

MESR
RAPPORT DE PROMOTION 2023

Tableau d'avancement : TA MAG P2C

I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE

Le code général de la fonction publique a introduit les lignes directrices de gestion ministérielles¹ 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 4 novembre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont publiées au BOESR n°44 du 19 novembre 2020.

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 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 des bibliothécaires de 2^{ème} classe, les agents remplissant les conditions suivantes :

- être magasinier des bibliothèques,
- avoir au moins atteint le 5^{ème} échelon au 31 décembre de l'année 2023,
- 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 2023.

En 2023, le contingent de promotions est de 54. Pour mémoire, en 2022, 70 promotions ont été prononcées. On observe une diminution du nombre de possibilités de promotion liée une baisse du nombre de promouvables (258 promouvables en 2022 contre 193 en 2023 soit une baisse de 33 %). Le taux promus/promouvables fixé à 28% est inchangé entre 2022 et 2023.

Il y a donc **193** personnels qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade en 2023. Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 57% contre 43% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 42 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 8 ans 6 mois 5 jours dans la mesure où tous les agents promouvables sont des magasiniers des bibliothèques.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants :

- Dans les établissements relevant du MESR : 72%
- Dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la Culture : 25% (tous affectés à la BnF)
- 3% sont des magasiniers des bibliothèques en détachement (détachement pour stage et dans les collectivités territoriales).

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **100 propositions** (tous dossiers classés indépendamment du rang de classement) réparties comme suit : 60 femmes et 40 hommes.

La moyenne d'âge des agents proposés est de 40 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade des **agents proposés** est de 7 ans 4 mois 20 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants :

- dans les établissements relevant du MESR : 81% soit 81 fonctionnaires ;
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la Culture : 19% soit 19 agents, tous affectés à la BnF.

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:

- en matière de 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. ;
- en matière de parcours professionnels : 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. L'examen des dossiers retenus pour le TA MAG P2C montre que l'ordre de classement proposé par l'autorité hiérarchique a été respecté dans la majorité des cas. Néanmoins, dans trois 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 54 dossiers retenus, 56 % sont des femmes et 44 % 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 et la sphère culture/BNF qui comporte davantage d'hommes mais que l'équilibre est assuré sur chaque univers professionnel.

De même, l'âge moyen des promus est de 45 ans, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 7 ans 10 mois 26 jours.

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.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 74% des promus sont affectés dans un établissement relevant du MESR et 26% dans un établissement et/ou une structure relevant du ministère de la Culture, ce qui est conforme à la situation des promouvables.

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). Ainsi, pour ce tableau d'avancement 2023, un agent remplissait cette condition. Il a été inscrit puis promu au grade de MAG P2C.