

**MESR**  
**RAPPORT DE PROMOTION 2023**

**Tableau d'avancement : TA CONSERVATEUR EN CHEF**

**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 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 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 2023, le contingent de promotions est de 58. Pour mémoire, en 2022, 56 promotions ont été prononcées. Cette légère augmentation du nombre de possibilités de promotion est due à l'augmentation d'un point du taux promus/promouvables qui est passé de 15 % en 2022 à 16 % en 2023.

Il y a 360 personnes qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade en 2023. Parmi ces personnes promouvables, la proportion de femmes est de 65 % contre 35 % d'hommes.

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

L'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 12 ans 11 mois 8 jours dans la mesure où tous les agents promouvables sont des conservateurs des bibliothèques (1<sup>er</sup> grade du corps).

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants :

- dans les établissements relevant du MESR : 61 %
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la Culture : 33 % (soit 117 agents dont 82 à la BnF)
- 6 % sont des conservateurs des bibliothèques en détachement (détachement pour stage, dans les collectivités territoriales et à la Ville de Paris...).

Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu 153 propositions (tous dossiers classés indépendamment du rang de classement) réparties comme suit : 100 femmes et 53 hommes.

La moyenne d'âge des agents proposés est de 45 ans.

L'ancienneté moyenne de corps et de grade des agents proposés est de 12 ans 4 mois 20 jours.

Les personnels proposés sont principalement affectés dans les univers suivants :

- dans les établissements relevant du MESR : 78 % soit 120 agents ;
- dans les établissements et/ou structures relevant du ministère de la Culture : 22% soit 33 agents, dont 15 sont 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 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 dans la majorité des cas. Néanmoins, dans une situation relevant du périmètre du ministère de la culture, en accord avec l'établissement concerné, un agent classé en seconde position a été retenu afin de respecter la proportion par genre des promouvables relevant de ce périmètre.

En matière de prévention des discriminations, il a été veillé, lors de l'examen collégial, au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi, sur les 58 dossiers retenus, 66 % sont des femmes et 34 % 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.

L'âge moyen des promus est de 45 ans et l'ancienneté moyenne de corps et de grade est de 13 ans 5 mois 8 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, 67 % des promus sont affectés dans un établissement relevant du MESR ou en position de détachement et 33 % 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, aucun agent ne remplissait cette condition.