

Les médiathèques de comités d'entreprise en leurs jardins

Les médiathèques de comités d'entreprise, au long de leur histoire qui s'étend sur presque soixante ans, et même plus si l'on considère les bibliothèques populaires et les bibliothèques ouvrières, ont acquis une légitimité résumée en un terme : la proximité. La bibliothèque sur le lieu de travail – l'usine le plus souvent – apparaissait comme la structure adéquate qui permettait d'honorer la lecture publique au sein des populations laborieuses. La bibliothèque de comité d'entreprise existait de plein droit, pourrait-on dire, car elle était à *proximité*...

Philippe Pineau

Médiathèque
Jean-Baptiste Clément
Comité d'établissement
Thales Avionics
philippe.pineau9@wanadoo.fr

Et de même que toute conscience est conscience de quelque chose, de même toute proximité est proximité de quelque chose, qui a trait à un voisinage ou une affinité, ou qui est susceptible de générer une union. Et si nous voulions extraire tout ce que l'*eggus* porte en lui, dans son adverbialité généreuse, nous pourrions découvrir des idées de lieu, de temps, de relation et de parenté. Pour dire les choses de manière plus concrète, les bibliothèques de comités d'entreprise étaient proches physiquement des travailleurs, leur offraient un moment de liberté en rupture avec le temps organisé par et pour l'entreprise, déployaient à *main d'homme* des collections de documents qui étaient en rapport avec les luttes et les goûts des salariés, et étaient animées par des personnes connaissant parfaitement le milieu. Elles étaient cela, et le sont encore aujourd'hui.

De l'âge d'or à la Charte

Lorsque les historiens se pencheront sur la lecture en entreprise, ils discerneront probablement un âge d'or des bibliothèques qui correspondra aux années 1970. Elles étaient nombreuses, 3 000 environ, solidement implantées dans des régions où parfois même les bibliothèques municipales n'existaient pas. Dans le Nord et l'Est de la France, les bibliothèques de comités d'entreprise (BCE) faisaient souvent figure de bibliothèques municipales.

Les chercheurs verront que le formidable travail accompli au sein des BCE fut peu à peu reconnu par les pouvoirs publics, et notamment l'État. *Le Rapport Vandevoorde* ne les ignorait pas. Et quand les partis de gauche arrivèrent au pouvoir en 1981, le *Rapport Pingaud-Barreau* estima que les BCE jouaient un rôle important dans le développement de la lecture publique. C'est pourtant au moment où les BCE sont officiellement reconnues par l'État, en 1986, après

Titulaire d'une maîtrise de sociologie, **Philippe Pineau** est bibliothécaire à la médiathèque Jean-Baptiste Clément du Comité d'établissement de l'entreprise Thales Avionics à Châtelleraut. Il a publié *Un siècle de vie sociale à la Manu* à travers la presse non quotidienne (Poitiers, Brissaud, 1991) et une Bibliographie des éditions des œuvres de Maurice Fombeure (Poitiers, ORACL, 1984).

que de nombreuses études régionales ont montré la vitalité de cette composante essentielle du tiers-réseau, que le paysage industriel connaît un profond bouleversement. Des bassins entiers perdent leurs sources de richesse. Aussi bien dans le Nord et l'Est que dans le Sud ou l'Ouest du pays.

Dans le droit fil
des politiques culturelles
syndicales, la Charte
exprimait la légitimité
du processus de lecture
dans le monde du travail
en un temps où la lecture
était en crise
et où l'illettrisme
sévisait furieusement

En 1991, le ministère de la Culture, en coopération avec l'Association des bibliothécaires français, publie sous le titre *La lecture en entreprise* une grande enquête sur les BCE qui intègre aussi les réseaux spécifiques de la lecture en entreprise (CE SNCF, CAS EDF-GDF, bibliothèques de l'administration des Postes et Télécommunications). 1 272 BCE dans des entreprises de plus de 500 salariés sont identifiées par les services du ministère du Travail, soit quasiment autant que les bibliothèques du réseau ordinaire de la lecture publique.

Un an plus tard, en 1992, les fructueuses séances du groupe de travail

réunissant bibliothécaires de l'ABF et délégués des cinq confédérations syndicales représentatives aboutissent à l'élaboration et à la signature par ces six institutions de la *Charte pour le développement de la lecture en entreprise*. Cette Charte est comprise alors comme le commencement d'un développement absolument moderne des BCE, organisées selon les trois piliers reconnus pour un bon dynamisme des bibliothèques, à savoir, un local adapté, un budget conséquent et du personnel permanent qualifié.

La Charte, son contenu et ses effets

Le ministère de la Culture avait souligné les carences des bibliothèques de comités d'entreprise (manque de formation des bibliothécaires, locaux souvent exigus, informatisation peu développée, quasi-absence de coopération avec d'autres structures). La Charte offrait la possibilité de remédier à ces insuffisances. Dans le droit fil des politiques culturelles syndicales, mais avec une perspective synergétique remarquable, la Charte exprimait - en un texte court mais dense - la légitimité du processus de lecture dans le monde du travail en un temps où la lecture était en crise et où l'illettrisme sévisait furieusement. Elle proposait des souhaits et recommandations à la manière des grands textes de l'Organisation internationale du travail. Elle déclinaient les acteurs et leurs responsabilités, soit les élus des comités d'entreprise (CE) et organismes équivalents, l'employeur, c'est-à-dire la direction de l'entreprise, les bibliothécaires et les pouvoirs publics.

Le dernier point du corpus envisageait la nécessité d'un partenariat soutenu inter-BCE et BCE avec le réseau de lecture publique pour satisfaire les salariés des petites et moyennes entreprises. Car si l'on comptait en France 1 800 établissements industriels, commerciaux et de services de plus de 500 salariés où les

moyens pouvaient être développés *intra muros*, il était nécessaire d'envisager des points de lecture dans les petits établissements.

Une suite d'annexes apportait des sources d'information propres à éclairer les décideurs. Des chiffres étaient donnés concernant la fréquentation des BCE et celle des autres bibliothèques publiques ; le nombre de volumes pour une bibliothèque de base ; le taux de renouvellement des acquisitions ; la superficie du local ; et la nécessaire qualification du personnel professionnel et bénévole. Il était recommandé notamment l'embauche d'un professionnel (à mi-temps éventuellement) dans les entreprises comprenant au moins 500 salariés.

Si la Charte a permis de mieux asseoir les responsabilités des bibliothécaires professionnels dans leurs relations avec les élus de CE, force est de constater qu'elle n'a pas été suivie ou interprétée comme elle le méritait. On pourrait dire que les élus ne se sont pas emparés de cet outil qui, bien manié, aurait engendré des créations importantes en termes de structures et de postes professionnels. Les bibliothèques de comités d'entreprise sont donc restées pour beaucoup animées par des bénévoles, militants de la lecture certes, mais pas toujours formés comme il se doit. Cependant, là où des bibliothécaires professionnels étaient engagés, des progrès ont été réalisés.

Par ailleurs, le travail quotidien des professionnels prenait une ampleur inévitable avec le développement des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), et fixait les bibliothécaires dans leurs établissements. Et comme ceux-ci ne publiaient plus, le champ des BCE devint invisible. Cette *invisibilité* a été renforcée par le fait qu'une mesure importante mentionnée par le ministère de la Culture dans *La lecture en entreprise*, la prise en compte de statistiques annuelles des BCE aux côtés de celles des bibliothèques municipales et des bibliothèques départe-

mentales de prêt, n'a jamais vu le jour. Il est certain que cette disposition technique aurait permis de rendre manifeste la qualité des missions des BCE.

Dans ce même temps, les bibliothèques de lecture publique du réseau ordinaire connaissent un développement tel qu'on a pu imaginer que la présence de structures de lecture publique dans les quartiers des villes et la création de grandes bibliothèques municipales à vocation régionale aux architectures magnifiquement étudiées capteraient et captiveraient tous les genres de publics. En d'autres termes, la bibliothèque publique classique serait devenue un lieu de forte proximité.

Du coup, les bibliothèques de comités d'entreprise n'auraient plus possédé de légitimité d'existence. Il aurait suffi que le comité d'entreprise eût favorisé en interne la diffusion de l'information sur la présence de la médiathèque de la collectivité territoriale, et qu'il réglât le montant de l'inscription des salariés usagers pour que la lecture publique ait atteint *un autre niveau* de développement et rende caduque la structure sur le lieu de travail. Pourtant les médiathèques bien installées au cœur de l'entreprise continuaient d'être attractives et connaissent une fréquentation souvent proche de 60 % du nombre des salariés. En outre, les enjeux du développement de la lecture sur le lieu de travail restaient d'une actualité brûlante.

BCE et proximité

La situation se révèle paradoxale. Objectivement, tout concourait à instaurer un véritable partenariat entre les syndicats/comités d'entreprise et les pouvoirs publics, et aucune raison ne laissait entrevoir une incapacité à exploiter cette avancée très conséquente que représentaient *La lecture en entreprise* et *La Charte pour le développement de la lecture en entreprise*. Sans doute n'a-t-on pas

analysé suffisamment la richesse de la spécificité de la médiathèque de comité d'entreprise à partir du concept qui l'identifie le plus remarquablement : la proximité. Le dépassement

**La bibliothèque de comité
d'entreprise connaît
la relation familière
avec les salariés.
Cette manière de
convivialité qui se dégage
est plus précisément
de l'ordre de la fraternité
et du compagnonnage**

du paradoxe implique que nous abordions cette qualité sous ses facettes essentielles. Explorons le sens du concept de proximité. Il est porteur de plusieurs idées.

L'idée de lieu

La bibliothèque de comité d'entreprise est présente sur le lieu de travail et cette dimension est comme saisie dans une immédiateté évidente. En cette idée de lieu apparaît l'acception première du concept de proximité. Notons toutefois que nous pouvons rencontrer quelques exceptions à cet état, souvent liées à l'histoire d'une mono-industrie sur la cité. La bibliothèque de CE est sise sur une propriété privée appartenant à la direction de l'entreprise et elle est intégrée aux bâtiments mis à disposition du CE pour ses activités administratives, sociales et culturelles. Physiquement, elle se trouve, dans la très grande majorité des cas, proche du restaurant de l'entreprise. L'emplacement de la BCE, fruit d'une négociation entre le CE et la direction de l'entreprise, est revendiqué comme

devant être sur le chemin ordinaire et quotidien des salariés.

Le contexte environnemental de l'entreprise et de la BCE rencontré le plus souvent aujourd'hui est la zone industrielle, le nœud routier où s'entassent les magasins, et l'ensemble ferroviaire ou aérien loin des quartiers résidentiels. Dans ces espaces règne le monde du travail. Et le monde du travail ambitionne d'accueillir des structures de lecture publique fonctionnant sans entraves et ouvertes sur le réseau ordinaire dans la conformité de la loi des trois B (bâtiment, budget, bibliothécaire).

L'idée de temps

La bibliothèque de comité d'entreprise épouse le temps de disponibilité des travailleurs, un temps qui ne peut se départir de la dualité indisponibilité (temps de travail *stricto sensu*)/disponibilité (temps de pause, temps de restauration, temps de clôture de l'activité quotidienne). Pour la personne salariée, basculer dans le temps de disponibilité, lorsqu'elle subit le temps d'indisponibilité pour elle-même, correspond à l'ouverture d'un espace de liberté conquis sur les sensations imposées par l'activité laborieuse. Se défaire de celle-ci, ne serait-ce qu'un quart d'heure, et employer cette rupture à fréquenter les collections de la bibliothèque impliquent un désinvestissement des tâches du poste ou du programme à réaliser, et un enrichissement personnel informatif et/ou ludique. Remarquons que le temps antagonique n'est pas forcément un moment conflictuel. Il peut s'inscrire dans le cours de la vie au travail comme un temps de complétude favorisant des perspectives de relations équilibrées.

L'idée de relation

La bibliothèque de comité d'entreprise connaît la relation familière avec les salariés. Cette manière de convivialité qui se dégage est plus précisément de l'ordre de la frater-

nité et du compagnonnage. La qualité fondamentale de la relation à l'usager lecteur-auditeur est la dimension humaine. La bibliothèque de CE est vécue comme un milieu de vie épanouissant dans un milieu de travail contraignant. Elle possède la science du goût des lecteurs. Elle sait les aspirations, les désirs et les vœux des salariés. Elle offre la conjoncture d'une vraie relation, et pas simplement la consistance un peu sommaire d'un lieu de consommation.

En prise directe avec l'exigence des lecteurs-auditeurs, la bibliothèque de CE met à disposition de ceux-ci des fonds et des collections, en accès direct, libre et gratuit. Ces fonds, conçus dans un esprit encyclopédique et pluraliste, sans neutralité proclamée et sans esprit partisan, accumulent aussi des gisements spécifiques en liens serrés avec la nature et la culture de l'entreprise. Ces collections donnent des couleurs à la bibliothèque et sont comprises comme des miroirs des souhaits des salariés, riches de leurs orientations et de leurs aspirations. La bibliothèque apprivoise les lecteurs comme elle est apprivoisée par les lecteurs.

L'idée de parenté

La bibliothèque de comité d'entreprise développe un sentiment de parenté, sorte d'intimité de sa relation avec les salariés. Parce qu'elle est devenue une vraie bibliothèque publique, elle peut s'autoriser à favoriser une prise de distance avec des phénomènes d'aujourd'hui comme la consommation de biens pas toujours culturels. Être dans la parenté, c'est cultiver l'écart, et accommoder sa sensibilité à la part singulière, sans doute un peu maudite, qui correspond aux traces d'héritage d'une culture issue du mouvement social. Cette culture se rencontre sous la forme de deux genres : la littérature et le documentaire.

La bibliothèque de CE porte une réflexion sur la promotion de la littérature d'expression populaire. Il y a là une parenté avec l'existence des salariés qui offre la possibilité de nourrir une profonde adhésion. Il ne paraît pas indécent alors de faire connaître les œuvres de grands écrivains parfaitement oubliés. On lit par exemple Georges Navel ou B. Traven, Panaït Istrati, ou Kurt Salomonson, Josef

Kjellgren ou Giovanni Verga. *A contrario*, il est concevable de rencontrer une protestation énergique contre la saisie narrative d'une réalité que l'on imagine trop bien connaître puisque l'on baigne dedans. S'évader reste une conduite louable lorsque l'on vit au cœur de l'entreprise. Le problème littéraire et humain qui s'impose est le « *comment ?* ». Le questionnement est d'autant plus intéressant que règne un vif débat entre les tenants d'une écriture refusant l'imaginaire et les promoteurs d'une nouvelle fiction. Un débat qui, bien sûr, ne concerne pas seulement les lecteurs des BCE, mais qui permet d'organiser une réflexion sur ce que l'on peut appeler la fonction esthétique de la littérature, tant il est difficile de concilier le beau et le vrai.

L'idée de parenté s'appréhende aussi dans le désir de favoriser une littérature sociale qui rend compte d'une mémoire ou d'une identité ouvrière, expression de sensibilités malmenées par l'ordre établi et la détresse humaine, prenant la forme de témoignages de vie et de révolte. On est moins dans le genre littéraire que dans le documentaire. Mais, décou-

vrant les valeurs qui ont traversé l'histoire de l'entreprise, le regard du salarié peut acquérir une mobilité et découvrir une perspective nouvelle sur l'entreprise et son environnement.

Cette dimension de l'action culturelle a toujours été primordiale au sein des BCE. Par-delà le choix des thèmes, la *manière* de promouvoir une action d'ensemble, de glaner des documents empruntés au quotidien pour offrir une perspective cohérente qui reflétera le travail en profondeur organisé à partir des collections, est liée à cette intimité avec le public. Cette façon de faire s'entend aussi comme une activité distraite du souci de devoir répondre à l'incessante demande d'acquérir des nouveautés. « Faire la fête » avec son public parce qu'on le connaît très bien est une expression que l'on rencontre souvent chez les bibliothécaires de CE bien insérés dans le milieu de vie de l'entreprise.

L'intégration

Ces idées de lieu, de temps, de relation et de parenté inscrivent la médiathèque de comité d'entreprise dans une dimension de proximité excessive qui s'appelle *intégration*. Cette proximité excessive peut se vivre comme une confusion ou bien comme un au-delà de la proximité. De toute manière, elle rend compte de ceci : au cœur du processus économique et financier qui façonne l'entreprise, s'installe une tétralogie imposante dont les termes sont les suivants : droit à l'information, droit au savoir, droit à la culture, droit au débat. Cette tétralogie reste un impératif ambitieux et une réalité progressive qui articulent des traces d'humanité et de citoyenneté dans un univers souvent impitoyable.

La médiathèque de CE possède cette qualité de pouvoir déterminer et définir des droits dans l'entreprise,

des droits sociaux et culturels. Ainsi, le développement culturel de chaque salarié contribue à enrichir le projet social collectif. Cette intégration exprime la nature singulière des médiathèques de CE, qui reste différente de celles des autres bibliothèques du réseau de la lecture publique. Pour autant, elle ne contribue pas à une sorte de repli identitaire. Bien au contraire, la familiarité des salariés avec les espaces diversifiés de la médiathèque et la reconnaissance des classifications facilitent le « voir ailleurs » qui s'empare de toute personne curieuse d'explorer les champs de lecture et de découvrir les supports documentaires concernant l'information, l'étude et le divertissement.

L'audace des BCE

Les médiathèques de comités d'entreprise sont des établissements culturels pleins de vie et de sens. Elles présentent des diversités liées aux secteurs et formes d'activités, aux types d'implantation dans l'entreprise ou proches de l'entreprise, aux bassins d'emploi et aux réseaux de coopération auxquelles elles appartiennent. L'absence criante de politiques culturelles de la part des confédérations syndicales (à l'exception de l'une d'elle en pleine réflexion sur le sujet) depuis la signature de la *Charte pour le développement de la lecture en entreprise*, et le manque d'organisation de relevés statistiques annuels par le ministère de la Culture ont engendré une certaine invisibilité de l'action d'une institution très originale. En effet, la médiathèque de comité d'entreprise possède une audace dans sa fragilité et une rigueur dans sa détermination tout à fait estimables.

Elle possède l'art et la manière d'inscrire concrètement le développement culturel dans un temps miné par la régression économique et so-

ciale. Le souci de toucher les gens en partant d'eux et en respectant leur histoire humaine et citoyenne fait que la médiathèque de comité d'entreprise en son jardin d'excellence - *la proximité* - doit apporter des réflexions singulières et des éléments de réponse propres à parfaire le réseau de la lecture publique. Si elle reçoit des moyens, elle peut faire pièce à une sorte de fatalité de la précarité et d'acquiescement au renoncement. Lire en entreprise, c'est pouvoir se maintenir en un temps de résistance et de conquête où l'émancipation de tous se nourrit du libre choix de chacun au cœur des luttes sociales et culturelles.

Des projets d'établissement restent certainement à inventer pour rendre efficient le maillage des médiathèques. Mais les entreprises continuent d'exister avec des salariés sur les sites et les comités d'entreprise possèdent toujours le droit de gérer les activités sociales et culturelles. Par ailleurs, la politique gouvernementale de développement de la lecture publique, soucieuse de prendre en compte l'argument de proximité, formalise aujourd'hui un programme joliment intitulé « Les ruches »*.

Du coup, la place des médiathèques de CE dans cette perspective mérite d'être considérée. Le désir des élus de CE, leur envie de faire, et leur responsabilité en la matière sont interrogés vivement à l'aune de la dimension historique de la bibliothèque sur le lieu de travail. Des politiques culturelles au sein de l'entreprise pourraient être à nouveau imaginées à partir de la spécificité des médiathèques de CE. Un défi qui ne manquerait pas d'allure !

Janvier 2004

* Voir, dans ce numéro, l'article de François Rouyer-Gayette, « Les Ruches », p. 24-29.