

## Réaction et questions à propos du projet de GIP Bibliothèque Sainte-Geneviève-Bibliothèque Sainte-Barbe

Les personnels des bibliothèques Sainte-Barbe et Sainte-Geneviève estiment qu'une définition claire du projet de fusion de leurs établissements doit être un préalable à toute discussion sur le statut juridique de la nouvelle entité résultant de cette fusion.

Tout en s'interrogeant sur la place des universités cocontractantes dans la définition de ce projet, ils demandent une nouvelle fois que les objectifs politiques, économiques et scientifiques en soient précisés et annoncés par le ministère.

Les personnels regrettent de n'avoir pas été associés à la réflexion sur l'évolution statutaire des deux bibliothèques, contrairement aux engagements du Président de l'Université de Paris 3.

Ils rejettent le statut du GIP que les tutelles veulent leur imposer et en dénoncent les conséquences sur leurs conditions de travail comme sur leurs missions de service public.

Ils demandent une fois de plus que soient examinées les autres options, et notamment le statut d'établissement public, qui a été écarté sans réelle motivation.

Voici quelques-unes des nombreuses questions soulevées :

Le GIP est un « groupement d'intérêt public » : il permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt public.

- Quels seraient les partenaires publics et les hypothétiques partenaires privés concernés ?

Le GIP ne permet pas l'affectation de fonctionnaires, ceux-ci étant « mis à disposition ».

- Quel serait alors leur établissement de rattachement : Université de Paris 3, Chancellerie des Universités, ministère, rectorat... ?
- S'agit-il d'une mise à disposition ou d'un détachement ?
- Quelle en serait la durée selon le statut ? Est-elle nécessairement limitée dans le temps ?
- La mise à disposition nécessite l'accord des agents, que se passe-t-il en cas de refus ? Si l'ensemble des agents refusant restaient affectés à Paris 3, sur quels postes et quelles missions seraient-ils affectés ?
- Le GIP permet le recrutement de contractuels mais qu'en est-il précisément selon le type de contrat en CDD ou CDI ?
- Que deviennent les collègues actuellement en CDD, en particulier ceux qui devaient être CDisés après de nombreux renouvellements de contrats ? Quelle assurance de réemploi de TOUS les contractuels ?
- Quelles garanties ont les agents de conserver leur poste, sachant que le GIP dispose des personnels comme il le veut et que « *la mise à disposition peut prendre fin à tout moment, à la demande d'une des parties, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition* » ?

Au-delà de ces questions générales, voici quelques aspects plus précis sur lesquels nous nous interrogeons :

### *Les dérogations aux règles de la Fonction publique d'Etat*

- Le temps de service dans le GIP est-il bien comptabilisé de manière à pouvoir accéder aux concours internes de la Fonction publique, quel que soit le statut des agents ?

- La position dans le GIP (selon le type de contrat) leur permet-elle de passer les concours en interne ?
- Dans la mesure où les personnels ne bénéficient plus des dispositifs visant à réduire la précarité des agents dans la Fonction publique (concours réservés Sauvadet, CDIisation, titularisation...), quels autres dispositifs sont mis en place ?
- Quelles garanties ont les personnels que le régime horaire et les droits à congés sont les mêmes pour tous ?
- Ne sachant pas précisément de qui relèveraient les personnels, qu'en est-il des différents dispositifs d'action sociale, culturelle, et de formation professionnelle : cantine, tickets restaurant, médecine du travail, chèques vacances, prestations sociales, logement, activités sportives et culturelles, congés formation... ?

### *Les désavantages dans la représentation des personnels et la gestion des carrières individuelles*

Les personnels étant employés à la fois par le GIP et par l'établissement qui détient leur poste, la mise en place d'instances représentatives les réunissant est particulièrement complexe, compte tenu de la spécificité de la réglementation et du fonctionnement dérogatoire des GIP.

Quelles garanties ont les personnels d'être représentés dans les instances suivantes :

- Comité technique ?
- Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ?
- Conseil de la Bibliothèque ?
- Commission paritaire d'établissement essentielle à la bonne gestion des carrières individuelles (avancement, mobilité...) ?

### *Les risques en cas de situation grave ou de litige*

La situation de l'agent « mis à disposition », le fait qu'il ait deux employeurs et les spécificités dérogatoires du GIP rendent encore plus problématique la gestion de cas exceptionnels, graves ou conflictuels : l'absence d'interlocuteur dans plusieurs cas prive les personnels de protection :

- quel est l'interlocuteur en cas de conflits sur les droits collectifs par exemple ? vers quelles instances les personnels peuvent-ils se tourner en cas de contentieux avec la direction ?
- suite à un accident du travail, lequel des deux employeurs prend en charge les frais de réparation pour préjudice ?
- quid en cas de demande de protection fonctionnelle, de sanction disciplinaire, etc. ?

La Bulac, présentée par le ministère et la présidence de Paris 3 comme étant le modèle à suivre, témoigne des problèmes posés par le statut de GIP et sa mise en œuvre, notamment par l'incapacité du Ministère à mettre en œuvre la mise à disposition des personnels conformément à la réglementation.

Voici quelques-unes des questions qui ont été soulevées par les personnels des deux bibliothèques Sainte-Barbe et Sainte-Geneviève à l'occasion de diverses heures d'information syndicale consacrées au projet de création de GIP.

L'intersyndicale de la BSG  
Le 24 avril 2017