

MESRE
RAPPORT DE PROMOTION 2025

Tableau d'avancement au grade de conservateur en chef des bibliothèques

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 de conservateurs en chef, les agents remplissant les 3 conditions suivantes :

- avoir atteint le 5ème échelon de leur grade ;
- compter au moins 3 ans de services effectifs dans le corps ;
- avoir satisfait à l'obligation de mobilité.

Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, les intéressés doivent, depuis leur entrée dans le corps, avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations

centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

En 2025, le contingent de promotions est de 48. Pour mémoire, en 2024, 56 promotions ont été prononcées. Cette légère baisse du nombre de possibilités de promotion est due à la baisse du nombre de promouvables.

Parmi les 300 agents qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade en 2025, la proportion de femmes est de 64 % contre 36 % d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 46 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 12 ans 10 mois 23 jours dans la mesure où tous les agents promouvables sont des conservateurs des bibliothèques (1^{er} grade du corps).

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants :

- dans les établissements relevant du MESRE : 59 % ;
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la Culture : 34 % (soit 101 agents dont 67 à la BnF) ;
- dans les autres départements ministériels : 0 % ;
- 7 % sont des conservateurs des bibliothèques en détachement (détachement dans les collectivités territoriales, à la Ville de Paris, au MAE, dans des établissements de recherche ...).

Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu 132 propositions réparties comme suit : 87 femmes et 45 hommes.

La moyenne d'âge des agents proposés est de 44 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade des agents proposés est de 12 ans 1 mois 14 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants :

- dans les établissements relevant du MESRE : 70 % soit 93 agents ;
- dans les autres départements ministériels : 1 % soit 1 agent ;
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la Culture : 28 % soit 37 agents, dont 15 sont affectés à la BnF ;
- 1 % de conservateurs des bibliothèques en détachement soit 1 agent.

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 ou du ministère de la culture, 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 conservateur en chef montre que l'ordre de classement proposé par l'autorité hiérarchique a été respecté.

En matière de prévention des discriminations, il a été veillé, lors de l'examen collégial, au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi, sur les 48 dossiers retenus, 65 % sont des femmes et 35 % sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables.

L'âge moyen des promus est de 47 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade des agents promus est de 12 ans 9 mois 18 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. Sur les 84 agents en sommet de grade recensés, 16 sont promus (12 femmes et 4 hommes) ce qui représente 33% des promus contre 28% des promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 65 % des promus sont affectés dans un établissement relevant du MESRE et 33 % dans un établissement et/ou une structure relevant du ministère de la Culture, ce qui est comparable à la situation des promouvables. Les agents détachés représentent 2% des promus.

Enfin, aucun agent en décharge d'activité de services à titre syndical n'a demandé à bénéficier du dispositif pour une promotion automatique pour ce tableau d'avancement 2025. 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).

A titre d'exemples, trois parcours professionnels d'agents promus sont décrits succinctement ci-dessous :

- agent de 45 ans, directrice adjointe d'un service commun de la documentation (SCD) dans une université, bloquée à l'échelon sommital depuis plus de 3 ans. Son parcours varié (univers MESRE et Culture dans une DRAC), ses compétences professionnelles reconnues, sa manière de servir en font une conservatrice capable d'assumer des fonctions de direction.

- agent de 53 ans exerçant au sein d'un SCD les fonctions de responsable d'un pôle comprenant 4 bibliothèques universitaires, tout en ayant la charge de la politique documentaire du SCD. Conservateur depuis 21 ans à la suite d'une reconversion professionnelle, il se distingue par son parcours dans l'enseignement supérieur et au ministère de la Culture (BNF) ainsi que par son investissement dans ses missions, son haut niveau d'expertise sur les questions documentaires, ses compétences en gestion de projet et d'excellentes qualités managériales.

- agent de 53 ans, responsable d'une bibliothèque patrimoniale et exerçant plusieurs missions transversales dans un grand établissement. Élément moteur de la bibliothèque, cette conservatrice qui a commencé sa carrière en tant que magasinier, dispose de solides compétences techniques dans le domaine documentaire, s'investit avec efficacité et fait montre d'une volonté de progrès constante, d'adaptation et d'accompagnement efficace des équipes.