

Cahier de revendication de la lecture publique

Enjeux des politiques culturelles:

Place de la lecture publique dans la fonction publique territoriale?

Les réformes territoriales (RGPP, MAPTAM, NOTRe) ou «l'invisibilité» des politiques culturelles?

Souvent incluse dans le vaste champ du patrimoine, «les bibliothèques» ou le livre (terme obsolète?) bénéficient très largement moins d'un débat public que l'éducation artistique notamment.

Et ce malgré l'importance de ce **premier vecteur d'intégration et de citoyenneté**.

En terme d'effectifs des équipements aux agents et de rayonnement sur tout le territoire, la lecture publique reste le **principal service public de proximité**.

Quel échelon, quelle répartition de ces compétences?

La «valse» de la compétence culture au fil des réformes territoriales successives démontre la nécessité de l'aborder à tous les échelons.

Il n'existe pas aujourd'hui un modèle en matière de politiques culturelles, par ailleurs, la clause générale de compétence maintenue (pour les communes uniquement depuis 2015) en est bien la preuve.

Les régions détiennent la compétence «culture» incluant les bibliothèques.

Les départements détiennent également la compétence «culture» incluant les bibliothèques département de prêt.

Les communes et EPCI, eux aussi détiennent très souvent la compétence «culture» incluant les bibliothèques communales et municipales.

De même, le statut à part du «Grand Paris» et de quelques les établissements publics (ex:EPCC Livre et lecture en Bretagne.)

L'Etat conserve sa compétence globale «culture» au sein de la Direction du Service du livre et de la lecture / ministère de la Culture et de la Communication (DGD dotation générale de décentralisation aux collectivités territoriales et à la péréquation des ressources fiscales, ex: circulaire d'avril 2016 d'aide à l'extension des horaires d'ouverture le soir, le dimanche, ou les jours où la bibliothèque était initialement fermée.*

Partenariats: -Les structures régionales pour le livre (SRL) le lieu de concertation entre l'État et la Région, missions:

- favoriser l'accès le plus large à la lecture dans le souci constant de la bibliodiversité,
- renforcer le maillage culturel du territoire,
- contribuer à la préservation et à la valorisation du patrimoine écrit et graphique,
- soutenir la vie littéraire, de l'auteur au lecteur et favoriser l'édition et la librairie de création en région,
- observer, analyser et anticiper les bouleversements technologiques et les nouveaux usages.

En 2016, on dénombre 27 structures régionales pour le livre.

β Or, les compétences en matière de politiques culturelles doivent être redéfinies par rapport à leur finalité d'intérêt général!

En effet, elles ne se bornent pas uniquement à la gestion ou l'ouverture en dur d'équipements lourds et coûteux mais dans le cadre d'une véritable politique de lecture publique qui fait trop souvent défaut au sein d'un territoire.

Il s'agit de trouver une unité de sens dans la définition de la culture publique en impliquant le citoyen. (votation citoyen, budget alloué à des conseils d'habitants désignés par tirage au sort...)

β Le redécoupage du maillage territorial récent a eu pour effet une mutualisation accrue des structures entraînant des suppressions de postes, accentué par le non remplacement systématique des départs à la retraite.

De plus, l'évolution du numérique bien qu'ayant considérablement changer les pratiques professionnelles, développer de nouvelles compétences et même de «nouveaux métiers» n'a pu eu pour effet de pallier le manque de personnel.Ex:«notion de service, rendu sur place ou en ligne».

Quid de la réponse aux besoins de proximité des populations accrus par l'émergence de mode de vie inédits ?

NB: L'Observatoire des politiques culturelles (OPC) et le ministère de la Culture viennent de publier une note de conjoncture sur le financement de la culture par les collectivités territoriales (la moitié des départements, 10 régions et 64 communes de plus de 100 000 habitants).

Résultats sans surprise:une tendance à la baisse des crédits alloués à la culture, conséquence attendue de la diminution des dotations de l'État.

59% des collectivités, tous niveaux confondus, ont diminué les crédits à la culture entre 2015 et 2016 contre 30% qui l'ont en revanche augmenté.

Conclusion de L'OPC: «affaiblissement de l'ambition politique. *La culture, n'a plus la même évidence dans les politiques territoriales*».

Glissement sémantique, importance politique...

Certains services des bibliothèques des communautés d'agglomération ou communautés urbaines sont passées du service population à la direction de l'attractivité du territoire au même titre que n'importe quelle activité économique, affirmant plus que jamais la culture comme une industrie culturelle à part entière...Soutien l'activité économique et compétitivité au niveau régional et développement de l'action de proximité du territoire à l'échelon intercommunal en complément des départements.

Nos revendications concernant la lecture publique ne sauraient se borner à de simples variables d'ajustements économiques, de «vitrines» électorales d'élus en mal de reconnaissance ou encore d'actions culturelles événementielles à vocation touristique!

La culture n'est pas un service marchand mais un bien commun à partager entres toutes les cultures de toutes et tous, par de toutes et tous et pour de toutes et tous!

UNE LOI SUR LES BIBLIOTHEQUES?

Aucune à ce jour...le seul texte de loi de référence: bibliothèques territoriales: Code général des collectivités territoriales et Code du patrimoine (articles L-310 et L 320).

En question depuis la création de la loi sur les musées à la CGT!

Le ministère de Culture et de la Communication se propose enfin d'engager une réflexion, prévue au début de l'hiver 2017 sous forme de séminaire avec l'Association des directeurs de bibliothèques départementales de prêt (ADBPD)

Proposition de création d'un groupe de travail de bibliothécaire autour de ce sujet.

C'est avant tout une réelle nécessité d'ordre juridique notamment concernant la fermeture d'établissement.

FERMETURE DES BIBLIOTHEQUES: URGENCE!!!

Il n'existe aucun statut juridique concernant les compétences des collectivités en matière de bibliothèques. Les départements ont été les premiers à connaître des suppressions avec la disparition de la Bibliothèque départementale de prêt des Yvelines (en mai 2016) mais de nombreuses collectivités leur emboîtent le pas!

Les premières à disparaître sont celles de quartier, là où leur nécessité fait loi! Cf. lutte emblématique de Grenoble, Paris, disparition des bibliothèques de quartier du Havre au profit de point relais lecture!

Beaucoup trop de grandes collectivités restructurent leur réseau au détriment d'une population fragile et déjà lourdement pénalisée socialement et économiquement.

La fermeture des bibliothèques de quartier et des petites communes entraînent un éloignement des publics le plus fragilisés (difficulté pour se déplacer, publics éloignés, empêchés dont migrants, «fâchés avec la lecture», que l'on peine déjà à sensibiliser.

L'investissement acquis au fil des années avec les partenariats sociaux se voit détruit lors d'une fermeture souvent arbitraire.

Ces fermetures creusent l'inégalité d'accès au service public de proximité, participent à une crise existentielle chez les professionnels et une réelle inquiétude sur la vision et l'avenir de la lecture publique en France!

Des bibliothèques à deux niveaux se profilent, des médiathèques de centre ville dans les grandes villes pour les publics acquis et le délitement progressif jusqu'à fermeture de petites structures rurales ou de quartiers qui n'intéressent les élus que pour grappiller les quelques postes restants!

DEFENSE DU SERVICE PUBLIC «EGALITAIRE POUR TOUS»!

«La bibliothèque municipale et intercommunale reste l'équipement culturel de base : au sens de première porte d'entrée vers la culture, pour nombre de citoyens de tous âges, et au sens de premier équipement dans les petites communes qui souhaitent amorcer une politique culturelle.» De même, elle représente aussi parfois le seul équipement culturel en accès libre dans les quartiers prioritaires ou dans les petites communes rurales.

C'est un échelon fondamental pour l'égalité territoriale, la citoyenneté et le développement économique du territoire et un outil majeur de la politique culturelle de la ville, car elle est également l'un des garants de la cohésion sociale.

Ses missions (actions et partenariat) auprès des publics empêchés (personnes handicapées le plus courant (80% des BM et 50% des BDP de plus de 10 000 habitants), hospitalisées ou sous main de justice) sont une garantie d'accès à tous conformément au code déontologique des bibliothécaires, au manifeste de l'UNESCO. NB: Ces missions doivent être assurées par des agents formés à l'accueil et à la mise en place d'actions à destination des publics empêchés.

-Exiger la gratuité du prêt et l'accès aux collections à tous les usagers, l'accès aux ressources numériques, à des postes informatiques, aux animations, formations, impliquer les lecteurs à l'acquisition sous forme de comité d'acquisition, recherche de l'autonomie maximale de l'utilisateur...

Cf. Bibliothèque Municipale de Nantes Projet d'établissement avec atelier citoyen pour «avis citoyen» !!! association des personnels (séminaire soixantaine d'agents pour expertise.

LES HORAIRES, VRAI/FAUX DEBAT? Une injonction venue d'ailleurs.

Ouvrir plus et/ou ouvrir mieux? C'est bien plus qu'une simple question de qualité du service public rendu...

S'agit-il uniquement d'une question d'amplitude des horaires d'ouverture? Le dimanche, en soirée, le lundi...

Ne vaut-il pas mieux couvrir en priorité les besoins des plages hebdomadaires? (12H-14H, plus de soirées...)

Les besoins ont-ils été évalués à partir d'une enquête, le bassin de population a-t-il été étudié avec pertinence (étude sur les modes de vie, de transport, empreinte écologique...)

Y a-t-il eu concertation avec:

- ▲ les autres établissements culturels (BU) et partenaires du secteur,
- ▲ le public potentiel a-t-il bien été pris en compte,

sur proposition de projet de nouveaux services, recherche de nouveaux publics?

Le cas échéant, y a-t-il eu:

- ⤴ concertation et groupe de travail avec l'ensemble des agents de la bibliothèque,
- ⤴ des mesures d'ajustement en besoins de personnel supplémentaire,
- ⤴ ont-ils été évalués dans un contexte de gel et de suppression de postes existant,
- ⤴ l'élaboration et l'élargissement des plannings,
- ⤴ ont-ils été consentis par tous les agents,
- ⤴ les compensations financières et/ou récupérations sont-elles suffisantes et partagées? Ne serait-ce que dans un souci d'implication du personnel.
- ⤴ Conditions prévues concernant la maintenance informatique à tout moment (dimanche inclus)

Cf. exemple de la bibliothèque de Limoges, concertation avec l'ensemble du personnel.

NB: Le recours aux vacataires, étudiants, précaires représente non seulement un coût très important mais aussi une non reconnaissance des compétences professionnelles de nos missions et un risque de dégradation des conditions de travail.

- Abrogation de la Loi Macron et du travail du dimanche en bibliothèque.

Cf. Paris lutte contre l'ouverture des bibliothèques parisiennes le dimanche dans les conditions proposées par la mairie. Cf. Revendications concernant les conditions de travail, de la vie de famille, les primes et surtout recrutement de 10 postes pour l'ouverture du dimanche de la médiathèque Hélène Berr, les personnels sont passés à 2: en face, la mairie leur propose deux contractuels à temps non complet, qui travailleraient le dimanche à Hélène Berr et dans un des 70 lieux de lecture publique de Paris le reste du temps, puis la mise en place d'une équipe volante, constituée, à terme, de titulaires, qui interviendrait dans les différents établissements selon les mêmes modalités. Une organisation du travail comparable à la grande distribution ou du commerce!»

Le récurrent manque de personnel, la baisse des budgets d'acquisition, la restructuration arbitraire affectent la plupart des réseaux des bibliothèques en France (Marseille, Caen, Lyon, le Havre, Metz, Rouen, Levallois, Angers, Brest, Bordeaux, Clermont, Saint Herblain, Chelles, la Seine St Denis....) depuis quelques années, en cause la baisse de dotation de l'Etat, la mauvaise gestion du personnel et des moyens des collectivités...

Cela provoque une dégradation sans précédent des services, des conditions d'accueil et de travail!

Un nouveau modèle d'organisation du travail émerge qui met en souffrance certaines catégories d'agents, réorganisation par une parcellisation et une hiérarchisation des tâches, management autoritaire, perte de sens des missions... ex: catalogage centralisé, quelques responsables d'acquisition pour l'ensemble des bibliothèques sans tenir compte donc de l'adéquation des publics et des projets ! Cf. revendication CGT des bibliothèques de Plaine Commune

Quels nouveaux métiers et nouvelles compétences pour la lecture publique?

«Programmateurs culturels, médiateurs numériques, webmestres, responsables de l'action culturelle ou de la formation, curateurs de données, ludothécaires... Nos missions se diversifient de plus en plus et de nouvelles compétences apparaissent, ouverture d'esprit, sens du service public, imagination et créativité au service de l'expérimentation, méthodologie de projet (expo, animation, événements culturels...) autant de nécessités à se former, à comprendre l'évolution de nos pratiques pour suivre une évolution des demandes et des publics même si notre cœur de métier reste la gestion et la médiation des collections (numériques ou papier) seul change les modalités d'approvisionnement des contenus» Bertrand Callenge.

Cf. exemple du changement de nom des BDP en Bibliothèque départementale, «missions d'ingénierie culturelle» affirmées.

Les bibliothécaires dans leur ensemble doivent se saisir de ces nouveaux enjeux et doivent être acteurs et décideurs de la mise en œuvre de ces prochaines missions.

La bibliothèque doit :

- ^ être un espace facile d'accès aux collections: panier, portage, liens renforcés partenaire sociaux et éducatif (BU, associations) ;
- ^ avoir des horaires adaptés,
- ^ avoir une réflexion sur l'accueil ;
- ^ être un lieu d'échanges: participation des usagers au choix des documents dans une co-construction avec les usagers/acteurs.

ENJEUX STATUTAIRES DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE:

CONSTAT ET REVENDICATIONS:

Précarité: 2ème filière la plus précaire de la FPT après l'animation; recours massif aux contractuels sur des postes statutaires «gelés», aux vacataires sur des soi-disant renforts ponctuels, non remplacement des congés (CLM, maternité...), non remplacement des départs à la retraite, perte du poste au départ d'un agent (autre C.T. ou autre service), non ouverture des postes vacants, pas de déclaration ou non pourvu, aucune transparence sur le tableau des effectifs, reçus-collés aux concours, pas nommé et perte du concours, recours aux «faisant fonctions» un catégorie C sur poste de cat B, un cat B sur poste de cat A voir cat C sur poste de cat A! Mission d'interim à très long terme sans aucune reconnaissance, polyvalence et cumul de missions culturelles (au mieux) dans certaines petites communes (ex: bibliothécaire et gestion du service culturel).

Formation: de plus en plus difficile d'accès (nombre de places, coût, lieux éloignés des collectivités, plan de formation non respecté ou inexistant, offre non satisfaisante du

catalogue (dans et hors CNFPT) selon les thèmes choisis en particuliers innovants, inégalité de l'offre sur le territoire concentrée sur les grandes agglomérations. Droit à la formation continue tout au long de sa vie.

Concours: organisés tous les 2 ou 3 ans selon la catégorie, plusieurs concours au même date donc une seule chance, très peu de postes déclarés, surqualification des candidats, difficultés des épreuves, peu d'accès aux préparations de concours pour les agents, pas toujours dispensées sur le temps de travail.
Disparité des modalités d'accès selon les centres de gestion. Très peu d'examens prof d'organiser. Réévaluation du nombre et du contenu des concours par catégorie.

Déroulement de carrière: peu de concours, de mobilité, de promotion interne par rapport aux autres filières ce qui pénalise un déroulement de carrière déjà allongé (délai, durcissement des promotions, de l'accès au grade supérieur et échelons supplémentaires) par les réformes cat C, B et A en cours de validation, la suppression de l'avancement à minima, le manque d'ouverture de poste. L'agent est condamné à rester dans son grade toute sa carrière et à gravir les échelons péniblement même en passant les concours!

Grille salariale: commune à celle des agents de l'Etat où sont reconnues les qualifications par diplômes, expérience ou par formation. Un minimum fonction publique à 1600 euros brut, un traitement de début de carrière (1er échelon de chaque niveau de recrutement ex: Cap/BEP= 1,2 Smic ; Bac = 1,4 Smic ; Bac+2 = 1,6 Smic ; Bac =3/4 = 1, 8 Smic ; Bac +5 = 2 Smic et Bac + 8 = 2;3 Smic. Doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de la carrière, avec des ratios à 100% garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de sa vie.

Application de la NBI accueil pour tous les agents qui exercent les fonctions d'accueil «à titre principal» tous les publics à hauteur de 50% de leur temps de travail.

Or, pour un meilleur service public, la carrière des fonctionnaires doit être motivante, attractive dès l'embauche (par concours en cat B et A), en reconnaissant les qualifications initiales et progresser de manière continue en reconnaissant les qualifications acquises et l'expérience professionnelle!

NB: où en est la proposition d'intégration ou non des conservateurs d'Etat mis à disposition des C.T.?

Une évaluation de l'impact des réformes est nécessaire!

- ♣ En catégorie C pour les «Accords Jacob»,
- ♣ en cat B sur le NES (Nouvel Espace Statutaire) notamment sur le 3 ème grade : assistant de conservation de 1ère classe dont «vocation à diriger un service ou un établissement» donc passage en catégorie A,
- ♣ en cat A , création récente de 2 grades pour les attachés de conservation et bibliothécaires (insuffisant, refonte totale de la cat A, fusion de bibliothécaire et attaché avec 3 grades comme dans la filière technique)
- ♣ Abrogation du PPCR et de son application (nouvelle grille, changement du taux de

- cotisation, revendication de l'intégration de toutes les primes dans le traitement indiciaire,
- ♣ suppression du RIFSEEP.

Revendication Catégorie A filière culturelle bibliothèque et patrimoine

Propositions :

cat A :

- de fusion des cadres d'emplois des bibliothécaires et des attachés de conservation et leur alignement sur la carrière des attachés territoriaux.

Plus qu'un seul cadre d'emplois commun. Proposition d'un nom ==> "attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques" avec les différentes spécialités : Archives, Archéologie, Bibliothèques, Documentation, Musées, Patrimoine scientifique et technique.

Le déroulement de carrière se fera donc sur deux grades : attaché et attaché principal, le grade de directeur de la filière culturelle pouvant être confondu avec le premier grade de conservateur.

cat conservateur :

Pour le cadre d'emplois de conservateur :

♣ trois grades :

==> conservateur, conservateur principal et conservateur général

Ou mieux, si on suit l'exemple du cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux 4 grades :

==> conservateur, conservateur principal, conservateur général de classe normale et conservateur général de classe exceptionnelle.

- A défaut de la fusion de ces cadres d'emplois, la création d'un principalat pour les deux est absolument nécessaire. C'est un minima qu'il faut arracher.

La promotion interne, au bout de 10 ans au lieu de 7 dans la filière administrative, est quasi impossible.

Les concours en interne, s'ils sont ouverts, ne le sont pas dans toutes les spécialités, tous les 3 ans seulement !

En 2015, aucun poste n'a été ouvert pour les spécialités Archives et Archéologie au conservateur territorial du patrimoine, avec seulement 1 poste en Archives pour l'Etat. Comment espérer un déroulement de carrière dans ces conditions !!!

•Modification des quotas d'ouverture de poste pour la promotion interne vers conservateur : il faut aujourd'hui 3 recrutements pour ouvrir un poste en promotion interne. Revendiquer une promotion pour un recrutement ! Les effectifs de la filière culturelle n'étant pas pléthoriques, cela pourrait aisément se comprendre. De plus, il faut également exiger que le délai avant d'être promu soit raccourci, de 10 ans à 7 ans comme pour la filière administrative.

•la création d'un grade de conservateur général au sein du cadre d'emploi de conservateurs

territoriaux de bibliothèque, dont le périmètre serait étendu à la documentation

•la création d'un grade de conservateur général au sein du cadre d'emploi de conservateurs territoriaux du patrimoine. A l'instar du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, on peut imaginer que le grade de conservateur général de classe exceptionnelle soit accessible par examen professionnel. Aujourd'hui, les cadres d'emplois de conservateur du patrimoine et de conservateur de bibliothèque sont ridiculement sous-dimensionnés avec leurs deux grades avec un indice terminal en HEA, alors que le dernier grade d'ingénieur est en HEB. Il me semble que les niveaux de diplôme sont de même niveau pour ces deux cadres d'emplois. Revendiquons l'harmonisation des cat des grades supérieures !!!

DOCUMENT DE TRAVAIL