

Comité Technique commun du 29 septembre 2017 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE **PÔLE SOLIDARITÉ CITOYENNETÉ CULTURE / DIRECTION** **CULTURE / BIBLIOTHÈQUE DES CHAMPS LIBRES**

Réorganisation du Département des Publics de la Bibliothèque des Champs libres.

Pièces jointes : organigrammes actuels et proposés

A. Contexte

Organisation actuelle du Département

L'organisation actuelle du Département des publics a été mise en place en septembre 2010, dans le cadre d'une réorganisation globale de la Bibliothèque des Champs libres. Il est composé de 3 services (accueil général, médiation-formation, accessibilité) pilotés chacun par un bibliothécaire, l'ensemble du Département étant piloté par un conservateur.

La répartition actuelle de l'effectif (13 postes) est la suivante : 1 agent de catégorie A+ (conservateur), 3 agents de catégorie A (bibliothécaires), 4 agents de catégorie B (assistants de conservation), 5 agents de catégorie C (adjoints du patrimoine).

Chacun des 3 services remplit les missions qui lui sont affectées avec efficacité et satisfaction, en ayant développé chacun de son côté un très bon niveau d'expertise et de pratique professionnelle. Cependant, le départ à la retraite des 3 bibliothécaires du Département et d'une adjointe du patrimoine dans un temps resserré (août 2017 – avril 2018) a donné l'opportunité de réfléchir en profondeur à l'organisation, en lien avec tous les agents du Département.

Éléments de réflexion

Face à l'évolution des pratiques culturelles et à une exigence croissante pour une approche plus fine des besoins des différents publics, il est apparu que cette organisation gagnerait beaucoup à évoluer.

En effet, la verticalité fonctionnelle de l'organigramme du Département rend difficile la transversalité, le partage de compétences et le développement de projets communs croisant les expertises spécifiques. La réactivité face aux évolutions rapides des publics fréquentant l'équipement, tant dans leur typologie que dans leurs motivations, en est ralentie. La mise en œuvre depuis deux ans des "Rendez-vous 4C" (collaboration, créativité, connaissances, citoyenneté) a fait bouger des lignes, tant dans la relation avec les publics que dans les modes internes de construction des projets.

En outre, en regard de l'effectif à encadrer (9 agents B et C), la présence d'un échelon hiérarchique et managérial intermédiaire complique au quotidien la transmission des informations, les processus de décision et la coordination avec les autres services de la Bibliothèque ou de l'équipement Champs Libres. Cette organisation et ses implications sont vécues comme des freins par les agents eux-mêmes dans la mise en œuvre des projets et missions dont ils ont la charge. C'est pourquoi il a été envisagé de développer le nombre de postes de catégorie B.

B. Enjeux et objectifs

Les objectifs de cette nouvelle organisation sont les suivants :

- Développer une expertise croisée et collective de la connaissance des publics, à partir de l'expérience de terrain.
- Améliorer l'expérience vécue par les utilisateurs de la bibliothèque par une prise en compte fine de leurs besoins.
- Identifier clairement la mission d'innovation dans la relation aux publics (démarches participatives et d'engagement des publics).
- Assister les autres Départements de la bibliothèque dans le développement de leurs projets de services auprès des publics.
- Continuer d'accompagner l'ensemble des agents de la bibliothèque dans l'évolution des pratiques professionnelles d'accueil.
- Mettre en place au sein du Département une philosophie d'action et de management favorisant la transversalité, la fluidité dans l'organisation, l'autonomie et la responsabilisation des agents.

C. Concertation

Plusieurs réunions de l'ensemble des agents du Département ont permis l'élaboration commune de la proposition. L'organisation finale a été présentée à tous par la Direction de la bibliothèque le 2 juin 2017.

Une rencontre avec les organisations syndicales a été organisée par la Direction culture le 23 juin 2017.

Les nouvelles fiches de postes, seront communiquées aux organisations syndicales quand elles auront été établies avec les agents à l'automne.

D. Propositions

La nouvelle organisation du Département inclut la transformation, après les départs en retraite prochains, de 2 postes de catégorie A et 1 poste de catégorie C en 3 postes de catégorie B.

Cette organisation favorise la transversalité et la cohérence dans l'action en distribuant des rôles complémentaires au sein d'une équipe. Le conservateur et son adjoint ont pour mission de définir une stratégie commune, de piloter l'organisation et de faciliter le fonctionnement quotidien (arbitrages, méthodes).

La transversalité est renforcée par la mise en place d'une instance permanente et agile (Groupe de Travail (GT) "expérience de l'utilisateur") reposant sur des groupes de travail restreints (2-4 personnes), limités dans le temps (2 à 3 mois), croisant les expertises pour étudier des problématiques opérationnelles liées aux publics et évaluer les services offerts (par ex : accueil des migrants, accès aux droits, petite enfance...). Plusieurs GT restreints pourraient être déployés sur une année.

Il est prévu que chaque agent actuellement en poste dans le Département se positionne sur le poste qu'il souhaite occuper dans la nouvelle organisation. Ceux qui désirent rester au plus près de leur poste actuel sont prioritaires par rapport à ceux qui souhaiteraient une mobilité.

Des formations d'adaptation aux nouvelles manières de travailler seront organisées selon les demandes qui apparaîtront.

Ce nouveau fonctionnement se mettra progressivement en place entre septembre 2017 et avril 2018, au fil des départs en retraite. Durant toute cette période, le programme d'actions sera revu au regard du plan de charge des équipes.

Un bilan de cette nouvelle organisation sera fait à l'issue d'une année complète de mise en place, soit au printemps 2019.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.