

MESRE

RAPPORT DE PROMOTION 2025

Tableau d'avancement d'accès au grade de classe exceptionnelle 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'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 de techniciens de classe exceptionnelle, les techniciens remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 47¹ 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 supérieure justifiant d'au moins un an dans le 7e échelon du deuxième 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 deuxième grade (technicien de classe supérieure) et qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur (technicien de classe exceptionnelle) au titre de l'année 2025 restent promouvables au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle établi au titre de l'année 2025 (cf. article 3 du décret précité).

¹ Renvoi à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

En 2025, le nombre de possibilités de promotions est de **270**.

Pour mémoire, en 2024, 255 promotions ont été prononcées.

3920 personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade de classe exceptionnelle du corps des TECH RF. Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 58 % de femmes et 42 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 53 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans et 21 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans 8 mois et 24 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 82 % dans l'enseignement supérieur, 18 % 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	221	131	2	354	9%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	95	225	0	320	8%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	184	1	0	185	5%
D	Sciences humaines et sociales	6	1	0	7	0%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	318	182	2	502	13%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	318	48	2	368	9%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	436	56	1	493	13%
J	Gestion et pilotage	1644	43	4	1691	43%
TOTAL		3222	687	11	3920	100%

Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu **585 propositions** réparties comme suit : 62 % de femmes et 38 % d'hommes.

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

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans 8 mois et 1 jour et l'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans 10 mois et 19 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 78 % dans l'enseignement supérieur, 22 % 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	33	27	1	61	10%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	10	44	0	54	9%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21	0	0	21	4%
D	Sciences humaines et sociales	0	1	0	1	0%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	45	31	0	76	13%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	49	7	0	56	10%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	60	10	0	70	12%
J	Gestion et pilotage	238	7	1	246	42%
TOTAL		456	127	2	585	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. Sur les **270 dossiers retenus**, 60 % sont des femmes, et 40 % sont des hommes, soit une proportion de femmes légèrement plus importante parmi les promus que parmi les promouvables.

L'âge moyen des promus est de 54 ans. L'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans 10 mois et 16 jours et l'ancienneté de grade est de 5 ans 5 mois 10 jours. L'ancienneté moyenne de corps des promus est comparable à celle des promouvables, en revanche l'ancienneté moyenne de grade des promus est légèrement supérieure à celle constatée pour l'ensemble des agents promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 81 % des promus sont affectés dans l'enseignement supérieur, 19 % dans l'univers scolaire et moins de 1 % dans l'univers jeunesse et sport.

Répartition des promus par BAP :

BAP		PROMUS SUP	PROMUS SCO	PROMUS JS	PROMUS TOTAL	%
A	Sciences du vivant	17	11	0	28	10%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	5	17	0	22	8%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	8	0	0	8	3%
D	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0	0%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	20	13	0	33	12%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	22	3	0	25	9%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	33	2	0	35	13%
J	Gestion et pilotage	114	4	1	119	44%
TOTAL		219	50	1	270	100%

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

58 ans, titulaire d'un DEUG d'histoire.

Après avoir suivi une formation de technicien informatique à l'AFPA, l'agent a été recruté en tant que contractuel à la DSI d'un rectorat d'académie. Titularisé technicien en 2012 dans la BAP E, l'agent fait partie de l'équipe bureautique qui gère les demandes d'assistance des agents de l'académie. L'agent a été promu par tableau d'avancement au grade de technicien de classe supérieure en 2022.

48 ans, titulaire d'une licence en psychologie.

Après avoir exercé en collectivité territoriale et à la SNCF, l'agent a réussi le concours de technicien en BAP G en 2013. Il est depuis affecté en tant que responsable du service général de l'UFR d'une université. L'agent a été promu par tableau d'avancement au grade de technicien de classe supérieure en 2022.

56 ans, titulaire d'un BTS de mécanique

L'agent était auparavant ATRF dans le grand établissement qui l'a recruté après sa réussite au concours en 1992. Lauréat du concours de technicien BAP C en 1996, l'agent est depuis affecté au service d'assistance technique à l'enseignement et à la recherche. L'agent a été promu par tableau d'avancement au grade de technicien de classe supérieure en 2016.

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). Un agent est concerné pour cette campagne et a été inscrit au tableau d'avancement.