

MESRE

RAPPORT DE PROMOTION 2025

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'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 techniciens remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 48¹ 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 2025, restent promouvables au tableau d'avancement à la classe supérieure 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 **653** (623 en 2024).

3207 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 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 11 ans 6 mois et 12 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants : 83 % dans l'enseignement supérieur, 17 % 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	156	91	4	251	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	66	157	0	223	7%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	165	4	0	169	5%
D	Sciences humaines et sociales	6	1	0	7	0%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	274	149	0	423	13%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	220	26	0	246	8%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	402	58	1	461	14%
J	Gestion et pilotage	1376	47	4	1427	44%
TOTAL		2665	533	9	3207	100%

Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu **516 propositions**, représentant seulement **80% des possibilités de promotions**, réparties comme suit : 64 % de femmes et 36 % d'hommes. La faiblesse du nombre de promotions est due à la nécessité pour les agents de la filière ITRF de faire acte de candidature en rédigeant une rapport d'activité.

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 1 mois et 4 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants : 81 % dans l'enseignement supérieur, 18 % 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	25	17	2	44	9%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	18	23	0	41	8%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21	1	0	22	4%
D	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0	0%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	31	18	0	49	9%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	37	4	0	41	8%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	54	18	0	72	14%
J	Gestion et pilotage	235	10	2	247	48%
TOTAL		421	91	4	516	100%

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.

Compte tenu 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 (492 dossiers proposés) s'est trouvé être très inférieur au nombre de possibilités de promotion au choix autorisées (653).** Il est particulièrement dommageable, en premier lieu pour les agents remplissant les conditions d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une promotion au titre de ce tableau d'avancement, de ne pas avoir reçu davantage de dossiers des établissements, ce qui aurait permis 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 les promotions au choix et à s'inscrire à l'examen professionnel pour les années à venir.

En matière de prévention des discriminations, sur les **492 dossiers retenus**, 64 % sont des femmes, et 36 % sont des hommes, soit une proportion de femmes plus importante chez les promus que chez les promouvables.

L'âge moyen des promus est de 51 ans. L'ancienneté moyenne de corps et grade est de 9 ans 2 mois et 13 jours. L'âge moyen des promus est inférieur à celui des promouvables. Les anciennetés moyennes de corps et de grade des promus sont moins élevées que celles des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 81 % des promus sont affectés dans l'enseignement supérieur, 18 % 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	%
A	Sciences du vivant	22	16	2	40	8%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	16	22	0	38	8%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	19	1	0	20	4%
D	Sciences humaines et sociales	0	0	0	0	0%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	30	18	0	48	10%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	34	4	0	38	8%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	52	18	0	70	14%
J	Gestion et pilotage	226	10	2	238	48%
TOTAL		399	89	4	492	100%

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). Aucun agent n'est concerné pour cette campagne.