

Commission n° 5 : Horaires et conditions de travail

Bien que les conditions générales de travail soient les mêmes pour tous les personnels des bibliothèques municipales, (régies par le Code du personnel communal) il n'en reste pas moins que les bibliothèques entre elles, et, à l'intérieur même d'une bibliothèque, certaines catégories de personnel, ont des horaires et des conditions de travail assez variables :

La durée hebdomadaire du travail varie de 37 h 30 à 42 h pour les membres de la commission. Pour le personnel soumis à la règle des 40 h, certaines réductions sont accordées pour des raisons diverses : dans une bibliothèque, 1 h en moins par semaine pour les femmes, dans une autre, 38 h de travail par semaine pour le personnel en poste dans des annexes, en compensation de la sortie quotidienne à 19 h 30.

Ces aménagements peuvent être tacites ou non. (Par exemple, dans le premier cas cité, le bénéfice d'1 heure par semaine en moins a été accordé au seul homme de la bibliothèque, sur simple décision de l'ensemble du personnel).

Les jours de congé hebdomadaire du personnel sont aussi très variables et dépendent en partie de l'existence ou non, d'un jour de fermeture hebdomadaire de la bibliothèque. Ils peuvent s'étaler sur 48 h consécutives fixes (ex. : dimanche + lundi) ou variables (ex. : 1 semaine : dimanche + lundi ; la semaine suivante samedi + dimanche) ou être pris en deux fois (dimanche + 1 jour de la semaine, variable ou non).

En général, il apparaît à la commission que les horaires ne sont pas seulement liés à la durée d'ouverture de la bibliothèque, mais plutôt à la quantité du personnel, et à la nature du service : service administratif, dont les horaires sont parfois alignés sur ceux de la mairie ; section d'étude ; lecture publique où les horaires sont plus contraignants et le travail plus fatigant.

De cet état de fait, découlent des problèmes de récupération d'heures supplémentaires, d'ouverture en soirée, ou le dimanche dans la région parisienne, de fermeture annuelle de la bibliothèque. Là encore on retrouve des situations disparates et on

constate des arrangements tacites avec la mairie, ou internes au service. Par exemple : les heures supplémentaires semblent être plus facilement récupérées que payées. En matière de remplacement, la rotation de tout le personnel aux différents postes semble l'emporter sur une spécialisation des tâches, surtout en service public : cette situation paraît, dans l'état actuel des effectifs, être la plus courante, celle qui permet un aménagement du temps de travail pour le personnel tout en maintenant l'ouverture maximum des services au public.

Pour les aménagements d'horaires, la spécificité même des bibliothèques, service public, n'en permet pas l'application aussi simplement que dans les services administratifs.

La journée continue serait ressentie comme un avantage pour le personnel, en raison des heures de sortie tardives propres au service public ; mais elle nécessite un personnel nombreux si l'on ne veut pas léser le public en fermant plus tôt, la condition obligatoire étant que la journée continue ne doit pas correspondre à une diminution des heures d'ouvertures.

Les horaires variables, sous leur forme courante (horaire à la carte avec plages horaires fixes, pointeuse, et souplesse d'horaires d'une semaine sur l'autre) ne peuvent être appliqués tels quels, en raison des impératifs du service public et du manque de personnel. Par contre un aménagement d'horaire est possible quand le travail se fait en équipe.

Il comporte alors des plages horaires obligatoires, pour permettre la cohésion du travail, l'aménagement porte essentiellement soit sur la réduction du temps de repas à 1 heure, et par conséquent sur des heures de sortie avancées, soit sur l'attribution d'une demi-journée de repos par un cumul des heures. Encore une fois, il n'est concevable qu'en équipe en raison des remplacements qu'il suppose.

Le travail à mi-temps est souvent mal vu par les mairies qui soit le refusent, soit refusent de pouvoir la deuxième partie du mi-temps. De ce fait beaucoup de chefs de service y voient un facteur de désorganisation et une diminution de leurs effectifs.

Le congé post-natal est trop récent pour que la commission tente d'en tirer des conclusions. Mais déjà, elle se demande si les municipalités accepteront de pourvoir systématiquement les postes vacants, en raison des problèmes posés par le recrutement des auxiliaires et les indemnités de chômage ou de licenciement.

La commission constate qu'en règle générale, en cas d'absence prolongée (plus de 2 mois), le personnel des bibliothèques n'est pas remplacé car les municipalités ne se rendent pas compte très souvent, de la spécificité des tâches et de l'importance des services intérieurs.

La commission unanime regrette que les normes de la Direction du Livre en matière de personnel n'aient qu'une valeur indicative et ne soient pas plus souvent prises en considération par les municipalités : en effet en deça d'un certain nombre de personnes, l'amélioration des conditions de travail, et donc du service rendu est impossible.

Pour la participation des personnels à la gestion de leur service, on peut remarquer qu'apparemment peu de villes possèdent un Comité technique paritaire chargé d'étudier l'organisation et le fonctionnement des services. Quand il en existe, il n'est pas décentralisé au niveau de la bibliothèque, sauf à Mulhouse, grâce à l'existence d'une commission de concertation.

Rapporteur : Mme Danièle Oppetit
Conservateur à la Bibliothèque publique de Massy