

MESRE
RAPPORT DE PROMOTION 2025

Tableau d'avancement au grade de magasinier principal de 2^{ème} classe

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

- être magasinier des bibliothèques ;
- avoir au moins atteint le 6^{ème} échelon au 31 décembre de l'année 2025 ;
- 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 2025.

En 2025, le contingent de promotions est de 49. Pour mémoire, en 2024, 63 promotions ont été prononcées. On observe une diminution du nombre de possibilités de promotion liée à une baisse du nombre de promouvables (175 promouvables en 2025 contre 225 en 2024, soit une diminution de 22%).

Il y a donc **175** personnels qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade en 2025. Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 57% contre 43% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 41 ans.

Dans la mesure où tous les agents promouvables sont des magasiniers des bibliothèques, l'ancienneté moyenne de corps et de grade est équivalente, elle est de 8 ans 10 mois 26 jours.

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 : 27% (tous affectés à la BnF)
- 1% sont des magasiniers des bibliothèques en détachement (détachement pour stage et dans les collectivités territoriales).

Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu **89 propositions** réparties comme suit : 59 femmes et 30 hommes.

La moyenne d'âge des agents proposés est de 39 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade des **agents proposés** est de 7 ans 9 mois 15 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants :

- dans les établissements relevant du MESRE : 80% soit 71 agents ;
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la culture : 20% soit 18 agents.

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 dans la mesure du possible. L'ordre de classement proposé par les établissements a été respecté dans la majorité des cas à l'exception de sept d'entre eux afin de sélectionner des profils 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 49 dossiers retenus, 57 % sont des femmes et 43 % 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 (61% de femmes et 39% d'hommes pour le ministère) et la sphère culture/BnF qui comporte davantage d'hommes (43% de femmes et 57% d'hommes). Néanmoins, l'équilibre hommes/femmes est assuré sur chaque périmètre ministériel concernant le nombre d'agents promus par sexe.

L'âge moyen des promus est de 44 ans, soit 3 ans de plus que l'ensemble des promouvables. L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 7 ans 7 mois 12 jours contre 8 ans 10 mois et 26 jours pour l'ensemble des promouvables.

Pour ce tableau d'avancement 2025, aucun agent promuvable n'est classé au 11^e échelon, échelon sommital du grade de magasinier des bibliothèques.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 73% des promus sont affectés dans un établissement relevant du MESRE et 27% dans un établissement 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 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).

