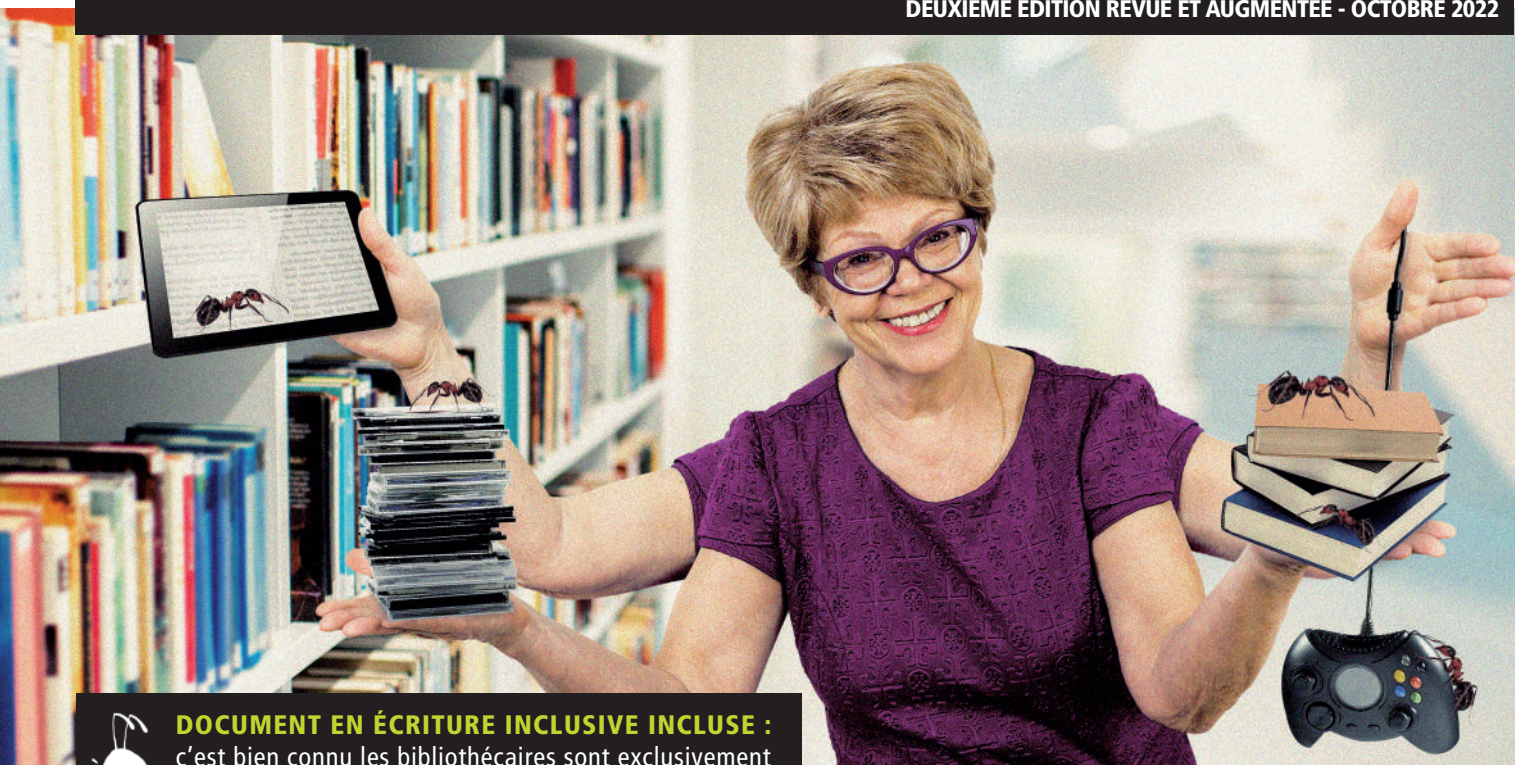


# BIBLIOTHÉQUES : UN VRAI TRAVAIL DE FOURMIS !

DEUXIÈME ÉDITION REVUE ET AUGMENTÉE - OCTOBRE 2022



**DOCUMENT EN ÉCRITURE INCLUSIVE INCLUSE :**  
c'est bien connu les bibliothécaires sont exclusivement  
des femmes, alors autant tout accorder au **FÉMININ**, non ?

Fermées, ouvertes, refermées, jugées non-essentiels puis essentielles... les bibliothèques, avec leurs bibliothécaires, ont connu ces dernières années une situation inédite. A contrario des librairies qui ont bénéficié d'un régime de faveur et d'une exposition médiatique au nom de l'économie, les bibliothèques ont subi non seulement l'obligation de contrôler les usager.e.s mais aussi une remise en cause de leur cœur de métier : encourager et permettre l'accès libre et inconditionnel aux savoirs et à la culture.

Ce petit dictionnaire, revu et augmenté, est un outil de réflexion et d'aide, aussi bien pour les équipes militantes que pour toute agente de bibliothèque qui souhaite connaître les positions de notre fédération sur nos métiers.

Il donne des conseils, notamment suite aux situations que nous avons connu en 2020-21 et propose des revendications pour toutes

celles qui ont à affronter, au-delà des attaques généralisées contre la Fonction Publique, les remises en cause de leurs prérogatives, de leur expertise et la dégradation de leurs conditions de travail.

**Dans une société où la logique financière contrôle les activités humaines et les ressources naturelles, en tant que travailleuses d'une institution qui garantit la démocratie, la connaissance et l'émancipation, nous avons un rôle primordial pour les citoyen.ne.s.**

Nous nous battons pour garantir aux bibliothèques les conditions d'un service de lecture publique gratuit, indépendant de toute pression politique, religieuse ou économique, et une existence pérenne et digne de leurs missions.

CONTRAIREMENT À  
CE QUE DIT LA FABLE,  
LA FOURMI EST  
PRÊTEUSE !



## EXTRAIT DU MANIFESTE DE L'IFLA-UNESCO POUR LES BIBLIOTHÈQUES, 2022

«La bibliothèque publique, porte d'entrée locale vers les savoirs, représente une condition de base pour l'apprentissage tout au long de la vie, la prise de décision indépendante, et le développement culturel des individus et des groupes sociaux. [...]. Les collections et les services ne doivent faire l'objet d'aucune forme de censure idéologique, politique ou religieuse, ni de pressions commerciales.»

# ACQUISITIONS

La constitution d'une collection requiert un choix mûri, concerté et débattu qui découle du projet d'établissement (**PCSES**) pour les orientations générales, de la politique documentaire et de chartes d'acquisition pour le quotidien. Elle est le fruit d'une démarche subjective mais également d'arguments professionnels, d'où l'intérêt de réinterroger régulièrement la politique d'acquisition. **La collection est un savant équilibre entre demande des lectrices et lecteurs, et choix éclairé, subjectif, prescrit des professionnelles.**

L'expertise que développe les agentes est indépendante du grade. Il faut savoir la reconnaître et la valoriser par un plan de carrière intégrant pleinement ces missions.

Les pratiques dans les bibliothèques sont diverses quant à la place et l'articulation des tâches entre les C et les B. Quand certaines utilisent les catégories C pour des missions de catégorie B, voire de A, d'autres cloisonnent à outrance. Lorsque l'expertise d'une agente de catégorie C est déniée, la perte de compétence tire le métier vers le bas. Actuellement, la tutelle a légalement un droit de regard sur

les acquisitions des bibliothèques. Au gré des orientations politiques potentielles, cela laisse un certain flou quant à la liberté de la politique d'acquisition et à la diversité des courants représentés. Malgré la **loi n°2021-1717 du 21 décembre 2021** relative aux bibliothèques et au développement de la Lecture Publique, on peut s'interroger sur les pressions que peuvent subir les directions comme les professionnelles sur des documents liés à des sujets d'actualité controversés.

Les collections patrimoniales, remarquables ou particulières peuvent être à la merci des changements de projets (fonds régionaux, dépôt légal...). Avec le regroupement des collectivités ou lors d'un projet de rénovation, des collections remarquables ou particulières constituées au fil du temps et des compétences d'agentes passionnées, peuvent être victimes de changement de projet d'établissement et dispersées, disséminées, voire pilonnées.

VOIR AUSSI

COLLECTIONS

MISE EN VALEUR

LOI DES BIBLIOTHÈQUES

COMMUNICATION DES DOCUMENTS

# AMENDES vs BLOCAGE DE LA CARTE

VOIR

GRATUITÉ

## ANT

VOIR

CONTRACTUELLES

## ARCHIVES

(Appel à contribution pour édition à venir)



# AUTOMATISATION

Permet de penser qu'on peut faire mieux avec moins. C'est une fausse promesse de bien-être au travail. Elle entraîne une réduction du lien avec les usager.e.s, une perte de contrôle de l'état du document rentrant.

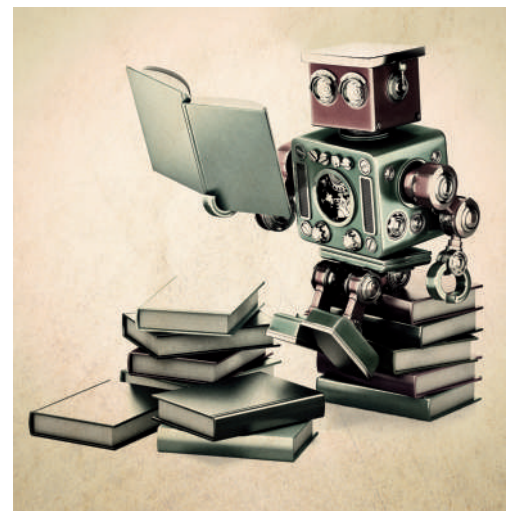
Bien souvent, elle supprime des postes de travail assis remplacés par des tabourets «assis-débout» censés rendre plus dynamiques les agentes assignées à l'accueil du public.

Elle peut être une solution selon les contextes pour gérer les flux de documents, les pics de fréquentation et la confidentialité des emprunts. En réalité, elle déplace les risques de **TMS**, voire problèmes de vertèbres...

VOIR AUSSI

COLLECTIONS

POLDOC



## BDP

**B**ibliothèques **D**épartementales de **P**rêt, créées par une ordonnance de 1945 à destination des communes de plus de 15 000 habitant.e.s, actuellement plutôt 10 000 voire 20 000 pour les réseaux.

Elles ciblent plus particulièrement les structures rurales. Elles sont la colonne vertébrale du déploiement de la culture sur les territoires, impulsant la création des bibliothèques et formant des générations de **bénévoles**.

Viviers de documents permettant aux petites structures de s'appuyer sur des collections afin d'avoir une offre renouvelée régulièrement et de compléter leurs collections pas toujours très fournies, faute de budget suffisant.

Les **bibliothécaires** des BDP sont à la fois formatrices, animatrices, programmatrices, conseillères, chauffeuses de poids lourds, dépanneuses logiciels.

Actuellement, la tendance est au désengagement et à l'éloignement des lieux de vie des gens. Sous prétexte d'un plus large choix, ce sont les bénévoles et salariées qui doivent se déplacer désormais sur les sites des BDP. Cela renforce les inégalités. Les plus petites équipes se découragent malgré la prise en charge des frais de repas/déplacements.

L'alourdissement de la gestion administrative rend difficile les démarches pour les bénévoles (justificatifs à demander...) et pour les équipes (attestations...). Certaines effectuent des trajets d'une heure pour venir choisir des documents. Avec la fin des tournées des **bibliobus**, qui pouvaient toucher jusqu'à 4 communes par jour 3 à 4 fois par an, on voit se multiplier les déplacements de bénévoles vers les réserves. Ces ½ journées, 2 fois par an, de choix sur place leur demandent toujours plus de temps et d'engagement, complétées par des livraisons en véhicule utilitaire. L'intégralité des équipes ne peut venir ou le fait avec plusieurs véhicules. La fin des partenariats d'accueils de classe dans les bibliobus accélère la fin du contact précoce avec le livre et à la lecture de loisir/plaisir des enfants. La relation agentes/bénévoles n'est plus la même selon qu'on se situe dans leurs locaux (conseils d'aménagement, désherbage...) ou à la BDP.

### Revendications :

- › Pérennisation des collections et des BDP
- › Primauté à l'accompagnement du rural, à l'écoute des publics et à la proximité
- › Prise en compte des besoins locaux
- › Accompagnement renforcé des publics en difficulté (handicap, EHPAD)
- › Mise à disposition des agentes pour les territoires «zones blanches»

VOIR AUSSI

BÉNÉVOLES

BIBLIOBUS

ÉCOLOGIE

ÉVOLUTION DES BDP

LOI DES BIBLIOTHÈQUES

POLYVALENCE



BIBLIOTHÉCAIRES TOUT TERRAIN  
ET SUR LE TERRAIN

## BÉNÉVOLES

Militantes de la première heure de la cause du livre, elles participent à l'animation des petites et moyennes structures. Leur engagement souvent bénéfique peut engendrer parfois des tensions avec les professionnelles et doit être considéré davantage comme un supplément d'âme pour les bibliothèques, et non comme un supplétif par les élu.e.s. Cette aubaine de ressources humaines permet à certain.e.s sans vergogne d'éviter un recrutement de professionnelles ou d'en faire l'économie. Faire reposer le fonctionnement d'un équipement culturel uniquement sur des personnes bénévoles, souvent aux activités multiples et qui peuvent partir du jour au lendemain, est en contradiction avec la nécessité d'un recrutement de personnel qualifié avec un statut pérenne, garant d'un fonctionnement durable. Une bénévole consacre du temps, partage une passion au service de ses concitoyen.ne.s. Quant aux professionnelles, elles mettent en œuvre un **projet d'établissement** à l'initiative de la tutelle, par exemple : elles partagent une vision étayée, élaborent un calendrier et rendent compte de leurs actions auprès des élu.e.s.

### Revendications :

- › Emplois statutaires
- › Formations des bénévoles
- › Maintien de toutes les bibliothèques de proximité

VOIR AUSSI

BDP

BIBLIOTHÉCAIRE

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

## BIBLIOTHÈQUES RURALES

(Appel à contribution pour édition à venir)

# BIBLIOBUS ITINÉRANCE - MOBILITÉ - PROXIMITÉ

Camion rempli de livres et par plein d'autres supports (vidéobus, discobus, ludobus, médiabus, bibliobus...), bras armé des **BDP** et des bibliothèques de grandes villes avec les réseaux émergents. Équipements de proximité qui va vers les usager.e.s, les camions tendent à être remplacés par des camionnettes ou des véhicules de livraison. Le passage du bibliobus fait évènement, il matérialise la culture et la rend accessible en l'inscrivant dans le paysage. Son apparition, programmée, peut avoir un côté fortuit pour les usager.e.s. Il devient alors un lieu accueillant, d'échange, qui dépasse sa vocation strictement culturelle en désacralisant le «**lieu**» bibliothèque, en attisant la curiosité des petit.e.s... et des grand.e.s. Il ancre précocement la culture dans l'imaginaire des enfants. Actuellement en perte de vitesse progressive, on prédisait sa disparition dans les années 2000, mais il revient à la mode - parfois de manière concomitante - avec le développement des bibliothèques physiques. Il demeure toujours un support d'information et de communication des bibliothèques ou de la **BDP**.

VOIR AUSSI

BDP

ÉCOLOGIE

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)



MADELEINE DE PROUST



PODCAST : DEUX CONNARDS DANS UN BIBLIOBUS

## Revendications :

- › Retour d'une politique de proximité, hors-les-murs, à échelle humaine
- › Bus électriques ou à hydrogène, non-polluants
- › Réinventer le bibliobus (cabane mobile de chantier...) pour inscrire la bibliothèque dans les imaginaires

## RÉINVENTER LE BIBLIOBUS POUR INSCRIRE LA BIBLIOTHÈQUE DANS LES IMAGINAIRES



**Métier millénaire qui consiste à conserver, classer, indexer et médiatiser l'information écrite d'abord, imprimée ensuite, dématérialisée maintenant.**

Au service du pouvoir, notre métier s'est peu à peu tourné vers le(s) **public(s)**. Ne cessant d'évoluer, il a su s'emparer de tous les supports pour les mettre à disposition de toutes et tous. Il offre ainsi la possibilité aux citoyen.ne.s d'avoir un accès libre et universaliste à l'information, condition sine qua non d'une démocratie vivante et émancipée des démagogies prônant la haine et l'exclusion, et de la lutte contre tous les obscurantismes.

VOIR AUSSI

BÉNÉVOLES

CARRIÈRE

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER



BIBLIOTHÈQUES SANS COLORANTS NI CONSERVATEURS

## BIBLIOTHÈQUES SPÉCIALISÉES

On regroupe par cette expression des bibliothèques aux missions spécifiques et aux collections spécialisées, qui peuvent avoir plusieurs directions ou une direction étrangère à la culture et peuvent être au croisement de plusieurs secteurs. Elles sont souvent abritées au sein d'un établissement public ou d'un service extérieur à la Lecture Publique. Elles emploient des équipes très réduites, voire une seule personne.

Ce sont, typiquement, des bibliothèques de conservatoires, d'écoles d'art, d'agences d'urbanisme, de centres de formations, d'archives, de services de documentation. Elles s'adressent plus particulièrement à des professionnel.le.s, des étudiant.e.s ou des amateur.rice.s. Méconnues du grand public et souvent ignorées de leurs tutelles, leur personnel souffre régulièrement d'un manque de reconnaissance de la spécificité de leurs missions comme d'une absence de légitimité pour des demandes budgétaires importantes pour des services très pointus mais s'adressant à un public très restreint.

Elles sont dès lors les premières variables d'ajustement des budgets des établissements : budgets d'acquisitions réduits, locaux inadaptés, impossibilité d'acquérir des ressources **numériques** trop chères, de restaurer des fonds anciens, stockés dans de mauvaises conditions de conservation et de communication,

difficultés informatiques et de signalement des **collections...** Sans compter les initiatives les plus douteuses pour favoriser les économies d'échelle comme certaines tentatives d'intégration forcée dans des réseaux de lecture hors des structures d'attache.

**Invisibles, isolées, la défense des conditions de travail et des moyens alloués à ces bibliothèques fragilisent les agentes.** Quant au flou qui entoure les fiches de poste, s'il peut apporter une **polyvalence** parfois appréciable, il est aussi prétexte à un enchevêtrement de missions potentiellement très éloignées des missions initiales. Confrontées à une arborescence hiérarchique complexe, les agentes font face soit à de l'indifférence, soit aux abus de pouvoirs, à l'arbitraire et à l'autoritarisme.

Ces agentes ont aussi d'autres réalités en commun : des collections particulières et fréquemment précieuses, des relations nourries avec les **publics**, un investissement important. Ce qui serait profitable à tout le monde : des espaces de débat et de partage d'expériences, la possibilité de s'organiser entre personnels, de fédérer des revendications, de mieux défendre ces situations de travail.

### Revendications :

- › Clarifier les missions, les fiches de postes et les statuts
- › Reconnaître de la spécificité des métiers, des compétences et du niveau d'expertise : au-delà des «bravo» et «merci», il faut revaloriser le statut des agentes
- › Recruter des professionnelles en nombre suffisant pour constituer des équipes de travail solides et pérennes
- › Sanctuariser les budgets d'acquisition
- › Adapter les locaux et les outils de travail

VOIR AUSSI

COLLECTIONS

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

«MANAGEMENT» TOXIQUE

POLYVALENCE

## BRUIT

VOIR

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

## CARRIÈRE DIVERGENCE DE GRADE

Les **bibliothécaires** sont principalement des fonctionnaires ou assimilées. Devenir bibliothécaire, c'est souvent subir de nombreuses années de précarité, de contractualisation avant de réussir le concours ou d'être titularisée en catégorie C.

L'accès privilégié à la Fonction Publique doit être et rester le concours, même si nous revendiquons un accès direct pour le 1<sup>er</sup> grade des catégories C. Le mode de recrutement par concours a été créé pour éviter le clientélisme et maintenir un service public pérenne détaché des alternances politiques. Mais dans la Territoriale, la réussite à un concours, de plus en plus difficile à obtenir en raison du faible nombre de postes ouverts, ne suffit pas. Pour être titularisée, il faut en plus être recrutée, contrairement à la Fonction Publique d'État. En atteste le nombre croissant de reçues-collées, signe d'un dysfonctionnement dans le recrutement. Après ce parcours de la combattante, il s'ensuit lors de la prise de poste une formation statutaire nettement insuffisante (5 jours pour les catégories C, 10 jours pour les B et les A). Il est en outre très difficile d'accéder aux formations tout au long de la carrière, au risque de créer un décalage de plus en plus profond entre les générations.

Avec l'allongement de la carrière et les projets de contre-réforme des retraites récurrents, il devient difficilement envisageable de se projeter dans le métier à long terme. En outre, les conditions de travail quotidiennes seront aggravées par l'âge, sans cesse repoussé, du départ : 65 ans minimum en ligne de mire avec le second mandat d'E. Macron.

**Nous devons pouvoir bénéficier d'une carrière linéaire qui prend principalement en compte l'expérience et l'ancienneté. La réalité, c'est : beaucoup de contractuelles, peu d'évolutions et encore moins de reconnaissance de l'expertise.**

### Revendications :

- › Privilégier le concours pour accéder à la Fonction Publique
- › Concours organisés tous les ans avec un nombre de postes correspondant aux réels besoins du terrain sur tout le territoire
- › Formations professionnalisantes significatives lors de la prise de poste quelle que soit la catégorie
- › Formations techniques tout au long de la carrière
- › Échange de pratique entre pairs sur le temps de travail
- › Réduction du temps de travail à 32H, vers les 28 - et pourquoi pas 25 ? -, sans perte de rémunération et avec les embauches correspondantes
- › Retour de la CPA (Cessation Progressive d'Activité), sur la base du libre choix
- › Retour de la retraite à 60 ans reconnaissant les usures professionnelles liée aux horaires atypiques ou asociaux, à la charge mentale, manutention et **TMS...**
- › Une Fonction Publique composée d'agentes titulaires protégées par le statut de fonctionnaire

VOIR AUSSI

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

LTFP

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

POLYVALENCE

RÉMUNÉRATION



BIBLIOTHÉCAIRE : C'EST UN MÉTIER...



INFIRMIÈRE

## CENSURE

(Appel à contribution pour édition à venir)

## CENTRALE VS ANNEXE(S) DE QUARTIER

Loi immuable : la liberté d'autonomie des équipes est proportionnelle à la distance qui sépare les établissements situés en quartiers, périphérie ou de «territoires», de la médiathèque centrale d'un réseau.

VOIR

LOI DES BIBLIOTHÈQUES

ÉCOLOGIE

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

# CHARTRE D'ACQUISITIONS

VOIR

POLDOC

## CHALEUR

VOIR

ÉCOLOGIE

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

## CŒUR DE MÉTIER

VOIR

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE

## COLLECTE DES DONNÉES

VOIR

NUMÉRIQUE



# COLLECTIONS

Elles ont toute leur place en bibliothèque et pas au détriment des «espaces». Les collections des bibliothèques municipales sont issues principalement des réquisitions révolutionnaires des bibliothèques religieuses.

Au XIXème siècle, les bibliothèques municipales sont destinées principalement aux érudits. C'est après la 2nde guerre mondiale qu'elles commencent à se démocratiser, puis décollent vraiment dans les années 80. Les collections actuelles sont les héritières de cette scission originelle.

Les collections sont le fruit d'une démarche d'acquisition éclairée et raisonnée.

### Revendications :

- › Reconnaissance de tout profil d'acquéreuse, quel que soit son grade (rémunération, avancement de grade)
- › Confiance de la part de la tutelle aux acquéreuses
- › Élaboration et validation d'une charte d'acquisition, réactualisée régulièrement
- › Concertation avec les usager.e.s et implication des agentes
- › Modularité des espaces et du mobilier
- › Organisation des espaces sans nuire aux collections
- › Quotas et durées de prêts concertés avec les professionnelles

VOIR AUSSI

ACQUISITIONS

COMMUNICATION DES DOCUMENTS ET PRÊTS

GRATUITÉ

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

LOI DES BIBLIOTHÈQUES

MISE EN VALEUR

POLDOC

PUBLIC(S)

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES



DEWEY (-«OUAIS !»)



GOMMETTE (SCOTCH)

# COMMUNICATION DES DOCUMENTS ET DURÉE DE PRÊTS

Le débat porte depuis toujours sur la durée de prêt, le nombre et le type de documents empruntables. S'affrontent en réalité 2 logiques : la conservation comme volonté de constitution d'un patrimoine commun et la communication des documents dans une optique de Lecture Publique. Avec les supports multimédia, la question est devenue d'autant plus prégnante.

Le prêt illimité permet d'augmenter le nombre d'emprunts et réduit le travail de gestion lié aux dates de retours. Mais la lisibilité pour les publics passe par une politique de relance pour réclamer le retour des documents. Cela interroge sur le partage et la circulation des documents pour qu'un maximum d'usager.e.s puissent en bénéficier.

La limitation des prêts, que ce soit sur le nombre, avec ou non des quotas par support, et/ou sur la durée est une question qui ne peut être résolue de manière péremptoire. Elle traverse la profession. Elle doit être le résultat d'un projet spécifique adapté au contexte et soutenu par une réelle volonté politique.

VOIR AUSSI

ACQUISITIONS

COLLECTIONS

GRATUITÉ

MISE EN VALEUR

NAVETTE



**SANS LES PETITES MAINS,  
LA CULTURE N'EST RIEN**



# CONFINEMENT

VOIR

CRISE

## CONDITIONS D'OUVERTURE / SÉCURITÉ DES BÂTIMENTS ET DES PERSONNELS

Lorsque la tutelle ou la direction impose coûte que coûte d'ouvrir un établissement en effectif réduit ou en mode « dégradé » selon la situation (vacances, conflit social, arrêts maladie, week-end), des seuils minimum d'effectifs doivent être établis pour préserver la sécurité des usager.e.s et des agentes en poste pour assurer un service public décent.

La grève ou la réduction des horaires d'ouverture doit être perçue par les

usager.e.s, et non compensée par une surcharge de travail pour les personnels restés en poste, au mépris des règles de sécurité, de la qualité du service, du collectif de travail et du droit constitutionnel de grève.

**Hors de ces conditions minimales de sécurité, les agentes devront informer les syndicats et la tutelle de telles pratiques.**

### Revendication :

- › Exiger un document écrit sur le nombre d'agentes minimum nécessaire à l'ouverture en sécurité de chaque établissement

VOIR AUSSI

CRISE



# CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

**Nous entendons par ANT : contractuelles, vacataires, saisonnières, animatrices, auxiliaires, CDD, CDI, étudiantes, services civiques, Contrats aidés et Parcours Emploi Compétences, chargées de mission + SNU et les Conseillères numériques...**

Dans de nombreuses communes françaises, et d'autant plus depuis la Loi du 6 août 2019, dite «Loi de Transformation de la Fonction Publique» (LTFP), les effectifs sont en baisse, alors que les nouvelles missions des bibliothèques justifient leur augmentation. Dans ce contexte, le recrutement des personnels précaires est un des leviers d'action pour l'administration.

## CONDITIONS D'EMPLOI

Les ANT en CDI sont très rares, les durées des contrats étant généralement très courtes. De même, les emplois à temps incomplet sont les plus fréquents. Ces types de contrats ne permettent pas d'assurer des conditions de vie décentes !

Certaines collectivités recrutent des agentes «pour Accroissement Temporaire d'Activité» (ATA), même lorsque les besoins sont en réalité permanents. Ces ANT sont employées pour les week-ends et sur des quotités horaires très faibles. Elles ne touchent alors aucune prime, même dominicale. Elles sont souvent recrutées sous la condition abusive d'être «étudiantes», un choix gestionnaire discriminatoire qui limite encore plus leurs droits notamment pas d'allocation chômage, ni d'arrêts maladie ! Et comme on l'a vu lors des confinements qui ont empêché l'ouverture des services en 2020 et 2021, certaines personnes recrutées sur lettre d'engagement n'ont pas été payées du tout !

Certaines ANT, en plus de n'avoir aucune garantie de carrière, manquent aussi de formations. Elles sont souvent mal

informées sur leurs droits. De plus, leurs hiérarchies se servent parfois de leur précarité pour perpétuer des pratiques abusives, voire illégales : intimidation, harcèlement et abus d'autorité. Le recours à des ANT apparaît comme un outil managérial.

**L'emploi de contractuelles vise à affaiblir la sécurité du statut de fonctionnaire, et donc l'indépendance des agentes vis-à-vis du pouvoir politique. Rappelons que cette indépendance politique est une des raisons de la création du statut de fonctionnaire en 1946.**

Par exemple, la plupart des postes «politiques» des collectivités (missions de management, ressources humaines, stratégie & prospective, de cabinet ou encore mise en place de lois et décrets...) sont confiés à des chargé.e.s de mission temporaire. Leurs parcours professionnels et leurs conceptions managériales du travail se répercutent sur les équipes, au détriment des agentes et des services. C'est avéré : le recours aux contractuelles menace la qualité du service rendu au public.

## DÉFENSE DES ANT

Entre 2005 et 2019, le nombre d'ANT recrutées a augmenté de 50%, ce qui fait que dans cette période leur part dans l'emploi public est passée de 14,3 % à 19,9 % !

**Nous devons faire valoir les besoins réels de nos services, afin de freiner le recours aux agentes précaires :** l'évolution de nos missions ne nécessite pas d'abuser de la précarité ; elle exige au contraire une stabilisation de l'emploi et des titularisations, des garanties de **carrière**, une reconnaissance des missions et des formations et une solidarité entre titulaires et non-titulaires, ayant elle-même subi souvent cette précarité.

## Revendications :

- › Exiger un plan de titularisation massif et sur des temps complets
- › Encadrement strict du recours à la vacance
- › Création d'équipes de remplacement des titulaires
- › Recours à des agentes titulaires quand les besoins des employeurs sont en réalité permanents
- › Exiger que les ANT bénéficient de formations et d'informations sur leurs droits y compris syndicaux ainsi que sur les préparations aux concours
- › Exiger une majoration salariale significative rendant le coût des ANT prohibitif

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

FÉMINISATION DE LA PROFESSION

MÉTIER



RESSOURCES INHUMAINES



FINIR LE MOIS



DANS LE ROUGE LE 5 DU MOIS



FLEXIBILITÉ ADAPTABILITÉ PRODUCTIVITÉ

## ATTENTION À LA LOI DU 6 AOÛT 2019

La «Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019 (LTFP)» permet le recours facilité et élargi aux contractuelles précaires, le chapitre «Élargir le recours au contrat» est assez clair. À travers son article 17, cette loi introduit insidieusement le «contrat de projet»... Kézako ? Un CDD de 3 ans, renouvelable une fois, permettant aux collectivités de répondre à «un projet ou une opération identifiée».

On devine comment les administrations peuvent, à leur guise, requalifier les missions pérennes en opérations «temporaires», afin de recruter des ANT, puis de s'en débarrasser pour en recruter à nouveau. Le contrat de projet affaiblit nos métiers... Logique : il ne répond pas à l'intérêt public mais à une vision comptable et idéologique.

## ATTENTION AU TERME DE «VACATAIRE»

Le terme «vacataire» s'applique aux agentes engagées pour une tâche précise, ponctuelle, et limitée à l'exécution d'actes déterminés, notions précisées par diverses jurisprudences : l'objet du recrutement, la discontinuité dans le temps de la collaboration entre la collectivité et l'agente, et la rémunération attachée à l'acte. Ces trois critères réunis caractérisent une vacation, mais les collectivités jouent sur le flou pour parfois abuser d'emplois vacataires plutôt que contractuels voire titulaires, aux statuts plus protecteurs.

Bref, logiquement, une vacataire est une agente recrutée pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunérée à la vacation, c'est-à-dire à la tâche. La vacataire ne perçoit pas de traitement indiciaire, ni d'indemnité de résidence, ni de Supplément Familial de Traitement (SFT) et ne bénéficie pas non plus des dispositions applicables aux agentes contractuelles de la Fonction Publique (congrés, formation, indemnité de fin de contrat, etc.). À la différence de l'agente contractuelle, la vacataire n'est pas recrutée pour assurer un besoin permanent de l'administration. Elle ne peut pas être recrutée sur un poste mais devrait seulement l'être pour accomplir une tâche précise et ponctuelle. Un emploi à temps non-complet n'est pas vacataire, c'est un emploi permanent.

## ATTENTION AU RENOUVELLEMENT DES CDD

Le renouvellement successif et ininterrompu de CDD traduit un besoin permanent de l'administration. Dans ce cas, l'agente n'a pas à être en vacation !

L'avantage pour les administrations est d'éviter de leur attribuer les droits propres aux contractuelles, pourtant prévus par le décret du 15 février 1988 ! Dans les bibliothèques, il n'y a pas de vacataires, il n'y a pas non plus d'«étudiantes» ; car même si on exige souvent une carte d'étudiante, il s'agit d'une discrimination : aucune réglementation n'exige d'être étudiante pour être employée.

An illustration featuring a stack of books on the left and a tall stack of books on the right. Several ants are shown crawling on the books and the surface. The background is a textured, light blue-green wall.

**NOUS EXIGEONS UN PLAN  
DE TITULARISATION MASSIF  
SUR DES TEMPS COMPLETS**

# CRISE

En période de crise, les lieux de culture, comme tous les services publics, sont essentiels quelles que soient les circonstances. Tout particulièrement, le caractère public des bibliothèques, leur **rôle social**, culturel et de loisir, accessibles à tout.e.s, librement et gratuitement nécessite d'être affirmé, reconnu et mis en avant par les collectivités.

Les crises récentes soulignent l'engagement des bibliothécaires, toujours prêtes à s'adapter pour essayer de maintenir l'accès de toutes aux services et à ces lieux malgré des contextes difficiles.

## Revendications :

- › Lors de temps particuliers où les services sont moins accessibles au public, les droits des agentes les plus précaires (vacataires, étudiantes...) sont à protéger prioritairement, en faisant requalifier leurs contrats de manière pérenne... Elles peuvent ainsi être effectivement payées, même si les établissements sont fermés
- › Tout temps de travail contraint ou réduit du fait de la crise doit rester un temps de travail compté, cotisé et payé
- › La souffrance psychique des agentes, les situations d'isolement doivent être détectées et jugulées par l'accompagnement de la médecine préventive ou en mettant en place, a minima et le plus rapidement possible des moyens collectifs et suffisants de prise en charge
- › Chaque bibliothèque doit pouvoir adapter les recommandations de crise et son activité à sa réalité de terrain, de fréquentation et d'usages, en concertation avec les agentes. Par exemple, sur l'opportunité ou non des accueils sur place et les moyens à mettre en œuvre
- › L'offre des collections physiques en bibliothèque est essentielle pour son rôle social et inclusif pour tous les publics. Le tout numérique est un moyen de pallier à l'inaccessibilité des collections, mais cela demeure une solution d'urgence
- › L'urgence peut amener les collectivités à solliciter les bibliothécaires sur des métiers hors de leur cadre d'emploi. Cela peut être acceptable uniquement sur la base du volontariat, temporaire et lorsque la crise en est à son pic : les cadres d'emplois de la Fonction Publique protègent les usager.e.s, il garantit l'expertise, les savoir-faire et compétences pour accomplir nos missions particulières et uniquement celles-ci
- › Les instances représentatives doivent être réunies régulièrement. Les tutelles ne peuvent se retrancher indéfiniment derrière les décrets d'urgence pour modifier nos conditions de travail arbitrairement, sans consultation. L'organisation, via les Plans de Continuité d'Activité (PCA), doit y être validée. Tous les moyens, outils de la sécurité et de la santé au travail (Registre Santé Sécurité Travail, Comités Sociaux Territoriaux...) sont à utiliser largement
- › Les tutelles sont tenues de fournir les équipements de protection individuelles et collectives nécessaires, adéquats et suffisants aux personnels selon le niveau d'alerte ou l'évolution réglementaire. Pour rappel, elles ont une obligation de moyen et de résultat. Toutes les démarches nécessaires à la protection des autres et de soi-même doivent pouvoir être effectuées sur les lieux et temps de travail
- › Les droits des agentes, exceptionnels du fait de la crise, doivent leur être tous communiqués et appliqués
- › Le cadre réglementaire du télétravail établi dans les collectivités peut être étendu, avec modération, et accord des agentes qui en bénéficient déjà. Son extension à d'autres agentes nécessite d'être contractualisée dans les mêmes termes et limitée au temps de la situation de crise



VOIR AUSSI

CULTURE (ESSENTIELLE !)

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

TÉLÉTRAVAIL / TRAVAIL COLLABORATIF À DISTANCE

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

GRATUITÉ

# CULTURE (ESSENTIELLE !)

La culture est un droit fondamental, un outil d'émancipation pour tous les **publics**. C'est aussi ce qui nous réunit et crée du commun.

Depuis 1959, après des siècles de financements culturels issus des mécénats privés ou religieux, un ministère dédié s'occupe de toutes les questions liées au développement culturel. Des institutions, telles les **DRAC**, le **CNL**, ou le 1% culturel en sont issus. Avec les politiques de décentralisation et de déconcentration successives, la culture est devenue aussi le fait des collectivités, établissements et autres strates territoriales. La compétence culturelle n'étant pas une obligation, les budgets alloués restent trop souvent un enjeu politicien, reflétant les orientations de chaque pouvoir en place et renforçant les inégalités territoriales. Ainsi, les derniers gouvernements tendent à affaiblir la vie culturelle en la soumettant à un impératif de rayonnement, à des injonctions de rentabilité et aux monopoles des **NTIC**. Le rapport de la **Mission Orsenna** et Corbin pour les bibliothèques est un des derniers avatars, encourageant à faire plus avec moins de moyens.

Pourtant, la vie culturelle en France est riche de pratiques amateurs et professionnelles. Elles se manifestent tant en matière de productions d'œuvres de l'esprit, d'activités artistiques, d'institutions muséales, de Lecture Publique, de festivals et salons... qui mettent en valeur toute la vitalité du creuset multiculturel francophone - et cosmopolite - qu'elles soient issues de pratiques légitimées ou alternatives. Elles donnent à voir une richesse et une diversité que nous défendons d'autant plus que les bibliothèques en sont des relais majeurs naturels.

## Revendications :

- › Pérennisation des budgets alloués à la culture au minimum de 1% du budget de l'Etat quelles que soient les orientations politiques des pouvoirs en place
- › Compétence culturelle obligatoire pour toutes les structures territoriales
- › Moyens humains titulaires et financiers adéquats au bon fonctionnement des établissements culturels
- › Continuité de l'action culturelle en faveur de la lecture publique, avec des choix politiques pour soutenir activement les bibliothèques et les bibliothécaires

VOIR AUSSI

CRISE

FERMETURE DES BIBLIOTHÈQUES

LOI BIBLIOTHÈQUES

MANIFESTE DE L'UNESCO

MISSION ORSENNA / CORBIN

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU



# DEVOIR DE RÉSERVE ET D'OBÉISSANCE VS LIBERTÉ D'EXPRESSION

ADHÉSION AU PROJET  
ADHÉSION AUX VALEURS  
DE LA COLLECTIVITÉ  
SERVILITÉ

C'est la mise en œuvre de la commande politique par des exécutantes qui doivent se soumettre aux demandes des élu.e.s. Affirmer ce devoir permet d'éteindre toute contestation. Cela remet en cause le libre-arbitre et la capacité des bibliothécaires à apprécier leurs propres pratiques professionnelles. Le rapport pyramidal induit par le devoir d'obéissance est à sens uniquement descendant ; or, il doit y avoir un respect réciproque. Sans cela, le devoir d'obéissance peut prendre la forme de la servilité, stratégie illusoire pour se protéger, être promue ou adoubée, et qui crée en réalité un climat toxique, du stress et de la frustration.

## Revendications :

- › Défendre le pluralisme et la vision encyclopédique des bibliothèques
- › Renforcer dans la loi sur les bibliothèques, l'indépendance des professionnelles face à la commande politique

VOIR AUSSI

«MANAGEMENT» TOXIQUE

SOUFFRANCE AU TRAVAIL



SERVILE, SERT VILLE & SERF VIL ASSOCIÉS

## ÉCOLOGIE

Les bibliothèques au cœur des questions environnementales. Par leur principe même, de prêt et d'accès à des outils communs, elles constituent des lieux favorables à l'écologie et au développement durable. Développer et en faciliter l'accès pourrait être un axe écologique des politiques publiques.

Évidemment, les bibliothèques constituent un lieu ressource, voire un lieu de sensibilisation, sur ces sujets. De plus en plus d'actions sont mises en place dans ce sens : collections spécifiques, projets... Au-delà, elles doivent prendre pleinement place dans ces enjeux en incluant la question de l'accès à l'information et aux supports culturels pour les questions écologiques. Ce paramètre doit être intégré à leur fonctionnement.

Le circuit du document nécessite de prendre en compte le bilan carbone : de l'achat au désherbage en passant par l'équipement, la circulation et la **mise en valeur** des fonds. Actuellement, certains réseaux passent des commandes sur des plateformes sans tenir compte des distances qui les séparent de leur lieu d'achat en ne privilégiant pas les librairies locales. Cela découle parfois de l'obligation liée aux

marchés publics, ou d'un choix comptable au détriment de la dimension écologique.

Une «seconde vie» des documents après le désherbage doit être envisagée (recyclage, ventes au public, dons, conventions avec des associations, boîtes à livres...).

Si les bibliothèques choisissent les documents en fonction du contenu et non pas des conditions de fabrication des supports, ni de leur qualité matérielle, elles peuvent participer à la réflexion et à la mobilisation pour une chaîne du Livre plus respectueuse de l'environnement (lieux d'impression, qualité des impressions...).

L'équipement des documents doit impérativement être questionné, tant sur sa nécessité en fonction du type de support que sur des solutions plus écologiques, notamment en matière de transport.

Ces pratiques sont en contradiction avec les engagements politiques, notamment de la COP 21 sur le climat et les attentes de plus en plus nombreuses des citoyen.ne.s en matière d'écologie.

Les déplacements liés au service (**navettes**, portages, **bibliobus**) doivent privilégier les véhicules à énergie alternative : vélos, triporteurs, véhicules électriques ou à hydrogène.

Les nouvelles technologies et le **numérique** peuvent paraître moins producteur.ice.s de déchets visibles, ils restent extrêmement polluants. En réfléchissant à leur propre usage, nos établissements peuvent aussi sensibiliser le public. Les évaluations comparatives entre livre papier et livre numérique sont peu favorables au livre numérique, souvent considéré comme moins durable. **Au-delà de 2 minutes de lecture sur un document numérique, il vaut mieux l'imprimer, le coût énergétique de l'impression et du papier étant inférieur à celui des serveurs.** Les bibliothèques peuvent contribuer à une sobriété numérique par des choix d'équipement raisonnés et de la médiation auprès du public.

## BÂTIMENTS ET MOBILIERS

Les bâtiments anciens sont souvent des gouffres écologiques et des «passoires» énergétiques (isolation, climatisation, chauffage...) et doivent être rénovés en conséquence. L'achat de mobilier durable et modulable doit être prioritaire. Pour les nouvelles constructions, les collectivités locales ne doivent pas se limiter aux normes légales environnementales

mais initier des projets écoresponsables avec une dimension écologique, pédagogique, sociale et économique, en tenant compte des labels HQE (Haute Qualité Environnementale), par exemple.

## «BONNES PRATIQUES AU QUOTIDIEN» ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL ET DES PUBLICS

L'organisation du travail et du Service Public doit permettre des pratiques écologiques (réduction des impressions, tri sélectif...). La pollution numérique doit être limitée ainsi que l'utilisation et le stockage des données. Le temps de travail pour archiver/supprimer tous les documents et mails qui alourdissent les serveurs doit être reconnu.

Des temps de formation doivent être mis en place pour apprendre les bonnes pratiques écologiques.

Les bibliothèques peuvent être actrices pour leur environnement et avoir un rôle de sensibilisation : ruche sur le toit, jardin, plantes, grainothèque... par l'action culturelle et la constitution des collections.

**Le tout numérique n'est pas une solution aux problèmes environnementaux.**

## Revendications :

- › Construire des bâtiments écologiques et respectueux de l'environnement (conception, production d'énergie...) et rénover les bâtiments «passoires» thermiques
- › Prendre en compte un critère «bilan carbone» permettrait de confier les marchés à des fournisseurs plus proches
- › Privilégier les fournisseurs utilisant des matériaux recyclables pour le conditionnement des documents multimédia
- › Libérer du temps pour la gestion des courriels et de l'archivage numérique
- › Verdir les déplacements et privilégier le local (marchés, mobilier, ...)
- › Une desserte de la médiathèque par des transports en commun, des pistes cyclables, et des garages à vélo pour chaque établissement

VOIR AUSSI

BIBLIOBUS

MONOPOLES INDUSTRIELS

NAVETTE

NUMÉRIQUE

POLYVALENCE

REMUNICIPALISATION VS SOUS-TRAITANCE

TÉLÉTRAVAIL / TRAVAIL COLLABORATIF À DISTANCE

# EMPILEMENT DES RAPPORTS

Forêts sacrifiées pour écrire des préconisations sur les bibliothèques qui ne sont pas suivies d'effet faute de moyens et/ou de volonté politique



VOIR AUSSI

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

MISSION ORSENNA / CORBIN

Depuis plusieurs années, les fonctions administratives et d'encadrement occupent la majeure partie du temps de travail des bibliothécaires de catégorie A et parfois B.

Cela entérine le glissement d'un encadrement issu du métier vers une logique gestionnaire. La pression subie par les encadrantes se répercute souvent sur les équipes en générant du stress, du **management toxique** voire du harcèlement.

Ces personnels sont prises entre les injonctions de la haute hiérarchie et la commande politique de la tutelle. Leurs velléités légitimes à continuer à assurer leurs fonctions bibliothéconomiques de terrain, au cœur des **collections** et des actions en direction des **publics** sont mises à mal. Les agentes de catégorie B et C qui auraient besoin via leur encadrante de service d'avoir plus de temps, un support technique expert et une vision plus transversale, se retrouvent démunies.

Dans certains services, les bibliothécaires sont juste cantonnées à la gestion administrative et comptable (congrés, plannings, conflits, etc.) et s'éloignent de plus en plus de leur cœur de **métier**.

## Revendication :

- › Intégrer dans les services culturels, y compris de proximité territoriale telles les médiathèques moyennes, des agentes administratives ou techniques, à même d'effectuer ces tâches pour lesquelles elles ont des compétences, dégageant ainsi du temps aux bibliothécaires pour des missions plus en lien avec leur cœur de métier

VOIR AUSSI

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

«MANAGEMENT» TOXIQUE

«MANAGEUSE» VS ENCADRANTE

MÉTIER



## ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Avec la mise en place du **RIFSEEP** qui contient un volet «Prime au mérite» dénommé **CIA** (Complément Indemnitaire Annuel), des **LDG** et la notation de la valeur professionnelle, les entretiens d'évaluation sont d'autant plus des moments de pressions qui mettent en concurrence les collègues entre elles. Ils génèrent une surenchère de projets et un consentement forcé d'atteinte d'objectifs.

Quid de la possibilité de se confier sur ses conditions de travail quand on sait que sa rémunération, sa promotion ou son avancement de grade vont dépendre de l'évaluation faite par sa hiérarchie ?

## Revendications :

- › Abrogation des entretiens individuels d'évaluation
- › Pour un échange/bilan régulier sur les formations, le ressenti sur le poste, les conditions de travail
- › Pour un développement de carrière linéaire pour toutes et contre la rémunération au mérite

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

«MANAGEMENT» TOXIQUE

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

RÉMUNÉRATION



DÉLIT DE SALE GUEULE

## ESPACES(S)

VOIR

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)



# ÉVOLUTION DES BDP

Les BDP sont en pleine évolution, voire de restructuration, à budget constant d'acquisitions et de personnels. Elles passent d'un service support aux petites et moyennes structures vers un travail de conseil. Ainsi les **collections** physiques tendent à être remplacées par des livres sur liseuses, des livres téléchargeables individuellement et avec **DRM**, abonnements à des plates-formes en ligne, supports d'animation (jeu, casques de réalité virtuelle...). Cette modernité qui met en avant le tout virtuel, distend les relations / liens / échanges entre les personnes. Pour imposer cette vision de l'avenir, tous les moyens possibles sont mis en place. L'engouement n'est pas au rendez-vous faute de consultations des besoins réels des **publics** visés. Cette course effrénée perd les publics habituels sans que, pour l'instant, de nouveaux viennent davantage.

La tendance actuelle est à fermer les lieux de dépôts et points lecture qui ne sont pas «aux normes» de l'**ADBDP**, sans proposer de solutions alternatives. Cette politique crée des zones blanches, sans bibliothèques plus structurées compensant la disparition des lieux hors normes. Les usager.e.s se retrouvent sans autre accès au «culturel» que par les offres à distance ou dématérialisées, sans aucune médiation professionnelle.

S'ajoutent des modifications en profondeur des missions des agentes. Sous prétexte de montée en compétences des agent.e.s, on fait l'économie d'études et de formations effectuées par des professionnel.le.s, par exemple :

- › Passage imposé au diagnostic territorial. Les bibliothécaires se transforment en prestataires de services (cartographie liée au recueil de données sur le contexte sociologique local, diktat des chiffres...). Pour les élu.e.s, c'est le triomphe de la logique néolibérale. Les bibliothèques ont enfin une rentabilité, à l'image du modèle anglo-saxon.
- › Posture de formateur.ice.s telles les compétences bibliothéconomiques, les jeux vidéo... Si c'est une mission originelle des BDP, elle a tendance à devenir prédominante et exclusive au détriment du travail autour de la collection. On se retrouve dépossédée de l'aspect intellectuel du **métier** en privilégiant une posture professionnelle qui fait la part belle à la forme.

**Les BDP deviennent des lieux de l'instantanéité, suivent les modes au détriment de la mémoire collective et du temps long.**

VOIR AUSSI

ADBDP EN VOIE DE DISPARITION

BDP

BIBLIOBUS

MÉTIER

NUMÉRIQUE

POLDOC

## EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE

VOIR

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

MISSION ORSENA / CORBIN

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES



# FÉMINISATION DE LA PROFESSION

Les femmes sont très majoritairement présentes dans les bibliothèques. Plus des 2/3 des agents sont en réalité des agentes et c'est pour cette raison que nous avons choisi de féminiser l'ensemble de ce petit dictionnaire.

Les femmes en bibliothèque, comme dans l'ensemble de la société et en particulier dans les collectivités territoriales, sont les premières à cumuler les conditions de travail spécifiques à notre **métier** (horaires de travail en décalé, en soirée, le week-end...) et les contraintes de la vie familiale qu'elles portent encore très majoritairement. SUD milite depuis toujours pour une meilleure prise en compte de cette situation qui contribue à fragiliser les parcours professionnels (temps partiels subis, **carrières** incomplètes...).

## Revendications :

- › Pas de temps non-complet, temps partiels choisis et compensés
- › Pas d'entrave au déroulement de carrière
- › Egalité de traitement femmes / hommes en termes de rémunération et de choix de postes
- › Revalorisation de la filière culturelle, très largement féminisée
- › Carrières linéaires pour toutes

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

LUNDI / HORAIRES ATYPIQUES OU ASOCIAUX

«MANAGEUSE» VS ENCADRANTE

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES

RÉMUNÉRATION

# FERMETURES DE BIBLIOTHÈQUES

**En 2017, les bibliothécaires et les habitant.e.s de Grenoble se mobilisaient contre un plan d'austérité visant notamment leurs bibliothèques :**

8 postes supprimés, 2 bibliothèques vidées de leurs collections en catimini... Leur importante mobilisation a permis finalement de sauver une des trois bibliothèques menacées. Peu de temps après, comble du cynisme, l'**ABF** invitait le maire Éric Piolle à son congrès annuel autour de la question : «Fermer une bibliothèque, est-ce une source d'inégalité ?» Au-delà du combat emblématique de Grenoble, on ne compte plus les bibliothèques ayant été fermées ou menacées de l'être : Châlons-en-Champagne, Rennes, Levallois-Perret, etc. En Grande-Bretagne, autre grand pays de Lecture Publique mais victime d'austérité économique, plus de 440 bibliothèques ont fermé depuis 2011, 149 étaient menacées de l'être à partir de 2016...

La fermeture des bibliothèques, notamment dans des quartiers populaires, a des conséquences lourdement dommageables. Priver les populations d'équipements de proximité, c'est renforcer l'éloignement du Livre et de la culture et maintenir la relégation d'une partie de ces populations.

## Revendication :

- › Élaboration d'une vraie **loi sur les bibliothèques** en France, plus incitative pour les collectivités en terme de budgets, de recrutements statutaires, etc.

VOIR AUSSI

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

MISSION ORSENNA / CORBIN

# FINANCEMENTS DES BIBLIOTHÈQUES / ATTAQUES CONTRE LA CULTURE

AUTEUR.E.S EN COLÈRE - PHOTOGRAPHES EN COLÈRE



Face aux baisses de dotations et aux contractions budgétaires, il est nécessaire de garantir et de pérenniser les moyens des bibliothèques : personnels, fonctionnement et investissement.

La course aux financements extérieurs, publics et notamment privés avec le développement du mécénat, n'est pas une situation viable pour pallier les suppressions de dotations. L'ouverture de nouveaux services, d'établissements, et le développement des missions ne peuvent se faire à moyens constants.

Le recours abusif à des intervenant.e.s du monde littéraire ou artistique non-rémunéré.e.s, notamment lors d'événements, doit cesser, car les collectivités doivent rémunérer décemment les auteur.e.s et les artistes invité.e.s.

## Revendications :

- › Exiger la pérennisation des budgets et des dotations pour garantir leur fonctionnement et leur développement
- › Refuser le mécénat, limiter le recours aux subventions privées qui masquent le désengagement de l'État et des collectivités

VOIR AUSSI

GRATUITÉ

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

PARTENARIAT

SOUS-TRAITANCE VS REMUNICIPALISATION

TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES

# GENRE

La représentation du genre est une question récente en bibliothèque. Elle implique dans notre secteur au moins 3 dimensions :

- › L'accueil et l'intégration des professionnelles sans discrimination,
- › L'accueil des **publics** non-stigmatisant,
- › Les **collections** qui représentent la diversité des genres dès la petite enfance.

Ce travail de réflexion ne peut se faire sans inclure les personnes concernées et les associations.

## Revendications :

- › À défaut de supprimer la notion de civilité : intégrer la possibilité de ne pas répondre à la question ou d'inclure la non-binarité
- › Former à l'accueil de tous les publics

VOIR AUSSI

PUBLIC(S)

# GRATUITÉ

## SUD défend la gratuité de TOUS les Services Publics !

Dans la pratique, la gratuité en bibliothèque est positive :

- › Accès à la Lecture publique et la culture pour tou.te.s
- › Approche non-marchande du Service Public, sans cadeaux ni privilèges
- › Egalité de traitement de toutes les usager.e.s quelles que soient leurs conditions de ressources
- › Moins d'intrusion dans la vie des usager.e.s pour vérifier leur situation sociale (tarifs préférentiels).

Le moment de l'inscription est alors recentré sur la présentation des missions, des **collections**, des services proposés, ou pour la visite de la bibliothèque...

- › Pas de hiérarchie entre les supports (livres, CD, DVD, collections dématérialisées...)

- › Suppression de la régie pour les agentes et donc un temps de travail uniquement dédié aux collections et aux usager.e.s.

Les fonds récoltés par le biais des abonnements restent assez modiques, sans compter le temps passé par les bibliothécaires à encaisser ces inscriptions :

- › Il est plus aisé d'obtenir le remplacement d'un document si le service est gratuit.

Pour les documents endommagés ou perdus, le remplacement de documents en bon état, de seconde main ou neuf, pourrait être demandé aux usager.e.s plutôt que des pénalités forfaitaires.

La gratuité n'enlève pas le respect des usager.e.s vis-à-vis des documents empruntés.

## Revendications :

- › Nous défendons la gratuité de : l'abonnement, l'emprunt, les frais de retard, le remplacement d'une carte d'abonnement perdue, les impressions et photocopies, les animations, etc.
- › Les budgets alloués de fonctionnement et d'acquisitions ne doivent pas être modulés en fonction de la fluctuation des abonnements

VOIR AUSSI

FINANCEMENTS DES BIBLIOTHÈQUES / ATTAQUES CONTRE LA CULTURE

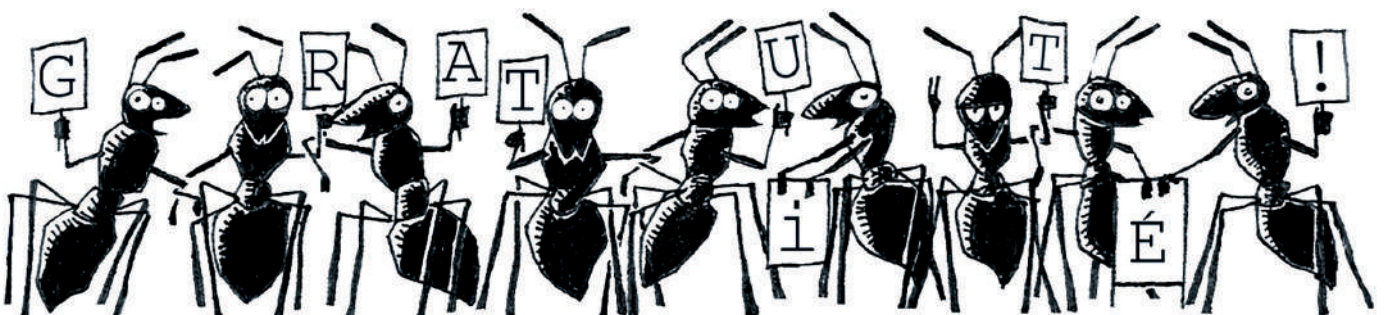
LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

POUR TOUS LES PUBLICS

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU



**H** comme...

## HARCÈLEMENT

VOIR

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

## HORS-LES-MURS

Ensemble d'actions à développer davantage pour pérenniser le travail engagé vers les publics éloignés par un empêchement :

- › physique (prison, EHPAD)
- › de légitimité (quartiers, catégories socioprofessionnelles les plus éloignées de la lecture, migrant.e.s ou réfugié.e.s...)

S'il est nécessaire de mettre à disposition les documents par tout moyen (triporteur, bibliothèques de rue, dépôts dans les EHPAD, portage à domicile, permanences hors-les-murs...), il faut surtout permettre la rencontre par le biais d'une médiation incarnée, en mettant les moyens humains, temps de préparation et matériels adaptés.

Certaines tutelles voient une solution dans la multiplication des distributeurs automatiques de livres ou toute autre possibilité déshumanisée. Cette seule option technique et mobilière résonne pour nous comme une aberration.

### Revendications :

- › Sortir les bibliothèques avec des moyens pérennes et des actions suivies dans le temps
- › Avoir des réponses adaptées aux contextes et aux situations des publics visés
- › Mettre à disposition des documents empruntables

VOIR AUSSI

BDP

BIBLIOBUS

IDEAS BOX

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

PARTENARIATS

POUR TOUS LES PUBLICS



NOS AVIS VALENT MIEUX QUE LES DISTRIBUTEURS



L'HUMAIN, PAS LA MACHINE

**J** comme...

## JEUNESSE

(Appel à contribution pour édition à venir)

## JEUX VIDÉO / JEUX DE SOCIÉTÉ

(Appel à contribution pour édition à venir)

VOIR

LUDOTHÈQUE

**L** comme...

## LECTURE PUBLIQUE

VOIR

CULTURE ESSENTIELLE

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>EME</sup> LIEU

# LICENCES LIBRES

Les géants de l'Internet sont souvent pointés du doigt pour leurs pratiques illégales de récupération des données personnelles à des fins commerciales.

En juillet 2020, la Cour de Justice de l'Union Européenne donne raison à l'activiste autrichien Max Schrems en invalidant le «Privacy Shield» qui permettait de recourir à des prestataires certifiés aux Etats-Unis dans le cadre du traitement de données personnelles. Ce qui signifie que Microsoft, Google et autres voleurs de données enfreignent le droit européen. Tout employeur utilisant leurs services est dans l'illégalité !

Nous pouvons donc rappeler à nos collectivités leurs devoirs en termes de protection des données. À côté de cela, utiliser des logiciels non-proprétaires (ex : Framadate au lieu de Doodle, navigateurs libres plutôt que Google ou Safari, etc.) est un combat pour des logiciels protégeant nos données, et développés par des militant.e.s plutôt que par des capitalistes !

VOIR AUSSI

NUMÉRIQUE

POLDOC

POLDOC NUMÉRIQUE

SOCIÉTÉ DU DIVERTISSEMENT VS MONOPOLES INDUSTRIELS

## LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

Une bibliothèque est un lieu triple : une vitrine «architecturale» pour la collectivité, le lieu de travail des bibliothécaires, et celui qui accueille du **public**.

**Pour les élu.e.s**, la bibliothèque doit être visible, installée dans un lieu historique, emblématique ou symbolique ; et être à l'image de leurs aspirations politiques.

**Pour les bibliothécaires**, elle est un lieu de travail qui doit prendre en compte les contraintes bibliothéconomiques, fonctionnelles, et où les conditions de travail devraient être optimales. Lors de la conception des bâtiments ou de leur réorganisation, l'ergonomie des postes, l'automatisation ou non et la réorganisation des espaces devraient être la 1<sup>ère</sup> préoccupation des concepteur.ice.s loin devant le geste esthétique.

**Pour le public**, ce doit être un lieu ouvert et accueillant où il se sent légitime d'entrer et dont il peut s'emparer facilement. La bibliothèque fait se côtoyer différents publics dont les pratiques et les attentes sont parfois antagonistes : ceux et celles qui viennent lire ou travailler en augurant d'un silence propice à la concentration se retrouvent parfois confrontés à l'agitation ou au bruit dégagés par de nouveaux espaces de jeux. La conception moderne d'une bibliothèque plurielle, étendue et diversifiée dans ses propositions d'activités, plus animée, vivante, se heurte parfois à un public venu chercher un espace de calme et de sérénité. Ces nouvelles bibliothèques interrogent et s'interrogent sur leur sens culturel et social dans notre société en mutation. Le bruit est un élément essentiel qui pousse à cette bifurcation du métier.

**La bibliothèque est, et reste, un des derniers bastions des villes accueillant, ouvert, chauffé, accessible gratuitement à toute la population sans que chacun ou chacune n'ait besoin de justification autre que le respect des règles de fonctionnement commun.** Espace où l'on accède librement et volontairement, c'est un lieu qui se veut désacralisé. Il ne doit pas faire peur : le culte du travail ou de l'érudition ne prime plus. Le social rejoint la culture, s'y entremêle. On peut venir échanger, parler, rire, et non plus simplement murmurer.

Une bibliothèque est le fruit d'un équilibre subtil sans cesse réinterrogé au vu des évolutions des pratiques, des publics et de la commande politique.

### Revendications :

- › Organisation des espaces permettant une cohabitation harmonieuse entre les différentes pratiques du lieu
- › Prendre le temps de réellement consulter et prendre en compte la réalité du travail des professionnelles dans la conception d'une nouvelle bibliothèque plutôt qu'un projet stéréotypé et hors sol
- › Conception des bâtiments avec le **CST**, les bibliothécaires et le public, prenant en compte ergonomie et risques de **TMS**, fin des espaces de travail désincarnés et surpeuplés, respect des besoins de confidentialité et tranquillité , que tous les bureaux bénéficient de la lumière naturelle et d'une vue vers sur l'extérieur
- › Outils (administratifs, gestion collective, gestion des conflits...) donnés aux professionnelles pour réorienter les publics en difficulté

VOIR AUSSI

BIBLIOBUS

ÉCOLOGIE

GRATUITÉ

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

PUBLIC(S)

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

# LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

Les bibliothèques / médiathèques existent dans leur forme moderne depuis les années 70 avec une explosion dans les années 80 / 90. Ainsi le territoire français est maillé à la fois par des équipements fixes de toutes tailles et par les **BDP** qui viennent en aide aux plus petites structures. Si le principe des bibliothèques municipales semblait acquis en ces temps de récession sociale, la culture et les bibliothèques sont dans le viseur des autorités qui y voient une source d'économie, l'internet servant alors d'excuse pour justifier un désengagement.

Réclamée depuis 1906 par les associations professionnelles et les syndicats et à l'initiative de la sénatrice Sylvie Robert, la Loi sur les bibliothèques a été promulguée en décembre 2021. **Malgré les revendications des bibliothécaires, cette loi manque cruellement d'envergure et d'ambitions.**

Elle (ré)affirme 3 grands principes : le libre d'accès aux bibliothèques, la gratuité et l'égalité d'accès à des collections pluralistes, la neutralité du Service Public. Le renvoi vers la libre administration des collectivités ne permet évidemment pas d'imposer des obligations pour les collectivités.

Ses huit articles s'insèrent dans le Code du Patrimoine pour poser le **rôle** et les missions des bibliothèques des collectivités territoriales qui constituent toujours le **1<sup>er</sup> équipement culturel public** avec **16 500 établissements** et environ **12 millions d'usager.e.s en France.**

› L'article 7 mentionne sobrement que les bibliothèques doivent établir les orientations générales de leur **politique documentaire** que les assemblées délibérantes seraient incitées à débattre.

› L'article 8 reste évasif sur les agentes travaillant dans les bibliothèques simplement assujetties de «qualifications nécessaires à l'exercice de ces missions», **sans imposer de cadre contraignant sur les recrutements statutaires ou dans les filières...**

› Les articles 9 et 10 se distinguent par l'obligation pour les départements de maintenir les BDP. C'est la seule mention d'un équipement à pérenniser.



Elle omet toute obligation de financements et de respect strict du pluralisme **en entérinant la situation actuelle.** Le principe de libre administration préserve insuffisamment les bibliothèques des **dérives de mairies/collectivités d'extrême-droite** ou autoritaires. Il n'y a pas de financements obligatoires pérennes, pas de garantie d'autonomie ou même de protection des bibliothécaires par rapport aux exécutifs. Peu de bruit pour rien donc... A l'image de la **mission Orsenna/Corbin**, qualifié de «carnet de voyage» (sic) par l'auteur de la loi.

## Revendications :

- › Garantie de la liberté d'acquisition dans une optique universaliste et actualisée par la création d'une bibliothèque par collectivité au minimum
- › Garantie de la pérennisation des budgets de fonctionnement et d'acquisition
- › Augmentation du ratio m<sup>2</sup>/nbre d'habitant.e.s lors de la construction/rénovation des équipements
- › Garantie d'un nombre minimum de professionnelles titulaires quels que soient les horaires d'ouverture, recours minoritaire aux **bénévoles** et des **ANT**

VOIR AUSSI

ÉVOLUTION DES BDP

FINANCEMENT DES BIBLIOTHÈQUES / ATTAQUES CONTRE LA CULTURE

MISSION ORSENNA / CORBIN

POLDOC

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>EME</sup> LIEU

# LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (LTFP)

Loi promulguée le 6 août 2019, parfois appelée «loi Dussopt», sous le 1<sup>er</sup> quinquennat d'E. Macron. Cette loi enfonce un coin supplémentaire dans la destruction du statut des fonctionnaires et de la Fonction Publique, en 5 grands axes :

- › **Axe 1 : «Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics»** qui se caractérise, entre autres, par une instance unique (**CST**) entérinant la disparition des **CHSCT**, la mise en place des **LDG** qui vident de sens les **CAP**.
- › **Axe 2 : «Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace»** qui se caractérise, entre autres, par un recours accru et facilité aux contractuelles sur des postes statutaires.
- › **Axe 3 : «Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics»** qui se caractérise, entre autres, par les attaques contre le droit de grève et l'obligation des 1607h.
- › **Axe 4 : «Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé»** qui se caractérise, entre autres, par la possibilité de ruptures conventionnelles, par la facilitation de la privatisation des services publics et des agent.e.s qui y travaillent.
- › **Axe 5 : «Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique»** qui se caractérise par quelques avancées, mais tellement minimes par rapport au reste...

## Revendications :

- › Suppression de cette loi

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

FINANCEMENT DES BIBLIOTHÈQUES / ATTAQUES CONTRE LA CULTURE

SOUS-TRAITANCE VS REMUNICIPALISATION

## LUDOTHÈQUES

Longtemps gérées sur le mode associatif et défendues par l'**ALF**, les ludothèques sont de plus en plus intégrées par les tutelles dans les réseaux de Lecture Publique.

Même si le métier de ludothécaire est inscrit au répertoire des métiers, sa spécificité se heurte à une trop faible reconnaissance dans les filières culturelles ou d'animation. Dans les divers équipements de services publics, où l'on prône une **polyvalence** des agentes, on fait trop souvent le choix d'ignorer les exigences de ce **métier**.

Des ludothèques au milieu des espaces de lecture se transforment vite en salles de jeux, créant un antagonisme d'usage du lieu ressenti par les bibliothécaires et les **publics**.

Des budgets et des espaces dédiés, cloisonnés, gérés par des agentes formées, recrutées sur des fiches de postes spécifiques, sont le meilleur moyen de faire coexister le jeu avec les autres supports.

## Revendications :

- › Recruter des agentes formées au métier et former les agentes déjà en poste
- › Consacrer des budgets pérennes pour consolider les fonds des ludothèques

VOIR AUSSI

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

PUBLIC(S)

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU



# DiNGO BiBliO' BiNGO

À DÉCOUPER. L'INDISPENSABLE POUR TOUTES VOS RÉUNIONS

**3 CASES COCHÉES : FUYEZ !**

Adaptation au changement		Benchmark		Résilience
Faire bouger les lignes		2.0	Reporting	Leadership
	Itératif	Mécénat		Mutualisation

**DiNGO BiBliO' BiNGO** [www.sud-ct.fr](http://www.sud-ct.fr) [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

Team building	Présentiel distanciel		Pro-actif	Connecté déconnecté
	Inclusif	Hashtag		
Interroger nos organisations	Click and collect		Transversalité	Faire mieux avec moins

**DiNGO BiBliO' BiNGO** [www.sud-ct.fr](http://www.sud-ct.fr) [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

# LISTING CORPORATE

VOIR

NOV'LANGUE

# DiNGO BiBLiO' BiNGO

À DÉCOUPER. L'INDISPENSABLE POUR TOUTES VOS RÉUNIONS

**3 CASES COCHÉES : FUYEZ !**



# DiNGO BiBlio' BiNGO

À DÉCOUPER. L'INDISPENSABLE POUR TOUTES VOS RÉUNIONS  
**3 CASES COCHÉES : FUYEZ !**



	Innovation	Troisième lieu	Learning center	Mode collaboratif
Harmonisation	Adhésion au projet		Agilité	
Culture mainstream		Disruptif		Organisation agile

 **DiNGO BiBlio' BiNGO** [www.sud-ct.fr](http://www.sud-ct.fr)  
[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)



Polyvalence	Incubateur		Bienveillance	
Co-construction		Management	Collaboratrice	Esprit d'initiative
	Gagnant gagnant	Drive		Coaching

 **DiNGO BiBlio' BiNGO** [www.sud-ct.fr](http://www.sud-ct.fr)  
[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

# LISTING CORPORATE

VOIR

NOV'LANGUE

# DiNGO BiBLiO' BiNGO

À DÉCOUPER. L'INDISPENSABLE POUR TOUTES VOS RÉUNIONS

**3 CASES COCHÉES : FUYEZ !**



# LUNDI / HORAIRES ATYPIQUES OU ASOCIAUX

Les horaires atypiques, ou semaine de travail décalé, permettent pour une partie des agentes de bénéficier de compensations, qui sont à (re)négocier dans le cadre du temps légal de travail annuel.

En effet, les bibliothèques sont souvent fermées le lundi, en revanche elles sont ouvertes le samedi, voire le **dimanche** généralement sur des amplitudes supérieures aux 7h48 classiques. Ces particularités, communes à d'autres services publics, engendrent une fatigue et une pénibilité accrues et surtout des contraintes sur l'articulation vie personnelle/vie professionnelle. Elles

empêchent bien souvent d'obtenir des temps partiels choisis. Les femmes, qu'elles soient mères isolées ou pas, subissent particulièrement ces horaires de travail tardifs ou du week-end, en devant assurer la garde d'enfant avec un salaire faible.

La réduction du temps de travail est un des leviers permettant de travailler toutes et de réduire ces contraintes de pénibilité, sociales et familiales.

## Revendications :

- › Compensations des horaires atypiques par des jours de repos
- › Temps de travail réduction 32h vers les 28h (25 pourquoi pas ?), sans perte de salaire et avec les embauches correspondantes
- › Temps partiel choisi inconditionnel

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

FÉMINISATION DE LA PROFESSION

LTFP

CARRIÈRE PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

RAPPORT ORSENA / CORBIN

TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE



LES SAMEDIS AU SOLEIL, C'EST UNE CHOSE QU'ON AURA JAMAIS...



## «MANAGEMENT» TOXIQUE

Méthode qui laisse la place à tous les excès et donne un sentiment d'impunité à l'encadrante. S'il peut être le fruit d'une malveillance volontaire, le management toxique peut aussi résulter de la souffrance des agentes face aux injonctions paradoxales de la hiérarchie, quand celle-ci leur impose de mettre en place des actions sans les moyens adéquats, sans latitude et sans reconnaissance dans le travail. En résulte une vision strictement hiérarchique et autoritaire de l'organisation du service. Ce type de management participe à la lente démotivation des agentes, facilite l'instauration de relations conflictuelles, voire le harcèlement. La demande faite aux agentes de participer à une apparence de concertation **QVT**, chronophage et vide de sens, participe à cette violence. L'administration entend rarement parler. Il pèse une omerta pernicieuse sur ce type de comportement.



Le management toxique met en place des procédés d'infantilisation notamment par le surdéveloppement d'outils d'auto-surveillance. Il occasionne du stress et de la **souffrance au travail**. Il conduit à briser l'autonomie des agentes et bride leurs compétences. Enfin, il affaiblit la qualité du Service Public.

### Revendications :

- › Faire cesser les pratiques en ayant recours aux organisations syndicales ou en alternant les représentantes du personnel au **F3SCT**
- › Prévenir plutôt que traiter individuellement des situations dégradées, en allant jusqu'à **des sanctions disciplinaires voire pénales si besoin**
- › Instaurer un stage de terrain obligatoire lors de la prise de poste pour toute future encadrante. Et encore, rien ne garantit que cela en fasse une «bonne» encadrante !
- › Informer les agentes sur les dispositifs d'aide

VOIR AUSSI

QVT

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

DU

F3SCT

CONDITIONS DE TRAVAIL

ORGANISATION DU TRAVAIL

## MANAGEUSE VS ENCADRANTE

### COLLABORATRICE - SUBORDONNÉE - DEVOIR DE RÉSERVE ET D'OBÉISSANCE

L'encadrante pose le cadre de travail dans lequel les agentes évoluent et accomplissent leurs missions en autonomie, avec un contrôle a posteriori. Alors que la «manageuse» dirige ses équipes en contrôlant toutes les étapes du travail, censée les motiver pour les rendre plus performantes... toujours les fumeuses leçons de rentabilité et de faire mieux avec moins.

VOIR AUSSI

QVT

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

«MANAGEMENT» TOXIQUE



CHÂTELAINE CONSERVATRICE ET AGENTES SERVANTES

## MÉCÉNAT

VOIR

FINANCEMENT DES BIBLIOTHÈQUES / ATTAQUE CONTRE LA CULTURE

PARTENARIAT

# MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE

Le métier de bibliothécaire – on entend ici titulaires, toutes catégories confondues – doit demeurer un vrai métier, accessible par concours, où les agentes sont formées, tout au long de la carrière en maintenant et préservant des spécificités telles que ludothécaire ou discothécaire.

Nous devons exiger que les contractuelles qui travaillent en bibliothèque soient vraiment formées, ni avec ces fausses formations du type «accompagnement au changement» qui n'annoncent que des réformes déguisées, type **QVT**, ni avec des formations sur le tas accordées au bon vouloir des collègues plus aguerries.

On assiste à une remise en cause des fonctions de base des bibliothécaires qui atteint le cœur de la profession. Ces attaques sont parfois déguisées en «nécessaire mutation du métier» et sont justifiées par les directions, sous couvert de commande politique, de projet d'établissement (**PCSES**), de baisse de dotation budgétaire, ou encore d'adaptabilité ou de «modernité» : le fameux «faire mieux avec moins».

Certaines directions serviles impulsent, sous un bel enrobage en termes de communication, des orientations opportunistes qui sont ensuite validées par les élu.e.s. La bibliothèque se transforme alors en un prétexte fourre-tout, gadget, vitrine d'une programmation culturelle remplacée par de l'événementiel et perfusée aux «nouveaux services» : **BHLM**, biblio-remix, jeux de société, grainothèque, **PNB** et prêt de liseuses, **Ideas Box**, **FabLab**, présence sur les réseaux sociaux, imprimantes 3D, portage à domicile, aide aux devoirs...

Même si certains de ces services sont légitimes, le sous-effectif dans les bibliothèques pousse les tutelles à exiger encore plus de **polyvalence** de la part des agentes : elles sont tour à tour animatrices, médiatrices culturelles, ludothécaires, mamans, conseillères Pôle emploi, éducatrices, vigiles...

Certes, cette polyvalence peut être valorisante mais, bien souvent sans formation spécifique, elle génère surtout un surcroît travail et un stress qui l'est tout autant.

## Revendications :

- › Augmenter la dotation de formation et la participation au financement du CNFPT
- › Remettre les bibliothécaires au cœur des projets et des animations proposées aux publics, et ne pas en faire de simples exécutantes d'animations «clefs en main» décidées en haut lieu, sans adéquation avec la réalité des publics qu'elles servent
- › Exiger des formations individuelles et collectives, des temps d'échanges et d'évaluations sur ces nouveaux services et leur pertinence

VOIR AUSSI

BÉNÉVOLES

MÉTIER

«MANAGEMENT» TOXIQUE

POLYVALENCE

## #FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE : concept obsolète

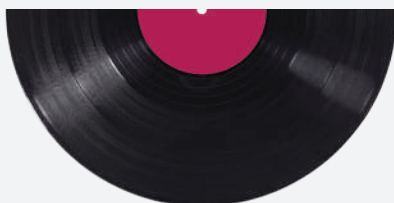
qui consistait à former les bibliothécaires  
à un métier



#BIBLIOTHÉCAIRE :  
vieille dame  
À LUNETTES  
qui exige le calme

#QVT = QUALITÉ de Vice AU TRAVAIL

#DISCOTHÉCAIRE : métier obsolète  
depuis la création — d'ltunes —



#VIDÉOTHÉCAIRE :

Devenu VINTAGE  
depuis  
L'AVÈNEMENT  
de NETFLIX



#LUDOTHÉCAIRE : les Ludothécaires  
NE TRAVAILLENT PAS...  
elles jouent !

# MISE EN VALEUR DES COLLECTIONS

Il faut que les lecteur.ice.s s'y retrouvent à tous les niveaux : intellectuellement, par un classement et une organisation pour se repérer au mieux, et spatialement par une signalisation claire et attractive. Il ne faudrait pas sacrifier les **collections** et leur mise en valeur à des modes passagères d'organisation des espaces et, autant que possible, trouver un équilibre entre sensation de vide et de trop plein.

Par nécessité, des documents sont mis en réserve, mais ceux qui sont empruntés sont principalement ceux qui sont visibles.

Mettre en lumière l'adéquation des collections et des **publics** peut aussi passer par des statistiques chiffrées portant, entre autres, sur le taux de rotation. **Mais ce dernier ne doit pas être dévoyé et utilisé seulement comme un critère parmi d'autres dans un processus de décision (désherbage,...) qui s'appuiera toujours sur la compétence des professionnelles.**

VOIR AUSSI

ACQUISITION

COLLECTIONS

COMMUNICATION DES DOCUMENTS

POLDOC

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

PUBLIC(S)

## MISSION ORSENNA / CORBIN

### EMPILEMENT DES RAPPORTS

En 2018, suite aux promesses de campagne du candidat Macron, la mission Orsenna/Corbin répondait à l'ambition annoncée par le gouvernement de «moderniser» la Lecture Publique. Elle était portée par une campagne d'affichage coûteuse et une communication imprécise, hasardeuse et s'arrangeant avec la réalité, où les tutelles tentaient de montrer leurs bonnes intentions.

Or le «projet» était... qu'en réalité il n'y avait pas de projet ! Maisons de la culture, troisième lieu, rôle social : tout y passait et l'ensemble avait l'air pourtant appétissant ; or qu'y apprenait-on ? Avec quelques millions d'euros pour soutenir le tout, les moyens humains et financiers avancés n'étaient pas à la hauteur des besoins réels, et en complète contradiction avec l'ambition de départ.

Sur le fond, la rengaine est connue : l'accès et l'extension des horaires d'ouverture doit passer essentiellement par la doctrine de l'ouverture le dimanche, avec comme préconisations la polyvalence accrue, l'utilisation massive de personnels précaires, voire de **bénévoles** pour combler les manques, avec pour conséquence la dévalorisation de nos missions.

Sur la forme, de grandes bibliothèques municipales qui pouvaient servir de modèle social ont été soigneusement évitées. Les conditions du «Tour de France» d'Erik Orsenna - académicien et conseiller des gouvernements depuis 40 ans - et d'Alain Corbin - dégraisseur officiel au ministère de la Culture et aux Affaires culturelles de Paris - ont été celles des mondanités, à travers une intense campagne de promotion.

**Ce qui a sauté aux yeux, c'est que le modèle qui sous-tendait son élaboration servait de trame aux réformes visant d'autres services publics : de la culture au fret ferroviaire en passant par les secteurs de l'énergie ou de la santé.**

Quant à la soi-disant réduction des inégalités entre populations et entre territoires, objectif prioritaire annoncé, on sait qu'elle ne passera ni par un saupoudrage ni par un moins-disant social pour les personnels.

VOIR AUSSI

LUNDI / HORAIRES ATYPIQUES OU ASOCIAUX

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DU MÉTIER

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE

## MIXITÉ SOCIALE OU CULTURELLE

VOIR

PARTENARIAT

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU



# NAVETTE

C'est la possibilité de faire circuler un document entre différents points d'un réseau de bibliothèques. Il existe généralement 2 types de fonctionnement : simple flux ou double flux. Les usager.e.s se déplacent pour emprunter dans un lieu et peuvent rendre dans n'importe quel autre ou faire venir le document dans un équipement et le restituer ailleurs.

Cette organisation induit des équipes dédiées, en nombre suffisant, réellement formées aux métiers de la logistique - ce qui peut permettre de recruter dans la filière technique par exemple -, à la manutention, aux gestes et postures, à la conduite de véhicules et à la sécurité. Le port de charge, par caisse ou autres moyens doit être minimisé grâce à du matériel adapté (chariot, caddie®, monte-charge, transpalette, etc.) ce qui réduit significativement les **TMS**, surtout si des formations **PRAP** accompagnent leur prise en main.

Du fait de l'usure professionnelle et des volumes générés par ces flux, les équipes doivent pouvoir alterner avec des tâches bibliothéconomiques ou autres. Les logiques de performance et de rentabilité sont inopérantes, voire sources de dégradation des conditions de travail et de santé des agentes, à l'image du «fini/parti». Si elles y travaillent à temps plein, leur mobilité prioritaire et à leur demande est requise. Les boîtes de retours 24h/24 engendrent de la manutention, du tri, de la manipulation, du port de charge y compris pour les équipes de bibliothécaires.

Le système général (navette, boîtes, logistique et dimensionnement des équipements) ne peut plus s'improviser et toute modification ou ajout de nouveau service peut générer des risques professionnels supplémentaires. Il doit être validé en instance.

## Revendications :

- › Concevoir le système de navette et de ses flux de manière globale au sein d'un réseau comme un service à part entière et non comme une alternative pour y caser des agentes en inaptitude de poste
- › Recruter des agentes formées à la logistique (toutes filières) et à la manutention
- › Équiper les bâtiments, les véhicules et les agentes en adéquation avec les matériels les plus innovants et adaptés aux tâches
- › Consulter la **F3SCT**, consulter les agentes concernées par ces tâches pour les modifications et achat de matériels
- › Établir un vrai plan de prévention, de formation et de reclassement
- › Contraindre la collectivité à s'engager sur la mobilité de ces agentes sur des postes moins exposés, au nom de la responsabilité qu'à l'employeur sur l'obligation de résultats en matière de santé au travail

VOIR AUSSI

BIBLIOBUS

POLYVALENCE

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DU MÉTIER



# NOV' LANGUE / ABUS OU DÉVOIEMENT DE LANGAGE

Mots, adjectifs, anglicismes a priori positifs, mis à toutes les sauces pour masquer le vide abyssal du discours des tutelles ou de certaines directions sous un vernis de modernité...

Mots détournés pour en faire des notions péjoratives. Faire du moche en se cachant derrière le neutre pour instrumentaliser des concepts et culpabiliser les agentes.

VOIR AUSSI

LISTING CORPORATE

## ABSENTÉISME

D'un taux permettant de mettre en lumière une des conséquences de dysfonctionnement d'un service, on passe à la stigmatisation des agentes en arrêt.

## ÉQUITÉ

Chiffon rouge visant à raboter les droits. Sous prétexte de traitement différencié et d'idéal méritocratique, elle vise le nivellement par le bas. Elle nie en réalité l'égalité de traitement qui est un des fondements du service public.

## BÉNÉVOLE

Voir article haddock

## COLLABORATRICE

Dans le monde du travail, on est passé d'une notion de travailler à égalité avec une collègue à une dissimulation de la subordination.

## ARRÊT MALADIE

Une agente «ne se met pas en arrêt maladie», il lui est prescrit par un médecin par nécessité. Il répond à un contexte que subit l'agente. Le jour de carence est une double peine.

## MUTUALISATION

De la mise en commun des moyens/connaissances/compétences dans un but d'amélioration, on passe à une diminution drastique des moyens aux dépens des agentes, le tout accompagné de lourdeurs administratives supplémentaires. C'est le cache-sexe de la réduction d'effectifs.

## MÉDIATION

Au départ pensée pour permettre une mise en relation d'un.e usager.e avec un objet, la médiation est devenue l'objectif, le but à atteindre. L'outil devient une fin en soi et sonne creux.

# NUMÉRIQUE

Les bibliothécaires permettent d'utiliser le numérique et d'y accéder aisément. Mais participer à réduire la fracture numérique n'est pas tâche facile : les bibliothécaires sont peu formées à en assurer la médiation, leurs moyens sont limités, les réseaux informatiques contraignants, les outils imposés parfois inadaptés. Les usager.e.s qui n'ont pas d'équipement récent, un bon réseau ou une culture numérique nécessitent un accompagnement fort. D'autant plus que les bibliothécaires se retrouvent dans des postures difficiles, devant compenser d'autres services publics défaillants. Cela implique également qu'elles doivent accéder à de nombreuses informations privées des usager.e.s.

Depuis 2021, 4000 conseillères numériques ont été recrutées sur des emplois précaires avec des formations qui semblent limitées. Une partie d'entre elles sont déployées en bibliothèques. Leurs contrats vont de 2 à 6 ans. Quid de la pérennisation de leurs missions - souvenons-nous des emplois jeunes - ? D'autant que le rôle d'accompagnement administratif de ces conseillères numériques semble servir de pansement à la dématérialisation des services administratifs qui éloigne les usager.e.s de leurs droits.

Des espaces vitrines numériques sont mis en avant qui, sous couvert d'innovation et d'accompagnement des entreprises, deviennent complètement éloignés des besoins des habitant.e.s. Les usager.e.s sont livrées aux **GAFAM**, la médiation sur la protection de leurs données étant impossible quand les outils choisis dans les collectivités ne sont pas des outils libres.

Les ressources numériques (presse en ligne, films à la demande, cours en vidéo, etc.) sont des offres particulièrement coûteuses et rendent les médiathèques captives : il ne s'agit pas d'acquisitions définitives. Le jour où s'arrête un abonnement à un catalogue numérique, la médiathèque perd tous les titres qui y étaient

proposés. Les éditeurs savent les bibliothèques dépendantes et leurs tarifs ne vont pas aller en s'amenuisant. Ce coût ainsi que les politiques d'**acquisitions** des médiathèques tournées vers la numérisation à haute dose sont également des menaces sérieuses pour les collections physiques en médiathèque qui pourtant sont le moyen le plus simple de démocratiser l'accès à la lecture, à l'information et au loisir.

Par ailleurs, les livres numériques sont un gouffre financier et **écologique** pour les bibliothèques avec des solutions techniques compliquées pour les usager.e.s, ce qui les réserve souvent à des publics très à l'aise avec l'informatique. Le Prêt Numérique en Bibliothèque (**PNB**) a été mis en place par les éditeurs selon des conditions totalement iniques pour les bibliothèques et leurs usager.e.s : il ne s'agit toujours pas d'acquisitions fermes mais de jetons permettant des droits de prêts limités dans leur nombre et dans le temps, pour des tarifs dépassant ceux des livres papiers. Tant qu'aucun droit de prêt de livres numériques n'est inscrit dans une loi, l'ensemble des catalogues des éditeurs resteront inaccessibles aux bibliothèques et elles resteront largement perdantes dans l'accès aux livres numériques pour toutes.

Les **DRM** (verrous propriétaires) appliqués sur les fichiers sont des freins importants au bon usage des livres numériques. L'utilisation des DRM Adobe fournit les données personnelles des usager.e.s des médiathèques à cette entreprise qui a déjà par le passé espionné des utilisateur.e.s et laissé fuiter leurs données. Pourtant la lecture numérique est une pratique qui peut rendre un grand service aux personnes ayant des problèmes de vue, aux personnes dyslexiques, ainsi qu'à celles et ceux qui peuvent difficilement se déplacer pour venir en médiathèque.

## Revendications :

- › Que les bibliothèques ne servent pas de palliatifs d'autres services publics défaillants, réduits à peau de chagrin par le remplacement de leurs accueils par du tout numérique
- › Contre la fermeture des guichets physiques des services publics. Pour des services publics de proximité avec des agent.e.s publics présent.e.s
- › Que les conseillères numériques soient des fonctionnaires titulaires correctement formées et rémunérées : il ne s'agit pas de besoins ponctuels mais bien permanents
- › Que le métier de conseillère numérique soit reconnu en tant que tel et que les bibliothécaires ne soient pas des conseillères numériques
- › Que tout le matériel réformé des collectivités, s'il n'est pas obsolète, soit reconditionné et distribué aux habitant.e.s de leur territoire
- › Qu'Internet pour toutes ne soit pas qu'un vœu pieux : les collectivités doivent en favoriser l'accès à prix modique depuis le domicile des habitant.e.s
- › Des ressources en ligne publiques et non-privées
- › Des collections physiques toujours conséquentes dans leur budget et dans la place qui leur est allouée au sein des établissements
- › Une loi inscrivant le droit de prêt de livres numériques en bibliothèque
- › Uniquement des logiciels et outils libres dans les médiathèques, qui ne volent pas les données des usager.e.s

## PARTENARIAT(S)

Mot magique pour nos tutelles aujourd'hui. Sous couvert de modernité, elles en profitent pour réaliser des économies constantes tout en faisant briller artificiellement leur politique sociale et culturelle. Cela dilue, in fine, les fonctions fondamentales des bibliothèques. Il y a une recherche effrénée de l'utilité sociale des bibliothèques, de rentabiliser un bâtiment en multipliant les usages et par conséquent la fréquentation.

Les partenariats avec des intervenant.e.s extérieur.e.s liés à la médiation culturelle sont bénéfiques. Cela, lorsqu'elles s'inscrivent dans une réelle démarche non-démagogique construite pour rendre la bibliothèque accessible à des **publics** éloignés (écrivain.e public, alphabétisation, autres pratiques culturelles...). Ils permettent ainsi de compléter les compétences des bibliothécaires, dans un esprit de coopération, de réciprocité, et de complémentarité.

Nous dénonçons les dérives qui, au nom de la fréquentation, de la désacralisation et de la démocratisation du lieu, conduisent les bibliothèques à devenir parfois des MJC bis. Les partenariats proposés par les grandes sociétés hégémoniques, sous couvert de philanthropie et de mécénat, sont bien souvent des chevaux de Troie du formatage des publics et des agentes (pratiques culturelles, informatiques...)

D'autre part, les partenariats sont facilités et pérennisés quand les structures sont animées par des professionnelles. Quand elles le sont par des bénévoles, cela peut fragiliser des partenariats solides. La réussite d'un projet nécessite une égalité entre les parties, que ce soit en termes de moyens, de temps consacré et d'implication volontaire des acteurs du partenariat.

Actuellement, une commune rurale ne peut plus construire une bibliothèque seule. Pour obtenir des subventions, il lui est imposé de s'inscrire dans un projet plus global intégrant d'autres services aux publics.

### Revendications :

- › Des professionnelles formées à la médiation culturelle
- › Des partenariats en adéquation avec le terrain et validés avec le projet culturel, scientifique, éducatif et social
- › Ouverture à d'autres formes de connaissance/savoir/mémoire, conservation et mise en valeur de patrimoine culturel et immatériel des lieux et de leurs habitant.e.s
- › Des moyens pérennes pour mener les projets sur le long terme

VOIR AUSSI

BDP

FINANCEMENT DES BIBLIOTHÈQUES / ATTAQUES CONTRE LA CULTURE

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DU MÉTIER

POLDOC NUMÉRIQUE

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

---

## PATRIMOINE

(Appel à contribution pour édition à venir)

Au prétexte d'harmonisation des collections et afin de (re)conquérir les publics, les politiques documentaires - qui nient parfois les spécificités de terrain, de cotation, et la consultation des agentes - favorisent désormais certains contenus : littérature «facile», best-sellers, formes de musiques dominantes, feel-good movies... En diminuant l'offre en textes classiques, théâtre, philosophie, poésie, musiques expérimentales ou traditionnelles, cinéma indépendant ou d'art & d'essai... La collection perd de son universalité.

Il est nécessaire de soutenir le monde éditorial et la presse écrite, y compris indépendants, et la création artistique sous toutes ses formes.

Car le rôle des bibliothèques est aussi de valoriser d'autres façons de penser, de vivre ou de créer que celles des classes dominantes. L'offre culturelle indépendante doit rester présente dans nos bibliothèques, en dépit des statistiques d'emprunt. Cette diversité permet aux publics d'accéder à une offre culturelle pluraliste, encyclopédique et universelle, de se forger leur propre opinion et ainsi de se positionner en tant que citoyen.ne.s. Ne laissons pas les bibliothèques se remplir uniquement de produits culturels **mainstream**.

## Revendications :

- › La charte des acquisitions est un document écrit qui doit être construit avec les agentes, en fonction des réalités territoriales. Elle doit être un appui essentiel pour garantir la pluralité des collections, l'autonomie des acquéreuses, la pérennité des budgets. Elle constitue un document de référence
- › Garder du recul par rapport aux demandes du public, des élu.e.s, de la hiérarchie
- › Veiller à ce que la part des nouveautés grand public ne soit pas trop importante en budget et laisser la place à la culture alternative
- › Conserver l'autonomie d'acquisition du fonds dans les établissements de proximité
- › Nuancer le recours exclusif aux statistiques sur les publics et les fonds

VOIR AUSSI

ACQUISITIONS

COLLECTIONS

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

MISE EN VALEUR DES COLLECTIONS

## POLDOC NUMÉRIQUE

On constate la disparition progressive de certains supports, notamment les CD, remplacés par d'autres : jeux vidéo, livres numériques, **VOD**, etc.

La pression du tout-numérique persiste malgré les expériences nuancées des dernières années, mais il reste un spectre qui hante les politiques documentaires : les ressources numériques qui sont imposées dans nos collections, le plus souvent sous la forme de bouquets ultra-onéreux et avec des résultats discutables. Ces ressources empiètent sur les budgets et la pérennité des collections physiques, en faisant parfois doublons : contrairement aux supports physiques qui peuvent être conservés des années durant, les bouquets numériques sont la propriété de monopoles industriels. La bibliothécaire ne sélectionne plus ni le contenu, ni la durée, ni la pertinence, et doit malgré tout en devenir la médiatrice sous peine de passer pour une «ringarde».

Le contenu numérique a toute sa place dans les bibliothèques, mais au même titre que les collections physiques, il doit demeurer la propriété de la collectivité, et être choisi par les professionnelles pour le public.

## Revendications :

- › (In)former les agentes à l'utilisation de ces outils, pour qu'elles puissent présenter aux usagers ces nouveaux services et les aider à y accéder
- › Choisir et conserver des collections physiques et exiger la propriété pleine et entière des contenus numériques acquis

VOIR AUSSI

ACQUISITIONS

COLLECTIONS

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

NUMÉRIQUE

# PORTAGE À DOMICILE

VOIR

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

BDP

## POUR TOUS LES PUBLIC(S)

Les bibliothèques ont un rôle majeur à jouer dans l'accueil de tous les publics et tout particulièrement les personnes éloignées par des freins socio-économiques, par des discriminations, par la barrière de la langue ou par des situations de handicap.

Des moyens et du temps sont nécessaires pour envisager les espaces, la signalétique, les équipements, les collections, les animations afin que toutes les usager.e.s soient correctement accueilli.e.s en bibliothèque et plus largement dans notre société. Pour accomplir ces missions, les bibliothèques doivent s'ancrer dans leur territoire en allant à la rencontre des publics éloignés et en créant des partenariats avec les structures qui les représentent. Penser l'accueil avec les personnes concernées est la garantie d'un accueil adapté.

**Ce travail de terrain nécessite du temps et des formations : cela doit apparaître dans les fiches de poste.**

Limitier l'accès des bibliothèques par quelque moyen que ce soit (passe sanitaire ou vaccinal, tarification des services, non prise en compte des spécificités des publics, etc.) va à l'encontre de **la loi sur les bibliothèques de 2021** et de l'accueil inconditionnel, inhérent au métier de bibliothécaire et des services publics en général.

### Revendications :

- › Accueillir sans condition tous les publics sans logique sécuritaire, réduire au maximum la collecte des données personnelles (genre, domiciliation, aides sociales) sur les fiches d'inscriptions et garantir la protection de ces données
- › Rendre accessible la bibliothèque : par une signalétique accessible à tou.te.s, par la traduction des informations importantes (livrets d'accueil, signalétique, site internet) en plusieurs langues, notamment la Langue des Signes Française, par la proposition systématique des documents en différentes langues, faciles à lire, audio, en gros caractères, en braille...
- › Accès libre et sans exigence d'inscription ou d'informations d'identité pour des services temporaires (accès à Internet, accès à des salles de travail, consultation sur place, usage des jeux vidéo, participation à des ateliers ou des animations, etc.)
- › Former largement les agentes de bibliothèques à l'accueil des publics migrants, n'ayant pas le français comme langue principale, des personnes discriminées ou nécessitant un accueil particulier (LSF, mobilité réduite...), libérer le temps nécessaire à un accompagnement spécifique de ces publics
- › Faciliter l'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) par des moyens adaptés

VOIR AUSSI

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

PARTENARIAT

PUBLIC(S)

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU



CONTRE LA LOGIQUE MARCHANDE

## PRÉCARITÉ

VOIR

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

GRATUITÉ

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

POUR TOUS LES PUBLICS

PUBLIC(S)

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

# POLYVALENCE AGILITÉ - INTERCHANGEABLES

La polyvalence, maître mot dans l'évolution exigée du «métier», a longtemps été considérée comme négligeable et certaines spécialités étaient exclusives : discothécaire, vidéothécaire, ou plus récemment ludothécaire.

Aujourd'hui, les tutelles et les directions, face à la réduction des effectifs et des moyens et la soi-disant évolution des usager.e.s se considérant comme des «client.e.s», demandent aux agentes d'être impérativement «polyvalentes» : capables d'assurer tour à tour, de manière superficielle, des missions qui pourtant nécessitent des compétences, de la formation et des spécificités.

À les entendre, toutes devraient pouvoir tenir n'importe quel emploi posté.

Pire, durant la pandémie de covid de 2020, des collectivités ont profité de la fermeture des bibliothèques pour combler les absences ponctuelles ou structurelles en envoyant des bibliothécaires en EHPAD, dans les écoles, ou inversement des maîtres-nageurs en bibliothèques, en bafouant sans honte et sans complexe les filières et cadres d'emplois.

Cette polyvalence forcée fragilise les agentes. Alors qu'au contraire elle pourrait être enrichissante et variée pour certaines, si elle est choisie, accompagnée, approfondie et pérenne. Elle ne doit pas se faire au détriment de vraies spécialistes, formées et reconnues, ou référentes.

Ce sont cette complémentarité et cette alternance de profils qui permettent de maintenir une haute qualité du Service Public qui tient compte des évolutions techniques ou de l'arrivée de nouveaux supports ou outils.

VOIR AUSSI

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

«MANAGEMENT» TOXIQUE

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

NAVETTE

PARTENARIATS

PUBLIC(S)

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU



FAIRE «BOUGER» LES LIGNES

## PROTOCOLE SANITAIRE

VOIR

CRISE

## PUBLIC(S)

Alpha et Oméga des bibliothécaires. Il est aimé, recherché ou décrié. Il représente en moyenne 20% d'une population, ne se déplace que dans un rayon moyen de 900 mètres. Il est découpé en tranches qu'il faut absolument séduire pour continuer à obtenir des financements. Les 15/35 ans sont le graal absolu et les bibliothécaires sont prêtes à tout pour y parvenir. Décrié, il peut sembler une contrainte.

C'est lui qui, comptabilisé, valide les orientations prises par la bibliothèque. Il est l'indicateur de réussite ou d'échec des projets d'établissements. Il est aussi celui qui par le taux de rotation de la collection valide les acquisitions. Au centre des préoccupations, les acquisitions, parfois validées par un comité de lecteur.ice.s ou d'expert.e.s externes, sont le fruit du difficile équilibre entre prescription

et démagogie et demandent aux bibliothécaires beaucoup d'agilité intellectuelle. Le public est aussi source de difficultés relationnelles, fruit d'une exigence consumériste pas toujours compatible avec le temps du service public.

Il peut être nettement moins apprécié lorsqu'il s'érige en censeur ou en pilleur, remettant en cause les compétences des professionnelles dans leur volonté de proposer à toutes et à tous des collections encyclopédiques, universalistes, les plus diverses possibles, quels que soient les supports.

Recherché, c'est par les chiffres de fréquentation du lieu, que ce soit en tant qu'emprunteur.ice, lecteur.ice, utilisateur.ice, usager.e qu'il valide in fine les propositions de médiation et d'offre culturelle.

Les tutelles ne jurent que par lui. La qualité et l'inventivité des propositions que les bibliothécaires peuvent mettre en place restent inféodées au couperet de la fréquentation.

Il faut trouver l'équilibre entre propositions de médiation grand public et propositions plus pointues sans se galvauder, jongler entre les demandes de la tutelle et les envies de chacun.e.

Aimé aussi et surtout, le public des bibliothèques est globalement bienveillant, attentif et curieux.

**C'est lui qui justifie notre existence, nous travaillons pour le public. Il est au centre de nos missions. Son évolution constante nous empêche de nous scléroser tout en gardant nos compétences intactes.**

VOIR AUSSI

ACQUISITIONS

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

POLDOC

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

# PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

Doit être public et accessible à toutes, prend avec la nouvelle **loi sur les bibliothèques** le terme plus global de «Projet Culturel, Scientifique, Éducatif et Social».

Il est l'empreinte d'une direction. Selon la taille de la collectivité, il peut aussi retranscrire la volonté des élu.e.s. De ce projet découlent la **POLDOC** et les projets de médiation, voire la réorganisation d'un réseau ou la réorientation des missions de certaines agentes. L'écart entre la prise en compte des préconisations, les propositions des équipes concertées et le résultat final du projet doit être le plus minime possible. Certaines directions, sous couvert de participation et de «co-construction», imposent au final leurs propres ambitions ou «vision» des bibliothèques.

## Revendications :

- › Prise en compte de la réalité des agentes dans son élaboration
- › Réalisé en véritable concertation et en toute transparence avec les agentes
- › Rester prudentes quant aux résultats issus de ces projets participatifs

VOIR AUSSI

LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

LOI DES BIBLIOTHÈQUES

POLDOC

RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU





# (LA) Qualité de Vie au Travail (QVT)

## POUR LES NULS

Suite aux réactions d'un certain nombre d'agent.e.s, nous souhaitons partager avec vous quelques éléments de réflexion sur la formation obligatoire «QVT\*» à laquelle vous avez tous été convoqués.

### Des formations obligatoires pour éduquer les agent.e.s

La formation QVT organisée par la Ville s'inscrit dans le cadre du Plan national d'action pour la prévention des Risques psycho-sociaux dans les 3 Fonctions Publiques signé en 2013 entre les partenaires sociaux et l'Etat. Il s'agit donc d'une formation obligatoire commune à tous les agent.e.s publics et salarié.e.s du privé. Le syndicat SUD s'inquiète du recours de plus en plus fréquent aux formations collectives et obligatoires pour «éduquer» les agent.e.s (après la laïcité, les droits et obligations des fonctionnaires...) : c'est un combat à mener à l'échelle nationale mais aussi locale.

### Petit décryptage d'une formation locale

Là encore, pas besoin d'imagination : le programme général et le format de cette formation sont tout simplement issus d'un référentiel national édité par notre ministère de rattachement. La Ville a saisi l'occasion pour présenter son propre plan d'actions, ce qui pouvait sembler assez logique ; mais c'est justement là que les choses se corsent... Repartons des objectifs fixés par la Ville dans les convocations que vous avez tous reçues... (extraits ci-contre)

### Décryptage... la suite

Les buts de cette formation obligatoire sont donc clairement affichés :

- 1. RESPONSABILISER LES AGENT.E.S :** comme nous l'a martelé le prestataire à chaque session, nous devons apprendre à identifier les risques psycho-sociaux, et portons la **RESPONSABILITÉ** d'alerter, en prenant assez de **RECUL** pour ne pas inventer des problèmes où il n'y en a pas... C'est oublier un peu vite que la Ville, en tant qu'employeur, a envers ses agent.e.s une obligation de sécurité : la Ville doit «prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale» des agent.e.s, et non juste s'intéresser au sujet !
- 2. COMMUNIQUER :** les agent.e.s doivent comprendre que leur employeur «s'investit» dans cette thématique...

### Mais qu'en est-il de la réalité du quotidien ?

Des agent.e.s en souffrance dans leur service ? À quel moment a-t-on parlé dans cette formation du fond du problème ? Plus stupéfiant encore, une grande partie du propos s'est articulé autour de la «souffrance et de la solitude du manager» qui malgré les restrictions budgétaires annoncées, va bientôt bénéficier d'espaces d'expression mensuels animés par un prestataire extérieur ! Bien sûr, l'encadrement joue un rôle clé dans la lutte contre les risques psycho-sociaux et doit, à ce titre, être formé et soutenu par la Ville. Comment la Ville peut-elle passer sous silence deux des principales causes de la souffrance au travail, à savoir les choix organisationnels et les pratiques managériales ??

### Et après ?

Terminons peut-être sur une note d'espoir en relisant le Plan d'actions de la Ville pour «améliorer la Qualité de vie au travail», que nous avons bien intégré grâce à la formation et à la plaquette :

**OUI OUI, vous avez bien lu : la préservation de votre santé et de votre sécurité arrive bonne dernière dans la stratégie de la Ville pour améliorer votre bien-être !**

Pour vous aider à être heureux au travail, la Ville devra d'abord :

- › Vous faire adhérer à toutes les réorganisations (axe 1),
- › Vous aider à être plus performant.e ou à exercer une mobilité si vous faites votre mauvaise tête (axe 2)
- › Vous faire encadrer (ou recadrer) plus efficacement par une hiérarchie elle aussi plus performante (axe 3),
- › Et vous apprendre à appliquer les procédures (axe 4)... Vaste programme !

En conclusion, SUD dénonce l'absence totale de remise en question par la Ville de ses choix et de leurs conséquences : les responsabilités sur la souffrance au travail ne doivent pas être inversées, et nous y veillerons plus que jamais à vos côtés !

# REDÉPLOIEMENT / CADRE STATUTAIRE

VOIR

CARRIÈRE

CRISE

## RÉMUNÉRATION

Régime indemnitaire, NBI, primes...ou comment perdre les agentes pour être sûr de payer moins ! Bien malines celles qui comprennent leur fiche de paie. On choisit souvent d'être bibliothécaire par désir de transmettre plutôt que pour un salaire. Il n'empêche ! Force est de constater que pour vivre décemment, un rattrapage des rémunérations s'impose.

**Pour information, notre rémunération se décompose en 2 parties :**

### › PART INDICIAIRE :

calculée selon des grilles de rémunérations qui varient de 352 à 830 points en mai 2022) selon le grade et l'échelon.

Ce sont les mêmes quelle que soit la collectivité où l'on travaille. C'est l'indice majoré (IM) qui donne le nombre de points que l'on multiplie selon sa valeur brute **de 4,85 euros depuis juillet 2022, année de sa dernière réévaluation...**

À chaque indice brut (IB - indice de classement) correspond un indice majoré (IM - indice de traitement) dont le rapport est fixé arbitrairement par décret.

### › PART INDEMNITAIRE :

Ce sont les primes qui peuvent varier selon les collectivités... **Et ce n'est pas obligatoire !**

Dernière invention du gouvernement où ce sont engouffré.e.s nos patron.ne.s : regrouper toutes les primes existantes dans le **RIFSEEP**. Il est présenté comme une simplification, mais maintient et entérine des régimes indemnitaires différenciés en fonction des filières. Les filières où la part des femmes est souvent la plus grande - médico-sociale, animation et culturelle bien évidemment ! - demeurent les moins bien rémunérées, contrairement aux filières plus masculines comme la filière technique ou armée comme la police municipale, grande gagnante d'une société qui préfère punir plutôt qu'émanciper. Quand bien même la parité est une des règles de son attribution, le RIFSEEP ne corrige pas les inégalités de genre : les femmes restent les agentes dont les carrières sont fragmentées par l'obligation ou par le choix tout relatif des temps partiels.

Pour comprendre le RIFSEEP, disons que ce régime peut être divisé en 2 parties : une partie **IFSE** (Indemnité, Fonctions, Sujétions, Expertise) et une part variable, le **CIA** (Complément Indemnitaire Annuel), obligatoire. Il ne peut être nul ou uniforme. Il est forcément différencié selon les agentes car basé sur des critères subjectifs tels la «manière de servir». Nous sommes opposées à cette part variable trop soumise à l'arbitraire et visant à faire courber l'échine plus qu'à réellement «bien servir».

Le RIFSEEP est voté par l'organe délibérant après «négociations» en Comité Social Territorial (**CST** ex-CT).

**La question de la rémunération n'est pas accessoire ! Contrairement à ce que l'on entend encore : non, les bibliothécaires ne font pas que bouquiner sur leur temps de travail...** Au contraire, elles sont transformées en couteau suisse propre à résoudre toutes les inégalités sociales instaurées par un système en faillite (ateliers CV, création de liens sociaux pour les personnes isolées, actions pour lutter contre les fausses nouvelles, etc.). On est loin du compte...

## Revendications :

- › Augmentation du point d'indice
- › Augmentation immédiate de 400 euros nets
- › Pas de rémunération à moins de 2000 euros nets
- › Refonte des grilles indiciaires, l'avancement automatique de grade à l'ancienneté
- › Augmentation automatique de nos traitements en fonction de l'augmentation des prix
- › Intégration des primes dans la rémunération
- › Maintien du versement des primes - tant qu'il y en aura - au premier jour d'absence
- › Rémunération égale femme/homme, quel que soit le genre
- › Rémunération égale entre titulaires et non-titulaires
- › Abrogation du jour de carence

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

FÉMINISATION DE LA PROFESSION

POLYVALENCE

# RFID (RADIO FREQUENCY IDENTIFICATION)

La mode de l'automatisation a fait entrer la RFID dans les bibliothèques. Le choix de la RFID sert trop souvent de vitrine technologique au détriment des conditions de travail des personnels et du service au public.

Les résultats de la technique d'identification par radiofréquence, très utilisée dans les commerces et l'industrie, se sont révélés au fil des ans très éloignés des promesses d'origine. Son développement exponentiel est loin de contribuer à la diminution des **TMS** car le rangement est de toute façon inéluctable et reste la première source de manipulations. La RFID dans la chaîne documentaire ne réduit en rien le nombre d'étapes, et ajoute même de nouveaux gestes contraignants.

Enfin, son coût très élevé au regard de ses maigres apports et des transactions automatisables tout aussi bien avec de l'optique et du magnétique en font une machine à cash pour le trio de sociétés qui en ont le monopole, plus qu'un atout pour nos services.

## Revendications :

- › Appliquer le principe de précaution pour toutes et particulièrement envers les agentes enceintes
- › Exiger les dernières normes de blindage ou évolutions technologiques des équipements et la présentation des fiches techniques en **F3SCT**

VOIR AUSSI

AUTOMATISATION



# RÔLE SOCIAL DES BIBLIOTHÈQUES / 3<sup>ÈME</sup> LIEU

La bibliothèque est à la croisée de la culture, des loisirs et du secteur social, mais elle ne peut servir exclusivement l'un de ces trois pôles sans déséquilibrer l'ensemble de ses missions. Le fantasme de la «bibliothèque 3<sup>ème</sup> lieu» aveugle les élu.e.s, l'administration et les directions des établissements en fixant un objectif inatteignable : ravir la place aux supermarchés, qui sont les véritables 3<sup>èmes</sup> lieux de notre société.

La bibliothèque joue un rôle important dans la société mais ne peut prétendre, au mieux, qu'au titre de 4<sup>ème</sup> ou 5<sup>ème</sup> lieu ; et pour une raison évidente : elle est facultative.

Or c'est justement cette force que les décideur.e.s ignorent : le caractère libre et désintéressé de la visite en bibliothèque ! C'est sa force car justement elle permet l'émancipation des citoyen.ne.s, loin des injonctions, le plus souvent contradictoires, des 3 premiers lieux que sont le cadre familial, le travail ou l'école, et les lieux de consommation.

Afin d'augmenter les chiffres de fréquentation, et pour justifier le maintien des budgets et des effectifs par les tutelles, les directions sont prêtes à tout pour mettre à disposition des publics des «produits d'appel» (**FabLab**, liseuses, tablettes, ateliers cupcake...) en mettant la pression sur les agentes pour adapter les services et les activités.

Face aux désengagements des services de l'État (Impôts, préfectures, CAF, Pôle Emploi, Sécurité Sociale, services sociaux...), les bibliothèques et bibliothécaires sont mobilisées pour aider les publics dans leurs démarches et ce, depuis toujours. Pour autant, faute de moyens et de compétences adéquates, qui plus est lorsque l'État baisse également les dotations des bibliothèques, la pression est si forte que les bibliothèques ne peuvent répondre à la demande. La dématérialisation des documents administratifs et le recours systématique aux services en ligne entraînent inéluctablement une nouvelle fracture numérique, au détriment des populations les plus fragilisées. Les bibliothécaires ne sont pas spécialisés pour ce type de tâches, malgré leur bonne volonté.

L'accueil des publics allophones est une volonté politique et une nécessité sociale. Pour le garantir, des créneaux d'accueils avec des contenus spécifiques (atelier de conversation, alphabétisation, lutte contre l'illettrisme...) peuvent être proposés en lien avec les associations.

## Revendications :

- › Dénoncer l'utilisation des budgets pour des projets de communication, surtout s'ils ne servent pas à renforcer les moyens des bibliothèques
- › Les nouveaux services doivent faire l'objet d'une redéfinition claire des missions des bibliothèques et des fiches de postes des agentes
- › Recourir à des permanences d'écrivain.e.s publics
- › Généraliser la présence d'agentes du secteur social au sein des bibliothèques, sur des créneaux précis
- › Encadrer l'intervention sociale, reconnue par la tutelle et l'État et à ce titre doit être largement accompagnée, notamment en termes financiers et humains : permanence des services tiers, recrutement de personnels formés
- › Proposer une carte de médiathèque gratuite pour toutes les personnes à la recherche d'emploi, les bénéficiaires de minima sociaux ainsi que pour les réfugié.e.s politiques et les migrant.e.s
- › La formation des agentes est indispensable pour répondre à cette sollicitation, notamment avec l'aide des associations ou institutions locales

VOIR AUSSI

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

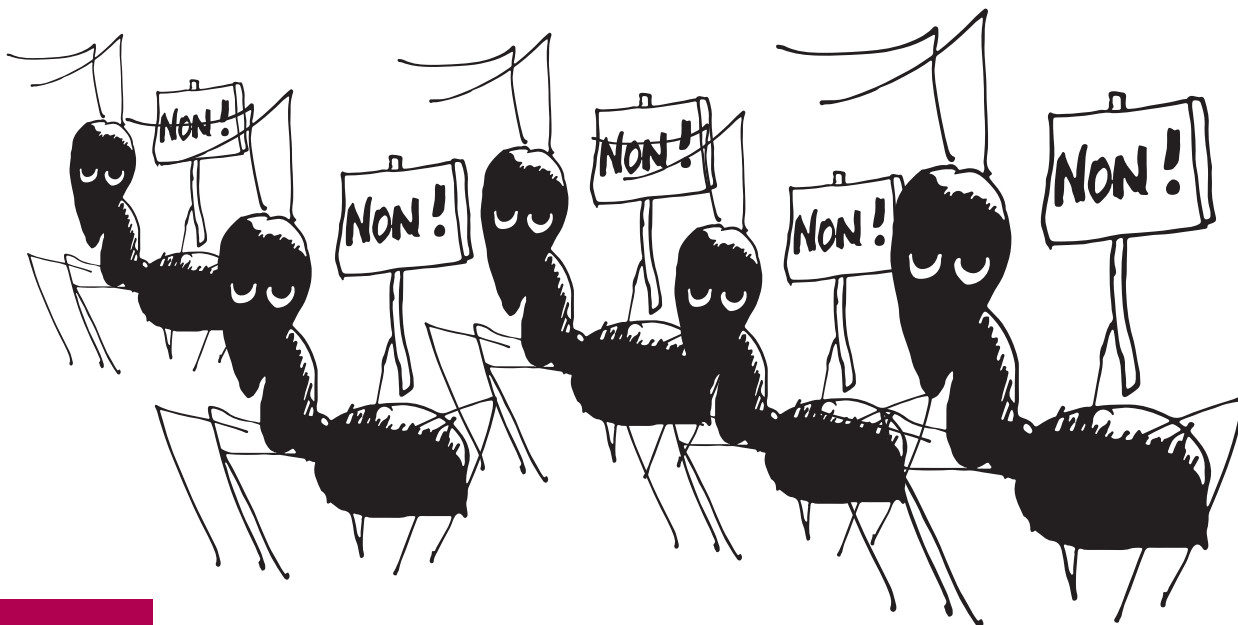
LIEU BIBLIOTHÈQUE (LE)

MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE / CŒUR DE MÉTIER

NUMÉRIQUE

PARTENARIAT

PUBLIC(S)



**S** comme...

## SOCIÉTÉ DU DIVERTISSEMENT VS MONOPOLES INDUSTRIELS

**PIRATES BOX  
BIBLIO BOX**

Les animations culturelles ont pour but d'inciter le public à (re)venir en bibliothèque. Les bibliothèques essaient d'être à la pointe de l'offre en termes de supports culturels, de formations, de soutien scolaire, etc., souvent en suppléant le déficit d'autres services publics de solidarité et du tissu associatif.

Or, les missions confiées aux bibliothécaires ne suffisent pas à les rendre compétentes dans des domaines aussi variés que le soutien scolaire, l'aide administrative ou l'architecture du web. D'où la nécessité de formations dans ces domaines pour les agentes.

Il reste à défendre nos missions face à toutes ces nouvelles exigences. Par facilité ou paresse, les collectivités recourent quasi-exclusivement aux monopoles industriels des loisirs et du divertissement, pour rendre le lieu bibliothèque convivial et accessible.

Des animations ne mettant en avant que des tablettes Apple, du matériel Sony et des comptes Adobe, PlayStation, Switch ou casques VR... soutiennent de fait le financement des grands groupes industriels, et privilégient un modèle consumériste et capitaliste, le tout avec de l'argent et des agentes publics. Ce soutien implicite aux monopoles

industriels et aux plateformes en réseau par le Service Public doit être interrogé et réfléchi en complémentarité avec les autres supports, et la médiation envisagée avec des agentes formées et compétentes.

À l'heure où l'usage des écrans pour les plus jeunes est sérieusement remis en cause par des études comme un risque pour leur développement psychique, on ne peut plus «accompagner» le numérique sans prendre de la distance : il nous faut établir des règles prescriptives et de durée limitée d'usage dans les bibliothèques.

### Revendications :

- › Valoriser les missions et les équipes, les protéger, choisir des partenariats selon leur bien-fondé et les possibilités réelles (en moyens)
- › Revendiquer des effectifs statutaires au regard des projets des collectivités
- › Face aux intérêts commerciaux privés, le Service public doit consister à faire connaître aussi les logiciels libres, les plateformes de travail collaboratif, les documents en open source, les contenus libres de droit, l'apprentissage sur la protection des données
- › Formations régulières et renouvelées des agentes à l'utilisation des supports et contenus numériques et formations de valorisation des collections physiques, et de la création artistique sur support numérique : musique, graphisme, vidéo, photo...
- › Limiter l'exposition des enfants aux écrans en respectant les préconisations **«3-6-9-12»**

VOIR AUSSI

PARTENARIAT

POLDOC

NUMÉRIQUE

# SANTÉ AU TRAVAIL / TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS) / MANUTENTION

Comme dans la majorité des entreprises et des services publics, notamment sur les fonctions de nettoyage ou ayant du port de charges et de la manutention, les bibliothécaires sont particulièrement exposés aux **TMS**, d'autant plus en vieillissant.

L'augmentation des TMS, liée aux gestes et postures répétitifs, à la mauvaise ergonomie des bâtiments et des rayonnages, aux chariots pas toujours adaptés et aux habitudes de portage

des documents, doit être enrayée par des dispositifs de protection et de formation.

Les nouveaux services d'**automatisation**, de boîtes de retours décentralisés, de ventilations des documents, accroissent fortement les opérations de manutention et créent de nouveaux TMS, au-delà des ports de charges inhérents au rangement.

## Revendications :

- › Exiger la formation **PRAP**
- › Demander du matériel adapté aux personnels et aux locaux
- › Pour les services de navette, recruter des agent.e.s formé.e.s à la logistique et à la manutention y compris hors filière culturelle pour un temps donné avec priorité à la mobilité

VOIR AUSSI

AUTOMATISATION

NAVETTE

RFID

# SOUFFRANCE AU TRAVAIL / DU / F3SCT / CONDITIONS DE TRAVAIL / ORGANISATION DU TRAVAIL

Les souffrances au travail sont fortement liées à son organisation. Refusons d'en faire porter la responsabilité par les agentes.

L'expérience montre que les formations de type **QVT**, les documents écrits, les **documents uniques** sont souvent des écrans de fumée qui cachent des situations de **management toxique**, d'abus de pouvoir, de harcèlement, d'intimidation hiérarchique, etc. Sans volonté de mettre fin

à ces situations, les mesures de préventions a minima ne sont que du cache-misère.

De plus l'éclatement des équipes, la diminution des échanges collectifs renforcent l'hyper-mobilité, fragilisent et isolent les agentes, créant davantage de souffrance. Le DU et la fiche d'établissement doivent être portés à la connaissance de toutes les agentes.

## Revendications :

- › L'employeur a l'obligation de maintenir la santé physique et morale des agentes placées sous sa responsabilité (art L. 4121-1 du code du travail). De plus, il a une obligation de résultats en matière de Santé et Sécurité au Travail. Exigeons une réelle politique de prévention des risques
- › La tutelle doit mieux accompagner les agentes reclassées en bibliothèque, avec une prise en compte des risques liés au public et aux **TMS**, tout comme les agentes en situation de handicap
- › Encourager le libre accès et l'usage du **RSST** par les agentes, les personnels prestataires et les usagers

VOIR AUSSI

ENCADREMENT

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

DEVOIR DE RÉSERVE ET D'OBÉISSANCE VS LIBERTÉ D'EXPRESSION

«MANAGEUSE» VS ENCADRANTE

POLYVALENCE

QVT

TÉLÉTRAVAIL / TRAVAIL COLLABORATIF À DISTANCE

# SOUS-TRAITANCE VS REMUNICIPALISATION

Les sous-effectifs, les exigences de réduction de la masse salariale, les stratégies politiques de réduction d'échelles et autres «harmonisations» de la fonction publique... ces choix sont toujours le prétexte à la privatisation de nos missions.

Dans nos services publics, de nombreuses missions ont été peu à peu transférées à la sous-traitance : d'abord la sûreté et le nettoyage, l'impression de formulaires, la maintenance informatique... Pour les bibliothèques, les transports de documents, la reliure, l'équipement, le catalogage sont souvent externalisés. Même l'expertise de nos propres services, à des fins de labellisation par exemple, peut être cédée à des sociétés d'audits ou cabinets conseils.

Les conséquences sont néfastes à tous les niveaux : outre le fait qu'une masse budgétaire colossale est dédiée aux marchés publics, c'est-à-dire au bénéfice du secteur privé, - comme mentionné dans le rapport sur le recours aux cabinets de consulting internationaux par les services de l'état sous le mandat de Macron. On constate un démantèlement de notre statut, un dévoiement de nos missions, un frein à l'organisation de nos revendications.

Les personnes prestataires, qu'elles soient salariées, pseudo-salariées en détention ou en **ESAT**, ou actives au sein d'associations, subissent des conditions de travail précaires et des bas salaires. A cette précarité s'ajoutent d'autres oppressions : racisme, sexisme...

La sous-traitance a aussi des impacts écologiques : céder certaines prestations à des entreprises parfois très éloignées occasionne un allongement des transports et donc une pollution accrue.

Toute cette sous-traitance entraîne une dégradation des services publics rendus, une perte de savoir-faire et un surcoût pour la collectivité.

Afin de nous réapproprier l'ensemble de nos activités, mais aussi pour éviter que l'argent public serve à nourrir le capitalisme et la précarité, nous demandons la remunicipalisation des missions.

## Revendications :

- › Droit de regard des représentant.e.s de la **F3SCT** (ex-CHSCT) sur les conditions de travail des intervenant.e.s extérieur.e.s (services externalisés, sous-traitance)
- › Réintégration des activités dont nous dépendons au sein de services municipaux
- › Que soit intégrée systématiquement une pondération certifiant le respect du droit du travail dans les appels d'offre
- › Relocalisation de toutes les activités de reliure, d'équipement et de fabrication de matériel, afin qu'elles soient plus **écologiques**
- › Recrutements massifs dans des secteurs municipaux, à la place des marchés passés avec des sous-traitants
- › De nouvelles formations à toutes les activités liées aux bibliothèques

VOIR AUSSI

ÉCOLOGIE

LOI SUR LES BIBLIOTHÈQUES

LTFP

PARTENARIAT

## STATUT

VOIR

CARRIÈRE

LTFP

RÉMUNÉRATION

## TAUX DE ROTATION

VOIR

ACQUISITIONS

COLLECTIONS

POLDOC

# TÉLÉTRAVAIL / TRAVAIL COLLABORATIF À DISTANCE

Longtemps minoritaire, impossible voire fantasmé, le télétravail est en train de devenir la réponse à tous les problèmes.

Lors des différentes phases de la crise sanitaire liée au Covid, le télétravail - ou plutôt le travail «collaboratif» à distance - a été organisé, dans l'urgence, pour maintenir les services qui pouvaient l'être : mises à jour des portails de services, réponses aux usager.e.s, publications sur les réseaux sociaux, paramétrages du SIGB...

Mais rapidement les missions ont été étendues : catalogage, réunions en visio, travail sur la programmation à venir, projets numériques... Certaines s'y sont surinvesties par conscience professionnelle, par obligation ou pour toute autre raison...

Le travail à distance a été imposé, sans base légale et avec des dérives plus ou moins cautionnées par les hiérarchies. Le gouvernement a promulgué des décrets encadrant et incitant fortement le télétravail pour le secteur privé et les services publics.

Au cours de l'année 2021, les collectivités ont donc délibéré sur cette mise en place, là encore avec hétérogénéité. Rappelons que le volontariat est obligatoire, que le droit à la déconnexion est essentiel, que la **F3SCT** doit être consultée et que le collectif de travail doit toujours être ménagé. Les décrets d'application de l'accord national prévoient une indemnité, si les collectivités la vote, pour celles et ceux qui en bénéficient. Rappelons que le télétravail, ne concerne qu'une partie assez mince de nos services, fonctions ou missions.

Les avantages induits (transports, souplesse, temps) ne doivent pas faire oublier l'amélioration des conditions de travail de celles qui ne peuvent pas en bénéficier. Enfin, le souhait de passer en télétravail ne doit pas masquer des situations de souffrance ou de mal-être des agentes en renforçant par exemple les situations d'isolement, ni être une échappatoire à une situation d'harcèlement managérial.

**On peut dire que le télétravail est globalement une mauvaise réponse à de bonnes questions.**

### Revendications :

- › Le versement d'une réelle compensation financière des coûts induits par le télétravail (10€/jour)
- › Une garantie qu'aucun outil de surveillance informatique ne soit utilisé aux dépens des agentes
- › Une charte encadrant strictement les périmètres du télétravail, la limitation du travail dans la sphère privée, garantissant le droit absolu à la déconnexion

VOIR AUSSI

CRISE

FÉMINISATION DE LA PROFESSION

LTFP

«MANAGEMENT» TOXIQUE

QVT

SOUFFRANCE AU TRAVAIL / DU / F3SCT / CONDITIONS DE TRAVAIL / ORGANISATION DU TRAVAIL



# TEMPS PARTIEL / NON-REMPLACEMENTS DES DÉPARTS À LA RETRAITE

L'empilement des réformes de la Fonction Publique et le dogme du non-remplacement d'une partie des fonctionnaires partant à la retraite ont gravement déséquilibré les équipes des bibliothèques. Il n'est plus possible de poursuivre la saignée.

Il est urgent de remplacer les départs à la retraite, de titulariser les contractuelles et de compenser les temps partiels nécessaires aux équilibres personnels et familiaux.

## Revendications :

- › Remplacer tous les départs à la retraite et compenser les temps partiels
- › Défendre un plan de recrutement ambitieux
- › Recruter pour répondre aux besoins du Service Public

VOIR AUSSI

CARRIÈRE

MÉTIER

## TEMPS DE TRAVAIL

VOIR

FÉMINISATION DE LA PROFESSION

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (LTFP)

LUNDI / HORAIRES ATYPIQUES OU ASOCIAUX

TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE

## TRAVAIL DU DIMANCHE / EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE

**Nous sommes contre le travail du dimanche.** Si l'employeur l'impose coûte que coûte : nous laissons à chacun.e la liberté de choisir de travailler ou non le dimanche. En effet, ce jour n'est pas un jour comme les autres : c'est un jour communément admis comme chômé, en dehors de toute référence religieuse.

Les lieux culturels jouent un rôle particulier qui pourrait justifier qu'on accueille les publics qui choisissent de venir le dimanche. De plus, il faut prendre en compte les contraintes particulières (déplacement, garde d'enfants, etc.) des agentes et ne pas encourager la remise en cause d'un temps social commun et libre.

Les compensations doivent être importantes et garanties. Ni nos tutelles, ni les syndicats signataires de protocole d'accord ne doivent imposer pour ou contre le dimanche.

## Revendications :

- › **Contre le travail le dimanche en général dans le secteur privé et le Service Public et contre son extension.** Si le travail le dimanche ou son extension sont imposés par la tutelle : le dimanche étant un jour particulier, le principe du travail dominical doit se faire sur la base du volontariat - ni contraint, ni conditionné - et surtout garanti et largement compensé en temps et/ou rémunération
- › Compensations significatives y compris pour les **ANT**
- › Limiter le nombre de dimanches par an et par agente
- › Présence effective d'encadrantes obligatoire pour tous les jours d'ouverture. La nécessité et la continuité de service s'appliquent aussi aux encadrantes
- › Les fiches de postes ne doivent pas mentionner le travail dominical, même dans les bibliothèques ouvrant le dimanche

VOIR AUSSI

CONTRACTUELLES / AGENTES NON-TITULAIRES (ANT)

FÉMINISATION DE LA PROFESSION

PROJET D'ÉTABLISSEMENT / PCSES

RAPPORT ORSENNA / CORBIN

U comme...

# URGENCE SANITAIRE

VOIR

CRISE

# USAGER.E.S

VOIR

PUBLIC(S)



LAISSEZ-NOUS **LIVRE(S)**  
NOS DIMANCHES

## ANNEXES



### LOIS ET CODES

Les textes qui encadrent l'activité des bibliothèques sont les suivants :

- Code général des collectivités territoriales et Code du patrimoine (articles L 310 et L 320)
- Domaine public mobilier : Code général de la propriété des personnes publiques, article L-2112- 1
- Dépôt Légal : Code du Patrimoine, articles L 131-1, 132-1 à L 132-6, L 133-1, et décrets 93-1429, 95-36 et 2006-696
- Propriété intellectuelle : loi 2003-517 sur le droit de prêt des livres en bibliothèque ; exceptions de reproduction et de représentation pour les bibliothèques mentionnées dans la Loi Dadvsi modifiée par la loi dite «Création et internet» ; Code la propriété intellectuelle (article L 133- 1, L 122-5, etc.)
- Statuts des personnels : **Code de la Fonction publique** intégrant les loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- **Loi 2021-1717 sur les bibliothèques du 21 décembre 2021 relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique**



### QUELQUES TEXTES DE RÉFÉRENCES DÉCLARATIFS & AUTRES CHARTES

- UNESCO-IFLA : Manifeste IFLA-UNESCO sur les bibliothèques publiques 2022 ([https://www.abf.asso.fr/fichiers/file/ABF/actus\\_pro/manifeste\\_IFLA-UNESCO\\_2022.pdf](https://www.abf.asso.fr/fichiers/file/ABF/actus_pro/manifeste_IFLA-UNESCO_2022.pdf))
- CSB : Charte des bibliothèques adoptée en 1991 (<http://www.enssib.fr/BIBLIOTHÈQUE-numerique/documents/1096-charte-des-BIBLIOTHÈQUES.pdf>)
- ABF : Charte du droit fondamental des citoyens à accéder à l'information et aux savoirs par les bibliothèques ([http://www.abf.asso.fr/fichiers/file/ABF/biblib/charte\\_biblib\\_abf.pdf](http://www.abf.asso.fr/fichiers/file/ABF/biblib/charte_biblib_abf.pdf))
- Code déontologique : ([http://www.abf.asso.fr/fichiers/file/ABF/textes\\_reference/code\\_deontologie\\_bibliothecaire.pdf](http://www.abf.asso.fr/fichiers/file/ABF/textes_reference/code_deontologie_bibliothecaire.pdf))

### COMITÉ DE RÉDACTION

Commission fédérale «bibliothèques» constituée de représentant-e-s des syndicats  
SUD CT 29, 31, 75, 69, 44, 34, 38, 42, 95

### RELECTURE(S)

Impec Lagadec & Ronald Végan Consulting / BF SUD CT

# LEXIQUE

- **«3-6-9-12»** : «Pas d'écran avant 3 ans, pas d'écran seul avant 6 ans, pas d'équipement individuel avant 9 ans, internet seul à partir de 12 ans, avec prudence» préconisation d'âge pour l'utilisation des écrans proposées par Serge Tisseron, psychiatre (<https://www.3-6-9-12.org/>)
- **ABF** : Association des Bibliothécaires de France à ne pas confondre avec les Architectes des Bâtiments de France, bêtes noires de l'ancienne ministre de la Culture, Françoise Nyssen.
- **ALF** : Association des Ludothèques Françaises à ne pas confondre avec le martien mangeur de chats.
- **ANT** : Agents Non-Titulaires ou «fourmis» précaires
- **ADBDP** : Association des Directeurs et Personnels de Direction des Bibliothèques Départementales de Prêt et devenue l'Association des Bibliothécaires Départementaux (ABD)
- **BDP** : Bibliothèque Départementale de Prêt en voie d'extinction
- **BHLM** : Bibliothèque Hors-Les-Murs ancêtre des Ideas Box
- **BSF** : Bibliothécaires Sans Frontières ou association de bienfaiteurs
- **CAP 2022** : ou Rapport Action Publique 2022, contient 22 propositions élaborées par un «comité d'experts», issus principalement du Privé et regroupées en 3 thématiques : «Changer de modèle» ; «Transformer les services publics» ; «Éviter les dépenses publiques inutiles». Ce rapport énumère les constats, fixe des objectifs, préconise des réformes et évalue les impacts attendus. En réalité, sous couvert de «réformer» la Fonction Publique, il programme implicitement sa disparition et celle du statut des agent.e.s qui la servent.
- **CAP** : Commission Administrative Paritaire (pour les agentes titulaires)
- **CCP** : Commission Consultative Paritaire (pour les agentes non-titulaires)
- **CIA** : Complément Individuel Annuel (à ne pas confondre avec ce que vous savez... mais chut ! on nous écoute)
- **CNL** : Centre National du Livre
- **CSB** : Conseil Supérieur des Bibliothèques, en état de coma avancé depuis 2004, débranché en 2006.
- **CT / CST** : Comité Social Territorial, instance délibérante paritaire ou non sur l'organisation du travail et règles collectives
- **DRAC** : Direction Régionale des Affaires Culturelles
- **DRM** : Digital Rights Management – Gestion des droits numériques (d'auteur) sur les supports dématérialisés
- **DU** : Document Unique : recensement réglementaire des risques professionnels auxquels sont exposés les agentes. Ex : la Loi Travail encourage la chasse au Déhu
- **ESAT** : Etablissement ou Services d'Aide par le Travail, ex CAT. Font partie, avec le travail en détention des nouvelles formes d'esclavage en exploitant les plus vulnérables.
- **FabLab** : Laboratoire collaboratif de Fabrication et de création (imprimantes 3D, bricolage, etc.)
- **FLE** : Français Langue Etrangère
- **Ideas Box** : bibliothèques déployées en zone de conflit ou humanitaire, développées par BSF, design by Philippe Starck®, et soutenues par des groupes affiliés à des monopoles industriels ou le bibliobus 2.0, mais sans les roues.
- **F3SCT** : ex-Comité Hygiène & Sécurité, Conditions de Travail ou héritage de l'ancien monde
- **GAFAM** : Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft
- **IFLA** : International Federation of Library Association & Institutions
- **LDG** : Lignes Directrices de gestion. Etablies par la collectivité après avis du CST, concernent les promotions et les avancements de grade
- **LTFP** : Loi de Transformation de la Fonction Publique ou plutôt de destruction. Merci qui ? Merci Macron et Dussopt !
- **Mainstream** : phénomène de masse qui représente ce qui est d'actualité, ce qui est à la mode. Courant de pensée dominant, consensuel, en vogue. Ex : le macronisme entre avril et juillet 2017, les Ideas Box, la bibliothèque 3ème Lieu, etc.
- **NTIC** : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
- **Loi NOTRe** : loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République
- **PCSES** : Projet Culturel, Scientifique, Educatif et Social
- **PNB** : Prêt Numérique en Bibliothèque à ne pas confondre avec BNP (organisme bancaire et parfois mécène)
- **POLDOC** : politique documentaire
- **PRAP** : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
- **QVT** : Qualité de Vie au Travail ou vœux pieux
- **RIFSEEP** : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est le nouvel outil indemnitare de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. Il est composé de deux parties : l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) et du CIA (Complément Indemnitare Annuel)
- **RSST** : Registre Santé, Sécurité au Travail, doit être accessible aux personnels et aux usagers.
- **SFT** : Supplément Familial de Traitement
- **TMS** : Troubles Musculo-Squelettiques
- **VOD** : Vidéo en ligne, Vidéo à la demande

**16 500**

lieux de Lecture Publique  
(7700 bibliothèques,  
8800 points d'accès au livre)

**97**

BDP

sous perfusion



la filière patrimoine  
et culture c'est

**38 000**

agent·e·s mais aussi

**82 000**

bénévoles

**88%**

de la population  
a accès au livre

**89%**

des français préfèrent  
le livre papier



**LA DÉFENSE  
DE LA CULTURE  
EST UN COMBAT  
QUOTIDIEN**

## NOUS CONTACTER

Fédération Sud CT

31 rue de la Grange aux Belles,  
75010 PARIS

Tél : 01 58 39 32 09

Mail : fedesudct@gmail.com

## LES SITES

Vous cherchez des infos  
sur vos droits, les luttes,  
visitez les sites !

[www.sud-ct.fr](http://www.sud-ct.fr)

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

Solidaires  
**Sud**  
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES