



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## filière culturelle

Question écrite n° 78698

### Texte de la question

M. Philippe Folliot attire l'attention de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sur les requêtes des associations professionnelles représentant les musées, les archives, les bibliothèques et la documentation concernant l'évolution et les carrières de la filière culturelle territoriale. Celles-ci ont transmises des propositions à son ministère ainsi qu'au ministère de la culture déjà présentées dans un rapport au Premier ministre sur la fonction publique par Bernard Pêcheur, président de section au Conseil d'État, en octobre 2013. Ces propositions répondent aux inquiétudes de ces professions, et principalement des agents de catégorie A, qui souffrent d'une lente et difficile évolution de carrière et qui, globalement, se disent extrêmement désavantagées dans leur évolution de carrière par rapport aux autres filières territoriales, administrative et technique, et par rapport aux corps équivalents de la fonction publique d'État. Pour seuls exemples, les attachés de conservation du patrimoine ne comptent qu'un seul grade et n'ont pas accès au principalat. De même, le système des quotas fait que toute promotion pour accéder au grade de conservateur dépend de la justification préalable de dix ans de services est quasiment impossible au vu des faibles effectifs de la filière culturelle. Aussi, les conservateurs du patrimoine n'ont pas accès au généralat comme les conservateurs d'État. La comparaison avec l'évolution de carrière et la situation des attachés territoriaux, des attachés principaux ou encore des administrateurs dans la filière administrative est cinglante. C'est pourquoi ces professionnels souhaitent un alignement de l'évolution de carrière des agents de catégorie A de la filière culturelle territoriale sur celui des agents de la filière administrative qui permettrait une plus juste reconnaissance des compétences professionnelles et des responsabilités qu'ils assument. Il souhaiterait donc connaître sa position face aux propositions de création d'un principalat pour les attachés de conservation, création d'un examen professionnel permettant aux attachés de conservation d'accéder au cadre d'emploi de conservateur indépendamment de tout quota de recrutement, création d'un généralat pour les conservateurs du patrimoine de la filière territoriale ou encore réduction de la durée d'évolution de carrière des deux cadres d'emploi.

### Texte de la réponse

Les cadres d'emplois de catégorie A de la filière culturelle (patrimoine et bibliothèques) de la fonction publique territoriale ont été construits, au-début des années 1990, par homothétie avec les corps de catégorie A relevant des ministères chargés de la culture et de l'enseignement supérieur et regroupant les fonctionnaires de l'État en charge de la conservation et de la mise en valeur du patrimoine national. L'existence de corps et de cadres d'emplois homologues permet de faciliter la mobilité entre les deux versants de la fonction publique, pour l'exercice de missions relevant d'une même famille de métiers. La catégorie A de la filière patrimoine et bibliothèques, dans chacun des deux versants, est structurée autour de corps et de cadres d'emplois. Un premier niveau d'encadrement et d'expertise correspond au corps interministériel des bibliothécaires, et aux cadres d'emplois des attachés territoriaux de conservation et des bibliothécaires territoriaux. Ces corps et cadres d'emplois recrutant au niveau licence culminent à l'indice brut 801. Un second niveau d'encadrement et d'expertise correspond aux corps et cadres d'emplois de conservateurs, dont le grade de début culmine à l'indice brut 852. Cette architecture spécifique des filières culturelles de la fonction publique de l'État et de la

fonction publique territoriale a conduit jusqu'ici à ne pas procéder à la création d'un grade d'avancement culminant à l'indice brut 966, à la différence d'autres corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie A et recrutant au niveau licence. L'analyse de la structure des effectifs de la filière patrimoine de la fonction publique territoriale permet, en outre, de constater que la promotion du cadre d'emplois de premier niveau vers le cadre d'emplois de niveau supérieur s'opère de manière assez fluide. Le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation représente en effet 66 % de l'effectif de la catégorie A de cette filière, contre 34 % pour le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine. A titre de comparaison, au sein de la filière administrative, le niveau encadrement supérieur ne représente que 2 % des effectifs de la catégorie A. Enfin, s'agissant de la comparabilité des carrières des conservateurs du patrimoine de la fonction publique de l'Etat et de ceux de la fonction publique territoriale, la fusion, en un seul corps, des corps de conservateurs et conservateurs généraux du patrimoine intervenue à la suite de l'entrée en vigueur du décret no 2013-788 du 28 août 2013, a permis aux fonctionnaires de l'Etat d'accéder, par avancement de grade, à une rémunération indiciaire terminale relevant du groupe « hors-échelle C ». Sont éligibles à cet avancement donnant lieu à avis de la commission administrative paritaire du corps, les conservateurs en chef justifiant d'un parcours professionnel diversifié au regard de l'exercice de responsabilités d'encadrement ou de la qualité des travaux scientifiques effectués. Les modalités selon lesquelles ces dispositions pourraient être transposées à la fonction publique territoriale devront faire l'objet d'une réflexion portant sur les conditions d'appréciation des critères d'éligibilité à l'avancement. En l'état actuel de la réglementation, les conservateurs territoriaux ne sont pas soumis à une obligation de mobilité fonctionnelle, contrairement aux conservateurs du patrimoine de la fonction publique de l'Etat. D'autre part, dans la mesure où les commissions administratives paritaires sont créées dans la fonction publique territoriale, en application de l'article 28 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984, par catégories et non par cadres d'emplois, il conviendra de s'interroger sur les conditions dans lesquelles pourrait être rendu un avis des représentants du personnel sur la qualité des travaux scientifiques et le niveau des responsabilités exercées par les candidats à l'avancement. Par ailleurs, le protocole relatif à l'avenir de la fonction publique, parcours professionnels, carrières et rémunérations élaboré à la suite de discussions approfondies avec les organisations syndicales et les employeurs publics, est mis en oeuvre. Il prévoit la revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A à compter du 1er janvier 2017.

## Données clés

**Auteur :** [M. Philippe Folliot](#)

**Circonscription :** Tarn (1<sup>re</sup> circonscription) - Union des démocrates et indépendants

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 78698

**Rubrique :** Fonction publique territoriale

**Ministère interrogé :** Décentralisation et fonction publique

**Ministère attributaire :** Décentralisation et fonction publique

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [28 avril 2015](#), page 3151

**Réponse publiée au JO le :** [29 décembre 2015](#), page 10738