

Le marché public concernant le nettoyage à l'ULB arrive à son terme en 2021. La CGSP Enseignement recherche est concernée par les conditions de travail des employé·e·s de ce secteur à l'ULB.

Dans ce cadre, nous aimerais obtenir des informations concernant le prochain appel d'offre :

- Quel est le calendrier prévu pour la rédaction et la publication du cahier des charges, et le dépôt des offres?

- Comment l'ULB compte estimer le nombre d'heures de travail nécessaires par site? La mise en concurrence des différentes offres par le prix risque d'entraîner une surcharge pour les travailleurs et travailleuses du nettoyage et l'impossibilité de réaliser les tâches définies dans le temps imparti.

- Envisagez-vous la réinternalisation du secteur? Pour guider votre choix, avez-vous une estimation des économies d'échelle réalisées par le fait de faire appel à une entreprise de sous-traitance et une estimation des profits réalisés par l'entreprise ISS sur nos sites?

**Conseil d'entreprise du jeudi 1^{er} juillet 2021
à 14 heures****Campus du Solbosch – bâtiment B – salle Roger Lallemand (B1.315),
avec la possibilité d'une participation à distance****Titre I – Questions d'intérêt général****I.02. Du prochain appel d'offres pour le nettoyage des locaux à l'ULB**
(point inscrit à la demande de la CGSP enseignement recherche)
(annexe n° 037)

Répondant aux interrogations contenues dans l'annexe n° 037, M. KAREGE précise que le contrat de nettoyage du site du Solbosch arrive à échéance à la fin du mois de février 2022. Le cahier des charges devrait être finalisé pour le mois de septembre 2021 et les offres réceptionnées avant la fin de l'année 2021.

Les heures de prestations sont estimées globalement pour chaque bâtiment sur la base des expériences précédentes. Un seuil minimal est à respecter par le sous-traitant.

Mme DUQUENOY demandant si le nombre d'heures de nettoyage va être revu à la hausse en raison des mesures sanitaires qui sont plus contraignantes, M. KAREGE indique que cet élément ne sera pas inclus dans le nouveau cahier des charges. Ces conditions seront sans doute variables au fil du temps. Suite à la crise sanitaire, un avenant a été ajouté au contrat existant pour déterminer les prestations supplémentaires. Elles ne seront pas intégrées dans l'offre de base.

Mme DUQUENOY souligne que l'occupation actuelle des locaux est limitée à 20 %. Les besoins en termes d'entretien seront sans doute plus importants lorsque les équipes seront totalement revenues en présentiel. Par ailleurs, les suppléments sont souvent facturés différemment.

M. KAREGE argumente que le nouveau contrat concernera les quatre prochaines années. Il n'est pas certain que les conditions Covid perdurent durant toute cette période. De plus, lorsque le nombre d'heures est modifié de plus d'un tiers après la conclusion de la convention, celle-ci doit faire l'objet de nouvelles négociations avec le sous-traitant. Il est par conséquent préférable d'appliquer un avenant pour les prestations supplémentaires. Par ailleurs, ces services complémentaires ne concernent souvent qu'une partie des surfaces et pas la totalité des bâtiments.

Concernant la réinternalisation du nettoyage des locaux de l'ULB évoquée dans l'annexe de la CGSP enseignement recherche, M. VERSTRAETEN estime que ce secteur ne fait pas partie des missions de base de l'institution. Il en est de même de la restauration par exemple. Ces activités sont particulières et nécessitent une gestion importante et des investissements matériels non négligeables. Par conséquent, cette piste n'a pas été évaluée par l'Université.

M. H. PERILLEUX considère que la préoccupation primordiale concerne le statut de ces personnels. Auront-ils celui de l'Université ou relèveront-ils du sous-traitant ? Ceci étant, il pointe le fait que l'ULB mène des activités différentes de ses missions de base : communication, sécurité et gardiennage, etc. Ces services connexes sont pourtant liés à l'institution.

L'Université a-t-elle évalué les économies d'échelle qu'elle réalise en confiant le nettoyage de ses locaux à un sous-traitant, s'interroge Mme CASIER.

M. SIMON rappelle que la masse salariale ne peut pas dépasser 80 % de l'allocation normative versée par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Compte tenu de cette contrainte budgétaire, si le nettoyage devait être confié à du personnel interne, des arbitrages devraient être effectués au détriment d'autres secteurs. Bien qu'il déplore que cette activité soit privatisée, il constate que l'institution n'a pas d'autre alternative.

M. KAREGE souligne à nouveau que les missions de nettoyage constituent un réel métier à part entière. L'Université n'a pas intérêt à s'en charger, d'autant plus que tout se déroule correctement avec le prestataire externe. Les services obtenus sont de qualité. Les problèmes d'absentéisme sont réglés par le sous-traitant, qui peut remanier rapidement ses équipes. Ces activités nécessitent une gestion quotidienne importante. L'ULB s'est plutôt spécialisée dans la coordination de ce type de contrat.

M. H. PERILLEUX signale que la VUB a créé une asbl, qui recrute le personnel de nettoyage. Elle a par conséquent le contrôle sur la gestion de cette structure et les conditions de travail des équipes.

Pour rappel, les acteurs de ce secteur ont souvent des horaires décalés, des temps partiels imposés et subissent plusieurs chaînes de vérification (employeur et ULB). De plus, ils ne disposent pas des avantages offerts au personnel de l'Université. La privatisation de cette activité relève d'un choix idéologique.

M. VERSTRAETEN note qu'une réinternalisation devrait être assumée : établissement d'un *business plan*, gestion des équipes et des insatisfactions éventuelles, etc.

Mme CASIER constate que l'exemple de la VUB démontre qu'une autre piste que la sous-traitance n'est pas purement fantaisiste. Encore une fois, les avantages économiques de la privatisation de ce secteur ont-ils été évalués ?

M. VERSTRAETEN rétorque qu'une telle analyse nécessiterait un temps considérable. Ceci dit, à titre personnel, il serait heureux que les organisations syndicales se lancent dans la création d'une telle asbl respectueuse des conditions de travail. Le choix n'est pas idéologique mais pragmatique. L'institution doit gérer énormément de projets, que ce soit dans le domaine de l'enseignement ou de la recherche. La création d'une nouvelle structure ne se fait pas d'un simple claquement de doigts. Par exemple, les hôpitaux ne gèrent plus la restauration ni la lingerie. Ils se concentrent sur leurs missions de soins aux patients. L'Université doit également se focaliser sur ses activités de base. Son souhait n'est cependant pas pour autant de laisser les travailleurs dans des statuts précaires.

Mme MASY rappelant que les organisations syndicales avaient pu prendre connaissance du précédent cahier des charges et émettre des remarques, M. KAREGE confirme que le nouveau document pourra également leur être soumis avant d'être présenté au Conseil d'administration. Le but est d'obtenir un contrat qui réponde aux préoccupations de toutes les parties.

Mme BAKOUNINE se souvient qu'une charte de bonne conduite a également été rédigée, à la demande des représentants des travailleurs, à l'attention de tous les sous-traitants de l'Université. Ne devrait-elle pas aussi être revue ?

M. KAREGE considère que ce document demeure d'actualité. Sa rédaction est relativement récente. Un travail de refonte n'est sans doute pas nécessaire. Par ailleurs, sa mise en place avait nécessité un délai de pratiquement six mois. La charte est jointe aux cahiers des charges et est donc connue de tous les prestataires.

M. VERSTRAETEN suggère d'adresser également la charte aux organisations syndicales, qui pourraient ainsi soumettre toute observation sur des éléments qui nécessiteraient une mise à jour.

Dont acte.