

La Fonction publique et ses statuts

Loïc Ducasse (Ville de Toulouse – direction des Bibliothèques et du livre)
7 octobre 2025

Objectifs et plan de la formation

Objectifs

- Mieux connaître son environnement de travail actuel ou futur
- Se préparer aux questions susceptibles d'être posées en concours

Plan

- La fonction publique et le service public
- Le fonctionnaire et le déroulé de sa carrière
- L'emploi public en bibliothèque

Quelques idées reçues sur la fonction publique

La fonction publique, c'est l'Etat

La fonction publique, c'est l'ensemble des organismes soumis au droit public administratif

La fonction publique, c'est l'ensemble des fonctionnaires

La fonction publique, c'est l'ensemble des agents travaillant pour ces organismes

La fonction publique, c'est le service public

Le service public, comme activité d'intérêt général, est pris en charge par ces organismes mais pas seulement...

Définition (1/3)

La fonction publique, c'est l'ensemble des organismes soumis au droit public administratif

La fonction publique est organisée en trois "versants" :

- La fonction publique d'Etat (FPE) ;
- La fonction publique territoriale, dont la fonction publique de la Ville de Paris (FPT) ;
- La fonction publique hospitalière (FPH).

La fonction publique d'Etat est elle-même organisée en :

- Administration centrale ;
- Administration déconcentrée ;
- Etablissements publics administratifs (EPA), eux-mêmes subdivisés en divers sous-ensembles (en particulier EPSC et EPST).

Les agences publiques de l'Etat, actuellement sur la sellette, sont le plus souvent sous le statut d'EPA ou, plus rarement, sous celui de groupement d'intérêt public (GIP). Les Etablissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont, eux, placés sous le régime du droit privé et ne ressortent donc pas de la fonction publique.

Le droit administratif est une partie du droit public. Ce dernier définit le fonctionnement de l'Etat et des collectivités locales. Il se subdivise en droit constitutionnel (les règles relatives à l'exercice du pouvoir) et en droit administratif (les règles qui régissent les rapports entre administrations et administrés). Complémentairement, l'observance des règles de la comptabilité publique est un autre critère caractéristique, mais un critère non distinctif puisque ces règles (déclinées de trois principes directeurs : informer, gérer et contrôler) sont appliquées par des entités soumises au droit privé (administrations de la Sécurité sociale, EPIC, syndicats de transport, etc.).

La fonction publique de la Ville de Paris est rattachée à la fonction publique territoriale, mais certaines de ses règles sont dérivées des règles régissant la fonction publique d'Etat. Ce particularisme est justifié par le statut administratif de la Ville de Paris, qui est celui de collectivité à statut particulier (en l'occurrence, une collectivité qui fusionne les compétences d'une commune et d'un département).

Les services déconcentrés de l'Etat sont placés sous la tutelle du préfet de département ("direction départementales de..." comme la direction départementale [de la cohésion et] de la protection des populations, qui est chargée entre autres

choses des contrôles des commerces, restaurants, etc.) ou du préfet de région ("direction régionale de..." comme la direction régionale des affaires culturelles, qui accompagne notamment le développement du livre et de la lecture par des fonctions de conseil ou l'instruction de demandes de subventions).

Certains services déconcentrés ont leur organisation propre comme les services académiques, placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

Les EPST (Etablissements publics à caractère scientifique et technologique comme le CNRS ou l'Inserm) et les EPSCT (Etablissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel : universités, grands établissements comme le Collège de France ou l'EHESS, écoles normales supérieures) sont une sous-catégorie d'EPA. Tous les EPA se caractérisent par un niveau d'autonomie administrative et financière plus ou moins important et par la poursuite d'une mission d'intérêt général autre que commerciale, qui est définie et contrôlée par l'Etat ou par une collectivité territoriale (cas des CCAS par exemple).

A rebours, les EPIC (Etablissements publics à caractère industriel et commercial) poursuivent une action de service public dans le domaine industriel ou commercial. Ils se caractérisent également par le fait qu'ils sont soumis aux règles du droit privé et qu'à ce titre, leurs personnels sont très majoritairement des agents de droit privé. Les exemples les plus connus sont la RATP, le CNES, le CEA ou encore la Comédie française. Ils n'entrent donc pas dans le champ de la fonction publique

Le périmètre des administrations publiques englobe toutes les entités dont le financement procède en tout ou partie de prélèvements obligatoires et dont la mission est de produire des biens ou services non-marchands ou d'effectuer des opérations de redistribution des revenus. A ce titre, par exemple, les CPAM et CAF en font partie bien qu'elles relèvent du droit privé (et que leurs agents soient des agents de droit privé). Ici, c'est donc la mission qui prévaut sur le statut juridique.

Définition (2/3)

La fonction publique, c'est l'ensemble des agents travaillant pour des organismes publics

A la fois, les agents titulaires ("fonctionnaires") et les agents contractuels ("agents sous contrat de droit public"), soit 5 320 000 agents en 2022.

Avec les contrats aidés et les personnels sous statuts spéciaux, ces effectifs s'élèvent à 5 726 800 agents :

- 4 065 700 fonctionnaires et militaires (71 % du total dont environ 5 % pour les personnels militaires et civils des Forces armées françaises - gendarmerie comprise) ;
- 1 258 500 agents contractuels (22 %) ;
- 402 600 contrats aidés et agents sous statuts spéciaux (7 %).

La FPE est leur principal employeur (2 545 900 agents dont 1 827 500 fonctionnaires), mais elle est talonnée de près par la FPT (1 965 100 agents dont 1 429 000 fonctionnaires). La FPH emploie, elle, 1 215 700 agents (parmi lesquels 809 200 fonctionnaires).

Un agent contractuel est placé sous un contrat de droit public lorsqu'il est affecté à la mise en œuvre d'un service public administratif et que celui-ci est géré par une personne publique (hors exception : les contrats aidés). Dans les autres cas, il s'agit d'un contrat de droit privé, pour lequel tout litige est réglé devant le conseil des Prud'hommes et non le tribunal administratif.

Les agents sous statuts spéciaux peuvent être ouvriers d'Etat (principalement présents au Ministère des Armées), médecins hospitaliers, enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'Etat, assistants maternels des collectivités territoriales (statut créé en 1977 et réformé par un loi de juin 2005, qui dépend à la fois des règles du droit public et des règles du droit privé), etc.

Définition (3/3)

La fonction publique a la charge de missions d'intérêt général. Cependant, elle n'est pas la seule à assurer le fonctionnement du "service public"

Le "service public" est une notion complexe, qu'on définit généralement à partir de :

- Sa finalité ("activité d'intérêt général") ;
- Ses domaines d'intervention :
 - Ordre et régulation ;
 - Protection sociale et sanitaire ;
 - Education et culture ;
 - Economie ;
- Ses principes directeurs :
 - Continuité ;
 - Egalité ;
 - Adaptabilité.

Dans ce contexte, l'exercice des missions de "service public" n'est pas limité aux organismes soumis aux règles du droit public ni même au "secteur public". Il peut être également assuré par des organismes de droit privé, au regard de la nature des missions exercées ou de l'existence d'une "délégation de service public" :

- Associations (par exemple : les offices [municipaux] des sports) ;
- Entreprises (par exemple : les entreprises chargées de la collecte des déchets).

La notion d'ordre et régulation recouvre la défense nationale, les missions de police et justice, etc.

La notion de protection sociale et sanitaire comprend la sécurité sociale et les missions exercées par la FPH

La notion d'économie comprend les missions relatives à l'organisation des transports, des réseaux d'énergie, etc.

La continuité du service public et l'égalité devant le service public sont deux principes à valeur constitutionnelle constitutifs de longue date de la notion de "service public".

La continuité du service public postule que les services d'intérêt généraux sont fournis sans interruption. Dans les faits cette continuité est modulée suivant la nature des services (tous n'ont pas vocation à être fournis H24) et par le respect d'autres droits (le droit de grève en particulier, même si celui-ci est exclu pour certaines catégories d'agents [militaires ou policiers] ou mitigé par l'existence d'un service minimum légal comme c'est le cas pour le transport aérien ou ferroviaire).

L'adaptabilité est une notion plus récemment introduite. Elle postule que le service public doit s'adapter à l'évolution des besoins de la société ou aux évolutions techniques.

Au niveau européen, la définition du service public se limite à un sous-ensemble des services répondant à une mission d'intérêt général : les services d'intérêt économique général qui désignent les services de nature économique qui sont soumis à des obligations de service public (le transport ferroviaire par exemple). Ces services sont soumis à concurrence dès lors que cette mise en concurrence n'empêche par l'exécution de leurs obligations de service public.

Le "secteur public" englobe les organismes soumis aux règles du droit public (administrations de l'Etat et des collectivités locales, établissements publics administratifs) et les entreprises publiques, c'est-à-dire les entreprises détenues en totalité ou en majorité par l'Etat (SNCF, La Banque postale, France Télévision, etc.).

La "délégation de service public" peut prendre différentes formes (régie, affermage) et concerner n'importe quelles missions de service public, fors celles exclues par la loi (les missions de service public assurées par les collectivités territoriales pour le compte de l'Etat tel que l'état civil ou l'organisation des élections, les missions relevant du pouvoir régalién de l'Etat comme la défense ou la sécurité, etc.). La procédure de délégation de service public est strictement encadrée par la loi.

Evolution du cadre législatif

- Ordonnance du 9 octobre 1945 portant création d'une direction de la Fonction publique
- Loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires
- Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Lois des 11 janvier 1984, 26 janvier 1984 et 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives aux FPE, FPT et FPH
- Loi du 6 août 2019 dite de "transformation de la fonction publique", qui a aboli les régimes
- Entrée en vigueur au 1er mars 2022 du code général de la Fonction publique

L'existence d'emplois publics est une chose ancienne, qu'on peut faire remonter au moins au XIXe siècle (mise en place d'une organisation par corps et classes, telle qu'on a la connaît encore aujourd'hui). Cependant, c'est à partir de la seconde moitié du XXe siècle que la fonction publique s'organise réellement, d'abord avec la création par le régime de Vichy d'un premier statut général du fonctionnaire, rapidement aboli à la Libération ; ensuite par l'ordonnance n°45-2283 du 9 octobre 1945 portant création d'une direction de la Fonction publique, chargée de réfléchir à son organisation et aux modalités de recrutement de ses agents.

La création de cette Direction débouchera dès l'année suivante sur l'adoption d'un nouveau statut général des fonctionnaires (19/10/1946), qui sera complété plus tard par des textes législatifs et réglementaires sur les statuts des agents des collectivités territoriales (loi n°52-432 du 28 avril 1952) et des hôpitaux (décret n°55-683 du 20 mai 1955).

Le second grand tournant a lieu dans les années 1980 avec l'adoption d'un nouveau statut général des fonctionnaires (1983) énonçant un certain nombre de dispositions communes aux agents des trois versants. Ces dispositions ont été complétées dans les années suivantes pour chaque versant (en 1984 pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, respectivement par les lois n°84-16 et 84-53, et en

1986 pour la fonction publique hospitalière par la loi n°86-33).

La loi la plus récente sur la fonction publique est celle du 6 août 2019. Elle s'est soldée par:

- L'abolition des régimes dérogatoires aux 35h (alignement sur temps de travail en vigueur sans le secteur privé : 1607h/an) ;
- L'encadrement du droit de grève par la latitude donnée aux collectivités locales d'organiser un service minimum pour certains services publics (transports, collecte des déchets, accueil des enfants, etc.) ;
- L'harmonisation des sanctions disciplinaires applicables au sein des trois FP (voir infra) ;
- La création du congé de "proche aidant".

La publication du Code général de la Fonction publique vise à fusionner les dispositions communes aux trois fonctions publiques et à faire place aux agents contractuels de la Fonction publique

Organisation des emplois de fonctionnaires

Corps (FPE, FPH) et cadres d'emploi (FPT) : l'ensemble des fonctionnaires exerçant des missions comparables (par exemple : le corps des bibliothécaires [d'Etat]). En 2022, on dénombrait 280 corps pour la seule FPE.

Catégorie : les corps et cadres d'emplois sont classés par catégorie en fonction du niveau légal de recrutement :

- Catégorie A : bac+2
- Catégorie B : bac
- Catégorie C : CAP, BEP, brevet des collèges ou absence de diplôme

Un bibliothécaire d'Etat est un agent de catégorie A.

Grade : les corps et cadres d'emploi sont organisés en grades hiérarchiques.

Un bibliothécaire d'Etat en début de carrière est un bibliothécaire de classe normale.

Echelon : subdivision des grades. A chaque échelon est associé un indice de rémunération. L'ensemble de ces indices constitue la "grille indiciaire" du corps concerné.

Un bibliothécaire d'Etat en début de carrière est bibliothécaire de classe normale 1^{er} échelon (sauf en cas de reprise totale ou partielle de l'ancien neté).

La catégorie A correspond aux emplois de direction et de conception. On la subdivise couramment en sous-catégorie (A+, A, petit A) pour distinguer les emplois de cette catégorie d'après leur niveau de responsabilité (par exemple : les corps de conservateur des bibliothèques et de bibliothécaire, qui émargent tous deux en catégorie A). Néanmoins, ces subdivisions n'ont aucune valeur juridique.

La catégorie B correspond à des fonctions d'application ; la C à des fonctions d'exécution.

Il a existé une catégorie D jusqu'au tournant des années 1980-1990, qui s'est éteinte par intégration des agents dans la catégorie C. Elle subsiste encore en Polynésie française et, dans une certaine mesure, en Nouvelle-Calédonie, où certains recrutements sont encore effectués par référence à cette catégorie. Dans les bibliothèques municipales et départementales, la catégorie D correspondait au cadre d'emploi de "garçon de bibliothèque", dans une nomenclature qui comportait alors quatre autres cadres d'emploi : surveillant de bibliothèque, employé de bibliothèque, sous-bibliothécaire et bibliothécaire (cadre d'emploi lui-même subdivisé en deux catégories). Le "garçon de bibliothèque" était chargé de tâches de magasinage et d'entretien.

Dans l'exemple cité, il existe deux grades : celui de bibliothécaire classe normale et

celui de bibliothécaire hors classe. Le premier est subdivisé en 11 échelons, numérotés d'1 à 11 ; le second en 10 échelons, numérotés d'1 à 10.

Les conditions d'accès à la Fonction publique

Les conditions générales d'admissibilité :

- Avoir la nationalité d'un pays membre de l'Union européenne ou d'un Etat membre de l'Espace économique européen ;
- Jouir de ses droits civiques (i.e. droit de vote et droit de se présenter à une élection) ;
- Ne pas avoir de condamnations inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions visées ;
- Être en situation régulière au regard des obligations du service national ;
- Satisfaire aux conditions d'aptitude physique pour les emplois les requérant.

Les conditions complémentaires d'admissibilité :

- Satisfaire à des exigences d'âge pour les emplois les requérants ;
- Offrir des garanties de qualification :
 - Par la détention d'un diplôme dans le cas des concours externes ;
 - Par un certain nombre d'années d'expérience dans un emploi public (indifféremment comme agent titulaire ou contractuel) dans le cas des concours internes.

Les pays membres de l'Espace économique européen non-membres de l'UE se limitent à trois aujourd'hui : Islande, Norvège et Liechtenstein. Les ressortissants de Suisse, d'Andorre et de Monaco sont également admissibles à un emploi public. Certains emplois restent, cependant, réservés aux nationaux (emplois dits de "souveraineté"). Ce sont des emplois relevant de l'ordre régalien (Justice, Défense, Intérieur, Affaires étrangères), associés à des fonctions ou responsabilités particulières.

La limite d'âge qui était générale à l'ensemble des concours a été supprimée sauf pour certains emplois.

Dans la FPE sont concernés encore les emplois de :

- Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (19 à 40 ans) ;
- Gardien de la paix et officier de police (17 à 35 ans) ;
- Gendarme (18 à 35 ans – 25 à 36 ans pour les officiers) ;
- Contrôleur aérien (moins de 26 ans) ;
- Magistrat (moins de 31 ans pour le concours externe, de 48 ans et 5 mois pour le concours interne et de 40 ans pour le troisième concours)

La limite d'âge était justifiée, traditionnellement, par le fait que les fonctionnaires étaient supposés effectuer l'ensemble de leur carrière dans la fonction publique. En

outre, certains fonctionnaires étant redevables d'une obligation de service de plusieurs années en contrepartie de la rémunération de leur temps de formation, un recrutement tardif pouvait être incompatible avec cette obligation.

Même lorsqu'elle était générale, la limite d'âge a toujours souffert d'exceptions basées sur le statut familial (par exemple : le fait d'avoir plus de trois enfants), la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, le fait d'avoir été inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau tenue à jour par le ministère en charge des sports, etc.

Le nombre d'années d'expérience requises pour les concours internes est variable d'un concours à l'autre. A titre d'exemple, il faut trois ans d'expérience pour passer les concours d'enseignant correspondant au CAPET, CAPES, etc., et cinq ans pour passer les concours d'enseignant correspondant à l'agrégation.

Il est à noter que les agents placés en situation de "disponibilité" ne sont pas autorisés à passer les concours internes.

Les modalités d'accès à la Fonction publique : le concours (1/2)

Le concours a longtemps été la voie d'accès unique à la Fonction publique et reste encore aujourd'hui sa voie d'accès principale.

Le recours au concours est fondé sur la base de l'art. 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui prescrit que tous les citoyens "sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents".

A ce titre, le concours est censé conjuguer impartialité (la procédure est publique et transparente, la sélection objective) et efficacité (les meilleurs sont recrutés).

Les modalités d'accès à la Fonction publique : le concours (2/2)

Il existe trois types de concours :

- Le concours externe, ouvert à tous sous condition de diplôme ;
- Le concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents contractuels de la Fonction publique en activité (ou congé parental) sous condition d'ancienneté ;
- Le "3^e concours" ou "3^e voie", ouvert aux personnes pouvant se prévaloir de l'exercice d'une activité professionnelle, d'un mandat d'élu local, d'un mandat syndical ou associatif. On peut le considérer comme une sorte de concours interne destiné aux personnes issues du secteur privé ou du monde associatif.

Les épreuves sont définies de manière spécifique pour chaque corps ou cadre d'emploi. En règle générale, les concours externes et internes se déroulent en deux temps :

- Une épreuve d'admissibilité, consistant en une ou plusieurs épreuves écrites (dissertation, rédaction d'une note administrative, questions à réponse courte, etc.) ou en une sélection sur titres et travaux ;
- Une épreuve d'admission, consistant en une ou plusieurs oraux.

Les années passées sous contrat aidé ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

L'après-concours

La réussite au concours ne garantit pas à elle seule l'accès à la qualité de fonctionnaire. Le lauréat d'un concours doit être ainsi nommé puis titularisé à l'issue d'une période de stage probatoire, généralement d'une durée d'un an. Un fonctionnaire stagiaire peut aussi être ajourné (la période de stage est prolongée) ou licencié.

Dans la FPT, réussite au concours ne vaut pas recrutement : elle vaut inscription sur "liste d'aptitude" pour deux ans, renouvelables deux fois un an. Le lauréat d'un concours doit donc rechercher un emploi dans ce laps de temps sous peine de perdre le bénéfice de son concours. Son recrutement est suivi ensuite d'une période de stagiairisation.

Cette règle vaut aussi bien pour les concours (A, B et C) organisés par les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) que pour les concours (A+) organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Pour certains corps (par exemple : celui de conservateur des bibliothèques ou celui de bibliothécaire dans la FPE), un passage en école d'application est requis avant la nomination sur un premier poste (par exemple : l'Ensib pour les conservateurs et bibliothécaires d'Etat et l'INET pour les conservateurs territoriaux).

Le fait que dans la FPT, un lauréat de concours ne soit pas automatiquement recruté est l'une des applications concrètes du principe constitutionnel de "libre administration des collectivités territoriales". Celui-ci, en effet, laisse aux collectivités la liberté de choix pour recruter sur les emplois qu'elles proposent.

On notera que dans la FPT de nombreux concours ne sont pas organisés chaque année. C'est le cas, par exemple, du concours de bibliothécaire territorial qui n'est organisé que tous les 3 ans.

Les modalités d'accès à la Fonction publique : les autres voies d'accès

- Le recrutement sans concours : il ne concerne que certains corps ou cadres d'emploi de catégorie C
- Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) : destiné aux personnes sans qualification de 28 ans au plus ou aux chômeurs de longue durée de plus de 45 ans bénéficiaires du RSA ou de l'allocation aux adultes handicapés , il consiste en une formation en alternance devant déboucher sur une titularisation
- Les recrutements par la voie contractuelle ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : c'est une voie d'accès aux personnes en situation de handicap pouvant se prévaloir des conditions de diplôme requises pour l'entrée dans le corps ou cadre d'emploi concerné. La durée de contrat conclu est égale à la durée théorique de la période de stagiairisation. La décision de titularisation (ou de prolongation du contrat) est prise par une commission sur la base des compétences professionnelles de l'agent.

Les bénéficiaires du dispositif PACTE reçoivent une rémunération égale à au moins 55 % du minimum de traitement de la Fonction publique (70 % pour les plus de 21 ans). Les personnes en situation de handicap qui bénéficient d'un contrat ouvrant la voie à une titularisation bénéficient d'une rémunération égale à celles des fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emploi concerné.

Le déroulement de carrière du fonctionnaire (1/2)

Les **positions statutaires** pendant la carrière :

- **Activité** : la position d'activité est la position par défaut. Le fonctionnaire exerce les fonctions de ses corps et grade ;
- **Détachement** : le fonctionnaire exerce des fonctions hors de ses corps et grade ;
- **Disponibilité** : le fonctionnaire a cessé temporairement d'exercer les fonctions de ses corps et grade pour convenance personnelle ou autre motif (création de société, éducation d'un enfant de moins de 12 ans, etc.) ;
- **Congé parental**.

Les **modalités de progression** : le fonctionnaire bénéficie d'un droit à l'avancement, pensé comme une contrepartie au fait qu'il est attendu de lui qu'il fasse l'intégration de sa carrière dans la Fonction publique. A ce titre, et sauf sanction disciplinaire, il passe à l'échelon supérieur à l'issue de la durée associée à son grade. Il peut également bénéficier :

- D'un avancement au grade supérieur par inscription au tableau d'avancement ("au choix", c'est-à-dire après examen de dossiers, ou "examen professionnel", c'est-à-dire au terme d'une ou de plusieurs épreuves) ;
- D'une promotion dans le corps ou cadre d'emploi supérieur par inscription sur liste d'aptitude ("au choix" ou "examen professionnel").

Le détachement peut être effectué de la FPE vers la FPT et réciproquement. Un détachement hors de la Fonction publique est également possible, par exemple si l'activité que le fonctionnaire exerce est transférée vers un organisme privé. Dans tous les cas, le fonctionnaire en situation de détachement continue à bénéficier de ses droits à avancement au sein de son corps d'origine.

Depuis 2018, la position de disponibilité permet également de conserver ses droits à avancement sous certaines conditions et pour une durée limitée à 5 ans.

Le déroulement de carrière du fonctionnaire (2/2)

La **mobilité** : elle est synonyme de changement d'emploi, mais peut prendre différentes formes :

- La mutation : elle consiste à changer d'emploi dans la même fonction publique, sans changer de corps ni de grade, après avoir candidaté à un poste vacant. C'est l'administration qui procède aux mutations en tenant compte des nécessités de service et des situations individuelles des agents. Dans la FPE, les mutations ont longtemps été traitées à périodes fixes, dans le cadre de "mouvements nationaux". Dans la FPT, les "mutations externes" (changement de collectivité) sont réalisées au fil de l'eau ; les "mutations internes" (changement au sein de la même collectivité) suivant les règles et besoins de chaque collectivité ;
- Le détachement ;
- La disponibilité ;
- La mise à disposition : le fonctionnaire travaille pour une autre administration, une autre collectivité, ... tout en restant rattaché à son administration d'origine pour la gestion de sa carrière et sa rémunération (cas par exemple des conservateurs de bibliothèque d'Etat mis à disposition des bibliothèques municipales à vocation régionale) ;
- L'intégration directe dans un autre corps.

Le **départ de la Fonction publique** : il peut être consécutif à :

- Un licenciement ;
- Une démission ;
- Une rupture conventionnelle ;
- Un départ à la retraite.

La priorité de mutation correspond à différents cas de figure parmi lesquels le rapprochement familial, la détention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'exercice de son activité pendant au moins 5 ans en quartier urbain sensible, etc.

Le licenciement d'un fonctionnaire peut avoir plusieurs motifs : insuffisance professionnelle, refus de poste après retour de congés maladie ou de disponibilité, abandon de poste.

La démission d'un fonctionnaire doit être acceptée ou refusée par son administration dans un délai de 4 mois courant à compter de la réception du courrier de démission. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la demande de démission n'est plus considérée comme valable et doit donc être refaite. La date de cessation des fonctions est fixée par l'administration. Toute cessation anticipée est passible de sanctions administratives. Un agent démissionnaire est radié des cadres de la Fonction publique. Tout retour éventuel dans la Fonction publique est conditionné à la réussite à un nouveau concours.

Pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1968, l'âge au départ à la retraite des fonctionnaires dits de "catégorie sédentaire" est de 64 ans. L'âge-limite de départ à la

retraite est, lui, fixé à 67 ans.

Le plafond d'indemnité versé dans le cadre d'une rupture conventionnelle ne peut pas être supérieure au 12e de la rémunération brute annuelle multipliée par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. Le minima est fixé à un ¼ d'un mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté pour les agents ayant moins de 10 ans d'ancienneté. Pour ceux qui ont plus de 20 ans, ce sont les 3/5e du mois de rémunération qui sont pris en compte.

Outre le traitement indiciaire, l'assiette de calcul prend en compte le supplément familial, la NBI et l'indemnité de résidence.

Un agent ne peut pas être recruté à nouveau dans la FP dans les 6 ans qui suivent sous peine de devoir rembourser le montant de son indemnité.

La rémunération du fonctionnaire

Elle est constituée :

- Du traitement indiciaire, qui est fonction du grade et de l'échelon dans le grade ;
- Eventuellement, d'une indemnité de résidence ;
- Eventuellement, d'un supplément familial de traitement ;
- Eventuellement, d'un complément de rémunération appelé "nouvelle bonification indiciaire" (NBI) ;
- Eventuellement, de la prise en charge partielle des frais de trajet domicile-travail ;
- De primes indemnitaires :
 - Dans la FPE : le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (Rifseep), qui comporte deux parts :
 - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (Ifse), qui est associé à la fiche de poste et est attribué systématiquement ;
 - Le complément indemnitaire d'activité (CIA), qui est attribué personnellement à l'agent pour tenir compte de son engagement et qui n'est donc pas forcément attribué à tous les agents ;
 - Dans la FPT : il n'est pas obligatoire. Lorsqu'une collectivité décide de sa mise en place, il est mis en place par référence au Rifseep. Les plafonds sont fixés librement mais le cumul des primes versées ne peut dépasser le plafond global des primes en vigueur dans la FPE.

Le traitement indiciaire est calculé comme suit par multiplication de l'indice majoré attribué à l'agent par la valeur du point d'indice (actuellement : 4,92 €). Le traitement indiciaire est soumis aux charges sociales, à la fois charges sociales et patronales.

L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut : 3 % (zone 1), 1 % (zone 2) ou 0 % (zone 3) en fonction de la zone géographique dans laquelle le fonctionnaire exerce (ie. sa "résidence administrative"). Elle ne peut être inférieure à 44 €. Toulouse est en zone 3 ; aucune indemnité de résidence n'est donc versée.

Le supplément familial de traitement est un complément de rémunération versé aux agents ayant au moins un enfant à charge (le supplément familial de traitement n'est versé qu'à un seul des parents, si les deux parents sont fonctionnaires). Le supplément familial de traitement comprend une part fixe et une part variable, qui est calculée d'après l'indice majoré de l'agent bénéficiaire.

La NBI est versée aux agents occupant un emploi associé à une responsabilité ou à une technicité particulière. Les emplois éligibles à la NBI sont fixés par décret. La NBI consiste en l'attribution de points d'indices majorés supplémentaires.

Pour les utilisateurs des transports publics ayant souscrit à un abonnement (y compris abonnement multimodal), les frais de trajet domicile-travail sont pris en charge au $\frac{3}{4}$ par l'employeur.

En cas de déménagement consécutif à un changement d'affectation, une prise en charge partielle des frais de changement de résidence est possible sous certaines conditions.

Quid des agents contractuels ?

Les conditions de recours aux agents contractuels :

- Accroissement temporaire d'activité ;
- Remplacement temporaire d'un agent absent ;
- Poste de titulaire temporairement vacant ;
- Emploi à temps incomplet (- de 17h30 / semaine dans la FPT, - de 24h30 dans la FPE) ;
- Absence de corps ou cadre d'emploi ;
- Réalisation d'un projet particulier.

Ces conditions déterminent la durée du contrat conclu. Dans tous les cas, aucun CDD ne peut excéder 6 ans, ce qui implique que tout renouvellement au-delà de cette durée est conclu sous la forme d'un CDI (loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005)

Contrairement aux agents titulaires, les agents contractuels disposent d'un contrat de travail qui précise notamment sa date de prise d'effet et sa durée, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération ou encore le motif du recrutement. Ce contrat, sauf exceptions prévues par la loi, est reconnu comme relevant du droit public.

La rémunération est établie par référence à la grille indiciaire des agents titulaires. Si, le plus souvent, les agents contractuels sont recrutés au 1^{er} échelon du 1^{er} grade du corps ou cadre d'emploi concerné, il est de plus en plus fréquent qu'ils le soient à un niveau plus élevé. Cette rémunération donne lieu à réévaluation tous les 3 ans.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite "loi Sauvadet", a ouvert la possibilité de titularisation des agents contractuels par voie de sélections professionnelles, concours réservés ou recrutements sans concours. Ce dispositif a pris fin en 2018 (en 2020 pour certains établissements administratifs).

Le recrutement d'un contractuel pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ne peut se faire qu'en CDD. Ce CDD ne peut excéder une période de 6 mois (renouvellements éventuels compris) sur une période de 12 mois consécutifs.

Le recrutement d'un contractuel pour remplacement temporaire vise à pourvoir indifféremment au remplacement d'un agent titulaire ou d'un agent contractuel. Le contrat est un CDD dont la durée ne peut excéder la durée de l'absence de l'agent remplacé.

Le recrutement d'un contractuel pour pourvoir à un poste de titulaire temporairement vacant est également conclu sous la forme d'un CDD. Sa durée est calée sur la date prévisionnelle de prise de fonction d'un nouveau titulaire.

Les emplois à temps incomplet ne peuvent être pourvus que par des agents contractuels. Le contrat peut être un CDD ou un CDI.

Les deux derniers motifs répondent à une même logique sous-jacente : le recrutement de l'agent contractuel vient répondre à un besoin d'expertise particulier, pour un besoin permanent que les corps et cadres d'emploi existants ne permettent

pas de satisfaire ou pour un besoin temporaire, le temps de la conduite d'un projet généralement de haut niveau.

Le contractuel recruté pour absence de corps ou cadre d'emploi l'est en CDD ou CDI.

Le contractuel recruté pour un projet l'est en CDD sous la forme d'un contrat de projet dont la durée ne peut être inférieure à 1 an et ne peut excéder 6 ans (renouvellement compris). Il est mis fin au contrat à achèvement du projet, après un délai de prévenance préalablement défini.

La possibilité du recours au contrat de projet n'a été introduite qu'en 2019, par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de "transformation de la fonction publique".

Les dispositions relatives aux agents contractuels de la FPE sont fixées par le décret n°2022-662 du 25 avril 2022, qui modifie le décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Les dispositions relatives aux agents contractuels de la FPT sont fixées par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

Libertés et droits de l'agent public

Liberté d'opinion, politique, syndicale, philosophique ou religieuse ;
Liberté d'expression ;
Droit syndical
Droit de grève ;
Droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Droit à rémunération après service fait ;
Droit à congé ;
Droit à la protection fonctionnelle ;
Droit à la protection de "lanceur d'alerte" ;
Droit à l'information sur les règles et conditions essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

Le droit syndical est reconnu depuis 1946. Ce droit permet à un agent public syndiqué de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, de congés pour formation syndicale et de décharges d'activité de service pour lui permettre l'exercice de son mandat. Le droit de grève a également été reconnu en 1946. Comme évoqué précédemment, certains corps de la Fonction publique en sont privés (policiers, militaires, etc.).

Une demande de formation peut être refusée à un agent. Celui-ci dispose d'un recours, puisqu'il peut saisir de ce refus la commission administrative paritaire (CAP) de sa collectivité, de son établissement public ou de son Ministère. Dans la FPT, la CAP doit être saisie avant le deuxième refus successif d'une demande de formation pour perfectionnement, préparation concours, etc., congé de formation ou bilan de compétence. Si la demande de formation s'accompagne d'une mobilisation du compte personnel de formation, le recours doit être introduit avant le troisième refus. Dans tous les cas, la CAP ne rend qu'un avis, que la Collectivité a donc le droit de ne pas suivre.

Le droit à la protection et, éventuellement, celui à réparation, est ouvert aux agents lorsqu'ils font l'objet de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations à l'occasion de leurs fonctions. Ce droit, cependant, n'est accordé

qu'après examen de la demande.

Devoirs et obligations de l'agent public

Dignité, impartialité, intégrité et probité

Secret professionnel

Discrétion professionnelle

Obligation de satisfaire aux demandes d'informations du public

Obligation d'effectuer les tâches confiées

Obligation d'obéissance hiérarchique

Obligation de neutralité

Obligation de réserve

Le secret professionnel se rapporte aux renseignements concernant ou intéressant les usagers dont l'agent public peut être dépositaire. Ce devoir peut être levé dans certains cas (sur autorisation de l'utilisateur concerné ou pour prouver sa propre innocence) ou doit l'être de manière obligatoire dans d'autres cas (réquisition de la justice, dénonciation de crime, etc.).

Le refus d'obéissance est considéré comme une faute professionnelle. La désobéissance aux ordres reçus n'est autorisée que si "l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public" (art. 121-10 du Code général de la Fonction publique).

L'obligation de neutralité prescrit que l'agent public exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité (et qu'à ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité."

L'obligation de réserve est un cas dont la définition est particulièrement complexe, puisque possiblement contradictoire avec les libertés politique, syndicale et d'expression garanties aux agents publics.

La situation de Lucie Castets, fonctionnaire d'Etat en détachement à la Ville de Paris qui était candidate, en septembre 2024, aux fonctions de Premier Ministre pour la coalition du NFP, est venue en apporter l'exemple. Le ministre de la Fonction publique de l'époque, Stanislas Guerini, avait ainsi déclaré que "quand on est fonctionnaire, on a bien sûr le droit de militer dans un parti (mais que) si l'on veut exprimer et porter ses opinions sans réserve, alors ce n'est pas compatible avec le statut de fonctionnaire. Sauf à se mettre en disponibilité".

Ce point de vue doit être nuancé parce que l'obligation de réserve n'est pas inscrite au Code général de la Fonction publique contrairement aux autres devoirs et obligations et que la jurisprudence des tribunaux administratifs apprécie cette obligation différemment suivant la place de l'agent public dans sa hiérarchie (plus l'agent occupe un poste à responsabilité dans la hiérarchie administrative, plus son obligation de réserve est forte), les circonstances de sa prise de parole (par exemple : une déclaration publique dans la presse est susceptible de constituer une atteinte plus forte à l'obligation de réserve) ou la nature des propos tenus (des propos outrancieux ou, à plus forte raison, injurieux seront plus facilement sanctionnés).

Dans tous les cas le droit de participer à une campagne électorale est garanti à chaque agent public. Il implique que la campagne soit menée en-dehors du service et du temps de travail, une contrainte à laquelle satisfaisait Lucie Castets.

De manière plus générale, l'obligation de réserve ne se rapporte pas qu'à l'expression des opinions des agents. Elle vise à les empêcher tout propos ou tout comportement susceptible de porter atteinte à la considération du service public par les usagers.

Procédures disciplinaires

Toute procédure de sanction disciplinaire doit être lancée par l'administration dans les 3 ans suivant le jour où celle-ci a eu connaissance des faits passibles de sanction.

Les sanctions encourues sont réparties en 4 groupes :

- 1^{er} groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire d'1 à 3 jours ;
- 2^e groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de 4 à 15 jours, déplacement d'office ;
- 3^e groupe : rétrogradation au grade inférieur, exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans ;
- 4^e groupe : mise à la retraite d'office, révocation.

Les sanctions sont prononcées par une commission administrative paritaire réunie en commission de discipline, qui est saisie à cet effet par l'administration, qui a la charge de la présentation du rapport.

Si les faits reprochés sont passibles de poursuites pénales, le délai de 3 ans est suspendu jusqu'à décision définitive de condamnation, classement sans suite ou relaxe.

L'agent public dispose peut demander communication de son dossier. Il peut être également assisté.

Toute sanction peut faire l'objet d'un recours dans un délai de 2 mois suivant la notification de la sanction. Ce recours peut être gracieux et/ou hiérarchique ou contentieux (devant le Tribunal administratif).

L'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent sanctionné. Les autres sanctions le sont mais donnent lieu à effacement : de manière automatique au bout de 3 ans pour les autres sanctions du groupe 1 ; au bout de 10 ans, à la demande de l'agent, pour les sanctions des groupes 2 et 3.

Le régime des sanctions est évidemment différent pour les agents contractuels. Il prévoit :

- Avertissement ;
- Blâme ;
- Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum ;
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum pour les agents en CDD ou de 4 jours à 1 an pour les agents en CDI ;
- Licenciement sans préavis, ni indemnité

Tendances d'évolution

La part des agents publics dans l'emploi total est tendancielle à la baisse depuis le début des années 2000 (19,6 % en 2022 contre 21 à 21,5 % sur la période 2002-2017). Cette évolution, cependant, n'est pas synonyme de baisse des effectifs : ceux-ci augmentent mais moins vite que la population active. Cette augmentation est principalement imputable à la hausse du nombre des agents contractuels, qui compense la baisse marquée des contrats aidés (particulièrement frappante dans la FPT) et la relative stagnation du nombre d'agents titulaires.

La part de plus en plus importante des agents contractuels dans l'emploi public (33 % en 2022 contre 18 % en 2004) procède de la volonté d'une professionnalisation accrue de la Fonction publique, puisqu'une partie de ces nouveaux contrats correspondent à des contrats de projet ou au recrutement d'agents possédant des compétences spécifiques. Cette volonté de professionnalisation est illustrée également par :

- L'évolution des modalités de concours, avec la place croissante accordée à des épreuves de type "entretien de motivation professionnelle" ou le recours plus fréquent à des exercices de mise en situation ;
- Le souci d'améliorer la mobilité des agents publics, inter-administration comme inter-corps ;
- La suppression récente des grands corps de la Fonction publique.

Cette évolution est aussi le symptôme, plus globalement, de l'alignement progressif des conditions des agents publics sur celles des salariés du secteur public. Parmi les autres symptômes de cette évolution, on peut citer l'allongement du temps de travail des agents publics, l'introduction de la rupture conventionnelle ou les derniers projets de réforme du Ministère de la Fonction publique (suspendus après la dissolution de l'Assemblée nationale en juin 2024)

Le cumul de ces changements pose la question de la pérennité à long terme du statut de fonctionnaire ou, du moins, de sa spécificité.

Les corps et cadres d'emploi des bibliothèques

Fonction publique d'Etat (corps interministériels sous tutelle du MESR) :

- Conservateur général (catégorie A) ;
- Conservateur (catégorie A) ;
- Bibliothécaire (catégorie A) ;
- Bibliothécaire assistant spécialisé (catégorie B) ;
- Magasinier (catégorie C).

Fonction publique territoriale :

- Conservateur (catégorie A) ;
- Bibliothécaire (catégorie A) ;
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (catégorie B) ;
- Adjoint de conservation du patrimoine et des bibliothèques (catégorie C).

A chaque corps ses missions. La pratique de terrain évoluant plus vite que la réglementation, on observe de plus en plus un écart entre les missions théoriques et les missions réellement exécutées.

Les conservateurs généraux sont chargés des "fonctions supérieures de direction" suivant 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. Concrètement, ils ont vocation à assurer la direction de structures documentaires ou à exercer des missions d'inspection. C'est un corps à grade unique, qui ne comporte que quatre échelons.

Le conservateurs assurent, eux, des fonctions de direction et d'encadrement. Le corps comporte deux grades : celui de conservateur et celui de conservateur en chef (trois en comptant le grade d'élève-conservateur), qui comportent respectivement 7 et 6 échelons (un seul pour le grade d'élève-conservateur).

Les bibliothécaires, autre corps relevant de la catégorie A, "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 (et) concourent également 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" (décret n°92-29 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des bibliothécaires). Il comporte deux grades : celui de bibliothécaire et celui de bibliothécaire hors classe, qui comportent respectivement 11 et 10 échelons.

Les bibliothécaires assistants spécialisés (ou bibas) sont "spécialisées dans le

domaine du traitement et de la conservation des collections de toute nature ainsi que dans celui de leur gestion documentaire" (décret n°2011-140 du 21 septembre 2011). Ils encadrent aussi les personnels du corps des magasiniers. Ils comportent trois grades, dont les deux premiers cités sont accessibles par des concours distincts. Le décret susmentionné réserve aux bibliothécaires assistants spécialisés de classes supérieure et exceptionnelle les "tâches spécialisées exigeant une qualification professionnelle particulière", en l'occurrence le catalogage. Les magasiniers "accueillent, informent et orientent le public (et) participent au classement et à la conservation des collections (et) assurent l'équipement et l'entretien matériel des collections ainsi que celui des rayonnages" (décret n°88-646 du 6 mai 1988). Ils comportent 3 grades (Magasinier, Magasinier 2e classe, Magasinier 1ère classe), de 12, 11 et 10 échelons chacun.

Le corps des conservateurs territoriaux comporte deux grades (trois avec celui d'élève-conservateur) : conservateur (7 échelons) et conservateur en chef (6 échelons). Il est régi par le décret n°91-841 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques.

Le corps des bibliothécaires territoriaux comporte deux grades : celui de bibliothécaire territorial (11 échelons) et celui de bibliothécaire principal (10 échelons). Il est régi par le décret n°91-845 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux.

Le corps des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques est, comme son intitulé le suggère, commun à plusieurs types d'institution culturelle : bibliothèques, mais aussi musées, archives, services d'archéologie, etc. Il comporte trois grades : assistant de conservation (13 échelons), assistant de conservation 2e classe (12 échelons) et assistant de conservation 1ère classe (11 échelons). Les deux premiers grades sont accessibles par voie de concours : au niveau bac pour le premier, au niveau bac+2 pour le second. L'accès au troisième grade se fait uniquement par voie de promotion. Les assistants de conservation ont en charge le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire. Ils concourent à l'encadrement des catégories C. Les deux dernières catégories peuvent assurer la direction d'une bibliothèque ou des missions d'adjoint d'un bibliothécaire directeur de bibliothèque. Ce corps est régi par le décret n° 2011-1642 du 23 novembre 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Le corps des adjoints territoriaux du patrimoine est lui aussi commun à plusieurs types d'institution culturelle. Il comporte trois grades : adjoint territorial du patrimoine (11 échelons), adjoint territorial du patrimoine principal 2e classe (12 échelons) et adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe (10 échelons). En

bibliothèque, les premiers exercent des fonctions de magasiniers, les seconds le contrôle technique et hiérarchique des précédents et les derniers contrôle hiérarchique et technique des adjoints territoriaux du patrimoine des deux grades inférieurs. Des missions particulières, y compris de "haute technicité", peuvent être confiées aux adjoints territoriaux du patrimoine principaux de l'une et de l'autre classe. Ce corps est régi par le décret n°2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Quelques autres corps accessibles à des professionnels de la documentation

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (filière ITRF – branche d'activité professionnelle "Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs") :

- Ingénieur de recherche : emploi-type de responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire (catégorie A)
- Ingénieur d'étude : emploi-type de chargé des systèmes d'information documentaire ou de chargé des ressources documentaires (catégorie A)
- Assistant ingénieur : emploi-type d'assistant de ressources documentaires et scientifiques (catégorie A)
- Technicien de recherche et de formation : emploi-type de technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales (catégorie B)
- Adjoint technique : emploi-type d'aide d'information documentaire et de collections patrimoniales (catégorie C)

Ministère de l'Education nationale :

- Professeur documentaliste (catégorie A)

Interministériel :

- Chargé d'études documentaires (catégorie A)

Ressources utiles

Sites d'information sur la fonction publique

<https://www.service-public.fr/>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/>

Référentiels métier

Répertoire des métiers de la fonction publique: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/routes-les-actualites/publication-du-premier-repertoire-commun-des-metiers-de-la-fonction-publique>

Référentiel des emplois-types de la recherche et de l'Enseignement supérieur: <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/?fig=fr-fr>

Répertoire des métiers et des compétences du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/repertoire-des-metiers-et-des-competences-du-ministere-de-l-enseignement-superieur-de-la-46199>

Référentiel de la filière Bibliothèque: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bibliofil-le-referentiel-de-la-filiere-bibliotheque-45678>

Les concours et leur préparation

<https://www.cfdch.fr/>

<https://www.ens.sib.fr/>

<https://www.cnfpt.fr/>

<https://www.cde31.fr/>

<https://www.concours-territorial.fr/>

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/concours-et-examens>

<https://www.uitf.education.gouv.fr/itf/menuaccueil.do>