

PRÉPARER UNE ALTERNANCE DÉMOCRATIQUE

Sommaire

I. Professionnellement, personnellement.....	1
II. Du point de vue de la politique culturelle menée dans mon établissement.....	1
III. Gestionnaire responsable, quels sont mes outils ?.....	2
IV. Les bases de la politique menée par l'équipement sont-elles suffisamment solides ?.....	2
En conclusion.....	2

Ce petit mémento a pour objet de donner quelques pistes pour aider la·le responsable d'une bibliothèque / médiathèque à préparer à une alternance électorale, d'un triple point de vue :

- de lui-même, en tant que professionnel·le ;
- de son établissement, dans son rôle au sein de la collectivité, auprès de la population ;
- de sa place dans la politique de sa collectivité.

Il est clair que tous les cas d'alternance ne peuvent être ici envisagés : quelles que soient la nature et l'ampleur du changement, les principes généraux restent les mêmes. Au-delà, il y a autant de cas particuliers que de collectivités.

Le professionnel doit avant tout clarifier sa position, sur tous les plans, établir pour lui-même un diagnostic complet, personnel et professionnel.

Voici d'abord une liste de questions que le bibliothécaire doit se poser.

Viendront ensuite les interrogations – où la·le responsable est ensuite libre de voir des recommandations.

I. Professionnellement, personnellement

- Suis-je au clair sur la nature de mes relations avec l'instance élue : mes relations sont-elles administratives et distantes, de connivence culturelle, de connivence politique, de connivence personnelle avec tel ou tel membre de l'instance élue ? Ou au contraire conflictuelles, faites d'incompréhension réciproque ? Au cours du mandat écoulé, quelle a été l'évolution de ces rapports ?
- Ai-je une bonne appréhension de la manière dont je suis perçu par les élu·e·s ? Par leurs adversaires politiques ? Par ma hiérarchie ? S'il y a eu conflit, comment a-t-il été résolu ?
- Ai-je eu l'occasion de débattre avec eux de la politique menée ? Ai-je manifesté une volonté d'indépendance ou une volonté de coopération ? Avec quel degré de souplesse ou de raideur ? Puis-je préciser les points de divergence ?
- Suis-je au clair sur mes relations avec mes collègues : application d'une organisation hiérarchique claire, fonctionnement intuitif basé sur la connivence, malaise en raison d'un « flou » dans l'organisation ? En cas de conflit avec ma hiérarchie, avec les élu·e·s, sur qui puis-je compter ?
- Quelle sont les positions des membres de mon équipe par rapport aux instances actuelles, sur les mêmes points ? Avons-nous dans l'équipe des divergences politiques, comment les traitons-nous ?

II. Du point de vue de la politique culturelle menée dans mon établissement

- La politique menée par les élu·e·s est-elle clairement exprimée ? Est-elle contestée, par qui ?
- La politique culturelle menée par les élu·e·s est-elle connue dans ses principes par la population ? Est-elle contestée ?
- Les adversaires politiques ont-ils exprimé des intentions à l'égard de mon établissement ? Les ont-ils écrites ? Comment en ai-je connaissance ?
- À quel degré me demande-t-on que la politique menée dans mon établissement soit coordonnée avec les autres équipements culturels, sociaux, éducatifs de la ville ? Où en est-on de ce point de vue ?
- Qu'en est-il de ces partenariats dans les intentions exprimées par l'opposition actuelle, par les adversaires politiques ?
- En quoi la politique culturelle menée dans mon établissement est-elle de mon fait plus ou moins proche des politiques nationales ? Puis-je le formuler clairement ?
- Les élu·e·s présent·e·s, leurs adversaires se réfèrent-ils clairement à une politique menée au niveau national ? En sont-ils au contraire critiques ?

III. Gestionnaire responsable, quels sont mes outils ?

- Suis-je au clair sur la qualité de ma formation ? Si l'on m'en propose une, que demanderai-je ?
- Est-ce que je dispose des outils théoriques et pratiques fondamentaux : interprétation des textes légaux, voire textes légaux : Code général des collectivités territoriales, Code du patrimoine, Loi Robert, etc. Est-ce que je dispose des textes proposés par l'ABF : Code de déontologie, Politique documentaire en 12 points, Mode d'emploi de la Loi Robert, Vademecum Se positionner dans sa collectivité, Charte IFLA...
- À quel degré saurai-je, le cas échéant, m'appuyer sur ces textes, en faire une synthèse, les faire connaître et utiliser leurs arguments ? Sont-ils suffisamment connus de mes collègues ?
- En cas de conflit ouvert avec les nouveaux élus, quels sont mes recours ?

IV. Les bases de la politique menée par l'équipement sont-elles suffisamment solides ?

- Avons-nous collectivement rédigé une Charte de politique documentaire ? Une Charte de politique culturelle : accueil du public, animations, partenariats ?
- Ces textes ont-ils été portés à la connaissance de l'ensemble des élus ? Du public ?
- Si alternance il y a, comment répondre aux premières questions posées, sachant qu'elles portent souvent sur les acquisitions (périodiques...), sur le personnel, sur les horaires d'ouverture, sur les tarifs ?
- Puis-je produire immédiatement les statistiques de mon établissement ?
- En cas de conflit – et quel que soit son degré –, puis-je compter sur mes partenaires ? Puis-je compter sur les alliés au sein de la collectivité ?
- Ai-je à craindre des réactions de fractions du public ? Des tentatives d'intimidation pour infléchir la politique menée ?
- Ai-je à craindre des reproches sur l'absence de neutralité de ma part ou de la part de mon équipe ? De pluralisme dans les acquisitions ?

- Puis-je répondre à ces questions de manière sereine, hors d'un rapport de force ou d'une provocation au conflit ?

En conclusion

Si vous avez répondu positivement à toutes les questions, bravo, personne ne l'a jamais fait.

Sinon, il n'est jamais trop tard pour faire preuve du plus grand professionnalisme : c'est la meilleure garantie pour votre établissement et pour vous-même.

Mais : n'anticipez jamais le résultat avec les candidats, avec les opposants à votre instance élue. Restez parfaitement neutre.