

Collectif A⁵

ADAL – ADEDA 78 – ADELITAD – AEDAA - AICI

Propositions pour une refonte des statuts des archivistes de la fonction publique

La réforme de la fonction publique est à l'ordre du jour : après la publication de plusieurs rapports, le gouvernement devrait prochainement présenter un projet de loi d'orientation. Celui-ci fixera les nouveaux modes de gestion des agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des hôpitaux. Il devrait logiquement être suivi par une refonte des statuts particuliers des fonctionnaires.

Pour les professionnels des sciences de l'information et de la conservation, en particulier les archivistes, l'enjeu est essentiel. Nos métiers comptent une large majorité d'agents publics (75 % des diplômés de l'université d'Angers, par exemple), dont le statut et la reconnaissance doivent être préservés et renforcés.

Les associations de diplômés universitaires en archivistique, regroupées dans le collectif A⁵, souhaitent donc porter ces demandes auprès des pouvoirs publics, dans le cadre d'un large partenariat avec les autres associations de professionnels. Une réflexion a été lancée sur ces questions par nos cinq associations. Centrée sur la situation des archivistes, elle rejoint de nombreuses préoccupations communes aux musées, aux bibliothèques et aux centres de documentation. Des réflexions du groupe de travail interne découlent ce document, qui recense les principaux problèmes de l'heure, et apporte une série de propositions de réforme. Celles-ci répondent à trois grands objectifs :

- **professionnaliser le recrutement des agents ;**
- **leur assurer une formation complète et adaptée ;**
- **favoriser les progressions de carrière et la mobilité.**

Etat des lieux

1) Le recrutement

1.1. Une forte précarité chez les jeunes diplômés

La majorité des nouveaux archivistes subit une période plus ou moins longue d'emploi précaire : vacations et missions de courte durée, et surtout contrats à durée déterminée dans la fonction publique territoriale. C'est là l'effet pervers de la souplesse de gestion accordée aux collectivités, qui peuvent recruter des contractuels sur des postes budgétaires, avec comme perspective - théorique - de les titulariser après leur admission aux concours.

Hélas, les contrats sont souvent renouvelés d'année en année, sans progression de salaire ni perspective de consolidation. Pire encore, de nombreux employeurs embauchent des contractuels alors même qu'ils pourraient faire appel à des lauréats des concours. Le prix à payer, pour ceux-ci, est parfois une longue recherche d'emploi, qui peut se solder par la perte du bénéfice de la liste d'aptitude (phénomène des « reçus-collés »).

Le cas le plus choquant est celui de la ville de Paris et de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris, qui, ne possédant pas de corps spécialisé, emploient des contractuels pour trois ans, contractuels renouvelables ou licenciables à merci, sans aucune garantie de carrière.

1.2. Une spécialisation trop faible

Si l'encadrement - corps des conservateurs - et l'ensemble de la fonction publique territoriale ont vu depuis une douzaine d'années la reconnaissance de la profession d'archiviste par la création de spécialités archives, cet acquis n'est pas encore étendu aux autres corps de l'Etat.

Seul le ministère de la culture emploie des archivistes de catégories A (chargés d'études documentaires) et B (secrétaires de documentation). Encore sont-ils en sous-effectif chronique... quand ils ne sont pas affectés dans des services de documentation ! En effet, les concours comportent une simple option archives, qui ne garantit nullement aux nouveaux agents d'être nommés aux Archives nationales ou départementales. De même, des documentalistes totalement dépourvus d'expérience sont régulièrement envoyés dans des services d'archives.

Dans les autres ministères (Equipement, Affaires étrangères, Défense, etc.), la création du corps interministériel des chargés d'études documentaires a permis de développer la fonction archives, mais les épreuves du concours sont exclusivement orientées vers la documentation. Autant dire qu'à ce prix, l'archiviste « moyen » a peu de chances de succès !

1.3. Troisièmes concours : une innovation à approfondir

L'introduction des troisièmes concours dans le recrutement des fonctionnaires territoriaux a donné aux personnes qui justifient d'une expérience dans le secteur privé et aux emplois-jeunes exclus des concours internes la reconnaissance de leur expérience. Cependant, il reste encore à étendre ce dispositif aux concours de la fonction publique de l'Etat et aux corps de conservateurs du patrimoine.

2) La formation

2.1. Dans la fonction publique de l'Etat : carence de la formation initiale

Si l'offre de formation de la direction des Archives de France permet aux agents de l'Etat de compléter leurs connaissances professionnelles, aucun dispositif systématique de formation initiale n'a été mis en place, si l'on excepte celle des conservateurs du patrimoine. Chaque administration est donc libre de dispenser ou non à ses recrues une formation, de qualité et de contenu variables.

2.2. Dans la fonction publique territoriale : une formation initiale trop rigide

Tous les chefs de service le savent : l'arrivée d'un nouvel agent signifie d'abord de longues absences dues aux stages de formation initiale, souvent éloignés des besoins réels des personnels. L'offre du CNFPT pour la filière culturelle est généralement très limitée ; elle ne prend pas en compte les acquis universitaires et professionnels des lauréats, dont entre 60 et 90 % ont déjà exercé auparavant, et ont surtout besoin de se spécialiser.

2.3. Un manque de coordination entre les organismes de formation

A l'heure actuelle, les deux principaux acteurs publics de la formation des archivistes sont la DAF et le CNFPT. Pour autant, leurs offres respectives de formations initiale et continue ne font pas l'objet d'une harmonisation, que ce soit dans leurs contenus ou leur organisation.

3) Carrières et mobilité

3.1. Des statuts disparates

On a déjà eu un aperçu de la complexité des statuts des différents corps de fonctionnaires, et de leurs modalités de recrutement. Il faut ajouter à cela la quasi-impossibilité d'accéder à des fonctions d'encadrement supérieur, en particulier dans la fonction publique territoriale. Les attachés de conservation, d'une part, et les conservateurs territoriaux, d'autre part, sont freinés dans leurs carrières par l'absence de grades supérieurs, tels qu'ils existent dans la fonction publique de l'Etat (chargés d'études documentaires principaux et conservateurs généraux du patrimoine). Les possibilités d'accès aux corps de conservateurs par les voies du concours interne ou de la promotion sont également minimales, eût égard au faible nombre de postes offerts et à l'absence de commission chargée d'examiner les dossiers des attachés de conservation.

3.2. Une mobilité difficile

Evoluer dans son métier reste délicat pour nombre d'archivistes. Si les agents territoriaux peuvent passer assez aisément d'une collectivité à une autre, le détachement sur les postes d'Etat est pratiquement impossible, que ce soit à cause de l'absence de crédits budgétaires, de l'obstruction des commissions administratives paritaires ou de dispositions réglementaires aberrantes. Ainsi, un attaché de conservation peut être détaché sur un poste de conservateur (Etat), mais pas sur un poste de conservateur territorial ou de chargé d'études documentaires ! Les agents de l'Etat ne sont guère mieux lotis, puisque le sous-effectif structurel de leurs corps - 20 % des postes de CED ne sont pas pourvus dans les services d'archives dépendant du ministère de la culture - leur interdit tout détachement vers la FPT.

3.3. Des cadres d'emploi trop étroits

Comme on l'a déjà entrevu, de nombreuses administrations ne disposent pas encore des cadres d'emploi qui leur permettraient de développer la fonction archives en leur sein. C'est en particulier le cas des hôpitaux, de la ville de Paris, de l'État pour les emplois de catégorie B (ministère de la culture mis à part), et dans une certaine mesure, ceux de catégorie A, puisqu'ils n'assurent pas forcément le recrutement de professionnels qualifiés.

Propositions

1) Mesures générales

1.1. Résorption de l'emploi précaire

L'instabilité des emplois pourrait être limitée par deux mesures :

- l'extension aux CDD de droit public des dispositions plus favorables aux salariés existant dans le Code du travail, notamment la limitation du renouvellement des CDD (cf. déclaration de Renaud Dutreil à la commission des lois du Sénat, 27 avril 2004) ;
- dans la FPT, un meilleur contrôle des recrutements par les préfectures pour limiter le recours aux contractuels.

1.2. Amélioration du droit à la formation

- Mise en place d'une **formation initiale obligatoire pour chaque nouveau fonctionnaire**, quel que soit son cadre d'emploi. Cette formation devra être modulable, en fonction des acquis théoriques et pratiques des agents et de leurs responsabilités sur leurs postes d'affectations.
- Création d'un « **compte-formation** », donnant droit à chaque agent un quota annuel d'heures de formation.
- Formation archivistique :
 - * dans la FPE, formation des agents par la direction des Archives de France ;
 - * dans la FPT, coordination de l'offre par une collaboration entre la DAF et le CNFPT.Ceci permettrait d'apporter aux professionnels une formation commune, sur le modèle de celle qui est dispensée aux conservateurs du patrimoine (partenariat CNFPT - INP).

2) Statuts particuliers

Une **harmonisation des statuts** existant dans les trois fonctions publiques est nécessaire. Il nous semble particulièrement important de lever les obstacles à la mobilité, et de favoriser une évolution des carrières et une polyvalence qui ne peuvent être que bénéfiques pour l'administration comme pour les agents.

Cette harmonisation doit aboutir à une équivalence des recrutements, des carrières et des rémunérations, à niveau égal, **dans les trois fonctions publiques**, des agents du patrimoine aux conservateurs généraux. Deux axes nous paraissent devoir guider cette réforme :

- **l'alignement des carrières** sur celles des cadres équivalents de la filière administrative ;
- la **création de spécialités archives**, dans les cadres où ce n'est pas encore le cas, avec des épreuves de recrutement et des postes d'affectation spécifiques ;

Les mesures par corps proposées ci-dessous permettraient d'organiser des filières professionnelles complètes dans les domaines de la conservation du patrimoine et des sciences de l'information.

2.1. Corps de la fonction publique de l'Etat

Chargés d'études documentaires et secrétaires de documentation

- création de corps uniques interministériels, avec des carrières alignées sur celles des secrétaires et des attachés d'administration ;
- création de spécialités professionnelles (archives, documentation, musées, etc.), sur le modèle du corps des conservateurs du patrimoine et de la FPT ;
- création de troisièmes concours ouverts aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle dans la spécialité ;
- mise en place d'une formation initiale, pratique et théorique, pour les nouveaux agents ;
- ouverture des corps au détachement des fonctionnaires de même niveau (cat. B ou A selon le corps), quelque soit leur indice brut terminal.

Conservateurs du patrimoine

- concours externe : ouverture de toutes les spécialités, y compris « archives », aux titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 ;
- concours interne : augmentation du quota de postes ouverts au concours interne ;
- création d'un troisième concours ouvert aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle dans la spécialité.

2.2. Cadres d'emploi de la fonction publique territoriale

Assistants qualifiés de conservation du patrimoine

- concours externe : ouverture de toutes les spécialités, y compris « archives », aux titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 ;

Attachés territoriaux de conservation du patrimoine

- alignement de la carrière sur celle des attachés d'administration, par la création de grades d'attaché de conservation de 1^{ère} classe et Hors classe.

Conservateurs territoriaux du patrimoine

- concours externe : ouverture de toutes les spécialités, y compris « archives », aux titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 ;
- concours interne : augmentation du quota de postes ouverts au concours interne ;
- création d'un troisième concours ouvert aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle dans la spécialité.
- ouverture du corps au détachement des fonctionnaires de cat. A, quelque soit leur indice brut terminal

2.3. Fonctions publique hospitalière et de la ville de Paris

- création de corps spécialisés de catégories A et B, sur le modèle de ceux existant dans la FPT et la FPE.