

Jean-Louis Pastor*Bibliothèque nationale de France
Département du Personnel et des Relations sociales***Bertrand Calenge***Institut national de formation des bibliothécaires*

STATUTS, FONCTIONS ET ORGANIGRAMMES

RÉFLEXION SUR LES MÉTIERS DES BIBLIOTHÈQUES

DEUX ANS après la publication des statuts des personnels des bibliothèques, des questions se posent toujours sur la nouvelle hiérarchie de corps et de grades des bibliothèques, hiérarchie qui a commencé d'influencer l'organisation même du travail dans les établissements. Toutes les conséquences de ces dispositions statutaires n'ont pas été tirées, alors que les mesures d'application sont prises pour la deuxième année consécutive. Il est facile de constater qu'un déficit d'explication existe au sein des établissements au risque de provoquer incompréhension et frustration parmi les personnels.

Au-delà de l'appréciation que l'on peut porter sur les statuts, il convient donc d'essayer de montrer qu'ils modifient le paysage des métiers dans les bibliothèques, en envisageant tout d'abord la situation des personnels de l'Etat pour la comparer à celle induite par les statuts territoriaux. Puis de tenter de comprendre la nouvelle définition des métiers décrite par les statuts. Si, à la fin des années 1980, tout le monde s'accordait sur la nécessité de

réformer les statuts des personnels des bibliothèques, nul n'avait prévu les dispositions qui seraient finalement adoptées. Ces dispositions bouleversent l'ancien équilibre statutaire mais prennent en compte l'émergence d'une nouvelle répartition des tâches et donc des métiers dans les bibliothèques.

Une réforme nécessaire

Jusqu'en 1988, l'organisation des bibliothèques du point de vue du personnel d'Etat s'appuyait essentiellement sur trois catégories de personnels : le personnel scientifique, le personnel technique et le personnel de service (sont volontairement écartés les personnels de restauration, les personnels ouvriers et de maîtrise ou les personnels administratifs, qui appartiennent à des filières communes de la fonction publique).

Le personnel scientifique était composé du corps des conservateurs dont un premier statut de 1952 avait été réformé en 1969 ; le personnel technique, du corps des bibliothécaires-

adjoints dont le statut remontait à 1950, classé en catégorie B-type ; le personnel de service comprenait jusqu'en 1988 deux corps, celui des gardiens et celui des magasiniers et le statut avait été publié en 1967.

Tout le monde s'accordait donc, au milieu des années 1980, sur le fait qu'une modification de ces statuts s'imposait, tant en raison de l'évolution générale des statuts de la fonction publique qu'en raison de l'évolution des fonctions dans les bibliothèques.

Une évolution nécessaire

Le point de vue statutaire des corps d'Etat

Au milieu des années 80, la première réforme à mener sur laquelle administration et syndicats s'accordaient, était celle du personnel de magasinage ; celle du personnel scientifique fut entreprise à la suite des avancées statutaires obtenues par les conservateurs du patrimoine ; enfin fut lancée une réflexion sur le personnel technique des bibliothèques.

— *Le personnel de service était divisé*

en deux corps, celui des gardiens encore classé en catégorie D, celui des magasiniers couvrant les trois premières échelles de rémunération de la catégorie C – on parlait encore de groupes de rémunération.

L'objectif poursuivi était de faire débiter le corps des magasiniers en échelle 4, comme le corps des adjoints administratifs ou des commis (soit un recrutement équivalent à celui du niveau du brevet), avec débouché en catégorie B. Cet objectif n'a jamais abouti.

En 1988, cette ambition sera revue, et la réforme octroyée visera à accorder un statut équivalent à celui des agents de surveillance et de magasinage du ministère de la Culture. Cette réforme supprime le recrutement en catégorie D, et crée trois corps, deux en catégorie C et un en catégorie B. Le premier corps en catégorie C reprend à l'identique celui des magasiniers déjà existant, le seul apport tient donc au débouché à l'échelle 5, donné par le corps des magasiniers en chef et à la catégorie B (mais seulement au premier grade du B-type) par le corps des inspecteurs de magasinage.

départ des attachés d'administration centrale et terminait au seuil des échelles lettres, soit en-deçà de la rémunération finale d'un administrateur civil hors classe. De plus, on ne pouvait considérer que les quatre emplois d'inspecteur général pouvaient servir de débouché à ce personnel.

De ce fait, sans avoir pour autant la parité avec les grands corps de la fonction publique (grâce au débouché vers les échelles lettres), ce corps occupait l'espace indiciaire permettant la création d'un corps équivalent à celui des documentalistes, des certifiés ou des attachés et empêchait de ce fait toute création d'un corps intermédiaire en catégorie A.

Par ailleurs, ce corps ne permettait toujours pas de recevoir en détachement des agents relevant de corps homologues (que ce soit de l'Etat ou de la fonction publique territoriale), contrairement aux dispositions prévues par la loi de 1983.

Après qu'en 1986, à l'exemple des avantages obtenus par les personnels homologues des musées, ont été améliorés d'une part la pyramide de ce corps, par augmentation du

leurs de la navigation aérienne, était bloqué dans la catégorie B-type, dont il ne pouvait se dégager.

Ces statuts devaient d'autant plus être réformés que les fonctions exercées avaient considérablement évolué et rendaient d'autant plus criant le décalage entre les compétences reconnues et les rémunérations accordées par les statuts.

Du point de vue des fonctions

A partir des années 60, le fonctionnement des bibliothèques a évolué, notamment du fait des constructions nouvelles des bibliothèques universitaires ou des bibliothèques centrales de prêt, puis du fait de l'automatisation de la gestion et du traitement informatisé de l'information. Ces constructions et informatisations ont entraîné un changement dans les fonctions traditionnellement dévolues à chaque type de personnel.

– Si le statut de 1967 du *personnel de service* essayait d'apporter une réponse au développement du libre accès (1962) dans les nouvelles bibliothèques universitaires et à la dualité des fonctions des chauffeurs de bibliobus, il ne répondait plus à la technicité nouvelle reconnue à ces agents dans la formation des lecteurs au maniement des nouvelles technologies en libre accès ou au développement du libre accès en bibliobus qui avait remplacé le prêt par caisses. De plus les salaires des chauffeurs, malgré une pyramide favorable à leur égard, n'étaient pas concurrentiels par rapport aux salaires des chauffeurs du secteur privé.

Une réforme apparaissait donc nécessaire pour tenir compte notamment des fonctions d'accueil et d'information du public qui sont désormais dévolues aux magasiniers en sus de leurs fonctions traditionnelles de maintenance.

Les conservateurs ont vu pendant la même période leurs fonctions devenir de plus en plus administratives. Ainsi ils ont dû mener à bien des projets de construction, d'informatisation, insérer leur bibliothèque dans l'université ou la collectivité territoriale dont elle dépendait, délaissant de ce fait les fonctions traditionnelles d'acquisition

Les fonctions exercées avaient considérablement évolué et rendaient d'autant plus criant le décalage entre les compétences reconnues et les rémunérations accordées par les statuts

Cette réforme, qui venait six ans après celle des personnels homologues de la Culture, pouvait paraître tardive. Malgré tout, elle intervenait trop tôt, dans la mesure où la spécificité qui était reconnue aux magasiniers des bibliothèques ne leur valut qu'une augmentation indiciaire qui sera par la suite largement accordée à l'ensemble de la fonction publique par les accords Durafor, ce qui, de fait, en réduit la portée.

De plus, comme on le verra plus loin, l'incidence de la création d'un nouveau corps de catégorie B n'a pas encore été mesurée alors que les mesures transitoires prennent fin.

– *Le personnel scientifique* selon le statut de 1969, débutait à l'indice de

nombre des emplois de conservateurs en chef, d'autre part les débouchés dans le corps des inspecteurs généraux, enfin les rémunérations indemnitaires, il faudra attendre la réforme des personnels homologues du ministère de la Culture, qui met à parité le personnel scientifique des archives et des musées avec les administrateurs civils, pour que soit engagée une véritable réforme du personnel scientifique des bibliothèques.

– Cette réforme une fois engagée, elle libérera l'espace permettant d'entreprendre une réforme du statut du *personnel technique*, demandée avec insistance par les personnels à partir de 1987. Ce corps, en effet, à l'instar de celui des infirmières ou de celui des contrô-

et de constitution des catalogues pour mener à bien la direction de leur bibliothèque. Ces tâches ont donc progressivement glissé vers *un personnel technique*, au niveau universitaire de plus en plus élevé.

En 1988, l'enquête menée conjointement par la Direction du livre et de la lecture et l'ex-Direction des bibliothèques, des musées et de l'information scientifique et technique, sur les fonctions assurées par les bibliothécaires-adjoints de l'Etat, relevait les points suivants :

- une forte majorité de ces agents étaient « sur-diplômés » par rapport à la catégorie B-type ;
- tous les agents exerçaient au moins une fonction dévolue traditionnellement à la catégorie A ;
- toutes les fonctions traditionnellement attribuées à la catégorie A étaient effectuées par les bibliothécaires-adjoints.

lent de la réforme concédée au personnel homologue de la Culture. Encore dut-il demander l'arbitrage du Premier ministre pour que le premier corps de magasinier puisse aller jusqu'à l'échelle 4 comme dans l'ancien statut. Le décret était donc déjà un compromis entre un ancien statut et le décalque pur et simple du statut des personnels homologues du ministère de la Culture.

Les séries de décrets de 1992 sont le résultat d'une série de compromis analogues.

Une réforme retardée

Lorsqu'en 1988 le ministère chargé de l'enseignement supérieur lance sa réforme, il doit compter avec l'avis du ministère chargé de la culture qui rémunère la moitié des effectifs des bibliothèques et a entrepris sa propre réforme du personnel scientifique du

d'une part entendait créer un deuxième corps en catégorie A pour permettre la prise en compte de l'évolution des fonctions des bibliothécaires-adjoints et d'autre part ne pouvait qu'aligner le statut des conservateurs sur celui des conservateurs du patrimoine.

Le ministère chargé de la culture plaide plutôt pour la création d'un corps supérieur en catégorie B de type CII (classement indiciaire intermédiaire) qui, par analogie, aurait pu servir de modèle à la création d'un corps homologue de débouché pour les secrétaires de documentation. Un corps de type A' (les documentalistes) existant déjà au ministère chargé de la culture, celui-ci n'était pas intéressé par la création d'un autre corps « concurrent ».

Le ministère chargé de la fonction publique tenait à la parité des corps entre fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale.

Par ailleurs, avec le ministère chargé du budget, il a veillé à la parité avec le corps de niveau équivalent dans d'autres filières de la fonction publique de l'Etat et notamment la filière administrative, tant au niveau du recrutement, que de la durée des formations, ou des promotions au tour extérieur.

C'est ainsi que la formation à l'ENSSIB dure 18 mois, à l'instar de la formation à l'Ecole nationale d'administration (ENA) ou à l'Ecole du patrimoine, et que le niveau de recrutement se situe à la licence et non à la maîtrise. De même, une formation de 6 mois est prévue pour les agents promus au tour extérieur dans le corps des conservateurs, comme pour les attachés promus dans le corps des administrateurs civils, et, pour les bibliothécaires, la formation d'un an est semblable à celle du corps des certifiés ou des attachés...

Une fois l'ensemble des ministères d'accord, le projet a pu être présenté devant le comité technique paritaire ministériel, puis devant le conseil supérieur de la fonction publique, enfin devant le conseil d'Etat.

Une nouvelle pyramide

D'une structure simple en triptyque, il ressort de la réforme statutaire une structure complexe aux fonctions mal définies.

D'une structure simple en triptyque, il ressort de la réforme statutaire une structure complexe aux fonctions mal définies

Une réforme profonde des corps des bibliothèques s'avérait donc nécessaire, mais personne au départ ne pensait casser cette structure formée de trois types de personnel. Or la nouvelle pyramide issue des statuts publiés en janvier 1992 bouleverse cette organisation.

Un compromis

La réforme des statuts, bien qu'elle ait été engagée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur est aussi le résultat d'une série d'apports de l'ensemble des ministères concernés. Il est très rare qu'une telle réforme réponde à l'arrivée au souhait qui l'avait préalablement appelée.

Les étapes d'une réforme statutaire

On a vu que, pour le personnel de magasinage, le ministère de l'Education nationale n'obtint que l'équiva-

patrimoine, à laquelle il donnera la priorité, n'entendant pas la compromettre en l'alourdissant de celle des personnels des bibliothèques à l'effectif deux fois plus nombreux.

Par ailleurs, le Premier ministre donnera, une fois la réforme du personnel scientifique du patrimoine publiée, la priorité à la publication des statuts de la filière culturelle du personnel territorial. La réforme des personnels d'Etat des bibliothèques n'interviendra donc qu'après et devra tenir compte de celles qui ont déjà été réalisées.

Des intérêts divergents

Le projet de réforme des statuts présenté par le ministère chargé de l'enseignement supérieur devait donc tenir compte de l'avis du ministère chargé de la culture, mais aussi de celui du ministère chargé de la fonction publique et de celui chargé du budget.

Le ministère chargé de l'enseignement supérieur, soutenu en cela par le syndicat majoritaire des bibliothèques,

– Une pyramide complexe dans la mesure où coexisteront à l'Etat trois corps en catégorie A, trois corps en catégorie B, deux corps en catégorie C. Le corps des conservateurs se retrouve aligné sur celui du personnel homologue du patrimoine, ou celui des administrateurs civils, grâce à un alignement des rémunérations, un débouché véritable dans un corps équivalent au statut d'emploi de sous-directeur ou aux corps de l'inspection générale (corps des conservateurs généraux) et surtout un avancement aussi rapide que celui des administrateurs civils.

Il reste cependant à obtenir, pour les personnels exerçant des fonctions de direction, une prime de responsabilité équivalente à celle des personnels du patrimoine, afin de rendre ce corps aussi attractif.

Un nouveau corps en catégorie A est créé, équivalent à celui des documentalistes, des certifiés, voire des attachés (bien qu'il ne comporte pas les grades de principalat) : celui des bibliothécaires. On remarquera au passage que ce corps est le seul pour lequel une formation initiale post-recrutement est prévue alors que l'agent est déjà affecté à son poste, comme cela est par ailleurs prévu dans les statuts territoriaux.

En catégorie B, deux corps en B-type, bibliothécaires-adjoints et inspecteurs de magasinage, le second ne possédant pas de grade de débouché, et un nouveau corps équivalent à celui des assistants qualifiés du patrimoine territoriaux – ce qui peut expliquer l'exigence du CAFB pour intégrer ce corps pendant la période transitoire (diplôme que n'exigeait pas jusqu'à présent la fonction publique de l'Etat) –, celui des bibliothécaires-adjoints spécialisés.

En catégorie C, deux corps, l'un, à la base, celui des magasiniers spécialisés qui compte trois grades, l'autre, celui des magasiniers en chef qui obtient, à compter de janvier 1992, un deuxième grade, celui de magasiniers en chefs principaux.

Cette succession de corps permet un niveau de recrutement quel que soit le niveau de diplôme possédé : au niveau licence, conservateur ou bibliothécaire ; au niveau bac + 2,

bibliothécaire-adjoint spécialisé ; au niveau baccalauréat, bibliothécaire-adjoint ou inspecteur de magasinage ; au niveau brevet, magasinier en chef ; au niveau de la 4^e sans diplôme particulier, magasinier spécialisé.

– *Mais les fonctions attachées à chaque corps restent imprécises.* Il n'y a pas de réelle différence de fonctions entre celles qui peuvent être attribuées aux conservateurs généraux et celles attribuables aux conservateurs en chef, notamment pour ce qui est des fonctions de direction. Pourtant il n'est prévu aucune instance commune pour examiner les mutations.

Par ailleurs, s'il est bien écrit dans le statut de 1992 que le personnel scientifique est composé de conservateurs et de conservateurs généraux, il n'est pas précisé à quel type de personnel se rattache le corps des bibliothécaires, ni comment se définit son rôle par rapport à celui des conservateurs voire à celui des bibliothécaires-adjoints spécialisés ou bibliothécaires-adjoints.

De même, le statut des bibliothécaires-adjoints n'ayant pas été modifié, la différence entre leurs fonctions et celle des bibliothécaires-adjoints spécialisés n'est pas évidente. Il est également permis de se demander quel sera leur rôle par rapport à celui des inspecteurs de magasinage.

Seule la gradation établie entre les fonctions d'encadrement attribuées

dont l'application doit rester prudente. Cette analyse est d'autant plus difficile que la période transitoire fausse la perspective d'approche de ces nouveaux corps. Par ailleurs, on peut constater qu'une situation analogue est vécue dans la fonction publique territoriale.

Une période stratégique

Depuis la publication des nouveaux statuts, tant l'administration centrale que les établissements, voire les représentants des personnels, n'ont pas encore pris l'initiative d'engager une réflexion sur les fonctions et les emplois réservés à chaque corps, ni sur la gestion de ces personnels et emplois.

Il est vrai que, pour l'instant, la priorité a été donnée à l'application des mesures transitoires : promotion des personnels actuellement en fonction grâce à l'ouverture de concours exceptionnels ou sur avis des commissions administratives paritaires. Une telle attitude pourrait cependant se révéler dangereuse à moyen terme.

En effet, continuer à effectuer des promotions sans réfléchir aux fonctions de chaque corps risque de fausser le but de la réforme, de faire oublier l'unité de la filière des bibliothèques et, à terme, d'accentuer les mécontentements.

Si l'on n'y prend pas garde, la survivance des anciennes structures, doublée de l'application opportuniste des nouveaux statuts, risque d'empêcher toute gestion nouvelle des personnels, en exacerbant ainsi leur mécontentement. A cet égard, l'achèvement, en 1993, des mesures transitoires prévues par le statut des personnels de magasinage peut servir d'exemple ou... de contre-exemple.

Il convient par ailleurs de vérifier si cette analyse s'applique aussi au cas de la fonction publique territoriale.

La période transitoire

Une période sensible qu'il convient de maîtriser.

L'application des mesures transitoires

Les mesures transitoires permettent une application progressive des nou-

*La priorité a été donnée
à l'application
des mesures transitoires*

aux magasiniers en chef et les fonctions des magasiniers spécialisés permet de les différencier effectivement. Cela ne pourra aller sans incidence dans le mode de gestion de ces personnels ni dans celui de l'organisation des bibliothèques.

Il apparaît donc urgent de tirer les conséquences qui découlent de la publication de ces statuts, si l'on souhaite donner tout son sens à une réforme qui crée une parité avec d'autres filières de la fonction publique, mais

veaux statuts, d'une part en intégrant progressivement s'il y a lieu les membres des anciens corps, d'autre part en organisant la mise en place des nouveaux corps par le maintien provisoire de commissions administratives paritaires par exemple.

— L'intégration dans un nouveau corps ne pose aucun problème lorsque l'ancien corps disparaît ou lorsqu'il n'existe qu'un seul corps de débouché. Ce fut par exemple le cas en 1988 lorsque le corps des gardiens bascula entièrement dans celui des magasiniers, sans pour autant disparaître.

Une telle intégration se révèle plus délicate dans le cas actuel des bibliothécaires-adjoints. En effet, du fait des

l'objet d'un nouvel arrêté qui modifie de fait leurs fonctions.

Plus gravement, le niveau important des responsabilités reconnues aux conservateurs, qui a permis de leur accorder la parité avec les administrateurs civils, risque d'être occulté, voire nié.

— En revanche, dans le même temps, on peut constater une application rigide des statuts, notamment dans le traitement des mutations des personnels.

Ainsi les mutations des conservateurs généraux et conservateurs sont pratiquement examinées séparément, alors qu'ils peuvent prétendre aux mêmes postes. Jusqu'en 1994, les bibliothécaires, en revanche, ne se sont vu proposer aucun poste.

recevoir des inspecteurs, des magasiniers en chef ou des magasiniers et dans quelles proportions, dans la mesure où aucune étude sur les fonctions n'a été réalisée.

Or il est courant d'entendre que les inspecteurs de magasinage ont vocation à assurer l'encadrement du personnel de magasinage, alors que le statut prévoit un simple contrôle ainsi que des tâches diverses. Une rapide enquête permet de se rendre compte que les inspecteurs de magasinage « jeunes » dans la carrière ou affectés dans une bibliothèque à faible effectif n'encadrent pas.

Il devient donc urgent, au moment d'ouvrir les concours à des candidats « totalement » externes aux bibliothèques, de prévoir leur affectation avant l'ouverture des concours et pour cela de définir les tâches qu'ils sont appelés à accomplir. Le report en 1995 de ces premiers concours doit permettre de réaliser cette étude.

En l'absence de cette étude préalable, il n'est pas possible, à l'issue des mesures transitoires, de se rendre compte si ce statut a répondu, quatre ans plus tard, aux intentions qui avaient présidé à sa conception ou s'il y a eu dérive par rapport à ces intentions.

Cependant, il ne suffit pas de lire les fonctions décrites dans le statut pour prévoir le rôle que les membres d'un corps sont appelés à jouer et il ne convient pas d'attendre la fin des mesures transitoires pour définir leurs fonctions à la lumière de l'expérience acquise. Ces problèmes se retrouvent, quoique légèrement décalés, dans la fonction publique territoriale.

On risque de rencontrer dans un même établissement des agents exerçant des fonctions équivalentes relevant de quatre statuts différents

dispositions nouvelles, ces personnels ont la possibilité d'être promus conservateurs au tour extérieur, de réussir le concours exceptionnel d'intégration dans le corps des bibliothécaires ou d'être nommés au tour extérieur dans ce corps, d'être reclassés ou nommés après avis de la commission administrative paritaire compétente dans le corps des bibliothécaires-adjoints spécialisés, de rester également bibliothécaires-adjoints sans pour autant changer ni d'affectation ni même de fonctions, sauf cas particulier.

De ce fait et si l'on n'y prend pas garde, on risque de rencontrer dans un même établissement, sans que cela soit un cas exceptionnel, des agents exerçant des fonctions équivalentes, relevant de quatre statuts différents et percevant donc des rémunérations inégales.

Ceci risque de prolonger un état d'esprit qui consiste à ne voir dans le statut des bibliothécaires qu'un simple prolongement de l'ancien statut du personnel technique, et à n'envisager aucune différence dans les fonctions confiées aux bibliothécaires, aux bibliothécaires-adjoints spécialisés et aux bibliothécaires-adjoints, dont le mode de recrutement a pourtant fait

Visiblement, l'application des nouveaux statuts se fait sans réflexion préalable, pourtant l'exemple du personnel de magasinage est éclairant à ce sujet.

Le personnel de magasinage et la fin des mesures transitoires

Lors de la publication du statut des personnels de magasinage, les mesures transitoires, ouvertes pour une durée de quatre ans et permettant aux seuls agents en fonction d'être candidats aux concours d'accès aux corps de magasiniers en chef ou d'inspecteurs de magasinage, ont été considérées comme un moyen de donner un avantage à ces personnels dont la carrière était depuis longtemps bloquée.

De ce fait les agents réussissant ces concours ont été maintenus sur place. Il est cependant apparu, dès la deuxième année, que ces dispositions n'empêchaient pas l'ouverture de concours « externes » accessibles aux agents nouvellement recrutés. Le maintien sur place est cependant demeuré une règle. De ce fait, à la veille de la fin de ces mesures transitoires, aucune analyse n'a encore été menée pour définir quelles bibliothèques sont appelées à

Fonctions publiques d'Etat et territoriale : une homologie relative

Il convient de constater que, malgré des différences notables dans la conception de ces statuts, les cadres d'emplois territoriaux présentent une relative homologie avec les statuts de l'Etat, ce qui permet d'envisager une approche commune dans la nature des métiers.

Une conception différente

Les cadres d'emplois territoriaux de la filière culturelle, publiés le 2 sep-

tembre 1991, ont induit une triple mutation dans les statuts du personnel communal et les « statuts » décidés par chaque collectivité départementale ou régionale avant 1987.

– Une logique de filière culturelle succède à une spécification par métiers particuliers et regroupe les agents de ces filières dans le cadre d'une fonction publique territoriale, avec des contraintes de recrutement national (catégories A et B) ou départemental (catégorie C), et une formation homogénéisée théoriquement au sein d'un établissement national, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

– Le moule unique du CAFB, diplôme national qui était censé préparer à toutes les fonctions des catégories A et B, disparaît, et le principe d'une formation professionnelle post-recrutement est établi. Exception à la règle : les assistants qualifiés de conservation (AQC) doivent préalablement disposer d'un diplôme technico-professionnel de niveau bac + 2.

– Le principe de la filière culturelle comprend une spécialisation professionnelle progressive : les catégories C (agents du patrimoine, agents qualifiés) sont absolument polyvalents, à la différence des garçons ou employés de bibliothèque ; les catégories B-type (assistants de conservation) et B+ ou CII (AQC) ne sont pas statutairement spécifiques aux bibliothèques, même si des spécialités sont prévues ; il faut attendre la catégorie A (conservateurs et bibliothécaires) pour voir affirmée la spécificité statutaire des métiers des bibliothèques, et y adjoindre pour les seuls bibliothécaires les cadres de la documentation.

Des problèmes analogues

On peut constater que la nouvelle structure statutaire de la filière culturelle territoriale pour les bibliothèques offre les mêmes ambiguïtés que celle de l'Etat.

Il convient de souligner notamment les promotions sur place suivant les diplômes et non suivant une analyse des fonctions, fonctions qui elles-mêmes sont mal définies. On peut noter ainsi des hésitations sur les missions entre assistants de conservation

et assistants qualifiés de conservation, dont la constitution des cadres s'est faite à partir des seuls sous-bibliothécaires. Quant à la spécification « culturelle générale » des agents et agents qualifiés du patrimoine, il ne semble pas qu'elle ait encore suscité beaucoup de questions. Ce qui pose le pro-

De ce point de vue par exemple, le recrutement exclusivement au choix des conservateurs généraux rend difficile leur spécification fonctionnelle dans les établissements, mais ouvre plutôt l'hypothèse de missions en relation avec l'autorité qui a effectué ce choix.

La définition des tâches pour chacun des statuts s'avère indispensable afin que chacun d'eux puisse trouver une identité par rapport aux autres

blème crucial et un peu occulté du personnel de magasinage.

Les statuts territoriaux et ceux des personnels d'Etat offrent finalement l'intérêt d'une quasi-homologie finale (sauf en ce qui concerne les conservateurs généraux, seulement présents à l'Etat). Cette opportunité peut permettre une analyse prévisionnelle des fonctions et missions attachées à chacun de ces corps et cadres d'emploi, dans l'espoir de retrouver, à travers ce dédale statutaire, les fondements des métiers et l'unité de l'ensemble des bibliothèques.

Une organisation des établissements selon les métiers

Une analyse des statuts, très incomplète quant à la définition des tâches de chaque corps ou cadre d'emploi, passe obligatoirement par un essai de définition des profils fonctionnels des tâches en bibliothèque, dans les réalités actuelles mais également dans les évolutions potentielles et prévisibles.

Mais l'analyse devra tenir compte des réalités statutaires induites par la réforme, notamment en comparaison avec d'autres filières de la fonction publique, ou par les contraintes introduites par le mode de recrutement ou de formation. En effet, dans la définition fonctionnelle d'un corps ou cadre d'emploi, la nature des concours et des formations requises ou dispensées est sans doute aussi importante que la liste des responsabilités statutaires.

On peut arriver à prévoir les profils futurs de ces emplois et en tirer les enseignements nécessaires pour l'organisation du travail dans les bibliothèques.

La définition des tâches pour chacun des statuts s'avère donc indispensable afin que chacun d'eux puisse trouver une identité par rapport aux autres.

Une organisation par métiers

On a vu que la pyramide des corps de bibliothèque avait été calquée sur celle d'autres filières de la fonction publique et notamment la filière administrative. Par ailleurs le programme et les modalités de recrutement, la formation initiale permettent de déceler souvent mieux que les fonctions inscrites dans les statuts la nature des tâches que l'administration entend voir effectuer par ses fonctionnaires. Encore faut-il que ces hypothèses soient confirmées par une analyse des fonctions réellement exercées dans les bibliothèques.

Une analyse statutaire et fonctionnelle

– *Du point de vue statutaire*

Deux pistes peuvent être exploitées : il convient d'une part d'examiner l'articulation de corps homologues dans d'autres filières de la fonction publique, d'autre part de comparer les exigences demandées au niveau du concours et l'orientation donnée par la formation initiale.

La comparaison avec la filière administrative peut aider à définir le rôle des bibliothécaires par rapport à celui des conservateurs, en analysant celui des attachés par rapport à celui des administrateurs civils ou territoriaux (la comparaison avec les documentalistes et les conservateurs du patrimoine ne paraît pas pertinente, les conservateurs et les documentalistes n'ayant jamais eu le sentiment d'appartenir à une même filière)...

La constitution en 1954 d'un corps en catégorie A entre celui des administrateurs civils et celui des secrétaires administratifs peut servir de modèle à la création du corps des bibliothécaires, « coincé » entre un corps supérieur de catégorie A et deux corps de catégorie B.

Si les administrateurs civils (ou territoriaux) se voient chargés d'un rôle de réflexion, d'orientation et d'encadrement général des structures administratives, les attachés jouent un double rôle. Soit celui de rédacteur, d'analyste des documents prépara-

toires aux décisions prises par le corps de niveau supérieur, comme aux ministères des Finances ou du Budget, soit un rôle d'encadrement intermédiaire, pouvant aller jusqu'à celui de chef de bureau, voire de responsable d'une structure plus importante dans certains services.

Par analogie, on peut voir que le corps des bibliothécaires peut jouer un rôle de réflexion ou d'analyse, notamment dans les structures importantes comme la Bibliothèque nationale de France, ou un rôle d'encadrement dans les réseaux locaux, rôle pouvant aller de l'adaptation à la réalisation et au fonctionnement d'une structure ou d'un projet. D'autres réflexions comparatives de ce genre pourraient être menées avec les autres statuts de personnels culturels, qu'ils soient d'Etat (métiers du patrimoine) ou territoriaux (filière culturelle concernant les musées, archives).

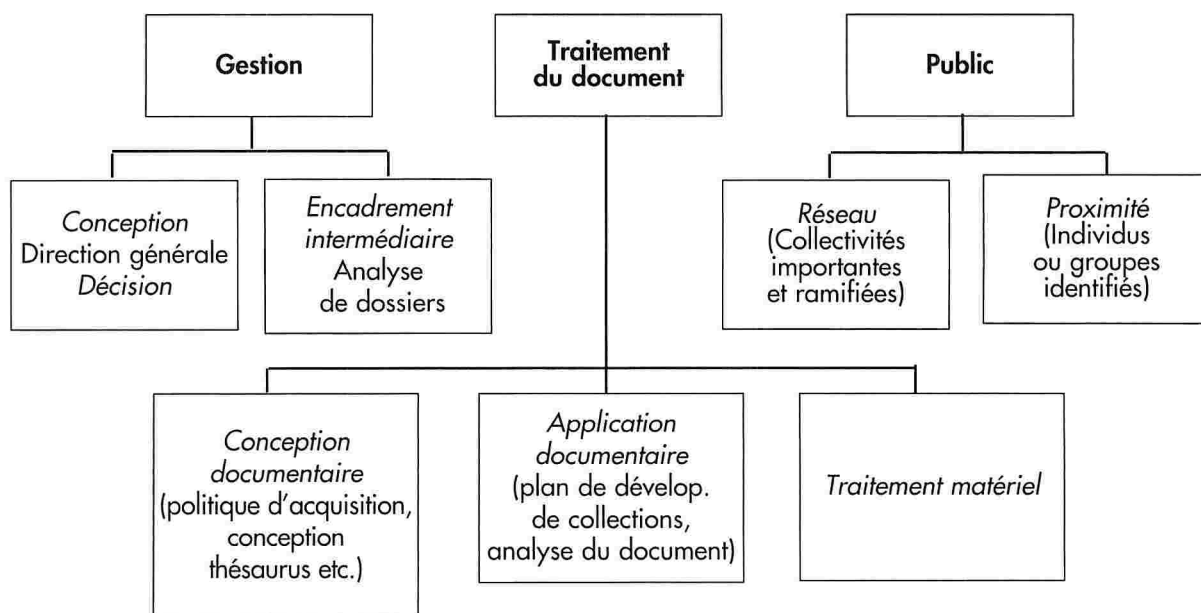
Ces fonctions sont confirmées par l'analyse des programmes des concours et de l'importance des for-

mations initiales. Pour les conservateurs, le concours insiste sur les connaissances diverses d'ordre général et demande une culture générale importante et précise. La formation est de 18 mois comme celle des administrateurs civils et débouche sur un enseignement supérieur de troisième cycle. A l'évidence, le savant est autant recherché que l'administrateur. En revanche, pour les bibliothécaires, le concours porte essentiellement sur les connaissances relatives à l'information (création, diffusion) ou aux bibliothèques. La formation plus courte est davantage ancrée sur les méthodologies appliquées aux problématiques concrètes des bibliothèques (sans négliger les connaissances théoriques).

C'est le responsable de l'interface concrète avec un réseau qui est recherché et non celui qui en donnera les grandes orientations.

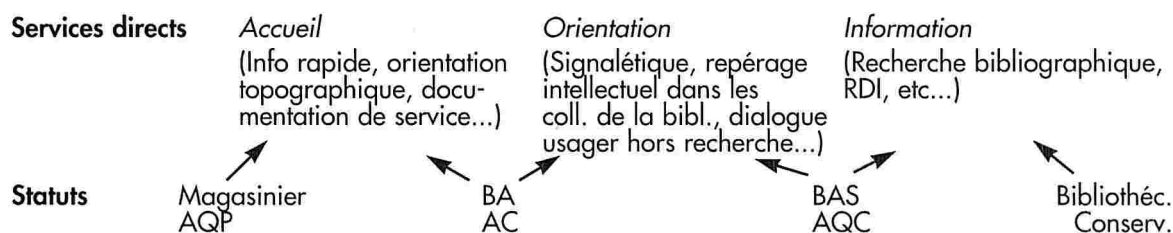
S'agissant du bibliothécaire-adjoint spécialisé ou de l'assistant qualifié de conservation, les diplômes néces-

Les fonctions dans les bibliothèques *Quand un triptyque simple éclate*



Exemple d'application : Conservateur = Conception/Réseau
Bibliothécaire = Encadrement/Proximité

Statuts et services documentaires
Une échelle de référence



BA = bibliothécaire adjoint, BAS = bibliothécaire adjoint spécialisé, AQP = agent qualifié du patrimoine, AC = assistant de conservation, AQC = assistant qualifié de conservation.

saires pour se présenter au concours montrent que c'est le spécialiste du catalogage, des systèmes d'indexation qui est recruté.

Enfin, si le statut des bibliothécaires-adjoints et des assistants de conservation n'a pas été modifié, les dispositions concernant le concours de recrutement l'ont été et insistent sur les notions d'accueil et d'orientation, d'information du public.

– Du point de vue fonctionnel

L'essor des bibliothèques, l'explosion de l'information tant dans ses contenus que dans ses supports, la multiplication des usages d'appropriation de cette information par les publics, obligent désormais à affiner le simple et traditionnel triptyque sur lequel s'appuyaient tous les métiers de bibliothèques : le traitement du document, la gestion, le public. Une approche analytique permet de distinguer les fonctions diverses recouvertes par ces trois notions, qui éclatent désormais en autant de responsabilités distinctes comme on le voit sur le schéma de la page précédente.

Les métiers définissables à partir de cette analyse fonctionnelle confrontée aux pistes statutaires, naissent de rencontres d'autant plus complexes et multiples que la responsabilité et le statut des agents sont plus élevés. Ainsi on distingue mieux le profil d'un conservateur, plutôt en charge de missions de conception, de réseau, de politiques documentaires au sens large, comparé à celui du bibliothécaire, où prédominent les notions d'encadrement ou d'analyse, de

proximité, de mise en œuvre de politiques documentaires préalablement définies.

Le tableau esquissé serait incomplet si l'on n'ajoutait un quatrième fondement au triptyque précédemment évoqué et déjà démultiplié : la notion de « service documentaire », dont la déclinaison en accueil, orientation, information, contribue à proposer une échelle des métiers dans les bibliothèques.

***Ce rapprochement entre
métiers et statuts ne
saurait être méconnu***

L'architecture statutaire possible, issue de cette analyse synthétique des fonctions, permet, si on le veut, de définir des métiers conçus comme compétence, savoir-faire, identité professionnelle. Ce rapprochement entre métiers et statuts ne saurait être méconnu, tant il est vrai que l'un et l'autre se confortent mutuellement : qu'on se rappelle l'expérience de la création en 1968 des « bibliothécaires de lecture publique » (recrutement après DUT carrières sociales puis formation de deux ans) ; ce fut sans doute autant l'étrangeté statutaire de ces agents dans le paysage de la fonction publique que les difficultés budgétaires qui tuèrent cette réforme dans l'œuf.

On en arrive ainsi à dégager une nouvelle pyramide statutaire qui apparaît fonctionnelle et, s'il subsiste un corps en trop, ce n'est pas celui auquel on pense.

Une pyramide fonctionnelle

– Des statuts ou des métiers

En essayant de formaliser les fonctions de chaque corps, on peut mieux se rendre compte que l'on définit une typologie des métiers des bibliothèques.

* Les *conservateurs* ont vocation à concevoir et diriger les réseaux (et on inclura dans ce terme les « grosses » bibliothèques), à déterminer les politiques et principes de la constitution et de l'analyse des collections, dont ils ont la responsabilité scientifique. En l'absence de toute référence à un recrutement sur critères professionnels explicites, on peut supposer que les conservateurs généraux ne se distinguent des conservateurs que par leur vocation à assurer des fonctions d'inspection, et de conseil privilégié aux administrations.

* Les *bibliothécaires* seront les responsables de services, annexes, antennes, petites bibliothèques insérées dans des réseaux, pour répondre aux besoins d'un public proche et identifié. Ils analyseront les projets et dossiers précis, mettront en œuvre les plans d'acquisition de collections.

* Les *bibliothécaires-adjoints spécialisés* ou *assistants qualifiés de conservation* devraient être les experts du traitement intellectuel du document

individuel, dans le cadre de politiques, plans et principes définis. A ce titre, leur rôle d'information et de recherche bibliographique pour l'utilisateur individuel devrait devenir très important, et leurs fonctions bibliographiques confirmées dans les réseaux.

* Les *bibliothécaires-adjoints* ou *assistants de conservation* n'auront pas la même expertise documentaire, même s'ils sont appelés à effectuer le traitement intellectuel de documents simples. Mais leur rôle dans l'orientation générale de l'usager au sein des collections de la bibliothèque devrait être souligné, ainsi que dans l'encadrement de l'accueil.

On verra plus loin les problèmes spécifiques des personnels de magasinage.

– *Mais que peuvent représenter ces projections dans des établissements très divers ?*

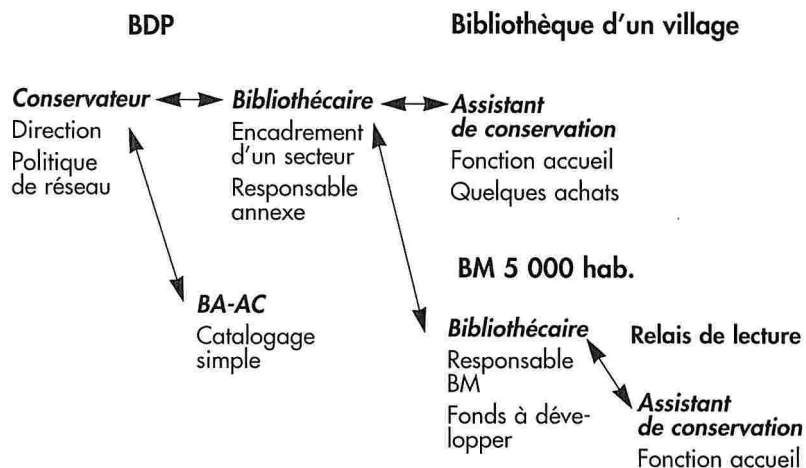
* Les *conservateurs* dirigent les SCD (services communs de la documentation) et grosses sections des bibliothèques universitaires, les grosses bibliothèques municipales, ainsi que les BDP (bibliothèques départementales de prêt) : ces établissements sont en fait des réseaux, avec bibliothèques associées, relais-bibliothèques, annexes, dépôts, etc. Ils planifient informatisations et constructions, élaborent les politiques d'acquisition, effectuent les acquisitions du niveau recherche, sont spécialistes des fonds patrimoniaux. Par ailleurs, leur rôle est appelé à grandir avec les « outils nationaux de réseau » qu'ils auront à gérer et développer (Serveur bibliographique national, Catalogue collectif de France ou Pancatalogue, cellule Rameau, etc.).

* Les *bibliothécaires* dirigent des unités plus restreintes (bibliothèque intégrée de SCD, antenne universitaire, service de référence, annexe de grosse BM, petite BM...), dont la vocation est de s'inscrire dans un réseau. Ils analysent et gèrent des projets précis (création d'un OPAC, refonte du libre accès, développement de services à des publics « difficiles », mise en place de programmes de formation), réalisent les plans de développement de collections induits par les politiques générales d'acquisition. Ils ont souvent une fonction d'adjoints aux conservateurs.

* Les *bibliothécaires-adjoints* spécia-

Statuts et fonctions dans les établissements

Diagramme en termes de niveau de réseau
Exemple d'une BDP



BA-AC = bibliothécaire adjoint ou assistant de conservation.

lisés et assistants qualifiés de conservation maîtrisent les descriptions et indexations de documents, gèrent les relations documentaires avec les réseaux (recherche documentaire informatisée, prêt entre bibliothèques), apportent leur conseil bibliographique à un niveau individuel d'information bibliographique élaborée.

* Les *bibliothécaires-adjoints* et *assistants de conservation* font la récupération des notices ou traitent la description et l'indexation de documents simples. Ils apportent surtout conseil et formation pour des publics en recherche d'orientation (1^{er}, voire 2^e cycle universitaire notamment, salle de prêt en BM, relais dans des villages desservis par les BDP).

Ces profils mêlent volontairement personnels d'Etat et territoriaux ; en effet l'homologie des statuts, et le nombre d'agents réduit dans chaque corps ou cadre d'emploi (transformation de deux corps en cinq pour l'Etat, de trois en quatre pour les territoriaux, en ce qui concerne les catégories A et B), préconisent une unification des métiers pour une meilleure efficacité des carrières et des services. Il faut souhaiter que les formations, initiales et continues, prennent en compte

cette unité de chaque métier. Si cela est certain pour les BAS-AQC (même diplôme requis), vraisemblable pour les conservateurs à l'ENSSIB et les bibliothécaires à l'INFB, il faudra résoudre la difficulté d'approche de la catégorie B-type : à l'Etat, les bibliothécaires-adjoints se forment en se préparant à un concours relativement technique, alors que la fonction publique territoriale prévoit cette formation technique des assistants de conservation après recrutement sur concours généraliste ; CNFPT et CFCB auraient tout intérêt à se concerter pour mêler les publics.

– *Les cas particulier des personnels de magasinage*

On a parlé des personnels de magasinage (magasiniers spécialisés et agents du patrimoine, magasiniers en chef et agents qualifiés du patrimoine, inspecteurs de magasinage, ces derniers étant de catégorie B), dont la situation a trop été occultée par les réflexions et revendications des autres catégories. A la différence des autres corps ou cadres d'emploi, ces agents ne sont soumis à aucune exigence de qualification professionnelle, ni avant recrutement (par diplôme requis ou par nature des épreuves des concours) ni après recrutement. Par ailleurs,

leurs fonctions sont extrêmement diverses selon les personnes et les établissements : manutentionnaires ici, ils seront personnel d'accueil là, ou bien encadreurs de moniteurs et vacataires, ou assistants de travaux bibliographiques (PEB), etc. Cette imprécision des fonctions comme l'absence d'une formation initiale contribuent à faire constater l'absence d'une identité professionnelle pour ces agents, et donc des difficultés de motivation, de progression de carrière, d'implication dans la formation continue. Cette absence d'identité professionnelle se confirme quand on vérifie l'incompréhension réciproque entre magasiniers d'Etat (corps relativement soudé qui se vit très distinct des professionnels de catégories A et B) et agents du patrimoine territoriaux (souvent indifférents à la bibliothèque comme projet et s'identifiant plutôt à l'ensemble des personnels de service territoriaux). Il conviendrait de remettre en valeur la notion centrale de magasinage,

conçue au sens large et devenue très nécessaire, du point de vue du document matériel lui-même (maintenance, supports démultipliés) et du point de vue des collections (classements évolutifs, cotations diverses, etc.). Deux options peuvent être dégagées ensuite à partir de ce « noyau dur » du magasinage : une option technique, orientée sur la maintenance des matériels de la bibliothèque (et notamment les lecteurs de CD-Rom ou de microfiches, le petit matériel informatique, etc.), et une option accueil, orientée sur le public découvrant la bibliothèque (informations pratiques, orientation topographique, gestion matérielle (des salles d'actualité). La mise en évidence de ces options permettrait une meilleure approche du choix possible de débouché en catégorie B : l'inspecteur de magasinage pour l'option technique, le bibliothécaire-adjoint ou l'assistant de conservation pour l'option accueil, les deux types d'agents ayant une

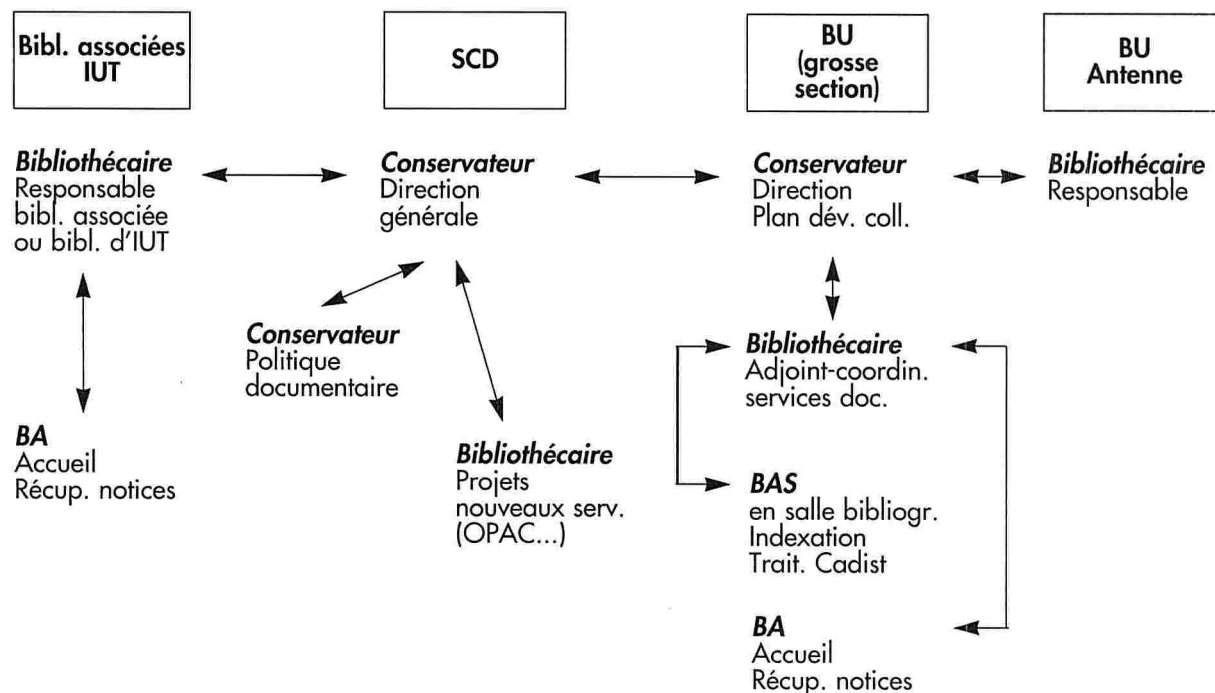
fonction d'encadrement direct. Une telle approche peut lever l'ambiguïté de la présence simultanée de ces deux corps de débouché pour les agents de magasinage et qui pourraient être regroupés dans un corps unique, ce qui permettrait de donner les deux grades supérieurs de la catégorie B aux inspecteurs de magasinage et resouderait la filière des bibliothèques en un *continuum* unique allant du magasinier au conservateur général. Dégager une typologie des métiers, même si elle s'identifie aux statuts, ne suffit pas, il convient désormais de tirer les enseignements en vue d'une meilleure gestion des personnes et des établissements.

Une gestion nécessairement renouvelée

On ne saurait oublier que ces glissements statutaires ne se produisent pas en bloc, notamment pour l'ancienne catégorie B à qui s'ouvre pour l'ins-

Statuts et fonctions dans les établissements

Diagramme selon des niveaux de réseau
Exemple d'un SCD



BA = bibliothécaire-adjoint, BAS = bibliothécaire adjoint spécialisé.

tant (surtout dans la fonction publique d'Etat) le *panel* complet des corps de conservateurs, bibliothécaires et bibliothécaires-adjoints spécialisés. Outre le sentiment d'injustice ressenti par certains, qui voient des collègues progresser subitement sans pour autant changer de poste, ce bouleversement pose le problème du positionnement de chaque corps ou cadre d'emploi nouveau vis-à-vis de

que les fonctions priment tout autre considération : on peut imaginer qu'un gros service d'acquisition et de traitement documentaire dispose de nombreux conservateurs et bibliothécaires-adjoints spécialisés, mais de presque aucun bibliothécaire ou bibliothécaire-adjoint ; ou encore une annexe aura un bibliothécaire, deux assistants de conservation, et deux agents du patrimoine, etc.

groupes de bibliothèques locales, etc. Tous les corps ou cadres d'emploi n'ont pas fonctionnellement à être présents dans tous les établissements simultanément.

Ce projet se heurte pour l'instant à la situation incohérente due aux intégrations sans mobilité. C'est la situation personnelle de chaque agent et sa valeur professionnelle propre qui déterminent à l'heure actuelle le statut de l'emploi qu'il occupe. Ce constat présente deux dangers : d'abord l'agent promu peut très bien ne pas être amené à changer de travail ni de responsabilité, bien qu'ayant changé de corps ou de cadre d'emploi (ce point est en train de se modifier au moins pour l'Etat) ; mais surtout la situation statutaire des personnels d'un établissement ne correspond plus nécessairement à ses objectifs et missions (par exemple, la bibliothèque peut très bien ne plus compter de bibliothécaire-adjoint, alors qu'elle doit faire face à une politique d'accueil).

Le risque de « brouillage identitaire » est grand, d'autant qu'il est aggravé par d'autres contraintes. Pour l'Etat, des chartes d'objectifs répondant aux engagements interministériels accen-

Ce bouleversement pose le problème du positionnement de chaque corps ou cadre d'emploi nouveau vis-à-vis de celui immédiatement inférieur ou supérieur

celui immédiatement inférieur ou supérieur. Ce problème est d'autant plus aigu que les créations d'emploi ne reposent pas sur une analyse fonctionnelle des besoins mais sur la simple mécanique statutaire. Enfin, l'organisation des bibliothèques n'a pas été redessinée au vu de la nouvelle approche statutaire (et cela n'était pas possible en si peu de temps), mais se trouve totalement déséquilibrée du fait des promotions sur place.

Il convient donc de revoir l'organisation hiérarchique des emplois dans les bibliothèques en s'appuyant sur une gestion volontariste de personnels car, au fond, il n'est de politique que d'hommes.

La gestion des emplois

Les réflexions précédentes sur l'adéquation réciproque des métiers et des statuts annoncent clairement la fin d'une certaine conception pyramidale de la hiérarchie des grades et des emplois. De ce fait, les créations et affectations des emplois devront s'appuyer sur une analyse approfondie des besoins.

– L'organisation des établissements

Jusqu'à présent, la répartition des emplois dans les différents établissements reposait sur une représentation simple, où le nombre des agents s'amenuisait dans chaque corps ou cadre d'emploi au fur et à mesure qu'on progressait dans la pyramide statutaire. Désormais, il est nécessaire

Les points de repère seront différents selon la politique de l'établissement : une BM traitant des fonds spécialisés recrutera notamment des assistants qualifiés de conservation, une autre privilégiant l'accueil s'orientera vers des assistants de conservation, une bibliothèque départementale de prêt pourra négliger les assistants qualifiés de conservation, mais exigera des bibliothécaires pour encadrer des

Traitement du document Etablissements et statuts

BN (fonction bibliogr. nationale) Cadist BM fonds local ou ancien	BU niveau recherche BM salle d'étude	BU 1 ^{er} cycle BM lecture pub.
---	--	---

Politique d'acquisition générale - Conception thésaurus

C

C

C ou B

Plan de développ. de collections, cohérence autorités

C

B

B

Acquisitions

C ou B

B

BAS-AQC ou BA-AC

Traitement intellectuel (introduc.-analyse)

BAS-AQC

BAS-AQC ou BA-AC

BA-AC

Traitement descriptif

BAS-AQC

BA-AC

BA-AC

C = conservateur, B = bibliothécaire, BAS-AQC = bibliothécaire adjoint spécialisé, ou assistant qualifié de conservation, BA-AC = bibliothécaire adjoint ou assistant de conservation.

La mention d'un statut pour une fonction documentaire n'implique pas la présence physique d'un agent dans la bibliothèque, section ou secteur considéré.

tuent des transformations globales d'emplois ; ainsi, pendant que le ministère de la Culture renonçait à recruter des bibliothécaires, le ministère de l'Enseignement supérieur n'entendait créer aucun emploi de bibliothécaire-adjoint spécialisé. Pour les bibliothèques territoriales, on notera la situation particulière des villes de 10 000 à 20 000 habitants, théoriquement inaccessibles à des conservateurs, mais en même temps extérieures aux réseaux départementaux des BDP, ou l'impossibilité pour les petites communes de recruter à temps partiel des agents de catégorie A et B...

Cette situation peut être atténuée du moins pour ce qui est du cadre d'Etat par une politique volontariste des emplois.

– Création et affectation des emplois

Si la pyramide statutaire des emplois est perturbée au niveau des établissements, elle l'est également au niveau national, où un déséquilibre s'est créé au niveau supérieur, encore accentué en 1994 au ministère de la Culture par les seules créations d'emplois de conservateurs.

A ce niveau national, on peut espérer que la Bibliothèque nationale de France et le plan université 2000 pourront permettre de rééquilibrer et rendre plus fonctionnelle cette pyramide. Le corps des conservateurs doit rester restreint ou au moins n'augmenter qu'en proportion de l'accroissement des emplois des autres corps. Il doit en revanche laisser la place à un corps des bibliothécaires numériquement aussi important. Quant au corps des bibliothécaires-adjoints spécialisés, il devrait être appelé à jouer un rôle important à la Bibliothèque nationale de France, encore faut-il que, dès 1995, des créations d'emplois puissent le permettre.

Mais si ces créations interviennent, il faudra définir des critères précis d'affectations de ces emplois (à cet égard, il serait intéressant de connaître les critères qui ont présidé à l'affectation des créations d'emplois de bibliothécaires dans les bibliothèques universitaires). Elles devraient, dans tous les cas, aider à atténuer les déséquilibres au niveau des établissements.

On a vu que les mêmes fonctions peuvent être exercées, à des moments certes le plus souvent différents dans la carrière des agents, par des membres de corps voisins. Ne pourrait-on concevoir une gestion plus ouverte des mutations, qui permette d'offrir certains postes aux titulaires de corps voisins ? Une telle possibilité ne pourra avoir lieu que grâce à une grande souplesse dans la gestion interministérielle des emplois qui va de plus en plus – et c'est regrettable – en se départementalisant sous la pression des contrôleurs financiers.

De même, au moment de la cessation de fonctions d'un agent (mutation, retraite...), l'emploi pourrait être renégocié avec l'administration centrale en fonction des objectifs de l'établissement.

Mais l'administration centrale, comme les établissements, peuvent également, en vue de permettre une meilleure adéquation des statuts aux objectifs, s'appuyer sur une politique dynamique de formation ou de promotion.

Une politique de formation

On a vu que l'intégration dans les nouveaux corps dans la période transitoire posait un problème d'identité, de reconnaissance statutaire qui ne saurait attendre que les nouveaux recrutés viennent remplacer les anciens. Par ailleurs, comme le rappelait récemment Michel Melot, le bibliothécaire a une fonction universaliste ou généraliste, et les nouveaux statuts définissent des métiers sans spécialisation, voire sans qualification initiale réelle. Cela ne va pas sans poser de problèmes et peut à terme perturber le jeu des affectations.

– *Une politique de formation qui permette une meilleure définition des métiers et des promotions, une refonte des organigrammes*

On peut craindre que la confusion statutaire causée par la période transitoire engendre aigreurs et approximations. Afin d'éviter ce risque, il convient d'une part qu'une réflexion approfondie et renouvelée sur la formation initiale soit menée et d'autre part qu'un programme de formation

continue, axé sur contenus et savoir-faire, permette une meilleure identification statutaire des agents à leur nouveau grade et emploi. Si l'ENSSIB ne forme plus un conservateur en 1993 comme en 1991, il convient également que les DUT (diplôme universitaire de technologie) ou les DEUST (diplôme d'enseignement universitaire scientifique et technique) « Métiers du livre » ne fassent plus référence aux contenus du CAFB... De même la formation continue ne doit plus répéter l'organisation en triptyque traditionnelle aux bibliothèques, mais mieux centrer les formations en fonction de l'appartenance statutaire des agents.

Un des avantages des nouveaux statuts réside dans la possibilité réelle, pour un agent, de progresser par concours internes largement ouverts (50 % des postes offerts). Dans ce cadre, l'élaboration des plans de formation revêt une importance extrême, alliant volonté de restructuration des services et désir de progression statutaire des individus. La formation continue devra également articuler plus étroitement les stages de savoir et de savoir-faire, et les programmes plus spécifiquement orientés vers la préparation aux concours. Pour les promotions au choix, l'administration devra tenir compte plus systématiquement des formations suivies par les personnels, mais pour cela elle devra dégager des critères de promotion lisibles, et pour les agents, et pour les chefs de service, dont le rapport reste essentiel.

A cet effet, les critères d'ancienneté et d'encadrement ne sauraient être les seuls. Pour prendre l'exemple des nominations dans le corps des conservateurs généraux, le seul critère de direction d'une bibliothèque (avec les éventuelles variantes de taille) ne peut être retenu. Dans la mesure où les membres de ce corps pourront être appelés à jouer un rôle d'expertise et de conseil, il conviendra de retenir également les éléments propres à la carrière de l'agent, formations, mobilité, affectation en administration centrale, publications, notoriété, etc.

Ces remarques, *mutatis mutandis*, valent pour l'ensemble des promotions. En effet, on n'a malheureusement

ment que trop souvent constaté que la mobilité, notamment, a été un frein plus qu'un moteur dans la carrière de certains agents.

Mais la mobilité peut être également freinée par une absence de formation.

*– Trouver sa place et son identité :
une politique de formation comme
réponse au besoin de professionnali-
sation ou de spécialisation*

On a vu que les corps qui viennent d'être créés sont des corps de généralistes. La profession est une, il ne convient pas de la morceler en spécialités diverses et variées. En revanche,

recours systématique aux agents contractuels, que les lois de 1983 et 1984 ont voulu éviter, il faut qu'une politique élaborée de formation continue sache répondre aux évolutions des métiers et aux besoins des bibliothèques et sache même les devancer. Cela aurait le double avantage de répondre aux besoins des établissements et de permettre la mobilité des agents bloqués dans leur souhait de changement par des profils de postes de plus en plus « pointus ».

Le besoin de spécialisation répond aussi au désir de reconnaissance professionnelle. On a pu ainsi s'étonner de voir encore réclamer des grades,

poste précis, ces nécessaires spécialisations.

Cette politique de formation devra également répondre à l'absence de qualification initiale de certains corps et notamment celui des personnels de magasinage, dont le métier évoluera vers une technicité accrue, du fait des nouveaux supports et de leur intervention en amont du traitement des documents.

La politique de formation des personnels reste bien le levier du changement dans les bibliothèques et centres de documentation.

Si les nouveaux statuts des personnels des bibliothèques ont surpris l'ensemble de la profession et même de l'administration, il ne faudrait pas en conclure qu'ils ne reposent pas sur une base fonctionnelle. Il convient au contraire de les analyser pour demander, peut-être, certaines modifications, mais aussi de s'en servir pour une meilleure gestion des établissements.

La multiplicité des corps et cadres d'emploi possibles permet de démontrer la variété des spécialisations et fonctions dans les bibliothèques. C'est ainsi un outil qui peut contribuer à la redéfinition des fonctions dans les bibliothèques. En tout état de cause, on ne saurait, en 1994, gérer les personnels des bibliothèques comme on les gèrait encore en 1991. Ne pas tirer rapidement les conséquences de cette réforme statutaire serait une erreur grave dont les bibliothèques et leurs personnels supporteraient les conséquences.

Décembre 1993

Il faut qu'une politique élaborée de formation continue sache répondre aux évolutions des métiers et aux besoins des bibliothèques

les bibliothèques sont diverses et les besoins variés. Mais il faut que la spécialité vienne s'ancrer sur une solide formation aux métiers de base et non l'inverse. Il s'agit d'avoir des corps qui sachent s'adapter à l'évolution des techniques et des savoirs et non des personnels qui répondent aux seuls besoins immédiats et limités.

Mais les nouveaux statuts ont également permis l'intégration par examen de nombre de contractuels. Il est évident que le caractère figé des statuts réglementaires provoquera de nouveau le recrutement de personnels contractuels pour répondre à des besoins souvent spécifiques plus que très spécialisés. Afin d'éviter le

corps ou cadres d'emplois supplémentaires là où les nouveaux statuts ont fait, par ailleurs, dénoncer une excessive multiplication des grades.

Les professionnels des bibliothèques publiques ont par exemple déploré l'abandon des spécialisations musique, documentation, image, etc., au sein des DUT et DEUST, alors que ces spécialisations intégrées au CAFB permettaient le recrutement direct de discothécaires... De même, les agents du patrimoine exerçant en BDP revendiquent une spécialité « bibliobus ». Il convient d'espérer qu'une formation initiale d'application, ou continue, permettra de prendre en compte, après ou avant affectation sur un