

# PRÉAVIS N° 222/2020

## AU CONSEIL COMMUNAL

### **Renforcement des effectifs aux services Ressources et relations humaines et Culture pour la Bibliothèque de Nyon**

Demande d'un crédit de CHF 126'000.- charges comprises, pour le financement de 1.25 EPT (dont 0.9 EPT pour le Service des ressources et relations humaines et 0.35 EPT pour le Service de la culture (Bibliothèque))

**Délégués municipaux : Mme Fabienne Freymond Cantone et M. Vincent Hacker**

#### **1<sup>re</sup> séance de la commission**

Date	Mardi 27 octobre 2020 à 19h00
Lieu	Ferme du Manoir, Salle de conférences N°1

Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

## **I. Introduction**

---

En ces périodes de rigueur budgétaire, la Municipalité accorde une importance toute particulière à la gestion de la masse salariale.

Tout en gardant l'objectif de la maîtrise du coût des salaires, elle se doit néanmoins d'être en mesure de répondre à l'augmentation du volume des prestations ainsi qu'à de nouveaux besoins décidés par les autorités politiques et au suivi de ces dossiers.

Afin de tendre vers un équilibre budgétaire, la Municipalité a introduit des règles strictes. C'est ainsi que le budget 2021 sera présenté sans augmentation de postes. Nous devons toutefois admettre que ces directives ont engendré un certain nombre de tensions, voir des situations critiques dans quelques services.

Force est de constater qu'il existe actuellement des situations de surcharges de travail qui doivent trouver une solution rapide par l'octroi de forces de travail supplémentaires, l'une au Service des ressources et relations humaines (RRH) à hauteur de 0,9 équivalent plein-temps (EPT) et l'autre au Service de la culture (CULT) pour 0.35 EPT. La Municipalité a donc décidé de soumettre le présent préavis au Conseil communal afin d'obtenir les montants financiers permettant de mettre en adéquation la dotation en personnel avec les tâches à effectuer.

## **2. Pertinence des demandes**

---

Ces dernières années, afin de concilier maîtrise des coûts et capacité à remplir leurs missions, les Services des ressources et relations humaines et de la culture se sont réorganisés en fonction des constats qui ont pu être faits, notamment sur 3 axes d'analyse :

1. état des lieux et charge en termes de prestations à fournir, travail quotidien planifiable, demandes imprévues / urgences à traiter, projets en cours ou à venir ;
2. possibilité d'une réorganisation à EPT et coûts constants ;
3. pertinence de l'apport en personnel supplémentaire, auxiliaires ou stagiaires.

C'est ainsi que divers modèles de fonctionnement ont été expérimentés afin de palier, autant que faire se peut, au déficit chronique de ressources, tout en continuant à assurer les prestations exigées. Ces modèles, avec l'augmentation de la population, du personnel communal et des services à fournir, tant à l'interne qu'à l'externe, ont atteint leurs limites. Il n'est plus possible de concevoir que des services, soumis à de fortes pressions, puissent continuer de fonctionner à satisfaction en flux tendu constant, avec un minimum de personnel formé et compétent.

Dans un premier temps, la réorganisation interne a été privilégiée. Lorsqu'elle ne suffit pas ou plus, il convient alors soit d'augmenter l'effectif du service, soit de réduire drastiquement les prestations. Cette dernière solution n'est pas envisageable, car les exigences et les besoins, tant du politique que des autres services communaux, ne baissent pas. Une telle solution serait donc source de tensions et de conflits préjudiciables au bon fonctionnement de l'administration communale yonnaise et à l'intérêt des administrés.

## 2.1 Service des ressources et relations humaines : demande de financement de 0.9 EPT

### Missions et état des lieux

Le service Ressources et relations humaines (RRH) a pour mission de créer les conditions favorables pour une organisation du travail efficiente, saine et durable au service de la collectivité.

Cette finalité s'inscrit dans la volonté de la Municipalité d'être un employeur de bonne renommée, qui assume pleinement ses responsabilités sociales envers ses collaborateurs, ses partenaires sociaux et les citoyens.

La création de valeur par le service RRH se décline dans les processus stratégiques et opérationnels de la Gestion des Ressources Humaines (GRH), notamment :

- politique du personnel ;
- gestion prévisionnelle des besoins en personnel ;
- recrutement, accueil, intégration et départ des collaborateurs ;
- évaluation et gestion de la performance ;
- formation et développement des compétences ;
- gestion des apprentis ;
- mesures de santé et sécurité au travail ; prévention des risques psychosociaux ;
- gestion des absences ;
- suivi du climat social ;
- gestion des conflits ;
- accompagnement des transformations organisationnelles ;
- politique de rémunération et gestion des salaires ;
- gestion administrative du cycle de vie des collaborateurs ;
- gestion des assurances sociales.

Pour mener à bien toutes ses missions, le service RRH est actuellement composé du personnel fixe suivant : un Chef de service (1 EPT), un suppléant (1 EPT), 3 assistant-e-s administration et salaires (2.3 EPT), une chargée de projet (0.8 EPT), et 3 spécialistes RH (1.9 EPT). Cela représente une présence effective de 7 EPT fixes.

Il est à relever qu'une réorganisation interne a permis d'engager la 3<sup>e</sup> spécialiste RH, sans augmentation d'EPT et à coût égal, en baissant les taux d'activité des deux autres spécialistes RH. En effet, le service se retrouvait régulièrement en difficulté, lorsqu'une des spécialiste RH était absente de manière imprévue (maladie ou accident) ou même lors de congés planifiés d'une certaine durée (vacances). Ainsi, et sans coût supplémentaire, il est possible maintenant de mieux gérer ces absences, en pouvant compter sur les deux autres collègues. Cette solution, certes bienvenue, ne règle pourtant pas l'entier de la problématique à commencer par le nombre de tâches à effectuer et la surcharge chronique du service. Rappelons qu'en 2019, et pour la seule activité de recrutement, ce ne sont pas moins de 2'271 dossiers qui ont dû être traités pour 329 contrats finalisés (fixes et auxiliaires).

Également, afin de gagner en efficience, RRH, en bonne collaboration avec le service Informatique et population, a dématérialisé l'envoi des fiches de salaire, ce qui permet, chaque mois, un gain de temps appréciable sur les manutentions que les envois postaux exigeaient.

Le service peut également bénéficier, d'une année à l'autre, d'un-e apprenti-e, ainsi que d'un-e maturant-e ou d'un-e stagiaire avec, dans ce dernier cas, un contrat d'auxiliaire à 100%. Toutefois, par définition, ce sont des personnes en formation, nécessitant un encadrement.

Par ailleurs, une fois formées et autonomes, vu la précarité de leur contrat avec la Commune de Nyon, ces personnes nous quittent sans que nous ayons pu bénéficier d'un réel retour sur investissement.

### **Surcharge de travail, constats et proposition**

Malgré les mesures prises, force est de constater, à ce jour, que le service n'est plus en mesure de remplir toutes les missions qui lui sont dévolues dans les délais requis, souvent très courts, du fait des multiples sollicitations dont il fait l'objet. En effet, en tant que service central, il se doit de répondre aux nombreuses demandes des 13 autres services communaux, sans parler des nouvelles décisions municipales qui l'impactent directement et qui viennent le charger de nouvelles tâches sur un rythme hebdomadaire, alors que la gestion de telles décisions ne peut se clore en quelques jours, d'une semaine à l'autre. Le nombre de nouvelles tâches et sollicitations qui arrivent semaines après semaines, est donc plus élevé que ce qu'il est matériellement possible de régler dans ce laps de temps.

Ainsi, le nombre de notes municipales déposées par RRH a augmenté de 33% entre 2017 et 2019 (153 notes en 2017, 204 en 2019). L'année 2020, malgré la période de semi-confinement due au Covid, n'a pas connu de ralentissement. Au contraire, à début septembre, RRH a déjà déposé 155 notes municipales, soit plus que pour toute l'année 2017. En extrapolant à fin décembre 2020, le nombre total de notes pour 2020 dépassera probablement les chiffres de 2019.

Les rythmes courts et toujours urgents, qu'impose le dépôt hebdomadaire de nombreuses notes, mettent le service et son personnel, sous une pression constante qui n'est pas saine. Cet état de fait limite grandement la capacité du service à consacrer le temps nécessaire à la poursuite de projets de grande ampleur et qui se déclinent sur des horizons à moyen terme. En conséquence, la surcharge s'accumule, portant préjudice aux collaborateurs-trices du service.

La pression engendrée par cette surcharge impacte aussi défavorablement la qualité des prestations et du soutien apporté aux employé-e-s et aux directions des 13 services. En outre la capacité de RRH à répondre pleinement aux exigences de la Municipalité souffre également de cet état de fait.

En définitive, seuls l'engagement, le professionnalisme, la forte orientation client et l'esprit d'équipe qui règnent au sein du service, permettent encore de supporter cette situation. Les collaboratrices et collaborateurs sont motivé-e-s et ont à cœur, malgré le manque de ressources, de servir la Ville de Nyon et son administration.

Cette situation n'est pourtant pas nouvelle. Le 10 septembre 2018, la Municipalité a présenté au Conseil communal le Préavis N°133/2018 portant sur l'augmentation de l'effectif du Service des ressources et relations humaines (1 EPT/poste fixe et 0.6 EPT/poste auxiliaire pour l'exercice 2019, deux postes nécessaires pour mener les projets RH phares et urgents, relevant du programme de législature et permettre les transformations souhaitées par la Municipalité).

Malgré un rapport de majorité favorable à autoriser la Municipalité à inscrire aux budgets 2019 et suivants, le financement d'un poste fixe (1 EPT) au service RRH, votre Conseil l'a refusé.

Aussi, après avoir dû, ces deux dernières années, reconsidérer le déploiement des projets et faire des choix dans les tâches à gérer en priorité en regard des ressources disponibles, force est de constater que ces efforts ne permettent pas d'absorber toute la surcharge de travail.

Les ressources du service RRH n'ont pas suivi l'augmentation du nombre d'employé-e-s communaux. Mieux qu'à travers des chiffres de fin d'année qui ne donnent qu'un état figé au 31 décembre, sans refléter la totalité des mouvements sur l'année qui impactent fortement le service, ceci est particulièrement visible avec l'augmentation du nombre de certificats de salaires émis par RRH. Entre 2017 et 2019, cela représente une augmentation de plus de 1'000 décomptes établis, soit 6'639 décomptes salariaux établis en 2017 et 7'652 en 2019 (+15%).

### **Le projet**

Le modèle de fonctionnement et d'organisation à flux tendu avec un minimum de personnel fixe et formé a atteint ses limites. Il n'est ni souhaitable, pour la santé des employé-e-s communaux comme pour le niveau de prestations qu'une Ville comme Nyon se doit d'offrir, de le faire perdurer.

Il devient donc urgent de doter enfin le service RRH d'une nouvelle ressource qui permette, dans un premier temps, d'absorber la surcharge et, dans un second temps, de fonctionner plus sereinement.

Bien consciente du contexte financier difficile que connaît actuellement la Ville de Nyon, la Municipalité prévoit d'engager un-e professionnel-le RH junior, ce qui se retrouve dans le budget demandé.

La Municipalité, par ce préavis, demande donc à votre Conseil de confirmer le financement de 0.90 ETP, afin de stabiliser la situation délicate dans laquelle se trouve le service RRH.

## **2.2 Service de la culture, Bibliothèque de Nyon : demande de financement de 0,35 EPT pour le site Jeunes publics**

### **Introduction**

Selon le Manifeste de l'UNESCO, la « *bibliothèque publique, porte locale d'accès à la connaissance, remplit les conditions fondamentales nécessaires à l'apprentissage à tous les âges de la vie, à la prise de décision en toute indépendance et au développement culturel des individus et des groupes sociaux.* ». L'UNESCO souligne également que les « *services doivent être physiquement accessibles à tous les membres de la communauté. Ceci suppose que les bâtiments de la bibliothèque soient bien situés, que celle-ci offre de bonnes conditions de lecture et d'étude, de même que les technologies adéquates et des heures d'ouverture convenant à tous les usagers.* ».

La Suisse recense aujourd'hui plus de 1'000 bibliothèques publiques. 1,8 million de personnes (soit environ 25% de la population) utilisent leurs services et ce sont plus de 25 millions de livres qui sont empruntés chaque année<sup>1</sup>. En Suisse romande, il existe plus de 250 bibliothèques de lecture publique, parmi lesquelles figure celle de Nyon.

La bibliothèque de Nyon fonctionne sur deux sites ; celle des Adultes (BA) à l'avenue Viollier et celle des Jeunes publics (BJ) au chemin de Crève-cœur. L'institution fonctionne aujourd'hui avec des ressources humaines de 4 EPT fixes (responsables compris) et de 2,2 EPT répartis entre les auxiliaires (0,6 EPT) et les stagiaires (1,6 EPT).

Depuis de nombreuses années, le personnel des deux secteurs, Adultes et Jeunes publics, tourne à flux tendu, afin d'assurer les horaires d'ouverture actuellement proposés au public (vingt et une heures par semaine sur chaque site).

---

<sup>1</sup> *Le petit livre des bibliothèques*, ed. Bibliomédia Suisse, p. 31

Le dernier constat, soulignant le manque de ressources de ces équipes, remonte à 2011, lors d'un audit mené sur les besoins en effectifs au Service de la culture par l'institut ESP. Cette étude avait alors conduit au recours à des stagiaires, afin de pallier à ce manque (voir ci-dessous).

La situation au niveau des ressources humaines n'a pas évolué depuis bientôt dix ans. Elle était déjà difficile au moment de l'audit. Elle devient très critique à la BJ, qui voit le nombre de ses lecteurs et prêts augmenter continuellement. Ce manque de ressources s'est traduit par des problèmes de santé au travail au sein de l'équipe et, récemment, à un arrêt maladie de longue durée. Cette situation de souffrance dans le cadre professionnel démontre la fragilité et l'inadéquation de la solution de l'emploi de stagiaires en lieu et place de personnel formé.

### **Etat des lieux et proposition de solution**

Si le site Jeunes publics (BJ) est plus particulièrement exposé à une surcharge de travail, cela a notamment pour origine une fréquentation et un volume de prêt plus importants qu'au site de la BA. La différence de la fréquentation s'explique aisément par les raisons suivantes :

- les enfants viennent souvent accompagnés d'un parent ;
- les livres destinés au jeune public se lisent plus rapidement que ceux destinés aux adultes, ce qui occasionne un volume de prêt plus important chaque semaine ;
- de manière générale dans les bibliothèques publiques en Suisse et à l'étranger, le jeune public est plus important et actif que celui des adultes.

Relevons également que deux demi-journées (les mercredis après-midi et les samedis matin) sont particulièrement prisées par les enfants et les familles, ce qui rend alors toute autre tâche impossible pour le personnel. Ce dernier (y compris les responsables) doit donc être pour la plus grande part présent simultanément et entièrement mobilisé pour accueillir le public.

Le reste du temps, deux bibliothécaires doivent au minimum être présent-e-s en même temps, pendant toute la durée du processus de prêt, afin de garantir l'ouverture au public. S'il est essentiel de pouvoir ouvrir la bibliothèque le plus largement possible, les effectifs nécessaires à ce service public sont largement insuffisants. Aussi toutes les autres tâches de bibliothéconomie réalisées en coulisse pour assurer les horaires d'ouverture et le service de prêt prennent un retard irrattrapable. Ceci entraîne stress et découragement qui, sur le long terme, engendrent des problèmes de santé au travail.

#### **I. Les stagiaires pré-HES**

Il est utile de rappeler que lors de l'audit réalisé en 2011, l'institut ESP avait émis le constat suivant : les équipes des bibliothèques travaillent en flux tendu, avec un risque élevé de désorganisation du secteur en cas d'absence de l'un ou l'autre membre du personnel.

Faute de pouvoir, alors, procéder à des créations de postes, ESP avait recommandé de faire appel, de façon régulière, à deux stagiaires pré-HEG pour une durée de 8 à 12 mois, en vue de compenser partiellement le manque d'effectifs. L'engagement des premiers stagiaires a pu se faire dès le mois d'août 2014. Depuis lors, la situation en termes d'EPT n'a pas évolué.

Ce recours à des stagiaires pour pallier au manque de ressources humaines a, après sa longue mise en pratique, montré ses limites pour les raisons suivantes :

- les offres de stages sont nombreuses dans les bibliothèques de la région lémanique. Les candidat-e-s sont donc peu nombreux et il n'est pas toujours possible d'en engager deux la même année, faute de candidatures ;

- les stagiaires peuvent avoir des niveaux de connaissance métier très différents en fonction de leur parcours et ne sont de loin pas tous autonomes dans leur travail. Tout comme pour les apprenti-e-s, leur présence requiert donc un encadrement de qualité, ce qui demande du temps de la part du personnel fixe, en sus des autres responsabilités définies par leur cahier des charges.

Si la Bibliothèque de Nyon est fière d'accueillir et de former des stagiaires, il est évident que ces personnes en formation ne sont, en aucun cas, à considérer comme du personnel fixe et formé afin de garantir les prestations offertes au public. En bref, la prise en charge et la formation de stagiaires ne devrait pas se faire pour pallier à un manque de ressources humaines, ce qui est le cas à la Bibliothèque de Nyon depuis près de six ans.

## **II. Les auxiliaires**

La bibliothèque dispose actuellement d'un budget auxiliaire de CHF 39'000.-, qui permet aux deux sections de compléter leurs équipes de permanents. Les auxiliaires assurent également une présence lors des ouvertures du samedi, afin de permettre au personnel fixe de bénéficier régulièrement d'un week-end de deux jours. Il est à relever que les auxiliaires accomplissent, pendant leur temps de présence, de nombreuses tâches peu valorisantes, mais essentielles, comme le rangement et l'équipement. Ce personnel auxiliaire est indispensable quant à ses tâches, mais ne saurait pallier à du personnel fixe. D'autre part, renoncer à ces ressources aurait des répercussions sur les tâches du personnel fixe, ce qui réduirait d'autant le temps dévolu au conseil aux lecteurs, ainsi qu'aux tâches nécessitant plus de qualifications.

## **Le projet**

Le modèle maintenant trop longtemps éprouvé de travail à flux tendu avec le minimum de personnel fixe, formé et diplômé, a vécu. Afin de pallier au manque temporaire de ressources dû à une récente absence de longue durée à la BJ, deux collaboratrices fixes ont accepté d'augmenter temporairement leur taux d'activité de respectivement 15% et 20%. Suite au retour complet de leur collègue, et, afin d'éviter un risque de rechute, il a été décidé de maintenir ces augmentations de taux d'activité.

La Municipalité, par ce préavis, demande à votre Conseil de confirmer et pérenniser l'augmentation de 0.35 EPT, afin de stabiliser la situation provisoire dans laquelle se trouve les équipes de bibliothécaires depuis le constat fait en 2011 par ESP.

## **3. Incidences financières**

---

### **3.1 Service des ressources et relations humaines**

Le coût annuel de la pérennisation de 0,9 EPT se monte à CHF 77'200.-, charges comprises, et sera porté en charge des comptes N° 130.3011.00 et suivants.

### **3.2 Bibliothèque de Nyon**

Le coût annuel de la pérennisation de 0,35 EPT à la BJ se monte à CHF 49'400.-, charges comprises, et sera porté en charge des comptes N° 151.3011.00 et suivants.

## 4. Aspects du développement durable

---

### 4.1 Dimension économique

Il s'agit d'une nouvelle dépense pérenne pour l'administration communale, liée au strict nécessaire. La Bibliothèque de Nyon est un acteur économique, dont un fonctionnement optimal a des répercussions sur le marché du livre, des disques, jeux vidéo, consoles et liseuses, tout comme son programme d'animations et de médiation culturelle.

### 4.2 Dimension sociale

Ces mesures permettront de garantir les prestations exigées et leur qualité. Elles devront également permettre d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs-trices actuellement en place. La dimension sociale d'une bibliothèque est évidente : lieu de rencontre et de découvertes culturelles, elle joue un rôle central en favorisant les échanges et en offrant des prestations nombreuses et variées. La Bibliothèque de Nyon offre, au cœur de la ville, un cadre unique en son genre, à la fois gratuit, libre et ouvert à tous les publics.

### 4.3 Dimension environnementale

Aucune incidence.

## 5. Conclusion

---

L'intense développement des activités de l'administration communale et la rapidité des changements à entreprendre place le personnel dans l'inquiétude. En outre, la surcharge de travail induite par l'augmentation des tâches fait qu'ils doivent toujours courir pour tenter de rester à flots, ce qui induit un stress permanent et malsain. Les services peuvent encore fonctionner car, globalement, le moral est bon et le personnel motivé. Mais on ne saurait tirer trop longtemps sur la corde. Les ajustements d'EPT et leur financement subséquent tiennent compte de la situation financière de la Ville : ils représentent donc le minimum nécessaire pour assurer un fonctionnement adéquat.

Du fait du manque de ressources, RRH fonctionne essentiellement comme un service d'urgence. De ce fait, il lui est difficile de respecter des délais d'exécution et doit constamment faire face à des changements de priorité, faute de ressources suffisantes, changements requis par des situations urgentes et non planifiables ou qui lui sont imposées. Un renforcement de l'effectif du service à hauteur de 0.9 EPT est donc nécessaire.

De même, afin que la situation récemment traversée par la Bibliothèque de Nyon, site Jeunes publics, ne se reproduise pas, la Municipalité propose de confirmer deux augmentations de taux d'activité pour un total de 0,35 EPT.

Cela permettra de garantir des conditions de travail plus acceptables à l'ensemble des collaborateurs-trices fixes de la Bibliothèque de Nyon et de meilleures prestations au public. La création de nouveaux postes ne sera pas nécessaire, des collaboratrices fixes étant prêtes à conserver leurs taux d'activité récemment augmentés pour pallier à l'absence longue durée de l'une de leurs collègues.

Notons enfin que ce 0,35 EPT supplémentaire soulagera un peu la bibliothèque dans une situation où ses ressources sont très inférieures à celles préconisées par les Lignes directrices pour les bibliothèques publiques (Bibliosuisse, 2020).



Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous demande, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre les décisions suivantes :

## **Le Conseil communal de Nyon**

- vu** le rapport-préavis N° 222/2020 concernant le « Renforcement des effectifs au Service des ressources et relations humaines ainsi qu'au Service de la culture pour la Bibliothèque de Nyon »,
- ouï** le rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- attendu** que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

### **décide :**

1. d'autoriser la Municipalité à inscrire aux budgets 2021 et suivants, un montant de CHF 77'200.-, charges comprises, portés en charge du compte N° 130.3011.00, pour le financement d'un poste fixe (0.9 EPT) au Service des ressources et relations humaines ;
2. d'autoriser la Municipalité à inscrire aux budgets 2021 et suivants, un montant de CHF 49'400.-, charges comprises, portés en charge du compte N° 151.3011.00 et suivants, pour le financement d'un 0.35 EPT au Service de la culture.

Ainsi adopté par la Municipalité dans sa séance du 14 septembre 2020 pour être soumis à l'approbation du Conseil communal.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :



Le Secrétaire :

Daniel Rossellat

P.-François Umiglia

## **Annexe**

---

- La Bibliothèque de Nyon en quelques points

## ANNEXE I

### La bibliothèque de Nyon en quelques points

- Ouverte au public depuis 1972
- Deux sites : *Adultes* à l'Avenue Viollier et *Jeunes publics* au Chemin de Crève-Cœur
- 6 collaborateurs fixes à temps partiel (2 + 2 EPT)
- 48'000 documents (livres, revues, cd, jeux vidéo,...)
- Plus de 120'000 prêts par année
- Une moyenne annuelle de 6'000 lecteurs inscrits
- Une moyenne annuelle de 3'000 lecteurs actifs (qui viennent régulièrement à la bibliothèque)
- Une base de données en ligne donnant accès par le web à toute l'offre nyonnaise et à celle du catalogue en ligne de RenouVaud (réseau vaudois de bibliothèques)
- L'accès à 14'000 ebooks sur le web de la Bibliothèque cantonale et universitaire (BCU) et de Bibliomédia
- Le prêt de 4 liseuses et de 6 consoles de jeu Nintendo3DS
- Un programme d'animations et de médiation culturelle – une moyenne de 50 animations par année (contes, soirées de lecture, rencontres avec des écrivains, jeux vidéo, ateliers numériques, etc)
- Une convention avec la Ville de Genève permettant aux lecteurs inscrits à Nyon d'emprunter des documents dans les bibliothèques de lecture publique à Genève
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 : la gratuité d'accès proposée à tous les lecteurs. Une action menée en association avec les bibliothèques de Rolle et de Gland.