

Commission n° 2 : Les Sous-bibliothécaires

1) LES FONCTIONS (définition théorique) :

Les textes sont peu précis ; on peut retenir toutefois que les sous-bibliothécaires font partie du *personnel technique* (cadre B de la fonction publique) et sont *chargés de seconder le chef de service*.

a) *Cadres techniques de la Bibliothèque*, ils sont normalement chargés des tâches suivantes :

● Circuit du livre : vérification des commandes ; réception des ouvrages ; catalogage indexation ; recolement.

● Accueil et Orientation des lecteurs : renseignements ; recherches bibliographiques ; dossiers de presse ; présentation des nouveautés ; vitrine d'actualités, etc...

● Animation : préparation d'expositions ; listes sélectives d'ouvrages sur un thème ; réalisation d'un montage audio-visuel, d'une bande son, d'une activité particulière par exemple : heure du conte.

b) *Chargés de seconder le chef de service*, les sous-bibliothécaires ont souvent la *responsabilité* d'une partie des services de la bibliothèque ; par exemple :

la section enfantine ou la discothèque, le fonds d'études, le fonds ancien ; une annexe ou un bibliobus ; le service public en section de prêt, la salle des périodiques, etc.

Dans ce cas, le sous-bibliothécaire joue un rôle important dans le choix des acquisitions.

Mais cette responsabilité s'exerce sous le contrôle et avec l'aide d'un bibliothécaire (cadre A — personnel de conception et de gestion). Il en est d'ailleurs de même des tâches techniques et en particulier de l'indexation et du catalogage.

2) AMBIGUITÉS DE LA NOTION DE SOUS-BIBLIOTHÉCAIRE ET PROBLÈMES DES MÉTHODES DE TRAVAIL :

a) Exerçant des fonctions intermédiaires entre celles des employés et celles des bibliothécaires, les sous-bibliothécaires ont souvent une place mal définie au sein de l'équipe de la bibliothèque :

● ils ont des *responsabilités* parfois importantes, mais n'ont pas toujours les informations qui leur permettraient une vue d'ensemble de la marche de l'établissement (exemple : le budget).

● travaillant près des employés (manque de bureau ?) et souvent avec eux (range-ment des collections, contrôle des prêts et établissement des statistiques...) ils ne participent pas toujours à l'étude des tâches, à leur répartition.

● proches du public, ils ne sont pas toujours associés aux décisions tant dans le domaine de l'animation que dans celui des acquisitions.

Ils disent parfois être « sans information, sans moyen et sans pouvoir » ou tout au moins dépendre de l'unique bonne volonté du chef de service dans ces domaines.

b) l'accès au grade de bibliothécaire, normal en principe, demeure trop exceptionnel dans les faits, parce que :

● certaines villes continuent à avoir, à la tête de leur bibliothèque, un sous-bibliothécaire et non un bibliothécaire.

● des villes plus importantes hésitent à créer plusieurs postes de bibliothécaires et certaines spécialisations (ex. : la section enfantine ou la discothèque) semblent liées à un grade hiérarchique inférieur : le bibliothécaire responsable de la section des adultes (les 2/3 des lecteurs en général) est chargé de diriger l'établissement.

● le statut qui prévoit que 50 % des bibliothécaires doivent être recrutés par concours interne n'est pas appliqué : un seul poste à pourvoir, poids des titres universitaires et recrutement « direct » des diplômés sans les formalités d'un concours.

● la carrière « intercommunale » entre difficilement dans les mœurs : le personnel ne peut se déplacer, les maires souhaitent recruter localement.

● dans les bibliothèques municipales classées (54 sur 750 B.M.) il n'y a pas de poste de bibliothécaire.

c) Les méthodes de travail : il est indispensable que des réunions de travail régulières aient lieu. La participation à ces réunions de tout le personnel ou seulement d'une partie de ce personnel dépend de l'importance de l'établissement. Dans les établissements qui comptent moins d'une quinzaine de personnes, tout le personnel peut se réunir : sinon, il paraît parfois souhaitable de faire à la fois des réunions de « professionnels » (bibliothécaires et sous-bibliothécaires) et des réunions par service. La fréquence de ces réunions varie selon les établissements de tous les jours (Clamart) à une fois par mois.

3) LES EFFECTIFS :

a) Les normes en personnel :

● L'importance numérique du personnel a été définie par le groupe de travail sur les bibliothèques municipales qui a estimé que les dépenses en personnel devaient être indexées sur les dépenses d'acquisitions d'une bibliothèque et a proposé de répartir

ainsi les dépenses « directes » de la bibliothèque : Acquisition et reliure 32 % ; Personnel 68 %.

● Parmi le personnel il devrait y avoir 1/3 de « professionnels » (Bibliothécaires et sous-bibliothécaires) et environ 2 sous-bibliothécaires pour un bibliothécaire. Ce qui donne pour 9 à 10 personnes les emplois suivants : 1 bibliothécaire ; 2 ou 3 sous-bibliothécaires ; 6 à 7 autres catégories (employés, gardiens, sténo-dactylo).

Ce chiffre de 10 personnes convient à une ville de 20.000 habitants.

Lorsque la ville est plus importante, une certaine rationalisation des tâches (ex. : service central d'acquisitions et de catalogage) et le moins grand nombre de livres à acquérir par habitant (une même encyclopédie, un même abonnement sert à plus de monde) permet de diminuer parallèlement le budget « acquisitions » et le budget personnel. Pour 50.000 habitants, les normes proposent : 3 ou 4 bibliothécaires ; 5 ou 6 sous-bibliothécaires ; 15 autres agents.

Ces normes sont à la mesure des besoins et nous ne pouvons pas accepter que certaines villes recrutent du personnel de moins en moins qualifié et donc moins payé. Il faut obtenir que ces normes soient respectées et qu'elles le soient en priorité en ce qui concerne le personnel professionnel (bibliothécaires et sous-bibliothécaires).

b) L'insuffisance quantitative et qualitative du personnel en fonction sert le lot de la majorité des bibliothèques municipales, car ces normes sont rarement appliquées. Il faut recenser et exprimer notre désaccord avec toutes les solutions de fortune : le recours au bénévolat ; l'emploi d'auxiliaires ou de vacataires ; l'insuffisance des effectifs entraînant l'abandon de certaines tâches, la diminution des heures d'ouverture, la sous-utilisation des équipements (à moins qu'il n'y ait aussi sous-équipement !) ; l'insuffisance de qualification (beaucoup d'employés mais un seul sous-bibliothécaire et pas de bibliothécaire) ; la surqualification : titulaire d'une maîtrise occupant un poste d'employé... et exerçant les fonctions de sous-bibliothécaire.

4) RECRUTEMENT — FORMATION :

Le recrutement se fait de trois façons : (statut du personnel communal, arrêté du 24.1.1966 modifié par les arrêtés du 25.3.1974 et du 16.7.1974).

a) 1/6 des emplois est pourvu au choix par promotion interne des employés, des commis, des agents principaux, comptant au moins dix ans d'ancienneté. Pour ceux-là, il n'est prévu aucune formation sauf peut-être les stages de huit jours de « mise à niveau » organisés par le C.F.P.C. Faute de formation, ils resteront des sous-bibliothécaires de deuxième zone...

Le manque de qualification est particulièrement grave lorsqu'il s'agit de commis ou agents principaux qui viennent d'un autre service municipal : il y a parfois un véritable détournement des possibilités de promotion interne au bénéfice des autres services municipaux. Il faudrait exiger avant toute promotion dans ce cadre, au moins trois années de travail à la bibliothèque.

Par ailleurs, il y a des possibilités de promotion comme employé principal.

b) La moitié des postes restants sont réservés à la promotion interne par voie de concours (3 ans d'ancienneté). Ce concours interne comporte des épreuves identiques à celles du C.A.F.B. et des épreuves de culture générale qui n'y figurent pas : dissertation française, analyse d'un rapport, histoire et technique du livre, administration.

Or, il n'existe aucune préparation à ce concours... tant qu'il demeure un concours local où peut intervenir le jugement du chef de service, les choses se passent tant bien que mal et le jury peut fermer les yeux sur certaines ignorances...

Lorsque des licenciés sont employés de bibliothèque, ils sont sûrs d'obtenir les postes réservés à la promotion interne, étant donné le poids dans l'examen des épreuves qui les favorisent.

Mais ne s'agit-il pas dans ces conditions d'une caricature de promotion ? En effet, une véritable promotion est liée à l'existence d'une formation professionnelle adaptée : mise à niveau des connaissances générales, entraînement à l'expression écrite et orale, travaux pratiques d'analyse, etc...

Le C.F.P.C. devrait passer à l'échelon national ou régional des contrats avec l'E.N.S.B., les centres régionaux de formation professionnelle et l'Université pour que cette formation soit assurée, d'une façon analogue à la formation des rédacteurs (cadre B) qui se fait en deux ans — à raison d'une demi-journée de cours par semaine, et est organisée par les délégations régionales du C.F.P.C.

c) L'autre moitié des postes restants (soit 5 postes sur 12) est pourvue par concours externe sur épreuves ou sur titres (le plus souvent dans la pratique sur titres). Le C.A.F.B. et le baccalauréat permettent d'accéder à ces postes.

Le C.A.F.B. est ainsi le seul titre reconnu par le statut. Est-il la meilleure formation pour un sous-bibliothécaire ? Deux critiques peuvent lui être faites :

Il devient trop difficile pour les simples bacheliers ; en 1976 l'on comptait parmi les candidats aux trois options de lecture publique (bibliothèque publique, jeunesse, discothèque) entre 50 et 60 % de titulaires d'une licence ou d'une maîtrise, 10 % d'étudiants en cours de licence et seulement 33 % de bacheliers.

Un grand nombre de ces derniers échouent soit à l'admission soit aux épreuves du tronc commun en janvier, soit même ne sont pas acceptés dans les centres de formation professionnelle qui pratiquent une sélection à l'entrée.

Le C.A.F.B. est trop rapide et trop spécialisé (voire parcellisé !). Il serait préférable d'avoir un C.A.F.B. Lecture publique — se passant en juin, avec seulement quelques épreuves à option (les spécialisations actuelles et l'audio-visuel) et des épreuves communes (bibliothéconomie, catalogage, administration). Les candidats trouveraient ainsi plus facilement des emplois, quittes à se spécialiser et à se perfectionner par la suite, en fonction des responsabilités qui leur seraient confiées. Ils devraient également pouvoir suivre des formations leur permettant de passer bibliothécaire de 2^e catégorie (voir Carrefour n° 3).

5) PROMOTION DES SOUS-BIBLIOTHÉCAIRES

On peut actuellement demander trois choses :

a) Accès à l'E.N.S.B. — pour les sous-bibliothécaires municipaux comme pour ceux du cadre d'Etat.

b) Création de postes de 2^e catégorie — même dans les B.M. classées.

c) Alignement des sous-bibliothécaires principaux du cadre municipal sur ceux du cadre d'Etat.

Préoccupés par le blocage des possibilités de promotion des sous-bibliothécaires, nous demandons que ces trois solutions soient étudiées et retenues, afin que les sous-bibliothécaires aient les mêmes possibilités de promotion que les cadres d'Etat d'une part, que les autres employés du cadre municipal d'autre part.

Rapporteurs : Mlle Bibolet
conservateur en chef de la B.M. de Troyes
Mme Gascuel
conservateur de la Bibliothèque
Publique de Massy.