

Lignes directrices de gestion des personnels de bibliothèque -2025

Préambule

Les **lignes directrices de gestion** reposent sur de grands principes :

- La légalité
- La compatibilité des LDG entre elles

Circulaire ministérielle annuelle « Déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des personnels titulaires des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) »

<https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo43/MENH2428893N>

Lignes directrices de gestion des personnels BIATSS l'université de Tours :

<https://utnet.univ-tours.fr/fr/espace-rh/je-suis-personnel-technique-ou-administratif/je-suis-titulaire/carriere-et-mobilite.html>

- La pluri-annualité (3 ans)
- Les LDG sont soumises à l'avis du CSA
- La publicité
- La parité femme - homme « en tenant compte de la proportion de personnels de chaque sexe »

A. Lignes directrices de gestion AVANCEMENT des personnels de bibliothèque

Il existe **deux types d'avancement** :

1 – la promotion sur listes d'aptitude (LA) : promotion de catégorie C en catégorie B, de catégorie B en catégorie A (bibliothécaire) et [de bibliothécaire à conservateur et de conservateur en chef à conservateur général au sein de la catégorie A](#),

2- la promotion via les tableaux d'avancement de grade (TA), au sein d'un même corps.

[La promotion sur liste d'aptitude \(changement de corps\) implique un changement de fonctions et de bibliothèque au sein de la direction des bibliothèques et des archives. Cette règle s'applique également aux personnels ITRF affectés à la D-BA par mesure d'équité.](#)

Le **calendrier** est indiqué dans la circulaire ministérielle annuelle :

Campagne du premier semestre pour les listes d'aptitude,

Campagne du second semestre pour les tableaux d'avancement.

Les critères de promotion doivent être différenciés en fonction du type d'avancement.

Le classement des dossiers est confié à **une commission d'experts**.

Celle-ci étudie les dossiers proposés par les agents et leur chef de service et constitués selon les préconisations de la circulaire annuelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, c'est-à-dire, en opérant « un classement unique de toutes les personnes proposées, quelle que soit leur bibliothèque d'exercice ».

La commission d'experts est constituée de personnels de bibliothèque en position d'encadrement, sur la base du volontariat. Toutefois, ils ne doivent pas être le supérieur hiérarchique direct des agents concernés.

Un.e représentant.e de la DRH est invité.e.

Chaque expert signe la charte des experts de l'université de Tours.

Chaque dossier est lu par deux personnes qui l'évaluent à partir d'une grille de notation. La note est pondérée et discutée s'il y a un écart entre les deux notations.

Le classement des dossiers s'effectue ensuite en fonction de leur notation.

Le groupe de travail a produit les grilles de notation correspondantes à chaque type d'avancement :

Listes d'aptitude :

1. Grille d'évaluation LA BIBAS
2. Grille d'évaluation LA BIB
3. Grille d'évaluation LA CONSERVATEUR

Tableau d'avancement :

4. Grille d'évaluation tableau d'avancement filière BIB

Pour les tableaux d'avancement une grille unique a été proposée pour les 3 grades A, B et C.

Le groupe de travail propose de rendre ces grilles publiques afin que les agents aient une meilleure connaissance des attendus pour pouvoir obtenir une promotion.

Une fois le classement établi, il est transmis à la direction des ressources humaines pour validation et signature par le président de l'université. La direction des ressources humaines assure la transmission des dossiers auprès du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et prend en charge la communication de leur rang de classement et de l'appréciation du dossier rédigée par la commission d'experts.

B. Lignes directrices de gestion MOBILITE

Pour les personnels de bibliothèque, les lignes directrices de gestion qui s'appliquent sont celles de la circulaire ministérielle annuelle.

Le calendrier des mutations, les postes vacants dans l'établissement et les résultats des mutations sont publiés sur <http://mvtbib.adc.education.fr/mvtbib>

Les personnels de bibliothèque bénéficient d'une campagne de mutation nationale annuelle, avec une date d'affectation au 1^{er} septembre, sauf pour certains postes de conservateur de bibliothèque, pour lesquels un mouvement au 1^{er} janvier a été maintenu.

Afin de favoriser la mobilité interne au sein de l'établissement et de permettre aux agents de bénéficier d'une mobilité fonctionnelle sans les contraintes de la mobilité géographique, au sein de la direction des bibliothèques et des archives, **les fiches des postes vacants sont communiquées au préalable en interne, avant le mouvement national.**

TA Grille d'évaluation filière BIB 2025

Nom :

Corps / grade :

Affectation :

Critères	Observations	Notes
Evaluation formelle du dossier note sur 6 Evaluation du curriculum vitae		/6
Richesse du parcours professionnel note sur 8 Mobilité géographique Différentes fonctions exercées au cours de la carrière Position de l'agent dans l'organigramme Capacité d'adaptation		/8
Qualités personnelles et relationnelles note sur 8 Aptitude à encadrer (personnel B ou A) Capacités à animer et entraîner un collectif Formation et tutorat des collègues de travail ou moniteurs étudiants Capacité à être force de proposition Capacité à anticiper Autonomie		/8
Technicité de l'agent note sur 8 Expertise métier et aspect très spécifique de cette expertise Animation de formations sur les divers aspects du métier		/8
Participation à la vie de l'établissement note sur 5 Missions supplémentaires au sein de l'établissement : assistants de prévention référents SST référents handicap mission égalité experts et membres de jury élus des instances groupes de travail transversaux participation à l'animation des campus etc.		/5
Elargissement des compétences liées à une évolution note sur 7 Acquisition de nouvelles compétences liées à la transformation du métier Elargissement des missions Formations et préparations aux concours suivies au cours des 10 dernières années		/7

Ancienneté dans le corps et échelon note sur 5 Attention particulière à porter aux agents en butée de grade depuis au moins 3 ans		/5
Soutien de la hiérarchie : avis très favorable 2 favorable 1 réservé		/3
	Total sur 50	/50
EVALUATION ECRITE (qui sera communiquée à l'agent évalué)		

Grille d'évaluation : Liste d'aptitude BIBAS - 2025

Rappel des critères :

- 1- Valeur professionnelle
- 2- Richesse du parcours professionnel - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle

Nom :

Corps / grade :

Affectation :

Critères	Observations	Notes
Evaluation du curriculum vitae :		/3
Richesse du parcours professionnel : note sur 10 Mobilité géographique et / ou mobilité fonctionnelle : changement de fonctions, changement de bibliothèque, prise en charge de nouvelles missions, etc.		/10
Qualités personnelles, relationnelles : note sur 10 Capacité d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les usagers et les personnels de l'université, capacité à travailler en équipe, autonomie et capacité à respecter le cadre collectif de travail		/10
Prise en compte d'une distorsion fonctionnelle : note sur 6 Animer des séances de formation (collègues et/ou usagers) Catalogage Secteur d'acquisitions		/6

Compétences et valeur professionnelle : note sur 6 encadrement intermédiaire :gestion de planning, animation d'équipe, coordination de projet, encadrement des moniteurs, etc. Fonction transversale Compétences spécifiques Formation des collègues (expertise professionnelle sur un sujet) Tutorat et accueil des personnes extérieures		/6
Participation à la vie de l'université : note sur 4 Participation à des groupes de travail de l'université, assistant de prévention, mandat électif, etc.		/4
Capacités d'évolution : note sur 8 Suivre des actions de formation continue Adaptabilité, capacités de management, connaissance de l'environnement Préparation des concours (1)		/8
Soutien de la hiérarchie : Très favorable 3 Favorable 2 Réservé 0		3
	Total sur 50	/50

Grille d'évaluation : Liste d'aptitude BIBLIOTHECAIRE - 2025

Rappel des critères :

- 1- Valeur professionnelle
 - 2- Richesse du parcours professionnel - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
 - 3- Capacité à exercer des fonctions de catégorie A dont l'encadrement
-

Nom :

Corps / grade :

Affectation :

Critères	Observations	Notes
Evaluation du Curriculum vitae :		/3
Richesse du parcours professionnel : Mobilité géographique et / ou mobilité fonctionnelle : changement de fonctions, changement de bibliothèque ou d'établissement, prise en charge de nouvelles missions, etc.		/6
Qualités personnelles, relationnelles : Capacité d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les usagers et les personnels de l'université et les partenaires extérieurs, capacité à encadrer une équipe, capacité à respecter et faire respecter le cadre collectif de travail, autonomie		/8
Prise en compte d'une distorsion fonctionnelle : Exercer des fonctions d'encadrement Piloter un groupe de travail ou coordonner une équipe Savoir conduire un projet		/10

Compétences et valeur professionnelle : Fonction transversale : expert SIERRA, correspondant catalogage, coordinateur.rice formation, correspondant.e formation continue, etc. Compétences spécifiques Expertise professionnelle sur un sujet Tutorat et accueil des personnes extérieures Être formateur : formation des collègues ou formation des usagers Etc.		/8
Participation à la vie de l'université : Participation à des groupes de travail de l'université (hors D-BA), assistant de prévention, mandat électif, etc.		/4
Capacités d'évolution : Suivre des actions de formation continue Adaptabilité, capacités de management, connaissance de l'environnement Préparation des concours (1)		/8
Soutien de la hiérarchie : Très favorable : 3 Favorable : 2 Réservé : 0		/3
	Total sur 50	/50

Grille d'évaluation : Liste d'aptitude CONSERVATEUR - 2025

Rappel des critères :

- 1- Valeur professionnelle
- 2- Richesse du parcours professionnel - Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
- 3- Capacité à exercer des fonctions d'encadrement d'équipe en autonomie, capacité en gestion de projet

Nom :

Corps / grade :

Affectation :

Critères	Observations	Notes
Evaluation du curriculum vitae :		/2
Richesse du parcours professionnel : Mobilité géographique et / ou mobilité fonctionnelle : changement de fonctions, changement de bibliothèque ou d'établissement, prise en charge de nouvelles missions, etc.		/6
Qualités personnelles, relationnelles : Capacité d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les usagers et les personnels de l'université et les partenaires extérieurs, capacité à encadrer une équipe en autonomie, capacité à respecter et faire respecter le cadre collectif de travail, capacité à résoudre des problèmes		/10
Prise en compte d'une distorsion fonctionnelle : Exercer des fonctions d'encadrement en autonomie Piloter un service ou un pôle transversal Contribuer aux orientations stratégiques de l'établissement		/8

Compétences et valeur professionnelle : Animer un pôle transversal Responsable d'acquisitions ou de collections Diriger et organiser un service Proposer et accompagner de nouveaux projets Expertise scientifique dans un domaine Etc.		/10
Participation à la vie de l'université : Participation à des groupes de travail de l'université (hors D-BA), assistant de prévention, mandat électif, etc.		/4
Capacités d'évolution : Suivre des actions de formation continue Adaptabilité, capacités de management, connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel Préparation des concours (1)		/8
Soutien de la hiérarchie : Très favorable Favorable Réservé		/2
	Total sur 50	/50