

## **LES VACANCES DE POSTES DE CONSERVATEURS D'ÉTAT<sup>(1)</sup>** **(A. Poirot, Rapport annuel 2002)**

Comme plusieurs corps de la fonction publique d'État, les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques appartiennent à des corps à vocation interministérielle, vocation à laquelle les professionnels restent attachés. Ces conservateurs sont donc appelés à investir des établissements dépendant d'administrations ministérielles diverses : essentiellement l'Éducation nationale et la Culture, mais aussi les services du Premier Ministre, la Justice, l'Économie, les Finances et l'Industrie, la Défense, l'Agriculture, l'Environnement.

En 2002, les emplois de conservateurs -hors conservateurs stagiaires de l'ENSSIB- se répartissaient ainsi : 925 à l'Éducation nationale (57,5%), 669 à la Culture (41,5%), 14 dans les autres administrations (1%). Les conservateurs représentaient 36,4% des emplois de bibliothèque à la Culture et 20,2% à l'Éducation nationale. L'écart est en partie dû aux postes de conservateurs en BMC et dans les DRAC, ainsi qu'à la pyramide propre à la BnF.

L'unité des corps repose sur une gestion commune assurée, au titre de l'Éducation nationale, par la DPATE. Cette direction doit notamment assurer le bon déroulement des CAP compétentes qui réunissent l'administration (Culture-DLL, Éducation nationale-DES et DPATE<sup>(2)</sup>, IGB) et les représentants élus du personnel.

Partant des dossiers de CAP et de divers éléments relativement faciles à collecter, la présente analyse est centrée sur les postes de conservateurs et de conservateurs généraux que l'État éprouve de grandes difficultés à pourvoir dans leur totalité. Un certain nombre des constats que l'on va dresser pourraient également concerner d'autres corps de la filière des bibliothèques dont il ne faut pas sous-estimer non plus les difficultés propres, mais qui appelleraient des approches spécifiques.

La question que nous traiterons ici fait écho à certains constats établis par C. LIEBER et D. PALLIER dans le rapport annuel 1999 de l'Inspection générale<sup>(3)</sup>. Leur travail qui était le fruit d'une réflexion menée avec le Conseil supérieur des bibliothèques portait sur la mobilité et les parcours des conservateurs d'État ; nous renvoyons à cette étude notamment pour tout le contexte lié au métier et au cadre administratif. Notre propos d'aujourd'hui est moins vaste, portant sur les seules vacances de postes ; on relèvera toutefois que certaines des tendances apparues à la fin de la précédente décennie se confirment largement aujourd'hui.

Dans les établissements, on s'adapte plus ou moins bien à la crise des emplois. Des possibilités sont parfois données pour que des contractuels soient nommés sur des crédits nationaux. Ce n'est pas toujours possible. C'est même désormais inenvisageable dans le cas des bibliothèques municipales classées : les collectivités ont du mal à comprendre que l'État ne puisse tenir ses engagements, créant plus de postes qu'une forme de malthusianisme ne le met en position de recruter. A cela s'ajoutent des lourdeurs que déplorent certaines associations. Les difficultés de rodage dans la mise en place de POPPEE et des CPE ont pu accentuer les mécontentements. Enfin, les discours sur la gestion prévisionnelle des emplois ont semblé s'écarter des réalités vécues par les établissements.

Pour donner un aperçu chiffré de ces difficultés, il a paru utile de reprendre les documents produits par la DPATE à l'occasion des deux dernières sessions des CAP des conservateurs et des conservateurs généraux. On rappellera ici que jusque là chacun des deux corps a sa propre CAP ; chaque session donne donc lieu à deux CAP<sup>(4)</sup>. Traditionnellement les CAP de printemps occasionnent un mouvement plus important<sup>(5)</sup>, celles de novembre 2002 ont pour elles l'avantage de fournir l'éclairage le plus récent sur le problème. Entre les sessions interviennent d'abord les affectations des conservateurs issus de l'ENSSIB ; au 1<sup>er</sup> juillet de cette année, 52 ont été nommés

---

<sup>(1)</sup> Sauf indication contraire, les données figurant dans ce texte sont relatives aux CAP de novembre 2002

<sup>(2)</sup> La direction des Personnels, de l'Administration et de la Modernisation (DPMA) lui a succédé depuis.

<sup>(3)</sup> Consultable sur le site Internet de l'IGB <http://www.education.gouv.fr/syst/igb> (rubrique : Publications)

<sup>(4)</sup> L'étude de C. Lieber et de D. Pallier s'était déjà appuyée sur le dépouillement des dossiers et des procès-verbaux des 10 CAP qui se sont succédé de décembre 1994 à juin 1999.

<sup>(5)</sup> On a dénombré 185 candidatures en mai 2002 et 132 en novembre.

sur des postes laissés vacants après les CAP de mai (33 issus des concours externe et interne, 15 chartistes, 4 de la liste d'aptitude). Ce calendrier des affectations donne une marge de manœuvre aux administrations qui peuvent ainsi soutenir les établissements où de nombreuses vacances de postes sont particulièrement dommageables au service public. Interviennent ensuite, au 1<sup>er</sup> septembre, les éventuelles créations de postes au titre de l'année en cours.

Les renseignements contenus dans les documents des CAP ont été agencés en fonction des besoins de la présente étude. En particulier n'ont été reprises que les données relatives aux postes réellement vacants lors des sessions et celles concernant les candidats en lice sur ces postes. Les tableaux ne comprennent donc pas les postes susceptibles d'être vacants (par exemple du seul fait que leur titulaire demande une mutation, qu'il obtiendra ou non). En outre sont notées comme une seule et unique candidature les demandes émanant d'un conservateur intéressé par plusieurs profils de postes au sein du même établissement.

En fait nous avons fait figurer sur les tableaux les candidatures plus que les candidats. Un même candidat peut postuler dans plusieurs établissements. Par exemple, en novembre 2002, monsieur X a émis six vœux sur des postes non directoriaux (dont quatre sur des postes réellement vacants), tandis que monsieur Y en a émis 5 (dont quatre sur des postes réellement vacants). A eux deux ces deux conservateurs sont à l'origine de six candidatures en direction des bibliothèques de province. Six sur vingt-trois, soit un quart<sup>(6)</sup> ! Cette possibilité des candidatures multiples tend visuellement à estomper l'effet de déshérence qui frappe le paysage des bibliothèques de province. En réalité, les 132 candidatures sont le fait de 85 candidats<sup>(7)</sup> ; finalement à l'issue de la session de novembre, 45 postes sur 147 vacants ont été pourvus et 40 personnes n'ont pas eu satisfaction ; comme la population est identique avant et après les opérations des deux CAP de novembre, on se trouve toujours devant un déficit de 147 postes qui ne peut varier que de manière limitée, par exemple en fonction de départs à la retraite, de détachements, de créations d'emplois, etc.

Les tableaux montrent assez les disparités qui existent dans l'encadrement d'État des bibliothèques. Paris attire (+36, hors BnF)<sup>(8)</sup>, la province est en perte de vitesse (-33). C'est paradoxal si l'on songe aux souhaits des gouvernements successifs en matière de décentralisation et d'aménagement du territoire. A moins que l'on n'y voie la tendance de l'État à regrouper ses moyens sur des fonctions régaliennes et centrales : son personnel ne ferait qu'anticiper le mouvement de fond<sup>(9)</sup>.

Pourtant la disparité joue aussi - on l'a signalé plus haut - au détriment de la Bibliothèque nationale de France. Arrivé à un régime de croisière, l'établissement national produit un effet centrifuge que chacun déplore. Au-delà de la question de la hauteur des recrutements à venir, des améliorations de conditions de travail encore souhaitables et du dynamisme attendu d'un contrat d'objectif mobilisateur, la solution viendra-t-elle d'un repyramidage des emplois au sein de la BnF ? Les concours réservés liés à la résorption de l'emploi précaire donnent déjà l'occasion d'une inflexion dans ce domaine<sup>(10)</sup>. On peut aussi penser que certaines importantes nominations internes alimentent à tort ou à raison l'image d'un monde rétif à l'ouverture ; au moins ce genre de procédure écarte-t-il l'occasion d'un appel large aux professionnels et d'un repérage des talents. Enfin, plus important est de noter la forte revendication que manifeste actuellement la BnF pour une gestion directe de ses emplois. Cette perspective qui ne manque pas de retenir l'attention d'un ministère de la Culture et de la Communication sensible au désir d'autonomie responsable de ses établissements publics se heurte déjà pour l'instant aux implications financières qu'entraînerait un tel changement : pour la taxe sur les salaires consécutive à un tel transfert de gestion, il faudrait prévoir une somme de 20 millions d'euros ; c'est le double des crédits que l'État a engagés en faveur du Louvre qui bénéficie dès le budget 2003 d'une décision de ce type.

---

<sup>(6)</sup> Au printemps, 3 personnes étaient à l'origine de 12 candidatures en direction des bibliothèques de province, soit un cinquième d'entre elles.

<sup>(7)</sup> N'ont pas été retenues les personnes qui, pour diverses raisons, sont candidates au sein de leur propre service (BnF, DLL, Rennes II, INHA...). En revanche, dans le cas des postes de direction, ont été comptabilisés les candidats internes.

<sup>(8)</sup> "Le cœur du métier se situe au centre de Paris et dans les bibliothèques de conservation et de recherche" (C. Lieber et D. Pallier, *Rapport annuel 1999*, p. 51). L'Île-de-France représentait alors 54% des emplois.

<sup>(9)</sup> "Mouvement dû au retour à l'État, à des conditions de travail plus favorables, à de meilleures perspectives de carrière ?" (*Rapport annuel 1999*, étude de C. Lieber et D. Pallier, p. 51)

<sup>(10)</sup> L'analyse présente ne traite que des conservateurs, elle n'oubliera cependant pas de mentionner ce qui est désormais fait pour le recrutement local des catégories C.

La province est donc en perte de vitesse ; cela ne se fait pas de manière uniforme. Au vu des CAP de 2002, certaines régions apparaissent régulièrement déficitaires, attirant beaucoup moins de candidats qu'elles n'ont de postes vacants : l'Alsace (certains s'en étonneront), l'Auvergne, Champagne-Ardenne. D'autres tirent plutôt bien leur épingle du jeu : PACA, Rhône-Alpes. La région Nord-Pas-de-Calais présente une singularité : ses postes de direction semblent fortement convoités (notamment par des Parisiens), à l'inverse des postes situés dans d'autres régions. Il est vrai que les cas d'espèce influent sur ces considérations. L'étude de C. LIEBER et D. PALLIER, portant sur un plus grand nombre de CAP, complète utilement ces constats (p. 52) ; elle fait aussi remarquer que "tous types de postes confondus, 40% des mouvements régionaux se produisent entre des bibliothèques et services de la même ville." (p. 51)

Disparité entre les différentes administrations : le ministère de la Culture et de la Communication souffre de la faible attractivité de la BnF et des postes en BMC ; il pâtit également de l'absence de créations au cours de ces dernières années, alors que celles de l'Enseignement supérieur ont provoqué un véritable appel d'air. Le cas de la BPI atténue heureusement ce bilan, alors même qu'un appétit au mouvement plus important de la part des personnels qui y sont en poste depuis de longues années serait sûrement apprécié.

Disparité encore : les petits établissements, à taille humaine, où les questions existentielles se posent de façon modérée, semblent bien plus attractifs : 15 candidats pour diriger la bibliothèque de l'Académie nationale de Médecine, mais 3 seulement pour la Bibliothèque interuniversitaire scientifique de Jussieu ; 6 candidats pour prendre en charge la bibliothèque centrale du Service de santé des Armées (Val de Grâce) et 2 finalement pour diriger les 26 000 m<sup>2</sup> de la BMC de Bordeaux.

Globalement, vingt ans après les premières lois de décentralisation, la présence des conservateurs d'État qui assurent en grande partie l'encadrement des BMC n'a plus de légitimité évidente dans les collectivités territoriales. Neuf directions vacantes avant la CAP, trois pourvues après, non sans aléas. La situation va en empirant<sup>(11)</sup>. Mais le phénomène pourrait désormais toucher les SCDU de province : six directions proposées, trois pourvues. Parfois les candidats manquent, parfois aucun de ceux qui se présentent ne convient : dans une ville de la France du Nord, 8 conservateurs et conservateurs généraux -et non des moindres- offrent leurs services à l'occasion des CAP de mai ; l'administration municipale reçoit, puis sursoit ! Deux présidents d'universités font de même à l'automne. On peut trouver légitime la nécessité d'une réflexion approfondie, le besoin de voir un plus grand nombre de candidats. Mais on sait bien que les collectivités voudraient une synthèse rarement trouvée entre le "manager", l'administrateur, le chercheur, l'ingénieur et le technicien, entre l'expérience donnée par l'âge et le dynamisme symbolisé par la jeunesse<sup>(12)</sup>. On s'interrogera finalement sur les incertitudes que les pouvoirs publics éprouvent à l'égard de leurs établissements documentaires, incertitudes qui portent sur des modèles confrontés à la question des nouveaux publics et de la documentation électronique ; c'est aussi une manifestation de la crise du service public.

En outre, le constat est parfois établi selon lequel confier une même direction à un conservateur de façon trop prolongée est générateur de problèmes : risques de sclérose, risques de marginalisation dans le cas où le responsable de la collectivité et le directeur ne travaillent pas en symbiose, risques d'hiatus lors des changements politiques qui scandent la vie des collectivités, risques de glaciation dans les situations de mésentente avec le personnel... On entrevoit donc la possibilité de mandats ou missions, renouvelables par exemple tous les 5 ans, qui seraient confiés au titre de la direction des établissements. Cette perspective ne fera pas forcément l'unanimité, que ce soit au sein des administrations, de la profession ou encore de la représentation syndicale. En effet, assumer des fonctions directoriales selon un calendrier prédéfini aboutirait à des remises en cause individuelles exigeantes, (sur quels critères d'évaluation, par quelles instances ?) inscrivant encore davantage les

---

<sup>(11)</sup> Pour la période 1994-1999, on ne signalait pas que des postes de direction vacants aient pu rester sans aucun candidat (cf. étude de C. Lieber et D. Pallier, *Rapport annuel 1999*, p. 52).

<sup>(12)</sup> Certaines collectivités se signalent par la tentation du "jeunisme", ce qui se traduit par le handicap que représente parfois le grade de conservateur général ; tel professionnel reconnu, écarté une première fois au profit d'un collègue de trente ans, ne sera pas encouragé à renouveler l'expérience d'une nouvelle candidature dont l'échec éventuel pourrait affecter son image et sa réputation.

Cette tendance se renforce. En 1999, l'étude de C. Lieber et D. Pallier indiquait : "L'expérience et le grade conservent un poids. Il est inégal suivant les types d'établissement. Un mouvement de nomination préférentielle de candidats jeunes est apparu (...). Depuis 1997, il apparaît que le label conservateur général n'a pas un poids décisif, notamment en région. Sur un modèle "industriel", l'âge et le niveau de grade paraissent parfois devenir un handicap." (p. 54 et 55).

établissements dans une logique politique et entraînant de nombreuses complications personnelles et familiales : quelles compensations pour inciter les agents concernés à les surmonter ?

Trouver des directeurs de bibliothèque risque de devenir un exercice de plus en plus ardu. Le grade espéré de conservateur général arrive tout de même à susciter quelques vocations<sup>(13)</sup>. D'après le tableau relatif à la CAP de novembre, les directions vacantes attirent en moyenne 2,7 candidatures ; les autres postes 0,6. Aux extrêmes, on trouve d'un côté Paris -hors BnF : chaque poste de directeur y fait l'objet de 8,7 candidatures, de l'autre les postes de province non directoriaux (0,35) ; la BnF ferme le ban : 0,18.

On sait que les corps des conservateurs et conservateurs généraux sont vieillissants, qu'ils vont connaître de nombreux départs à la retraite. On peut y voir une des causes de ce manque d'appétit pour les mouvements, notamment en direction de la province. Quand on est conservateur général ou conservateur en chef de plus de 45 ans, avec des habitudes de vie établies, il peut être délicat de se lancer dans de nouvelles aventures professionnelles, loin de ses bases. A ce moment de la vie professionnelle des quadra et quinquagénaires, Paris offre alors des possibilités de mutation "internes" avec lesquelles la province a du mal à rivaliser. La question mérite donc d'être étudiée avec un regard non centralisateur ; quand on demeure à Paris, on sous-estime assez largement cette question.

On peut aussi penser que les multiples vacances de postes et les désirs de mutation, modérés dans leur ensemble, mettent en jeu des problématiques différentes. Pourquoi ne pas tirer la conclusion qu'en général, les conservateurs se plaisent sur leur emploi actuel, que leur connaissance des collections et des publics sont des atouts et que l'ambiance de travail est globalement satisfaisante dans les établissements documentaires ? Encore faut-il qu'à la satisfaction des intéressés réponde celle des collectivités.

On sait également que pendant quelques années le volant des conservateurs d'État placés en position de détachement auprès des conseils généraux pour diriger des BDP a constitué un réservoir de personnes susceptibles notamment d'avoir une préférence pour une installation en province. Ce réservoir offre désormais des ressources de plus en plus limitées. De ce fait, traditionnellement attentiste au sujet des détachements de conservateurs territoriaux ou de PRCE, l'administration peut maintenant y trouver quelques avantages.

D'une façon générale, la situation est inquiétante.

Si on constate au sein de la profession si peu d'appétence pour les postes de direction, notamment en province, postes qui effectivement sont lourds, qui demandent passion et travail, comment ira-t-on se scandaliser de voir des bibliothèques confiées à des responsables administratifs, puis plus tard à des universitaires ? Quelle valeur accorder désormais au régime des mises à disposition de conservateurs d'État auprès de 54 villes ?

D'autres questions concernent plus directement les collectivités publiques qui emploient des conservateurs d'État, notamment en province : quel rôle est assigné à ces derniers ? En quoi le travail des conservateurs est-il scientifique et à intégrer comme tel dans une démarche locale ? Comment faciliter leur venue et leur installation, pour qu'ils n'aient pas à repartir de rien à chaque mutation ? A partir de ce qui se passe actuellement, les vacances seraient-elles moins nombreuses si les postes étaient confiés à des personnels des collectivités ? Comment les régimes indemnitaires pourraient-ils contribuer à plus de justice entre les personnes ?

En fait, il s'agit de s'interroger sur le système administratif à mettre en place pour promouvoir le professionnalisme dans le cadre d'une décentralisation en marche et pour soutenir un service public de la lecture et de la documentation de qualité qui est plus que jamais indispensable à notre pays.

---

<sup>(13)</sup> C'est dans ce sens qu'il faut comprendre les dernières promotions au grade de conservateur général (novembre 2002) : les administrations ont voulu encourager les personnes qui occupent des fonctions directoriales ; la province y est d'ailleurs bien représentée, surtout pour le secteur de l'Enseignement supérieur. Pour ce qui concerne le ministère de la Culture et de la Communication, ce double mouvement bénéficie d'une marge de manœuvre limitée du fait de l'importance que prend la BnF dans la répartition des possibilités de promotion.

**Postes vacants de conservateurs d'État, CAP mai 2000**

	Postes de directions		Autres postes		Totaux		Solde
	Vacants	Candidatures	Vacants	Candidatures	Vacants	Candidatures	
<b>Paris (intramuros)</b>							
<i>BnF</i>			19	9 (ext.)	19	9 (ext.)	+ 4
<i>BPI</i>			2	6	2	6	+ 10
<i>Ens. sup.</i>	2	6	24	30	26	36	+ 4
<i>Autres</i>			6	10	6	10	+ 8
<b>Total Paris</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>61</b>	<b>- + 8</b>
<b>Île-de-France</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>-</b>
<b>Paris et Île-de-France</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>+ 8</b>
Alsace			11	5	11	5	- 6
Aquitaine	1	1	3	3	4	4	-
Auvergne	1	0	4	0	5	0	- 5
Bourgogne			5	2	5	2	- 3
Bretagne			2	2	2	2	-
Centre			5	5	5	5	-
Champagne-Ardenne			4	0	4	0	- 4
Corse							
Franche-Comté	2	1	1	0	3	1	- 2
Languedoc-Roussillon			5	11	5	11	+ 6
Limousin			1	1	1	1	-
Lorraine	1	1	3	2	4	3	- 1
Midi-Pyrénées	1	2	2	1	3	3	-
Nord-Pas-de-Calais	5	15	13	3	18	18	-
Basse-Normandie			2	1	2	1	- 1
Haute-Normandie			4	3	4	3	- 1
Pays de Loire	2	9	7	4	9	13	+ 4
Picardie			3	0	3	0	- 3
Poitou-Charentes	1	1	3	1	4	2	- 2
PACA	1	6	7	7	8	13	+ 5
Rhône-Alpes			9	12	9	12	+ 3
<b>Total Province</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>94</b>	<b>63</b>	<b>109</b>	<b>99</b>	<b>- 10</b>
Antilles-Guyane			3	6	3	6	+ 3
Mayotte	1	2			1	2	+ 1
Nouvelle-Calédonie							
Polynésie française	1	5			1	5	+ 4
La Réunion							
<b>Total DOM-TOM</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>+ 8</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>19</b>	<b>49</b>	<b>160</b>	<b>136</b>	<b>179</b>	<b>185</b>	<b>+ 6</b>

**Postes vacants de conservateurs d'État, CAP novembre 2002**

	Postes de directions		Autres postes		Totaux		Solde
	Vacants	Candidatures	Vacants	Candidatures	Vacants	Candidatures	
<b>Paris (intra muros)</b>							
<i>Bnf</i>			22	4 (ext.)	22	4 (ext.)	- 18
<i>BPI</i>			3	6	3	6	+ 3
<i>Ens. sup.</i>	3	26	23	29	26	55	+ 29
<i>Autres</i>			5	10	5	10	+ 5
<b>Total Paris</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>+ 19</b>
<b>Île-de-France</b>			<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>+ 2</b>
<b>Paris et Île-de-France</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>83</b>	<b>+ 21</b>
Alsace	2	2	7	1	9	3	- 6
Aquitaine	1	2	2	1	3	3	-
Auvergne	1	0	2	1	3	1	- 2
Bourgogne	1	0	1	0	2	0	- 2
Bretagne	2	2	3	1	5	3	- 2
Centre	1	3	1	1	2	4	+ 2
Champagne -Ardenne			5	0	5	0	- 5
Corse							
Franche-Comté	2	0	1	0	3	0	- 3
Languedoc-Roussillon			6	0	6	0	- 6
Limousin			1	2	1	2	+ 1
Lorraine	1	2	2	1	3	3	-
Midi-Pyrénées			1	2	1	2	+ 1
Nord-Pas-de-Calais	2	5	11	0	13	5	- 8
Basse-Normandie			2	3	2	3	+ 1
Haute-Normandie			3	0	3	0	- 3
Pays de Loire			5	0	5	0	- 5
Picardie	1	0	2	0	3	0	- 3
Poitou-Charentes			2	1	2	1	- 1
PACA	1	6	5	3	6	9	+ 3
Rhône -Alpes	1	3	3	6	4	9	+ 5
<b>Total Province</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>- 33</b>
Antilles-Guyane			1	1	1	1	-
Mayotte							
Nouvelle-Calédonie							
Polynésie française							
La Réunion							
<b>Total DOM-TOM</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>19</b>	<b>51</b>	<b>125</b>	<b>81</b>	<b>144</b>	<b>132</b>	<b>- 12</b>

**Corps des conservateurs et des conservateurs généraux (état prévisionnel pour les années 1999 - 2002)<sup>(14)</sup>**

	Vacances				Prévisions d'arrivées				Déficits <sup>(15)</sup>	
	Postes vacants <sup>(16)</sup>	Mouvements allant dans le sens d'un accroissement des vacances			Total	Bibliothécaires <sup>(17)</sup>	Postes ouverts aux concours de l'ENSSIB <sup>(18)</sup>	Divers <sup>(19)</sup>		Total
		Postes créés au titre de l'année	Prévisions de retraite	Divers <sup>(20)</sup>						
<b>1999</b>	118	0	29	8	155	3	19 (1997)	15	37	118
<b>2000</b>	161	5	40	11	217	6	40 (1998)	24	70	147
<b>2001</b>	182	8	55	19	264	4	29 (1999)	4	37	227
<b>2002</b>	179	2	37	7	225	8	48 (2000)	7	63	162

<sup>(14)</sup> De fait, ce tableau croise des données de natures différentes, par exemple les postes effectivement vacants en début d'année et des prévisions (retraites, détachements...) ; de plus, les postes ouverts aux concours ne sont pas forcément tous pourvus ou aboutissent parfois à des prolongations de scolarité. Cela provoque des écarts dans les chiffres. C'est une des raisons pour lesquelles le déficit prévisible de l'année N n'est pas identique au nombre de postes vacants au début de N + 1).

<sup>(15)</sup> Il s'agit de prévisions.

<sup>(16)</sup> Mis au mouvement des CAP du 1<sup>er</sup> semestre.

<sup>(17)</sup> Nommés sur la liste d'aptitude au grade de conservateur.

<sup>(18)</sup> Les conservateurs sortant de l'ENSSIB et nommés au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N ont passé le concours au cours de l'année N - 2.

<sup>(19)</sup> Détachements, réintégrations.

<sup>(20)</sup> Détachements, disponibilités.