

MESR
RAPPORT DE PROMOTION 2024

Tableau d'avancement : TA MAG P1C

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 et de la recherche 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 de 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 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 des magasiniers principaux des bibliothèques de 1^{ère} classe, les agents remplissant les conditions suivantes :

- être magasinier principal des bibliothèques de 2^{ème} classe ;
- avoir au moins atteint le 6^{ème} échelon au 31 décembre de l'année 2024 ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une

échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C, au 31 décembre de l'année 2024.

En 2024, le contingent de promotions est de 119. Pour mémoire, en 2023, 136 promotions ont été prononcées. On observe une diminution du nombre de possibilités de promotion liée une baisse du nombre de promouvables (823 promouvables en 2023 contre 722 en 2024 soit une baisse de 12 %). Le taux promus/promouvables fixé à 16,5 % est inchangé depuis 2022.

Il y a donc **722** personnels qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade cette année. Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 60% contre 40% d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps **des agents promouvables** est de 18 ans 7 mois 13 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 10 ans 8 mois 28 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants :

- dans les établissements relevant du MESR : 75%
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la culture : 22% (151 agents affectés à la BnF ; 3 à la BPI et 3 au Musée du quai Branly)
- 3 % sont des magasiniers des bibliothèques en détachement (détachement pour stage et dans les collectivités territoriales).

Au titre de la campagne 2024, la DGRH a reçu **255 propositions** réparties comme suit : 156 femmes et 99 hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps des **agents proposés** est de 18 ans 2 mois 25 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 10 ans 3 mois 23 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants :

- dans les établissements relevant du MESR : 86% soit 219 agents
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la culture : 14% soit 36 agents (31 affectés à la BnF, 3 à la BPI et 2 au Musée du quai Branly).

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des **promus** résulte d'un examen collégial piloté par la DGRH auquel sont associés les directions *métiers* (DGESIP, IGESR, ministère de la culture, BnF). Une pré-sélection des propositions est réalisée au niveau des établissements employeurs par le classement des dossiers qui constitue un premier niveau de choix.

Pour évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des dossiers proposés, l'administration s'est fondée sur les critères objectifs suivants :

- la valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires, la participation à des projets structurants etc. ;
- le parcours professionnel : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des établissements d'enseignement supérieur, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques.
- le classement des dossiers par l'autorité hiérarchique, par rang de classement. Pour le TA MAG P1C, l'ordre de classement proposé par l'autorité hiérarchique a été respecté dans la majorité des cas. Néanmoins, dans deux situations, nous avons, en accord avec les établissements concernés, inversé l'ordre de classement des établissements pour sélectionner un profil avec plus d'ancienneté dans le corps et un déroulement de carrière plus significatif.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé, lors de l'examen collégial, au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi, sur les 119 dossiers retenus, 60 % sont des femmes et 40 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables. Il convient de noter que la répartition femmes/hommes est différente entre la sphère enseignement supérieur plus féminisée (65% de femmes et 35% d'hommes pour le ministère) et la sphère culture/BNF qui comporte davantage d'hommes (46% de femmes et 54% d'hommes). Néanmoins, l'équilibre hommes/femmes est assuré sur chaque périmètre ministériel concernant le nombre d'agents promus par sexe.

La DGRH a prêté une attention particulière aux dossiers des agents expérimentés en sommet de grade avec une ancienneté d'échelon supérieure à 3 ans. Les établissements concernés ont systématiquement été sensibilisés lorsqu'ils ont classé et proposé ces agents.

L'âge moyen des promus est de 56 ans.

L'ancienneté moyenne de corps **des promus** est de 20 ans 5 mois 19 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 11 ans 7 mois 12 jours.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 78% des promus sont affectés dans un établissement relevant du MESR et 22% dans un établissement et/ou une structure relevant du ministère de la culture, ce qui est conforme à la situation des promouvables.

Enfin, aucun agent en décharge d'activité de services à titre syndicale n'a demandé à bénéficier du dispositif pour une promotion automatique pour ce tableau d'avancement 2024. 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).