

Rapport à madame la ministre de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

Améliorer le déroulement de carrière des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques

N° 22-23 011A – avril 2023

*Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche*

Améliorer le déroulement de carrière des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques

Avril 2023

Carole LETROUIT
Jean-François BALAUDÉ
Philippe DUCLUZEAU

*Inspecteurs généraux de l'éducation,
du sport et de la recherche*

SOMMAIRE

Synthèse	1
Liste des recommandations	2
Introduction.....	3
1. Les conservateurs des bibliothèques, un corps scientifique d'encadrement supérieur construit en homologie avec les corps de conservateurs du patrimoine.....	4
1.1. Les décrets du début des années 1990	4
1.1.1. <i>L'homologie des corps de conservation</i>	4
1.1.2. <i>La parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale</i>	6
1.2. Le recrutement.....	7
1.2.1. <i>Le recrutement des conservateurs d'État et de la ville de Paris</i>	7
1.2.2. <i>Le recrutement des conservateurs territoriaux</i>	10
1.3. La formation	11
1.3.1. <i>La formation des conservateurs de l'État et de la ville de Paris</i>	11
1.3.2. <i>La formation des conservateurs territoriaux des bibliothèques</i>	13
1.4. La composition actuelle des corps de conservateurs des bibliothèques.....	14
2. Un lent décrochage par rapport à d'autres corps de niveau de recrutement ou de responsabilité comparables qui nécessite des mesures de rattrapage	16
2.1. Une disjonction progressive avec les corps de conservateurs du patrimoine.....	17
2.1.1. <i>La réforme de 2013</i>	17
2.1.2. <i>La réforme de 2021</i>	18
2.2. Un désajustement avec les corps de niveau comparable du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	19
2.2.1. <i>Le PPCR et la LPR : deux dispositifs de revalorisation des carrières et des rémunérations</i>	19
2.2.2. <i>Les effets du PPCR et de la LPR sur l'amélioration du déroulement de carrière de corps auxquels le corps des conservateurs de bibliothèque peut être comparé</i>	21
2.3. Un décrochage certain avec les autres corps administratifs et techniques d'encadrement supérieur	23
2.3.1. <i>Le décrochage avec les corps d'encadrement supérieur issus de l'École nationale d'administration ou de l'Institut national des études territoriales</i>	23
2.3.2. <i>Le décrochage avec les corps techniques d'encadrement supérieur</i>	26
3. Conservateurs de bibliothèque : des corps à la croisée des chemins. Pourquoi et comment améliorer le déroulement de carrière des conservateurs ?	28
3.1. Vers une nouvelle définition des missions des conservateurs.....	28
3.1.1. <i>Les missions des conservateurs de bibliothèques dans les décrets de 1991 et 1992</i>	28
3.1.2. <i>Des missions en évolution</i>	30
3.2. Des régimes statutaire et indemnitaire à rénover	33
3.2.1. <i>Refondre les grilles indiciaires</i>	33

3.2.2.	<i>Rénover les régimes indemnitaires</i>	36
3.3.	Un recrutement et une formation à adapter	41
3.3.1.	<i>Un recrutement à ajuster</i>	41
3.3.2.	<i>Une formation initiale et continue à aménager pour intégrer le tronc commun des écoles de hauts fonctionnaires</i>	42
	Conclusion	45
	Annexes	47

SYNTHESE

La parité entre les différents corps de conservation des archives, des musées et des bibliothèques est établie depuis 1969 et s'est traduite dans les statuts particuliers élaborés à cette date. Elle a été maintenue lors des refontes statutaires opérées dans les années 1990 et doublée d'une homologation entre corps de l'État et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sans pour autant prévoir de cadre d'emplois ou de grade de général pour cette dernière.

Le statut des conservateurs d'État du patrimoine a été par la suite remanié à deux reprises, en 2013 et en 2021, pour fusionner les corps de conservateur et de conservateur général puis pour ajouter un échelon HEB au grade de conservateur en chef et un échelon spécial HED à celui de conservateur général. Ces avancées n'ont pas été transposées aux conservateurs de bibliothèques. Dans le même temps, d'autres corps du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche de niveau comparable bénéficiaient de mesures de l'accord Parcours professionnels (PPCR), carrières et rémunérations et de la Loi de programmation de la recherche (LPR). Une comparaison avec les corps d'encadrement supérieur administratif et technique de l'État et de la fonction publique territoriale révèle aussi un net décrochage alors que les grilles indiciaires des conservateurs de bibliothèques étaient alignées sur celles de ces corps en 1992. La réforme récente de l'encadrement supérieur accentue encore ces écarts et risque de créer un clivage entre le corps des conservateurs d'État du patrimoine et des conservateurs généraux des bibliothèques qui appartiendraient à la haute fonction publique alors que les conservateurs des bibliothèques de l'État et de la fonction publique territoriale n'y seraient pas rattachés parce que n'atteignant pas l'échelon HEB.

Cependant, les missions des conservateurs de bibliothèques ont sensiblement évolué. Ils exercent toujours des fonctions scientifiques et techniques que l'essor des ressources et des services numériques ont diversifiées, mais ils assument aussi des fonctions d'encadrement et de direction d'équipes importantes et d'équipements singuliers. Ils jouent, en outre, un rôle stratégique dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques ou d'établissement aussi bien en milieu universitaire qu'en collectivité territoriale.

La mission s'est donc attachée en suivant la logique de l'alignement sur les conservateurs du patrimoine et en poussant celle-ci jusqu'à sa conséquence actuelle d'inclusion dans la haute fonction publique à proposer des scénarios de rattrapage pour les grilles indiciaires des conservateurs des bibliothèques. Elle a aussi mis au jour des disparités injustifiées entre les régimes indemnitaires qu'il conviendrait de résorber.

Le recrutement des conservateurs des bibliothèques doit également être adapté pour tenir compte des évolutions constatées dans leurs missions et d'une baisse d'attractivité.

La création d'un tronc commun de formation pour l'encadrement supérieur qui doit être intégré par les écoles formant ces cadres supérieurs implique par ailleurs un aménagement, voire un allongement de la scolarité des conservateurs de l'État à l'ENSSIB et des conservateurs territoriaux à l'INET. Le partenariat que ce dernier a noué avec l'Institut national du patrimoine pourrait également inspirer un rapprochement entre l'INET et l'ENSSIB qui permettrait de préserver une vision commune du métier de conservateur des bibliothèques qu'il soit exercé pour le compte de l'État ou pour celui des collectivités territoriales.

Liste des recommandations

Concernant les régimes statutaire et indemnitaire

Recommandation n° 2 : Prendre un nouveau décret portant statut des conservateurs des bibliothèques pour la fonction publique d'État et un autre nouveau décret pour la fonction publique territoriale [DGAFP, DGRH].

Recommandation n° 3 : Refondre la grille indiciaire des conservateurs d'État des bibliothèques selon l'un des scénarios exposés (alignement sur les conservateurs d'État du patrimoine, scénario intermédiaire introduisant des variantes dans le scénario précédent, alignement sur les administrateurs de l'État). [DGAFP, DGRH]

Recommandation n° 4 : Refondre la grille indiciaire des conservateurs territoriaux des bibliothèques selon l'un des scénarios exposés (alignement sur les conservateurs territoriaux du patrimoine, scénario intermédiaire avec un échelonnement indiciaire du deuxième grade atteignant la HEB bis, création d'un grade de conservateur général). [DGAFP, DGCL, CNFPT]

Recommandation n° 5 : Rehausser les minima de gestion préconisés par le MESR pour les conservateurs des bibliothèques et abonder l'enveloppe indemnitaire dévolue aux établissements de l'enseignement supérieur en conséquence. [DGRH]

Recommandation n° 6 : Aligner le régime indemnitaire des conservateurs territoriaux des bibliothèques sur celui des conservateurs territoriaux du patrimoine. [DGCL, CNFPT]

Concernant le recrutement

Recommandation n° 7 : Allonger d'une demi-heure l'entretien de motivation professionnelle de toutes les voies de recrutement du concours de conservateur et uniformiser son déroulement, supprimer l'épreuve orale de culture générale, soumettre les candidats à une épreuve de langue. [DGRH, ENSSIB]

Recommandation n° 8 : Fondre en un seul concours les épreuves écrites des concours de conservateur territorial et de conservateur d'État des bibliothèques, aussi bien pour l'interne que pour l'externe. [ENSSIB, CNFPT]

Concernant la formation

Recommandation n° 9 : Intégrer le tronc commun de l'INSP aux cursus de formation dispensés par l'ENSSIB et l'INET aux conservateurs des bibliothèques. [ENSSIB, CNFPT]

Recommandation n° 10 : Intégrer une certification des compétences numériques au cursus de formation dispensé par l'ENSSIB. [ENSSIB]

Recommandation n° 11 : Allonger la scolarité des élèves conservateurs à l'ENSSIB de deux mois. [DGRH, ENSSIB]

Recommandation n° 12 : Renforcer les partenariats entre l'ENSSIB et l'INET, mutualiser des modules de formation, en particulier ceux traitant de la bibliothéconomie. [ENSSIB, INET]

Recommandation n° 13 : Prévoir à l'ENSSIB un dispositif d'accompagnement des élèves-conservateurs et des conservateurs des bibliothèques désireux de préparer un doctorat. [ENSSIB]

Recommandation n° 1 : Transposer pour les conservateurs territoriaux et d'État, des bibliothèques et du patrimoine, les dispositions permettant de maintenir la rémunération des élèves stagiaires par rapport à l'emploi qu'ils occupaient avant d'intégrer l'INET, l'ENSSIB ou l'INP. [DGAFP, DGCL, DGRH, CNFPT]

Introduction

Par courrier en date du 15 juillet 2022, le directeur de cabinet de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a saisi la cheffe de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, d'une mission relative à l'amélioration du déroulement de carrière des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques.

Les statuts des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques de l'État et de la ville de Paris étaient alignés avec celui des conservateurs du patrimoine depuis la création de statuts distincts au début des années 1990. De même, une homologation était constatée dans la fonction publique territoriale entre les cadres d'emplois des conservateurs de bibliothèques et ceux des conservateurs du patrimoine. Or, la modification à deux reprises, en 2013 et en 2021, du statut des conservateurs d'État du patrimoine a entraîné un décrochage avec le statut des conservateurs d'État des bibliothèques sans qu'une différence de responsabilités le justifie. L'attractivité des corps de la filière bibliothèque s'en trouve affectée, d'autant plus que la réforme statutaire appliquée aux conservateurs du patrimoine les inscrit clairement dans le nouveau cadre de la haute fonction publique. Sur l'autre versant de la fonction publique, le statut des conservateurs territoriaux de bibliothèque ne comporte ni grade ni cadre d'emplois de conservateur général, ce qui accentue encore l'écart qui les sépare du statut des conservateurs territoriaux du patrimoine. Celui-ci, sans nécessairement être appelé à s'aligner sur celui des conservateurs d'État du patrimoine, permet d'atteindre un échelon ouvrant accès aux emplois fonctionnels et par là-même à la haute fonction publique¹.

Il est donc demandé à la mission de :

- Proposer une redéfinition des missions statutaires des conservateurs des bibliothèques ;
- Envisager la fusion des corps de conservateur et de conservateur général d'État des bibliothèques et harmoniser le déroulement de carrière des conservateurs d'État des bibliothèques avec celui des conservateurs du patrimoine ;
- Harmoniser le cadre d'emploi des conservateurs territoriaux des bibliothèques avec celui des conservateurs territoriaux du patrimoine ;
- Examiner les modalités de recrutement ;
- Rénover la formation initiale des conservateurs des deux fonctions publiques dans le contexte d'intégration du tronc commun des écoles de hauts fonctionnaires.

La mission a rencontré, entre décembre 2022 et mars 2023, plus d'une quarantaine de personnes dont la liste figure en annexe.

Construit par homologation avec les corps de conservateurs du patrimoine comme corps scientifique d'encadrement supérieur (I), les corps des conservateurs de bibliothèques font face depuis une vingtaine d'années à un lent décrochage par rapport à d'autres corps de niveau de recrutement ou de responsabilité comparables (II). Après avoir présenté et analysé l'évolution des missions des conservateurs, le rapport esquissera les conditions d'amélioration de leur carrière pour affirmer leur place dans l'encadrement supérieur (III).

¹ Indice terminal en hors échelle B.

1. Les conservateurs des bibliothèques, un corps scientifique d'encadrement supérieur construit en homologie avec les corps de conservateurs du patrimoine

1.1. Les décrets du début des années 1990

1.1.1. L'homologie des corps de conservation

Le corps des conservateurs de bibliothèques a été créé en 1969² à l'issue des travaux de la commission Hourticq qui s'est réunie de 1965 à 1969 pour étudier les personnels scientifiques des archives, des musées et des bibliothèques. Elle a reconnu la parité entre les différents corps de conservation qui a été traduite dans les statuts particuliers parus en 1969 par des perspectives de carrière identiques compte tenu de niveaux de formation et de responsabilité équivalents.

Dès le début des années 1970, le ministère en charge de la culture a engagé des réflexions sur la fusion des différents corps de conservateurs³ qui lui étaient rattachés et sur la création d'une école du patrimoine. Plusieurs rapports ont été remis au gouvernement⁴.

C'est un événement purement conjoncturel qui a permis de déboucher là où vingt ans de réunions interministérielles avaient échoué. Lors de sa réinstallation au Louvre comme ministre des finances en 1987, Édouard Balladur avait accordé aux conservateurs de musées, mécontents du retardement du chantier du Grand Louvre, un doublement du nombre d'inspecteurs généraux des musées et une augmentation significative du nombre de conservateurs en chefs. Lors de la campagne présidentielle de 1988, les autres corps de conservation se mobilisèrent et obtinrent du gouvernement des mesures similaires⁵ à celles dont avaient bénéficié les conservateurs de musées⁶.

² Décret n° 69-1265 du 31 décembre 1969 portant statut du personnel scientifique des bibliothèques. Ce décret remplace le décret n° 52-554 du 16 mai 1952 créant un corps unique de bibliothécaires de l'Éducation nationale, corps comprenant quatre grades (bibliothécaire, conservateur, conservateur en chef, conservateur en chef de classe exceptionnelle).

³ Archives, musées, archéologie, inventaire général, monuments historiques.

⁴ Le conseiller d'État Jacques Narbonne et le Professeur Jean Châtelain avaient remis en 1975 et 1980 des rapports à ce sujet aux Premiers ministres d'alors (Jacques Chirac et Raymond Barre).

⁵ À titre d'exemple il y eut dans les archives la création de 4 postes d'inspecteurs généraux et 35 postes de conservateurs en chef. Dans les bibliothèques le nombre d'inspecteurs généraux fut porté de 4 à 7.

⁶ Sur l'ensemble de ces points, voir Jean Favier (2016). Les palais de l'histoire, (chapitre 7 : problèmes de corps : le passé et le futur), Le Seuil.

En 1989, furent mis en place à la demande du ministre de la culture deux groupes de travail : le premier sur le statut et le second sur la formation. Ces travaux débouchèrent sur trois décrets du 16 mai 1990 alignant par le haut⁷ l'ensemble des conservateurs des spécialités patrimoniales et créant une école destinée à former ces fonctionnaires :

- **Le décret n° 90-404 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine** : ce corps qui regroupe les différentes spécialités⁸ qui existaient auparavant comporte trois grades⁹, celui de conservateur de deuxième classe comportant trois échelons (de l'indice brut 499 à l'indice brut 593), celui de conservateur de première classe comportant cinq échelons (de l'indice brut 616 à l'indice brut 852) et celui de conservateur en chef avec cinq échelons (de l'indice brut 701 à HEA)¹⁰. Ils sont recrutés parmi les conservateurs stagiaires, élèves de l'École nationale du patrimoine, et pour un sixième des postes, parmi les fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics, de catégorie A, âgés de plus de quarante-cinq ans, ayant dix ans de service effectif et inscrits sur une liste d'aptitude arrêtée par le ministre chargé de la culture, après avis de la commission d'évaluation scientifique compétente pour la spécialité dans laquelle ils ont fait acte de candidature et de la commission administrative paritaire. Peuvent être promus au grade de conservateurs en chef, les conservateurs inscrits au tableau d'avancement et remplissant les conditions suivantes : avoir atteint le 5^e échelon de leur grade, compter au moins trois ans de services effectifs dans le corps et avoir satisfait à l'obligation de mobilité.
- **Le décret n° 90-405 portant statut des conservateurs généraux du patrimoine** : ce corps de débouché comporte un seul grade et quatre échelons et culmine en HEC. Ils sont choisis parmi les conservateurs en chef du patrimoine et les conservateurs du patrimoine inscrits au tableau d'avancement pour le grade de conservateur en chef.
- **Le décret n° 90-406 créant et organisant l'école nationale du patrimoine**¹¹ : c'est une école d'application qui forme les personnes se destinant aux activités de la conservation du patrimoine. Recrutés sur la base de concours ouverts par spécialité, les élèves suivent une scolarité de dix-huit mois.

Si la situation antérieure à cette réforme d'ensemble se caractérisait par une trop grande disparité des corps, des carrières et des formations qui menaient aux métiers de conservateur, le regroupement de ces agents dans un ensemble unique ne constitue pas, pour autant, une uniformisation des métiers puisque les spécialités demeurent (hors corps des conservateurs généraux) et que des possibilités accrues en cours de carrière permettent de passer d'une spécialité à une autre.

⁷ Ainsi pour le corps des conservateurs généraux du patrimoine l'alignement s'est fait sur l'échelonnement indiciaire des inspecteurs généraux des archives de France qui culminait en hors échelle C (Arrêté du 28 mai 1969 portant échelonnement indiciaire applicable au corps des inspecteurs généraux des Archives de France) et non sur celui des inspecteurs généraux des musées de France (arrêté du 2 juin 1987 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux grades du corps de la conservation des musées de France), des inspecteurs généraux des monuments historiques (arrêté du 19 février 1988 modifié portant échelonnement indiciaire du corps de l'inspection des monuments historiques) et des inspecteurs généraux des bâtiments civils et des palais nationaux qui culminaient en hors échelle B.

⁸ À noter qu'une spécialité bibliothèques du patrimoine était prévue pour tenir compte des particularités de certaines bibliothèques riches en fonds anciens et en œuvres d'art dont la liste figure dans l'arrêté du 6 mai 1994 (bibliothèques de l'École des beaux-arts, de l'école du Louvre, des musées nationaux, du Musée des antiquités nationales, de la direction du patrimoine, du Musée national d'art moderne). Cette spécialité, pour laquelle aura été ouvert un seul concours en 1994 ouvrant six postes dont quatre seront pourvus, sera remplacée en 2007 par une spécialité patrimoine scientifique, technique et naturel. Dans le même temps les spécialités inventaire et monuments historiques fusionnent. Le rapport d'activité pour 1995 de l'École nationale du patrimoine mentionne que la spécialité bibliothèques du patrimoine n'a pas été réouverte faute d'une issue positive dans les négociations avec le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

⁹ À noter que le décret n° 2007-1245 du 20 août 2007 a modifié le décret n° 90-404 du 16 mai 1990 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine en fusionnant la deuxième et la première classe du grade de conservateur. Pour les bibliothèques la transposition est effectuée par le décret n° 2010-966 du 26 août 2010 modifiant le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques et le décret n° 2010-967 du 26 août 2010 fixant l'échelonnement indiciaire du corps des conservateurs généraux des bibliothèques, du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs territoriaux du patrimoine la transposition a été effectuée par le décret n° 2008-287 du 27 mars 2008 relatif au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine et à leur échelonnement indiciaire.

¹⁰ Arrêté du 16 mai 1990 fixant l'échelonnement indiciaire du corps des conservateurs et des conservateurs généraux du patrimoine.

¹¹ Le décret n° 2001-1236 du 21 décembre 2001 a donné à l'établissement sa nouvelle dénomination : Institut national du patrimoine (INP).

Cette reconnaissance des métiers de la conservation s'est traduite par une sensible revalorisation de la carrière des conservateurs et une forte accélération de son déroulement. Ainsi, tous les conservateurs – du moins ceux issus du concours externe – sont assurés de terminer au moins en HEA à l'instar d'autres corps d'encadrement supérieur comme certains corps issus de l'école nationale d'administration¹² ou encore les professeurs des universités de deuxième classe¹³.

Les réflexions amorcées par le ministère de la culture autour du statut des conservateurs du patrimoine suscitent dès 1989 des questions adressées par des députés et sénateurs au ministre de l'éducation nationale auquel sont rattachés les conservateurs de bibliothèques, afin d'obtenir que « *la nécessaire parité entre les différents corps de conservation (musées, archives, bibliothèques)* » soit maintenue. Celui-ci répond « *qu'il étudie l'ensemble des moyens permettant au personnel scientifique des bibliothèques de bénéficier des améliorations statutaires consenties aux autres corps de conservateurs tout en garantissant sa spécificité* ». ¹⁴

Il en résultera une réforme des corps de conservateurs des bibliothèques qui aboutira pour la fonction publique d'État au décret du 9 janvier 1992¹⁵ reproduisant à l'identique le déroulement de carrière et la grille indiciaire des conservateurs et conservateurs généraux du patrimoine. Le décret n° 92-25 du 9 janvier 1992 crée et organise l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, école d'application, chargée de former les conservateurs de bibliothèques.

L'homologie des corps de conservation de la fonction publique d'État était ainsi préservée.

1.1.2. La parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale

À cette homologie s'ajoute un principe de parité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale forgé au moment de l'élaboration du statut général et des statuts spécifiques à chaque fonction publique (lois de 1983 et 1984), afin de déterminer à quel point les différentes fonctions publiques devaient s'inspirer d'un modèle unitaire. Ce principe a été invoqué lors de l'élaboration des statuts des cadres d'emplois culturels de la fonction publique territoriale, même s'il n'a pas de fondement juridique réel¹⁶.

Les **décrets n° 91-839 du 2 septembre 1991** portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine et **n° 91-840 du 2 septembre 1991** portant échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine¹⁷ s'alignent sur les textes encadrant la réforme des corps d'État des conservateurs du patrimoine.

Les **décrets n° 91-841 du 2 septembre 1991** portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques et **n° 91-842 du 2 septembre 1991** portant échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux de bibliothèque anticipent les textes concernant les corps d'État des conservateurs de bibliothèques.

Il est à noter qu'il n'existe pas de cadre d'emplois de conservateur général territorial des bibliothèques.

La ville de Paris a, quant à elle, choisi de se référer aux statuts des conservateurs et conservateurs généraux de l'État. La délibération 1992 D 1634-1° du 19 octobre 1992 du Conseil de Paris transpose le décret de la fonction publique d'État et crée un corps des conservateurs des bibliothèques et un corps des conservateurs généraux des bibliothèques qui constituent le personnel scientifique des bibliothèques de la Ville de Paris.

¹² Comme les sous-préfets, les conseillers des tribunaux administratifs ou les conseillers de chambres régionales des comptes (voir infra 2.3.).

¹³ Arrêté du 7 mars 1985 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains personnels de l'enseignement supérieur. La première classe des professeurs des universités comporte trois échelons et culmine en hors échelle C, comme les conservateurs généraux des bibliothèques et du patrimoine.

¹⁴ Question écrite n° 05414 de M. Gilbert Belin (Puy-de-Dôme - SOC) publiée dans le JO Sénat du 29 juin 1989, p. 981 <https://www.senat.fr/questions/base/1989/qSEQ890605414.html>

¹⁵ Décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques. La grille indiciaire des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques est identique à celle des conservateurs et des conservateurs généraux du patrimoine.

¹⁶ Jacques Ferstenbert (2020), in Mélanges en l'honneur du professeur Michel Verpeaux. Dalloz.

¹⁷ Modifié par le décret n° 2017-557 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs du patrimoine, aux conservateurs des bibliothèques, aux médecins et aux biologistes, aux vétérinaires et aux pharmaciens de la fonction publique territoriale.

Ces décrets des années 1990 ont subi très peu de modification jusqu'à ce jour concernant les corps et cadres d'emplois des bibliothèques.

1.2. Le recrutement

1.2.1. Le recrutement des conservateurs d'État et de la ville de Paris

Il existe actuellement quatre voies de recrutement pour devenir conservateur des bibliothèques de l'État et de la ville de Paris : un concours externe, un concours interne, un concours réservé aux titulaires d'un doctorat et un concours réservé aux anciens élèves de l'École nationale des chartes titulaires du diplôme ou aux personnes disposant d'un diplôme reconnu équivalent. Elles conduisent en cas de succès au statut de conservateur stagiaire, élève de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB). Une fois la scolarité de 18 mois accomplie au sein de cette école, et s'ils ont satisfait aux réquisits de la formation, les conservateurs stagiaires obtiennent le diplôme de conservateurs des bibliothèques (DCB).

Pour mémoire, les conservateurs d'État du patrimoine sont recrutés, eux, par la voie de deux concours : externe, et interne. En cas de succès, les lauréats deviennent conservateurs stagiaires à l'Institut national du patrimoine (INP). La voie réservée aux chartistes a été supprimée en 2007, et ceux-ci passent le concours commun externe, principalement la spécialité Archives, comportant des épreuves spécifiques.

1.2.1.1 Caractéristiques des quatre concours de conservateurs d'État des bibliothèques

Le concours externe

Il est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau VI (anciennement niveau II). Ses modalités sont définies dans l'arrêté du 5 octobre 2007. Il comporte deux épreuves d'admissibilité :

- composition de culture générale sur un sujet élaboré à partir des questions du programme permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à analyser une question donnée et à exposer de façon claire et ordonnée une problématique (durée : 5 heures, coefficient 3) ;
- note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française (durée : 4 heures, coefficient 3).

Le programme des épreuves écrite et orale de culture générale a été actualisé par une note de service parue au Bulletin officiel du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche le 15 juillet 2021¹⁸.

Et trois épreuves d'admission° :

- épreuve orale de langue vivante étrangère (allemand, anglais, espagnol, italien ou russe) ou de langue ancienne (grec ou latin), au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, consistant en la traduction en français d'un texte court suivie d'un entretien avec le jury dans la langue vivante choisie ou en français pour les candidats ayant choisi une langue ancienne et portant sur le contenu du texte et ses aspects linguistiques (préparation° : 30 minutes ; durée de l'épreuve : 30 minutes, dont traduction° : 10 minutes maximum et entretien avec le jury : 20 minutes minimum ; coefficient 3) ;
- conversation avec le jury sur une question de culture générale débutant par le commentaire d'un texte portant sur le programme (préparation° : 30 minutes, durée de l'épreuve : 30 minutes, dont commentaire : 10 minutes maximum, entretien avec le jury : 20 minutes minimum, coefficient 5) ;
- entretien avec le jury sur la motivation professionnelle débutant par le commentaire d'un texte relatif à une situation professionnelle, hors contexte des bibliothèques (préparation° : 30 minutes, durée de l'épreuve : 30 minutes, dont commentaire : 10 minutes maximum, entretien avec le jury : 20 minutes minimum, coefficient 5).

¹⁸ Note NOR: ESR2113986N : <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo28/ESRS2113986N.htm>

Le concours interne

Il est ouvert aux fonctionnaires et agents publics qui justifient, au 1^{er} janvier de l'année du concours, de quatre ans de services effectifs. Les candidats aux concours internes doivent être en activité, en détachement ou en congé parental.

Les modalités du concours interne sont définies dans l'arrêté du 5 octobre 2007 : les épreuves écrites sont semblables à celles du concours externe, avec les mêmes coefficients, si ce n'est que la note de synthèse doit porter sur la société de l'information et de la connaissance. Les épreuves orales sont quasiment les mêmes : les différences tiennent au coefficient de l'épreuve de langue (coefficient 2 au lieu de 3), et à l'entretien de motivation professionnelle, au cours duquel est pris en compte un dossier fourni par le candidat lors de l'inscription, pour la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle antérieure (dossier RAEP). Le programme est le même que celui du concours externe.

Le concours externe spécial

Il est ouvert aux titulaires d'un doctorat ou justifiant d'une qualification au moins équivalente.

Les épreuves du concours sont détaillées dans l'arrêté du 17 mars 2017.

L'admissibilité repose sur une épreuve écrite, à savoir la rédaction d'une note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents en langue française (durée : 4 heures, coefficient 3). Le sujet est le même que celui du concours externe de droit commun.

En vue de l'épreuve orale d'admission, les candidats déclarés admissibles par le jury établissent un dossier qui comporte obligatoirement les pièces suivantes :

- a) un exposé de leurs titres et travaux ;
- b) un *curriculum vitae* dactylographié de deux pages au plus, décrivant leur parcours universitaire et, le cas échéant, professionnel avec mention des emplois occupés, des fonctions et responsabilités exercées, les formations suivies et les stages effectués ;
- c) une lettre de motivation, dans laquelle les candidats présenteront notamment les éléments qui constituent, selon eux, les acquis de leur expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche.

L'oral consiste en un entretien « *sur les motivations et les aptitudes du candidat à exercer les fonctions dévolues à un conservateur des bibliothèques. Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ un exposé du candidat, d'une durée de cinq minutes au maximum, sur son parcours universitaire et professionnel, le jury dispose d'un dossier constitué par le candidat...* » (durée 30 minutes ; coefficient 4).

Le concours réservé aux anciens élèves de l'École nationale des chartes et aux candidats justifiant d'un titre ou diplôme équivalent

Ce concours, à accès restrictif, dispose d'un calendrier et d'un jury propres, ainsi que d'épreuves spécifiques.

Pour candidater à ce concours, il convient :

- soit d'avoir satisfait aux obligations de scolarité de la troisième année de l'École nationale des chartes ;
- soit de justifier d'un titre ou diplôme, d'une formation ou d'une qualification reconnue équivalente à la troisième année de l'École nationale des chartes dans les conditions fixées par le chapitre III du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Une commission est chargée d'examiner les demandes d'équivalence autorisant à passer ce concours réservé. Cette commission a été instaurée par un arrêté du 6 octobre 2010¹⁹.

¹⁹ Arrêté du 6 octobre 2010 paru au JO du 30 octobre 2010, portant création de la commission chargée de se prononcer sur la reconnaissance de titres, diplômes, formations ou qualifications en équivalence des conditions de titres et diplômes requises pour l'accès aux corps des conservateurs des bibliothèques. La commission est composée d'un représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, qui la préside ; d'un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale ; d'un représentant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ; d'un représentant du ministre chargé de l'emploi et de la formation

Ce concours réservé comporte uniquement deux épreuves orales, une épreuve de culture générale et un entretien de motivation professionnelle qui présente les mêmes caractéristiques que l'entretien du concours réservé aux docteurs et suppose aussi la préparation d'un dossier par le candidat.

Ce dossier, remis par le candidat dans le délai et selon les modalités fixées dans l'arrêté d'ouverture du concours, comporte :

- a) Un exposé de ses titres et travaux ;
 - b) Un *curriculum vitae* dactylographié de deux pages au plus, décrivant son parcours universitaire et, le cas échéant, professionnel avec mention des emplois occupés, des fonctions et responsabilités exercées, les formations suivies et les stages effectués ;
 - c) Une lettre de motivation ;
- Premier oral : Conversation avec le jury débutant par un commentaire de texte. Cette épreuve permet au jury d'apprécier les capacités de réflexion et d'analyse du candidat, sa culture générale et son attention au monde contemporain (préparation : 30 minutes ; durée de l'épreuve : 30 minutes, dont commentaire : 10 minutes maximum et entretien avec le jury : 20 minutes minimum ; coefficient 3).
 - Second oral : Entretien avec le jury sur les motivations et les aptitudes du candidat à exercer les fonctions dévolues à un conservateur des bibliothèques. L'entretien a pour point de départ un exposé du candidat, d'une durée de cinq minutes au maximum, sur son parcours universitaire et professionnel. Le jury s'appuie sur le dossier constitué préalablement par le candidat (durée totale de l'épreuve : 30 minutes, dont 5 minutes au maximum d'exposé, coefficient 4).

1.2.1.2 *Évolution du nombre de postes mis au concours, du nombre d'inscrits et du taux de réussite*²⁰

Le nombre total de postes ouverts aux concours était de 20 en 2022, ainsi répartis :

- concours externe : 10 ;
- concours interne : 3 ;
- concours externe spécial : 2 ;
- concours chartistes et assimilés : 5.

Le concours externe a offert 10 postes de 2019 à 2022 et oscillé durant la période 2013-2018 entre 12 et 15 postes.

Le concours interne a offert 3 postes de 2019 à 2022 et oscillé pour la période 2013-2018 entre 4 et 7.

Le concours externe spécial offre 2 postes depuis la création de cette voie en 2018.

Enfin, le concours réservé chartistes offre 5 postes depuis 2018, mais la tendance est également globalement décroissante : il a culminé à plus de 20 dans les années 1990, à 15 dans les années 2000 (moyenne 13 pour les deux décennies), et a connu un fléchissement progressif du nombre de postes dans la décennie 2010 (13 en 2012, 10 en 2015...).

Parallèlement à cette réduction tendancielle du nombre global, et pour chaque voie, des postes mis au concours, l'on observe une baisse régulière du nombre de candidats inscrits et présents.

Ainsi, dans le concours externe, plus de 1 000 candidats s'inscrivaient jusqu'en 2015, avec environ 400 candidats effectivement présents. Jusqu'à 2019, l'on a oscillé entre 800 et 1 000 inscrits pour un nombre

professionnelle ; d'un représentant du ministre chargé de la fonction publique. Aucun des membres du jury du concours de recrutement n'y siège.

²⁰ L'on trouvera toutes les données détaillées dans les rapports annuels de jury. Rapport de jury -Concours externe, spécial et interne pour le recrutement de conservateurs stagiaires, élèves de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, d'une part : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-concours-de-conservateur-d-etat-des-bibliothèques-46585> ; Rapport de jury - Concours de recrutement de conservateurs stagiaires élèves de l'ENSSIB réservé aux élèves et anciens élèves de l'École nationale des chartes et aux candidats justifiant d'un titre ou diplôme, d'une formation ou d'une qualification reconnue équivalente à la troisième année de scolarité de cette école, d'autre part : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-concours-de-conservateur-des-bibliothèques-reserve-aux-eleves-chartistes-et-aux-candidats-46461>

moyen de 330 présents sur la période 2016-2019. À partir de 2020, l'on tombe sous les 800 inscrits et même à 577 inscrits en 2022 pour un nombre de présents oscillant entre 216 et 260.

Il faut toutefois souligner qu'à l'exception de l'année 2020, dont on ne saurait oublier le caractère très particulier dans le contexte de la pandémie, le ratio présents / inscrits reste très stable, au-dessus de 35 %, et tend même à s'améliorer en se rapprochant des 40 % (39,9 % en 2022).

Il faut aussi noter que le niveau d'exigence des quatre concours reste élevé, voire plus élevé au fil des ans sous l'effet de la réduction du nombre de postes offerts, la barre d'admission s'élevant à plus de 13/20 pour le concours externe depuis 2020, quand elle se situait autour de 12/20 auparavant.

Les mêmes observations valent pour le concours interne : de 445 inscrits en 2013 (175 présents), à 157 en 2022 (64 présents). Le ratio présents / inscrits reste stable autour de 40 %, et le seuil d'admission est tendanciellement plus élevé (13,72/20 en 2022).

S'agissant de la voie spéciale docteurs, qui n'existe que depuis 2018, le nombre d'inscrits fléchit tous les ans (de 163 en 2018, à 90 en 2022), et le nombre de présents s'abaisse en conséquence, mais selon un ratio présents / inscrits plus élevé que les voies externe et interne d'environ 50 % (de 93 présents en 2018, à 43 en 2022). Mais le niveau de recrutement est très élevé (barre d'admission à 15,71/20).

Ces trois voies restent toutefois très sélectives. Sur les cinq dernières années (2018-2022), le taux de réussite (admis / présents) est de 3,1 à 4,6 % pour le concours externe (entre 216 et 359 présents) ; de 3,2 à 5,2 % pour le concours interne (entre 59 et 130 présents) et de 2,1 à 4,7 % pour le concours spécial docteurs (entre 43 et 93 présents). Le concours réservé chartistes se distingue quant à lui par un taux de réussite bien supérieur : d'environ un tiers pour l'ensemble des candidats.

1.2.2. Le recrutement des conservateurs territoriaux

Jusqu'en 2015, les conservateurs territoriaux des bibliothèques étaient recrutés par le même concours que les conservateurs d'État et suivaient la même scolarité à l'ENSSIB. Ce n'est qu'à l'issue de leur formation que les conservateurs diplômés de cette école optaient pour l'une ou l'autre fonction publique. En 2015, le CNFPT n'a pas souhaité renouveler la convention qui le liait à l'ENSSIB et a confié l'organisation du concours et la formation des lauréats à l'INET.

L'INP organise toujours le concours qui recrute tous les conservateurs du patrimoine. Ce n'est qu'au terme de leur scolarité que les élèves choisissent entre les deux fonctions publiques.

1.2.2.1 Caractéristiques des concours de conservateur territorial des bibliothèques

Les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conservateurs territoriaux de bibliothèques sont fixées par le décret 92-899 du 2 septembre 1992.

Le concours externe

Les conditions d'accès sont les mêmes que pour le concours d'État. Les épreuves écrites sont aussi identiques et suivent le même programme. En revanche, les épreuves orales d'admission comportent deux différences qui correspondent à une absence d'actualisation par rapport au concours d'État. La première porte sur l'épreuve de langues qui se déroule en deux parties, l'une portant sur une traduction et un entretien dans une première langue choisie entre six possibles, l'autre consistant aussi en une traduction sans préparation cette fois et un entretien dans une autre langue. La première partie est notée sur 12 points, la seconde sur 8. Le coefficient est de 3.

La seconde différence concerne le coefficient appliqué à l'entretien de motivation professionnelle qui n'a pas été rehaussé à 5, comme ce fut le cas pour le concours d'État, afin de donner à l'épreuve le même poids que la conversation sur une question de culture générale. Cette dernière vaut pour un coefficient 5 et l'entretien de motivation professionnelle pour 4 au concours territorial.

Le déroulement et les attendus des épreuves sont les mêmes que pour le concours d'État, à ceci près qu'un accent est mis sur les relations avec les élus.

Aucun concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat n'a été organisé, faute de décret fixant les modalités pour la fonction publique territoriale.

Le concours réservé aux chartistes

Les textes prévoient une voie d'accès au corps des conservateurs territoriaux réservée aux anciens élèves de l'École nationale des chartes, selon les mêmes modalités que le concours d'État. Cependant, cette voie n'a été mise en œuvre qu'une seule fois, en 2010.

Le concours interne

Il est ouvert aux fonctionnaires et aux agents publics contractuels, aux militaires de carrière et aux magistrats qui justifient, au 1er janvier de l'année du concours, d'au moins sept ans de services publics, et non pas quatre comme à l'État.

Les épreuves d'admissibilité sont les mêmes que pour le concours externe, si ce n'est que la note de synthèse doit porter sur les bibliothèques et la documentation dans la société de l'information : politiques publiques de la culture et de l'éducation^o; information et conservation et diffusion^o; évolutions scientifiques et techniques ; enjeux politiques ; sociaux et économiques.

Les épreuves d'admission sont les mêmes que pour le concours d'État à cette nuance près que l'entretien avec le jury de langue se fait en français et non dans la langue du texte préalablement traduit. Les coefficients sont identiques à ceux de l'externe.

1.2.2.2 Évolution du nombre de places mises au concours, du nombre d'inscrits et du taux de réussite

Le nombre de places mises au concours externe a augmenté légèrement sur les six dernières années : il est passé de 10 en 2017 à 14 en 2022²¹. Pour le concours interne, il n'a pas varié de 2018 à 2022 : 6 postes (5 en 2017).

Le taux de présents par rapport aux inscrits est toujours supérieur à 60 % aussi bien pour l'externe que pour l'interne, sauf en 2022 où il a fléchi à l'externe (54,1 %). Toutefois, ce taux nettement supérieur à celui enregistré pour les concours d'État permet à peine de dépasser la centaine de présents à l'externe jusqu'en 2020 et ne le permet plus aujourd'hui : 93 présents en 2021 et 2022. Le concours interne a lui aussi accusé une baisse sensible des inscrits en 2020 qui n'a pas été rattrapée : 30 présents en 2020, 33 en 2021, 40 en 2022.

La sélectivité des concours s'en ressent : le taux de réussite (admis / présents) était de 6,5 % en 2017 pour l'externe et de 14 % en 2022. Il était de 7,8 % en 2017 pour l'interne et de 17,5 % en 2022 (20 % en 2020 et 24,2 % en 2021).

Les places ouvertes sont néanmoins pourvues chaque année, à l'exception de 2021 où une place ne l'a pas été. Il arrive, en revanche, régulièrement que des places ouvertes à l'externe soient redéployées sur le concours interne (2018, 2021, 2022).

Les lauréats des deux concours suivent ensuite une scolarité de dix-mois à l'Institut national des études territoriales (INET), situé à Strasbourg.

1.3. La formation

1.3.1. La formation des conservateurs de l'État et de la ville de Paris

Les lauréats du concours de conservateur de l'État et de la ville de Paris deviennent conservateurs-stagiaires, et entament une scolarité de 18 mois à l'ENSSIB, située à Villeurbanne.

La maquette des enseignements a été entièrement refondue pour la promotion qui a intégré l'école en janvier 2017. La formation au management a été sensiblement développée et les travaux collectifs accrus de façon à mieux préparer les conservateurs de bibliothèque à leur métier de cadres supérieurs.

²¹ 2018 : 12 ; 2019 : 12 ; 2020 : 12 ; 2021 : 14.

La scolarité s'organise en trois semestres et débute au mois de janvier. Elle alterne cours théoriques, enseignements professionnels et de management, et stages. Un mémoire d'étude et de recherche est préparé durant la première année.

L'organisation des trois semestres se présente ainsi :

Semestre 1 (janvier-juillet) :

- séminaire de rentrée ;
- enseignements de management ;
- déontologie du fonctionnaire - comprendre le cadre administratif - gérer une équipe - gérer un établissement - gérer un budget - gérer un projet ;
- enseignements professionnels ;
- enjeux des bibliothèques - construire une politique documentaire - mettre en œuvre une politique de services - comprendre les enjeux du patrimoine - rechercher l'information - signalement et transition bibliographique - communiquer en bibliothèque ;
- stage terrain / cadre (2 semaines) ;
- modules transversaux : anglais - culture informatique et numérique ;
- mémoire d'étude et de recherche.

Semestre 2 (septembre-décembre) :

- stage professionnel (16 semaines) donnant lieu à la rédaction d'un rapport de stage ;
- mémoire d'étude et de recherche.

Semestre 3 (janvier-juin) :

- enseignements professionnels ;
- données et science ouvertes - transmettre des compétences informationnelles - options de spécialisation ;
- stage d'approfondissement (4 semaines) ;
- soutenance du mémoire d'étude et de recherche ;
- préparation à la prise de poste : préparation aux entretiens d'affectation - boîte à outils du manager.

Cette formation cherche un équilibre entre formation scientifique et technique et formation à l'encadrement. Elle conserve une part importante aux enseignements scientifique et technique **dans l'objectif de former des experts de haut niveau pleinement capables d'assumer des fonctions d'encadrement supérieur.**

À l'issue de la scolarité, un jury de diplôme décide²² de l'attribution du diplôme de conservateur des bibliothèques (DCB), lequel valide ainsi la formation initiale des conservateurs des bibliothèques de l'État et de la ville de Paris.

La titularisation des conservateurs stagiaires élèves de l'ENSSIB ayant rempli leurs obligations de scolarité est prononcée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du directeur de l'école. La commission administrative paritaire est saisie des cas de non titularisation consécutifs notamment à la non obtention du diplôme de conservateur des bibliothèques.

L'affectation a lieu officiellement le 1^{er} juillet à l'issue du processus de recrutement par les établissements. Les conservateurs d'État exercent dans les bibliothèques universitaires, les bibliothèques de grands établissements, à la Bibliothèque nationale de France et à la BPI, dans les bibliothèques municipales classées (par voie de mise à disposition) et, pour ceux qui choisissent cette possibilité, dans les bibliothèques de la

²² Article 8 de l'arrêté du 15 avril 1997 : « Sur proposition du directeur de l'école, le ministre chargé de l'enseignement supérieur décerne le diplôme de conservateur des bibliothèques aux élèves dont la note générale de classement définie à l'article 5 ci-dessus est au moins égale à la moitié de la note maximale théorique. La délivrance de ce diplôme est toutefois subordonnée à la titularisation des intéressés dans le corps des conservateurs des bibliothèques. »

ville de Paris. Ils peuvent aussi être recrutés dans des bibliothèques relevant d'autres ministères, notamment à l'étranger. Cependant, il est recommandé aux employeurs de ne pas proposer de poste de direction à des conservateurs sortant de l'ENSSIB et cette règle est, le plus souvent, appliquée.

Il est à noter que les bibliothécaires promus conservateurs sur liste d'aptitude sont également accueillis par l'ENSSIB, pour un cycle de perfectionnement d'une durée de six mois. Ils suivent les enseignements du premier semestre, mais ne réalisent pas de mémoire d'étude et de recherche. Ils effectuent un stage d'une durée de quatre semaines et organisent une journée d'étude. Leur titularisation est prononcée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du directeur de l'École.

1.3.2. La formation des conservateurs territoriaux des bibliothèques

Les lauréats du concours sont nommés élèves du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) par le président de ce centre pour la période de leur formation initiale d'application d'une durée de 18 mois. Ceux qui possédaient la qualité de fonctionnaire avant le concours sont placés en position de détachement auprès du CNFPT.

Le CNFPT confie à l'INET la formation initiale des conservateurs territoriaux de bibliothèques, mais aussi celle des administrateurs territoriaux, des ingénieurs en chef et des conservateurs territoriaux du patrimoine, cette dernière étant en grande partie déléguée par convention à l'INP.

Les élèves des quatre cadres d'emplois sont rémunérés par le CNFPT. Mais tous ne sont pas traités de la même façon^o : les administrateurs territoriaux et les ingénieurs en chef se voient verser une indemnité de maintien de rémunération lorsqu'ils percevaient avant leur intégration dans leur nouveau cadre d'emploi un traitement supérieur à l'indice qui leur est appliqué en tant que stagiaire, leurs homologues des corps d'État bénéficiant déjà de cette mesure. En revanche, cette indemnité de maintien de rémunération n'est pas mise en œuvre pour les conservateurs territoriaux des bibliothèques et du patrimoine parce qu'elle n'existe pas pour leurs homologues des corps d'État.

Recommandation n° 1 : Transposer pour les conservateurs territoriaux et d'État, des bibliothèques et du patrimoine, les dispositions permettant de maintenir la rémunération des élèves stagiaires par rapport à l'emploi qu'ils occupaient avant d'intégrer l'INET, l'ENSSIB ou l'INP.

La formation des conservateurs des bibliothèques se décompose en sept blocs de compétences :

- compétences scientifiques et techniques propres au métier de conservateur de bibliothèques ;
- culture et expertise territoriale (gouvernance, relations aux élus, valeurs et sens de l'action publique, organisation des collectivités...) ;
- gestion des ressources (finances, ressources humaines, modes de gestion, systèmes d'information, maîtrise d'ouvrage publique...) ;
- politiques publiques (développement économique, emploi, insertion, cohésion sociale, culture, éducation, aménagement du territoire...) ;
- ouverture sur la société (valorisation de l'engagement associatif des élèves, participation à des colloques, réalisation d'études, stages d'ouverture ...) ;
- posture du cadre de direction (management, outillage méthodologique de gestion de projets, communication...) ;
- accompagnement vers l'emploi (accompagnement individuel et collectif à la définition du projet professionnel).

Deux itinéraires transversaux sur le numérique et l'Europe sont également proposés aux élèves.

Ceux-ci effectuent quatre stages pendant leur scolarité : un stage d'observation (3 semaines), un stage thématique (7 semaines), un stage d'ouverture (4 semaines) et un stage de professionnalisation (14 semaines). Ils participent tous à un projet collectif mené sur 10 semaines qui les amène à travailler avec les administrateurs et les ingénieurs en chef territoriaux stagiaires.

Cette formation vise principalement à produire des cadres de direction. De fait, plus de 51 % des conservateurs sortant de l'INET occupent un poste de direction et 17 % un poste de directeur adjoint, que ce soit dans une bibliothèque ou dans les services d'une collectivité.

Le président du CNFPT délivre un certificat d'aptitude aux élèves conservateurs ayant accompli leur obligation de scolarité. Ils sont alors inscrits sur liste d'aptitude pendant un an, renouvelable deux fois. Cette inscription permet aux lauréats du concours de postuler sur des emplois vacants publiés par des collectivités. S'ils sont recrutés, ils seront nommés conservateurs stagiaires pour une durée de six mois à l'issue de laquelle l'autorité territoriale prononcera leur titularisation.

1.4. La composition actuelle des corps de conservateurs des bibliothèques

Les corps des conservateurs d'État des bibliothèques sont rattachés pour gestion au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ; mais 37 % des effectifs exercent au sein d'autres ministères. Ainsi, le ministère de la culture emploie-t-il plus d'un tiers des conservateurs (33,8 %) et 38,9 % des conservateurs généraux. La BnF, à elle seule, regroupe près de 21 % des conservateurs et conservateurs généraux.

Effectifs des conservateurs et conservateurs généraux actifs en octobre 2022

	Conservateurs	Conservateurs en chef	Conservateurs généraux	Total	Bibliothécaires
Culture	201	164	77	442	139
<i>dont BNF</i>	136	97	34	267	94
<i>dont BPI/DGMIC</i>	37	24	18	79	45
<i>dont BMC</i>	28	43	25	96	0
ESR	373	313	111	797	527
Autres	15	14	10	39	12
TOTAL	589	491	198	1 278	678

Source : DGRH - MESR

Aux agents en position d'activité s'ajoutent 108 conservateurs non actifs (disponibilités, congés parentaux...) et 13 conservateurs généraux non actifs, soit un total de 1 188 conservateurs et 211 conservateurs généraux.

Par rapport à 2016, le nombre de conservateurs actifs a diminué de 21,2 % (747 en 2016), celui des conservateurs en chef a augmenté de 10,8 % (443) et celui des conservateurs généraux a crû de 13,8 % (174). Globalement, l'effectif a baissé de 6,3 %. Le nombre de bibliothécaires est resté quasiment stable (683 en 2016). Le ratio conservateur / bibliothécaire a, par conséquent, très peu évolué.

Pour la période 2000-2016, le rapport de 2017 sur « *le parcours et la carrière des conservateurs de bibliothèques* »²³ indiquait une baisse de 16 % pour les conservateurs, tous grades confondus, de 22 % pour les conservateurs généraux et une hausse de 26 % pour les bibliothécaires.

En 22 ans, le corps des conservateurs a donc perdu 22,5 % de son effectif (1 393/1 080), tandis que celui des conservateurs généraux n'a pas évolué si l'on tient compte du changement de corps des personnels chargés de mission d'inspection.

Le corps des conservateurs était composé aux deux tiers de femmes en 2016 ; celui des conservateurs généraux à 53 %. Cette proportion a encore progressé pour atteindre en 2020 respectivement 69,3 % et 63,2 %, concernant les personnels en poste au MESR²⁴. Une telle évolution dans la composition du corps

²³ Rapport IGB n° 217-A04, mission conjointe avec l'IGAENR, p. 7.

²⁴ Source : MESRI (2022). L'état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France. p. 21.

des conservateurs généraux résulte assurément de la décision d'accorder désormais les promotions en appliquant la proportion des femmes promouvables aux femmes promues.

La gestion des deux corps, comme celle de l'ensemble de la filière « bibliothèques », est assurée par l'administration centrale du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, contrairement aux pratiques en vigueur pour d'autres corps exerçant dans l'université. Les conservateurs et conservateurs généraux sont nommés, affectés, promus, détachés, mis à disposition ou en disponibilité par le ou la ministre en charge de l'enseignement supérieur. Cette situation n'est pas remise en cause par les employeurs, dans la mesure où ils gardent la responsabilité du recrutement qui s'effectue à partir d'une fiche de poste précise, après entretien avec l'établissement recruteur et classement des candidats par ce dernier.

Les auteurs du rapport de 2017 ont examiné à partir d'un échantillon le déroulement de carrière des conservateurs en fonction de leur sexe et de leur voie d'accès au corps. On se reportera avec profit à leurs analyses (pages 37 à 42). Ils ont établi que « *toutes voies d'accès confondues, les conservateurs entrent dans le corps en moyenne à 32 ans, atteignent le grade de conservateur en chef à 45 ans et sont promus conservateur général à 49 ans en moyenne* »²⁵. La durée de parcours pour accéder au grade de conservateur en chef varie peu et se situe autour de douze ans. En revanche, « *elle se différencie plus nettement pour l'entrée dans le corps des conservateurs généraux ; les conservateurs entrés tard dans le corps, par concours interne ou liste d'aptitude, ont des parcours en moyenne plus rapides que ceux des lauréats des concours externes, pour être nommés conservateur général. Les conservateurs issus du concours externe passent conservateur général en moyenne deux ans avant les chartistes* » (page 40). Seules des fonctions de direction et, dans un nombre limité de cas, des fonctions d'expertise permettent une promotion dans le corps des conservateurs généraux.

Ce rapport présente également un instantané de la composition des deux corps à la date d'observation en fonction de la modalité d'entrée dans le corps.

Effectifs 2016 des conservateurs en activité en fonction de la voie d'entrée dans le corps

sources : DGRH C1-1 DGRH C2-3	Effectifs 2016 des conservateurs	Effectifs 2016 des conservateurs en chef	Effectifs 2016 des conservateurs généraux	Total conservateurs	Parts du total conservateurs
Concours externe	325	185	75	585	43%
Elèves chartistes	187	94	47	328	24%
Concours interne	115	78	18	211	15%
Liste d'aptitude	56	19	3	78	6%
Examen professionnel	2	11	1	14	1%
Intégration	9	23	14	46	3%
Détachement	51	27	16	94	7%
Contractuels handicapés	2	1	-	3	0%
Recrutement sur titres et travaux	1	6	-	7	1%
Conservateurs en position d'activité ou mis à disposition	747	443	174	1 364	100%

Source : Rapport IGB-IGAENR, 2017, n° 2017-A04. Le parcours et la carrière des conservateurs de bibliothèques, p. 39

En février 2023, la ville de Paris employait 10 conservateurs généraux, 37 conservateurs en chef et 30 conservateurs. Neuf d'entre eux exercent au bureau des bibliothèques et de la lecture, les autres sont en poste dans les bibliothèques de prêt ou les bibliothèques spécialisées de la ville. Le corps des bibliothécaires comprend 80 agents dont 35 ont atteint le grade de hors classe.

²⁵ Rapport n° 2017-A04, op. cit., p. 38.

Fin 2020, la **fonction publique territoriale** employait 470 conservateurs de bibliothèques dont 14 contractuels et 2 144 bibliothécaires dont 147 contractuels²⁶. En mars 2023, la direction générale des collectivités territoriales du ministère de l'intérieur recense 498 conservateurs territoriaux dont 219 ont atteint le grade de conservateur en chef.

En 2000, on dénombrait 570 conservateurs territoriaux de bibliothèques²⁷, ce qui représente une baisse de 17,6 % en 20 ans. Dans le même temps, le corps des bibliothécaires a connu une hausse de 54,8 % (1 385/2 144). Toutefois, entre 2014 et 2019, le nombre de conservateurs territoriaux a diminué de 20 % et celui des bibliothécaires de 7 % ; tandis que les effectifs des catégories B et C croissaient respectivement de 4 et 3 %.²⁸

Les mobilités entrantes et sortantes

Les entrées dans le corps des conservateurs d'État se font par voie de concours (voir 1.2.1), par liste d'aptitude, détachements entrants, intégrations directes ou après détachement, réintégration après disponibilité ou détachement dans un autre corps.

L'accès par liste d'aptitude est ouvert dans la limite d'un sixième du nombre total de postes pourvus aux différents concours et du nombre de détachements prononcés selon certaines conditions (décret n° 92-26 modifié, art.5). 7 à 8 bibliothécaires en bénéficient chaque année.

Les détachements entrants oscillent entre 5 et 7 chaque année, d'après ce qui peut être observé sur la période 2014-2022. Ils sont demandés majoritairement par des conservateurs territoriaux et de la ville de Paris, parfois par des agrégés recrutés notamment par la BnF. Les intégrations après détachement sont accordées annuellement à un nombre équivalent d'agents. Les intégrations directes se réduisent à deux ou trois par an et concernent, le plus souvent, des conservateurs territoriaux qui rejoignent la fonction publique d'État pour être mis à disposition par le ministère de la Culture dans une bibliothèque municipale classée.

En 2021 et 2022, respectivement 10 et 11 demandes de réintégration ont été traitées par les services de la DGRH.

Les détachements sortants équilibrent plus ou moins ces entrées dans le corps des conservateurs d'État : 21 demandes en 2021, 28 en 2022. Ces départs s'effectuent principalement vers les corps de conservateurs des bibliothèques de la fonction publique territoriale ou de la Ville de Paris, mais aussi vers les corps d'ingénieur d'études ou de recherche²⁹ et vers des emplois contractuels.

2. Un lent décrochage par rapport à d'autres corps de niveau de recrutement ou de responsabilité comparables qui nécessite des mesures de rattrapage

Le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 précise que le corps des conservateurs des bibliothèques et le corps des conservateurs généraux des bibliothèques constituent le personnel scientifique des bibliothèques et sont classés dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Or, le droit de la fonction publique, qui ne reconnaît que trois catégories A, B et C classées selon leur niveau de recrutement, ne donne pas de définition juridique de la « catégorie A+ »³⁰, qui existe en fait mais pas en droit. Les gestionnaires distinguent en pratique les corps A+ (cadres supérieurs) et les corps A type (cadres

²⁶ Source : INSEE SIASP (Système d'information sur les agents des services publics) au 31 décembre 2020, « *postes principaux non annexes, hors administrations parisiennes, Mayotte et CNFPT* ».

²⁷ Ministère de l'éducation nationale, CNFPT, (2000). Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques.

²⁸ Ministère de la culture, CNFPT, (2022). Les personnels des bibliothèques territoriales et leur pratique de la formation.

²⁹ Ce type de détachement est problématique : le corps des IGE relève du A-type, alors que les conservateurs sont en A+ et le corps des IGR termine désormais en HEB alors que le grade de conservateur en chef s'arrête à HEA.

³⁰ Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

intermédiaires) sur le modèle du tableau suivant :

Filière	Corps / cadres d'emploi A+	Corps / cadres d'emplois A-type
Administrative	Administrateurs civils	Attachés d'administration de l'État
Administrative	Administrateurs territoriaux	Attachés territoriaux
Administrative	Administrateurs de la Ville de Paris	Attachés de la Ville de Paris
Technique	Ingénieurs des Ponts, des Eaux et Forêts	Ingénieurs des travaux publics de l'État
Technique	Corps de conception et de direction de la police nationale	Corps de commandement de la police nationale
Scientifique	Conservateurs des bibliothèques	Bibliothécaires

La notion de A+ recouvre aujourd'hui l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle B, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, au moins au niveau de la licence, et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

La liste des corps A+ établie par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) comprend les seuls conservateurs généraux des bibliothèques³¹ alors que le corps des conservateurs du patrimoine y figure en entier. Cette liste ne contient ni les chargés de recherche, ni les ingénieurs de recherche alors que les maîtres de conférences y figurent.

La question de l'appartenance des conservateurs des bibliothèques à l'encadrement supérieur de l'État ou des collectivités territoriales est donc posée. Les développements qui suivent vont s'attacher à effectuer des comparaisons pour souligner le décrochage du corps des conservateurs de bibliothèques avec des corps de niveau de recrutement ou de responsabilité comparables et s'interroger sur les raisons d'améliorer leur carrière afin de répondre à la question posée initialement.

2.1. Une disjonction progressive avec les corps de conservateurs du patrimoine

Le statut des conservateurs d'État du patrimoine a été modifié une première fois en 2013 pour faire du corps des conservateurs généraux un grade du corps des conservateurs du patrimoine, puis en décembre 2021 par deux décrets qui entraînent un décrochage avec le statut des conservateurs d'État des bibliothèques sans qu'une différence de responsabilités le justifie.

2.1.1. La réforme de 2013

Au début des années 2010, le ministère de la culture a fait le constat de goulots d'étranglement pour le passage au grade de conservateur en chef et pour l'accès au généralat, avec un ratio pro / pro pour l'accès au généralat très défavorable. De surcroît, le passage devant la commission d'évaluation scientifique (CES) est assez facile et débouche sur un stock important de conservateurs spécialité musée sans perspectives de carrière.

La réflexion sur l'évolution de la carrière des conservateurs a été pilotée directement par le directeur général des patrimoines, assisté du directeur du service interministériel des archives de France, du directeur de l'Institut national du patrimoine en lien avec le conseiller patrimoine et architecture au cabinet d'Aurélie Filippetti, ministre de la culture et de la communication. Cette réflexion incluait un débat sur la vocation scientifique du corps (missions scientifiques, évaluation des responsabilités scientifiques, etc.). Elle était guidée par la volonté de fluidifier les carrières et de les aligner sur les corps d'encadrement supérieur et particulièrement sur les administrateurs civils. Elle incluait la possibilité d'accueillir des enseignants-chercheurs dans des postes de grandes institutions patrimoniales en échange de l'accueil à l'université de

³¹ Il est rappelé que ce corps culmine en HEC et reprend l'échelonnement indiciaire du corps des inspecteurs généraux des bibliothèques, étant précisé qu'après 1992, aucun recrutement dans ce corps n'a été effectué.

conservateurs docteurs-habilités à diriger des recherches (des enseignants-chercheurs ont été accueillis mais l'inverse n'a pas été mis en œuvre).

Cette réforme, qui fait du corps des conservateurs généraux un grade du corps des conservateurs du patrimoine, prévoit que ce dernier grade soit accessible par avancement, après fixation d'un taux de promotion dans les conditions prévues par le décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État. Aux termes du décret précité du 28 août 2013, le grade de conservateur général³² devient accessible, après inscription à un tableau annuel d'avancement, aux conservateurs en chef justifiant d'un parcours professionnel diversifié³³, apprécié par les membres de la commission administrative paritaire du corps, au regard de l'exercice de responsabilités d'encadrement ou de la qualité des travaux scientifiques effectués. Le principal bénéfice de cette réforme a été le quasi-doublement du nombre de conservateurs généraux passant de 140 au milieu des années 2000 à 260 aujourd'hui.

2.1.2. La réforme de 2021

Demandée par le ministère de la culture dès 2017 et largement soutenue par les syndicats, la réforme de 2021, inscrite dans **deux décrets des 22 et 23 décembre 2021**³⁴, re-pyramide le corps des conservateurs du patrimoine dans l'objectif de valoriser les parcours de carrière des agents exerçant des fonctions comportant un très haut niveau de responsabilité, le mettant ainsi au même niveau que les corps équivalents des filières techniques et administratives. L'obligation de mobilité est désormais vérifiée pour l'accès au grade de conservateur général et non à celui de conservateur en chef comme dans le cas des conservateurs des bibliothèques. Les intéressés doivent, depuis leur entrée dans le corps, avoir été affectés et avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes et pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste. Ils peuvent également satisfaire à l'obligation de mobilité en exerçant leur activité pendant une durée d'au moins deux ans sur des postes, affectations ou fonctions qui relèvent d'une spécialité différente de la leur.

La revalorisation indiciaire concerne l'ensemble des grades. Le premier grade comporte désormais huit échelons (de l'indice brut 525 à l'indice brut 912³⁵), le second grade compte sept échelons³⁶ et culmine en hors échelle B, permettant ainsi l'accès aux emplois fonctionnels. Il convient de relever que cette nouvelle grille n'a pas permis, en dépit d'un fort soutien des organisations syndicales, un alignement indiciaire avec les architectes urbanistes de l'État (AUE), corps du ministère de la culture dont se rapproche le plus celui des conservateurs. Le deuxième grade (architecte-urbaniste en chef) du corps des AUE a en effet obtenu en 2019³⁷ un huitième échelon culminant en hors échelle B-Bis avec un accès linéaire. La nouvelle grille des conservateurs du patrimoine a été transposée dans la fonction publique territoriale par le biais du **décret n° 2022-558 du 14 avril 2022** améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine qui revalorise leur carrière, notamment en créant un échelon supplémentaire dans chacun des deux grades du cadre d'emplois et en supprimant l'échelon de stagiaire.

Enfin est créé un échelon spécial au sommet du grade le plus élevé culminant en hors échelle D. L'accès à cet échelon est contingenté. L'article 14 du décret n° 2021-1765 du 23 décembre 2021 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs du patrimoine prévoit, après inscription au tableau d'avancement³⁸, pour les conservateurs généraux ayant au moins trois d'ancienneté dans le 5^e échelon de

³² Le nouveau grade de conservateur général comporte cinq échelons : IB 1015, IB 1027, HEA, HEB et HEC.

³³ L'article 5 du décret de 2013 précise que « *les conservateurs généraux du patrimoine sont chargés de hautes responsabilités scientifiques et techniques en matière de conservation du patrimoine. Ils ont vocation à assurer la direction de services centraux, de services déconcentrés, de services à compétence nationale ou de grands établissements relevant de leur compétence* ».

³⁴ Décret n° 2021-1764 du 22 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des conservateurs du patrimoine et décret n° 2021-1765 du 23 décembre 2021 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs du patrimoine.

³⁵ Au lieu de l'indice brut 852 auparavant.

³⁶ IB 747, IB 826, IB 924, IB 1015, IB 1027, HEA et HEB.

³⁷ Décret n° 2019-946 du 10 septembre 2019 modifiant le décret n° 2004-474 du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'État.

³⁸ L'arrêté du 7 février 2022 fixant le contingentement pour l'accès à l'échelon spécial des conservateurs généraux du patrimoine fixe le pourcentage à 3 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2022, 6 % pour le tableau d'avancement établi au

leur grade, trois conditions d'accès à cet échelon spécial :

- soit six années de détachement dans un ou plusieurs emplois dont l'échelon terminal est doté d'une rémunération égale ou supérieure au traitement maximal du groupe hors échelle D, ou dans un emploi du secteur public de niveau comparable ;
- soit huit années d'exercice dans des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité³⁹. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans le corps des conservateurs du patrimoine, dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable ou dans un emploi de même niveau au sein des personnes morales de droit public. La liste de ces fonctions est fixée par arrêté des ministres chargés de la culture et de la fonction publique⁴⁰ ;
- enfin, dans la limite de 20 % du nombre des nominations annuelles, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial les conservateurs généraux justifiant de trois années d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Le ministère de la culture a indiqué à la mission réfléchir à la refonte de ce dispositif dont il estime que les viviers sont trop limités et, par voie de conséquence, les capacités de promotions trop restreintes.

Les réformes de 2013 et 2021 ont été intégralement transposées par la Ville de Paris pour ses conservateurs du patrimoine et, pour les seuls grades de conservateurs et de conservateurs en chefs, pour les conservateurs territoriaux du patrimoine⁴¹.

Elles ont permis la reconnaissance des conservateurs du patrimoine comme un corps d'encadrement supérieur au sein du ministère de la culture avec des compétences scientifiques fortes. Les avancées substantielles⁴² obtenues par le corps des conservateurs du patrimoine n'ont pas été transcrites pour les conservateurs des bibliothèques rompant ainsi, tant à l'État qu'en territoriale, une homologie de longue date.

2.2. Un désajustement avec les corps de niveau comparable du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Une autre comparaison peut être faite avec les corps de niveau comparable du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Plusieurs corps d'enseignants, du second degré, de l'enseignement supérieur ou encore de la recherche, ont bénéficié depuis 2017 de mesures de revalorisation soit par le biais de l'accord « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), soit par le biais des dispositions de la loi de programmation de la recherche (LPR). Après une présentation rapide de ces deux dispositifs, seront précisés les effets de ces deux mesures sur les corps d'enseignants et de chercheurs.

2.2.1. Le PPCR et la LPR : deux dispositifs de revalorisation des carrières et des rémunérations

L'accord relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » des fonctionnaires est le résultat d'une négociation entamée en 2014 avec les organisations syndicales. L'objectif affiché du PPCR était de moderniser le statut général des fonctionnaires, en simplifiant et harmonisant progressivement les trois

titre de l'année 2023, 9 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2024, 12 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2025.

³⁹ Les services accomplis dans les emplois mentionnés au 1^o sont pris en compte pour le calcul des huit années requises au titre du 2^o.

⁴⁰ L'arrêté du 21 décembre 2021 fixant pour le corps des conservateurs du patrimoine la liste des fonctions mentionnées à l'article 24-1 du décret n° 2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine établit une liste de treize fonctions principalement dans les musées. Trois de ces fonctions n'ont jamais été occupées par des membres du corps des conservateurs du patrimoine.

⁴¹ Décret n° 2022-559 du 14 avril 2022 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs territoriaux du patrimoine.

⁴² Les réformes de 2013 et 2021 ont eu pour effet d'allonger les parcours d'une part en revalorisant chacun des grades avec des échelons de début relevés et des échelons sommitaux (IB 912 pour le premier grade, HEB pour le deuxième grade et HED pour le troisième grade) plus élevés que ceux prévus par l'arrêté du 20 août 2007 fixant l'échelonnement indiciaire du corps des conservateurs et des conservateurs généraux du patrimoine, et d'autre part par l'ajout d'échelons intermédiaires (ajout de la HEA dans l'échelonnement indiciaire des conservateurs généraux). Ainsi, il est rappelé que bien qu'il y ait deux corps, le reclassement des conservateurs en chefs des bibliothèques promus au généralat (4 échelons) est plus favorable que pour les conservateurs patrimoniaux (5 échelons).

fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale) et les trois catégories (A, B, C)⁴³. Le PPCR ambitionnait également d'améliorer les niveaux de rémunération des fonctionnaires, de favoriser les mobilités professionnelles des agents publics et, enfin, de résorber les inégalités entre les femmes et les hommes des trois fonctions publiques. La mise en œuvre du PPCR s'est étalée sur cinq exercices. Sa déclinaison dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche a eu lieu tout au long de l'année 2016.

Les principales mesures du **PPCR** étaient les suivantes :

- une revalorisation des carrières : la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon en lieu et place d'un choix entre une durée minimale et une durée maximale pour supprimer la pratique de l'avancement d'échelon à la durée minimale. Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement. Les ratios d'avancement devaient permettre d'atteindre cet objectif ;
- une revalorisation indiciaire : elle s'appliquait sur l'indice majoré et était échelonnée sur trois années pour la catégorie B et 4 années pour la catégorie C et A. Les revalorisations entraient en vigueur en 2016 pour la catégorie B et au 1^{er} janvier de chaque année entre 2017 et 2020 pour les catégories A et C ;
- un transfert primes-points qui permet l'augmentation du traitement indiciaire en diminuant le régime indemnitaire (avec un plafonnement) afin de permettre aux fonctionnaires de partir en retraite avec un traitement plus élevé, puisque les primes et indemnités sont exclues du montant de la retraite pour les fonctionnaires. L'abattement ainsi effectué s'élevait à 389 € par an pour un agent de catégorie A.

La **loi de programmation de la recherche** pour les années 2021 à 2030 a été promulguée le 24 décembre 2020⁴⁴. Le texte poursuit trois ambitions principales : « *mieux financer et évaluer la recherche publique, améliorer l'attractivité des métiers de la recherche et replacer la science dans une relation ouverte avec l'ensemble de la société* ».

En lien avec le projet de loi de programmation de la recherche, le gouvernement a mené avec les organisations syndicales, à partir de novembre 2019, un travail sur les carrières et les revalorisations, qui a abouti à la signature, le 12 octobre 2020, d'un accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, par trois syndicats⁴⁵, et par de grands organismes de recherche⁴⁶, ainsi que la Conférence des présidents d'université. Cet accord comporte trois axes :

- Engager une nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche : il s'agit d'une revalorisation des différents régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence sur sept ans des dotations indemnitaires des établissements et des organismes entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA⁴⁷, les ITRF⁴⁸ et la filière bibliothèque.
- Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de mettre en cohérence les perspectives de carrière de ces deux filières scientifiques et créer des voies de recrutement complémentaires pouvant conduire aux corps des professeurs des universités et directeurs de recherche participe à cet objectif⁴⁹.
- Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés aux unités de recherche.

⁴³ Les bénéficiaires étaient uniquement les fonctionnaires puisque les contractuels ne bénéficient pas d'un déroulé de carrière.

⁴⁴ Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

⁴⁵ SNPTES, SGEN-CFDT et UNSA.

⁴⁶ CNRS, INSERM, INRAE, INRIA.

⁴⁷ Ingénieurs techniciens administratifs.

⁴⁸ Ingénieurs et personnels techniques, de recherche et de formation.

⁴⁹ Comme les chaires de professeur junior.

2.2.2. Les effets du PPCR et de la LPR sur l'amélioration du déroulement de carrière de corps auxquels le corps des conservateurs de bibliothèque peut être comparé

La mise en œuvre de l'un de ces deux dispositifs ou la combinaison des deux a permis l'amélioration du déroulement de carrière de plusieurs corps qui peuvent être comparés au corps des conservateurs de bibliothèques.

Les agrégés : aux termes de l'article 3 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, le corps comprenait un seul grade divisé en onze échelons. Par décret n° 78-219 du 3 mars 1978, le corps des professeurs agrégés est réparti en deux classes : une hors-classe⁵⁰ qui comprend six échelons (allant de l'indice brut 801 à la HEA) et une classe normale qui comprend onze échelons (allant de l'indice brut 427 à l'indice brut 1015)⁵¹. Le PPCR s'est traduit par la création d'un troisième grade en fin de carrière : la classe exceptionnelle dotée de trois échelons (de l'indice brut 1 027 à la HEB) pour reconnaître un engagement professionnel particulier d'au moins 8 ans pendant la carrière. Cette réforme était accompagnée de modalités d'évaluation professionnelle renouvelées⁵².

Les maîtres de conférences des universités : le titre II du décret du 6 juin 1984⁵³ précise que le corps de maîtres de conférences comporte deux grades : la deuxième classe comprenant trois échelons allant de l'indice brut 480 à l'indice brut 664 et la première classe comprenant six échelons allant de l'indice brut 755 à l'indice brut 1 015⁵⁴. Le décret n° 2013-305 du 10 avril 2013 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux corps d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés et à certains personnels de l'enseignement supérieur prévoit que le corps des maîtres de conférences est désormais composé d'une classe normale comprenant neuf échelons allant de l'indice brut 530 à l'indice brut 1 015 et une hors classe comprenant six échelons allant de l'indice brut 801 à la HEA.

En 2017⁵⁵ a été créé un échelon exceptionnel en hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe. Peuvent être promus à cet échelon les MCF justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6^e échelon de la hors classe. Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 7 ans⁵⁶, soit à terme un effectif de 3 400 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite. En conséquence de l'accès du corps des maîtres de conférences à la hors échelle B par le biais de la création d'un échelon exceptionnel, l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités (2^e classe) qui culminait en hors échelle A a été rehaussé à la hors échelle B par l'ajout d'un 7^e échelon.

La carrière des maîtres de conférences est également améliorée avec les perspectives ouvertes par l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières. Ainsi, le volume de promotions ouvertes aux maîtres de conférences vise 2 000 intégrations supplémentaires dans le corps des professeurs des universités. L'objectif de ce repyramidage est de constituer un corps de professeurs représentant au moins 40 % du nombre d'enseignants-chercheurs.

Les ingénieurs de recherche : outre le repyramidage de la filière ITRF, le protocole d'accord relatif à l'amélioration des parcours, des rémunérations et des carrières des personnels de la recherche prévoyait la restructuration en deux grades des corps des ingénieurs de recherche des filières ITRF et ITA ainsi que la

⁵⁰ La promotion à la hors classe s'effectue pour partie au choix pour partie à l'ancienneté.

⁵¹ Arrêté du 22 mai 1978 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux professeurs agrégés de l'enseignement du second degré et aux personnels assimilés.

⁵² La réforme de l'évaluation mise en œuvre à la rentrée 2017 comprend un accompagnement tout au long du parcours professionnel et des rendez-vous de carrière, moments privilégiés d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle. La notation cède la place à une vraie évaluation des compétences professionnelles des enseignants décrites dans un référentiel.

⁵³ Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

⁵⁴ Arrêté du 7 mars 1985 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains personnels de l'enseignement supérieur.

⁵⁵ Décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

⁵⁶ L'arrêté du 10 juillet 2018 fixe le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel des MCF : 2 % de l'ensemble du corps en 2017, 4 % en 2018, 7 % en 2020, pour atteindre un maximum de 10 % à compter de 2023.

révision du mode de calcul des possibilités de promotions au choix pour l'accès au corps des IGR (ITRF) par liste d'aptitude. Ces évolutions ont conduit à modifier les décrets statutaires et indiciaires des corps concernés. À cette occasion, d'autres dispositions statutaires ont été modifiées pour répondre notamment à certaines demandes d'évolution souhaitées par les employeurs et les organisations syndicales. Les dispositions des décrets modificatifs⁵⁷ sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Outre une modification de la définition des missions des ingénieurs de recherche et de leurs conditions de recrutement⁵⁸, les principales évolutions concernent la restructuration des corps des ingénieurs de recherche⁵⁹. Les évolutions mises en œuvre concernent principalement :

- la création d'un nouveau premier grade « ingénieurs de recherche » résultant de la fusion⁶⁰ de la 1^{ère} et de la 2^e classe, la revalorisation du 1^{er} échelon porté à l'indice majoré (IM) 460 en cohérence avec les grilles d'autres corps de niveau comparable (chargés de recherche et maîtres de conférences⁶¹) et la réduction des cadences d'avancement des échelons 7 et 8 (pour corriger les inversions de carrière). L'indice sommital du premier grade (10^e échelon) a été porté à l'IM 830 ;
- la modification de la grille du second grade (hors-classe) : introduction d'un nouveau premier échelon doté de l'indice majoré 608 (en cohérence avec la grille des chargés de recherche). La cadence d'avancement du 3^e échelon a été réduite à 2 ans et 6 mois afin d'être en cohérence avec la cadence d'avancement du 8^e échelon de la grille du premier grade (doté lui aussi de l'indice majoré 756) ;
- la modification de la plage d'appel pour l'accès à la hors-classe par tableau d'avancement afin que cette possibilité de promotion intervienne un peu plus tôt dans la carrière des agents.

Les bibliothécaires : Les bibliothécaires constituent un corps de catégorie A, régi par le décret n° 92-29 du 9 janvier 1992. Son article 2 définit leurs fonctions : ils « *participent à la constitution, à l'organisation, à l'enrichissement, à l'évaluation, à l'exploitation et à la communication au public des collections de toute nature des bibliothèques* ». En outre, « *ils concourent aux tâches d'animation et de formation au sein des établissements où ils sont affectés et peuvent être appelés à assurer des tâches d'encadrement* ». Les

⁵⁷ Décret n° 2022-1750 du 30 décembre 2022 modifiant les règles statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Décret n° 2022-1751 du 30 décembre 2022 modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 et du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985.

⁵⁸ Dans un souci de simplification, les conditions de diplôme des concours externes d'accès aux corps des IGR/IR ne font plus référence à une liste de diplômes mais à des titres ou diplômes classés au moins au niveau VII (bac + 5) du cadre national des certifications professionnelles. Ce qui a pour conséquence d'ouvrir le vivier à l'ensemble des titulaires d'un master 2. Auparavant il s'agissait d'une liste de diplômes spécifiques allant du niveau bac + 5 à bac + 8 (doctorats, professeurs agrégés, archivistes-paléographes, diplômes d'ingénieurs). Le diplôme du doctorat est également valorisé. Sur le modèle des IGE / IE, une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat a été créée au sein des concours externes. Les lauréats de ces concours bénéficient désormais d'une bonification d'ancienneté de 2 ans lors de leur classement.

À l'instar des dispositions existantes pour les chargés de recherche, les services pris en compte lors du classement des IGR/IR, IGE/IE et ASI/AI ont été élargis aux services accomplis à l'étranger en qualité de contractuel auprès d'une institution publique (hors Union européenne). Cela permet notamment d'améliorer la situation des lauréats des concours faisant valoir un contrat doctoral ou postdoctoral à l'étranger au sein de telles institutions.

⁵⁹ Jusqu'à présent le corps des IGR était composé de 3 grades (2^e, 1^{er} et hors classe). Ce corps était accessible par la voie des concours (externes et internes) ou au choix par la voie de la liste d'aptitude. Des concours externes permettaient d'accéder directement à la 1^{ère} classe et à la hors-classe.

Les IGR de 1^{ère} classe et 2^e classe disposant d'un certain nombre d'années de service pouvaient accéder à la hors classe par examen professionnel ou par tableau d'avancement. Les IGR ayant atteint le 7^e échelon de la 2^e classe pouvaient également accéder à la 1^{ère} classe par tableau d'avancement.

⁶⁰ La fusion des grades des corps d'ingénieurs de recherche permet de dégager un large champ statutaire composé de trois corps recrutant au niveau doctorat, culminant en HEB et structurés en deux grades (CN / HC) : les maîtres de conférences, les chargés de recherche et les ingénieurs de recherche.

Elle permet d'offrir de meilleures perspectives de carrière aux ingénieurs d'études (IGE) hors classe qui souhaitent intégrer le corps des IGR. Les IGE HC entrant dans le corps des IGR intégraient jusqu'à présent la 2^e classe alors que l'indice sommital des IGE HC (IM 821) était proche de l'indice sommital des IGR 1^{ère} classe (IM 830).

L'augmentation des possibilités de promotions par liste d'aptitude dans le corps des IGR, résultant de la modification du mode de calcul, vise à améliorer les perspectives de carrière des IGE HC. La proportion d'IGR au sein de la filière ITRF est actuellement de 6 % alors que celle des IR au sein de la filière ITA est de 21 %.

⁶¹ Le corps des ingénieurs de recherche est désormais structuré comme celui des chargés de recherche ou des maîtres de conférence.

bibliothécaires constituent donc l'encadrement intermédiaire. La création de ce corps répondait à une double ambition : décharger les conservateurs de tâches techniques qui les accaparaient plus que de raison, au détriment de leurs tâches de gestion et d'encadrement, et favoriser la promotion des bibliothécaires adjoints très concernés par la surqualification. Le corps des bibliothécaires comportait à l'origine deux grades : une deuxième classe comprenant six échelons allant de l'indice brut 379 à l'indice brut 593 et une première classe comprenant cinq échelons allant de l'indice brut 616 à l'indice brut 780. En 2001⁶², les deux classes ont été fusionnées en une classe unique comprenant onze échelons allant de l'indice brut 379 à l'indice brut 780.

Les avancées du protocole PPCR pour le corps des bibliothécaires sont officiellement actées dans le titre IV du décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 qui fixe la structure du corps des bibliothécaires. Celui-ci est rénové à compter du 1^{er} septembre 2017 et structuré selon deux grades : une classe normale comportant onze échelons allant de l'indice brut 444 à l'indice brut 821 et une hors-classe⁶³ comportant dix échelons allant de l'indice brut 593 à l'indice brut 1 015⁶⁴.

Lors de son entretien avec la mission, le sous-directeur de la gestion des carrières à la DGRH a précisé que le choix a été fait de privilégier la création du deuxième grade de bibliothécaire⁶⁵ plutôt que d'améliorer la carrière des conservateurs, ceux-ci bénéficiant d'un corps de débouché qui culmine en HEC. **Or, le rapprochement des indices sommitaux de la hors classe du corps des bibliothécaires (IB 1 015) et du grade de conservateurs en chef (HEA) rend d'une part plus difficile la différenciation de missions et de fonctions entre ces deux corps, et d'autre part tend à aligner le corps des conservateurs de bibliothèques sur les corps A-type, au point que les promotions au grade de bibliothécaire hors classe ont un effet très limité et que les promotions dans le corps des conservateurs de bibliothécaires ayant atteint le 7^e échelon de la hors classe imposent leur reclassement comme conservateurs en chef.**

Au total, force est de constater que les conservateurs de bibliothèques sont restés à l'écart des améliorations sensibles obtenues dans le cadre tant du PPCR que de la LPR, induisant un désajustement avec des corps de même niveau de recrutement ou de responsabilité au sein du même périmètre ministériel.

2.3. Un décrochage certain avec les autres corps administratifs et techniques d'encadrement supérieur

Un troisième type de comparaison peut être effectué avec les corps d'encadrement supérieur administratif ou technique de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale.

2.3.1. Le décrochage avec les corps d'encadrement supérieur issus de l'École nationale d'administration ou de l'Institut national des études territoriales

Lors de la création du corps des conservateurs de bibliothèques, en 1992, l'indice sommital du troisième grade (conservateur en chef) était aligné sur l'indice sommital (HEA) du dernier grade du corps des administrateurs civils⁶⁶, des corps similaires (conseiller hors classe⁶⁷ des tribunaux administratifs et conseillers hors classe des chambres régionales des comptes⁶⁸) recrutés principalement par la voie de l'École nationale d'administration, du corps des administrateurs de la ville de Paris et du corps des administrateurs

⁶² Voir décret n° 2001-325 du 13 avril 2001 modifiant le décret n° 92-29 du 9 janvier 1992 modifié portant statut particulier du corps des bibliothécaires, et arrêté du 16 juillet 2001 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des bibliothécaires.

⁶³ Depuis 2019, la hors-classe est accessible :

- soit par examen professionnel pour les agents ayant atteint le 5^e échelon du 1^{er} grade de bibliothécaire et justifiant de 3 ans de service effectifs dans un corps ou emploi de catégorie A ;
- soit au choix pour les agents ayant atteint au moins le 8^e échelon.

Depuis 2019, les deux voies d'avancement sont mises en place afin d'atteindre le pyramidage suivant : 60 % des effectifs dans le 1^{er} grade et 40 % dans le grade d'avancement.

⁶⁴ Création d'un dixième échelon dans le grade de principal IB 1015 à compter du 1^{er} janvier 2020.

⁶⁵ Alignement des corps de la fonction publique selon vœux de la DGAFP.

⁶⁶ Voir décret n° 72-556 du 30 juin 1972 relatif au statut particulier du corps des administrateurs civils et arrêtés du 24 août 1972 et du 22 août 1977 relatifs à l'échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs civils.

⁶⁷ Voir décret n° 88-938 du 28 septembre 1988 portant statut particulier du corps des membres des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

⁶⁸ Voir décret n° 82-970 du 16 novembre 1982 pris pour l'application de la loi n° 82-595 du 10 juillet 1982 relative aux présidents des chambres régionales des comptes et au statut des membres des chambres régionales des comptes.

territoriaux⁶⁹. Après une brève présentation de ces trois corps seront évoquées les réformes qui les ont affectés depuis la fin des années 1990.

Le corps des administrateurs civils : recrutés à la sortie de l'ENA ou par la voie du tour extérieur, les administrateurs civils exercent des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise ou de contrôle, des fonctions de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques, des fonctions d'animation et de coordination des services dans les administrations de l'État. L'originalité essentielle de ce corps est son caractère interministériel. Les administrateurs civils relèvent pour leur gestion de deux niveaux ministériels : leur département ministériel d'affectation et le Premier ministre qui est le chef du corps. Ce corps comprend trois grades : la deuxième classe dotée sept échelons (allant de l'indice brut 427 à l'indice brut 750), la première classe comportant six échelons (allant de l'indice brut 655 à l'indice brut 966) et la hors classe dotée de six échelons (allant de l'indice brut 801 à la HEA). Les administrateurs civils ont vocation à occuper les emplois de chef de service et de sous-directeur d'administration centrale régis par le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955.

Le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux : les administrateurs territoriaux⁷⁰ sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions des autorités territoriales. Ils assurent des tâches de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel. Par ailleurs, ils peuvent occuper certains emplois de direction au sein des collectivités les plus importantes en nombre d'habitants. Le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est accessible par concours⁷¹ ou par la promotion interne. Les lauréats sont nommés élèves du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour une période de 18 mois. La formation initiale comprend ainsi cinq périodes de stages⁷². L'échelonnement indiciaire applicable à ce corps est calé sur celui des administrateurs civils⁷³.

Le corps des administrateurs de la ville de Paris : leur statut est fixé par le décret n° 77-188 du 1^{er} mars 1977, très largement inspiré de celui des administrateurs civils. Ils « *sont chargés de mettre en œuvre les décisions municipales. Ils préparent les projets de textes et d'instructions nécessaires à cet effet. Ils peuvent être amenés à coordonner les travaux correspondant à un même groupe d'affaires et à diriger le personnel* ». Comme les autres membres recrutés par la voie de l'ENA, ils sont astreints, après quatre années de services effectifs dans leur administration d'affectation, à occuper de nouvelles fonctions au titre de la mobilité statutaire imposée par le décret n° 72-555 du 30 juin 1972.

Ces corps d'encadrement supérieur administratifs ont connu plusieurs réformes depuis la fin des années 1990 qui ont eu pour objectif de revaloriser leur carrière et d'en améliorer le déroulement. En parallèle ont été conduites, au moins pour ce qui ressort de l'État, plusieurs réformes pour les emplois de direction et d'encadrement supérieurs qui n'entrent pas dans le champ du présent rapport.

Le statut des administrateurs civils a ainsi été refondu par le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999. Ce texte révisé profondément le rôle⁷⁴, la gestion du corps, le recrutement et l'avancement. Le corps des administrateurs civils est réparti en trois classes : la hors-classe comprend sept échelons, la 1^e classe comprend six échelons, la 2^e classe comprend sept échelons. La carrière est revalorisée puisque l'échelon sommital de la hors classe est revalorisé et culmine en HEB⁷⁵.

⁶⁹ Voir le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

⁷⁰ Les administrateurs territoriaux exercent leurs fonctions :

- au sein des régions, départements et communes de plus de 40 000 habitants ;
- ou des offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements ;
- ou encore dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

⁷¹ On notera que l'épreuve d'admission comprend une épreuve de mise en situation professionnelle collective.

⁷² Un stage d'observation de 4 semaines, un stage thématique de 7 semaines, un projet collectif de 9 semaines, un stage d'ouverture de 4 semaines et un stage de professionnalisation de 13 semaines.

⁷³ Décret n° 87-1098 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs territoriaux.

⁷⁴ « *Les administrateurs civils constituent un corps unique à vocation interministérielle relevant du Premier ministre* » (article 2 du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils).

⁷⁵ Arrêté du 16 novembre 1999 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs civils modifié par l'arrêté du 26 avril 2002 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs civils.

Dans la fonction publique territoriale, le texte est transposé par le biais du décret n° 2000-488 du 2 juin 2000. Dans les administrations parisiennes, les dispositions ont été transcrites par le décret n° 2007-1444 du 8 octobre 2007 portant statut particulier du corps des administrateurs de la ville de Paris et par l'arrêté du 3 janvier 2001 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des administrateurs de la ville de Paris, modifié par l'arrêté du 21 janvier 2004.

Le décret de 1999 sur les administrateurs civils sera modifié en 2012⁷⁶ avec d'une part l'ajout d'un échelon spécial HEB bis à la hors classe du grade d'administrateur et d'autre part la création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) d'administrateur général doté de cinq échelons (culminant en HEC) et d'un échelon spécial (HED). Ces dispositions seront mises en œuvre pour les administrateurs territoriaux par la voie du décret n° 2013-738 du 12 août 2013 modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. Pour les administrateurs de la Ville de Paris, le décret n° 2015-52 du 22 janvier 2015⁷⁷ portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris viendra traduire les évolutions déjà constatées pour les administrateurs civils et les administrateurs territoriaux.

Enfin, le décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier des administrateurs civils, supprime l'échelon spécial contingenté du grade d'administrateur civil qui est linéarisé pour devenir un échelon classique doté de la HEB Bis. Ce texte modifie et simplifie les conditions d'accès au GRAF. Transcrit pour les administrateurs territoriaux par le décret n° 2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales, qui modifie les conditions d'avancement au grade d'administrateur général en cohérence avec les dispositions équivalentes du corps des administrateurs civils de la fonction publique de l'État. De plus, l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe devient un 8^e échelon accessible à l'ancienneté sans contingentement. Le champ des mobilités statutaires qui permettent l'avancement au grade hors classe est élargi. Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, le décret met en œuvre la cadence unique d'avancement d'échelon. En ce qui concerne les administrateurs de la Ville de Paris, le décret n° 2017-1503 du 27 octobre 2017⁷⁸ modifiant le décret n° 2007-1444 du 8 octobre 2007 portant statut particulier du corps des administrateurs de la Ville de Paris applique à ceux-ci les modifications intervenues dans le corps des administrateurs civils, notamment la simplification de l'accès au grade d'administrateur général ainsi que le remplacement de l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe par un 8^e échelon.

Le décret n° 2017-1504 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2015-52 du 22 janvier 2015 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris modifie les indices chiffrés affectés aux échelons des grades du corps en vue de réaliser un transfert de points d'indice du régime indemnitaire vers le traitement en application du PPCR. C'est ainsi qu'il prévoit les évolutions indiciaires des trois grades, administrateur, administrateur hors classe et administrateur général intervenant le 1^{er} janvier 2017, le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020. Il traduit également en termes indiciaires la revalorisation de la carrière des administrateurs de la ville de Paris avec notamment la création d'un dixième échelon au sommet du premier grade doté de l'indice brut 1015 à compter du 1^{er} janvier 2020.

⁷⁶ Décret n° 2012-205 du 10 février 2012 modifiant le décret du 16 novembre 1999 portant statut particulier des administrateurs civils.

⁷⁷ Le décret fixe l'échelonnement indiciaire du corps des administrateurs de la ville de Paris.

Le décret institue, au sommet du grade d'administrateur hors classe, un nouvel échelon spécial contingenté, doté de l'échelle lettre B bis. Il est en outre créé, au sommet du corps des administrateurs, un troisième grade, d'administrateur général, constitué de cinq échelons et d'un échelon spécial, débutant à l'indice brut 1015 pour culminer à l'échelle lettre D.

⁷⁸ Ce décret met également en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice de ce corps. Il crée un 10^e échelon au sommet du premier grade à compter du 1^{er} janvier 2020 et prévoit les modalités de classement dans cet échelon entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2023. Le décret n° 2017-1504 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2015-52 du 22 janvier 2015 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris modifie les indices chiffrés affectés aux échelons des grades du corps en vue de réaliser un transfert de points d'indice du régime indemnitaire vers le traitement en application du PPCR.

L'ensemble de ces réformes statutaires a eu pour effet principal de faire décrocher le corps des conservateurs de bibliothèques par rapport aux corps administratifs d'encadrement supérieur que ce soit au sein de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou encore de la Ville de Paris.

2.3.2. Le décrochage avec les corps techniques d'encadrement supérieur

Lors de son entretien avec la mission, le 16 janvier 2023, la déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) a relevé la similitude du corps des conservateurs de bibliothèques avec les corps d'ingénieurs et plus particulièrement avec celui des administrateurs de l'INSEE. Il a dès lors paru intéressant et utile à la mission de creuser cette piste.

S'agissant de la fonction publique de l'État, sont concernés **les corps des ingénieurs des mines (IM)⁷⁹, des ingénieurs de l'armement (IA)⁸⁰, des ingénieurs des ponts, eaux et forêts (IPEF)⁸¹ et des administrateurs de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)⁸².**

L'étude comparée de ces statuts permet de dégager de forts points de convergence :

- les quatre corps relèvent de la catégorie A et sont dédiés à des missions très polyvalentes⁸³ ;
- le recrutement est, pour les quatre corps, centré sur l'École polytechnique, avec d'autres voies d'accès propres à chaque corps ;
- l'architecture statutaire est identique, avec trois grades (ingénieur, ingénieur en chef, ingénieur général) pour tous les corps, sauf celui de l'armement, qui dispose de deux grades supplémentaires (celui d'ingénieur principal⁸⁴, situé entre ingénieur⁸⁵ et ingénieur en chef⁸⁶, et les deux grades⁸⁷, au lieu d'un, d'ingénieur général).

On peut citer, parmi les principales différences liées aux statuts, les éléments suivants :

- le statut du corps des mines est le seul à mentionner un « caractère interministériel »⁸⁸. À l'inverse le corps de l'INSEE et celui de l'armement se distinguent par une référence explicite et plus étroite à un employeur identifié, sans que celui-ci soit exclusif ;
- le corps des IPEF est le seul à être placé sous l'autorité de plusieurs ministres (ministres chargés de l'agriculture et du développement durable) ;
- le corps d'inspecteur général de l'INSEE constitue un corps en soi, alors que l'équivalent est, dans les autres corps, un grade au sein du même corps ;
- le statut du corps des mines est le seul à prévoir une durée minimale de services effectifs dans le corps avant de pouvoir bénéficier d'un détachement ou d'une mise en disponibilité⁸⁹ ;
- des disparités persistent, mais se réduisent : l'indice brut associé au premier échelon du deuxième grade est de 813 pour les mines et l'INSEE, 842 pour les ingénieurs de l'armement et 762 pour les

⁷⁹ Décret n° 2009-63 du 16 janvier 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des mines.

⁸⁰ Décret n° 2008-941 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps militaire des ingénieurs de l'armement.

⁸¹ Décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

⁸² Décret n° 67-328 du 31 mars 1967 portant statut particulier des administrateurs de l'INSEE et le décret n° 2005-816 du 18 juillet 2005 relatif au statut particulier des inspecteurs généraux de l'INSEE.

⁸³ La même phrase revient dans plusieurs décrets : les ingénieurs « *peuvent être appelés à exercer des fonctions de direction, d'encadrement, de contrôle, d'inspection, d'étude, d'expertise, d'évaluation des politiques publiques, d'enseignement et de recherche, y compris dans les organismes internationaux* ».

⁸⁴ Comprenant quatre échelons de l'indice brut 842 à l'indice brut 977.

⁸⁵ Comprenant neuf échelons allant de l'indice brut 441 à l'indice brut 872.

⁸⁶ Comprenant six échelons allant de l'indice brut 941 à la HEB.

⁸⁷ La deuxième classe correspond à l'indice HEC et la première classe à HED.

⁸⁸ Voir l'article 1 du décret n° 2009-63 du 16 janvier 2009.

⁸⁹ Voir l'article 19 du décret n° 2009-63 du 16 janvier 2009.

IPEF. Les indices sommitaux du deuxième grade vont de la HEB pour les mines⁹⁰ et les IPEF⁹¹ à la HEB Bis pour les administrateurs hors classe de l'INSEE⁹².

L'indice sommital est commun à trois corps⁹³ sur les quatre (IM, INSEE, IPEF), à un niveau hors échelle E⁹⁴, tandis que le corps de l'armement plafonne à l'indice hors échelle D.

L'analyse statique des grilles indiciaires doit être complétée par une comparaison dynamique entre les corps quant à la vitesse de progression au sein de ces grilles. En effet, une grille moins favorable peut être compensée par un avancement plus rapide, tandis qu'un écart indiciaire défavorable est aggravé en cas d'avancement moins rapide.

Les premiers échelons étant souvent incompressibles dans leur durée, ils peuvent fournir un premier élément de comparaison. Ainsi, la durée cumulée des cinq premiers échelons est de six ans au corps des mines, cinq ans au corps des administrateurs de l'INSEE, et sept ans au corps des IPEF⁹⁵.

En ce qui concerne les passages de grade, qui constituent les principales occasions de revalorisation salariale, les comparaisons mettent en évidence une progression plus rapide aux mines, et à l'armement, qu'à l'INSEE, et surtout, que dans le corps des IPEF. La comparaison avec le corps de l'armement est néanmoins délicate dans la mesure où la composition de ce corps est beaucoup plus centrée sur les jeunes polytechniciens, qui tirent les moyennes d'âge lors des passages de grade vers le bas, alors que les autres corps comportent davantage de membres issus d'autres voies de recrutement (concours interne, liste d'aptitude), qui intègrent le corps à un âge plus avancé.

Dans la fonction publique territoriale, **le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux**⁹⁶ recouvre une multitude de métiers dans les villes, départements, régions, intercommunalités et leurs établissements publics tels que les offices publics HLM, les laboratoires d'analyses chimiques ou d'analyses des eaux⁹⁷.

Le concours externe d'accès au grade d'ingénieur est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou d'architecte ou d'un autre diplôme scientifique ou technique national reconnu par l'État sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat et figurant sur une liste établie par décret. Les autres grades ne sont accessibles qu'en interne, par voie d'avancement ou par promotion.

Les concours sont organisés dans l'une des spécialités suivantes : ingénierie, gestion technique et architecture ; infrastructures et réseaux ; prévention et gestion des risques ; urbanisme, aménagement et paysages ; informatique et systèmes d'information.

⁹⁰ Décret n° 2009-65 du 16 janvier 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des ingénieurs des mines.

⁹¹ Décret n° 2009-1107 du 10 septembre 2009 fixant l'échelonnement indiciaire du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

⁹² Décret n° 2016-124 du 8 février 2016 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des administrateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques.

⁹³ L'indice sommital était en HED au début des années 2000.

⁹⁴ Par la voie d'une classe exceptionnelle pour les IPEF (décret n° 2009-1107), par classe exceptionnelle et échelon spécial pour les inspecteurs généraux de l'INSEE et par échelon spécial (voir décret n° 2019-1161 du 8 novembre 2019 fixant l'échelonnement indiciaire du corps des inspecteurs généraux de l'Institut national de la statistique et des études économiques et modifiant l'échelonnement indiciaire du corps des administrateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques) pour les ingénieurs généraux des mines (décret n° 2009-65 du 16 janvier 2009).

⁹⁵ Le corps de l'armement est dans une situation particulière puisque les premiers échelons correspondent aux années de scolarité.

⁹⁶ Le cadre d'emploi des ingénieurs comprend trois grades : ingénieur (comprenant 11 échelons allant de l'indice brut 444 à l'indice brut 821), ingénieur principal (comprenant 8 échelons allant de l'indice brut 619 à l'indice brut 1015) et ingénieur hors classe (comprenant 5 échelons et un échelon spécial allant de l'indice brut 850 à la HEA). Ce cadre d'emploi est classé en catégorie A de la filière technique et scientifique.

⁹⁷ Les ingénieurs territoriaux assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou la conduite de projets. Ils sont chargés, suivant le cas, de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions relevant de plusieurs services techniques. Suivant certaines conditions statutaires, ils peuvent également assurer les fonctions d'architecte. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Les missions exercées entre les trois grades varient selon la taille démographique de la collectivité et son mode d'organisation.

Une fois admis au concours, les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude à exercer les fonctions liées au cadre d'emploi d'ingénieurs territoriaux, pour une durée d'un an, renouvelable sur demande deux fois, à charge pour eux de trouver l'emploi correspondant à leur concours. Une fois nommé, en qualité de stagiaire, l'agent devra suivre une formation d'intégration et de professionnalisation avant la titularisation dans le grade. À compter du 1^{er} janvier 2016, en application du décret 2015-1385 du 29 octobre 2015, la formation d'intégration statutaire obligatoire est portée de 5 jours à 10 jours pour 26 cadres d'emplois, dont celui-ci.

En matière de promotion interne, l'ingénieur territorial peut être promu à l'ancienneté (échelons) et au mérite (avancement de grade et promotion interne) suivant des conditions fixées par les textes réglementaires, et les critères retenus par la collectivité employeur.

À compter du 1^{er} janvier 2017, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, le déroulement de carrière et les grilles indiciaires des ingénieurs territoriaux ont été modifiés par paliers annuels jusqu'au 1^{er} janvier 2020.

Les décrets 2016-200 -201⁹⁸ -202 et 203⁹⁹ du 26 février 2016 ont modifié le statut particulier des ingénieurs territoriaux :

- création du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux¹⁰⁰ composé de trois grades (ingénieur en chef¹⁰¹, ingénieur en chef hors classe¹⁰², ingénieur général¹⁰³), dont le troisième constitue un grade à accès fonctionnel ;
- rémunération terminale du grade d'ingénieur portée de l'indice brut 750 à l'indice brut 821 ;
- création d'un troisième grade d'ingénieur hors classe accessible aux ingénieurs territoriaux principaux ayant préalablement exercé des fonctions de direction par voie de détachement sur emplois fonctionnels ; ce nouveau grade culmine à l'indice brut 1 015, et est doté d'un échelon spécial à la hors-échelle A, accessible par tableau d'avancement.

La comparaison entre les corps de conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques et les corps administratifs ou techniques d'encadrement supérieur, de l'État ou de la fonction publique territoriale, met en exergue un réel décrochage depuis la fin des années 1990. La réforme récente de l'encadrement supérieur¹⁰⁴ avec la création du corps des administrateurs de l'État¹⁰⁵ et de l'Institut national du service public¹⁰⁶ accentue encore un peu plus ces écarts rendant nécessaire de s'interroger sur les raisons d'améliorer le déroulement de carrière des conservateurs et de les positionner clairement dans l'encadrement supérieur.

3. Conservateurs de bibliothèque : des corps à la croisée des chemins. Pourquoi et comment améliorer le déroulement de carrière des conservateurs ?

3.1. Vers une nouvelle définition des missions des conservateurs

3.1.1. Les missions des conservateurs de bibliothèques dans les décrets de 1991 et 1992

Le décret du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs de bibliothèques et du corps des conservateurs généraux stipule dès son article 1 que « ces deux corps constituent le personnel scientifique des bibliothèques » qu'« ils exercent les fonctions de direction et d'encadrement des bibliothèques

⁹⁸ Modifié par le décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

⁹⁹ Modifié par le décret n° 2017-311 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux.

¹⁰⁰ Ils constituent un cadre d'emplois supérieur à caractère technique et scientifique.

¹⁰¹ Comprenant 11 échelons allant de l'indice brut 461 à l'indice brut 1 015.

¹⁰² Comprenant 8 échelons allant de l'indice brut 762 à la HEB bis.

¹⁰³ Comprenant 5 échelons et une classe exceptionnelle allant de l'indice brut 1 027 à la HED.

¹⁰⁴ Ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.

¹⁰⁵ Décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État modifié par le décret n° 2022-1452 du 23 novembre 2022 modifiant le statut particulier du corps des administrateurs de l'État.

¹⁰⁶ Décret n° 2021-1556 du 1^{er} décembre 2021 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut national du service public.

de l'État et de ses établissements publics » et que, « par voie de mise à disposition ou de détachement, ils peuvent assurer les mêmes fonctions dans les bibliothèques municipales classées et dans les bibliothèques départementales de prêts ».

L'article 3 précise : « Les membres du corps des conservateurs des bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine.

Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues des collections sont établis sous leur responsabilité.

Ils peuvent participer à la formation des professionnels et du public dans les domaines des bibliothèques et de la documentation, ainsi qu'à l'information scientifique et technique en ces mêmes domaines.

Les conservateurs en chef assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées.

Ils peuvent être chargés de fonctions d'encadrement et de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières ».

L'article 23 définit les missions des conservateurs généraux : ils « sont chargés de fonctions supérieures de direction, d'encadrement, de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières ».

Le décret dispose également que les conservateurs en chef et les conservateurs généraux peuvent être chargés de mission d'inspection.¹⁰⁷

La délibération de la ville de Paris reprend exactement les mêmes termes et expressions.

Le décret n° 91-841 du 2 septembre 1991 créant le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques ne reprend pas l'adjectif « scientifique » appliqué aux corps d'État, mais qualifie ce cadre d'emploi de « culturel ». Le décret relatif aux conservateurs territoriaux du patrimoine opère la synthèse en reprenant les deux adjectifs : « culturel et scientifique ».¹⁰⁸

Il dispose en son article 2 que les conservateurs territoriaux « constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine et du développement de la lecture publique.

Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues de collections sont établis sous leur responsabilité.

Ils peuvent participer à la formation de professionnels et du public dans le domaine des bibliothèques, de la documentation et de l'information scientifique et technique.

Ils exercent leurs fonctions dans les bibliothèques municipales classées et les bibliothèques départementales de prêt. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant qui remplissent la condition d'être implantés dans une commune de plus de 20 000 habitants ou dans un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants (...). Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements ou services mentionnés au quatrième alinéa ci-dessus ».

L'article 3 attribue aux conservateurs en chef territoriaux « des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées.

¹⁰⁷ En effet, le corps des inspecteurs généraux des bibliothèques ayant été mis en extinction à la faveur de la réforme statutaire de 1992, les missions de contrôle prévues par le code du patrimoine et par le code de l'éducation sont désormais confiées à des conservateurs généraux des bibliothèques. La fusion de l'inspection générale des bibliothèques avec trois corps d'inspection qui a abouti à la création de l'IGÉSR en 2019 a modifié cette disposition. Le contrôle scientifique et technique des bibliothèques relève désormais de cette dernière (article R 310-2 du code du patrimoine ; D 714-37 du code de l'éducation).

¹⁰⁸ Décret n° 91-839 article 1.

Ils exercent leurs fonctions dans les bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants ».

Trente ans après la rédaction de ces statuts, la réalité du terrain atteste une évolution sensible des missions des conservateurs des bibliothèques.

3.1.2. Des missions en évolution

3.1.2.1 Un corps scientifique et technique

Le corps des conservateurs d'État des bibliothèques est qualifié de « scientifique » depuis le décret statutaire de 1952. Il partage cette caractéristique avec le corps des conservateurs du patrimoine. Celle-ci se rapporte dans les deux cas aux missions relatives aux collections dont ces corps ont la charge : les articles cités ci-dessus pour les corps des bibliothèques trouvent leur pendant dans le décret statutaire des conservateurs du patrimoine : « *les conservateurs du patrimoine, quel que soit leur grade, exercent des responsabilités scientifiques et techniques visant notamment à inventorier, recoler, étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine* » (article 3).

Les bibliothèques de l'enseignement supérieur, les bibliothèques de recherche, la Bibliothèque nationale de France et les bibliothèques municipales classées détiennent des fonds patrimoniaux très riches qui nécessitent des compétences scientifiques et techniques. À titre d'exemple, selon une évaluation de la BnF, les deux tiers des 267 conservateurs qui y sont affectés exercent des fonctions de chargés de collections, d'experts participant à des programmes de recherche, jouant le rôle de référent pour des chercheurs associés, produisant des publications scientifiques et assumant la charge de commissaire d'expositions. Ce travail sur les collections imprimées se double désormais d'une dimension numérique en pleine expansion pour traiter les questions de numérisation et de préservation des documents numériques et développer des services numériques. Cette expertise reste un des critères d'appréciation examinés lors des campagnes de promotion dans le grade ou le corps supérieur.

Cependant, en bibliothèque, cette approche scientifique s'applique non seulement aux collections patrimoniales, mais aussi aux collections courantes. Elle constitue un des pans de la « bibliothéconomie »¹⁰⁹. Pour constituer des collections, les organiser et les valoriser, ou plus largement, pour définir une politique documentaire, le conservateur mobilise des compétences scientifiques. Celles-ci proviennent à la fois de sa connaissance des champs disciplinaires couverts par son institution et de sa maîtrise des méthodes de développement des collections.

La bibliothéconomie a toutefois connu au vingtième siècle un changement de paradigme qui a mis l'utilisateur au centre de la conception et de la gestion des bibliothèques, modifiant par conséquent la place accordée aux collections pour en faire un des services proposés aux usagers. L'essor des ressources numériques a joué un rôle décisif dans cette évolution en bouleversant les conditions d'accès à la documentation. Celle-ci s'est largement dématérialisée et peut être consultée à distance et à tout moment. Les supports physiques n'ont pas pour autant été remplacés et les bibliothèques sont confrontées à la nécessité d'articuler le matériel et le virtuel, les collections et les services sur place aux ressources et aux services en ligne. Cette hybridation accroît la complexité de l'offre et implique une attention beaucoup plus forte aux usages se traduisant par une adaptation aux besoins des publics ainsi que le développement de la formation des usagers et des actions de médiation.

Les évolutions de la bibliothéconomie n'ont pas entraîné la disparition de la dimension scientifique du métier de conservateur. Ce dernier contribue toujours à la création et à la diffusion des savoirs, mais selon des modalités différentes qui renforcent au contraire son apport scientifique. En effet, le numérique a incité au développement des interactions entre équipes pédagogiques, équipes de recherche et personnel des bibliothèques. Comme le prévoit le statut des conservateurs, ce sont eux, dans la plupart des cas, qui ont entrepris de concevoir des modules de formation aux compétences informationnelles, de les intégrer à l'apprentissage de la méthodologie du travail universitaire pour les licences ou aux formations aux méthodes de la recherche pour les masters et les doctorats, puis sont allés démontrer aux enseignants les bénéfices que les étudiants tireraient de ces nouvelles compétences. De même, l'implication des conservateurs des

¹⁰⁹ *Library science* en anglais, *Bibliothekswissenschaft* en allemand.

bibliothèques dans la diffusion des résultats de la recherche leur a permis de comprendre très tôt les enjeux de l'accès ouvert aux publications scientifiques¹¹⁰. Ils ont alors notoirement contribué à l'essor des entrepôts d'archives ouvertes, et en particulier de HAL, en mobilisant leur connaissance des pratiques de recherche différentes d'une discipline à l'autre et en adaptant leur offre de services. Ils explorent désormais le rôle que peuvent jouer les bibliothèques dans le développement de l'édition électronique ouverte. Lorsque le mouvement pour la science ouverte s'est étendu à l'ensemble de la démarche scientifique pour inciter les chercheurs à modifier leur façon de faire de la science, les conservateurs en charge de l'appui à la recherche se sont efforcés d'accompagner et parfois d'impulser des changements dans les habitudes des équipes de leur institution. Ils ont promu la mise en place de plans de gestion des données et proposé leur concours aux chercheurs dès la réponse aux appels à projets de façon à anticiper autant que possible une gestion efficiente de leurs données.

Dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, cette dimension scientifique des missions des conservateurs de bibliothèque est reconnue par leur rattachement au collège électoral B qui regroupe les « autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés ». Autrement dit, lors du renouvellement des conseils centraux, le personnel scientifique des bibliothèques vote avec les maîtres de conférences¹¹¹.

Enfin, les bibliothèques universitaires ont diversifié leur fonction culturelle. Elles s'attachent certes toujours à diffuser des connaissances par l'accès donné à des ressources matérielles et immatérielles, mais elles ont aussi amplifié leurs actions en matière de diffusion des cultures et notamment de la culture scientifique et technique. Elles ont également investi le champ des interactions entre science et société et cherchent à faire connaître, voire à mettre en œuvre, le modèle de la science citoyenne et participative. Ces actions de médiation reposent le plus souvent sur les compétences scientifiques et culturelles de conservateurs des bibliothèques.

En bibliothèque municipale classée, mais aussi dans les bibliothèques des collectivités territoriales desservant une population numériquement importante, les conservateurs élaborent un « *projet scientifique, culturel, éducatif et social* » (PSCES) qui vise à faciliter l'accès aux savoirs et aux cultures par des actions de médiation construites avec des acteurs des milieux éducatifs, sociaux, culturels et associatifs. Ils supposent une bonne connaissance du territoire, des publics et des collections de la bibliothèque.

3.1.2.2 *Un corps d'encadrement supérieur*

Les deux décrets affirment que les conservateurs ont vocation à encadrer des équipes et à diriger des établissements. Les conservateurs généraux exercent des fonctions supérieures de direction et d'encadrement.

De fait, le rapport de 2017 a établi que 55 % des conservateurs généraux en position d'activité assumaient des fonctions de direction en 2016 et 12 % des conservateurs en chef, sans compter les directions des bibliothèques des ministères autres que ceux de la culture et l'enseignement supérieur¹¹². À la BnF, un tiers des conservateurs et conservateurs généraux a pour fonction majeure l'encadrement d'une équipe qui peut compter une centaine d'agents dans le cas des principaux départements de la bibliothèque.

L'importance des équipes encadrées varie sensiblement d'un établissement à l'autre : d'une dizaine d'agents dans les plus petits services communs de la documentation à plus de 200 dans les SCD des universités fusionnées. Les bibliothèques municipales classées des grandes villes comptent aussi des effectifs de plusieurs centaines d'agents (586 à Lyon, 409 à Toulouse). Cependant, cette fonction d'encadrement en bibliothèque se distingue par deux caractéristiques qui impliquent des compétences et un savoir-faire particuliers : les équipes des bibliothèques se composent d'une part d'agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B, C) et d'autre part d'agents relevant de différentes filières métier : en université, elles agrègent des personnels de la filière bibliothèque, de la filière ITRF, des personnels administratifs et, de plus en plus, des moniteurs étudiants ; en bibliothèque territoriale, elles regroupent des

¹¹⁰ Carole Letrouit, Pierre-Yves Cachard, Monique Dupuis, Bernard Froment (2021). La place des bibliothèques universitaires dans le développement de la science ouverte, (rapport n° 2021-022). IGÉSR.

¹¹¹ Article D. 719-4 et suivants du code de l'éducation.

¹¹² Rapport n° 2017-A04, *op. cit.*, p. 50.

agents de la filière culture, de la filière animation, de la logistique, et des corps administratifs. Les cadres doivent donc connaître le rôle de chacun de ces acteurs très divers dans cet organisme complexe qu'est une bibliothèque, mais aussi faire comprendre à chacun le sens de sa contribution au fonctionnement de l'ensemble. Les évolutions des services proposés par les bibliothèques – qui comprennent également l'extension des horaires d'ouverture en soirée et le week-end – nécessitent pour les équipes un accompagnement au changement particulièrement délicat pour les agents de catégorie C qui craignent toujours la disparition de leurs métiers.

L'encadrement supérieur désigne aussi une activité de portée stratégique. Or, les évolutions décrites en 3.1.2.1 montrent clairement que les bibliothèques universitaires et leur personnel scientifique jouent de plus en plus un rôle clé dans les écosystèmes de formation et de recherche. Ils ont adopté et développé intensivement les outils numériques, expérimenté des pédagogies innovantes, créé de nouveaux espaces d'apprentissage sous la forme de *learning centers*, participé à la définition et à la mise en œuvre de la politique de science ouverte de leur établissement, collaboré à l'élaboration des divers schémas directeurs, en particulier à ceux qui touchent au numérique, contribué aux évaluations en jouant souvent un rôle de précurseur dans la mise en place de tableaux de bord et d'indicateurs. Ils ont introduit la démarche qualité appliquée au service public dans l'enseignement supérieur. Ils ont ouvert les bibliothèques sur la cité et la société en accueillant plus largement des publics autres que les étudiants et les enseignants-chercheurs. En lien avec la gouvernance de leur institution, ils ont inscrit les bibliothèques universitaires dans des partenariats régionaux, nationaux et internationaux. Ils s'emparent maintenant de la déclinaison pour les bibliothèques des questions liées au développement durable et à la responsabilité sociétale des établissements d'enseignement supérieur. Ces contributions de plus en plus fréquentes à la conception et l'enrichissement des politiques d'établissement illustrent les fonctions d'encadrement supérieur assumées par les conservateurs de bibliothèques.

La singularité du positionnement du directeur du service commun de la documentation atteste son rôle dans le pilotage stratégique de l'université : **il est nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur** sur proposition du président de l'université ou des présidents et directeurs des établissements contractants. Le seul autre directeur à être nommé par le ministre est le directeur général des services. En outre, le directeur du SCD **est placé sous l'autorité du président de l'université**¹¹³. Ce dernier peut certes choisir de déléguer le rattachement hiérarchique du directeur de SCD au directeur général des services ou à tout autre cadre sur emploi fonctionnel, mais ce doit être un choix délibéré et explicite. Le lien établi par le décret entre le président et le directeur de SCD traduit clairement le rôle stratégique de ce dernier pour la définition et la mise en œuvre des politiques documentaires, scientifiques et culturelles de l'établissement.

Les conservateurs d'État peuvent être mis à disposition¹¹⁴ d'une ville dont la bibliothèque municipale est classée sur des fonctions de direction, de coopération, de gestion des collections patrimoniales ou de développement des services numériques. Ils sont alors intégrés à l'organigramme de la collectivité et exercent des fonctions similaires à celles des conservateurs des bibliothèques universitaires dans un environnement différent.

Les conservateurs territoriaux de bibliothèque exercent le même métier, mais dans un autre rapport à l'autorité de tutelle. Ils entretiennent des contacts fréquents avec les élus et les représentants de l'État. Ils sont rompus à la déclinaison opérationnelle des politiques publiques et accordent une attention particulière à l'aménagement du territoire pour lequel la lecture publique fournit un levier efficace. Leur réflexion est guidée par les besoins des publics au service desquels ils mettent une créativité souvent féconde qui les amène à expérimenter, tout en se souciant d'évaluer les résultats obtenus. Ils accordent moins d'importance à la dimension patrimoniale alors que le rôle social et sociétal des bibliothèques monte en puissance.

Il est de plus en plus fréquent que des conservateurs territoriaux commencent leur carrière à la direction d'une bibliothèque ou d'un réseau de bibliothèques et s'orientent ensuite vers des postes de directeur des affaires culturelles, de directeur de l'action sociale, de directeur culture et patrimoine, de directeur général adjoint aux services à la population ou de directeur général des services d'une commune ou d'une

¹¹³ Article D. 714-33 du code de l'éducation.

¹¹⁴ En mars 2023, 93 conservateurs d'État sont ainsi mis à disposition d'une collectivité territoriale dans les 54 bibliothèques municipales classées existantes.

communauté d'agglomération. Ce sont souvent des emplois fonctionnels pour lesquels ils se trouvent en concurrence avec d'autres cadres d'emplois destinés à l'encadrement supérieur.

De même, il serait possible d'énumérer un nombre non négligeable d'exemples de conservateurs d'État qui ont occupé provisoirement ou durablement des postes de chef de service ou de directeur en administration centrale, de directeur des relations internationales, directeur général adjoint, directeur général des services d'une université ou de directeur d'établissement public ou encore de directeur adjoint en DRAC.

3.2. Des régimes statutaire et indemnitaire à rénover

Les missions des conservateurs ont donc sensiblement évolué par rapport à la description que comportent les décrets de 1991 et 1992. Ces articles auraient besoin d'être réécrits de façon à traduire les évolutions du métier de conservateur telles qu'elles viennent d'être décrites.

Plus profondément, l'écart entre ce qu'ils dépeignent et la réalité présente du rôle joué par les conservateurs de bibliothèques dans la définition et la mise en œuvre des politiques publiques de formation et de recherche à l'université, de lecture publique et d'éducation à la citoyenneté dans les collectivités territoriales indique clairement que le décrochage constaté précédemment avec d'autres corps des deux fonctions publiques n'est pas justifié et même n'aurait jamais dû exister. Comme les conservateurs du patrimoine et les corps scientifiques et techniques évoqués plus haut, les conservateurs des bibliothèques conjuguent une expertise de haut niveau et des compétences avérées en matière d'encadrement supérieur qu'ils mettent au service de plusieurs ministères¹¹⁵, ce qui correspond à l'un des axes de la réforme de la haute fonction publique. Il importe donc d'examiner comment améliorer leur déroulement de carrière et intégrer l'ensemble des conservateurs de bibliothèques à la haute fonction publique, alors que dans la situation actuelle, seuls les conservateurs généraux peuvent y prétendre.

D'une manière générale, la plus grande homologie possible entre les conservateurs d'État des bibliothèques et du patrimoine doit être maintenue en cas de nouvelle évolution statutaire.

Recommandation n° 2 : Prendre un nouveau décret portant statut des conservateurs des bibliothèques pour la fonction publique d'État et un autre nouveau décret pour la fonction publique territoriale.

3.2.1. Refondre les grilles indiciaires

3.2.1.1 Les grilles indiciaires actuelles

Le corps des conservateurs d'État des bibliothèques comporte deux grades et un échelon de stage (indice brut 459). Le premier grade se déploie sur 7 échelons, débute à l'indice brut (IB) 525 et termine à 878. Le second, conservateur en chef, comprend 6 échelons de l'IB 747 à HEA3.

Le corps des conservateurs généraux comprend un grade unique et 4 échelons : IB 912, 1027, HEB, HEC.

L'ancienneté requise dans un échelon pour passer au suivant oscille entre un et trois ans (voir grilles en annexe). Il faut 14 ans et 6 mois pour parcourir tous les échelons du grade de conservateur, 12 ans pour celui de conservateur en chef et 11 ans pour les 4 échelons du généralat.

L'inscription au tableau d'avancement dans le grade de conservateur en chef suppose d'avoir atteint le 5^e échelon du premier grade, de compter au moins trois ans de services effectifs dans le corps et d'avoir satisfait à l'obligation de mobilité. Concernant l'accès par liste d'aptitude au corps des conservateurs généraux, le décret n° 92-26 prévoit seulement que les « *conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les conservateurs en chef des bibliothèques* » (article 25). Aucune durée, ni aucun échelon ne sont requis. En outre, alors qu'un arrêté fixe pour les trois années à venir le taux de promotion au grade de conservateur en chef, aucun texte ne détermine le nombre de promotions annuelles dans le corps des conservateurs généraux. L'administration centrale l'établit elle-même.

¹¹⁵ L'article 1 du décret du 9 janvier 1992 indique expressément que les corps de conservateurs et conservateurs généraux de bibliothèques « *ont la nature de corps à vocation interministérielle* ».

Les effectifs des deux corps se répartissent selon le tableau suivant par périmètre ministériel et par échelon

Grade	échelon	Agents en position d'activité			Total effectifs	non actifs (disponibilité, congé parental, détachement etc.)
		CULTURE	MESRI	AUTRE		
Conservateur général	2	3	10	1	14	2
	3	22	32	2	56	2
	4	52	70	7	129	9
Conservateur en chef	2	5	7	1	13	0
	3	16	40	0	56	8
	4	38	82	4	124	9
	5	34	73	2	109	10
	6	72	114	4	190	13
Conservateur	1	9	10	1	20	2
	2	9	22	0	31	4
	3	21	46	0	67	16
	4	29	40	0	69	5
	5	31	71	1	103	12
	6	37	83	2	122	11
	7	66	106	6	178	18
Total		444	806	31	1281	121

Source : DGRH : effectifs en octobre 2022

Les grilles de la ville de Paris sont identiques à celles de l'État. Les grilles de la fonction publique territoriale le sont aussi, si ce n'est que le généralat n'existe pas.

3.2.1.2 Les scénarios envisagés

La mission a élaboré plusieurs scénarios d'évolution du déroulement de carrière et les a fait chiffrer par la direction des affaires financières du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour la fonction publique d'État et par la DGCL pour la fonction publique territoriale.

Fonction publique d'État

- Scénario 1

Il consiste à décalquer exactement la grille des conservateurs d'État du patrimoine dans sa version actuelle. Il implique de fusionner les deux corps existants et de faire du généralat un troisième grade du corps des conservateurs de bibliothèques, d'ajouter un 8^e échelon en IB 912 au grade de conservateur, un 7^e échelon en HEB au grade de conservateur en chef et de redéployer le grade de général sur six échelons au lieu de quatre : IB 1015, 1027, HEA, HEB, HEC, HED. La seule entorse au modèle du patrimoine est le maintien d'un échelon unique pour les conservateurs stagiaires en IB 459.

Les hypothèses retenues pour chiffrer le coût de cette mesure sont les suivantes :

- maintien du nombre actuel de promotion de bibliothécaires dans le corps des conservateurs jusqu'il est lié au nombre de postes proposés au concours de conservateur ;

- taux de promotion au grade de conservateur en chef : 22 % en 2023, 23 % en 2024 et 25 % à partir de 2025, ce qui correspond à ce que les conservateurs du patrimoine ont obtenu, alors que le taux pour la filière bibliothèque était de 15 % en 2022. Sont promouvables les conservateurs ayant atteint le 5^e échelon et ayant au moins 4 ans d'ancienneté dans le corps ;
- taux de promotion dans le grade de général : 12 %, conformément à ce qui est pratiqué pour les conservateurs en chef du patrimoine qui doivent avoir au moins un an d'ancienneté au 4^e échelon de leur grade ;
- contingentement du passage en HED : 20 % des agents ayant atteint trois ans d'ancienneté au 5^e échelon (HEC3). Les règles posées pour les conservateurs du patrimoine sont complexes. Il était nécessaire de simplifier pour le chiffrage. Toutefois, il est possible de déterminer des critères de passage à cet échelon spécial qui soient liés à un type de poste, tel que les directions de SCD d'université fusionnée ou de bibliothèque interuniversitaire, selon une liste à établir¹¹⁶.

La simulation financière annexée au rapport a été effectuée pour la période 2024 à 2034. Elle aboutit à un coût annuel moyen de 1,63 M€ sur la période pour la totalité des coûts chargés.

- Scénario 2

Il part du calque de la grille des conservateurs d'État du patrimoine et y apporte deux changements :

- après le nouvel échelon HEB du grade de conservateurs en chef, il ajoute un échelon HEB bis afin d'aligner les conservateurs sur les architectes urbanistes de l'État qui sont le corps de référence des conservateurs du patrimoine, sur les administrateurs civils hors classe avant la réforme de l'encadrement supérieur et sur les administrateurs hors classe de l'INSEE¹¹⁷ ;
- il n'applique plus de contingentement au passage en HED pour les conservateurs généraux, mais le rend linéaire.

La simulation financière prévoit un coût annuel moyen de 2,90 M€ sur dix ans.

- Scénario 2 bis

Il reprend le scénario 2 et ajoute au grade de conservateur général un échelon HEE contingenté à 20 % des agents ayant atteint trois ans d'ancienneté au 6^e échelon (HED3). Les professeurs des universités de classe exceptionnelle atteignent cet échelon.

Cette variante permet de s'acheminer vers le scénario 3 et ne modifie que faiblement le coût annuel moyen du scénario 2 qui passe alors à 2,93 M€.

- Scénario 3

Ce serait un alignement du corps des conservateurs de l'État sur celui des administrateurs de l'État qui pourrait se justifier par le sens donné à la réforme de la haute fonction publique qui vise à créer une identité commune des cadres supérieurs en passant d'une logique de corps à une logique d'emploi. Si les conservateurs sont appelés à occuper des emplois d'encadrement supérieur, en particulier des emplois fonctionnels, ce déroulement de carrière doit être prévu dans leur cadre statutaire.

Ce scénario n'a pas été chiffré. Il peut être envisagé dans un second temps.

Ces scénarios ne modifient pas l'indice de pied de corps. Toutefois, si des mesures sont prises pour revaloriser le début de carrière d'autres corps d'État équivalents, et plus particulièrement les conservateurs du patrimoine, il sera indispensable de les appliquer également aux conservateurs des bibliothèques.

Pour chiffrer ces scénarios, les conditions à remplir pour prétendre être promu dans le grade supérieur ont été harmonisées avec celles des conservateurs du patrimoine. Dans cette logique, il conviendra de réviser la

¹¹⁶ Une des possibilités serait une application du classement des établissements élaboré pour les DGS, mais la version actuelle de cette liste n'est pas utilisable en l'état parce que sans cohérence. En outre, il faudrait y ajouter les bibliothèques interuniversitaires.

¹¹⁷ Si ce scénario était retenu, il conviendrait de l'appliquer également aux conservateurs territoriaux (voir plus loin).

clause de mobilité : chez ces derniers, cette obligation est désormais vérifiée pour l'accès au troisième grade (conservateur général).

Par ailleurs, depuis la fonctionnalisation des emplois à l'IGÉSR, les conservateurs généraux qui seraient nommés à l'inspection par détachement sur un emploi fonctionnel retourneraient ensuite dans leur corps à un indice qui pourrait être inférieur à celui de leur emploi fonctionnel, ce qui n'est pas le cas d'un administrateur de l'État.

De façon générale, si la grille indiciaire des conservateurs des bibliothèques n'était pas revalorisée, la mobilité entre les corps des métiers de la conservation et entre les corps de l'enseignement supérieur serait fortement entravée par l'écart indiciaire qui ne permettrait plus les détachements.

Recommandation n° 3 : Refondre la grille indiciaire des conservateurs d'État des bibliothèques selon l'un des scénarios exposés.

Fonction publique territoriale

- Scénario 1

Il consiste à décalquer exactement la grille des conservateurs territoriaux du patrimoine dans sa version actuelle. Il implique d'ajouter un 8^e échelon en IB 912 au grade de conservateur et un 7^e échelon en HEB au grade de conservateur en chef. Dans ce cas aussi, la seule entorse au modèle du patrimoine est le maintien d'un échelon unique pour les conservateurs stagiaires en IB 459. Les conservateurs des bibliothèques auraient ainsi accès aux emplois fonctionnels qui supposent d'appartenir à un corps atteignant au moins l'indice HEB et seraient intégrés à la haute fonction publique. Si un grade de général était créé pour les conservateurs territoriaux du patrimoine, il conviendrait d'appliquer la même mesure aux conservateurs de bibliothèque.

Le coût chargé annuel de cette mesure a été évalué par la DGCL à 370 000 € pour le grade de conservateur et à 484 000 € pour le grade de conservateur en chef, soit un total annuel de 854 000 €. Il incombera aux collectivités territoriales qui emploient des conservateurs de bibliothèques.

- Scénario 2

Il reprend le scénario 1 et ajoute au grade de conservateur en chef un échelon HEB bis en accès linéaire, à l'instar des grades hors classe des corps des administrateurs territoriaux et des ingénieurs en chef.

Le coût de cette mesure sera faible dans la mesure où l'échelon précédent (HEB) étant de création récente, les passages à l'échelon HEB bis n'auront pas lieu avant trois ans et où les effectifs concernés sont très réduits : 219 conservateurs en chef répartis sur 7 échelons, à ce jour.

- Scénario 3

Il consisterait, en fonction des mesures arrêtées pour les corps des administrateurs territoriaux et des conservateurs territoriaux du patrimoine, à créer un grade de général dans le corps des conservateurs territoriaux de bibliothèque. L'échelonnement indiciaire des conservateurs territoriaux du patrimoine a été révisé très récemment (décret du 14 avril 2022) et aligné sur celui des conservateurs d'État, mais il n'a pas été créé de généralat.

Recommandation n° 4 : Refondre la grille indiciaire des conservateurs territoriaux des bibliothèques selon l'un des scénarios exposés.

3.2.2. Rénover les régimes indemnitaires

Les principes qui ont prévalu au moment de l'élaboration des statuts des corps de conservation dans les années 1990 ont également été invoqués pour fixer les régimes indemnitaires qui leur seraient appliqués. Le décret n° 90-409 du 16 mai 1990 crée une indemnité scientifique pour les membres du corps de la conservation du patrimoine dont un arrêté établit les montants maximaux et les taux moyens par grade. Il est transposé en 1992 pour les conservateurs de bibliothèques et l'arrêté 9203133A du 4 août 1992 fixe les montants maximaux et les taux moyens pour ce corps. Aux conservateurs généraux a été attribuée une prime de rendement comprise entre 14 et 22 % du traitement individuel brut de l'intéressé.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État a supprimé les dispositions antérieures en matière indemnitaire. Il distingue une part de l'indemnité correspondant à la reconnaissance de l'expertise et des sujétions dans l'exercice des fonctions (IFSE) et une autre part ciblant l'engagement professionnel et la manière de servir, laquelle peut donner lieu au versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif et non reconductible. L'IFSE est attribuée en référence à des groupes de fonction qui doivent être définis après examen de critères professionnels précisés par le décret. Les montants minimaux sont fixés par grade et statut d'emplois, les montants maximaux par groupe de fonctions.

L'arrêté du 7 décembre 2017 décline le RIFSEEP pour les conservateurs du patrimoine :

Groupe de fonction	Plafond annuel IFSE (en €)	Montant minimal IFSE	Montant minimal CIA
Groupe 1	46 920		8 280
		4 600 (CG)	
Groupe 2	40 290		7 110
		4 150 (CC)	
Groupe 3	34 450		6 080
		3 700 (CV)	
Groupe 4	31 450		5 550

L'arrêté du 14 mai 2018 décline le RIFSEEP pour la filière bibliothèque :

Corps	Groupe de fonction	Plafond annuel IFSE (en €)	Montant annuel minimal IFSE	Montant annuel minimal CIA
Conservateur général				
	Groupe 1	42 330	4 150	7 470
	Groupe 2	39 000	4 150	6 880
Conservateur				
	Groupe 1	34 000		6 000
			3 400 (CC)	
	Groupe 2	31 450		5 550
			3 000 (CV)	
	Groupe 3	29 750		5 250

Les deux arrêtés présentent des écarts aussi bien sur les montants maximaux que minimaux. En outre, l'existence de deux corps dans les bibliothèques a conduit à la création d'un groupe de fonction supplémentaire qui tire ces montants vers le bas.

Ces arrêtés sont mis en œuvre dans la politique indemnitaire de chaque ministère et de chaque employeur. Dans sa note annuelle sur le sujet, le ministère de la culture fixe un socle indemnitaire pour 2023 qui correspond au montant minimal qu'il entend appliquer pour l'IFSE et le CIA.

RIFSEEP 2023 ministère de la culture - conservateurs du patrimoine

Groupe de fonction	Plafond annuel IFSE (en €)	Socle indemnitaire	Montant annuel minimal CIA
Groupe 1	46 920	17 000	8 280
Groupe 2	40 290	14 000	7 110
Groupe 3	34 450	12 000	6 080
Groupe 4	31 450	5 000 *	5 550

**conservateurs en formation à l'INP*

RIFSEEP 2023 ministère de la culture - conservateurs des bibliothèques

Corps	Groupe de fonction	Plafond annuel IFSE (en €)	Socle indemnitaire	Montant minimal CIA
Conservateur général				
	Groupe 1	42 330	17 000	7 470
	Groupe 2	39 000	14 000	6 880
Conservateur				
	Groupe 1	34 000	12 000	6 000
	Groupe 2	31 450	11 000	5 550
	Groupe 3	29 750	10 000	5 250

Source : Service des ressources humaines – ministère de la culture

Les socles indemnitaires du ministère de la culture sont les mêmes pour les conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, si l'on fait abstraction du nombre supérieur de groupes induit par l'existence de deux corps dans la filière bibliothèque. Les moyennes annuelles suivantes ont été calculées pour la BnF, principal employeur des conservateurs d'État dans ce ministère, en 2022.

Corps / Grade	Moyenne annuelle IFSE (€) - BnF	Moyenne annuelle CIA (€) - BnF
Conservateurs généraux	16 172	571
Conservateurs en chef	11 339	525
Conservateurs	10 177	534

Les socles indemnitaires du ministère de la culture diffèrent en revanche des *minima* de gestion préconisés par la DGRH du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche auprès des employeurs que sont les universités :

Minima de gestion MESR

Corps	Groupe de fonction	Minimum de gestion
Conservateur général		
	Groupe 1	10 000
	Groupe 2	8 000
Conservateur		
	Groupe 1	7 600
	Groupe 2	6 700
	Groupe 3	5 700

Source : DGRH – MESR

Cette différence de *minima* entre les deux ministères n'est pas sans lien avec l'écart **indemnitaires important entre les conservateurs de bibliothèques exerçant dans l'un ou l'autre des deux ministères**. Les travaux menés pour la préparation de la Loi de programmation de la recherche ont établi les moyennes indemnitaires suivantes en 2021 pour les conservateurs de bibliothèques exerçant dans le périmètre du MESR :

2021	Moyenne indemnitaire annuelle individuelle (en €) - IFSE
Conservateur général	13 827
Conservateur en chef	9 328
Conservateur	8 092

En juin 2022, l'IFSE moyenne des conservateurs généraux atteint 14 129 € et celle des conservateurs 9 217 €, sans distinction de grade¹¹⁸. Il est prévu dans le cadre d'un prochain train de mesures rattachées à la LPR de rehausser ces montants, mais les seuls concernés sont les conservateurs en chef et les conservateurs et la progression sera modeste : cible à 10 426 € pour les premiers, 8 917 € pour les seconds.

Ces montants sont encore beaucoup plus proches des planchers que des plafonds définis par l'arrêté de 2018 et inférieurs aux minima appliqués par le ministère de la culture. **La fusion des deux corps de conservateurs et conservateurs généraux de bibliothèques et la refonte statutaire à laquelle elle donnera lieu doivent s'accompagner d'une révision des minima de gestion préconisés par le MESR et des montants réellement servis par les universités**. Cette disparité peut nuire à la mobilité entre les deux ministères et va à l'encontre de la réforme de la haute fonction publique qui vise à réduire les écarts indemnitaires entre les corps appelés à exercer des fonctions d'encadrement supérieur.

Recommandation n° 5 : Rehausser les *minima* de gestion préconisés par le MESR pour les conservateurs des bibliothèques et abonder l'enveloppe indemnitaire dévolue aux établissements de l'enseignement supérieur en conséquence.

Concernant la fonction publique territoriale, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris en application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, stipule en son article 1 que « *le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes* ».

¹¹⁸ D'après le bilan de l'accord PPCR présenté par le MESR le 12 avril 2023.

En vertu de ce décret repris dans les articles L. 714-1 et L. 714-4 à L. 714-13 du code général de la fonction publique, les collectivités locales sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant maximum pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global appliqué aux corps d'État reconnus équivalents dans un tableau annexé au décret de 1991. Ce dernier établit un tel lien entre les corps de conservateur territorial du patrimoine et conservateur d'État du patrimoine d'une part, et entre conservateur territorial de bibliothèque et conservateur d'État des bibliothèques d'autre part.

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 afin de le mettre en conformité avec le nouveau type de régime indemnitaire institué par le RIFSEEP. Il est désormais rédigé ainsi : « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnels des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.* »

La circulaire du 3 avril 2017 émanant de la direction générale des finances publiques et de la direction générale des collectivités locales indique clairement : « *le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux obéit au principe de parité entre la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale. Dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'État bénéficient du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois homologues (cf. décret du 6 septembre 1991 susvisé)* ».

Aucune étude n'a été menée sur les niveaux des primes accordées par les collectivités territoriales depuis la mise en œuvre du RIFSEEP. Le principe de liberté de gestion interne de ces dernières rend un tel travail quasiment impossible. Toutefois, il est évident, concernant la politique indemnitaire, que les cadres d'emplois culturels de la fonction publique territoriale souffrent moins de l'écart avec les corps d'État homologues que de celui qui les sépare des autres cadres d'emplois territoriaux de niveau A+, comme le montre le tableau suivant :

Filière - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'État	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'État	Groupes	Montant global brut annuel du RIFSEEP à ne pas dépasser	IFSE montant maximal brut annuel à titre indicatif	CIA montant maximal brut annuel à titre indicatif
Administrateurs territoriaux	Administrateurs civils	Arrêté du 29 juin 2015	Groupe 1	58 800 €	49 980 €	8 820 €
			Groupe 2	55 200 €	46 920 €	8 280 €
			Groupe 3	49 800 €	42 330 €	7 470 €
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieurs de ponts, des eaux et des forêts	Arrêté du 14 février 2019	Groupe 1	67 200 €	57 120 €	10 080 €
			Groupe 2	58 800 €	49 980 €	8 820 €
			Groupe 3	55 200 €	46 920 €	8 280 €
			Groupe 4	49 800 €	42 330 €	7 470 €
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateurs du patrimoine	Arrêté du 7 décembre 2017	Groupe 1	55 200 €	46 920 €	8 280 €
			Groupe 2	47 400 €	40 290 €	7 110 €
			Groupe 3	40 530 €	34 450 €	6 080 €
			Groupe 4	37 000 €	31 450 €	5 550 €
Conservateurs territoriaux des bibliothèques	Conservateurs des bibliothèques	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	40 000 €	34 000 €	6 000 €
			Groupe 2	37 000 €	31 450 €	5 550 €
			Groupe 3	35 000 €	29 750 €	5 250 €

Source : CNFPT

Il est à noter que les textes régissant l'application du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale ne prévoient pas de montant plancher.

Cet écart théorique résultant des plafonds fixés par la réglementation pour des cadres d'emplois suivant une scolarité en partie commune à l'INET et tous appelés à exercer des fonctions d'encadrement supérieur dans les collectivités territoriales suscite un sentiment de « *déclassement* » exprimé régulièrement par les promotions successives de conservateurs territoriaux des bibliothèques. Il est certainement à mettre en relation avec la baisse du nombre de candidats au concours, plus sensible dans la fonction publique territoriale que dans la fonction publique d'État, parce qu'il se double à n'en pas douter d'un écart encore plus grand dans le régime indemnitaire réellement mis en œuvre par les collectivités.

Le régime indemnitaire des conservateurs territoriaux de bibliothèques doit impérativement être revalorisé par les collectivités territoriales si elles veulent continuer à pouvoir recruter des cadres culturels formés aux métiers des bibliothèques.

Recommandation n° 6 : Aligner le régime indemnitaire des conservateurs territoriaux des bibliothèques sur celui des conservateurs territoriaux du patrimoine.

3.3. Un recrutement et une formation à adapter

L'amélioration du déroulement de carrière des conservateurs de bibliothèque et leur intégration à la haute fonction publique conduit nécessairement à réviser les modalités de recrutement ainsi que la formation initiale et continue qui leur est dispensée.

3.3.1. Un recrutement à ajuster

3.3.1.1 Faire évoluer les épreuves orales

Toutes les voies de recrutement du concours de conservateur de bibliothèque comportent un entretien de motivation professionnelle d'une durée de 30 minutes au total qui débute soit par un commentaire de texte, soit par une présentation du parcours individuel. Il ne reste donc que 20 à 25 minutes au jury pour cerner la perception que le candidat a du métier de conservateur et des enjeux de l'environnement dans lequel il sera amené à exercer, les traits de sa personnalité qui s'accordent ou pas avec une fonction d'encadrement et un travail en équipe, enfin ses capacités d'adaptation au changement. Ces objectifs nécessitent un entretien plus approfondi et justifient que celui-ci soit allongé à l'instar de ce qui vient d'être décidé pour l'entrée à l'INSP¹¹⁹ et passe à une heure¹²⁰. Il est aussi souhaitable d'uniformiser les modalités de l'épreuve pour toutes les voies en substituant au commentaire de texte une présentation du parcours individuel et des motivations en dix minutes, au début de l'entretien. Le dossier déposé au préalable par les candidats des voies réservées aux docteurs et aux chartistes ainsi que le dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle du concours interne pourraient être remplacés par une fiche de renseignement telle que celle exigée pour les concours de l'INP ou du CNFPT « *permettant d'apprécier les motivations et les aptitudes du candidat* ». Elle serait demandée à tous les candidats et portée à la connaissance du jury avant l'épreuve orale.

L'épreuve de conversation sur un sujet de culture générale ne permet pas de déceler des compétences ou des connaissances autres que celles déjà manifestées dans la composition à l'écrit, autrement dit, elle teste une seconde fois les mêmes compétences ou connaissances. Il paraît donc préférable de la supprimer et de renforcer l'entretien de motivation professionnelle mieux à même de permettre au jury de déceler les qualités propres à un cadre supérieur ou à un expert de haut niveau.

L'ensemble des candidats pourrait être soumis à l'épreuve de langue qui peut porter aussi bien sur une langue morte que sur une langue vivante, selon l'échantillon de langues aujourd'hui laissé au choix du candidat.

¹¹⁹ Arrêté du 21 mars 2023, l'entretien de motivation passe de 45 minutes à une heure.

¹²⁰ Cette épreuve consiste en un entretien libre avec le jury, sur la base d'une fiche de renseignements, destiné à apprécier l'aptitude générale du candidat aux emplois occupés par des cadres supérieurs. L'entretien débute par un exposé liminaire du candidat d'une durée de dix minutes au plus.

Recommandation n° 7 : Allonger d'une demi-heure l'entretien de motivation professionnelle de toutes les voies de recrutement du concours de conservateur et uniformiser son déroulement, supprimer l'épreuve orale de culture générale, soumettre les candidats à une épreuve de langue.

3.3.1.2 *Mutualiser le concours d'État et le concours territorial*

Les épreuves du concours d'État et du concours territorial sont en tout point identiques, au moins à l'écrit. À l'oral, une nuance, plus qu'une différence, est introduite par l'accent mis dans l'entretien de motivation professionnelle sur les relations avec les élus et sur le rapport à l'autorité de tutelle. Pour des raisons d'économie, mais aussi de cohésion du métier, il conviendrait de fondre aux moins les épreuves écrites des deux concours en un seul, comme c'est le cas pour les conservateurs du patrimoine qui passent tous le même concours, qu'ils se destinent à la fonction publique d'État ou à la fonction publique territoriale. Cela suppose de confier à nouveau l'organisation du concours, ou au moins des écrits, à l'ENSSIB, alors qu'il est actuellement organisé par la DGRH du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'État et par le CNFPT pour la fonction publique territoriale.

Recommandation n° 8 : Fondre en un seul concours les épreuves écrites des concours de conservateur territorial et de conservateur d'État des bibliothèques, aussi bien pour l'interne que pour l'externe.

Le CNFPT sera par ailleurs amené à faire évoluer les épreuves orales du concours de conservateur territorial de bibliothèque de façon à maintenir la similarité avec le concours d'État prévue par le décret statutaire.

3.3.2. **Une formation initiale et continue à aménager pour intégrer le tronc commun des écoles de hauts fonctionnaires**

La perspective que l'ENSSIB, ainsi que l'INP, à la suite de l'INET¹²¹, intègrent le tronc commun de formation des écoles de service public coordonné par l'INSP sera la traduction, au plan de la formation, de l'intégration des conservateurs de bibliothèques et du patrimoine dans l'encadrement supérieur de l'État et des collectivités territoriales. Cette intégration du tronc commun constitue donc à la fois une disposition prise en cohérence avec la reconnaissance des corps de conservateurs comme corps de hauts fonctionnaires et une opportunité en termes de formation, puisque ce tronc commun est constitué de modules qui viendront enrichir ou compléter les formations actuelles.

Par ailleurs, il est important de souligner que la reconnaissance des conservateurs de bibliothèques comme relevant de l'encadrement supérieur ne revient pas à gommer leurs compétences scientifiques et techniques propres : la directrice de la DIESE a souligné à cet égard l'équilibre à maintenir entre spécialité et ouverture, en opérant le parallèle entre les conservateurs et les ingénieurs. L'importance accordée aux compétences managériales déclinées dans le référentiel interministériel des cadres dirigeants de l'État ne remet pas en cause la spécialité métier qui constitue un élément de différenciation et de compétence propre.

L'intégration du tronc commun implique donc des ajustements de la formation au sein des écoles, sans pour autant appeler des révisions de fond sur les grands équilibres jusque-là définis.

3.3.2.1 *Le tronc commun de l'INSP*

Le décret créant l'INSP le 1^{er} janvier 2022¹²² dispose que le nouvel institut « *pilote et coordonne l'élaboration et la diffusion de formations conçues en collaboration avec d'autres écoles de service public, des services ministériels de formation et des organismes en charge de la formation continue, destinées à développer la culture commune de l'action publique des élèves de ces écoles ainsi que des personnes exerçant ou ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur* » (art. 2, 4°).

Un arrêté (cf. art. 3 du décret), toujours à paraître, doit préciser la liste des écoles préparant à l'exercice de fonctions d'encadrement supérieur ou juridictionnelles ainsi que les corps intégrant la haute fonction publique. Sur son site internet, à la date du présent rapport, l'INSP fait figurer quinze écoles d'ores et déjà partenaires, parmi lesquelles l'INET. La DGAFP a confirmé à la mission que l'ENSSIB et l'INP feraient également partie du groupe des écoles intégrant le tronc commun de l'INSP. Ainsi, les conservateurs stagiaires des bibliothèques de l'État et de la Ville de Paris devraient bénéficier d'une formation commune à

¹²¹ L'INET a fait partie, dès 2022, des premières écoles immédiatement identifiées comme intégrant le tronc commun de l'INSP.

¹²² Décret n° 021-1556 du 1^{er} décembre 2021 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut national du service public.

l'ensemble des élèves de l'INSP et des écoles concernées, scellant au plan de la formation leur intégration dans la haute fonction publique.

Le tronc commun comprend cinq modules, six à la rentrée 2023, qui visent à créer une culture commune aux hauts fonctionnaires sur les thèmes suivants : valeurs de la République et principes du service public ; inégalités et pauvreté ; transition écologique ; transition numérique ; rapport à la science. Le sixième module portera sur les questions de défense, de sécurité et les intérêts fondamentaux de la nation.

Il s'adresse à des élèves qui ont un profil, des expériences très différentes, selon les filières d'origine. L'arbitrage rendu pour introduire une forme de souplesse est que tous les élèves doivent suivre tous les modules, mais qu'au sein de chaque module figurent des parties obligatoires et des parties optionnelles.

Une autre difficulté est la pente inflationniste du tronc commun, dont le risque est qu'il grossisse au gré de nouvelles demandes. Il doit occuper un temps raisonnable dans le cursus de chaque école qui oscille entre 18 et 24 mois. Il repose actuellement uniquement sur des modules en ligne qui représentent 100 heures d'écoute et bientôt 120. Une seule journée de regroupement est prévue dans le tronc commun (sont réunies au mieux 5 à 6 écoles dans un stage territorial).

Le tronc commun doit être intégré à des cursus déjà denses dans chacune des écoles concernées, ce qui les contraint à des choix.

3.3.2.2 Perspectives pour l'INET et l'ENSSIB

Lors de l'entretien avec le directeur de l'INET, celui-ci a souligné le double aspect des compétences qu'attendent les collectivités territoriales d'un conservateur des bibliothèques : expérience managériale et compétence scientifique. Les attentes sont fortes en particulier sur les compétences managériales, et ce point lui paraît caractériser l'évolution du métier. Cet accent particulièrement appuyé sur le management distingue sans conteste la formation proposée à l'INET et celle proposée à l'ENSSIB, marquée par une recherche d'équilibre.

Cela étant, le directeur de l'INET observe que les postes plus généralistes – DGA, DGS – sont pour l'instant peu occupés par des conservateurs, ce qui est sans doute lié au regard des collectivités territoriales elles-mêmes. Il estime toutefois que cette perception est en train d'évoluer. À ses yeux, cela passe par la poursuite de l'évolution des contenus de la formation, et par une meilleure connaissance réciproque des divers cadres d'emploi. De ce point de vue, l'opportunité d'intégrer les modules de tronc commun de l'INSP dans la formation des quatre cadres d'emploi formés par l'INET – ingénieurs en chef, administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux de bibliothèque – rentre dans la logique de formation privilégiée, qui donne la primauté aux compétences en matière d'encadrement, sans que les contenus soient redondants avec ceux du tronc inter-filière de la formation. L'INET s'est déjà livré au travail d'intégration du tronc commun dans la maquette des blocs de compétences visés par la formation des conservateurs des bibliothèques et lui consacre 18,5 jours de formation, soit environ quatre semaines.

Cependant, ces modules du tronc commun vont encore renforcer le caractère généraliste de la formation dispensée par l'INET aux conservateurs territoriaux de bibliothèque. Les composantes scientifiques et techniques du métier ont déjà été fortement minorées depuis la reprise en main de la formation par le CNFPT en 2015. Le mémoire de recherche a été supprimé et les enseignements bibliothéconomiques sont réduits à 34,5 jours sur un total de 160 jours. Une « coloration » trop faible de la formation des conservateurs territoriaux des bibliothèques ne leur permet pas de se distinguer suffisamment des administrateurs territoriaux en particulier, avec lesquels ils se trouvent en concurrence pour l'accès à certains emplois. Les conservateurs territoriaux du patrimoine sont plus clairement identifiés par leurs compétences spécifiques.

La directrice de l'ENSSIB observe de son côté que le tronc commun de l'INSP représente beaucoup plus que les cent heures d'écoute en réalité. Les modules appellent un travail personnel supplémentaire des élèves pour être assimilés. Pour autant, il n'est pas prévu d'évaluation du tronc commun par l'INSP. L'ENSSIB envisage d'approfondir les thématiques des modules du tronc commun dans les unités d'enseignement déjà existantes.

Recommandation n° 9 : Intégrer le tronc commun de l'INSP aux cursus de formation dispensés par l'ENSSIB et l'INET aux conservateurs des bibliothèques.

La formation des conservateurs pourrait également mieux intégrer le développement des compétences numériques qui prennent une importance croissante dans l'exercice du métier de conservateur, quel que soit le poste occupé. Le niveau des élèves à l'entrée peut être très disparate, c'est pourquoi un processus de certification à plusieurs niveaux de type PIX pourrait s'avérer particulièrement adapté à une individualisation des parcours menant à l'acquisition de ces compétences numériques. Un niveau à déterminer pourrait être requis pour obtenir le diplôme en fin de scolarité.

Il est à noter que ces évolutions de la formation dispensée par l'ENSSIB nécessiteront quoi qu'il en soit la révision de l'arrêté du 15 avril 1997 fixant les modalités du classement des conservateurs des bibliothèques stagiaires.

Recommandation n° 10 : Intégrer une certification des compétences numériques au cursus de formation dispensé par l'ENSSIB.

La seule alternative pour intégrer le tronc commun de l'INSP et une certification des compétences numériques sans alourdir la charge hebdomadaire de cours des élèves hors période de stage est **d'allonger la durée de la scolarité à l'ENSSIB de deux mois pour passer à 20 mois¹²³, étant précisé qu'il n'est pas souhaitable de diminuer les enseignements bibliothéconomiques¹²⁴.**

Recommandation n° 11 : Allonger la scolarité des élèves conservateurs à l'ENSSIB de deux mois.

L'intégration d'un même tronc commun de formation devrait renforcer le dialogue entre les trois écoles de formation aux métiers de la conservation que les rencontres dans le cadre du Réseau des écoles de service public (RESP) ont contribué à renouer. L'équilibre trouvé entre l'INP et l'INET pour la formation des élèves conservateurs territoriaux du patrimoine pourrait inspirer un rapprochement entre l'ENSSIB et l'INET : les élèves des deux écoles pourraient suivre davantage de modules en commun. Les risques de divergence dans la conception du métier entre les deux fonctions publiques s'en trouveraient nettement amoindris.

Recommandation n° 12 : Renforcer les partenariats entre l'ENSSIB et l'INET, mutualiser des modules de formation, en particulier ceux traitant de la bibliothéconomie.

3.3.2.3 La formation tout au long de la vie

La formation continue constitue un enjeu d'importance pour l'encadrement supérieur de l'État, auquel il appartient à l'INSP de répondre (décret n° 2021-1556 du 1er décembre 2021, art. 2, 3°B et 4°). Pour ce faire, l'INSP doit fonctionner en réseau avec 35 organismes de formation continue pour cadres supérieurs et hauts dirigeants en appliquant le principe de subsidiarité. Une partie de l'offre de formation continue collective doit reposer sur une plateforme INSP reliée à celle de la DIESE.

Le CNFPT qui forme 4 000 fonctionnaires territoriaux par an en formation continue peut apporter à l'INSP une expertise solide.

L'ENSSIB propose à la filière bibliothèque un catalogue de formations en évolution constante, dont un stage destiné aux nouveaux directeurs de service commun de la documentation. Elle devra veiller à l'articulation et à la complémentarité de son offre avec celle de l'INSP qui se positionnera sur le management stratégique et les grandes fonctions transversales (pilotage du budget, communication...) tandis que l'ENSSIB cible un milieu professionnel spécifique. L'ENSSIB pourra également contribuer à l'enrichissement de l'offre de l'INSP en développant un module sur les enjeux informationnels qui ne sont pas couverts pour l'instant et concernent l'ensemble des hauts fonctionnaires.

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, un enjeu de poids est de permettre aux conservateurs qui le souhaitent de revenir à l'ENSSIB pour développer leur recherche scientifique et de préparer un doctorat, que certains élèves-conservateurs pourraient même amorcer dès le temps de leur scolarité à l'école.

¹²³ Les écoles partenaires de l'INSP ont toutes une durée de scolarité comprise entre 18 et 24 mois.

¹²⁴ Le niveau exigé pour entrer à l'ENSSIB est la licence. Le passage à une scolarité de 20 mois rapprocherait celle-ci de la durée d'un master et permettrait aux élèves-fonctionnaires d'acquérir un nombre d'ECTS équivalent à celui d'un master, ce qui rendrait possible une meilleure reconnaissance du diplôme délivré par l'ENSSIB.

Actuellement, l'ENSSIB, en tant qu'EPSCP, délivre le diplôme de master aux étudiants inscrits dans trois mentions et qui constituent l'autre population formée, à côté des élèves-conservateurs. L'école a déposé auprès du MESR une demande d'accréditation à délivrer le doctorat. Le vivier des conservateurs susceptibles de préparer ce diplôme après leur prise de poste constitue un argument en faveur de cette accréditation.

Pour établir un parallèle avec l'INP, la question du doctorat s'y pose différemment, car l'INP n'est pas un EPSCP, ne délivre aucun diplôme et n'a pas d'équipe d'enseignants-chercheurs en propre. Sachant que certains élèves arrivent à l'INP déjà docteurs, ou ne sont pas loin de l'être, trois possibilités sont ouvertes aux autres :

- thèse classique sur inscription en université ;
- doctorat sur travaux (accord avec l'université Paris 1) ;
- doctorat par le projet créé avec l'université de Cergy en deux mentions, dont une études patrimoniales, l'idée étant de transformer une expérience professionnelle en doctorat.

Dans le cas des conservateurs de bibliothèques, en cohérence avec la préoccupation de l'État de valoriser le plus haut grade de formation universitaire, en particulier au sein de la fonction publique, il y aurait un sens évident à permettre aux conservateurs de bibliothèques de préparer un doctorat à l'ENSSIB dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Le congé de formation spécifique prévu dans le statut des conservateurs de bibliothèques faciliterait un projet de cette nature.

Recommandation n° 13 : Prévoir à l'ENSSIB un dispositif d'accompagnement des élèves-conservateurs et des conservateurs des bibliothèques désireux de préparer un doctorat.

Conclusion

Élaborés dans les années 1990 en homologation avec le statut des conservateurs du patrimoine, les statuts des conservateurs des bibliothèques de l'État et de la fonction publique territoriale n'ont quasiment pas changé depuis cette époque tandis que le premier connaît deux remaniements majeurs. Les missions des conservateurs de bibliothèques ont sensiblement évolué. Elles se sont complexifiées et impliquent des responsabilités accrues. Alors que la réforme de la haute fonction publique se déploie aussi bien sur le plan statutaire que dans la gestion des carrières et les programmes de formation des cadres supérieurs, il apparaît indispensable de réviser en profondeur les statuts des conservateurs des bibliothèques.

Carole LETROUIT

Jean-François BALAUDÉ

Philippe DUCLUZEAU

Annexes

Annexe 1 :	Lettres de saisine du 15 juillet 2022 et de désignation de la mission.....	49
Annexe 2 :	Liste des personnes rencontrées.....	54
Annexe 3 :	Grilles indiciaires actuelles des conservateurs d'État du patrimoine et des bibliothèques.....	57
Annexe 4 :	Simulation financière des scénarii exposés.....	62
Annexe 5 :	Exemple de fiche de renseignement pour les épreuves orales	63

Lettres de saisine et de désignation



Le directeur de cabinet

Paris le

15 JUIL. 2022

Note à l'attention de

Madame Caroline PASCAL

Cheffe de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Objet : Saisine relative à l'amélioration du déroulement de carrière des conservateurs des bibliothèques et des conservateurs généraux des bibliothèques

Le décret n° 92-26 modifié du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques précise les missions dévolues à ces deux corps dans ses articles 3 et 23. Le corps des conservateurs des bibliothèques se divise en deux grades, les conservateurs (répartis sur sept échelons et un échelon de stage) et les conservateurs en chef (six échelons). Le corps des conservateurs généraux a un seul grade et quatre échelons.

Les conservateurs et les conservateurs généraux des bibliothèques constituent le personnel scientifique des bibliothèques. Cadres dirigeants des bibliothèques, ils contribuent par leur action et celle de leurs équipes à l'ampleur et à la qualité de l'enseignement et de la recherche, à la valorisation de la création intellectuelle, à la conservation d'un patrimoine d'une richesse exceptionnelle et au développement de la lecture publique. Les conservateurs généraux des bibliothèques sont chargés de fonctions supérieures de direction, d'encadrement, de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières.

Le recrutement des conservateurs cumule des voies de droit commun (le concours externe accessibles aux titulaires d'une licence, le concours interne, la promotion de bibliothécaires par liste d'aptitude) et des voies spécifiques (le concours externe réservé aux élèves de l'École nationale des chartes ou aux personnes justifiant de qualifications équivalentes, le concours externe spécial ouvert aux titulaires du doctorat). Jusqu'à la création de l'Institut national du patrimoine (décret n° 90-406 16 mai 1990) et de l'École nationale des sciences de l'information et des bibliothèques (décret n°92-25 du 9 janvier 1992), l'École nationale des chartes pouvait former à la fois de futurs conservateurs des bibliothèques et des conservateurs du patrimoine spécialisés en archives, musées, monuments historiques, archéologie ou inventaire.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Cabinet de la Ministre
21, rue Descartes
75231 Paris Cedex 05

Les conservateurs du patrimoine constituent un corps de la fonction publique de l'Etat qui se divise en trois grades, les conservateurs, les conservateurs en chef et les conservateurs généraux. Placés au sein ou à la tête d'institutions patrimoniales, les conservateurs du patrimoine ont pour mission d'étudier, de classer, de conserver, d'entretenir, d'enrichir, de mettre en valeur et de faire connaître le patrimoine. Ils en favorisent le partage avec les publics les plus larges. Ils participent et veillent à l'approfondissement de la recherche scientifique appliquée au patrimoine.

Or, le statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine (décret n° 2013-788 du 28 août 2013) vient d'être modifié par les deux décrets suivants :

- le décret n° 2021-1765 du 23 décembre 2021 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs du patrimoine. Ce décret réforme la gouvernance, les modalités de recrutement et le déroulement de carrière au sein de ce corps. Il crée notamment un échelon spécial HED au sommet du grade de conservateur général, dans un objectif de valoriser les parcours de carrière des agents exerçant des fonctions comportant un très haut niveau de responsabilité.
- le décret n°2021-1764 du 23 décembre 2021 qui modifie l'échelonnement indiciaire des membres du corps des conservateurs du patrimoine en cohérence avec l'échelonnement indiciaire des corps de même niveau.

Les mesures de revalorisation indiciaire associées incluant un échelon supplémentaire sommital dans le grade de conservateur (indice brut 912) et dans le grade de conservateur en chef qui accède ainsi à la hors échelle B sont entrées en vigueur dès le 25 décembre 2021.

La création d'un échelon spécial a été justifiée par une meilleure prise en compte des responsabilités assumées par les conservateurs généraux du patrimoine.

La réforme des conservateurs du patrimoine s'inscrit dans un cadre plus large, qui est la transformation de la haute fonction publique, dont la mesure la plus marquante est la suppression de l'École nationale d'administration (ENA), remplacée depuis janvier par l'Institut national du service public (INSP).

A l'issue de la réforme de décembre 2021, les missions des conservateurs du patrimoine ont été enrichies et convergent vers l'approche par compétences prévue à l'INSP.

Les modifications apportées à l'article 3 du décret statutaire des conservateurs du patrimoine semblent confirmer cette convergence : « Ils participent à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques dans ces domaines. Ils peuvent être chargés de missions de recherche, de publication et d'enseignement ainsi que de la conception et de la direction de projets de conservation-restauration de biens culturels et de présentation au public de tels biens ».

Le ministère de la culture (direction générale des médias et des industries culturelles), la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), l'ENSSIB de même que l'association des directeurs et personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation (ADBU) considèrent que la formation initiale des conservateurs des bibliothèques relève également du tronc commun partagé avec les autres corps d'encadrement intéressés par la création et la mise en place de l'INSP.

Les statuts des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques ont longtemps été alignés sur celui des conservateurs du patrimoine, des détachements intervenant régulièrement entre ces corps de même niveau. La fusion des corps des conservateurs généraux et des conservateurs du patrimoine en un seul corps à trois grades, intervenue en 2013 (décret n° 2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine), avait peu affecté la filière, dans la mesure où les grilles indiciaires et le déroulement de carrière n'avaient pas changé.

A contrario, la réforme actuelle, en créant un débouché de carrière hors échelle D pour les conservateurs généraux du patrimoine, en permettant un déroulement de carrière plus favorable avec l'accès à la hors échelle B pour les conservateurs en chef et en ajoutant un indice sommital plus élevé pour les conservateurs, va entraîner un décrochage, qui semble difficilement pouvoir être justifié par une différence des niveaux de responsabilités. De fait, celles des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques ont également été accrues en application de la loi n° 2007-1199 relative aux libertés et responsabilités des universités, ainsi que par l'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques, ou encore par le rôle qu'ils ont joué pour assurer au mieux l'accueil des étudiants pendant la crise sanitaire. Le descriptif des missions figurant dans le décret du 9 janvier 1992 nécessite évidemment une mise à jour.

En l'absence d'une réforme statutaire de transposition, l'attractivité de ces deux corps de la filière des bibliothèques (conservateurs et conservateurs généraux) sera nécessairement diminuée, dans un contexte de transformation de la haute fonction publique. D'ailleurs, les détachements entre les deux filières seront compromis.

De plus, la fonction publique territoriale qui dispose d'un corps de conservateur du patrimoine et d'un corps de conservateur des bibliothèques, similaires à ceux de l'Etat, vient de s'aligner, pour la partie patrimoine, sur le nouveau statut des conservateurs du patrimoine de l'Etat, dans l'attente d'une évolution similaire pour les conservateurs des bibliothèques de l'Etat.

Dans un contexte de transformation de la haute fonction publique, cette lettre de mission vise à mener une réflexion sur le déroulement de carrière des conservateurs des bibliothèques de l'Etat.

Vous vous attacherez à examiner en particulier les points suivants :

- la redéfinition des missions statutaires et la rénovation de la formation initiale, pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, dans une optique d'intégration du tronc commun des écoles de hauts fonctionnaires ;
- le pyramidage des corps des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques de l'Etat et les modalités d'avancement de grade ;
- de manière analogue, l'évolution du cadre d'emploi des conservateurs territoriaux des bibliothèques ;

- la comparaison, l'harmonisation du déroulement de carrière des conservateurs des bibliothèques de l'Etat avec ceux des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de la fonction publique territoriale et des pistes de réflexion sur les modalités d'accès à la hors échelle D ;
- la fusion des deux corps de conservateurs des bibliothèques de l'Etat dans un corps unique ;
- les modalités de recrutement.



Olivier Ginez

Section des rapports

N°22-23 011

Affaire suivie par :
Manuèle Richard

Tél : 01 55 55 30 88
Mél : manuèle.richard@igesr.gouv.fr

Site Descartes
110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris, le 9 septembre 2022

La cheffe de l'inspection générale
de l'éducation, du sport et de la recherche

à

Monsieur le directeur de cabinet
de la ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche

Objet : Mission n° 22-23 011 Statuts des conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques.

Référence : Votre courrier en date du 15 juillet 2022.

Par lettre visée en référence, vous avez souhaité que l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche effectue une mission portant sur l'amélioration du déroulement de carrière des conservateurs des bibliothèques et des conservateurs généraux des bibliothèques.

J'ai l'honneur de vous informer que j'ai désigné les inspecteurs généraux suivants pour effectuer cette mission :

Mme Carole Letrouit, pilote - carole.letrouit@igesr.gouv.fr
M. Jean-François Balaudé - jean-francois.balaude@igesr.gouv.fr
M. Philippe Ducluzeau - philippe.ducluzeau@igesr.gouv.fr



Caroline PASCAL

CPI :

Mme Carole Letrouit, IGÉSR
M. Jean-François Balaudé, IGÉSR
M. Philippe Ducluzeau, IGÉSR
M. Philippe Marcerou, responsable du collège BD2L
M. Marc Foucault, responsable du collège ESRI

Liste des personnes rencontrées

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

- Direction générale des ressources humaines
 - M. David Herlicoviez, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques
 - M. Vincent Goudet, sous-directeur de la gestion des carrières
 - M. Pierre Coural, expert de haut niveau chargé de coordonner et d'animer les chantiers transversaux de réforme de l'architecture statutaire et de l'architecture des rémunérations pilotés par le ministère chargé de la fonction publique
 - Mme Dominique Belascain, cheffe du bureau des personnels des bibliothèques
 - Mme Sylvie Amblard, cheffe de section en charge des conservateurs et conservateurs généraux et des études de gestion prévisionnelle statutaires
 - Mme Nathalie Battesti, cheffe de bureau, sous-direction des études, de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale
- Direction des affaires financières
 - Mme Carine Bernard, sous-directrice du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche (DAF/MIRES)
 - M. Samuel Brunet, adjoint à la sous-directrice MIRES
 - Mme Hoa Nguyen Quynh, chargée d'études

Ministère de la culture

- Secrétariat général
 - M. Stéphane Lagier, chef du service des ressources humaines
 - M. Matthieu Detrez-Jacquin, sous-directeur des métiers et des carrières
- Direction générale des médias et des industries culturelles
 - M. Nicolas Georges, directeur chargé du livre et de la lecture
 - M. Pierre Mainguy, adjoint au directeur chargé du livre et de la lecture
 - M. Jérôme Belmon, chef du département des bibliothèques
- Direction générale des patrimoines et de l'architecture
 - M. Stéphane Delanoë, adjoint au sous-directeur des affaires financières et générales
 - M. Téjad Mazel, chef du bureau des ressources humaines
- Bibliothèque Nationale de France
 - M. Kévin Riffault, directeur général
 - Mme Marie de Laubier, directrice des collections

Ministère de la fonction publique

- Direction générale de l'administration et de la fonction publique
 - M. Guillaume Tinlot, chef du service des politiques sociales, salariales et des carrières
 - M. Jérémie Vencatachellum, adjoint à la sous-directrice de la politique salariale et des parcours de carrière (SD4)
 - M. Yacine Seck, chef du département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité (2REDIV)

- Mme Delphine Gilbert, cheffe du département des carrières et des rémunérations
- M. Rémi Waldung-Aigle, département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité (2REDIV)

Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique

- Direction du budget
 - Mme Anne-Lise Menu, sous-direction chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ministère de l'intérieur et des outre-mer

- Direction générale des collectivités locales
 - M. Christophe Bernard, sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale à la direction générale des collectivités locales
 - M. Laurent Stirnemann, chef du bureau recrutement et formation des personnels territoriaux
 - M. Lionel Lagarde, chef du bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux

Services du Premier ministre

- Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)
 - Mme Émilie Piette, déléguée interministérielle

Ville de Paris

- Mme Marine Roy, sous-directrice des questions artistiques et pratiques culturelles à la direction des affaires culturelles
- Mme Claire Gaillard, sous-directrice du pilotage à la direction des ressources humaines
- Mme Sylvie Vadel, cheffe du bureau des corps spécialisés à la direction des ressources humaines
- M. Aurélien Courgeaud, chef du service des ressources humaines à la direction des affaires culturelles

Écoles ou instituts de formation

- Institut national de services public (INSP)
 - Mme Maryvone Le Brignonen, directrice
- École nationale des chartes
 - Mme Michèle Bubenicek, directrice
 - M. Francesco Siri, responsable de la formation continue
- École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB)
 - Mme Nathalie Marcerou-Ramel, directrice
 - Mme Christine Chevalier-Boyer, directrice des études et des stages
 - Mme Christelle Di Pietro, adjointe à la directrice des études et des stages
- Institut national du patrimoine
 - M. Charles Personnaz, directeur
- Institut national des études territoriales
 - M. Belkacem Mehaddi, directeur de l'INET et directeur général adjoint du CNFPT

Associations professionnelles

- Association des directrices et directeurs des bibliothèques municipales et groupements intercommunaux des villes de France (ADBGV)
 - M. Malik Diallo, président
 - M. Adrien-Philippe Moniot, membre du conseil d'administration
 - M. Raphael Juan-Bouysset, trésorier
- Association française des directeurs et personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation (ADBU)
 - M. Marc Martinez, président
- Association des conservateurs territoriaux de bibliothèques (ACTB)
 - M. William Jouve, président de l'ACTB
 - Mme Anaïs Laborde, vice-présidente

France Université (FU)

- M. Jean-Marc Ogier, président de La Rochelle Université, président de la commission des personnels et des moyens de FU
- Mme Sibylle Rochas, chargée de mission auprès de la commission des personnels et des moyens de FU

Grilles indiciaires actuelles des conservateurs d'État du patrimoine et des bibliothèques

Conservateur général du patrimoine (FPE)

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	1015	821	2 ans	3 981,87 €
2	1027	830	3 ans	4 025,52 €
3	HEA	-	1 an	4 316,53 €
	HEA2	-	1 an	4 486,28 €
	HEA3	-	1 an	4 714,23 €
4	HEB	-	1 an	4 714,23 €
	HEB2	-	1 an	4 913,08 €
	HEB3	-	1 an	5 174,99 €
5	HEC	-	1 an	5 451,44 €
	HEC2	-	1 an	5 567,84 €
	HEC3	-	-	5 689,09 €
Échelon spécial	HED	-	1 an	5 689,09 €
Échelon spécial	HED2	-	-	5 946,14 €

Conservateur du patrimoine en chef

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	747	617	1 an	2 992,47 €
2	826	677	2 ans	3 283,47 €
3	924	751	2 ans	3 642,37 €
4	1015	821	2 ans	3 981,87 €
5	1027	830	3 ans	4 025,52 €
6	HEA	-	1 an	4 316,53 €
	HEA2	-	1 an	4 486,28 €
	HEA3	-	2 ans	4 714,23 €
7	HEB	-	1 an	4 714,23 €
	HEB2	-	1 an	4 913,08 €
	HEB3	-	-	5 174,99 €

Conservateur du patrimoine

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	525	450	2 ans	2 182,51 €
2	566	479	2 ans	2 323,16 €
3	620	520	2 ans 6 mois	2 522,02 €
4	674	561	2 ans 6 mois	2 720,87 €
5	728	602	2 ans 6 mois	2 919,72 €
6	803	659	3 ans	3 196,17 €
7	878	716	3 ans	3 472,62 €
8	912	743	-	3 603,57 €

Conservateur du patrimoine stagiaire

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	416	370	1 an	1 794,51 €
2	459	402	6 mois	1 949,71 €

Conservateur général des bibliothèques

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	912	743	3 ans	3 603,57 €
2	1027	830	3 ans	4 025,52 €
3	HEB	-	1 an	4 714,23 €
	HEB2	-	1 an	4 913,08 €
	HEB3	-	1 an	5 174,99 €
4	HEC	-	1 an	5 451,44 €
	HEC2	-	1 an	5 567,84 €
	HEC3	-	1 an	5 689,09 €

Conservateur en chef

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	747	617	1 an	2 992,47 €
2	826	677	2 ans	3 283,47 €
3	924	751	2 ans	3 642,37 €
4	1015	821	2 ans	3 981,87 €
5	1027	830	3 ans	4 025,52 €
6	HEA	-	1 an	4 316,53 €
	HEA2	-	1 an	4 486,28 €
	HEA3	-	-	4 714,23 €

Conservateur

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	525	450	2 ans	2 182,51 €
2	566	479	2 ans	2 323,16 €
3	620	520	2 ans 6 mois	2 522,02 €
4	674	561	2 ans 6 mois	2 720,87 €
5	728	602	2 ans 6 mois	2 919,72 €
6	803	659	3 ans	3 196,17 €
7	878	716	-	3 472,62 €

Conservateur élève

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	459	402	1 an 6 mois	1 949,71 €

Conservateur territorial des bibliothèques

Conservateur en chef

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	747	617	1 an	2 992,47 €
2	826	677	2 ans	3 283,47 €
3	924	751	2 ans	3 642,37 €
4	1015	821	2 ans	3 981,87 €
5	1027	830	3 ans	4 025,52 €
6	HEA	-	1 an	4 316,53 €
	HEA2	-	1 an	4 486,28 €
	HEA3	-	-	4 714,23 €

Conservateur

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	525	450	2 ans	2 182,51 €
2	566	479	2 ans	2 323,16 €
3	620	520	2 ans 6 mois	2 522,02 €
4	674	561	2 ans 6 mois	2 720,87 €
5	728	602	2 ans 6 mois	2 919,72 €
6	803	659	3 ans	3 196,17 €
7	878	716	-	3 472,62 €

Conservateur élève

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	459	402	1 an 6 mois	1 949,71 €

Conservateur territorial du patrimoine

Conservateur en chef

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	747	617	1 an	2 992,47 €
2	826	677	2 ans	3 283,47 €
3	924	751	2 ans	3 642,37 €
4	1015	821	2 ans	3 981,87 €
5	1027	830	3 ans	4 025,52 €
6	HEA	-	1 an	4 316,53 €
	HEA2	-	1 an	4 486,28 €
	HEA3	-	2 ans	4 714,23 €
7	HEB	-	1 an	4 714,23 €
	HEB2	-	1 an	4 913,08 €
	HEB3	-	-	5 174,99 €

Conservateur

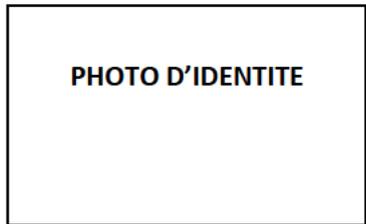
Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	525	450	2 ans	2 182,51 €
2	566	479	2 ans	2 323,16 €
3	620	520	2 ans 6 mois	2 522,02 €
4	674	561	2 ans 6 mois	2 720,87 €
5	728	602	2 ans 6 mois	2 919,72 €
6	803	659	3 ans	3 196,17 €
7	878	716	3 ans	3 472,62 €
8	912	743	-	3 603,57 €

Conservateur élève

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	416	370	1 an	1 794,51 €
2	459	402	6 mois	1 949,71 €

Simulation financière des scénarios 1, 2, 2 bis pour la fonction publique d'État

Coût annuel de la mesure		Coûts chargés des Rémunérations principales Indiciaires			Coût chargés des Primes NBI-SFT- Id Résidence (3,43% Brut)			Total des coûts chargés de la mesure		
Situation au 1/1/n		Simulation 1 patrimoine	Simulation 2 (linéaire HED et HEB bis)	Simulation 2b (spécial HEE et HEB bis)	Simulation 1 patrimoine	Simulation n 2 (linéaire)	Simulation n 2b (spécial)	Simulation 1 patrimoine	Simulation 2 (linéaire HED et HEB)	Simulation 2b (spécial HEE et HEB)
Coût annuel N	2023	0,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	-8 454	-8 454	-8 454	-254 873 €	-254 873 €	-254 873 €
Coût annuel N+1	2024	-0,00 M€	-0,25 M€	-0,25 M€	-15 273	-15 273	-15 273	-460 428 €	-460 428 €	-460 428 €
Coût annuel N+2	2025	-0,45 M€	-0,45 M€	-0,45 M€	-3 578	-3 578	-3 578	-107 864 €	-107 864 €	-107 864 €
Coût annuel N+3	2026	-0,10 M€	-0,10 M€	-0,10 M€	22 424	46 053	46 053	676 007 €	1 388 357 €	1 388 360 €
Coût annuel N+4	2027	0,65 M€	1,34 M€	1,34 M€	35 067	82 482	82 482	1 057 169 €	2 486 595 €	2 486 595 €
Coût annuel N+5	2028	1,02 M€	2,40 M€	2,40 M€	45 657	92 914	92 914	1 376 421 €	2 801 083 €	2 801 083 €
Coût annuel N+6	2029	1,33 M€	2,71 M€	2,71 M€	60 881	112 972	112 972	1 829 356 €	3 405 795 €	3 405 795 €
Coût annuel N+7	2030	1,77 M€	3,29 M€	3,29 M€	83 037	149 639	149 639	2 503 320 €	4 511 181 €	4 511 181 €
Coût annuel N+8	2031	2,42 M€	4,36 M€	4,36 M€	101 598	172 923	172 923	3 062 890 €	5 213 122 €	5 213 122 €
Coût annuel N+9	2032	2,96 M€	5,04 M€	5,04 M€	129 979	200 822	205 280	3 918 488 €	6 054 193 €	6 188 599 €
Coût annuel N+10	2033	3,79 M€	5,85 M€	5,98 M€	144 973	225 976	234 001	4 370 524 €	6 812 533 €	7 054 464 €
Coût annuel N+11	2034	4,23 M€	6,59 M€	6,82 M€						
Coût cumulé 2023-2034		17,37 M€	30,79 M€	31,16 M€	0,60 M€	1,06 M€	1,07 M€	17,97 M€	31,85 M€	32,23 M€



**CONCOURS EXTERNE
D'ACCÈS AU CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX**

SESSION 2020

**Fiche individuelle de renseignement destinée au jury pour
l'épreuve d'entretien**

**À RETOURNER AU PLUS TARD POUR LE LUNDI 02 NOVEMBRE 2020, SOIT PAR VOIE
POSTALE, LE CACHET DE LA POSTE FAISANT FOI,
À L'ADRESSE SUIVANTE :**

**CNFPT
SERVICE DES CONCOURS
80 rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris Cedex 12**

SOIT DE PREFERENCE PAR VOIE ÉLECTRONIQUE, À L'ADRESSE SUIVANTE :

concours@cnfpt.fr

NOM D'USAGE : _____

NOM DE FAMILLE : _____

Prénom : _____

FORMATION ET DIPLÔMES

TRAVAUX UNIVERSITAIRES

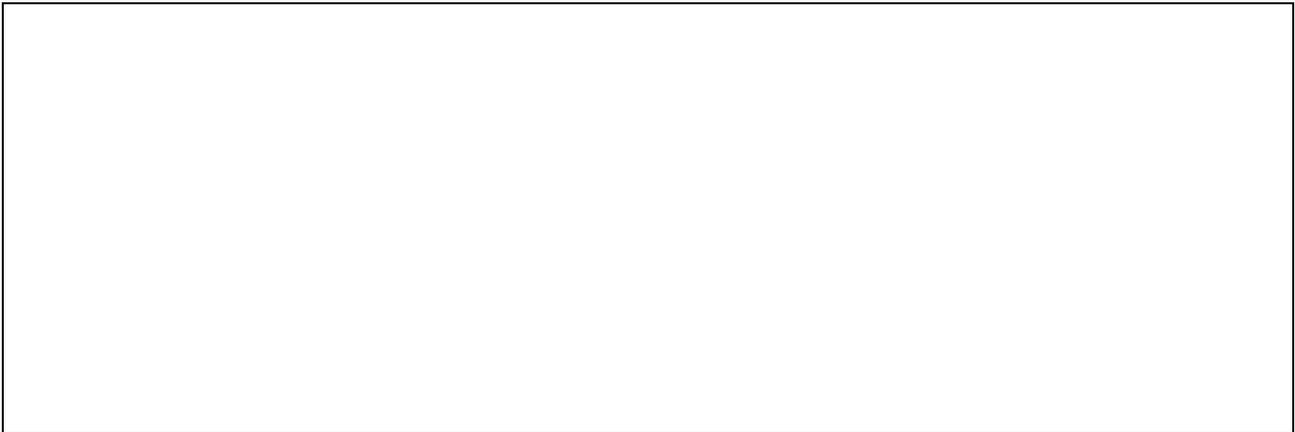
Cette rubrique est réservée aux candidats titulaires d'un doctorat pour leur permettre de présenter leurs travaux universitaires.

Joindre **OBLIGATOIREMENT** copie du diplôme de doctorat.

LANGUES (lues, parlées, écrites)

STAGES ET EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

ELEMENTS D'INFORMATION ET DE MOTIVATION QUE VOUS SOUHAITEZ PORTER À LA CONNAISSANCE DU JURY



Date et signature du candidat :