



C'est l'été, On ne dort pas, on réfléchit !

Juin 2017

SUD VIENT DE SIGNER L'INTERESSEMENT 2017-2019

Cet accord comprend 6 critères choisis parmi 21 critères du Contrat d'objectifs et de performance COP 2017-2020 : la satisfaction des publics, la fréquentation globale, les retombées médias incitatives, les ressources propres, la consommation du budget d'investissement et les nouvelles procédures dématérialisées.

En 2016 l'intéressement était parti en fumée avec l'incendie de la 4T ; aujourd'hui, en cas de force majeure, une clause de neutralisation des effets est prévue sur la prime d'intéressement. Si cette clause concerne les incendies elle ne s'applique pas aux attentats ... sauf à renégocier avec les tutelles et elle ne porte que sur les critères 2 et 4, fréquentation et ressources propres.

Sud a demandé que le pourcentage du montant des ressources propres passe de 30% à 20% (accepté 25 %), que les ressources en nature et compétences soient incluses dans les ressources propres : refusé...

Il a été très difficile, malgré nos questions répétées, d'obtenir de la direction la définition précise du critère « retombées médias incitatives ». Les incidents "cas de force majeures" pénaliseront ce critère sans que l'on comprenne pourquoi. Et l'on découvre à la fin de la négociation qu'il en est de même des conflits sociaux! C'est un peu fort ! Plus jamais ça.

Cet accord semble un progrès par rapport au précédent, il est loin d'être parfait. **Nous privilégierons toujours les augmentations de salaires sur les primes qu'elles soient d'intéressement ou autre.**

Nouvel accord 2017 – 2019 -	Pondé- ration des critères	Accord précédent 2014- 2016 -	Pondé- ration des critères	% du critère 2016	% du critère 2015	% du critère 2014
Les critères		Les critères				
1 - Satisfaction des publics d'Universcience	25%	1- Satisfaction des publics d'Universcience	20%	100 %	100 %	85 %
2 - Fréquentation globale (espaces payants et gratuits)	20%	2 - Montant des ressources propres (en K€)	25%	100 %	100 %	55 %
3 - Retombées médias incitatives	10%	3 - Fréquentation des espaces d'exposition	15%	0	0	100 %
4 - Montant des ressources propres (en K€)	25%	4 - Le nombre de visites du site internet	10%	0	0	0 %
5 -Taux de consommation du budget d'investissements	10%	5 - Part des jeunes publics et scolaires	15%	0	0	6 %
6 - Nouvelles procédures dématérialisées	10%	6 - Taux de consommation du budget d'investissements	15%	0	0	20 %

AÏE AÏE AÏE BRUNO 1^{ER} FRAPPE TOUJOURS

Ça ne va pas du tout. Quand sa majesté arrêtera-t-elle de s'en prendre au personnel ? Ce manque de confiance continu est humiliant et stressant. Et angoissant parce qu'on ne le voit jamais sur le terrain : de son château le monarque donne ses ordres à la hiérarchie, et veut tout contrôler sans jamais aller voir le peuple des fourmis, qui ne peut donc expliquer ses choix, ses difficultés, ses réussites.

Et tous ces ordres sont si désincarnés qu'on ne sait plus si la hiérarchie n'en invente pas elle-même pour ne pas risquer de devoir affronter le tyrannosaure royal, ou peut-être pour obtenir les bonnes grâces de sa majesté.

Sud rappelle que les lois sociales s'appliquent à tous, et que les hiérarchiques doivent protéger le personnel ... En ces temps difficiles, Sud est l'un des contre-pouvoirs qui subsistent.

HISTOIRE (ET MÉMOIRE) COURTE



Souvenir :

A son ouverture, la bibliothèque rassemblait ses troupes autour d'un seul mot d'ordre : « priorité au public ».

Quoi qu'on fasse, où qu'on soit, on abandonne tout (catalogage, réunion...) pour servir le public.

Et l'ensemble des salariées se reconnaît autour de cette valeur fondatrice, adoptée et partagée.

Aujourd'hui :

Un salarié en service pour le public fait face à un surcroît d'affluence. Il appelle tout normalement à l'aide.

La personne contactée n'intervient pas. Puis vient le voir, et face au public encore sur place reproche au salarié d'avoir appelé. Logiquement choqué le salarié quitte la place à la recherche d'une éventuelle ressource humaine qui lui donnerait une explication.

Devinette 1 :

Lequel est missionné pour renouveler l'accueil de la bibliothèque des sciences et de l'industrie ?

Lequel est convoqué à la DRH par lettre recommandée pour être puérilement grondé ?

Devinette 2 :

Vous voyez le rapport avec le paragraphe précédent Aïe Aïe Aïe ... ? non ? Cherchez un peu ... ou contactez-nous ...

DÉMÉNAGEMENT AU PALAIS

La direction a décidé de créer une salle d'exposition pour l'informatique et les sciences du numérique. Très bien. Au Palais. Très bien. Mais où donc ? Tout ce qu'elle a trouvé, c'est la salle 54. Qui n'est pas libre, bien sûr. Et hop, on continue les déménagements. Bien sûr, depuis mars 2016, bientôt un an et demi, les collègues, y compris en CHSCT du Palais, tentent d'en savoir plus et de se préparer à ... améliorer les conditions de travail.

C'est chaud, car il y a déjà eu le déménagement général de tous les occupants du 2ème étage, parfois catastrophique. La direction n'a jamais voulu que l'ensemble des déménagements soit traité en même temps : désormais le relogement des collègues de la salle 54 est un casse-tête.

Après plusieurs demandes en CHSCT pour obtenir une méthodologie de travail, nous avons réussi à obtenir l'aide d'un cabinet de conseil en ergonomie. Au dernier CHSCT, la direction a prétendu qu'elle était très contente de cette initiative. Malgré tout, à ce jour, ces déménagements ne sont toujours pas finalisés. Pour certaines personnes, leurs futurs locaux n'ont pas dépassé le stade de l'étude.

Cela fait presque 18 mois que ce projet dure, certains de nos collègues travaillent parmi leurs cartons depuis plus d'un an ! Et la direction n'est pas en mesure de fournir de planning précis pour l'aménagement des nouveaux espaces, et pour les déménagements.

Plus c'est long, plus c'est bon ... ?

Une solution aurait été de réfléchir à l'utilisation du 2ème étage qui doit nous être restitué à la fin des travaux sur les verrières. Pff, si l'idée ne vient pas de Bruno 1^{er}, l'idée ne vient pas. **Ça se passe comme ça chez Universcience.**

Rappelons qu'un projet de déménagements ne doit pas engendrer une dégradation des conditions de travail : au pire, il doit y avoir maintien des conditions de travail, et normalement, on doit rechercher l'amélioration des conditions de travail. C'est mal parti. **Courage, plus que trois ans à tenir. Et ensuite, le télétravail ?**

Des rats autour de vos sandwiches : le Marks and Spencer FOOD de Vill'up a été fermé par la Préfecture de police pour raison sanitaire, et, dans l'espace « picnic » de la Cité sensé être pour le personnel ... ça grouille.



On veut retrouver les cantines du Palais et de la Cité !

Un lieu convivial, pour manger équilibré, pas cher, « restaurer » le collectif et rencontrer nos collègues que nous ne voyons plus guère depuis 2 ans maintenant.

C'EST QUOI ÇA LE RIFSEEP ?

Pour comprendre le Rifseep :
retrouvons-nous à l'assemblée
générale intersyndicale

Mardi 4 juillet 2017
11H30 - 12H30
Salle de conférences du Palais

*(Heure d'information syndicale à prendre
sur le temps de travail)*

Le Rifseep, Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, vise à remplacer l'actuel PPRS et la prime de fonctions informatiques (primes des fonctionnaires).

Il se compose de 3 groupes selon les fonctions occupées et d'une autre partie de prime - CIA - à la tête du client.

- Dans quel groupe la direction va-t-elle vous classer ?
- Sur quels critères, documents ?
- ...

Venez faire part de vos questions que nous poserons à la direction lors de la réunion COMET du 5 juillet.

Vos élus SUD sont disponibles pour tous renseignements, nous vous invitons à les contacter :

Jonathan Iroulin au (4)8681 et JY Chauvet au (4)8087.

ORGANISER LE TÉLÉTRAVAIL ... SI ON COMMENÇAIT PAR ORGANISER LE TRAVAIL ?

Il s'agit d'un accord pour une expérimentation de 2 ans ... en vue de préparer un autre accord qui sera bien nécessaire après la fermeture du Palais en 2019 vu qu'il n'y a pas assez de place à la Cité pour accueillir les 80 personnes du Palais.

La direction nous a d'abord présenté un projet limité à moins de 70 personnes sur les 900 CDI concernés par l'accord (les fonctionnaires attendent un décret qui leur est propre sur le télétravail). Un projet sans innovation, voire un cas de régression sociale tant il était inégalitaire.

A force de lecture, recherches, demandes - on lâche rien - nous avons pu passer de 70 personnes « éligibles » au télétravail à plus de 400.

Nous demandions que cette expérimentation concerne 50 personnes et non les 20 prévues par la direction ... 33 sont acceptées au bout de 5 mois de négociation !

Nous demandions que les PPH ne soient pas les plus lésés une fois de plus : les médiateurs sont maintenant éligibles à ce dispositif.

Cette expérimentation est TRÈS imparfaite. La direction ne veut pas remettre en cause l'organisation du travail : elle laisse ainsi en plan des tas d'activités, comme le secrétariat, tous les métiers du bâtiment, et d'autres. Ces personnels doivent-ils vraiment être 5 jours par semaine sur le site ? Ne peut-on trouver aucune organisation pour que certains travaux soient faits à distance 1 jour ou 2 par semaine ? C'est d'autant moins acceptable que nombre d'entreprises ont déjà mis en place des organisations beaucoup plus égalitaires.

Et comment répartir toutes les demandes, les 33 parmi les 400 éligibles ? Nous proposons de rajouter des critères de durée de transport ou de santé au seul tirage au sort proposé par la direction : refus. Un tirage au sort est plus facile certes, pour autant est-ce juste ?

Signer cet accord cela signifie suivre l'expérimentation pendant 2 ans pour mieux apporter des améliorations à l'accord suivant...

Qu'en pensez-vous ? Votre avis nous intéresse...

Laissez vos coordonnées (rapidement) à
sud@universcience.fr,
C. Borderie, C. Bourhalla, P. Pizzorno,
Nous vous contacterons

Rejoignez-nous !
Contactez les représentant.es
SUD Culture SOLIDAIRES

sud@universcience.fr