RAPPORT DE PROMOTION 2025

### Tableau d'avancement d'accès au grade hors classe du corps des 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 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 20 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 de recherche ayant atteint le 6e échelon du grade d'ingénieur de recherche et justifiant dans ce grade de huit ans de services effectifs.

En 2025, le nombre de possibilités de promotions est de 47 auxquels s'ajoutent un report de 28 possibilités de promotion non pourvues par l'examen professionnel d'accès au grade d'IGR hors classe ; **75** promotions sont dès lors possibles au titre de cette campagne (54 en 2024).

**1669** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de la hors classe du corps des IGR. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 41 % de femmes et 59 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 54 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 7 mois et 1 jour.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 79 % dans l'enseignement supérieur, 21 % 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	182	0	0	182	11%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	99	0	0	99	6%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	146	0	0	146	9%
D	Sciences humaines et sociales	41	9	0	50	3%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	380	220	1	601	36%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	72	20	0	92	6%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	71	16	0	87	5%
J	Gestion et pilotage	327	84	1	412	25%
<b>TOTAL</b>		<b>1318</b>	<b>349</b>	<b>2</b>	<b>1669</b>	<b>100%</b>

Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu **272 propositions** réparties comme suit : 43 % de femmes et 57 % d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 54 ans.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans et 17 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 80 % dans l'enseignement supérieur, 20 % dans l'univers scolaire, avec une répartition par BAP suivante :

BAP		PROPOSES SUP	PROPOSES SCO	PROPOSES JS	PROPOSES TOTAL	%
A	Sciences du vivant	22	0	0	22	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	19	0	0	19	7%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	17	0	0	17	6%
D	Sciences humaines et sociales	5	3	0	8	3%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	69	35	0	104	38%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	12	4	0	16	6%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	14	2	0	16	6%
J	Gestion et pilotage	60	10	0	70	26%
<b>TOTAL</b>		<b>218</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>272</b>	<b>100%</b>

## 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 **75 dossiers retenus**, 43 % sont des femmes, et 57 % sont des hommes, soit une répartition légèrement en faveur des femmes chez les promus par rapport aux promouvables.

L'âge moyen des promus est de 55 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 4 mois et 6 jours. L'âge moyen des promus est très proche de celui des promouvables et les anciennetés moyennes de corps et de grades des promus sont comparables à celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 79 % des promus sont affectés dans le SUP, ce qui est identique 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	10	0	0	10	13%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	5	0	0	5	7%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	6	0	0	6	8%
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales	1	1	0	2	3%
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	17	8	0	25	33%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	1	2	0	3	4%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	4	2	0	6	8%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	15	3	0	18	24%
<b>TOTAL</b>		<b>59</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

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

- 57 ans, doctorat en génie de procédés industriels, post-doctorant, ATER. Appartenant à la BAP E, il débute sa carrière en tant qu'ingénieur contractuel dans un institut, avant de devenir en 2005 responsable de la valorisation de la recherche suite à la réussite du concours externe d'IGE, puis assesseur à la recherche et de l'innovation et membre de l'équipe de direction en 2018. Nommé IGR par liste d'aptitude en 2019, il occupe les fonctions de directeur de la recherche et de l'innovation au sein de son université.
- 61 ans, doctorat en sciences économiques, ATER, enseignante-chercheuse, puis IGE contractuelle depuis 1999. L'agent accède successivement par concours externe au corps des IGE en 2000, et des IGR en 2006. Elle atteint le grade IGR 1C en 2018. Après avoir été responsable des relations internationales, elle occupe actuellement le poste de directrice des relations internationales dans une université de renom et appartient à la BAP J.

- 42 ans, doctorat en chimie des matériaux, habilitation à diriger des recherches. Le parcours professionnel de l'agent au sein de la fonction publique a débuté en tant que contractuel de catégorie A (AASU, chargé d'administration), puis comme maître de conférences, et enfin en tant qu'IGR contractuel. Il intègre le corps des IGR en 2012 par concours externe, et atteint le grade IGR 1C en 2022. Il est responsable de la halle technique d'un laboratoire spécialisé en sciences des matériaux d'une université et relève de la BAP 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, aucun agent ne remplit les conditions pour en bénéficier.