

Vie et aventures du millefeuille statutaire

DOMINIQUE LAHARY

Bibliothèque départementale
du Val-d'Oise
dominique.lahary@valdoise.fr

Dominique Lahary a, le 1^{er} février 2010, échangé à sa demande son poste de directeur de la Bibliothèque départementale avec celui de la directrice adjointe, Cécile Le Tourneau. Titulaire du CAFB après avoir obtenu une licence et une maîtrise d'histoire, il est l'auteur de nombreux articles professionnels, notamment dans le BBF et le Bulletin d'informations de l'ABF ou BIBLIOTHÈQUE(s), qui sont consignés sur son site professionnel www.lahary.fr/pro. Il tient également le blog Dlog (<http://lahary.wordpress.com>). Il est vice-président de l'ABF et porte-parole de l'IABD.

Il fut un temps où, dans les bibliothèques municipales (à moins qu'elles ne fussent classées), il n'y avait pas de conservateurs. L'architecture de la fonction communale était, en matière de bibliothèque, très simple : une catégorie C au bas de l'échelle, les employés de bibliothèque¹, puis les sous-bibliothécaires, enfin les bibliothécaires. Ces derniers étaient classés en deux catégories. On ne passait pas de l'une à l'autre par avancement, mais parce que l'État voulait bien classer certains postes de direction en première catégorie.

Les départements, eux, ne géraient pas encore les bibliothèques départementales de prêt (BCP), qui relevaient de l'État. Tout au plus pouvaient-ils subventionner les associations des amis desdites BCP pour rémunérer des salariés qui relevaient du statut de salarié du secteur privé. Leur personnel relevait d'un statut propre à chaque département, mais obligatoirement calqué sur celui de la fonction publique d'État.

La précision « d'État » était d'ailleurs inutile : seul l'État disposait d'un système de fonction publique. Ainsi en avait décidé le législateur de 1946². État qui accordait le mono-

pole de la catégorie A dans les bibliothèques municipales classées à ses conservateurs. Le transfert des BCP aux départements, le 1^{er} janvier 1986, puis la création de la filière culturelle territoriale, le 4 septembre 1991³, allaient bouleverser ce paysage.

La fonction publique territoriale, un nouveau bassin de mobilité

Désormais, communes et départements constituaient un seul et même bassin de mobilité professionnelle. C'était un changement radical pour les bibliothèques départementales, qui se retrouvèrent progressivement et massivement peuplées de personnels (y compris de direction) issus des bibliothèques municipales. Les personnels d'État en place dans les BCP, d'abord en situation de mise à disposition, durent choisir entre l'intégration dans la fonction publique territoriale et le détachement. Un certain nombre de directeurs quittèrent alors les BCP pour prendre un poste dans une bibliothèque d'État. D'autres le firent isolément, et ce jusqu'en 2009. En 2010, il ne reste plus aucun conservateur d'État à la tête d'une BDP. Désormais, les seuls agents de l'État amenés à travailler dans une collectivité territoriale sont *a priori* les conservateurs des bibliothèques municipales classées.

poste entraînait le licenciement et l'extinction de la carrière de l'agent concerné.

L'ensemble des textes réglementaires et législatifs cités sont disponibles sur le site de Légifrance, www.legifrance.gouv.fr

3. Décrets statutaires du 2 septembre 1991 parus au *Journal officiel* du 4 septembre et applicables à cette date.

1. Sans compter, jusqu'en 1990, les « gardiens et garçons de bibliothèque » de catégorie D.

2. Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 portant statut général des fonctionnaires [de l'État], préparée par le ministre de la Fonction publique, Maurice Thorez. Selon Serge Salon, le parti communiste s'opposa alors à l'extension au personnel communal d'un statut de fonctionnaire auquel le MRP était prêt à consentir (*Histoire de la fonction publique en France*, tome IV, les XIX^e et XX^e siècles, Nouvelle librairie de France, 1993). Le statut général du personnel communal singeait la fonction publique par son architecture, ses modes de recrutement et d'avancement, mais n'offrait pas de garantie d'emploi par distinction du grade et de la fonction : la suppression d'un

Pourtant, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, commune aux trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, avait garanti la mobilité entre fonctions publiques par simple mutation. Mais la loi Galland⁴, qui l'avait réformée, avait sanctionné la différence territoriale par le vocabulaire (on parlerait de « cadres d'emplois » et non de « corps »), par le concours (qui ne serait pas de recrutement mais de réserve) et par la mobilité : ce ne serait pas la mutation, mais le détachement. Certes, celui-ci peut être suivi d'intégration, selon les dispositions du statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil (souvent au bout de trois ans), mais le détachement est une position redoutable : la collectivité ou l'administration d'accueil peut y mettre fin à sa guise.

La loi du 3 août 2009 sur la mobilité des fonctionnaires⁵ rétablit entre les trois fonctions publiques la mobilité par intégration directe, alternativement au détachement qui demeure possible. « *L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé.* »

Affres et délices de l'architecture statutaire

La loi du 26 janvier 1984⁶ avait certes créé la fonction publique territoriale, mais celle-ci ne pouvait avoir une existence effective avant que des décrets ne créent les statuts particuliers des différents cadres d'emplois. Après la filière administrative en 1987 et la filière technique en 1988, ce fut le tour de la filière culturelle en 1991, après une genèse de trois ans. Cet accouchement difficile, ponctué de quelques manifestations de rues, fut encombré par un dessein ambitieux et méritoire : une réforme concomitante de la filière

« Bibliothèque » de la fonction publique d'État, propre à aboutir à deux architectures parfaitement jumelles.

La divergence des aspirations des personnels d'État et communaux et la divergence des positions de leurs organisations syndicales et ministères de tutelle respectifs aboutirent à un arbitrage des services du Premier ministre Michel Rocard qui, au lieu de choisir entre les solutions, les compilèrent toutes⁷.

D'où cet étonnant millefeuille qui empilait 7 corps ou cadres d'emplois (8 du côté de l'État avec le corps des conservateurs généraux) et 17 grades. La disparition au bout de quelques années des inspecteurs de magasinage territoriaux, puis d'État, enleva un mince étage à une construction qui demeure bien lourde. La fonction communale, avec ses trois niveaux (quatre en prenant en compte les bibliothécaires de 1^{re} catégorie), s'intégrait dans un univers bien compliqué.

Deux cadres d'emplois de catégorie C, deux de catégorie B, deux de catégorie A : on peine à décliner fonctionnellement un tel empilement et la lecture comparée des définitions contenues dans chaque statut particulier prête à sourire (voir figure page suivante)⁸.

En catégorie C, le trou statutaire qui séparait les employés de bibliothèque des sous-bibliothécaires était cependant enfin comblé, ce qui mettait fin à une anomalie qui n'existait pas dans la fonction publique d'État. Cependant, c'est en catégorie B que ce dédoublement statutaire semblait le plus arbitraire. Il l'est toujours, mais il a permis à des fonctionnaires culturels d'être les premiers à coloniser un nouvel espace indiciaire, dont le nom

de code administratif était C2I (classement indiciaire intermédiaire) et que les alors récents accords Durafour⁹ destinaient aux professions médico-sociales. Il s'agissait de dépasser le niveau « B-type », censé correspondre à un recrutement au niveau du bac, pour reconnaître des recrutements de niveau bac + 2. L'intention était louable, mais la réalisation fut médiocre. On se retrouva avec deux carrières au différentiel indiciaire faible et constant, ce qui rendait inutile, voire pénalisant financièrement, des promotions du B-type au C2I dès lors qu'on n'avait plus le temps de parvenir au bout de son espace indiciaire potentiel.

Quant à la catégorie A, faiblement clivée par une différence douce entre bibliothécaires de seconde et première catégorie, elle était soudain réorganisée entre une carrière de bibliothécaire tronquée par rapport à celle des attachés territoriaux, et une carrière de conservateur venant tutoyer indiciairement les directeurs généraux des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et les directeurs généraux administratifs des communes de 150 000 à 400 000 habitants. Il manque la cerise sur le gâteau : la fonction publique territoriale n'a pas droit à l'équivalent du corps des conservateurs généraux de la fonction publique d'État.

Vers une simplification verticale

Ce n'est pas la dynamique propre de la filière culturelle qui a résolu cette difficulté, mais le puissant phénomène de normalisation et de simplification qui travaille les fonctions publiques depuis 2006. Le 4 juin 2006 ont été signés, entre une partie des syndicats de fonctionnaires et le ministre de la Fonction publique, Christian Jacob, les « accords Jacob », qui ont abouti à une refonte de la catégorie C dans toutes les fonctions publiques, selon une architecture unique : un seul corps et cadre d'emplois à quatre grades, avec

4. Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987 modifiant les dispositions relatives à la fonction publique territoriale, dite loi Galland.

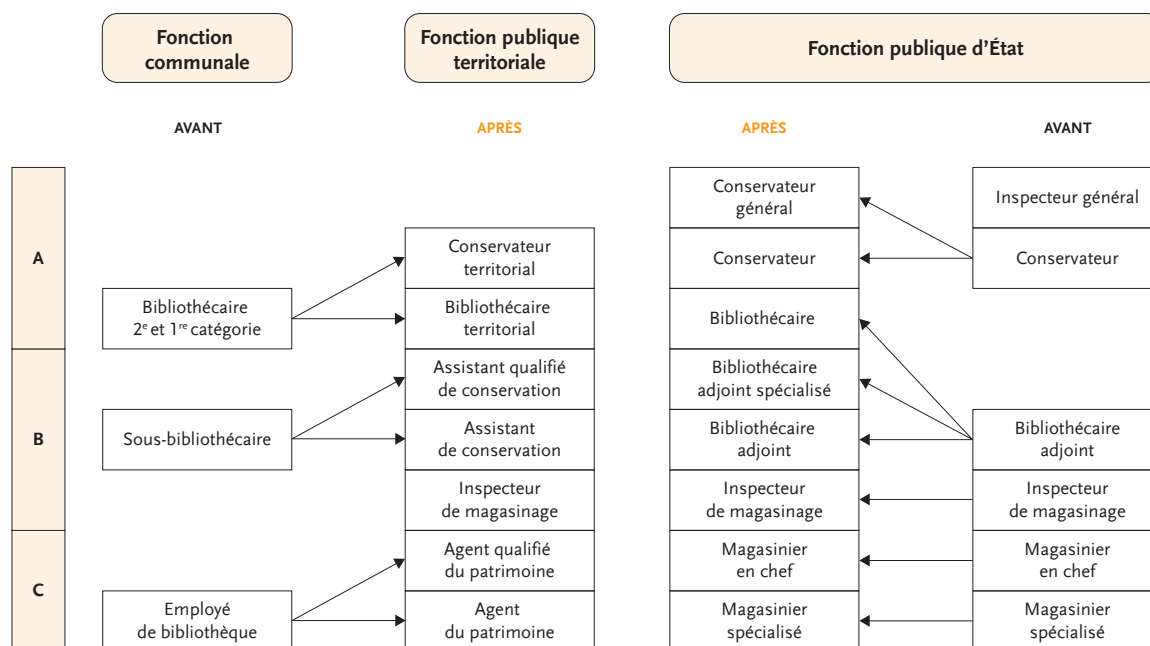
5. Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

6. Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

7. Voir Dominique Lahary, « 1988-1992 : La bataille des statuts », *BIBLIOTHÈQUE(s)*, n° 28, juin 2006, et « BDP & FPT : les BDP territorialisées par la fonction... publique », Actes [en ligne] des journées d'étude de l'ADBDP sur « La décentralisation et les bibliothèques de l'avenir », Marseille, 6-8 novembre 2006, www.adbdp.asso.fr/spip.php?article740 ainsi que Jean-Louis Pastor et Bertrand Calenge, « Statuts, fonctions et organigrammes : réflexion sur les métiers des bibliothèques », *BBF*, 1994, n° 4.

8. Voir Dominique Lahary, « Sous le statut, l'idéologie ? Les textes statutaires et leurs usages », *BBF*, 2000, n° 1.

9. Protocole d'accord du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, dit « accords Durafour ».



La réforme statutaire de 1991-1992

une légère remontée des indices terminaux de chacun d'eux. De même que la filière « Bibliothèque » de l'État ne connaît plus que le corps des magasiniers de bibliothèque, la filière culturelle territoriale ne connaît plus que le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine et des bibliothèques¹⁰, à la structure strictement équivalente à celle des cadres d'emplois de même catégorie de l'ensemble des filières. On généralise ainsi le recrutement à différents grades d'un même cadre d'emplois qui existait chez les conducteurs spécialisés selon qu'ils étaient titulaires du permis tourisme, poids lourd ou transports en commun: on est recruté directement au premier grade, et sur concours au second grade.

Une simplification analogue est prévue en catégorie B, qui permettrait une fusion du B-Type et du C2I en le généralisant à toutes les filières. C'est ce que préconise un rapport sur la filière culturelle adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique ter-

ritoriale (CSFPT) le 10 février 2008¹¹, qui précise que l'accès au grade inférieur du cadre d'emploi fusionné devrait être réservé au concours interne et à la promotion interne. Le CSFPT a été saisi le 25 novembre 2009 d'une réforme de l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B qui généraliserait cette fusion des cadres d'emplois ainsi que l'avancement de grade par examen professionnel, concurrentement à celui par ancienneté. Cette réforme interviendrait en 2010 ou en 2011. En l'espèce, la fonction publique territoriale ne fera que suivre la fonction publique d'État¹², en garantissant

un léger relèvement de l'indice terminal de la catégorie.

En catégorie A, on a fusionné les deux grades du cadre d'emplois des bibliothécaires en 1998¹³, et ceux des conservateurs en 2009¹⁴. Le rapport déjà cité du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale préconisait, outre ces mesures, l'introduction du généralat dans la fonction publique territoriale. Une réforme d'ensemble est envisagée à la suite de celles concernant les catégories C et B. Il ne s'agit pas cette fois-ci de fusionner les cadres d'emplois, seulement d'améliorer légèrement les espaces indiciaires, en conservant trois ensembles distincts: les « petits A » (dont font, hélas, partie les bibliothécaires), les « A type » (les attachés) et les « A + » (dont les conservateurs).

10. Décret n° 2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

11. Rapport sur la filière culturelle par Jean-Claude Lenay [président de la formation spécialisée chargée des questions statutaires du CSFPT], séance du 10 février 2008, www.csfpt.org/documents/022008/21020816402815Rapportfiliereculturelle.pdf

12. Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État et décret n° 2009-1389 du 11 novembre 2009 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs

corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics.

13. Décret n° 98-68 du 2 février 1998 portant modification de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

14. Décret n° 2009-1582 du 17 décembre 2009 modifiant certaines dispositions statutaires relatives à des cadres d'emplois à caractère culturel de catégorie A de la fonction publique territoriale.

Le stock, le flux, l'avancement

C'est dans les cabinets ministériels concernés qu'on utilisa cette peu respectueuse métaphore: il fallait traiter différemment le « stock » (les agents en place à intégrer dans la nouvelle architecture) et le « flux » (ceux qui allaient y être recrutés). L'enjeu du traitement du stock était double: le destin individuel des agents concernés, et la physionomie qu'allait revêtir l'édifice, physionomie qui ne pouvait pas ne pas influencer sur les recrutements futurs. C'est pourquoi l'effort syndical porta non seulement sur l'architecture, mais aussi, très vigoureusement, sur les conditions d'intégration, avec quelque succès¹⁵.

C'est ainsi qu'une très grande partie des employés de bibliothèque, à la faveur d'un examen professionnel, furent intégrés dans le cadre d'emplois des agents qualifiés du patrimoine, et que bien des sous-bibliothécaires pourtant non titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 eurent accès au C2I par la grâce d'un deuxième CAFB (certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire), diplôme dont on prolongea pour ce faire la survie jusqu'en 1994¹⁶. Quant aux bibliothécaires dirigeant une bibliothèque municipale d'une commune de plus de 20 000 habitants ou d'une communauté de communes de plus de 40 000 habitants, ils gagnèrent leur viatique pour le cadre d'emplois de conservateur territorial. Le résultat fut une pyramide presque régulière, à la différence de celle de la filière « Bibliothèque de l'État », avec davantage de C que de B-types, et davantage de bibliothécaires que de conservateurs¹⁷.

Cette pyramide a vécu comme elle a pu. On aurait pu craindre que les collectivités en profitent pour systématiser les recrutements au rabais. Cela ne s'est pas produit. Certes, en

catégorie C, les agents ont fini par dépasser en nombre les agents qualifiés, aidés par la facilité du recrutement direct. Mais, en catégorie B, les assistants qualifiés ont continué à surpasser les assistants. Nombre de directeurs de bibliothèque, intégrés dans le cadre d'emplois des conservateurs en 1991, ont naturellement été remplacés, à leur départ, par des bibliothécaires, ne serait-ce que par le jeu des nominations internes, mais la voie de la promotion interne a permis d'atténuer cette dégradation. Les postes de conservateurs territoriaux mis au concours de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib) parurent insuffisants au regard de la demande du marché, au point que leur nombre fut doublé en 2008. Les agents de l'État qui optèrent pour la fonction publique territoriale en savent quelque chose: l'avancement d'échelon y est plus rapide, car plus souvent en temps minimum. Pour les agents de catégorie C, l'absence de quotas permit également des avancements de grade rapides¹⁸, jusqu'à ce que la loi du 19 février 2007¹⁹ laisse chaque collectivité fixer elle-même ses quotas.

Étranges concours : reçus-collés contre recrutés-collés

Ce fut la grande innovation de la fonction publique territoriale, version Galland²⁰: les fonctionnaires territoriaux ne sont pas recrutés par concours. Le concours leur donne seulement le droit de chercher à être recrutés. D'où cette liste d'aptitude dont la validité s'éteint au bout de deux ans. Cette étrange transmutation du sacrosaint principe du recrutement par concours, que la France républicaine partage avec l'Empire du milieu (mais seulement du VII^e siècle à 1911 pour ce dernier), était peut-être seule de nature

à préserver le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. On est recruté dans les collectivités locales comme dans le privé: en répondant à une offre d'emploi et en subissant un entretien d'embauche.

Voyons les choses en face: cela fonctionne aussi bien que l'écriture du japonais polysyllabique à flexions grammaticales avec des caractères chinois adaptés à une langue à base monosyllabique sans flexion. C'est boiteux, mais ça dure. Cela produit deux populations antagonistes qui ont des raisons légitimes, quoique parfaitement opposées, d'être mécontentes:

- ceux qui se nomment eux-mêmes les « reçus-collés »²¹, lauréats d'un concours mais ne parvenant pas à se faire recruter, faute de formation préalable ou pour d'autres raisons;
- ceux que je nommerais les « recrutés-collés », contractuels que leurs employeurs nommeraient volontiers fonctionnaires s'ils étaient reçus à un concours, sans être prêts à s'en défaire pour recruter un lauréat.

D'une collectivité à l'autre, et souvent d'un département à l'autre, en fonction du zèle du service préfectoral du contrôle de légalité, on recourt facilement ou non au recrutement de contractuels, correspondant davantage au profil de poste ou tout simplement parce qu'aucun candidat « statutaire » ne se présente. On observe aussi fréquemment le recrutement de personnel qualifié en catégorie C – accessible sans concours.

Encore faut-il qu'il y en ait, des concours. Celui d'agent qualifié du patrimoine, mal conçu, peinant à rassembler dans des épreuves uniques les réalités disparates des bibliothèques, des musées et des services d'archives, a été très irrégulièrement organisé par les centres départementaux et interdépartementaux de gestion. Et, à partir de 2010, il revient à ces derniers d'assurer, en lieu et place du Centre national de la fonction publique territoriale

15. Voir note 7.

16. Voir Dominique Lahary, « CAFB: mort et transfiguration? », *Note d'information de l'ABF*, 1992, n° 66, www.lahary.fr/pro/1992/cafb.htm

17. Voir Dominique Lahary, « Deux fonctions publiques, deux pyramides différentes », *Bulletin d'informations de l'ABF*, 2001, n° 193, www.lahary.fr/pro/2001/ABF193-quefaire

18. Voir Dominique Lahary, « Lanterne rouge pour la filière administrative », *BIBLIOTHÈQUE(s)*, n° 46, octobre 2008.

19. Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

20. Voir note 4.

21. Un message à la regrettée liste de diffusion biblio-fr du 29 octobre 2006 annonçait par exemple la création de l'association « Reçus-collés de la fonction publique territoriale du Sud-Ouest » (RCFPT-SO).

(CNFPT), les concours de catégorie B et A, à l'exception de celui de conservateur. Cette extrême décentralisation, pour des cadres d'emplois peu nombreux, ne laisse pas d'inquiéter.

Statut et formation initiale, le couple infernal

Ce fut clair lors de la création de la filière culturelle : la formation est le produit du statut. La réforme tua le CAFB. La règle devenait le concours généraliste (assistant de conservation, bibliothécaire, conservateur) avec une exception boiteuse (le concours mal conçu d'agent qualifié du patrimoine) et une autre précautionneuse : le concours d'assistant qualifié de conservation, dont les épreuves pourtant professionnelles n'étaient accessibles (en externe) qu'aux titulaires d'un diplôme technico-professionnel de niveau bac + 2. C'était donc désormais ceinture et bretelles, ou bienvenue à n'importe qui.

La formation était reportée après le recrutement. Ce fut la fameuse FIA (formation initiale d'application) organisée par le CNFPT, qui occupa nouveaux recrutés et nouveaux promus durant leur temps de travail, par tranches d'une à deux semaines, et qui fit couler beaucoup d'encre (ou encombra bien des écrans)²². Le fait qu'on puisse être formé au métier de bibliothécaire à coup de stages ici et là, dans le cadre d'un parcours individualisé, soulevait un grand scepticisme.

Mais le pire n'est pas toujours inéluctable. Le concours d'assistant qualifié de conservation appelait à des formations bac + 2. Ce fut la floraison, à travers la France, des DUT (diplômes universitaires de technologie) métiers du livre, bientôt environnés d'un foisonnement de formations diverses, des DU (diplômes d'université) préparés en un an, aux licences professionnelles et aux diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS), aujourd'hui supplantés par des masters. Des gens ont suivi ces formations et se sont présentés à toutes sortes

de concours. Si bien que la grande frayeur de 1991, que j'ai partagée avec bien d'autres, fut finalement démentie : la plupart des candidats externes sont dits « faux externes », au sens où ils ont déjà une expérience et/ou une formation professionnelle.

Le temps a érodé les traits saillants du paysage initial. D'une part, les concours généralistes ont été partiellement professionnalisés (ainsi de celui de bibliothécaire)²³. D'autre part, la FIA, après s'être distendue en deux périodes, de part et d'autre de la titularisation (FAT, formation avant titularisation, et FAE, adaptation au poste), a quasiment fondu en 2007, avec une réforme globale de la formation initiale et continue des personnels territoriaux²⁴ qui a suscité un vigoureux communiqué interassociatif²⁵.

Mais il y avait dans cette nostalgie de la formation unique que fut le CAFB, dont le rôle historique n'est pas niable, l'idée d'un corpus unique de techniques professionnelles indispensables, idée qu'on peut juger dépassée. L'exemple du concours externe de conservateur est là pour valider un recrutement à partir d'un vivier de candidats ayant des parcours universitaires et parfois professionnels diversifiés. À bien d'autres niveaux statutaires que celui-ci, on trouve des gens qui entrent en bibliothèque et y apportent leurs acquis « extérieurs ». Écoutons Christophe Pavlidès²⁶ : « *Faut-il privilégier le recrutement de collègues ayant une forma-*

tion homogène dans les métiers du livre (DUT, licence professionnelle, IUP ou master professionnel), ou au contraire des collègues ayant avant tout une formation classique dans telle ou telle discipline plus académique, et qui se tournent un beau jour vers notre beau métier ? [...] La profession a réellement besoin des uns comme des autres pour fonctionner efficacement, et [...] chacun de ces profils correspondra à des besoins ultérieurs en formation continue très différents, très complémentaires, et très indispensables. »

Filières et métiers ou l'art du mélange

Ce même principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, qui conduit au libre choix de ses agents par un maire ou par un président de conseil général ou régional, lui confère également une liberté d'affectation dans ses services, et de constitution des organigrammes. On peut donc trouver en bibliothèque des fonctionnaires de toutes filières, soit qu'on les y ait affectés directement, soit qu'ils aient bénéficié d'une mobilité interne voulue ou (quelquefois) subie. Cela va naturellement jusqu'aux chefs d'établissement, situation plus exposée que d'autres à l'observation et au commentaire. L'association des directeurs de bibliothèques départementales de prêt (ADBDP) en a pris acte quand, réformant ses statuts en 2001, elle admit parmi ses membres toute personne, quel que soit son statut, nommée à la direction d'une bibliothèque départementale. Même si on peut soutenir juridiquement que le fait que les cadres d'emplois de conservateur et de bibliothécaire visent expressément la fonction de direction de bibliothèque et confère à leurs titulaires vocation à occuper ses postes, cela ne signifie ni garantie, ni exclusivité. Au reste, on sait bien qu'il y a ou qu'il y a eu, parmi les directeurs de bibliothèque, de mauvais conservateurs ou bibliothécaires et de bons directeurs n'appartenant pas à la filière.

Mais le phénomène le plus massif, c'est la présence, à tous les niveaux de la hiérarchie statutaire, de fonctionnaires d'autres filières et de contractuels, qui constituaient en 2008 le tiers des

22. Voir Dominique Lahary, *Lettre [persane] retrouvée*, février 1999, <http://sosbibli.free.fr/archives2003/persan.htm>

23. Décret n° 2001-920 du 5 octobre 2001 modifiant le décret n° 92-900 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des bibliothécaires territoriaux, puis décret n° 2005-1139 du 8 septembre 2005 modifiant le décret n° 92-900 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des bibliothécaires territoriaux.

24. Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Voir Dominique Lahary, « La formation des catégories C un droit, un devoir : du nouveau dans les collectivités territoriales », *BIBLIOTHÈQUE(s)*, n° 46, octobre 2009.

25. ABF, ADBDP et ADBGV, « Cinq jours pour former un bibliothécaire, qui dit mieux ? », 21 novembre 2007, www.adbdp.asso.fr/spip.php?article801

26. Christophe Pavlidès, « Comment les CFCB sont devenus indispensables à la profession », *BBF*, 2007, n° 5.

effectifs des bibliothèques territoriales ayant rempli le rapport statistique annuel destiné à la Direction du livre et de la lecture, comme le montre le tableau ci-contre²⁷.

Cette diversité correspond à une exigence : pour accomplir leurs missions, les bibliothèques ont besoin d'un mélange de métiers. Les filières technique, administrative et animation peuvent répondre aux nécessités des moyens et grands établissements. Et n'oublions pas que la filière culturelle présente une spécialisation croissante du haut en bas de la pyramide statutaire. Quant aux contractuels, ce sont souvent des personnes que leur collectivité a choisies sans qu'ils satisfassent encore aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale. Mais il s'agit aussi de ces agents à temps partiel qui permettent de concilier la nécessité d'assurer, le soir et le week-end, des plages d'ouverture répondant aux besoins du public et des horaires de travail acceptables par les agents à temps plein.

Les emplois aidés ne représentaient en 2008 que 3 % des effectifs, mais il convient de rappeler cette merveilleuse ruse de l'histoire que constituait la concomitance du dispositif des emplois jeunes²⁸ et de l'explosion d'internet : cela contribua à peu de frais, mais au bénéfice des usagers et des équipes en place, à introduire ce qu'on n'ose plus appeler les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les bibliothèques publiques.

Conclusion

La fonction publique territoriale a profondément renouvelé les conditions d'emplois et de carrière dans les bibliothèques municipales, intercommunales et départementales, qui se sont retrouvées dans un même

RÉPARTITION DES EMPLOIS DANS LES BIBLIOTHÈQUES TERRITORIALES EN 2008

	Filière culturelle	Autres filières	Non-fonctionnaires	Total
Catégorie C	9 363 (34 %)	4 647 (17 %)		14 010 (51 %)
Catégorie B	6 820 (25 %)	602 (2 %)		7 422 (27 %)
Catégorie A	2 445 (9 %)	217 (1 %)		2 662 (10 %)
Contractuels			2 828 (10 %)	2 828 (10 %)
Auxiliaires			818 (3 %)	818 (3 %)
TOTAL	18 628 (68 %)	5 466 (20 %)	3 646 (13 %)	27 740 (100 %)

marché de l'emploi. Perçue à sa mise en place comme un monstre, par son excessif empiement de cadres d'emplois et sa relation étrange à la formation initiale professionnelle, la filière culturelle s'est depuis bonifiée, non en raison de sa dynamique propre, mais par les mesures de simplification structurelles opérées sur l'ensemble des filières.

La principale incertitude qui pèse sur son avenir est celui du rapport entre son architecture et celle qui est désormais, selon le schéma LMD (licence, master, doctorat), en vigueur dans l'enseignement supérieur. Mais elle n'est pas la seule : c'est tout l'édifice des fonctions publiques qui se trouve à cet égard interrogé. C'est ce qui a conduit Jean-Ludovic Silicani, dans son *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique* remis au ministre chargé de la Fonction publique en avril 2008²⁹, à préconiser de substituer aux trois catégories A, B et C les quatre suivantes « en cohérence avec les niveaux de diplômes européens » :

- « Niveau 1 pour un recrutement au niveau du CAP et du BEP ou, à titre dérogatoire, sans diplôme ;

- Niveau 2 pour un recrutement au niveau du baccalauréat ou équivalent ;
- Niveau 3 pour un recrutement au niveau de la licence ou équivalent ;
- Niveau 4 pour un recrutement au niveau du master ou équivalent. »

Comme s'interrogeait Claudine Belayche³⁰ : « La fonction publique peut-elle continuer à recruter sur des niveaux hérités de l'après-guerre, il y a soixante ans, alors que la démographie étudiante a été totalement chamboulée ? »

Nous le saurons peut-être demain. ●

Janvier 2010

27. Chiffres fournis par Christophe Séné, du bureau des bibliothèques territoriales à la Direction du livre et de la lecture, d'après les rapports annuels transmis par les bibliothèques. Qu'il soit ici remercié.

28. Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

29. Jean-Ludovic Silicani, *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : synthèse*, avril 2007, www.lefigaro.fr/assets/pdf/livre-blanc.pdf, proposition 10 : « Rapprocher l'organisation statutaire des trois fonctions publiques ».

Le rapport complet est consultable ici : www.ensemblefonctionpublique.org/le.livre.blanc.php

30. Claudine Belayche, « Métiers, formations et statuts des personnels des bibliothèques : Évolutions, adaptations, mutations ? », *BBF*, 2007, n° 5.