
Université de Lorraine

Rapport de promotion 2026

Liste d'aptitude exceptionnelle : TECHNICIEN DE RECHERCHE ET DE FORMATION

I. Dispositif réglementaire

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issue de la loi de programmation de la recherche a défini les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Il vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement supérieur (plus particulièrement dans les BAP A, B, C et D).

Cet engagement s'est traduit par la mise en œuvre d'un plan quinquennal de repyramidage de 2500 emplois d'ATRF en Technicien à raison de 500 emplois par an. Conformément à l'article 5 du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation, la modalité d'accès au corps des techniciens est une liste d'aptitude exceptionnelle ouverte aux adjoints techniques de recherche et de formation justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie d'au moins quatre années de services effectifs dans leur corps.

Conformément aux orientations générales des Lignes Directrices de Gestion (LDG) révisées, présentées au Conseil d'Administration de l'Université de Lorraine (UL) du 7 novembre 2023, pour l'ensemble des filières, la sélection des dossiers de promotion par liste d'aptitude et par tableau d'avancement s'appuie sur la reconnaissance de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience.

II. Compte rendu de la sélection au choix

a) Informations statistiques sur les promouvables

Pour rappel, sont promouvables à la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps de technicien de recherche et de formation, les adjoints techniques de recherche et de formation justifiant au 1^{er} janvier 2026, d'au moins quatre années de services effectifs dans leur corps.

Le nombre de possibilités de promotion au niveau national est de 500.

Au titre de l'année 2025, **20** agents de l'UL ont été promus.

Au titre de l'année 2026, **318** personnels remplissent les conditions de promouvabilité. Parmi ces personnels promouvables, 65% sont des femmes et 35% sont des hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps est de 16 ans. L'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans.

Les personnels promouvables se répartissent par BAP comme suit :

BAP scientifiques (3,77%)		PROMOUVABLES	%
A	Sciences du vivant	9	2,83%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1	0,32%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2	0,63%
BAP non scientifiques (96,23%)		PROMOUVABLES	%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	0	0 %
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	12	3,77%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	178	55,97%
J	Gestion et pilotage	116	36,48%
TOTAL		318	100%

b) Informations statistiques sur les candidats

Au titre de la campagne 2026, **77** candidatures sont déposées. Parmi les personnels candidats, 71% sont des femmes et 29% sont des hommes.

La moyenne d'âge des candidats est de 48 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 13 ans. L'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans.

Les personnels candidats se répartissent par BAP comme suit :

BAP scientifiques (10,39%)		CANDIDATS	%
A	Sciences du vivant	7	9,09%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	0	0%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	1,30%

BAP non scientifiques (89,61%)		CANDIDATS	%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	0	0%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	2	2,60%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	23	29,87%
J	Gestion et pilotage	44	57,14%
TOTAL		77	100%

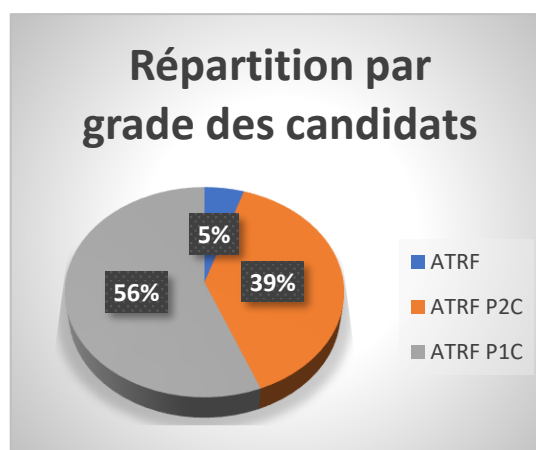
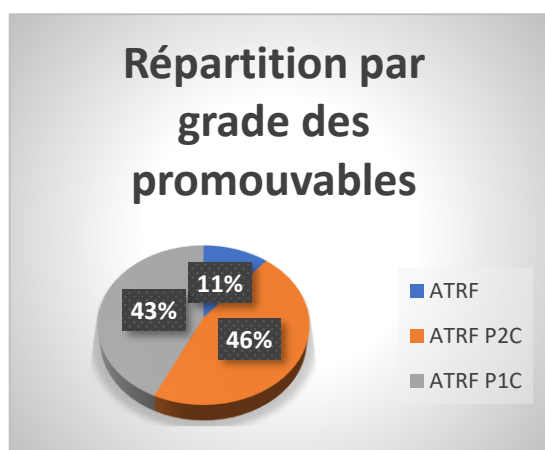
c) Méthodologie et bilan de la sélection au choix

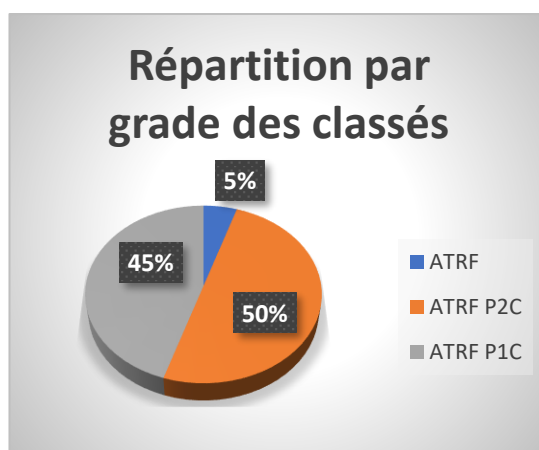
Les représentants de l'administration et les représentants des personnels réalisent une pré-sélection des dossiers. Ils se réunissent ensuite en séance plénière pour débattre et établir un classement commun.

L'objectif du groupe de travail promotion est d'apprécier sur la durée de la carrière, l'investissement du personnel compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité d'une structure, de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations, de ses compétences et de la qualité du dossier.

Le groupe de travail promotion s'appuie sur l'ensemble des critères, définis dans les LDG (annexe 2), et sur les critères complémentaires spécifiques aux voies temporaires d'accès aux corps de la filière ITRF (annexe 2 bis).

La comparaison de la répartition par grade des effectifs sur la population des promouvables, des candidats et des classés s'observe de la manière suivante :





d) Informations statistiques sur les personnels classés

Au titre de l'année 2026, **22** dossiers sont classés par le groupe de travail promotion. Parmi les personnels classés, 73% sont des femmes et 27% sont des hommes.

La moyenne d'âge des classés est de 45 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 9 ans. L'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans.

Les personnels classés se répartissent par BAP comme suit :

BAP scientifiques (22,73%)		CLASSÉS	%
A	Sciences du vivant	5	22,73%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	0	0%
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	0	0%
BAP non scientifiques (77,27%)		CLASSÉS	%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	0	0%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	0	0%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	6	27,27%
J	Gestion et pilotage	11	50%
TOTAL		22	100%