

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du jeudi 14 décembre 2017
à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre VI – Divers

VI.04. De la désignation des sociétés chargées du nettoyage des locaux de l'Université

M. RESIER indique qu'un retard semble avoir été pris dans la procédure de désignation des sociétés chargées du nettoyage des locaux de l'Université. L'appel d'offres lancé en juin ou juillet 2017 n'a pas encore abouti. Une réunion d'information pourrait-elle être organisée en dehors des séances du Conseil d'entreprise ?

M. KAREGE explique que l'analyse des offres reçues sera présentée à la Commission de la programmation et des investissements du 9 janvier 2018 et ensuite au Conseil d'administration du 22 janvier 2018. Le dossier n'a pu être clôturé que deux jours avant la séance précédente de la CPI. Ce délai étant trop court, il a été reporté en janvier 2018.

Mme BINGEN rappelle que le cahier des charges a été élaboré en collaboration avec les organisations syndicales de l'ULB. Elles désirent pouvoir participer à sa mise en œuvre et contrôler le respect des points d'attention qu'elles ont soulevés.

M. KAREGE considère qu'une nouvelle rencontre pourra être organisée. Elle ne pourra toutefois pas avoir lieu avant l'attribution du marché par le Conseil d'administration du 22 janvier 2018.

M. RESIER remarquant qu'une période de recours est d'application à l'issue de cette décision, M. KAREGE le confirme. Le contrat pourra prendre cours en mars 2018.

Dont acte.

*

La séance est levée à 11 heures. M. VERSTRAETEN souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année à toutes et tous.

* * *

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du jeudi 6 juillet 2017
à 14 heures**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre VI – Divers

**VI.05. De l'application des jours de congés extra-légaux de l'Université aux
personnels des sociétés en charge du nettoyage**

Mme DE LAET rappelle que la CGSP a demandé aux Autorités de l'Université d'adresser un courrier à la firme *Activa*, en charge du nettoyage du campus de Gosselies, pour lui rappeler l'existence des deux jours de congés extra-légaux de fin d'année (Conseil d'entreprise du 22 juin 2017, point I.02 – *Suivi de la séance du Conseil d'entreprise du 18 mai 2017 concernant les congés extra-légaux de l'Université à accorder aux agents des sociétés extérieures en charge du nettoyage*).

Selon les renseignements obtenus pour le site d'Erasme, le sous-traitant n'accorde pas non plus ces journées à son personnel. Un courrier identique devrait lui être adressé.

M. VERSTRAETEN transmettra l'information à M. KAREGE, Directeur du Département des infrastructures.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du jeudi 22 juin 2017
à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.02. Suivi de la séance du Conseil d'entreprise du 18 mai 2017 concernant les congés extra-légaux de l'Université à accorder aux agents des sociétés extérieures en charge du nettoyage
(suivi du point VI.04 inscrit à la demande de la CGSP)

Mme BINGEN explique que la CGSP a eu un contact avec l'ancienne déléguée syndicale des travailleurs de la firme *Activa*, en charge du nettoyage du site de Gosselies. Les six jours de congé extra-légaux de l'Université ne sont pas payés par le sous-traitant et les agents sont forcés de prendre congé ou sont mis en chômage économique.

La CGSP a demandé aux Autorités de l'Université d'adresser un courrier aux sociétés qui réalisent les tâches de nettoyage sur les quatre campus principaux (Solbosch, Plaine, Erasme et Gosselies) afin de leur rappeler l'existence de ces jours de fermeture extra-légaux, ainsi que les dates fixées par le Conseil d'entreprise pour la période de fin d'année 2017. En effet, les cahiers des charges ne reprennent pas la même formulation et peuvent prêter à confusion. Pour deux sites, de nouvelles conventions prendront effet en janvier 2018 et les textes devraient être clarifiés.

Certes, ces prérogatives incombent aux organisations syndicales des sous-traitants mais il n'en existe pas pour les travailleurs actifs sur le campus de Gosselies. Par crainte pour leur avenir, les intéressés n'osent pas se plaindre.

M. KAREGE confirme qu'une lettre a été envoyée à la société *Activa* pour lui demander comment sont gérés, en son sein, les jours de congé extra-légaux fixés par l'ULB. Par ailleurs, la firme prévoit elle-même un jour de congé supplémentaire. Applique-t-elle bien six jours plus un ? Une position officielle doit être communiquée et demeure en attente. En effet, la CGSP de l'Université a uniquement obtenu des informations d'une ancienne déléguée syndicale, qui ne preste plus au sein de cette société.

Quant aux nouveaux appels d'offres, le Département des infrastructures collabore avec les organisations syndicales de l'ULB pour clarifier le contenu des cahiers des charges concernant les jours de congé extra-légaux.

M. RESIER relève que le problème d'interprétation provient du document annuel qui est publié sur le site du Service du greffe, après fixation par le Conseil d'entreprise des jours de congé extra-légaux flottants. La qualification de ces journées devrait être précisée.

Les futurs cahiers des charges devraient mentionner que l'Université accorde six jours extra-légaux tels que définis dans la commission paritaire 121. Les problèmes avec les sous-traitants sont à éviter. L'image de l'institution est en jeu.

En outre, le fait de mettre des travailleurs en chômage économique alors que des congés extra-légaux sont prévus constitue une fraude sociale. La société tierce perçoit des financements à la fois de l'ULB et de l'ONEM.

M. VERSTRAETEN note que les prochains cahiers des charges seront précis à cet égard et clôt le point.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du jeudi 18 mai 2017
à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre VI – Divers

VI.04. Des congés extra-légaux de l'Université à accorder aux agents des sociétés extérieures en charge du nettoyage

M. GALL rappelle que les agents des firmes en charge du nettoyage doivent être rémunérés pour les jours de congés extra-légaux dont bénéficient les membres du personnel de l'ULB. Les organisations syndicales ont demandé qu'un courrier soit adressé aux sous-traitants, mentionnant le détail des congés de l'année civile, afin d'éviter tout nouveau malentendu.

M. le DIRECTEUR GENERAL demandera des vérifications auprès de M. KAREGE, Directeur du Département des infrastructures.

M. RESIER souligne que le personnel de la société *Activa*, qui travaille sur le site de Gosselies, a été mis en chômage économique pour ces journées. Or, l'ULB paie ces jours. Le prestataire réalise un bénéfice sur le dos du contribuable.

Afin que le dialogue puisse être constructif, M. le DIRECTEUR GENERAL invite les organisations syndicales à communiquer ce type de questions avant la tenue de la séance du Conseil d'entreprise. De cette manière, les personnes en charge des dossiers pourront répondre de façon adéquate et documentée. A défaut, les points sont évoqués dans le cadre des divers et risquent d'être reportés.

Mme DE LAET déduisant que cette question sera évoquée lors de la séance du 22 juin 2017, M. le DIRECTEUR GENERAL le confirme.

Dont acte.

*

La séance est levée à 10 heures 20.

* * *

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du vendredi 21 avril 2017 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.04. **Nettoyage : cahiers des charges et appels d'offres** (point inscrit à la demande de la CGSP enseignement / recherche et de la CNE)

Mme BINGEN explique que, suite à la contestation d'ISS de payer les deux jours de congés extra-légaux de fin d'année à ses équipes, la CGSP et la CNE ont noué des contacts avec les différents délégués et permanents syndicaux.

Elle rappelle que les cahiers des charges relatifs au marché de nettoyage des campus de Gosselies et du Solbosch vont devoir être rédigés incessamment pour de nouveaux appels d'offres. La CGSP et la CNE désirent être associées à la rédaction de ceux-ci. Certaines dispositions devraient être clarifiées. Par exemple, ceux des sites du Biopark Charleroi et Erasme prévoient six jours de congés extra-légaux alors que ceux du Solbosch et de la Plaine évoquent quatre jours de ce type. Pourquoi une telle différence alors que ces contrats ont été signés simultanément ? L'Université devrait être attentive à ces aspects pour les prochains appels.

Par ailleurs, selon le sous-traitant ISS, le libellé relatif aux deux jours fixés par le Conseil d'entreprise n'est pas clair sur le document diffusé au sein de l'institution. Sa présentation ne pourrait-elle pas être revue afin d'éviter toute contestation ultérieure ?

Les travailleurs d'*Activa*, en charge du nettoyage du site de Gosselies, ont interpellé leur délégué syndical à propos des six jours extra-légaux. Leur employeur les oblige à prendre congé durant ces périodes ou décrète un chômage économique. Or, le cahier des charges prévoit que ces journées soient rémunérées. N'étant pas nombreux et craignant pour leur emploi, ils n'osent pas le contester. Cette situation doit être clarifiée.

Enfin, la CNE et la CGSP souhaitent avoir un droit de regard sur les critères d'attribution et de sélection. Des conditions sociales pourraient être intégrées (présence d'un CPPT, d'un programme de formations, d'une médecine du travail, etc.). En outre, le prix ne devrait pas être prépondérant pour l'attribution du marché.

Mme DUQUENOY remercie M. KAREGE, Directeur du Département des infrastructures, pour avoir transmis les différents cahiers des charges. Les organisations syndicales souhaitent faire retomber la tension et appellent l'Université à être vigilante pour la rédaction des prochains documents. A titre d'exemple, certains d'entre eux interdisent l'utilisation d'un téléphone portable durant le travail. Cette condition paraît anormale. Comment un employé peut-il être contacté par ses proches en cas d'urgence familiale ?

Au nom de la CGSLB, M. FRIEDMANN estime que les cahiers des charges devraient également éviter tout *dumping social*. L'intérêt des travailleurs doit être sauvegardé.

M. VERSTRAETEN résume les demandes des organisations syndicales : clarifier les congés extra-légaux de fin d'année afin d'éviter toute ambiguïté ; respecter les six jours de repos sur le campus de Gosselies ; prendre part à la rédaction des futurs cahiers des charges ; réévaluer le poids des critères d'attribution des marchés ; éviter le *dumping social*.

M. KAREGE confirme que les cahiers des charges relatifs aux campus de Gosselies et Erasme prévoient les six jours de congés extra-légaux. Pour les sites de la Plaine et du Solbosch, ces journées ont été précisées par la suite, les sous-traitants étant invités à respecter les conventions paritaires. Depuis toujours, quatre jours sont déterminés et les deux supplémentaires sont flottants et fixés par le Conseil d'entreprise. Dès que les dates sont connues, elles sont signifiées aux prestataires. Ils sont parfaitement informés de l'existence de six jours extra-légaux, même si le cahier des charges peut être imprécis à ce sujet.

Il rappelle que le mouvement de contestation, récemment survenu au sein des équipes d'ISS, faisait suite à d'autres revendications que ces journées de repos. Par ailleurs, le sous-traitant les a payées une année et pas une autre. Pour quelle raison ?

Les nouveaux cahiers des charges préciseront le nombre total de jours de congés extra-légaux, même si les dates de certains d'entre eux ne sont pas fixées par avance. Il ajoute que l'Université n'a toutefois pas la possibilité de vérifier si les prestataires ne mettent pas leur personnel en chômage technique pour certaines de ces journées. Les représentants des travailleurs des sous-traitants sont appelés à répercuter ces informations afin de permettre à l'institution de faire respecter les conventions.

Quant à la rédaction des futurs cahiers des charges, il appelle les organisations syndicales de l'ULB à lui transmettre leurs propositions d'amélioration. Des dispositions légales en matière de marchés publics sont à respecter. Il n'est pas opposé à préciser certains critères sociaux ou à exiger une meilleure qualité des prestations. Le document relatif au campus du Solbosch est en cours d'élaboration. Le prestataire devra être désigné en fin d'année 2017. Les suggestions sont les bienvenues.

Il précise à Mme BINGEN que les appels devraient être lancés dans le courant du mois de juin 2017. Elle confirme que les organisations syndicales souhaitent prendre part à la rédaction des cahiers des charges.

M. VERSTRAETEN suggère d'adresser des propositions de formulations. Des libellés techniques sont à respecter dans le cadre des marchés publics.

M. KAREGE aborde à présent la question des critères de sélection. Ils sont au nombre de neuf, le prix représentant un poids de 30 %. La majorité concerne la qualité des prestations. Ainsi, ISS qui est actuellement en charge du nettoyage du site du Solbosch n'a pas remis l'offre la moins onéreuse mais la meilleure dans sa globalité.

Quant à l'usage du GSM, son port est bien sûr autorisé. Le personnel a le droit de communiquer. L'utilisation du téléphone portable n'est pas tolérée durant les prestations, sauf cas d'urgence.

M. GEERINCK estime que les cahiers des charges devraient préciser que les travailleurs peuvent recourir au GSM pour toute urgence, qu'elle soit professionnelle ou familiale. Une telle disposition pourrait éviter les problèmes d'interprétation actuellement rencontrés.

Mme DUQUENOY souligne que cette nuance n'apparaît pas dans les documents actuels.

M. KAREGE confirme à Mme BINGEN que les deux prochains appels d'offres concernent les sites de Gosselies et du Solbosch.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du jeudi 23 février 2017
à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre VI – Divers

VI.01. Du refus des sous-traitants d'accorder les jours de congés extra-légaux de l'Université à leurs agents

M. RESIER explique que le refus par le sous-traitant chargé du nettoyage d'accorder les jours de congé extra-légaux à ses agents a déjà été évoqué au Conseil d'entreprise (séances des 17 décembre 2014, point I.04 – *Suivi concernant les contrats d'entreprises en sous-traitance* et 28 janvier 2015, point I.04 – *Des jours de prestation de la société de nettoyage ISS au campus du Solbosch durant la période de fermeture continue de l'Université*).

Il rappelle que les sous-traitants sont tenus d'accorder les mêmes jours de congé que ceux dont bénéficient les travailleurs de leurs clients. Le personnel de l'ULB se voit octroyer six jours de congé extra-légaux. Quatre fixes et deux dont la date est déterminée par le Conseil d'entreprise. Depuis quelques années, ces deux derniers sont programmés entre Noël et Nouvel An afin de permettre aux agents de jouir d'une semaine de congé.

Cette règle avait été rappelée au sous-traitant ISS. S'il s'y est conformé en 2014 et 2015, il semble que ces jours n'aient pas été accordés à son personnel en 2016. Il doit être invité à respecter la législation, un rappel annuel étant inconcevable.

Mme COULOUBARITSIS examinera ce dossier avec le Département des infrastructures, qui gère les relations avec ses sous-traitants.

M. RESIER donne lecture de l'article 5 d'une CCT concernant les tâches de nettoyage : « *Lorsque les ouvriers et les ouvrières travaillent habituellement chez le même client et quand le personnel de ce client bénéficie d'un jour de congé non prévu par la loi, autre que celui qui est mentionné à l'article 4 de la présente CCT, les ouvriers et ouvrières ont droit au salaire de cette journée dans les mêmes conditions que l'octroi d'un jour de congé légal* ».

M. PIETRONs abonde dans le sens de l'intervention de Mme COULOUBARITSIS. Il souligne toutefois que cette revendication concerne les travailleurs du sous-traitant envers leur employeur.

M. RESIER souligne que l'ULB a établi une charte de la sous-traitance. Elle indique notamment que les prestataires doivent se conformer à la législation sociale. L'Université doit veiller au respect de ces règles.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du jeudi 15 décembre 2016 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.03. **Nettoyage : comportements inacceptables de l'ULB** (suivi du point I.03 du Conseil d'entreprise du 17.11.16, inscrit à la demande de la CNE)

M. RESIER explique que, lorsque la CNE a demandé que ce point soit à nouveau repris à l'ordre du jour du Conseil d'entreprise, aucun débat n'avait encore pu avoir lieu avec le Département des infrastructures. Entretemps, une réunion a pu se tenir et une chance doit être donnée à la concertation directe pour régler les problèmes déjà dénoncés.

En outre, en date du 8 décembre 2016, le Département des infrastructures a adressé un message électronique aux supérieurs hiérarchiques pour signaler que la firme *ISS* allait procéder à une réorganisation de ses équipes et déplacer certains de ses agents au sein du campus du Solbosch.

Pour quelles raisons ces modifications sont-elles opérées ? Par ailleurs, de nombreuses plaintes émanent des utilisateurs pour dénoncer ces pratiques. Pourquoi déplacer les travailleurs s'ils donnent entière satisfaction ? Un problème d'horaire semble être invoqué alors que certains d'entre eux exercent au même endroit depuis plusieurs années. Le Conseil d'entreprise doit être informé de ces mouvements. Des nettoyeurs sont présents depuis des dizaines d'années et doivent être considérés comme des collègues à part entière.

M. KAREGE remercie les responsables des organisations syndicales qui ont participé à la récente réunion. Certaines questions sont à discuter directement avec le sous-traitant et ne devraient pas faire l'objet de débats au sein du Conseil d'entreprise de l'ULB. Ce dernier est appelé à examiner des dossiers qui concernent l'ensemble de la communauté universitaire et non des situations individuelles. La rencontre a été constructive et chacun est appelé à prendre ses responsabilités. Il rappelle qu'une charte de la sous-traitance a été établie pour améliorer les relations dans le respect mutuel de chacun.

Revenant au cas précis évoqué lors du Conseil d'entreprise du 17 novembre 2016, concernant une travailleuse prestant au bâtiment AX du campus du Solbosch, une solution a pu être trouvée avec la direction de la société *ISS*.

Quant à la réorganisation des équipes, elle a été demandée par les agents eux-mêmes voici un an lorsqu'un piquet de grève a vu le jour pour des raisons de surcharge de travail. En deux ans de contrat avec *ISS*, trois chefs de site se sont succédé et la redistribution des tâches n'a pas encore pu être mise en place. Pas moins de 80 nettoyeurs exercent sur le campus du Solbosch. M. KAREGE les remercie, ainsi que les équipes de contrôle, pour la qualité de leur travail, qui est souvent mal considéré.

Le courriel évoqué a été envoyé pour prévenir les usagers de la réorganisation des équipes de nettoyage puisque des habitudes et des relations allaient être chamboulées. Le redéploiement des travailleurs devra être suivi attentivement pour éviter d'autres surcharges et vérifier que la qualité des tâches ne soit pas impactée négativement. A l'heure actuelle, M. KAREGE ne dispose pas encore de la liste des modifications.

M. RESIER conteste cette vision du dossier. L'empathie envers les travailleurs n'est pas uniquement prise en considération. Il a connaissance des échanges de courriels entre la direction d'ISS et le Département des infrastructures. La qualité du travail est mise en avant. Lorsqu'un agent traite une zone depuis de nombreuses années, il connaît parfaitement l'endroit et les attentes des usagers. Il sait aussi si des documents sensibles ou confidentiels sont présents. Une confiance s'est ainsi forgée au fil du temps. Ces éléments doivent également être pris en compte et pas uniquement la sympathie entre les usagers et les nettoyeurs.

M. le DIRECTEUR GENERAL rappelle que, selon les dires mêmes de M. RESIER, la concertation sociale doit être privilégiée. La réaffectation des agents de nettoyage émane d'une décision de la société ISS.

Le courriel adressé aux supérieurs hiérarchiques concerne la gestion de la réorganisation des équipes. Lors de tels mouvements, des interrogations peuvent survenir. Le rôle de l'institution est d'accompagner le changement et de diffuser les informations dont elle dispose. Certes, des habitudes ont vu le jour mais les agents ont tous dû être formés. Le travailleur qui prendra le relai sera tout aussi capable. Chacun des membres d'ISS doit avoir sa chance.

M. RESIER ne désire pas s'immiscer dans le Conseil d'entreprise de la société sous-traitante. Son intervention vise la qualité d'un service attendue par les personnels de l'Université. Il estime que le client a son mot à dire.

Revenant au message diffusé, il conteste le fait que la réorganisation ait été opérée en concertation entre le management d'ISS et ses différents partenaires sociaux. Les discussions se sont uniquement tenues entre directions. Les organisations syndicales du sous-traitant lui ont confirmé qu'aucune concertation paritaire n'a eu lieu dans le cadre du remaniement des équipes. Tant ISS que l'Université doivent être à l'écoute des travailleurs et des usagers. La problématique doit être examinée dans son ensemble et pas uniquement entre sphères dirigeantes.

M. VERSTRAETEN entend ces arguments. Si les principes de collaboration peuvent être examinés au Conseil d'entreprise, les cas personnels doivent être traités de manière directe. M. KAREGE y consacre du temps et de l'énergie. Tout client ne s'investit pas autant.

M. RESIER souligne que l'ULB est une institution qui a des principes. Le respect mutuel entre les usagers et les sous-traitants doit être observé. Dans le cas contraire, l'image de l'Université pourrait en subir les conséquences, raison pour laquelle ce dossier est porté devant le Conseil d'entreprise.

M. KAREGE répète qu'il sera attentif aux répercussions de la réorganisation mise en place par le sous-traitant, que ce soit sur les conditions de travail des équipes ou sur la qualité du service rendu. Il rappelle qu'un piquet de grève a vu le jour voici un an lorsque certains agents se plaignaient de travailler plus que d'autres. Le redéploiement des équipes vise à redistribuer la charge de manière homogène. Ces mouvements ne devraient pas concerner la totalité des 80 personnes qui exercent sur le campus du Solbosch. Les usagers devront s'habituer à côtoyer d'autres travailleurs. La situation serait identique si une autre société décrochait le marché. Une charte relative à la sous-traitance a été élaborée. Elle doit être respectée de part et d'autre. Les conditions de travail de l'ensemble de l'équipe doivent être considérées et pas uniquement celles de quelques agents. Le respect mutuel et la qualité du service rendu doivent être mis en avant.

M. MARTINEZ indique que les organisations syndicales de l'Université sont concernées par la qualité du service rendu mais aussi par les conditions de travail des sous-traitants. Ces agents font partie de la même communauté de travail. Le recours à la sous-traitance crée, dans les faits, une dilution de la fonction patronale. L'employeur et le client se renvoient les responsabilités. Cette situation n'est pas propre à l'ULB.

Les organisations syndicales s'attellent à rendre leurs missions plus cohérentes. Elles sont en contact permanent avec leurs homologues chez ISS. Les situations problématiques seront systématiquement signalées au sous-traitant et à l'Université. Le secteur du nettoyage recourt de manière récurrente à une politique de déplacement de ses agents. Elle vise une amélioration de l'efficacité mais également à éviter toute relation de longue durée entre les travailleurs et les usagers. Une déshumanisation du travail est à déplorer. Peut-il être affirmé que l'ULB n'est pas à l'origine de certaines demandes de réaffectation ? M. MARTINEZ pense connaître la réponse.

M. VERSTRAETEN comprend les préoccupations évoquées. Au travers la charte de la sous-traitance, l'institution tente d'organiser des conditions correctes de travail. Si sa rédaction doit être reconsidérée, le Conseil d'entreprise doit en être saisi. Il répète que M. KAREGE, Directeur du Département des infrastructures, consacre énormément d'énergie pour régler les problèmes individuels et fait preuve d'une ouverture au dialogue. Les cas personnels ne devraient pas être évoqués au sein du Conseil d'entreprise.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du jeudi 17 novembre 2016 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.03. **Nettoyage : comportements inacceptables de l'ULB** (point inscrit à la demande de la CNE)

Préalablement aux comportements inacceptables dont il désire faire part, M. RESIER rappelle que la Cellule de nettoyage de l'ULB a notamment pour tâche de vérifier la quantité des prestations assurées par le sous-traitant. A cette fin, elle dispose d'un document qui n'a jamais été communiqué aux organisations syndicales, malgré leurs nombreuses demandes, soit la ventilation des heures à prester dans chaque immeuble.

En 2014, la CNE a dénoncé un manquement de 800 heures dans un bâtiment sur une période de 10 mois.

Actuellement, des sous-effectifs sont à déplorer. Le personnel absent, pour quelle que raison que ce soit, n'est pas remplacé. Ces situations perdurent parfois plus d'un mois. Certes, le sous-traitant doit rembourser les prestations non effectuées mais les économies se font systématiquement au détriment des usagers. Les agents manquants doivent être suppléés.

Il rappelle que la société *ISS* assure les missions de nettoyage des locaux depuis le 1^{er} janvier 2014. Soit le personnel restant souffre de surcharge de travail puisqu'il doit combler les absences, soit les tâches ne sont pas réalisées.

Outre ces situations inadmissibles, une série de faits de pression par des agents de l'ULB sur des travailleurs d'*ISS* est avérée. Un incident récent s'est produit avec un délégué syndical de cette firme, qui s'est soldé par un congé de maladie. Le Département des infrastructures a été invité à intervenir mais rien n'a été fait. Le climat se détériore. Les Autorités de l'ULB vont-elles prendre des mesures ou attendent-elles un incident grave ?

Pour les organisations syndicales, les travailleurs de la firme *ISS* ont les mêmes droits. Elles déplorent que ceux-ci soient mal traités et déconsidérés. Si ces faits perdurent, la CNE et la CSC d'*ISS* mèneront des actions dures.

La CNE est consciente que des problèmes internes existent au sein du sous-traitant mais si, de surcroît, les travailleurs subissent des pressions d'agents de l'ULB, leurs tâches deviennent insupportables.

M. le DIRECTEUR GENERAL relève que la situation décrite concerne des généralités. Des faits précis sont-ils à reprocher et ont-ils été évoqués avec M. KAREGE, Directeur du Département des infrastructures ?

M. RESIER explique que la liste est longue et qu'il n'a pas rencontré M. KAREGE récemment.

Il relate que, dernièrement, une travailleuse d'*ISS* a été accusée, sans fondement et arbitrairement, du vol d'une tablette dans le bâtiment AY du campus du Solbosch. Les services de police sont intervenus. A la demande de qui ? Il a personnellement travaillé une quinzaine d'années à la Surveillance générale et il n'a jamais été témoin de telles situations. La police est appelée si une effraction est constatée ou qu'un préjudice de grande importance est relevé. Le dialogue doit être privilégié et la Surveillance générale ne doit pas directement appeler la police sur simple demande des agents.

La nettoyeuse a été insultée et a entendu des propos diffamatoires à son encontre devant des témoins. De plus, à la demande des utilisateurs, elle a été affectée à un autre immeuble du site. La sanction est triple et injuste puisque la tablette a été rapidement retrouvée. Elle était simplement égarée. Ces comportements sont inadmissibles. S'il est logique que la Surveillance générale intervienne, ce n'est pas le rôle des brigadiers de l'ULB, en charge du contrôle des prestations du sous-traitant. Ces dérives révèlent un acharnement sur une partie des équipes de nettoyage.

M. le DIRECTEUR GENERAL note qu'une distinction doit être faite entre des comportements individuels et celui des Autorités de l'ULB.

M. RESIER précise qu'il n'accuse pas celles-ci. Les membres du personnel représentent également l'institution et son image. Si les Autorités de l'ULB ferment les yeux et laissent faire, alors cela devient leur problème. Il désire les informer d'attitudes inacceptables.

M. KAREGE confirme que le dernier fait malheureux lui a été rapporté. Les événements se sont produits le 27 octobre 2016. Les équipes de la Surveillance générale se sont rendues sur place et ont appelé les services policiers, à la demande des utilisateurs, qui désiraient qu'un constat de vol soit dressé. Les appariteurs ont rempli leur rôle. Compte tenu du climat suspicieux, la préposée de la firme *ISS* a été affectée à un autre bâtiment du campus du Solbosch. Par la suite, la tablette ayant été retrouvée, les agents ont présenté leurs excuses à la technicienne de surface qui avait été mise en cause. Aucune plainte officielle n'a été déposée. A présent, la personne désire réintégrer son lieu initial de travail. Une rencontre doit être organisée pour apaiser la situation afin que ce retour ne s'opère pas dans un climat malsain. La confiance doit être rétablie.

M. RESIER signale que l'agente est pour le moment en congé de maladie. M. Arnaud SLOTTE, Adjoint de campus du Département des infrastructures, a sollicité une entrevue à son retour afin de déterminer si elle pouvait réintégrer sa première zone de travail.

Il déplore la mauvaise gestion de ce dossier. Par ailleurs, la travailleuse a fait l'objet de diffamation et d'insultes. L'ambiance est délétère. D'autres cas similaires existent. Il cite l'exemple d'une préposée de la firme *ISS* qui se lavait les mains dans les derniers étages du bâtiment S du campus du Solbosch. Un brigadier de l'ULB a pris son trousseau de clefs resté sur une porte voisine. La nettoyeuse l'a rattrapé au rez-de-chaussée et ce dernier lui a prétendu avoir déposé les clefs auprès de son supérieur, alors que matériellement, il n'a pas eu le temps de traverser le site. De tels comportements sont nombreux et indignes pour l'institution.

M. FRIEDMANN explique que sa mère a travaillé comme nettoyeuse. Il est bien placé pour savoir que ces tâches sont mal considérées. Cependant, il rappelle qu'une charte de la sous-traitance existe à l'ULB. Des droits et des devoirs existent de part et d'autre. Les agents de l'Université doivent en avoir conscience. Les comportements inadmissibles sont par ailleurs présents des deux côtés. En outre, n'importe quel sous-traitant de la taille d'ISS dispose également d'une Délégation syndicale, d'un Conseil d'entreprise et d'un Comité pour la prévention et la protection au travail. Les problèmes éventuels doivent également y être traités. La direction de ces sociétés et les Autorités de l'ULB peuvent aussi dialoguer pour régler les conflits. Les manquements sont signalés par les brigadiers de l'Université. Enfin, le débat doit être *dépassionnalisé* et les versions de tous les acteurs entendues. Le nettoyage n'est pas le seul secteur à considérer. Des comportements anormaux sont à déplorer pour d'autres activités. Le dialogue est nécessaire. Personne ne doit être pointé du doigt au Conseil d'entreprise.

M. KAREGE abonde dans ce sens. Il souligne que les rôles de chacun ont été respectés. Sa porte est ouverte pour entendre les plaintes éventuelles. Il prône une meilleure communication.

La Surveillance générale n'a pas pour mission d'investiguer mais de constater et de protéger les utilisateurs. Les usagers doivent être prudents avant d'accuser une personne de vol. La travailleuse pourra être entendue à son retour pour analyser la situation quant à sa réintégration éventuelle dans sa zone de tâches initiale. Les organisations syndicales pourront assister à l'entrevue. Sa nouvelle affectation a été décidée pour son bien puisqu'elle était victime, à tort, d'accusations. Le dialogue est ouvert mais ne peut pas se dérouler au sein du Conseil d'entreprise.

Revenant sur le fait que des heures ne sont pas prestées parce que des agents ne sont pas remplacés, il rappelle qu'elles sont décomptées. Des procès-verbaux de carence sont dressés par les équipes de contrôle et un suivi administratif est assuré quant à la facturation. Les brigadiers vérifient l'accomplissement des missions du sous-traitant et ne sont pas là pour mettre une quelconque pression sur les prestataires. Celle-ci découle du manque d'effectifs et de la surcharge de travail qui incombe aux agents d'ISS restant en place.

M. le RECTEUR estime que les organisations syndicales du sous-traitant peuvent aussi exiger les remplacements.

Mme MASY s'enquiert de la procédure à suivre lorsque des comportements humiliants de la part des agents de contrôle de l'ULB sont constatés à l'égard des sous-traitants.

M. KAREGE invite ces personnes à adresser un courriel aux adjoints de campus ou à lui-même.

M. CORNELIS considère que le cas particulier qui vient d'être évoqué constitue la goutte qui fait déborder le vase. Des comportements dominants sont dénoncés et sont appelés à être examinés.

M. GOBLET rappelle que les procès-verbaux du Conseil d'entreprise sont diffusés au sein de l'institution. Le débat en cours cible des fonctions précises et des agents pourraient être identifiés. La discussion devrait par conséquent se poursuivre au sein de la Délégation syndicale.

M. VAN TUYKOM relate avoir vu un agent de contrôle de l'ULB rester, durant une demi-heure derrière un nettoyeur, bras croisés, afin de vérifier que les tâches étaient bien réalisées. Entre-t-il dans son rôle d'agir de la sorte ?

M. KAREGE dément l'existence de toute consigne en ce sens. En outre, le contrôle concerne des immeubles et les rapports sont transmis à la firme *ISS*. Ils ne visent pas les agents.

M. le RECTEUR propose aux organisations syndicales de rencontrer directement M. KAREGE, Directeur du Département des infrastructures, pour débattre de ce sujet, qui paraît sensible. Le dialogue est nécessaire pour améliorer la situation sur le terrain.

M. RESIER explique que le dossier est évoqué au Conseil d'entreprise parce que les démarches directes n'ont pas été suivies d'effet. L'accusation de vol dont a été victime une travailleuse est l'élément déclencheur de la demande de la CNE de porter ce point à l'ordre du jour. Les Autorités de l'ULB sont appelées à prendre cette problématique à bras le corps. A défaut, des actions syndicales seront menées.

M. KAREGE confirme qu'il est disponible pour dialoguer avec tous les acteurs. Le débat ne doit pas se focaliser sur un cas particulier.

En l'absence d'autre remarque, M. le RECTEUR clôt le point.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Délégation syndicale

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Délégation syndicale du mardi 17 mai 2016
à 14 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K.3.601

03. **Divers**

03.3 **Du comportement de certains membres du personnel vis-à-vis des agents
de nettoyage**

M. RESIER relate que, dans le bâtiment S du campus du Solbosch, certains membres du personnel ont un comportement inacceptable par rapport aux agents de nettoyage. Deux incidents sont à déplorer la semaine précédente. Un vif mécontentement en découle.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du jeudi 18 février 2016 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.08. **De l'accès aux parkings de l'Université pour le personnel de la société ISS en charge du nettoyage des locaux au campus du Solbosch**
(suivi du point VI.06 du Conseil d'entreprise du 22.01.16 inscrit à la demande de la CNE)

M. KAREGE indique qu'il a la même lecture du règlement portant sur les accès aux parkings des campus universitaires que M. RESIER. Les travailleurs des prestataires extérieurs peuvent bénéficier, sur simple demande introduite au Service de la surveillance générale, d'une carte permettant d'accéder aux aires de stationnement de l'Université.

En raison des travaux actuellement en cours avenue Buyl, les places de parking extérieures se font rares. Les agents de la firme ISS désirent pouvoir garer leur véhicule dans l'enceinte du site de l'ULB. Le règlement les y autorise. Toutefois, ce sous-traitant occupe une septantaine de travailleurs sur le campus du Solbosch. Certes, ils ne viennent pas tous en voiture mais un problème de saturation pourrait survenir. La politique de stationnement ne devrait-elle pas être reconsidérée ?

M. VERSTRAETEN demandant si ces travailleurs extérieurs auraient libre accès à tous les parkings du campus du Solbosch, M. KAREGE estime que l'autorisation devrait être limitée à celui du Janson, qui est central.

M. FRIEDMANN relève que les agents en charge du nettoyage des locaux débutent leurs prestations à 6 heures du matin. A ce moment, l'avenue Roosevelt est pratiquement vide. Il estime qu'il sera difficile d'expliquer au personnel de l'Université, qui arrive plus tardivement, que les places de parking sont occupées par des travailleurs extérieurs. Ceci peut se concevoir pour les camionnettes professionnelles mais est plus problématique pour les véhicules privés. Soit les mêmes avantages sont accordés à tous, soit le personnel de l'institution est privilégié. Des mécontentements surgiront certainement, y compris de la part des étudiants.

M. RESIER déplore que le débat s'élargisse. La question qu'il a soulevée lors de la séance du Conseil d'entreprise du 22 janvier 2016 concerne une affiche qui a été apposée dans les locaux occupés par les travailleurs de la firme ISS. Elle les informe que depuis le 15 décembre 2015, sur ordre de l'ULB, ils ne peuvent plus garer leur véhicule privé sur le site universitaire. Qui a donné une telle instruction, qui est contraire au règlement en vigueur ? Seuls trois ou quatre travailleurs sont concernés.

M. KAREGE garantit ne pas avoir donné une telle directive. La question devrait être posée à la firme ISS.

Compte tenu des heures matinales des prestations et de l'absence de transports en commun à ce moment, M. VAN LOO en déduit que la firme ISS organise sans doute un ramassage ou un covoiturage de ses travailleurs.

M. le DIRECTEUR GENERAL estime que cette problématique concerne le prestataire. Il abonde dans le sens de l'intervention de M. FRIEDMANN. La priorité doit être accordée aux personnels de l'institution.

M. VERSTRAETEN note que M. KAREGE a répondu à la question soulevée par M. RESIER au mois de janvier 2016 et clôt le point.

Dont acte.

Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :

public ☐interne ☒confidentiel ☐ne pas diffuser sans autorisation ☐autre ☐**Conseil d'entreprise du jeudi 15 octobre 2015 à l'issue de la séance intersièges convoquée à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment U – niveau 4 – salle UA4.118

Titre VI – Divers**V.02. De l'interdiction pour les personnels de l'Université de donner des instructions aux employés des sous-traitants présents sur les campus**

M. RESIER signale que, le 14 octobre 2015, un mouvement social du personnel de nettoyage était organisé. Une grève a eu lieu ainsi qu'une discussion avec la société ISS. Un des points soulevés par les intéressés est que le personnel de l'Université ne peut pas donner des instructions ni intervenir par rapport au personnel des sociétés extérieures. En effet, dans le cas contraire, au plan légal, ce dernier peut être considéré comme du personnel de l'ULB. Ainsi, les brigadiers de l'institution, qui contrôlent le nettoyage, ne doivent pas donner d'instructions directes aux employés du sous-traitant. Les doléances éventuelles doivent être communiquées aux managers d'ISS en charge de les recueillir.

Se faisant le porte-parole de ses collègues du Département des infrastructures, M. FRIEDMANN remarque que les consignes des brigadiers de l'ULB sont très claires. Ils doivent s'adresser aux personnes de contact ad hoc du sous-traitant. Le message doit en réalité davantage être communiqué à l'ensemble du personnel de l'Université, qui peut avoir l'habitude de demander aux agents de nettoyage d'accomplir certaines tâches. Tous doivent être conscients qu'aucune instruction ne peut être donnée à ces derniers. Les demandes ou plaintes éventuelles doivent être transmises au Département des infrastructures, qui assurera le relais avec la société de nettoyage.

Dont acte.

Date : 25/06/2015
N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du mercredi 17 juin 2015
à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.05. Mise à jour des affectations de locaux concernant le nettoyage
(point inscrit à la demande de la CNE)

M. RESIER relate que, régulièrement, des locaux de l'Université voient leur affectation changer. Les tâches de nettoyage diffèrent selon le type d'usage des lieux. Le cahier des charges prévoit que l'inventaire des locaux doit être mis à jour. Or, cela ne semble pas être le cas. Quelle en est la raison ?

M. KAREGE confirme cette information. Une mise à niveau mensuelle est programmée. Elle ne concerne pas que l'affectation des lieux mais également les cadences de passage à réaliser par le sous-traitant par exemple. Toutes ces modifications sont notées. Le cahier des charges sera rectifié à la fin de l'année 2015 lorsque l'Université disposera d'une vision globale. Si le contrat souscrit porte sur 4 ans, il peut être révisé annuellement. L'accent a été mis sur une harmonisation des contrôles.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du mercredi 28 janvier 2015 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre VI – Divers

VI.04. Des mouvements sociaux annoncés au sein de la société de nettoyage ISS

M. CORNELIS signale que la CGSP a été contactée par des représentants des travailleurs de la société ISS en charge du nettoyage du campus du Solbosch. Les conditions de travail y semblent difficiles et des mouvements sociaux se profilent. Il tenait à en informer les Autorités de l'Université. Une intervention de l'institution pourrait peut-être apaiser la situation et éviter des blocages éventuels.

M. KAREGE estime que de plus amples informations sont nécessaires avant d'éventuellement intervenir. Les plaintes sont-elles liées au contrat qui lie ISS et l'ULB ou sont-elles associées aux conditions de travail régnant de manière générale chez le sous-traitant ?

M. CORNELIS confirme que la problématique semble concerner les tâches à accomplir sur le campus du Solbosch de l'Université. La CGSP rencontrera prochainement les délégués syndicaux d'ISS et pourra obtenir des renseignements complémentaires.

M. RESIER indique que la CNE a également été contactée par les représentants des travailleurs de ce sous-traitant. Les vérifications du travail réalisé se multiplient. Un contrôle est opéré par la firme ISS elle-même, par une équipe de l'ULB mais également par une société extérieure *Alba-concept*. M. RESIER constate que davantage de temps et d'énergie sont consacrés au contrôle qu'au nettoyage à proprement parler. Par ailleurs, le système de pointage des travailleurs ne semble toujours pas être optimal.

M. KAREGE s'étonne de cette remarque concernant les contrôles alors que les syndicats les réclament depuis longtemps. Une vérification interne est opérée quotidiennement. La société externe procède à des contrôles trimestriels pour comparer les constatations. Il n'est pas favorable à la réduction des inspections. Elles garantissent la qualité du service délivré par le sous-traitant.

M. RESIER précise ses propos. Certes la qualité du travail doit être vérifiée. Par ailleurs, la société prestataire doit être contrôlée en ce qui concerne ses relations avec ses travailleurs. Il rappelle que des heures de prestations n'ont pas été assumées dans un bâtiment du campus du Solbosch.

M. le PRESIDENT ne saisit pas le malentendu évoqué par M. RESIER concernant les propos tenus par M. KAREGE. Ce dernier parlait bien du contrôle du travail réalisé. Il est nécessaire et prévu dans le contrat de sous-traitance.

M. RESIER convient qu'il est question du contrôle des prestations des agents. Dans ce cas, il se demande pourquoi des heures prévues au contrat n'ont pas été assumées dans un bâtiment du campus du Solbosch durant dix mois. 11 heures quotidiennes sont mentionnées dans le cahier des charges alors que seulement 7 heures étaient prestées.

Par ailleurs, M. RESIER ne comprend pas que l'Université doive faire appel à une société extérieure pour réaliser le contrôle de la qualité des prestations. N'est-elle pas capable de le faire en interne ? Cette situation engendre des liens avec un sous-traitant supplémentaire.

M. le PRESIDENT ne désire pas entrer dans le détail et évoquer tel étage ou tel bâtiment. Le débat porte sur le principe général de la gestion de la sous-traitance et des contrôles qui doivent lui être appliqués. De tels contrats prévoient des vérifications des prestations. M. le PRESIDENT ne saisit pas bien les reproches formulés. Les contrôles sont-ils trop nombreux ?

M. RESIER entend bien que les prestations et leur qualité soient vérifiées. Il ne comprend pas comment il est possible que des heures n'aient pas été assumées par le prestataire durant dix mois. Il constate que les moyens mis en place sont énormes par rapport aux résultats obtenus.

M. KAREGE confirme la volonté du Département des infrastructures d'effectuer les contrôles et d'appliquer le cahier des charges. Tant la qualité que les heures de prestations sont vérifiées. L'équipe de l'ULB ne comprend que trois agents pour tout le campus du Solbosch. Les remarques émises par les brigadiers ou les syndicats sont prises en compte. Par ailleurs, des réunions régulières sont tenues pour améliorer les manquements éventuels. Le département adresse de nombreux courriers à la société *ISS*, notamment des mises en demeure concernant le fonctionnement du système de pointage. Les organisations syndicales perçoivent uniquement les informations venant des travailleurs. Elles n'ont pas connaissance des missives évoquées ci-dessus, ni des réunions régulières que l'ULB organise avec le prestataire. Il répète que la firme extérieure fournit un rapport trimestriel et qu'un bilan annuel est établi relativement à la qualité des prestations du sous-traitant.

M. CORNELIS accorde toute sa confiance à M. KAREGE en ce qui concerne les contrôles tels qu'ils sont prévus dans le contrat. Ce qui l'inquiète, ce sont les rapports humains au sein de la société *ISS*.

En l'absence d'autre commentaire, M. le PRESIDENT clôt le point.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du mercredi 28 janvier 2015 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.04. **Des jours de prestation de la société de nettoyage ISS au campus du Solbosch durant la période de fermeture continue de l'Université** (suivi du point I.04 du Conseil d'entreprise du 17.12.14 évoqué par la CNE)

Mme COULOUBARITSIS a reçu la Convention collective de travail (CCT) évoquée par la CNE lors du Conseil d'entreprise du 17 décembre 2014. Les vérifications utiles ont été opérées avant la période de fermeture continue de l'ULB. La remarque formulée par M. RESIER est exacte (page 697 du procès-verbal du Conseil d'entreprise du 17 décembre 2014). Les sociétés de nettoyage y sont soumises et doivent tenir compte de ces jours de congé pour leur personnel occupé habituellement sur le site de l'Université.

Le Département des ressources humaines a pris contact avec le Département des infrastructures, avant la période de congé de fin d'année, pour s'assurer que cette information a été correctement relayée à la société ISS en charge du nettoyage des locaux du campus du Solbosch.

Certaines règles doivent cependant être clarifiées concernant les jours de service minimal qui ne sont pas régis par la CCT évoquée. Ces derniers pourraient être des jours de chômage économique. En tout état de cause, la firme ISS a appliqué la législation en vigueur. Par ailleurs, elle a eu recours à moins de jours de chômage économique que ce qu'elle aurait pu.

M. FRIEDMANN souligne la nuance à opérer entre période de congé et de fermeture. L'Université n'est pas fermée entre Noël et Nouvel An. Certaines salles de cours sont ouvertes. La CGSLB a eu des échos selon lesquels ces locaux ont souffert d'un manque de nettoyage durant ces dates. Depuis fin 2011-début 2012, l'ULB bénéficie d'une période de congé continue et non d'une fermeture. A titre d'exemple, la Surveillance générale a dû procéder à l'ouverture de certaines salles à la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management. Un service minimum de nettoyage doit être assuré. Une réflexion plus globale doit être menée tout en respectant la législation en vigueur. Un juste milieu doit s'en dégager. La mission première de l'Université demeure l'enseignement.

M. RESIER ajoute que certains cours se déroulent le samedi. D'autres services sont assurés ces mêmes jours.

M. le DIRECTEUR GENERAL confirme qu'une réflexion et un suivi doivent être menés sur cette problématique. Le Conseil d'entreprise en sera informé.

M. CORNELIS évoque la mauvaise réputation des sociétés de nettoyage en termes de gestion de leurs personnels. Malheureusement, des antécédents ont été constatés avec le sous-traitant précédent *Adiclean*. L'Université doit se montrer vigilante.

M. le PRESIDENT abonde dans ce sens. Les sous-traitants doivent être contrôlés.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Conseil d'entreprise du mercredi 28 janvier 2015
à 8 heures 30**

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

- I.03. **Suivi concernant les contrats d'entreprises en sous-traitances**
(suivi du point I.04 du Conseil d'entreprise du 17.12.14 inscrit à la demande de la CNE)
(voir annexes n° 161 et n° 165 du Conseil d'entreprise du 17.12.14)

M. RESIER relève, à la première page de l'annexe n° 161, la phrase « *Par principe, il n'y a pas de mise à disposition de personnel au sens de la loi du 24/07/1987* ». Cette notion de *par principe* ne lui semble pas précise. Elle ne paraît pas répondre à une règle et sous-entend que du personnel peut parfois être mis à disposition. En outre, l'annexe n° 161 contient simplement la liste des sous-traitants et ne constitue pas un courrier officiel signé par les Autorités de l'Université.

La CNE avait demandé la liste des sociétés pour lesquelles du personnel est présent quotidiennement sur les différents campus de l'Université. Le document reprend également des fournisseurs de fluides. En conclusion, l'annexe n° 161 contient l'ensemble des contrats récurrents supérieurs à 30.000 euros. Certains de ces sous-traitants n'ont pas de personnel au quotidien sur le site de l'ULB.

Le document ne répond pas à la question soulevée par la CNE.

M. KAREGE précise que la liste contient tous les contrats récurrents supérieurs à 30.000 euros pour lesquels du personnel extérieur preste sur le site de l'Université. Si les prestations ne sont pas quotidiennes, elles sont à tout le moins régulières. Le listing soumis est exhaustif.

En l'absence d'autre remarque, M. le PRESIDENT clôt le point.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du mercredi 17 décembre 2014 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.10. Attribution du marché pour le nettoyage des bâtiments facultaires du campus Erasme (voir annexe n° 161 du CA du 04.12.14)

M. KAREGE indique que l'appel d'offres a été ouvert le 15 septembre 2014. Dix sociétés y ont répondu. Après application des neuf critères de sélection, la société *Activa* a été classée première. Le marché pour le nettoyage des bâtiments facultaires du campus Erasme lui est par conséquent attribué pour un prix annuel de 573.092,31 euros HTVA. La décision a été entérinée par le Conseil d'administration du 4 décembre 2014.

M. RESIER remarque que le prestataire qui réalise le nettoyage des bâtiments du campus du Solbosch est seulement classé 4^e sur 10. Il considère cette situation interpellante.

M. KAREGE confirme ce classement. Il dépend probablement des intérêts portés par cette société pour le travail à réaliser au campus Erasme.

M. FRIEDMANN souligne que le prix n'est pas le seul critère considéré. Par ailleurs, il constate que la société retenue bénéficie d'une *cotation sur la cohésion du nombre d'heures* de 10,85 sur 15 tandis que *ISS*, prestataire au Solbosch, ne décroche que 9,89 de résultat. La deuxième entreprise classée obtient 15 sur 15. Le Conseil d'entreprise est régulièrement interpellé pour cet aspect des contrats de nettoyage.

M. RESIER profite de cette intervention pour signaler que, pour un seul bâtiment du campus du Solbosch, 880 heures de prestations sont *passées à la trappe* depuis le mois de janvier 2014. La situation a été régularisée en novembre 2014 mais ces heures ont été perdues entretemps.

M. KAREGE précise que cette remarque concerne le bâtiment C du campus du Solbosch. Un contrat particulier avait été envisagé avec une société d'économie sociale pour ces locaux. Il ne s'est pas concrétisé. Par conséquent, cet immeuble a été ajouté aux missions initiales de l'entreprise *ISS*. Depuis septembre 2014, les heures ont été contrôlées. Deux personnes y travaillent respectivement 7 heures et 4 heures par jour. Des rapports réguliers sont remis par le prestataire concernant le pointage de ses agents.

Le cahier des charges prévoit que si des heures ne sont pas prestées à un endroit, elles sont récupérées ailleurs. Ce même procédé a été appliqué lorsque des prestations ont été réduites au niveau des Bibliothèques durant les vacances. Les heures récupérées sont parfois attribuées à des tâches moins visibles.

Dont acte.

Solbosch-Auderghem

Entretien	Entretien des caméras, des encodeurs/décodeurs, de l'informatique & de l'interphonie	Damovo
	Entretien des abords et déneigement	Iris Greencare
	Entretien des groupes de ventilation	Delta Maintenance
	Entretien des cabines HT-dépannages-	Collignon
Nettoyage	Contrat de nettoyage	ISS
	Déchets ménagers & papiers/cartons, verre et container classe II	Sita
	Nettoyage des vitres et des châssis	GOM
	Collecte des PMC	Jobelix

Plaine

Entretien	Entretien des jardins & déneigements	Iris Greencare
Nettoyage	Contrat de nettoyage	Cleaning Masters

Gosselies (IBMM)

Entretien	Entretien Intrusion/Contrôle d'accès/HVAC-GTC/Détection Incendie	Siemens
	Entretien des installations HVAC	Dalkia
Nettoyage	Contrat de nettoyage	Activa
	Déchets B2	Van Gansewinkel

Erasme

Entretien	Entretien des abords	Eurogreen
Nettoyage	Contrat de nettoyage	Activa
	Déchets classe II, encombrants, déchets verts	Sita

Parentville

Nettoyage	Contrat de nettoyage	Activa
-----------	----------------------	--------

Tous Campus

Entretien	Entretien des ascenseurs	Schindler
	Marché à commandes - Gros-œuvre	In advance
	Marché à commandes - Parachèvements	Degrendele

Surveillance Générale

Surveillance	Gardes statiques, gardes patrouilleurs, patrouilleurs mobiles et opérateur dispatcher	SGI
--------------	---	-----

Consommations

Téléphonie	Maintenance de l'installation téléphonique, de la vidéo surveillance & de l'interphonie	Damovo
	Lignes fixes	Verizon
	Ligne mobile	Proximus
Fluides	Optimalisation des conditions d'achat d'énergie & suivi du LDU	Schneider Electric
	Contrat d'exploitation de la chaufferie commune VUB/ULB	Cofely Services
	Chaufferie centrale (IBMM de Gosselies), fourniture Chaleur/Vapeur	
	Cogénération/Courant de secours	
	Mise à disposition de chaleur (cogénération Solbosch)	Sibelga
	Electricité HT	E.ON
	Electricité BT	Electrabel
	Gaz	Lampiris
	Gaz (chaufferie VUB/ULB de la Plaine)	Electrabel
	Fuel	Q8

Les cahiers spéciaux des charges de la Cellule Projets & Constructions (pour le DSCU)

Budgets DSCU	Containers plastiques	Rentokil
	Elimination de cafards et autres insectes nuisibles	
	Elimination de rongeurs	
	Nettoyage de hottes et de réseaux de ventilation	Activa
	Contrat de nettoyage	

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise du mercredi 26 novembre 2014 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

Suivis de la séance du 16 octobre 2014

I.03. **Contrats d'entreprises en sous-traitances**
(suivi du point I.05.2 du Conseil d'entreprise du 16.10.14 inscrit à la demande de la CNE et de la CGSP)

M. RESIER rappelle que la CNE a demandé la liste des entreprises travaillant en sous-traitance pour l'Université. La législation est stricte si les agents de l'ULB donnent des instructions aux travailleurs de ces sociétés. Si l'inventaire n'est pas fourni, la CNE en prendra note.

M. KAREGE précise que le Département des ressources humaines analyse cette question. Le Département des infrastructures est principalement concerné puisqu'il gère une centaine de contrats de sous-traitance. Les cahiers des charges ont été examinés. Ils ne prévoient pas que l'ULB donne des instructions directes aux travailleurs des sociétés tierces. L'attention des adjoints de campus et des chefs d'équipe devra être attirée sur la portée de la législation. L'inventaire des cas particuliers doit être réalisé. Dans le cadre du nettoyage des locaux, un contremaître du sous-traitant est présent sur les lieux. Les directives passent par son entremise.

M. RESIER estime que sa demande est du même ordre que celle introduite pour disposer des horaires de prestations de nettoyage par bâtiment. L'Université est appelée à préciser si des instructions sont données ou non aux sous-traitants. Il désire obtenir la liste des contrats. Elle devra indiquer si certains sont visés par la législation.

Concernant le nettoyage des locaux, les Autorités de l'ULB ont signalé que tout est sous contrôle. Seules quelques améliorations doivent encore être apportées. A titre d'exemple, il signale cependant que la qualité du travail réalisé au bâtiment C du campus du Solbosch a fait l'objet de remarques écrites. Après vérifications, il s'avère que le cahier des charges prévoit 11 heures de prestations dans cet immeuble, alors que le sous-traitant réalise réellement 7 heures depuis janvier 2014. L'agent en charge de cette tâche a reçu un blâme. Qu'en est-il de la facturation ? L'Université paie-t-elle 11 heures ou 7 heures de prestations ?

M. KAREGE rappelant que l'ULB n'est pas facturée sur la base des heures, M. RESIER insiste sur le fait que des travailleurs sont mis sous pression.

M. KAREGE vérifiera cette information.

M. RESIER estime que le prestataire de services fait des économies sur le compte de l'Université.

M. le PRESIDENT juge que l'organisation interne du sous-traitant ne concerne pas l'ULB. Une qualité de service est cependant attendue. Elle doit être conforme à ce qui est prévu au cahier des charges. L'Université ne donne pas d'instructions au sous-traitant. Le suivi des prestations doit être assuré du mieux possible.

Mme GAMA se demande si, dans ce cas, le cahier des charges n'a pas été établi de manière trop large. Pourquoi prévoir 11 heures, si 7 heures sont suffisantes ? C'est la raison pour laquelle la CNE insiste sur la question des sous-traitants travaillant à l'ULB. Des indices précis ont été relevés pour le nettoyage mais des situations semblables concernent sans doute d'autres secteurs.

M. le PRESIDENT reconnaît la problématique générale de la sous-traitance. Il cite l'exemple du ramassage des poubelles à la Ville de Bruxelles. Si des contraintes horaires sont imposées, la qualité s'en ressent. Les éboueurs se dépêchent et les rues sont jonchées de déchets issus de sacs percés car manipulés trop précipitamment.

Au sein de l'Université, une confusion semble se produire entre les responsabilités du sous-traitant et celles de l'ULB. Toutes les informations recueillies sont utiles. L'institution doit apprendre des erreurs éventuellement commises.

M. MARTINEZ précise la démarche syndicale. Il rappelle que l'ULB a décidé de sous-traiter le nettoyage de ses locaux. Ce n'était pas le choix des syndicats. Les conditions de travail des sous-traitants se dégradent. Les appels d'offres et la concurrence en sont les raisons essentielles. Cette question ne relève pas uniquement du droit mais d'une certaine philosophie. Ces aspects doivent concerner l'ULB. Cette problématique se rencontre dans d'autres sociétés. A titre d'exemple, la SNCB connaît des soucis avec son sous-traitant chargé du nettoyage. Les syndicats de l'ULB choisissent de se mêler de ces questions.

M. le PRESIDENT relève que les conditions de travail ne concernent pas uniquement les sous-traitants.

M. KAREGE rappelle que les cahiers des charges comprennent une série de critères d'attribution du marché. L'un d'entre eux concerne la cohésion relative au nombre d'heures de prestations par zone et par bâtiment. Une moyenne existe dans le secteur du nettoyage et permet de comparer les offres reçues. Le choix ne se porte pas d'office sur la société qui prévoit le moins d'heures. L'agent évoqué par M. RESIER, en charge du nettoyage du bâtiment C du campus du Solbosh, a été déplacé à deux reprises. Il est peut-être moins performant que ses collègues.

M. le PRESIDENT souligne l'absence de solution *miracle*. D'autres entreprises, tant privées que publiques, rencontrent les mêmes problèmes, également avec leur propre personnel. Estimer le temps nécessaire à l'accomplissement d'un travail n'est pas aisé. La sous-traitance n'est pas la panacée. Les contrats doivent évoluer de manière satisfaisante.

M. RESIER ne peut pas entendre l'argument soulevé par M. KAREGE à propos d'une personne moins performante. Le cahier des charges prévoit 11 heures pour ce travail alors que seulement 7 heures sont allouées à l'agent. Encore une fois, ces heures sont facturées à l'Université. Le contrat prévoit x heures pour x m². La facture représente un ensemble d'heures de travail. Dans le cas soulevé plus haut, l'ULB paie pour quelque chose qui n'est pas fait.

M. KAREGE répète qu'il vérifiera ces informations. Il souligne cependant que, si moins d'heures sont prestées, l'ULB les récupère pour les redistribuer ailleurs.

M. RESIER se réfère à l'intervention de M. MARTINEZ. S'il s'agit d'une question philosophique, elle concerne aussi le droit des travailleurs. Il revient à la demande introduite par la CNE pour obtenir la liste des contrats de sous-traitance. Cet inventaire doit préciser ceux pour lesquels l'Université donne des instructions et ceux pour lesquels ce n'est pas le cas.

Mme COULOUBARITSIS s'enquiert des bases légales sur lesquelles se fonde M. RESIER pour obtenir la liste de toutes les conventions. Sa lecture des textes lui indique que seules celles qui ont un caractère permanent, durable et qui influencent la direction de l'entreprise doivent être communiquées dans le cadre des informations annuelles.

Concernant la sous-traitance, la législation précise que seuls les contrats dans le cadre desquels des instructions sont données par le client doivent être transmis.

M. RESIER a fourni les références légales dans sa demande. Il n'en dispose pas en séance mais fera les vérifications nécessaires. Selon lui, l'adjudicataire doit fournir la liste complète des contrats et préciser ceux pour lesquels des instructions ne sont pas données directement par le client du sous-traitant.

Mme COULOUBARITSIS demande à obtenir la disposition légale sur laquelle M. RESIER fonde sa requête.

M. VAN TUYKOM désire faire part d'un autre exemple qui lui a été rapporté. Un agent chargé du nettoyage s'est vu demander d'accomplir également les tâches d'un collègue absent pour maladie. Il a ensuite reçu un courrier lui signifiant que ses tâches n'étaient pas bien réalisées.

M. le PRESIDENT estime que ces cas devraient être examinés de manière contradictoire, notamment en entendant la version du contremaître responsable de ces équipes.

M. VAN TUYKOM rappelle que des soucis similaires ont été rencontrés avec le prestataire précédent, *Adiclean*. L'Université n'a rien fait pour tenter de récupérer les sommes payées indûment.

M. le PRESIDENT se souvient du manque de clarté quant aux responsabilités dans ce dossier et notamment l'absence de preuve d'une faute grave. L'Université risquait de ne rien obtenir et d'entamer une procédure en pure perte. Des problèmes internes ont également été soulevés à cette époque.

M. FRIEDMANN indique que la CGSLB est également attentive aux questions relatives à la sous-traitance. Cependant, une loi sur le bien-être au travail existe. Tant les travailleurs internes qu'externes peuvent s'en prévaloir. Par ailleurs, une charte de la sous-traitance est présentée au point I.06. de la séance du Conseil d'entreprise de ce jour. Finaliser un tel texte sera déjà positif.

M. le PRESIDENT souligne l'importance des contrats de sous-traitance. Ils doivent faire l'objet d'un suivi adéquat. Les exemples signalés au cours du présent débat doivent être examinés de manière contradictoire.

Dont acte.

Proposition de charte à l'attention des entreprises prestataires de travaux et/ ou de services pour le compte de l'université.

Principes de cette charte

L'Université Libre de Bruxelles (ci-après dénommée « l'Université ») a des responsabilités en tant que Maître d'Ouvrage lorsqu'une entreprise preste des travaux et services dans ses installations.

L'Université est soucieuse du respect des personnes et en particulier des personnes accueillies dans ses installations. A ce titre, elle entend s'assurer par cette charte (annexée à chaque contrat de prestations) qu'une série de règles ressortissant de la législation, de bonnes conditions de travail et de la bonne conduite courante soient respectées par les entreprises prestataires de travaux et/ou de services qui, par l'acceptation de cette charte, reconnaissent à l'Université le droit de prendre les sanctions prévues par la législation en cas de non-respect de celle-ci.

Article 1 - Responsabilité et assurance

L'entreprise prestataire est responsable de l'application de toutes les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives aux conditions générales de travail qu'elles découlent de la loi ou de conventions paritaires au niveau national, régional ou local.

L'entreprise prestataire est responsable de tout dommage, tant direct qu'indirect, tant prévu qu'imprévu, causé tant envers l'Université qu'à l'égard de tiers.

L'entreprise prestataire devra se faire assurer auprès d'une compagnie d'assurance d'une compagnie belge connue et accepté par l'université contre le risque d'incendie, la responsabilité civile et les accidents du travail

L'université exige également des entreprises prestataires qu'elles se conforment au droit social en vigueur dans leur secteur d'activité et qu'elles privilégient la concertation sociale.

Les recours aux forces de police dans ce cadre social et dans les installations de l'Université, ne pourront être utilisés qu'avec l'autorisation écrite des Autorités de l'Université.

Article 2 - Sécurité et bien-être au travail

Les entreprises prestataires se conformeront strictement aux règlements, aux obligations légales et aux normes en vigueur en matière de sécurité et de bien-être au travail dans les installations de l'Université.

Tout manquement à ces normes pourra justifier la mise en œuvre, par l'Université des sanctions prévues par celles-ci, si la société prestataire ne s'y conforme pas immédiatement après un rappel à l'ordre de l'Université ou de l'Inspection sociale du SPF emploi.

L'accès à différents locaux peut être limité voire interdit par une signalisation adéquate posée sur la porte d'entrée du local. Les entreprises prestataires veillent à ce que leurs travailleurs connaissent et respectent cette signalisation.

Si un incident survient à un membre du personnel d'une entreprise prestataire parce qu'il est entré dans un local d'accès limité, toute la responsabilité incombera à cette entreprise sauf s'il y a défaut d'information de l'Université (indications aux accès et indications sur la liste des locaux d'accès interdit ou limité).

Dans la mesure du possible, les entreprises prestataires favoriseront des horaires compatibles avec la vie privée de leurs travailleurs.

Elles veilleront à éviter les horaires coupés. Si les demandes de prestations de l'Université devaient conduire à de tels horaires, les entreprises prestataires ont l'obligation d'en informer l'Université.

Article 3 - Le personnel de l'entreprise prestataire

L'entreprise prestataire a l'obligation de respecter à l'égard de son personnel toutes les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de conditions générales de travail ainsi qu'en matière de fiscalité et de sécurité sociale.

Seuls les travailleurs de l'entreprise prestataire en possession d'un code Dimona peuvent travailler au sein de l'Université.

En cas de demande d'écartement d'un travailleur par l'Université, les entreprises prestataires s'engagent à ne pas utiliser ce motif comme objet de licenciement, sous réserve de licenciement pour motif grave.

Article 4 - Accès

Les accès aux installations de l'Université ouvertes au public (par exemple : les restaurants universitaires) sont accessibles aux membres du personnel des entreprises prestataires en dehors de leurs heures de prestations.

Le personnel des sociétés prestataires auront accès aux parkings de l'Université moyennant les règles en vigueur relatives aux membres extérieurs. De plus amples informations sont disponibles sur nos pages internet à l'adresse suivante : <http://www.ulb.ac.be/mobilite/stationnement-exterieur.html>.

Article 5 - Confidentialité

L'entreprise prestataire s'engage à respecter la confidentialité de toutes les informations dont elle a pris connaissance dans le cadre de l'exécution du contrat. En effet, toutes les informations ou données communiquées par l'Université sont présumées confidentielles, sauf mention contraire.

Article 6 - Interdiction de transfert et de sous-sous-traitance

Il est interdit à l'entreprise prestataire de transférer ses droits et/ou obligations à un tiers que ce soit en partie ou entièrement en sous-traitance, sauf s'il en a reçu une autorisation spécifique de l'Université.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise n° 28 du 18 juin 2014 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K.3.601

Titre VI – Divers

V1.02. Des heures de nettoyage par bâtiment

M. RESIER se réfère à la recommandation 1496 du Comité pour la prévention et la protection au travail du 5 juin 2014 : Solbosch – *De l'organisation de la société de nettoyage ISS*. Il demande dans quel délai les organisations syndicales pourront disposer des horaires par bâtiment de la société ISS.

M. le PRESIDENT répond que la forme du document doit encore être précisée afin qu'il soit le plus lisible possible.

M. RESIER précise que les organisations syndicales n'attendent pas d'informations par agent. Elles désirent disposer des horaires par bâtiment : x milliers de m² = y heures. Ces éléments constituent la base de facturation et sont repris en annexe du cahier des charges.

M. le PRESIDENT évoquera cette question en Comité de direction cette après-midi même.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Conseil d'entreprise n° 27 du 28 mai 2014 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K.3.601

Titre I – Questions d'intérêt général

I.07. Période de transition – pour le personnel – de la société ISS (pour le nettoyage des locaux du Campus du Solbosch) (point inscrit à la demande de la CGSP)

M. CORNELIS rappelle que la société *Adiclean* a perdu, en 2013, le marché de nettoyage des locaux du Campus du Solbosch au profit de la société *ISS*. Comme prévu dans ce type de marché, la reprise du personnel de l'entreprise précédemment en charge de cette mission est assurée durant une période de transition, qui est sur le point de se terminer. Il s'agit d'un milieu de travail particulier. Au sein de cette entreprise, beaucoup d'agents et de délégués syndicaux s'inquiètent de leur sort. La CGSP sera attentive à ce dossier. Si des problèmes se posaient, par solidarité, des actions pourraient être menées.

M. RENAUX ne dispose d'aucune information particulière dans ce dossier. Jusqu'à présent, la reprise s'est déroulée normalement et correctement. Aucun élément ne laisse craindre une évolution différente de la situation.

M. RESIER indique que la CNE suit également ce dossier de près et ne laissera rien passer non plus.

M. MARTINEZ précise que les craintes exprimées par le personnel d'*ISS* portent sur le fait que, six mois après la reprise, au terme de la période de transition précitée, des changements au niveau du personnel pourraient être opérés et certains agents licenciés.

M. le PRESIDENT a eu l'occasion de rencontrer d'anciens délégués syndicaux d'*Adiclean*, qui occupent désormais cette fonction au sein d'*ISS*. Ils ont déclaré que tout se passait normalement.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

Séance n° 22 du Conseil d'entreprise du 28 janvier 2014 à 8 heures 30

Campus du Solbosch – bâtiment K – niveau 3 – salle K.3.601

Titre VI – Divers

VI.04. De l'établissement d'une charte de la sous-traitance à l'Université

M. RESIER s'enquiert de l'état d'avancement des réflexions relatives à la rédaction d'une charte de la sous-traitance.

M. le PRESIDENT annonce qu'il relancera les travaux du groupe en charge de cette problématique (Groupe de travail composé par le Conseil d'entreprise en sa séance du 11 juin 2013).

M. RESIER estime cette démarche comme essentielle considérant les conditions actuelles d'exécution du contrat de nettoyage du Campus du Solbosch.

Quelles sont ces conditions, interroge M. le PRESIDENT.

M. RESIER explique que se pose entre autres le problème du paiement des jours de fermeture de l'ULB aux agents de nettoyage.

M. MARTINEZ abonde dans ce sens. Le cahier des charges doit prévoir les montants nécessaires pour ce faire.

M. CORNELIS ajoute qu'il a interpellé M. MAHIEU sur cette question en décembre 2013. Il n'a obtenu aucune réponse. La loi est pourtant claire : concernant le nettoyage, les agents affectés régulièrement à une entreprise donnée doivent bénéficier des mêmes conditions pour les jours de fermeture, qui doivent leur être payés. La firme ISS a néanmoins refusé de rémunérer les personnels pour le 2 janvier 2014 et les a mis en chômage technique. La même difficulté apparaît pour les dates des 2 et 20 novembre.

M. le PRESIDENT remarque que, s'il s'agit d'une obligation légale, cet élément ne relève pas de la Charte de la sous-traitance ni même du cahier des charges. Il examinera ce point, étant entendu que le Groupe de travail chargé de la réflexion sur la charte sera réactivé.

M. RESIER signale que d'autres problèmes se posent avec le nouveau contractant : concernant le matériel, les produits, les vêtements de travail, l'organisation du travail, etc. Il est temps que l'Université réagisse.

M. le PRESIDENT étudiera le dossier.

Dont acte.

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Séance n° 21 du Conseil d'entreprise du 17 décembre 2013
à 8 heures 30**

Lieu : Campus du Solbosch – Bâtiment S – Salle du Conseil – Niveau 2

Titre I – Questions d'intérêt général

I.10. Suivi des décisions du Conseil d'administration du 18 novembre 2013

I.10.1 Désignation de l'adjudicataire pour le nettoyage des locaux du Campus du Solbosch

(voir annexe n° 330 du CA du 18.11.13)

M. le PRESIDENT indique que le rapport de soumission repris à l'annexe n° 330 du Conseil d'administration du 18 novembre 2013 a été examiné par la Commission de la Programmation et des investissements préalablement, qui a salué l'important exercice de classement réalisé. Le travail a été fait avec soin, tant concernant l'élaboration du cahier des charges que l'étude des offres reçues. M. le PRESIDENT en remercie le Département des Infrastructures.

In fine, le marché de nettoyage des locaux du Campus du Solbosch a été attribué à la société ISS. Le siège social de cette entreprise internationale se trouve au Danemark. La période de *standstill* est à présent écoulée. Un soumissionnaire, évincé au premier tour, a déposé un recours et a été débouté. Ce type de comportement est de plus en plus fréquent dans le cadre de marchés publics, même quand les plaignants n'ont clairement aucun argument à faire valoir. La charge de travail en découlant pour les agents concernés et le Service juridique est lourde.

L'Université est à présent en contact avec l'ancien contractant, Adiclean, pour assurer le transfert des personnels.

M. BAJURA indique que le personnel de la société Adiclean a été invité à signer un nouveau contrat au siège de la société ISS, qui se trouve à Anderlecht, sans pouvoir se libérer durant ses heures de travail. La CNE a demandé que cette signature puisse se faire dans les locaux de l'ULB, ce qui serait plus simple pour les travailleurs. Les Autorités pourraient-elles relayer cette requête auprès d'ISS ?

M. le PRESIDENT s'y engage.

M. BAJURA signale par ailleurs que deux personnes sont « *laissées sur le carreau* » dans ce transfert car elles travaillaient chez Adiclean depuis moins de neuf mois. Il s'agit de la durée légale pour une obligation de reprise. Adiclean leur a envoyé un préavis, après leur avoir proposé de le payer sans qu'elles ne le prestant. Elles ont refusé, espérant recevoir une proposition d'ISS. Elles n'ont pas du tout été contactées par cette dernière. Les Autorités pourraient-elles intervenir pour que ces deux personnes soient à tout le moins rencontrées par le nouveau contractant ?

M. le PRESIDENT croit savoir que M. MAHIEU est déjà intervenu en ce sens. Il le vérifiera.

M. MARTINEZ remarque qu'ISS est l'une des entreprises importantes du secteur. L'ULB peut espérer davantage de sérieux dans la gestion du contrat de nettoyage.

M. le PRESIDENT précise que cette société détient actuellement le marché du nettoyage de l'Hôpital Erasme. Par le passé, elle a également assuré celui du Campus de la Plaine.

La reprise de ce contrat soulève deux inquiétudes, indique M. MARTINEZ. D'une part, qu'un phénomène d'intensification du travail se fasse sentir à moyen terme (diminution du nombre d'heures sur le chantier). Le personnel de nettoyage a-t-il la garantie que le nombre d'heures sera conservé ?

M. le PRESIDENT devra consulter les termes du cahier des charges pour le vérifier. Ce document prévoit quoi qu'il en soit que le contractant donne à l'Université les moyens d'effectuer un contrôle : *qui travaille où, à quelles heures ?* Cette pratique est suivie à l'Hôpital Erasme.

La seconde inquiétude exprimée par les personnels a trait aux horaires, explique M. MARTINEZ. Dans la grille de sélection reproduite à l'annexe n° 330 du Conseil d'administration du 18 novembre 2013, les « *horaires respectueux de la personne* » comptent pour 1 point sur 100, ce qui est faible. La CGSP se doit de relayer la demande que les horaires continus pratiqués actuellement soient maintenus. Il est essentiel de ne pas se diriger vers des horaires coupés (tôt le matin et tard le soir). Il serait bon que l'Université puisse contrôler cet aspect.

M. le PRESIDENT prend note de cette demande. Il se renseignera.

M. BAJURA remarque qu'en pratique, les personnels ne prestent pas le soir. Il l'a déjà signalé à M. MAHIEU. Une réflexion serait utile pour déterminer s'il est réellement nécessaire de prévoir des prestations de nettoyage à partir de 20 heures. Le coût n'est pas négligeable.

M. le PRESIDENT pense que, ces derniers mois, de telles prestations ont bien été effectuées.

A un autre égard, que devient le projet de Charte de la sous-traitance à l'ULB, demande M. BAJURA. Il n'a plus été évoqué au Conseil d'entreprise depuis juin 2013. Si la société ISS inspire davantage confiance à la CNE qu'Adiclean, elle a peut-être des pratiques plus sévères. Par exemple, dans le secteur du nettoyage, des règles prévoient que le personnel est payé quand le client est en congé (jours fériés et statutaires). Adiclean s'est pliée à cette exigence après une partie de « *bras de fer* ». Pour sa part, ISS a d'ores et déjà annoncé qu'elle ne les payerait pas et que ces jours seraient comptabilisés comme des jours de chômage économique. Le problème est le même avec l'entreprise assurant le nettoyage du Campus de la Plaine.

Il est important que la Charte progresse et porte ses effets auprès des nouveaux contractants. Les travailleurs concernés sont relativement démunis. Ils ont une organisation syndicale dont les déficiences sont malheureusement considérables. Les organisations syndicales de l'ULB doivent les soutenir et leur apporter leur conception de la valorisation de ce travail.

Par ailleurs, existe-t-il une différence de coût entre les services d'ISS et ceux d'Adiclean ?

M. le PRESIDENT répond que les prestations d'ISS sont en phase avec le budget 2013.

Par ailleurs, l'ULB va faire un essai avec une entreprise d'économie sociale pour le nettoyage du bâtiment C du Campus du Solbosch ainsi que la collecte des déchets PMC. Un appel d'offres sera lancé en ce sens. L'ULB a déjà l'expérience d'une telle collaboration. Elle travaille avec la société Jobelix dans le cadre de la Résidence Elix (ancien Home Van Aa). Tout se passe bien, pour les deux parties. Si ce nouvel essai est concluant, cette formule pourrait être étendue à d'autres missions de nettoyage.

M. MARTINEZ soutient cette initiative. L'appel d'offres peut-il cependant être circonscrit à des sociétés d'économie sociale ?

M. le PRESIDENT répond par l'affirmative. Qui plus est, les chantiers de taille plus modeste n'intéressent pas les grandes sociétés de nettoyage.

Il conclut qu'il réactivera le travail sur la Charte de la sous-traitance.

Dont acte.



18 NOV. 2013

DEPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES
EXPLOITATION SOLBOSCH

RAPPORT DE SOUMISSION

CSCh-DGI/S/13.450
Nettoyage des locaux
- Campus Solbosch -**Pouvoir adjudicateur:**

Nom: Université Libre de Bruxelles
Adresse: Avenue Franklin Roosevelt, 50 - CP 112
1050 Ixelles
Téléphone: +32 (0)2 650 3151
Fax: +32 (0)2 650 4764

N° 330

Données générales

Contrat de nettoyage des locaux du campus Solbosch

Lieu de la prestation du service	SOLBOSCH
N° du CSCh	DGI/S/13.450
Type de marché	Service
Mode de passation	Appel d'offre général
Date limite pour l'introduction des offres	3 septembre 2013
Date d'ouverture des offres	3 septembre 2013 à 11.00 h
Lieu d'ouverture	ULB – Département des Infrastructures – Avenue Buyt, 115 (rez-de-chaussée) – 1050 Bruxelles

Offres

Il a été constaté le 3 septembre 2013 à 11h00, en séance publique, que 11 entreprises ont remis une offre, à savoir :

N°	Nom	CP	Ville
1	CLEANING MASTERS	2170	MERKSEM
2	I.S.S.	1800	VILVORDE
3	(TEMCO) EUROCLEAN	1070	ANDERLECHT
4	MISANET	1020	LAEKEN
5	RECMA	4100	SERAING
6	AGS	1080	MOLENBEEK-ST-JEAN
7	JETTE CLEAN	1780	WEMMEL
8	KÖSE CLEANING	1140	EVERE
9	GOM	1930	ZAVENTEM
10	LAURENTY	1020	LAEKEN
11	ACTIVA	1130	HAEREN

Sélection qualitative des soumissions

1. Critères de Sélection

1.1. Situation juridique du soumissionnaire - références requises (critères d'exclusion)

1) Une déclaration sur l'honneur attestant que le soumissionnaire :

- n'a pas fait l'objet d'une condamnation pour participation à une organisation criminelle, corruption, fraude ou le blanchiment de capitaux
- n'est pas en état de faillite ou de liquidation;
- n'a pas fait l'aveu de sa faillite et n'a pas fait l'objet d'une procédure de liquidation, de réorganisation judiciaire;
- n'a pas fait l'objet d'une condamnation pour tout délit affectant sa moralité professionnelle;
- en matière professionnelle, n'a pas commis de faute grave;
- ne s'est pas rendu gravement coupable de fausses déclarations en fournissant ces renseignements.

2) Une attestation délivrée par l'autorité compétente confirmant que le soumissionnaire est en règle quant à ses obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale, jusque et y compris l'avant-dernier trimestre civil écoulé par rapport à la date limite de réception des demandes de participation ou de réception des offres, conformément aux dispositions de la loi belge ou celles du pays où il est établi.

3) Une attestation délivrée par l'autorité compétente confirmant que le soumissionnaire est en règle envers ses obligations relatives au paiement de la TVA conformément aux dispositions de la loi belge ou celles du pays où il est établi.

4) Une attestation délivrée par l'autorité compétente confirmant que le soumissionnaire est en règle par rapport à ses obligations relatives au paiement de ses impôts conformément aux dispositions de la loi belge ou celles du pays où il est établi (en Belgique, il s'agit de l'attestation 276C2).

5) Ses bilans et comptes de résultat des trois dernières années ainsi que les rapports des réviseurs d'entreprise.

Ces documents peuvent être présentés aussi sous forme de tableau de synthèse.

1.2. Capacité technique du soumissionnaire - références requises (critères de sélection)

- Une déclaration mentionnant les effectifs moyens annuels du prestataire de services et l'importance de ses cadres pendant les trois dernières années. Les bilans sociaux seront également annexés à l'offre.

- Une liste des principaux services fournis ces trois dernières années. Les références principales doivent représenter un chiffre d'affaires annuel égal ou supérieur au présent marché.

- L'expérience moyenne du personnel (dans le secteur d'activité).

- Le taux de rotation et d'absentéisme du personnel.

- Une description des mesures prises par l'adjudicataire pour assurer la qualité à savoir :

- Les procédures de gestion des chantiers (Manager), notamment :

1. La compétence;
2. La disponibilité;
3. L'autonomie décisionnelle;
4. Le délai de réponse;

- La procédure de planification opérationnelle;

- Les procédures relatives à l'assurance-qualité :

1. La méthode;
2. La fréquence des inspections;
3. Les critères d'évaluation;
4. Les moyens de communication;
5. Les rapports divers.

2. Résultats de l'analyse

Trois sociétés n'ont pas répondu correctement aux différents critères de sélection dans leur offre comme l'exige le cahier des charges et ont été écartées, à savoir :

AGS

Représentant un chiffre d'affaires annuel de 226.513 € en 2012 et un effectif déclaré de 7 équivalents temps-plein.

- *Déclaration sur l'honneur* : la déclaration sur l'honneur est fautive, car elle ne fait référence qu'à l'ULB, alors qu'elle doit concerner toute l'activité de l'entreprise.
- *Effectif moyen et cadres* : Ce point n'a pas été précisé par le soumissionnaire.
- *Références des trois dernières années* : La référence concernant le CCN (2.500.000 € par an) est fausse, car ce dossier n'est plus réalisé par cette société depuis 2010.
- *Expérience du personnel* : Ce point n'a pas été précisé.
- *Taux de rotation du personnel* : Ce point n'a pas été précisé.
- *Procédure de planification* : Ce point n'a pas été présenté.
- *Procédure de qualité* : Ce point n'a pas été précisé.

KOSE CLEANING

Représentant un chiffre d'affaires de 2.999.608 € et un effectif annoncé de 120 équivalents temps-plein.

- *Effectif moyen et cadres 2012* : Il y a une différence entre le bilan social et la déclaration de cette entreprise concernant son effectif.
- *Expérience du personnel* : Ce point n'est pas précisé.
- *Taux de rotation du personnel* : ce point n'est pas précisé.
- *Procédure de planification* : Ce point n'a pas été précisé
- *Procédure de qualité* : Ce point n'a pas été précisé.

RECMA

Entreprise de réinsertion présentant un chiffre d'affaires de 2.126.207 € en nettoyage et un effectif de 49 personnes.

- *Expérience du personnel* : le plan de formation du personnel de nettoyage n'est pas adapté aux exigences du dossier ULB.
- *Description des mesures de qualité* : Ce point n'est pas précisé.
- *Procédure de planification* : Ce point n'est pas précisé.
- *Procédure de qualité* : Ce point n'est pas précisé.

La suite de l'analyse et l'évaluation portent sur huit dossiers nommés de A à H et ont été réalisés avec l'assistance d'un bureau d'étude externe spécialisé dans le domaine du nettoyage.

Examen et comparaison des offres des candidats sélectionnés

1. Critères d'attribution

Le choix du pouvoir adjudicateur est déterminé par la soumission régulière qu'il considère comme la plus intéressante compte tenu des critères énumérés ci-après et abondamment décrits dans les Clauses Techniques.

1) Prix total annuel

30 points sont attribués à l'offre la moins disante. Les autres offres sont classées proportionnellement à leur différence.

2) Cohésion entre le nombre d'heures par zone et par bâtiment

15 points sont attribués à l'entreprise qui reçoit le moins de pénalités par rapport aux normes de cadences maximales et aux prix unitaires autorisés dans les matrices de prix. Une simulation sera réalisée à cet effet avant l'analyse des offres. Les suivants seront classés par rapport au nombre de pénalités reçues.

3) Taux de vente horaire

10 points sont attribués à l'entreprise qui offre le taux de vente horaire le plus intéressant pour autant que ce montant respecte les minimas en vigueur dans le secteur via la législation et le CP 121. Les autres taux sont classés proportionnellement au premier.

4) Système de gestion de la qualité

10 points sont attribués au soumissionnaire qui présente le contrôle de la qualité de la prestation le plus complet en termes de :

- respect de la norme EN 13549
- méthodologie
- mise en application

En fonction des réponses, il pourrait y avoir des ex-aequo.

5) Organisation et gestion du chantier

10 points sont attribués pour la mise en œuvre du contrat. Ceux-ci sont répartis de la manière suivante :

- dossier et planning de lancement
- moyens déployés et répartition sur le site
- expertises de l'encadrement
- outils de gestion du chantier et leur utilisation

6) Planification des prestations

10 points sont attribués pour ce poste. L'évaluation portera sur le respect et la pertinence des réponses aux exigences techniques concernant la planification générale, la planification opérationnelle et la gestion des prestations.

7) Système de communication

5 points sont attribués en fonction de la qualité des réponses concernant la communication et la gestion documentaire. Ce point est à mettre en regard avec le SLA prévu dans la gestion de la qualité. Des ex-aequo sont possibles.

8) Qualité des moyens mis en œuvre

5 points sont attribués pour les moyens mis en œuvre. L'engagement du personnel se fera selon les recommandations qualitatives définies dans le cadre de la fédération l'UGBN pour des conditions de travail et des horaires respectueux de la personne et de sa capacité technique. Les produits et le matériel mis en œuvre seront évalués. Cette évaluation portera sur la quantité, la qualité, la distribution et la pertinence des moyens mis en œuvre.

9) Mesures de protection de l'environnement

5 points sont attribués dans le cadre du respect par le soumissionnaire des règles et recommandations d'ISO 14000 et d'EMAS. Des ex-aequo sont possibles.

2. Grille de lecture des critères d'attribution

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	POINTS
REMISE DE L'OFFRE	
Classement prix total annuel : le maximum de points est attribué à l'offre la moins disante, les autres offres sont cotées en fonction de leur différence avec la première.	30
Cotation de la cohésion du nombre d'heures : les pénalités seront comptabilisées par l'écart par rapport à la norme simulée. Le maximum de point est attribué à l'offre ayant le moins de pénalités, les autres offres sont cotées proportionnellement à celle-ci.	15
Cotation du taux de vente horaire : s'agissant d'un contrat de moyen le classement se fera proportionnellement à l'écart des taux de vente par rapport au taux exprimé dans la simulation qui représente la masse salariale de revient minimum de l'UGBN.	10
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10
Respect de la norme en 13549	4
liste des locaux: Les familles de locaux et leur niveau de qualité doivent être spécifiés dans le système	1
liste des objets: les éléments du système doivent être identifiés et définis	1
critères de contrôle: le système doit spécifier, pour chaque élément, les critères qualitatifs pour le contrôler, pour chaque critère qualitatif, le système doit spécifier une échelle quantitative d'appréciation.	1
cotations: le système doit spécifier les grilles de cotation pour chaque famille de locaux.	1
Méthodologie	2
moyens de contrôle: le système doit préciser les outils mise en œuvre pour réaliser et collecter les informations.	1
échantillonnage: le système doit préciser les méthodes d'échantillonnage appliquées pour les contrôles	1
Mise en application	4
fréquences: la fréquence des contrôles doit être précisée dans l'offre.	1
qui contrôle: l'offre doit préciser les acteurs des contrôles et les procédures de validation de ceux-ci.	1
système de rapport: l'offre doit préciser la présentation et le contenu des rapports.	1
actions correctives: Le système doit préciser les actions correctives et leur gestion.	1
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10
Dossier et planning de lancement	2
avant début du contrat: l'offre doit préciser le planning des compétences et des sujets préparés avant le début du contrat.	1
au démarrage du contrat: l'offre doit préciser quelles compétences et quelle durée seront maintenues pour aider l'équipe de nettoyage et l'encadrement à atteindre sa vitesse de croisière.	1
Moyens déployés et répartition sur site	2
système de pointage: le système de pointage offert doit correspondre aux exigences exprimées dans le cahier des charges.	1
répartition du personnel: la répartition du personnel devra correspondre à une logique technique contrôlable et suivre les recommandations sociales prévues dans le cahier des charges.	1
Expertise de l'encadrement	3
chef de projet: expérience et compétences tel que défini dans le cahier des charges.	1
chef de site: Présent full-time sur le terrain, expérience et compétence correspondant à la demande figurant dans le cahier des charges.	1
chefs d'équipe: En nombre suffisant, horaire adapté et compétences réelles en commandement et nettoyage.	1
Outils de gestion de chantiers et leur utilisation	3
qualité du programme de formation	1
suivi de production	1
communication interne	1

PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10
Planification générale	2
<i>description: comment est défini dans l'offre la prise en charge de l'agenda des travaux</i>	1
<i>cohérence: l'agenda des travaux devra comprendre des zones homogènes afin de faciliter la réception des travaux.</i>	1
Planification opérationnelle	4
<i>description: présentation par le soumissionnaire de son plan de planification opérationnelle en cas d'obtention du marché.</i>	1
<i>cohérence: répartition des charges de travail afin de la rendre compatible avec le volume journalier d'heures et sa répartition.</i>	1
<i>contrôle: comment le soumissionnaire compte organiser son contrôle sur les travaux planifiés.</i>	1
<i>communication: comment le respect de la quantité et la qualité est-elle communiquée en interne et en externe.</i>	1
Gestion des prestations	4
<i>description: comment le futur adjudicataire compte assurer le suivi de sa planification opérationnelle.</i>	1
<i>cohérence: agenda et délais pour les prises en charge des modifications apportées à la planification opérationnelle ou à son exécution.</i>	1
<i>contrôle: Comment le futur adjudicataire compte contrôler ces modifications.</i>	1
<i>communication: comment ces modifications seront-elles communiquées et validées en interne et en externe.</i>	1
SYSTÈME DE COMMUNICATION	5
Plate-forme internet	2
<i>description: l'outil de communication du soumissionnaire doit permettre de répondre à la demande du cahier des charges en terme de communication.</i>	1
<i>application: l'utilisation de ce système permet-il à l'ULB d'avoir accès à toutes les données demandées en dans les délais exigés.</i>	1
Gestion des plaintes	2
<i>description: comment le futur adjudicataire a-t-il l'intention de gérer les plaintes pour les réponses, les validations et les corrections.</i>	1
<i>application: quelle procédure d'action et de communication</i>	1
<i>*Procédure d'urgence: description de la procédure d'urgence et faisabilité dans les délais prévus par la chier des charges</i>	1
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5
Horaires	2
<i>personnel: nombre de personnes, répartition des tâches.</i>	1
<i>encadrement: horaires et charge de travail.</i>	1
Produits : quantité, utilisation	1
Matériel : quantité, répartition, utilisation	1
Pertinence : évaluation des méthodes et charges de travail en fonction du couple produits et matériels.	1
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5
ISO 14000	2
<i>certification: existence</i>	1
<i>application: document d'application de la certification dans l'entreprise.</i>	1
Charte Enas : document d'engagement de l'entreprise.	1
Politique d'entreprise	2
<i>description: engagement de l'entreprise et autres certifications environnementales.</i>	1
<i>application: éléments de mise en application des mesures environnementales.</i>	1
Resultat	100

3. Résultats globaux

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Pts	A	B	C	D	E	F	G	H
Remise de l'offre		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Classement prix total annuel	30	27,11	28,30	30,00	25,35	24,08	27,72	26,20	26,31
Cotation de la cohésion du nombre d'heures	15	7,05	5,58	6,59	5,46	13,31	1,54	5,73	15,00
Cotation du taux de vente horaire	10	0,00	9,94	9,48	9,27	9,76	10,00	9,71	9,25
SOUS-TOTAL CHIFFRES	55	34,16	43,82	46,07	40,08	47,15	39,26	41,63	50,56
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10								
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Liste des locaux	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Liste des objets	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Critères de contrôle	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotations	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Méthodologie	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Moyens de contrôle	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Echantillonnage	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mise en application	4	2	4	4	4	4	0	2	4
Fréquences	1	0	1	1	1	1	0	0	1
Qui contrôle	1	0	1	1	1	1	0	0	1
Système de rapport	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Actions correctives	1	1	1	1	1	1	0	1	1
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10								
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Avant début du contrat	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Au démarrage du contrat	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Moyens déployés et répartition sur site	2	1	2	1	2	2	0	1	1
Système de pointage	1	1	1	0	1	1	0	1	1
Repartition du personnel	1	0	1	1	1	1	0	0	0
Expertise de l'encadrement	3	2	2	3	3	3	2	1	1
Chef de projet	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Chef de site	1	1	1	1	1	1	1	0	0
Chefs d'équipe	1	0	0	1	1	1	0	0	0
Outils de gestion de chantiers et leur utilisation	3	3	3	3	3	3	1	3	1
Qualité du programme de formation	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suivi de production	1	1	1	1	1	1	0	1	0
Communication interne	1	1	1	1	1	1	0	1	0
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10								
<i>Planification générale</i>	2	2	2	1	2	2	1	2	0
Description	1	1	1	1	1	1	1	1	0
Cohérence	1	1	1	0	1	1	0	1	0
Planification opérationnelle	4	4	4	2	4	4	0	4	0
Description	1	1	1	1	1	1	0	1	0
Cohérence	1	1	1	0	1	1	0	1	0
Contrôle	1	1	1	1	1	1	0	1	0

<i>Communication</i>	1	1	1	0	1	1	0	1	0
Gestion des prestations	4	4	4	0	4	4	0	4	0
<i>Description</i>	1	1	1	0	1	1	0	1	0
<i>Cohérence</i>	1	1	1	0	1	1	0	1	0
<i>Contrôle</i>	1	1	1	0	1	1	0	1	0
<i>Communication</i>	1	1	1	0	1	1	0	1	0
SYSTEME DE COMMUNICATION	5								
Plate-forme internet	2	2	2	2	2	2	0	2	0
<i>Description</i>	1	1	1	1	1	1	0	1	0
<i>Application</i>	1	1	1	1	1	1	0	1	0
Gestion des plaintes	2	2	2	2	2	2	1	2	1
<i>Description</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Application</i>	1	1	1	1	1	1	0	1	0
Procédure d'urgence	1	1	1	1	1	1	1	1	1
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5								
Horaires	2	0	1	1	2	2	0	1	0
<i>Personnel</i>	1	0	1	0	1	1	0	1	0
<i>Encadrement</i>	1	0	0	1	1	1	0	0	0
<i>Produits</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Matériel</i>	1	1	1	1	1	1	0	1	1
<i>Pertinence</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5								
Iso 14000	2	2	2	2	2	2	1	2	0
<i>Certification</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	0
<i>Application</i>	1	1	1	1	1	1	0	1	0
Charte Emas	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Politique d'entreprise	2	2	2	1	2	2	0	2	1
<i>Description</i>	1	1	1	1	1	1	0	1	1
<i>Application</i>	1	1	1	0	1	1	0	1	0
SOUS-TOTAL DOSSIER QUALITATIF	45	38	43	34	45	45	16	39	21
RESULTAT	100	72	87	80	85	92	55	81	72

4. Résultats par entreprise

La synthèse de cotation est détaillée au tableau « 3. Résultats globaux » ci-avant

SOCIÉTÉ - A -

72 points, classement : 6ième sur 8

- Classement prix total annuel : 27,11/30 points, 4ième.
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 7,05/15
- Cotation du taux de vente horaire : 0 points, taux trop bas par rapport au taux salarial UGBN.
- Critères qualitatifs :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	- A -
COTATION DU TAUX DE VENTE HORAIRE	10	0
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise en application</i>	4	
<i>Fréquences</i>	1	0
<i>Qui contrôle</i>	1	0
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Répartition du personnel</i>	1	0
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Chefs d'équipe</i>	1	0
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Gestion des prestations</i>	4	
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
<i>Personnel</i>	1	0
<i>Encadrement</i>	1	0
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>Iso 14000</i>	2	
<i>Charte Emas</i>	1	0
<i>Politique d'entreprise</i>	2	

Analyse

1) Système de gestion de la qualité

Le système est décrit et la méthodologie aussi, par contre si les procédures de reporting et les actions correctives sont présentées, il manque des précisions sur les fréquences de contrôle de qualité et ses acteurs.

Mise en application

- Fréquences
- Qui contrôle

2) Organisation et gestion de chantier

Moyens déployés sur site

- Répartition du personnel : il n'y a pas de développement sur la répartition du personnel.

Expertise de l'encadrement

- Les chefs d'équipe : En dehors de la description de fonction ; l'expertise des chefs d'équipe n'est pas précisée.

3) Qualité des moyens mis en œuvre

Horaires

- Personnel : L'horaire du personnel et son aspect social n'est pas précisé.
- Encadrement : Le fonctionnement journalier de l'encadrement n'est pas précisé.

4) Mesures de protection de l'environnement

Même si la politique d'entreprise en matière environnementale est bien développée, les liaisons avec Emas manquent.

Charte Emas : pas développé

SOCIETE - B -

87 points, classement: 2^{ème} sur 8

- Classement prix total annuel : 28,30/30 points, 2^{ème}
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 5,58/15 plusieurs prix unitaires sont à 0 et ne sont pas complétés.
- Cotation du taux de vente horaire : 9,94/10 points
- Critères qualitatifs :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	B
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise en application</i>	4	
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Chefs d'équipe</i>	1	0
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Gestion des prestations</i>	4	
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
<i>Encadrement</i>	1	0
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>*Iso 14000</i>	2	
<i>*politique d'entreprise</i>	2	

Analyse

1) Organisation et gestion de chantier

Expertise de l'encadrement

- Chefs d'équipe: la société B propose beaucoup de chefs d'équipe dont le fonctionnement n'est pas décrit, en dehors de la description de fonction.

2) Qualité des moyens mis en œuvre

Horaires:

- Encadrement : l'horaire de l'encadrement pléthorique manque de clarté.

SOCIETE - C -

80 points , classement: 5^{ème} sur 8:

- Classement prix total annuel : 30/30 points, 1^{er}
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 6,59/15 points
- Cotation du taux de vente horaire : 9,48/10 points
- Critères qualitatifs :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	- C -
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise en application</i>	4	
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Système de pointage</i>	1	0
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Communication</i>	1	0
<i>Gestion des prestations</i>	4	
<i>Description</i>	1	0
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Contrôle</i>	1	0
<i>Communication</i>	1	0
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
<i>Personnel</i>	1	0
<i>Matériel</i>	1	0
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>Iso 14000</i>	2	
<i>Charte Emas</i>	1	0
<i>Politique d'entreprise</i>	2	
<i>Application</i>	1	0

Analyse:

1) Organisation et gestion de chantier

Moyens déployés

- Système de pointage: Pas de système de pointage conforme au cahier des charges développé dans l'offre.

2) Planification des prestations

Planification générale

- Cohérence: La planification par tâches plutôt que par zone géographique ne permet pas de contrôler la qualité des prestations.

Planification opérationnelle

- Cohérence: idem Remarque précédente.
- Communication: la procédure de communication au client n'est pas décrite.

Gestion des prestations: le suivi de planification n'est pas présenté.

- Description
- Cohérence
- Contrôle
- Communication

3) Qualité des moyens mis en œuvre

Horaires:

- Personnel : Cet aspect n'est pas présenté.

Matériel

- Matériel : présenté sous forme de catalogue, pas quantifié pour l'ULB.

4) Mesures de protection de l'environnement

Même si la politique d'entreprise en matière environnementale est bien développée, les liaisons avec Emas manquent. De plus, la mise en application des engagements environnementaux manquent.

Charte Emas.

Politique d'entreprise :

- Application

SOCIETE - D -

85 points, classement: 3^{ième} sur 8

- Classement prix total annuel : 25,35/30 points, 7^{ième}
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 5,46/15 points
- Cotation du taux de vente horaire : 9,27/10 points
- Autres Critères :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	- D -
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect DE LA NORME EN 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise EN APPLICATION</i>	4	
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Gestion des prestations</i>	4	
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>Iso 14000</i>	2	
<i>Politique d'entreprise</i>	2	

Il n'y a pas de pertes de points dans le dossier qualitatif de l'Entreprise D.

SOCIETE - E.-

92 points, classement: 1^{er} sur 8

- Classement prix total annuel : 24,08/30 points, 8^{ème}
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 13,31/15 points
- Cotation du taux de vente horaire : 9,76/10 points
- Autres Critères :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	- D -
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect DE LA NORME EN 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise EN APPLICATION</i>	4	
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Gestion des prestations</i>	4	
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>Iso 14000</i>	2	
<i>Politique d'entreprise</i>	2	

Il n'y a pas de pertes de points dans le dossier qualitatif de l'Entreprise E.

SOCIETE - F -

55 points, classement: 8^{ième} sur 8

- Classement prix total annuel : 27,72/30 points, 3^{ième}
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 1,54/15 points
- Cotation du taux de vente horaire : 10/10 points
- Critères qualitatifs :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	- D -
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise en application</i>	4	
<i>Fréquences</i>	1	0
<i>Qui contrôle</i>	1	0
<i>Système de rapport</i>	1	0
<i>Actions correctives</i>	1	0
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Au démarrage du contrat</i>	1	0
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Système de pointage</i>	1	0
<i>Répartition du personnel</i>	1	0
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Chefs d'équipe</i>	1	0
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
<i>Suivi de production</i>	1	0
<i>Communication interne</i>	1	0
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Description</i>	1	0
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Contrôle</i>	1	0
<i>Communication</i>	1	0
<i>Gestion des prestations</i>	4	
<i>Description</i>	1	0
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Contrôle</i>	1	0
<i>Communication</i>	1	0
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Description</i>	1	0
<i>Application</i>	1	0
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
<i>Application</i>	1	0
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
<i>Personnel</i>	1	0
<i>Encadrement</i>	1	0
<i>Matériel</i>	1	0
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>Iso 14000</i>	2	
<i>Application</i>	1	0
<i>Charte Emas</i>	1	0
<i>Politique d'entreprise</i>	2	
<i>Description</i>	1	0
<i>Application</i>	1	0

Analyse

1) Système de gestion de la qualité

Le système de contrôle de qualité élaboré par la société ECOLAB est conforme à la demande et méthodologiquement correct, mais la mise en application n'est pas expliquée.

Mise en application

- Fréquence
- Qui contrôle
- Système de rapport
- Actions correctives

2) Organisation et gestion de chantier

Dossier de planning de lancement

- Au démarrage du contrat : la planification avant le contrat est décrite, mais l'entreprise ne précise pas les moyens par la suite.

Moyens déployés sur site

- Système de pointage : pas de système de pointage conforme décrit.
- Répartition du personnel : Pas de description de la répartition du personnel sur site.

Expertise de l'encadrement

- Chefs d'équipe : Il n'y a pas de chef d'équipe prévu dans la matrice des prix.

3) Planification des prestations

La planification générale est présentée mais doit être portée par les chefs d'équipe qui ne sont pas prévus.

Planification générale

- Cohérence

Planification opérationnelle

- Description
- Cohérence
- Contrôle
- Communication

Gestion des prestations

- Description
- Cohérence
- Contrôle
- Communication

4) Système de communication

Plate-forme internet : pas de description de cette demande

- Description
- application

Gestion des plaintes ; présentation théorique, sans mise en application.

- Application

5) Qualité des moyens mis en œuvre

Horaires : les horaires ne sont pas précisés.

- Personnel
- encadrement

Matériel : le matériel est présenté sous format catalogue.

6) Mesures de protection de l'environnement

Seul le certificat Iso est présenté, il y a absence d'engagement concret de présentation et d'application.

Iso 14000

- application

Charte Emas

Politique d'entreprise

- Description
- Application

SOCIETE - G -

86 points, classement: 3^{ème} sur 8

- Classement prix total annuel : 26,20/30 points, 6^{ème}
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 5,73/15 points
- Cotation du taux de vente horaire : 9,71/10 points
- Critères qualitatifs :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	- D -
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	
<i>Méthodologie</i>	2	
<i>Mise en application</i>	4	
<i>Fréquences</i>	1	0
<i>Qui contrôle</i>	1	0
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens déployés et répartition sur site</i>	2	
<i>Répartition du personnel</i>	1	0
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Chef de site</i>	1	0
<i>Chefs d'équipe</i>	1	0
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification générale</i>	2	
<i>Planification opérationnelle</i>	4	
<i>Gestion des prestations</i>	4	
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
<i>Encadrement</i>	1	0
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5	
<i>Iso 14000</i>	2	
<i>Politique d'entreprise</i>	2	

Analyse

1) Système de gestion de la qualité

Le système de qualité est bien décrit et méthodologiquement correct, mais manque des précisions sur l'application.

Mise en application

- Fréquences
- Qui contrôle

2) Organisation et gestion de chantier

Moyens déployés :

- Répartition du personnel : manque la répartition du personnel.

Expertise de l'encadrement :

- Chef de site : La candidature présentée n'est pas précise au niveau de l'expertise.
- Chefs d'équipe : la structure nous paraît pléthorique et peu pratique.

3) Qualité des moyens mis en œuvre

Horaires :

- Encadrement : Manque de précision en pratique.

SOCIETE - H -

72 points, classement: 6^{ème} sur 8

- Classement prix total annuel : 26,31/30 points,
- Cotation sur cohésion du nombre d'heures : 15/15 points
- Cotation du taux de vente horaire : 9,25/10 points
- Critères qualitatifs :

CRITERES D'ATTRIBUTION/ENTREPRISES	Points	D
SYSTEME DE GESTION DE LA QUALITE	10	
<i>Respect de la norme en 13549</i>	4	
<i>Methodologie</i>	2	
<i>Mise en application</i>	4	
ORGANISATION ET GESTION DE CHANTIER	10	
<i>Dossier et planning de lancement</i>	2	
<i>Moyens deployes et repartition sur site</i>	2	
<i>Repartition du personnel</i>	1	0
<i>Expertise de l'encadrement</i>	3	
<i>Chef de site</i>	1	0
<i>Chefs d'équipe</i>	1	0
<i>Outils de gestion de chantiers et leur utilisation</i>	3	
<i>Suivi de production</i>	1	0
<i>Communication interne</i>	1	0
PLANIFICATION DES PRESTATIONS	10	
<i>Planification generale</i>	2	
<i>Description</i>	1	0
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Planification operationnelle</i>	4	
<i>Description</i>	1	0
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Contrôle</i>	1	0
<i>Communication</i>	1	0
<i>Gestion des prestations</i>	4	
<i>Description</i>	1	0
<i>Cohérence</i>	1	0
<i>Contrôle</i>	1	0
<i>Communication</i>	1	0
SYSTEME DE COMMUNICATION	5	
<i>Plate-forme internet</i>	2	
<i>Description</i>	1	0
<i>Application</i>	1	0
<i>Gestion des plaintes</i>	2	
<i>Application</i>	1	0
QUALITE DES MOYENS MIS EN ŒUVRE	5	
<i>Horaires</i>	2	
<i>Personnel</i>	1	0
<i>Encadrement</i>	1	0
<i>Materiel</i>	5	
MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	2	
<i>Iso 14000</i>	1	0
<i>Certification</i>	1	0
<i>Application</i>	1	0
<i>Charte Emas</i>	2	
<i>Politique d'entreprise</i>	1	0
<i>Application</i>	10	

Analyse

1) Organisation et gestion de chantier

Moyens déployés

- Répartition du personnel: pas précisé dans l'offre.

Expertise de l'encadrement

- Chef de site : Pas suffisamment précisé.
- Chef d'équipes : pas suffisamment présenté.

Outils de gestion : pas suffisamment précisé.

- Suivi de production
- Communication interne

2) Planification des prestations

La planification a été biffée dans le dossier.

Planification générale

- Description
- Coherence
- Contrôle
- communication

Planification opérationnelle

- Description
- Coherence
- Contrôle
- communication

Gestion des prestations

- Description
- Coherence
- Contrôle
- Communication

3) Système de communication

Il existe un website, mais son utilisation ne correspond pas à la demande.

Plate-forme internet

- Description
- application

Gestion des plaintes; il existe une description de la prise en charge des plaintes, mais sa praticabilité manque.

- Application

4) Qualité des moyens mis en œuvre

Horaires : les horaires ne sont pas précisés.

- Personnel
- Encadrement

5) Mesures de protection de l'environnement

Iso 14000 : pas certifié

- Certification
- application

Charte Emas : pas décrit.

Politique d'entreprise : il existe une description de la politique environnementale, mais ni précisé, ni applicable.

- Application

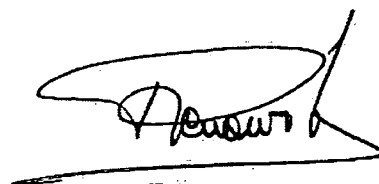
Proposition d'attribution

Compte tenu du classement des offres conformes et régulières, il ressort que la société E est la mieux classée, à savoir la société I.S.S.

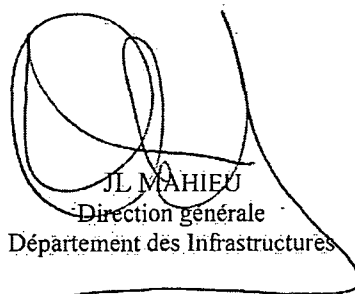
Il est proposé d'attribuer le marché à la société I.S.S. au montant de 3.056.306 € HTVA, soit une dépense globale de 3.698.131 € TVAC.

absente à la signature

G. DUPONT
Adjoint de campus
Exploitation Solbosch



F. RENAUX
Coordinateur Exploitation
Département des Infrastructures



J.L. MAHIEU
Direction générale
Département des Infrastructures

N° de version du document : 1
Destinataire : Conseil d'entreprise

Caractère du document :
public ☐
interne ☒
confidentiel ☐
ne pas diffuser sans autorisation ☐
autre ☐

**Objet : Séance n° 18 du Conseil d'entreprise de l'ULB du
24 septembre 2013**

Titre VI – Divers

VI.08. **Du nouveau contrat de nettoyage**

M. MVUDI s'enquiert du nouveau contrat de nettoyage.

M. le PRESIDENT répond que les offres ont été reçues le 3 septembre 2013. Elles sont en cours d'examen. Le rapport de soumission devrait être présenté à la Commission de la Programmation et des investissements du mois de novembre 2013, puis au Conseil d'administration du 18 novembre. Le nouveau contrat devrait prendre cours le 1^{er} janvier 2014. Il concerne uniquement le Campus du Solbosch.

Dont acte.



Conseil d'Entreprise n° 14

Procès-verbal de la séance du

21 mai 2013

Titre I – Questions d'intérêt général

I.01.1 **Suivi de la séance du 23 avril 2013 concernant l'intervention des délégués syndicaux de la société de nettoyage Adiclean**
(point ajouté en séance)

M. le PRESIDENT rappelle qu'au début de la séance du Conseil d'Entreprise du 23 avril 2013, des membres du personnel de la société de nettoyage *Adiclean*, accompagnés de délégués syndicaux de l'ULB, sont venus faire part de leurs inquiétudes aux Autorités. Comme promis, M. le PRESIDENT les a reçus, avec deux délégations de l'Université, le 17 mai 2013. Il les a à nouveau rassurés sur le fait que le personnel sera repris par le futur contractant du marché de nettoyage. Il s'agit d'une obligation fixée par l'ULB dans son cahier des charges.

Ces personnes lui ont par ailleurs communiqué des problèmes relatifs à la hiérarchie. Il rencontrera ce jour M. MAHIEU, Directeur-Coordinateur du Département des Infrastructures, pour tenter de trouver des solutions aux difficultés évoquées.

Il s'agit d'un dossier important pour l'ULB en termes de volume, vu les budgets concernés, mais aussi en ce qui concerne les personnes employées dans le cadre de ce contrat.

Dont acte.

Conseil d'Entreprise n° 13

Procès-verbal de la séance du

23 avril 2013

*

Des représentants syndicaux de la société de nettoyage *Adiclean*, appuyés par des délégués des organisations syndicales de l'Université, attendent les Autorités devant la Salle du Conseil. Ils entrent avec les membres du Conseil d'Entreprise.

*

0. **Intervention des délégués syndicaux de la société de nettoyage *Adiclean***
(point ajouté en séance)
(voir annexes n° 47 et n° 48 jointes au procès-verbal)

M. le PRESIDENT ouvre la séance en indiquant que des délégués syndicaux de la société *Adiclean* sont présents dans la salle, avec son autorisation. Ils distribuent un tract (voir annexe n° 47) aux membres de l'assemblée et font également une communication orale.

Un délégué CSC d'*Adiclean* prend la parole. Il rappelle qu'*Adiclean* n'a plus la confiance de l'ULB. Ses travailleurs ont peur, comme en 2000, lorsque des problèmes étaient déjà survenus. Ils demandent aux Autorités de l'Université de les aider. Certains d'entre eux sont à présent placés sur une liste noire et reçoivent des menaces. Des problèmes de nettoyage existent à l'ULB. Eux connaissent les chantiers et veulent mettre fin à l'exploitation des travailleurs, tout en garantissant que l'argent de l'ULB retourne à l'ULB. Ils se battent pour assurer la qualité du travail, en respectant les horaires et le bien-être des travailleurs.

Ils demandent à M. le PRESIDENT de les recevoir en rendez-vous afin qu'ils puissent lui expliquer la situation.

M. le PRESIDENT accepte de les rencontrer. Il leur aurait accordé une entrevue sur la base d'un simple e-mail mais comprend la démarche symbolique entreprise ce jour. Il invite les délégués syndicaux d'*Adiclean* à le contacter par courrier électronique pour fixer une date. Ils pourront venir accompagnés des personnes qu'ils souhaitent.

*

Les délégués syndicaux quittent la salle sous les applaudissements de membres du Conseil d'Entreprise et des autres délégués de l'ULB venus les soutenir.

*

M. RESIER note qu'il serait opportun que des délégués syndicaux de l'ULB soit présents lors de l'entrevue.

M. le PRESIDENT répète que les représentants syndicaux d'*Adiclean* pourront être accompagnés de qui ils veulent.

M. MARTINEZ distribue à son tour un document de la FGTB Nettoyage (annexe n° 48). Il s'agit d'une proposition de charte élaborée par la Centrale de la FGTB dans ce domaine. Il invite les Autorités à en prendre connaissance. Ce texte pourrait être une source d'inspiration pour la rédaction du cahier des charges du nouveau contrat de nettoyage. Peut-être même l'ULB souhaitera-t-elle le signer ? Cette charte implique des engagements sociaux à l'égard des travailleurs du nettoyage de la part des entreprises clientes.

M. le PRESIDENT note que l'idée de charte évoquée lors de la séance du Conseil d'Entreprise du 26 mars 2013 concernait l'ensemble des sous-traitants de l'Université. Rien n'empêche toutefois de créer une catégorie « *nettoyage* » compte tenu de certaines spécificités du domaine. La délégation patronale verra comment intégrer à la fois la notion de sous-traitance générale et cet aspect plus particulier.

M. MARTINEZ confirme que des spécificités existent au niveau du nettoyage. En particulier, le secteur mène une campagne depuis quelques années pour promouvoir le travail en journée plutôt qu'en horaire décalé (tôt le matin et tard le soir), comme cela devient la règle dans ce domaine. Ce n'est pour le moment pas le cas à l'ULB. La majorité des travailleurs effectuent leurs prestations entre 6 heures et 14 heures 30, une minorité reprenant le travail en fin d'après-midi. Ce type d'horaires permet d'assurer des emplois à temps plein et de ne pas cumuler les difficultés familiales inhérentes aux heures du matin et du soir. Cet élément doit être pris en compte.

Un autre point du texte distribué concerne l'engagement du client à faciliter le travail syndical dans la sous-traitance, à savoir le fait que les délégués puissent visiter les chantiers et accompagner les travailleurs. Ceci ne pose pas de problème à l'ULB. Ailleurs en revanche, les délégués n'ont par exemple pas nécessairement accès aux locaux dans lesquels les prestations sont effectuées.

M. le PRESIDENT remercie M. MARTINEZ pour cette proposition.

Au nom de la CGSLB, M. MINNE prend acte de la déclaration des délégués syndicaux d'*Adiclean*. Ils n'ont pas contacté la CGSLB mais ont convenu de rencontrer ses représentants. En fonction de ces discussions, la CGSLB avisera avec les autres organisations syndicales de l'ULB de la suite à donner à ce dossier.

Dont acte.

Conseil d'Entreprise n° 12

Procès-verbal de la séance du

26 mars 2013

Titre I – Questions d'intérêt général

I.06. **Renouvellement du contrat de sous-traitance – Nettoyage**
(point inscrit à la demande de la CGSP)

M. JAMAR croit savoir que des problèmes se posent par rapport au renouvellement du contrat de nettoyage pour le Campus du Solbosch, ce qui a motivé la demande d'inscription de ce point à l'ordre du jour.

M. le PRESIDENT précise que ce contrat n'a pas été renouvelé cette année.

M. JAMAR indique que la CGSP souhaite insister sur le fait qu'il existe une série de chartes dans l'organisation du secteur du nettoyage, principalement pour essayer d'encadrer les rapports entre les entreprises et leurs sous-traitants. Toutes soulignent que les moments de changement de contrat sont cruciaux pour le personnel, à plusieurs titres. Notamment, les personnes qui étaient protégées par leur présence sur les listes des élections sociales ne le sont plus nécessairement. La CGSP est particulièrement attentive aux procédures de reprise du personnel travaillant actuellement sur le Campus par une éventuelle nouvelle société.

Par ailleurs, la CGSP est disponible pour participer à un groupe paritaire qui étudierait le cahier des charges à rédiger. Les acteurs du secteur pointent des éléments précis d'attention à ce sujet, comme ne pas sélectionner l'offre la moins-disante, qui soulève le plus souvent des difficultés en termes de qualité et de conditions de travail. Des calculs simples permettent par exemple de vérifier les normes salariales appliquées par le soumissionnaire. La CGSP est également très soucieuse que les conventions collectives de travail en vigueur soient respectées. Le cahier des charges ne devrait pas donner au prix une part trop importante dans l'évaluation. La CGSP dispose d'éléments plus précis à ce sujet, qu'elle pourrait communiquer en groupe paritaire. Certains de ses délégués ont d'ailleurs participé à des études pour le secteur du nettoyage et connaissent bien ce domaine.

La CGSP estime, et cela semble être de plus en plus admis dans le monde du travail, que les organisations syndicales ont à se mêler des relations entre l'entreprise qui demande les services et les sous-traitants.

M. le PRESIDENT explique les raisons à l'origine du non-renouvellement du contrat, telles que communiquées au Bureau du 4 mars 2013 (point I.08). L'ULB a démarré un processus de contrôle interne. La Cellule en charge de ce travail a examiné le processus des Achats, au niveau du Département de l'Administration financière et du Département des Infrastructures. Tous les contrats de nettoyage (un par campus, chacun avec une société différente) ont été analysés. Ils avaient été approuvés par le Conseil d'administration en sa séance du 20 décembre 2010, après avis favorable de la Commission de la Programmation et des Investissements. Ils sont reconductibles annuellement.

C'est à l'occasion d'un tel renouvellement qu'il a été mis fin au contrat de nettoyage pour le Campus du Solbosch. En effet, la Cellule de contrôle interne a soulevé des questions par rapport au volume d'heures prestées par le contractant. L'analyse s'est fondée sur les seuls documents à la disposition de l'Université, à savoir d'une part le cahier des charges et, d'autre part, les comptes fournis par la société *Adiclean*, dont l'Université est le client principal. Sur la base des réponses obtenues, le Directeur-Coordinateur du Département des Infrastructures a estimé qu'une rupture de confiance était constatée par rapport aux heures prestées, d'où la proposition de ne pas renouveler le contrat.

Il est également apparu que le Département des Infrastructures n'avait pas de moyens suffisants pour contrôler les prestations. Aucune pointeuse n'est utilisée. Des brigadiers sont en charge des vérifications. Pour le Campus du Solbosch, 1,3 ETP est dédié à cette mission, pour 250.000 m² de surfaces. En outre, les contrôles ne sont faits que pour la première tranche horaire (6 heures – 14 heures 30) et non pour la seconde (17 heures – 22 heures).

La rédaction du cahier des charges est en cours. Il sera demandé au contractant d'assurer un *reporting* et de fournir à l'Université les documents nécessaires au suivi des prestations : liste des personnels par bâtiment, heures de présence, etc. Cette dernière pourra ainsi effectuer des vérifications ponctuelles, impossibles actuellement.

En ce qui concerne la qualité du nettoyage, le contrôle est sous-traité à la société *Alba concept*. Aucune remarque particulière ne devait être faite à ce niveau. Néanmoins, les utilisateurs devraient être davantage impliqués dans ce travail.

Pour ce qui est des personnels, la situation est claire. Leurs contrats seront repris par la nouvelle société.

La proposition de constitution d'un groupe paritaire pour établir le cahier des charges ne convainc pas M. le PRESIDENT. La Cellule de contrôle interne établit ce document avec le Département des Infrastructures. Il convient d'avancer rapidement dans ce dossier car *Adiclean* n'assurera des prestations que jusqu'au 1^{er} septembre 2013. Le cahier des charges qui existait pêchait sur le point du contrôle des prestations, que l'ULB n'avait pas les moyens de réaliser. Les soumissionnaires doivent être en mesure de mettre en place des systèmes pour ce faire, comme cela se fait pour d'autres Campus, Erasme notamment.

M. JAMAR relève qu'il convient d'être attentif aux périodes et temporalités du travail dans le secteur du nettoyage ainsi qu'à la manière dont elles peuvent intervenir dans le cahier des charges. Une réflexion est nécessaire à cet égard, par exemple pour voir si certaines dispositions du cahier induisent davantage de temps partiel.

M. le PRESIDENT n'a pas de problème par rapport à l'idée de communiquer les éléments-clés du cahier des charges. Il ne veut cependant pas créer un groupe de travail paritaire, qui pourrait retarder le dossier pendant des mois. Actuellement, l'ULB n'a plus de contrat de nettoyage pour le Campus du Solbosch.

M. BAJURA rappelle que, depuis son arrivée au Conseil d'Entreprise en 2004 (et, avant ça, depuis 2000 pour certaines personnes), la délégation de la CNE se bat sur cette problématique. Si M. MAHIEU évoque une « *rupture de confiance* », M. BAJURA estime être en présence d'une fraude organisée et continue de la part de la société *Adiclean* depuis des années.

Lors du Bureau du 4 mars 2013, il a été indiqué que les pointeuses ont été retirées à la demande des organisations syndicales. Cette affirmation est fausse. Ni la CGSP, ni la CGSLB, ni la CNE, ni les organisations syndicales de la société *Adiclean* n'ont jamais fait une telle requête. Au contraire, ces dernières seraient favorables à la présence de ces appareils.

En ce qui concerne le contrôle du nettoyage, qui ne serait effectué que par 1,3 ETP sur le Campus du Solbosch, M. BAJURA remarque qu'à sa connaissance, en plus d'un responsable, deux brigadiers ont été engagés récemment. Comment trois personnes travaillant à temps plein ne parviendraient-elles pas à procéder aux vérifications nécessaires alors que, sur le Campus de la Plaine, un agent des Infrastructures a en charge cette mission et réalise un contrôle effectif ?

M. le PRESIDENT précise qu'1,3 ETP est dédié à ces tâches au total pour les trois agents concernés. L'analyse l'a montré. En outre, les surfaces du Campus du Solbosch sont bien plus importantes que celles de la Plaine.

Pour un poste budgétaire aussi coûteux que celui du nettoyage, peut-être faudrait-il alors dédier davantage de moyens à ce contrôle, remarque M. BAJURA. Selon les données en sa possession relativement au personnel d'*Adiclean*, il est mathématiquement impossible que les prestations prévues soient prestées. La société a répondu qu'elle recourait à du travail au noir, ce qui est à la fois inacceptable et faux. Une dizaine de personnes ont d'ailleurs été recrutées récemment pour tenter de répondre aux questionnements de l'ULB. La CNE continuera à creuser ce dossier, non seulement pour l'avenir mais aussi pour le passé. Si le sous-traitant n'est pas en mesure de démontrer ses prestations, l'Université devrait lui réclamer des dommages et un remboursement.

M. le PRESIDENT indique que les prestations sont prouvées. Comme l'ULB n'a pas de moyens de contrôle, elle n'est pas en mesure de se positionner correctement pour le passé. Il plaide plutôt pour construire l'avenir.

M. BAJURA pense que l'ULB se fait berner et qu'elle n'est pas suffisamment attentive. Comment ces problèmes n'ont-ils pas été détectés avant ? Cette question soulève de réelles interrogations.

Il s'agit de l'un des apports du contrôle interne, note M. le PRESIDENT.

M. BAJURA se souvient qu'en 2005, un groupe de travail relatif au nettoyage avait entendu quelques travailleurs. Des informations en sont sorties.

Par ailleurs, il ne soutient pas non plus l'idée de la mise en place d'un groupe paritaire pour le cahier des charges. Il serait en revanche utile d'établir une charte de fonctionnement de la sous-traitance, domaine dans lequel les organisations syndicales ont vraiment leur mot à dire. Le secteur du nettoyage est très particulier. Les règles y sont souvent bafouées mais pas toujours.

Concernant la reprise des personnels, M. BAJURA considère qu'il convient de se méfier de certaines personnes en place actuellement, qui ont organisé cette déviance de la sous-traitance. Des rumeurs courent par rapport au fait que les délégués syndicaux d'*Adiclean* seront automatiquement « *éjectés* ». Pour pouvoir être repris, ils doivent à l'heure actuelle démissionner de leur mandat syndical. Ils pourraient le récupérer si le nombre de délégués dans la nouvelle société contractante était insuffisant. Si des élections sociales s'étaient tenues au niveau d'*Adiclean*, ce qui n'est pas le cas, les candidats auraient été d'office protégés, même s'ils avaient démissionné de leur mandat. La CNE sera particulièrement attentive par rapport à cette problématique. Même si la nouvelle société n'est pas responsable de la situation passée, elle doit comprendre qu'elle ne peut pas jouer au « *chat et à la souris* » avec les délégués syndicaux d'*Adiclean* ni avec ceux de l'ULB, qui continueront à les soutenir.

M. BAJURA tente d'avoir des contacts tous azimuts pour obtenir des témoignages et des informations sur la dérive constatée. Peut-être en existe-t-il d'autres ailleurs ? Les universités doivent actuellement « *gérer les misères* » compte tenu de leur faible financement. Chaque euro est important. Il appelle les autres organisations syndicales à travailler ensemble pour faire la lumière sur ce qui s'est passé.

M. le PRESIDENT souligne l'efficacité du contrôle interne, qui a permis de révéler au grand jour cette situation. Le travail se poursuit dans d'autres domaines, tels que le gardiennage. L'ensemble des achats de l'ULB vont être examinés. L'objectif est d'améliorer les procédures et les cahiers des charges. Le but premier, dans le dossier du nettoyage, est de faire en sorte que le nouveau cahier garantisse que le travail soit presté et que sa qualité soit assurée.

Il soutient par ailleurs l'idée d'une charte de la sous-traitance. Un groupe de travail issu du Conseil d'Entreprise pourrait y travailler.

M. FRIEDMANN signale que la CGSLB avait dénoncé, à une époque, le refus de la Commission administrative d'accorder quatre postes de brigadiers supplémentaires. A présent, des problèmes sont mis à jour et des agents en sont tenus pour responsables alors qu'ils font bien leur travail. Il s'insurge contre cet état de fait. Si, aujourd'hui, l'Université n'a pas les moyens de contrôler les prestations, c'est qu'elle a fait des choix politiques de recrutement. A une époque, elle comptait huit brigadiers à temps plein pour le Campus du Solbosch. En passant à 1,3 ETP, il n'est pas étonnant que des problèmes se posent.

Par ailleurs, il est tout à fait étonnant que la qualité du nettoyage soit évaluée comme bonne, voire très bonne. Comment est-ce possible si les heures n'ont pas été prestées ? Le cahier des charges surévalue-t-il les heures de travail nécessaire ?

Le prochain devra être plus précis, réitère M. le PRESIDENT.

M. FRIEDMANN n'en doute pas.

Revenant à la problématique de la pointeuse, il affirme à son tour que les organisations syndicales n'ont jamais demandé son retrait. L'historique de cette décision lui semble nébuleux. Il se rappelle que le sujet avait été abordé en Conseil d'Entreprise. La CGSLB n'a en tous les cas jamais souhaité son retrait. Au contraire, elle plaide pour une transparence nette sur les sous-traitances.

M. BAJURA estime que le Département des Infrastructures fait bien son travail par rapport au cahier des charges. Une grille horaire par local est établie. Les offres soumises sont examinées pour déterminer lesquelles entrent dans ces fourchettes.

Concernant la qualité du nettoyage, il a régulièrement écho de plaintes d'agents. D'une certaine manière, l'ULB est responsable de la situation. Elle a permis au contractant d'éviter le contrôle de ses prestations en ne faisant pas respecter partout des clauses du cahier des charges prévoyant de ne pas commencer le travail avant 6 heures. Il a fallu se battre pendant des mois pour empêcher la société *Adiclean* de débiter les prestations à 4 ou 5 heures. Avec de tels horaires, personne à l'Université ne peut vérifier le travail réalisé. Il semblerait que ces difficultés se reproduisent à présent à d'autres endroits de l'Université.

Une grande vigilance est indispensable, convient M. le PRESIDENT. Il soumettra des propositions au Conseil d'Entreprise relativement à la charte évoquée et tiendra les organisations syndicales informées par rapport au nouveau cahier des charges et à la reprise du personnel.

M. CORNELIS note que, comme pour d'autres sujets évoqués dans le dossier gouvernance, la CGSP dénonce depuis près de quinze ans le fonctionnement d'*Adiclean*, tant au niveau de la manière dont est traité son personnel que de sa genèse. Cette société a été créée de toutes pièces pour l'Université. Elle était biaisée d'avance.

Il serait regrettable de trouver des personnes avec une double casquette, *Adiclean* et ULB, ajoute M. VAN LOO.

M. le PRESIDENT conclut qu'il est à porter au crédit du contrôle interne d'avoir pu mettre fin à ces pratiques, même s'il est difficile d'obtenir des faits concrets et de procéder à des vérifications sur le terrain.

Dont acte.

CONSEIL D'ENTREPRISE n° 52

PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU

20 MARS 2012 à 8 HEURES 30

TITRE VI – DIVERS

VI.4. D'une campagne de la CGSP en faveur du nettoyage en journée (voir annexe n° 189 jointe au procès-verbal)

Mme MORELLI présente l'annexe n° 189 distribuée par la CGSP, qui concerne la campagne de sa Centrale en faveur du nettoyage en journée.

A la suite d'une enquête menée par le centre METICES de la Faculté des Sciences sociales et politiques, financée par l'organisation paritaire de nettoyage (regroupant le patronat et les trois syndicats), il est apparu que le travail de nettoyage de jour est favorable aux travailleurs, à l'environnement et à l'entreprise.

La CGSP souhaite sensibiliser l'ULB à cette problématique alors qu'elle devra bientôt renégocier son contrat pour le nettoyage.

La notion de « *service de jour* » concerne un service commençant à la même heure que les autres travailleurs et non à six heures du matin. Un tel horaire implique de se lever beaucoup plus tôt et ne permet pas d'utiliser les transports en commun.

M. le PRESIDENT la remercie pour cette information, dont il sera tenu compte dans le futur.

M. MARTINEZ rappelle que, par le passé, les organisations syndicales étaient associées au Groupe de travail chargé de la rédaction du cahier des charges pour le nettoyage. Il serait bon de renouer avec cette pratique, qui permettait de faire remonter facilement certaines revendications et demandes spécifiques des utilisateurs.

Pour des travaux spéciaux, des travailleurs sont contraints de venir à l'Université à deux ou trois heures du matin, ce qui n'est probablement pas systématiquement justifié. Il est entendu toutefois que certaines contraintes d'occupation de l'espace existent.

Dont acte.

CONSEIL D'ENTREPRISE n° 43

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU

5 JUILLET 2011

TITRE VI – DIVERS

VI.3. De l'externalisation éventuelle du service de chaufferie de l'Université

M. MARICQ remarque qu'au niveau du Département des Infrastructures, des spécialités techniques sont de plus en plus souvent confiées à des sociétés extérieures. Dans ce contexte, il a entendu que la gestion de la chaufferie centrale du Campus du Solbosch serait « *privatisée* ». La CGSP s'inquiète de cet état de fait. Elle soutient l'emploi statutaire avant tout. Face à l'externalisation de certaines missions, les travailleurs de l'ULB se sentent démunis et démotivés. Le Conseil d'Entreprise n'est en outre pas prévenu de ces changements au niveau du Département des Infrastructures. Pourquoi ?

Concernant la question du chauffage central, M. le PRESIDENT explique qu'un dossier est en cours de préparation.

L'Université devra choisir entre une gestion par une société extérieure, comme pour les Campus de la Plaine et Erasme, ou en interne. Les avantages et inconvénients des deux solutions doivent être mis en balance. Le dossier n'est pas encore finalisé ; il sera présenté aux instances compétentes. Il faut d'abord parer au plus pressé en remplaçant la chaudière du Campus du Solbosch durant l'été.

D'après les travailleurs concernés, la décision de « *privatisation* » a déjà été prise, signale M. MARICQ. Les organisations syndicales demandent à avoir une information préalable en Conseil d'Entreprise.

M. MAHIEU, Directeur-Coordinateur du Département des Infrastructures, prépare le dossier, réitère M. le PRESIDENT. Il devrait pouvoir être soumis au Conseil d'Entreprise pour avis avec les avantages et inconvénients des deux solutions. Sur les autres campus, l'externalisation des services de chauffage s'est faite à la satisfaction de tous.

A celle de la Direction mais non des organisations syndicales, nuance M. MARICQ. Elles défendent l'emploi statutaire coûte que coûte.

Ces intérêts ne sont pas antinomiques, remarque M. le PRESIDENT. Il est possible de défendre les contrats statutaires tout en les développant là où ils sont réellement nécessaires à l'Université. Il s'agit d'un large débat. L'emploi ne doit pas automatiquement être défendu dans des secteurs qui ne relèvent pas vraiment du métier de l'ULB.

Le dossier doit être discuté et les deux côtés être argumentés. Pour l'instant, il n'est pas prêt.

Mme MORELLI rappelle qu'au plan général, les organisations syndicales se sont toujours opposées aux « *privatisations* » de certains secteurs de l'ULB. Malgré cela, différents services ont été externalisés : restaurants, nettoyage, etc.

Les avantages sont des avantages financiers apparents. La qualité des services rendus est toutefois discutable, notamment dans le cas du nettoyage. Les inconvénients sont toujours supportés par le personnel. En effet, les personnes sont passées de contrats statutaires, qui leur faisaient bénéficier d'une série de droits comme tous les autres personnels de l'ULB (accès à la Crèche, repas à des tarifs préférentiels, etc.), à des systèmes de surexploitation de la main d'œuvre.

Cette situation est particulièrement claire au niveau du nettoyage. Lorsque les travailleurs sont malades, ils ne sont pas remplacés. Leurs collègues doivent effectuer le double de travail en période de vacances. En conséquence, les agents de l'ULB pâtissent de la mauvaise qualité des services.

Mme MORELLI se souvient également que, par le passé, des petits déjeuners très bon marché étaient offerts aux étudiants (bols de café et tartines de confiture). Désormais, ils doivent payer beaucoup plus cher pour des produits équivalents. Les travailleurs comme les utilisateurs sont perdants ; l'avantage financier n'est qu'apparent.

M. le PRESIDENT entend cette remarque mais observe que la situation des restaurants s'est améliorée dans la mesure où il existe une réelle coordination entre les différents campus. Une sandwicherie a notamment été ouverte sur le Campus Erasme. Il semble, au vu de la fréquentation, que les utilisateurs sont satisfaits.

Ils n'ont pas de choix, signale Mme MORELLI.

Lors des périodes où la gestion était moins bonne, une baisse d'affluence au niveau des restaurants pouvait être constatée, rétorque M. le PRESIDENT.

Par ailleurs, les petits déjeuners auxquels fait allusion Mme MORELLI pourraient être rétablis même avec une gestion externalisée. Ce projet pourrait être examiné.

M. BAJURA soutient l'intervention de Mme MORELLI par rapport aux services rendus à la communauté universitaire. La CNE conteste que l'externalisation soit systématiquement plus avantageuse. Les entreprises sous-traitantes doivent réaliser des bénéfices. Ainsi, dans une série de domaines, les contrôles qui ne peuvent pas être effectués car ils représentent une charge de travail supplémentaire pour l'ULB conduisent à des manquements par rapport à certains travaux réalisés. L'Université ne les voit pas mais les paye par ailleurs. Des enquêtes ont montré que de lourds dérapages existaient dans certains secteurs.

Le discours selon lequel ces derniers ne correspondent pas au métier de l'ULB est contesté par les organisations syndicales. S'il est considéré que les seuls métiers de l'Université sont l'enseignement et la recherche, la moitié des services devraient être sous-traités.

La problématique concerne un principe fondamental, qui devrait faire l'objet de discussions sur la base de chiffres comparatifs. M. BAJURA pense que l'externalisation systématique de services annexes aux missions de l'Université ne constitue pas nécessairement une bonne solution financière.

L'ULB n'est pas engagée dans un tel mouvement de sous-traitance systématique, conteste M. le PRESIDENT. Pour sa part, il réfute le fait que l'externalisation ne se base que sur des considérations financières. La qualité du service est également en cause.

Dans le cas du chauffage, une comparaison est possible avec les Campus de la Plaine et Erasme. Un choix doit être fait. Un dossier sera préparé et évoqué au Conseil d'Entreprise. Il s'agit d'un domaine particulier, au même titre que la restauration. L'Université ne peut pas tout faire.

Cependant, il n'est pas question de systématiser l'externalisation ; beaucoup de missions qui ne relèvent pas directement du cœur de métier de l'ULB sont toujours prises en charge en interne et continueront à l'être.

M. BAJURA ne cherchait pas à faire un procès d'intention aux Autorités par rapport au fait de systématiser la sous-traitance. Le débat est ouvert depuis plus de 20 ans. M. HASQUIN avait, lorsqu'il était Président du Conseil d'administration, mis en place la « *privatisation* » des services de nettoyage. Le résultat est connu, à savoir que beaucoup d'utilisateurs se plaignent de la qualité du travail réalisé, pour un coût qui augmente d'année en année.

Parallèlement, d'autres services ont été externalisés : livraison des bonbonnes, achats réalisés par les services, restaurants. Dans ce dernier cas également, la qualité a grandement diminué.

Le systématisme est constaté sur une longue période. Il serait temps d'avoir une réflexion sans tabou sur ces questions et de constater réellement les avantages de cette formule, sur laquelle il serait peut-être possible de faire marche arrière le cas échéant.

M. MARICQ ajoute, en ce qui concerne l'externalisation de spécialités techniques, que les travailleurs statutaires doivent pallier les manquements des sociétés qui réalisent souvent un travail « *à la va-vite* ». In fine, ce sont les agents de l'ULB qui doivent arranger la situation.

Dans ce contexte, ils s'inquiètent du devenir de la chaufferie centrale du Campus du Solbosch. Les autres campus sont plus restreints. Que vont devenir les agents qui travaillent actuellement au niveau de la chaufferie ?

Le dossier qui sera présenté pendra en compte leur futur, assure M. le PRESIDENT. Il rappelle par ailleurs que, sur le Campus de la Plaine, la chaufferie concerne l'ULB et la VUB.

M. BAJURA travaille sur ce Campus. Il relate qu'il a été confronté, l'hiver précédent, à une panne qui a duré plusieurs jours. Finalement, il semble que ce soit des agents du Département des Infrastructures qui aient réparé, avec les moyens dont ils disposaient, les canalisations défectueuses pour rétablir le chauffage. Ainsi, la sous-traitance n'est pas toujours la panacée.

Ce n'est en aucune manière ce qu'a dit M. le PRESIDENT. Il constate seulement que des choix doivent être faits. Ils doivent être les meilleurs possibles pour l'institution. Un débat sera ouvert sur le dossier du chauffage.

M. FRIEDMANN remarque que la question doit également être posée en d'autres termes. L'Université sous-traite pour des raisons financières. Elle est tenue par la loi à ne pas dépasser le seuil de 80 % de ses dépenses pour ses personnels.

Elle doit également avoir les moyens de ses ambitions. Les marchés sont toujours attribués à l'offre la moins disante. En allouant plus de ressources, elle obtiendrait peut-être un meilleur service.

En outre, sans remettre en cause la compétence des personnels en place, l'ULB a désormais du mal à recruter des personnes pour certaines spécialités compte tenu de ses barèmes, particulièrement en ce qui concerne les nouvelles techniques. Il faut faire face à cette réalité. Elle peut expliquer parfois le recours à des sous-traitances.

Soit l'Université a les moyens d'assurer que le nettoyage soit meilleur qu'actuellement, que la qualité des restaurants soit supérieure, soit elle ne les a pas. Cette question doit être mise à plat. Le budget de fonctionnement constitue la limite. Il n'est pas infini. Il faut faire des choix. La CGSLB plaide également pour conserver le maximum de fonctions en interne. Il est néanmoins clair que l'ULB n'a pas les moyens de tout faire elle-même, ne pouvant pas recruter certains spécialistes en raison de ses barèmes. C'est malheureusement la réalité du terrain.

Dont acte.

CONSEIL D'ENTREPRISE
PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
15 FEVRIER 2005

TITRE I - QUESTIONS D'INTERET GENERAL

2. Suivis de la séance du Conseil d'entreprise du 11 janvier 2005

07.04 Informations relatives à la sous-traitance pour le domaine du nettoyage. Clauses techniques précisant les tranches horaires (annexe n° 34)

M. le PRESIDENT présente les clauses techniques pour le Solbosch et passe la parole à M. J-L. MAHIEU qui mentionne avoir également transmis au DRH l'ensemble des clauses techniques, pour tous les campus.

M. D. BAJURA constate l'amélioration de la qualité des annexes reçues. Il fait lecture d'une plainte d'utilisateurs à propos du nettoyage et du manque d'hygiène qui en résulte.

M. J-L. MAHIEU rappelle qu'il existe une procédure pour permettre aux utilisateurs de faire part de leurs mécontentements. Par ailleurs, il signale avoir eu récemment une réunion avec les adjoints de campus et les responsables du nettoyage, et leur a imposé la « tolérance zéro » du non respect des clauses du cahier des charges.

En lisant les documents, M. F. HERMANS a remarqué que les heures de prestations reprises en p. 3 ne sont pas celles transmises lors du dernier Conseil d'entreprise.

Par ailleurs, il propose que ces horaires de travail soient examinés par le groupe technique. Toutefois, il se dit perplexe, car le Conseil d'administration a désigné un autre groupe technique sur le même sujet.

M. J-L. MAHIEU mentionne que, pour le Solbosch, les prestations ont été réadaptées de bonne foi. Il rappelle que quel que soit le moment de la journée, le montant facturé est le même. Il conçoit que des horaires puissent encore être revus, mais sans pour autant remettre l'ensemble en cause.

M. le PRESIDENT propose que le groupe technique, qui a déjà abordé ces problèmes d'horaires, se réunisse à nouveau, mais sans plus d'intervention en Conseil d'entreprise.

Dont acte.

Pour ce qui est du « groupe technique de nettoyage », mis sur pied par le Conseil d'administration du 24 janvier dernier, il a pour mission de réfléchir à une politique générale du nettoyage à l'Université. M. le PRESIDENT considère qu'il n'y

a pas de chevauchement de compétence avec le groupe technique issu du Conseil d'entreprise.

Il confirme que M. J-L. MAHIEU exercera un contrôle strict de l'exécution du cahier des charges, dans le respect des procédures.

Pour ce qui est de l'insatisfaction d'utilisateurs, dont faisait état M. D. BAJURA, M. le PRESIDENT ne peut tenir compte de plaintes anonymes.

M. J-M. RAMLOT juge souhaitable qu'une information quant aux horaires et prestations attendus, soit transmise aux chefs de services.

De plus, il signale que le cahier des charges prévoit des prestations réduites durant l'été, alors que fin août l'activité reprend pleinement à l'université.

M. le PRESIDENT souligne que M. J-L. MAHIEU en tiendra compte.

Dont acte.

M. D. BAJURA guidera les utilisateurs mécontents vers le site du département des Infrastructures. Mais, son propos visait plutôt le budget, car ayant constaté que le budget 2004 avait fortement augmenté, il s'interroge quant au devenir du budget 2005. Enfin, il mentionne que la CNE ne remettra pas en cause la « tolérance zéro ».

M. le PRESIDENT signale que le budget 2005 n'a pas encore été soumis au Conseil d'administration.

M. J-L. MAHIEU répond également à M. D. BAJURA à propos des projets de travaux, et signale que des adaptations de budget sont prévues.

M. R. MEYS est favorable à une information auprès des chefs de services quant aux horaires et prestations attendus.

M. J-L. MAHIEU rappelle qu'il existait un cahier « d'attachement » disponible dans chaque service qui reprenait les prestations et qui devait recevoir les plaintes, mais nombre d'utilisateurs pensaient que ces plaintes porteraient préjudice aux nettoyeurs et ne le remplissaient pas.

M. le PRESIDENT propose de revoir les procédures ou de les rappeler.

M. R. MEYS signale n'avoir jamais reçu un tel cahier.

M. H. MARICQ demande que le groupe technique se réunisse, à la demande de la CGSP, lorsque celle-ci aura recueilli les remarques.

M. J-L. MAHIEU contactera les membres dudit groupe.

CONSEIL D'ENTREPRISE
PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
11 JANVIER 2005

TITRE I - QUESTIONS D'INTERET GENERAL

2. Suivi des points pour mémoire

06.05 Informations relatives à la sous-traitance pour le domaine du nettoyage. Clauses techniques précisant les tranches horaires (annexe n° 30)

A l'invitation de M. le PRESIDENT, M. J-L. MAHIEU explique que l'annexe reprend une synthèse graphique intégrant les horaires, bâtiment par bâtiment.

M. D. BAJURA aimerait savoir si cette annexe est la réponse du Président du Conseil d'entreprise aux représentants des travailleurs.

M. le PRESIDENT sait que la demande visait les horaires des prestations, telles que reprises dans les annexes techniques des cahiers des charges.

M. D. BAJURA rappelle que la CNE demandait à recevoir les annexes des cahiers des charges, reprenant les détails, bâtiment par bâtiment, du nombre de personnes ainsi que leurs horaires, pour permettre un contrôle des prestations. Or, l'annexe n° 30 ne permet aucun contrôle. Il faut savoir que le nettoyage des bâtiments représente l'énorme budget annuel de 250 millions d'anciens francs ; et pourtant, il y a des différences entre les prestations et leur facturation. Aussi, il redemande l'annexe technique des cahiers des charges ou alors savoir pourquoi celle-ci n'est pas communiquée.

M. J-L. MAHIEU précise que le nettoyage n'atteint pas un tel budget et M. D. BAJURA d'en demander le montant.

M. J-L. MAHIEU explique que les chiffres sont inscrits au budget de l'université. Quant à l'annexe n° 30, elle est suffisante pour le Conseil d'entreprise car elle reprend les heures de prestations pour chaque campus.

Par ailleurs, il a relu la note juridique établie par le DRH relative à la précision des informations à fournir en Conseil d'entreprise et il n'y a relevé aucune contrainte quant aux informations exigées. M. D. BAJURA demanderait-il à faire le travail de ses propres collaborateurs.

A quoi M. D. BAJURA répond qu'il effectue un travail de représentant des travailleurs au Conseil d'entreprise ; et en tant qu'expert il ne comprend pas que M. J-L. MAHIEU s'arroge le droit de savoir ce qui est utile de communiquer au Conseil d'entreprise. C'est au Président du Conseil d'entreprise, ou aux membres de celui-ci, à en décider.

M. le PRESIDENT pense que, suite aux multiples questions de la CNE en octobre dernier, de nombreux points pourront être précisés au fil des séances, mais que d'autres ne seront peut être pas de la compétence du Conseil d'entreprise.

La question se pose de savoir si le « contrôle de terrain » est du ressort du Conseil d'entreprise et certainement d'en déterminer les limites. D'une manière plus générale, se pose la question de la frontière de la mission de contrôle du bon fonctionnement de l'université de la part du représentant élu dans une assemblée participative.

M. D. BAJURA pense que ces informations s'inscrivent pleinement dans le cadre des informations annuelles financières et que dès lors toutes les questions peuvent être posées.

Il ajoute que si cette question est posée aujourd'hui, c'est suite à une réflexion d'un membre de la direction de l'institution qui relevait que des soumissions d'entreprises extérieures pouvaient être acceptées, tout en sachant qu'elles ne pourraient assumer pleinement leurs charges, mais qu'il y avait la volonté de ne pas les acculer à la faillite. M. D. BAJURA juge cette conception inacceptable.

M. H. SMEYERS rappelle les débats en Conseil d'entreprise autour du thème de la « charte sociale ». La préoccupation actuelle des organisations syndicales, est la perturbation de la vie sociale des nettoyeurs due au changement des plages horaires à l'occasion d'un nouveau cahier des charges. Même si l'université n'a pas en charge cet aspect-là, elle doit respecter la vie sociale des travailleurs. Elle s'était engagée à ne plus travailler avec des entreprises qui ne respecteraient pas les conditions sociales.

En revanche, il considère que le document diffusé, qui reprend les horaires des prestations dans les différents bâtiments de l'université, est une information correcte pour le Conseil d'entreprise.

M. le PRESIDENT juge que dans ce cas précis la législation est respectée, car la « charte sociale » visait le respect des barèmes dans ce secteur. Par ailleurs, il est des secteurs d'activités, p.e. l'HORECA, qui connaissent d'autres systèmes d'horaires liés à la nature même de leurs activités.

M. F. HERMANS souhaite replacer le débat dans son contexte. Certaines sociétés de nettoyage qui officient à l'université ont menacé de licencier du personnel si celui-ci refusait des horaires coupés, argumentant que l'université allait imposer ces contraintes. Les annexes des cahiers des charges n'avaient pas été examinées en Commission technique, c'est pourquoi elles sont demandées en Conseil d'entreprise.

La CGSP n'a pu encore examiner ces tableaux et vérifier les modifications apportées, aussi, il demande le report du point en février. 07.04

M. Y. SIMON voit dans le tableau fourni que le 153 avenue Buyl, le siège de la CGSP, devrait être nettoyé en soirée, mais cela ne correspond à aucune demande des utilisateurs.

M. J-L. MAHIEU précise que l'adjoint de campus a établi ces horaires de bonne foi. En outre, les prestations sont calculées au même montant, quel que soit le moment de la journée. Mais, il ne voit aucun inconvénient à amender ce document.

M. le PRESIDENT propose d'attendre les interrogations. Il pourra s'avérer que le cahier des charges a été établi selon des contingences techniques qui ont pu échapper à certains. En revanche, s'il n'y a pas de contingences techniques qui justifiaient ces changements d'horaires, des révisions pourraient être envisagées.

Horaire des prestations

De 06H00 à 09H30 → ◆

Bâtiments A - E1 - E2 - F1 - H - J - P1 - P2 - P3 - P4 - Nb - O - 17/19/21 Roosevelt et
4/5/6 Victoria - 28 Roosevelt - 39/41 Roosevelt - Ua/Ub/Uc/Ud - S

De 09H30 à 17H30 → ◆

Bâtiments: H - Nb - F1

De 17H30 à 22H00 → ◇

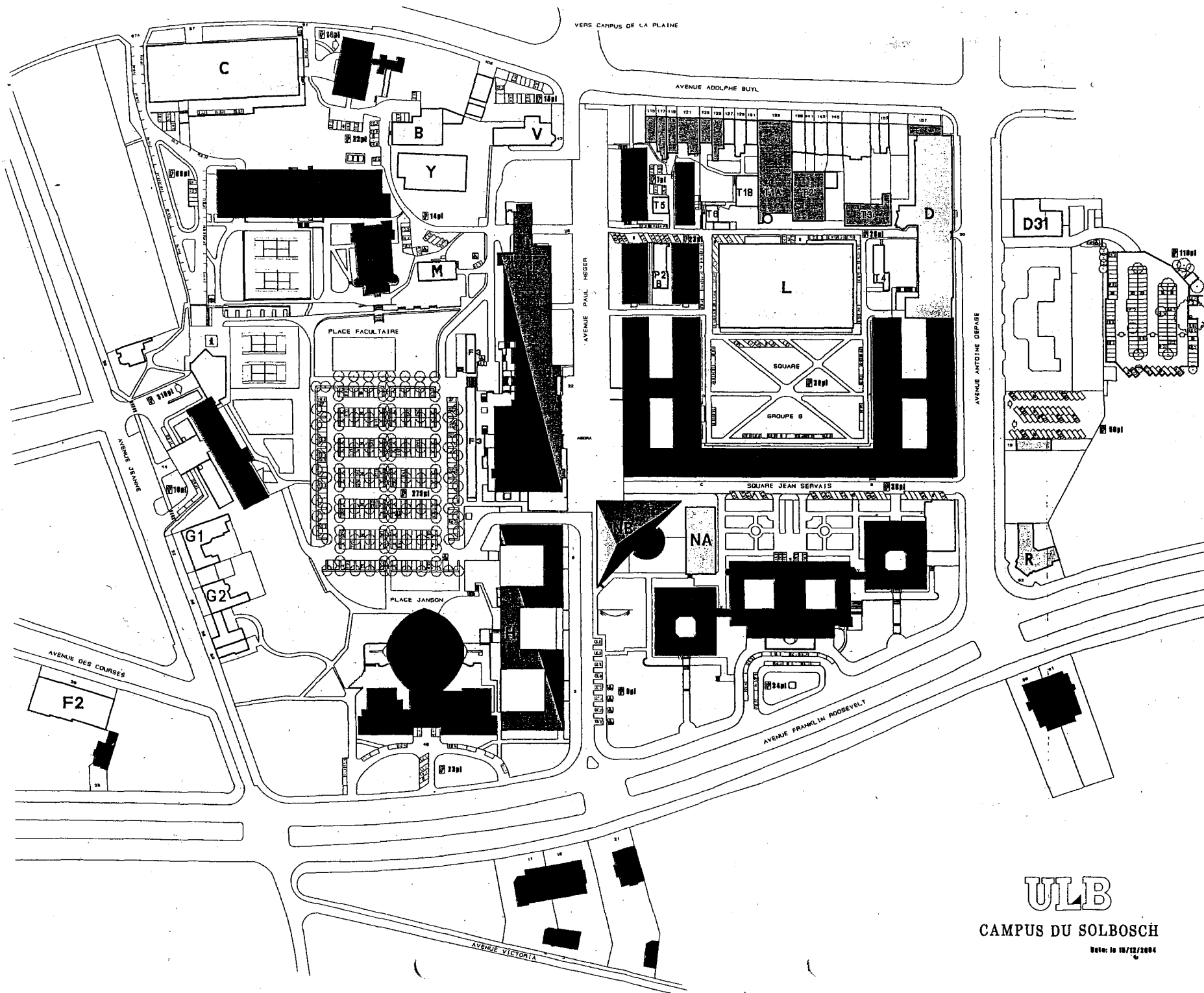
Bâtiments: B - C - D - Dext - G1/G2 - L - M - Na - Nb - R1 - 13 Depage- V - 105 Buyl -
127/129/141/143/153 Buyl - 58/60 Jeanne

De 8h00 à 16h00 → ◆

Bâtiments: Auderghem - 115/117/119/121/123/125/157 Buyl - T1/T2/T3

De 16h30 à 20h30 → ◆

AW1 auditories, sanitaires, hall et couloirs



ULB

CAMPUS DU SOLBOSCH

Date: 10/02/2004

CONSEIL D'ENTREPRISE
PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
14 DECEMBRE 2004

TITRE I - QUESTIONS D'INTERET GENERAL

3. Points pour mémoire

05.03 Informations relatives à la sous-traitance pour le domaine du nettoyage

M. le PRESIDENT a eu depuis le dernier Conseil d'entreprise, l'occasion de se pencher sur ce dossier. Celui-ci a été conduit conformément aux règles acceptées de tous. Il appert que l'examen du dossier et sa conduite à son terme font partie de la délégation de pouvoirs donné par le Conseil d'administration au Directeur général du département des Infrastructures.

D'autre part, le cahier des charges a été établi en concertation avec des représentants du Conseil d'entreprise. Les horaires ont été communiqués au groupe de travail. Les dossiers ont été ensuite soumis à l'appel d'offre et depuis, ils ont été étudiés par les services de M. J-L. MAHIEU et par un bureau extérieur, tant du point de vue technique que juridique ; cela afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Trois contrats sont à renouveler, un qui concerne le nettoyage au Solbosch et Auderghem, un autre le nettoyage des Cités du Solbosch et de la Plaine et enfin, le nettoyage du campus de Gosselies. Il y a urgence, car si aujourd'hui, ces contrats n'ont pas encore été signés, ils doivent l'être pour le 31 décembre.

M. J-L. MAHIEU confirme que les appels d'offres concernent le Solbosch, mais uniquement les facultés, que les campus wallons regroupent Nivelles, Parentville et Gosselies et que c'est à la demande du département des Services à la Communauté que l'appel d'offre a regroupé l'ensemble des Cités.

Pour ce qui est de la procédure, l'université est soumise à la législation des marchés publics européens. L'appel d'offre a été publié dans le Journal Officiel des Marchés en mai, une réunion a eu lieu le 14 juin, avec les syndicats, à propos des clauses administratives, la sélection des entreprises s'est faite le 15 juin, les appels d'offre lancé le 30 juin par recommandé et les visites des sites se sont déroulées pour l'ensemble des soumissionnaires les 19, 20, 22 et 23 juin. La réception des offres a eu lieu le 15 septembre. Le rapport d'adjudication pour le Solbosch a été réalisé le 12 novembre. Un cabinet d'avocats et un bureau extérieur ont réalisé une étude juridique et technique et leurs conclusions convergent avec celles du département des Infrastructures. Ces conclusions ont été soumises au Délégué du Gouvernement le 9 décembre dernier qui a abouti au même avis. Par ailleurs, les prix reçus restent dans les budgets prévus.

M. J. Y. HALLOT confirme les propos de M. J-L. MAHIEU et ajoute que la société ADICLEAN remporte les marchés Solbosch et Cités et la société LAURENTI remporte les campus wallons.

M. le PRESIDENT précise que pour le marché Solbosch, bien qu'une autre société aurait pu en remporter une petite part, il a été jugé préférable de confier à ADICLEAN l'ensemble du marché.

Pour ce qui concerne les horaires de nettoyage, étant donné qu'ADICLEAN bénéficierait également du marché des Cités, cela lui permettra de gérer au mieux les horaires de son personnel.

En lisant le procès-verbal du dernier Conseil d'entreprise, M. J-L. MAHIEU a ressenti les préoccupations des organisations syndicales au regard des horaires coupés. Le cahier des charges prévoit le nettoyage des surfaces facultaires essentiellement le matin et le soir et le nettoyage des Cités en journée.

M. J-L. MAHIEU s'engage à mener la négociation avec l'entreprise ADICLEAN pour tendre vers une gestion horaire la plus confortable, dans le respect des clauses définies au cahier des charges et du budget.

M. E. MARTINEZ estime n'avoir aucun problème par rapport à la procédure et confirme que la CGSP a été associée à la réflexion à propos du cahier des charges et a pu donner un avis sur les horaires décalés de travail. La CGSP n'a pas voulu faire obstruction et peut comprendre que certains locaux doivent être nettoyés à horaire décalé. Mais la CGSP ne dispose pas d'informations précises sur les horaires de nettoyage pour les différents lots, car elle n'a pas reçu le cahier des charges complet, mais uniquement les dispositions générales. C'est pourquoi, il insiste pour recevoir les fiches relatives à chacun des lots.

Renseignements pris, il semblerait que la VUB et l'UCL n'appliquent pas les horaires décalés.

Etant donné qu'ADICLEAN a la quasi-totalité de ses activités à l'ULB, toutes décisions prises ont une influence immédiate sur son personnel et l'ULB devrait éviter ce type d'horaires.

M. le PRESIDENT remarque que ce Conseil d'entreprise est celui de l'Université libre de Bruxelles dont les membres représentent les travailleurs de l'institution. En cela, il comprend que les organisations souhaitent avoir un regard sur le cahier des charges. Mais, les sociétés de nettoyage ont également leurs Conseils d'entreprise qui doivent jouer leurs rôles.

M. D. BAJURA appuie l'intervention de M. E. MARTINEZ et ajoute que la CNE souhaite également les fiches techniques du cahier des charges, à la fois pour connaître les conditions de travail de ce personnel et pour estimer les heures de travail particulières qui engendreront un coût supplémentaire. Ne pouvoir recevoir ces fiches techniques crée un climat « de méfiance ». Par ailleurs, il rappelle qu'il y a quelques années un audit eut lieu car des sociétés de nettoyage facturaient des heures de travail non prestées. En outre, chacun à la Plaine peut constater que le nettoyage n'est pas toujours effectué, mais les factures toujours établies.

La CNE demande officiellement, en présence de M. J-L. MAHIEU, à recevoir toutes les informations relatives aux horaires de nettoyage.

Revenant aux propos de M. le PRESIDENT au sujet des rôles des Conseils d'entreprise, M. Y. SIMON estime qu'il y a opposition entre l'ULB qui établit une charte d'éthique et qui par ailleurs impose des horaires de travail déstructurants pour les familles des travailleurs.

M. le PRESIDENT juge qu'il y a des professions qui par définition ont des horaires inconfortables, ce qui est le cas pour le nettoyage des salles de cours et clôt ce débat.

Pour ce qui est de la demande exprimée par M. D. BAJURA quant au contrôle du bon accomplissement du cahier des charges, elle est légitime.

M. F. HERMANS revient aux réunions relatives au cahier des charges, où les participants ont accepté qu'il y ait des locaux nettoyés à des heures inconfortables, mais ADICLEAN souhaite que tout le nettoyage se fasse en horaire décalé, ce qui non seulement paraît impossible, mais ne correspond pas aux conclusions des réunions. C'est pourquoi la CGSP demande à recevoir les fiches techniques.

M. J-L. MAHIEU rapporte que si le nouveau cahier des charges impose des horaires coupés, c'est suite aux suggestions d'un bureau extérieur qui avait été consulté. Il ne préconise pas de les appliquer de façon générale, mais en sélectionnant les locaux. Par ailleurs, il précise à l'intention de M. D. BAJURA qu'il n'y a pas de modifications du coût horaire selon les heures de la journée.

Quant à ses insinuations à propos des problèmes d'y il a quelques années, il ne s'en sent pas concerné. Il rappelle qu'à son arrivée à l'ULB, au milieu des années '80, le Président de l'époque, H. HASQUIN, l'a convoqué à propos du transfert de la faculté de Médecine. Le transfert s'est fait à moindre coût, dans des délais difficiles et son service en a souffert. Il rapporte également que le Président R. TOLLET lui avait demandé de remettre à flot le bateau Gosselies qui menaçait de couler.

Ces exemples servent à illustrer sa volonté de toujours trouver des solutions les plus économiques pour l'institution et s'il doit entendre de telles attaques, il affirme de plus vouloir participer au Conseil d'entreprise.

A l'invitation de M. J-L. MAHIEU, M. J. Y. HALLOT confirme qu'il enverra les deux pages du cahier des charges, où les clauses techniques précisent les tranches horaires. 06.05

En ce qui concerne le contrôle des prestations, il a été décidé d'envoyer à chaque chef de service le relevé des prestations prévues qu'ils puissent se manifester en cas de mécontentement.

M. D. BAJURA tient à préciser qu'il n'y a aucune attaque personnelle, mais a relaté qu'un audit avait mis en exergue des différences entre le travail presté et les factures.

Il revient à nouveau aux horaires coupés, et sans vouloir en faire un cheval de bataille, retient que les heures de travail sont facturées au même tarif, quel que soit le moment de la journée et que la législation est respectée.

En outre, il pose le problème d'une part, de savoir qui à l'ULB assurera le contrôle des prestations en dehors des heures de bureau et d'autre part, ce qu'il en est de la sécurité du personnel des firmes de sous-traitance. Enfin, il considère qu'il n'y a pas que les chefs de service qui doivent recevoir le relevé des prestations prévues, mais l'ensemble des membres du Conseil d'entreprise.

M. J-L. MAHIEU complète sa dernière intervention en mentionnant que, tout comme les organisations syndicales, il est attentif à l'amélioration du contrôle de nettoyage et que son service va recruter un(e) contrôleur de plus.

M. D. BAJURA se fait confirmer par M. J-L. MAHIEU et M. le PRESIDENT que les organisations syndicales recevront les informations demandées.

MM. J-L. MAHIEU et J. Y. HALLOT quittent la séance.

CONSEIL D'ENTREPRISE
PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
9 NOVEMBRE 2004

TITRE I - QUESTIONS D'INTERET GENERAL

5. A la demande de la CGSP :

**5.2. Informations à propos des horaires de nettoyage
et**

**5.3. Informations relatives à la sous-traitance pour les domaines de la restauration,
du nettoyage et de la surveillance**

En l'absence de M. J-L. MAHIEU, M. le PRESIDENT commente le point et explique qu'il est courant dans les entreprises que les locaux soient nettoyés en dehors des heures d'occupation.

M. E. MARTINEZ rappelle avoir demandé le cahier des charges, dont les clauses techniques relatives à chacun des lots et qui mentionnent les horaires de nettoyage. Il rappelle que ce secteur se bat pour éviter les horaires coupés. Par ailleurs, il a appris que la société Adiclean a essayé de licencier 6 travailleurs pour mettre la pression sur les autres personnes afin qu'elles acceptent des horaires coupés. Sachant que les salles de cours ne peuvent être nettoyées pendant la journée, il propose que ces locaux soient nettoyés en dehors des heures et les bureaux pendant la journée. Il rappelle également que l'ULB a une responsabilité sociale et qu'elle doit éviter d'imposer une dégradation des conditions de travail.

En l'absence de M. J-L. MAHIEU, il est difficile pour M. le PRESIDENT de répondre. Il propose d'attendre le retour de celui-ci.

M. D. BAJURA appuie les propos de M. E. MARTINEZ. Par ailleurs, il considère que la présence de M. J-L. MAHIEU n'est pas obligatoire pour recevoir les documents.

M. E. MARTINEZ ajoute qu'il y a urgence puisque les nouveaux contrats devraient être signés prochainement. Les travailleurs d'Adiclean sont dans l'expectative et sous pression. Il propose de mettre le point à l'ordre du jour de la séance de décembre et demande à recevoir d'ici-là le cahier des charges.

M. Y. SIMON demande que les fiches techniques soient jointes au cahier des charges et souhaite ces informations pour la semaine qui suit ce Conseil d'entreprise. En l'absence de M. J-L. MAHIEU, M. le PRESIDENT ne peut s'y engager. 05.03

M. D. BAJURA considère que l'institution ne s'arrête pas de fonctionner parce que M. J-L. MAHIEU est malade et qu'un délai d'une semaine est raisonnable.

N'étant pas maître du dossier, M. le PRESIDENT ne peut s'engager quant à un délai.

Mme F. DE NEYN insiste pour que la signature des contrats soit gelée en attendant d'avoir reçu toutes réponses aux interrogations.

M. H. SMEYERS juge que l'information à propos du nettoyage pourrait être aussi transparente qu'elle ne l'est pour les restaurants.

M. E. MARTINEZ estime que seule l'information à propos des restaurants est suffisante. Il rappelle qu'il y a 4 ans un accord avait été passé avec le Président R. TOLLET pour recevoir les informations à propos du nettoyage, de la surveillance et des restaurants. A la suite de quoi, un mètre cube de documents étaient disponibles chaque année, ce qu'il juge être de l'obstruction. M. E. MARTINEZ explique que la CGSP est régulièrement interpellée tant par les agents de l'ULB que par le personnel des firmes sous-traitantes et faute d'informations, elle ne peut leur répondre. En outre, il spécifie que la CGSP compte également aborder en CPPT l'aspect relatif à la santé et la sécurité.

Enfin, si la pression devait être plus forte auprès de ce personnel, un conflit éclatera et la CGSP y sera impliquée.

M. le PRESIDENT prend acte des remarques, de l'importance que les organisations y attachent et que pour les restaurants l'information donne satisfaction.

**PROJET DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
CONSEIL D'ENTREPRISE
DU 21 JANVIER 2003**

DIVERS

M. H. MARICQ présente les points pour lesquels la CGSP souhaite des informations, à savoir :

10. M. Ph. DE NEEF aimerait savoir si le choix des **sociétés de nettoyage** passe en Conseil d'Entreprise. M. J-L. MAHIEU confirme la remise en cause de chaque contrat à leur échéance. Cette procédure donne toujours lieu à un appel d'offres et, après examen des soumissions, à un choix par un groupe technique. Il mentionne également que, suite à une demande formulée en Conseil d'Entreprise, une copie de l'ensemble des soumissions et des bons de commandes est consultable au DRH.

M. le PRESIDENT suggère de revoir ce fonctionnement et propose une information annuelle reprenant l'ensemble des contrats et les dates d'échéance.

M. E. MARTINEZ confirme avoir voulu un jour consulter ces documents et avoir été perdu dans la masse. C'est pourquoi, il souscrit à la proposition de M. le PRESIDENT, tout en gardant la possibilité d'avoir accès à l'ensemble des documents.

De plus, il rappelle qu'au sein de ce Conseil d'Entreprise, il avait été demandé une information particulière relative au nettoyage, aux restaurants et à la surveillance.

CONSEIL D'ENTREPRISE DU
20 MARS 2001

2. Suivi des instructions :

08.01. Enquête relative aux actions de la Gauche Syndicale dans le cadre d'un arrêt de travail forcé du personnel de nettoyage.

08.02. Transmission d'une copie du jugement Scohy.

08.03. Assurance hospitalisation.

08.05. Informations régulières - extension Gosselies.

08.06. Réunion du Groupe de Travail - réductions de prestations, absences et interruptions de carrière.

08.07. Organisation de la supervision des contrats de sous-traitance.

08.11. Rapport général de la Garderie.

08.16. Convention paritaire applicable à Bordet et son application pour les agents sur P4.

08.17. Evaluation des arriérés des primes de programmation sociale des appariteurs.

08.01. Enquête relative aux actions de la Gauche Syndicale dans le cadre d'un arrêt de travail forcé du personnel de nettoyage.

M. le Président relate que les Autorités ont fait part aux membres de Gauche Syndicale de leur réprobation au sujet de leur comportement lors des actions menées à l'égard de la société de nettoyage Adiclean et dans d'autres circonstances. Les Autorités ont rappelé à Gauche Syndicale un certain nombre de principes d'éthique qui, à tort, ont été interprétés par leurs interlocuteurs comme limitant leur liberté d'expression, liberté dont M. le Président réaffirme l'importance et le respect à l'ULB. Les Autorités considèrent qu'ils ont pris position à l'égard de ces incidents, d'autant plus que des mesures ont été et seront prises dans le cadre de l'exécution des contrats de sous-traitance, et qu'il est temps de clore ce point de suivi.

08.02. Transmission d'une copie du jugement Scohy.

Etant donné que le jugement est accessible au public auprès du Greffe du Tribunal du Travail, M. le Président propose que pour des raisons de facilité, le Dépt. R.H. en transmette une copie aux Présidents de chacune des trois organisations. 09.02

08.03. Assurance hospitalisation.

M. MINNE rappelle que son souci était lié aux conditions de renouvellement de la convention qui devait intervenir le 1er mars 2001 et que le Conseil d'Entreprise n'a pas encore d'informations quant au suivi de cette question.

M. GOBLET rappelle qu'un rapport a été fait au sein du conseil d'entreprise mettant en évidence que l'assurance hospitalisation était déficitaire et le resterait même si les interventions et certains tarifs étaient modifiés. Par ailleurs, le CROS a également été informé des tenants et aboutissants chiffrés de la question.

Il apparaît que le montant de la franchise paraît élevé. M. Goblet souligne, néanmoins, que le gros avantage à cet égard est que cette franchise n'est due qu'une seule fois par année civile. Une comparaison a été établie avec une autre assurance : certains aspects sont plus avantageux, d'autres moins, sans oublier qu'une comparaison globale est très difficile. Le problème majeur dans l'option d'un passage vers une autre compagnie d'assurance est l'acceptation des pensionnés.

M. Goblet évoque différentes pistes :

1. La diminution de la franchise pour les hospitalisations en chambre commune, en considérant que les affiliés ne doivent pas supporter les choix des autres affiliés;
2. Une proposition d'indexation de la prime simultanément à l'indexation des rémunérations. Cette mesure pourrait avoir un effet positif sur le déficit;
3. Favoriser l'hôpital Erasme en négociant une intervention d'Erasme dans la franchise afin de la voir baisser et, pourquoi pas, laisser la même possibilité à d'autres hôpitaux.

Une prolongation de trois mois de l'assurance dans les conditions actuelles a été obtenue. L'objectif est de boucler le dossier pour la fin du mois de juin.

Mme MORELLI intervient sur la piste n°3 en observant que les cas d'urgence excluent souvent le choix d'un établissement hospitalier et qu'il ne faudrait pas pénaliser les gens dans ces cas.

M. GOBLET précise que cette idée ne vaudra que lors d'une hospitalisation planifiée. Par ailleurs, le Président rappelle que des transferts entre hôpitaux sont possibles.

M. HERMANS tient à rappeler que la demande émanant de la CGSP consistaient en 3 points :

1. Que tout agent ULB soit couvert automatiquement par l'assurance;
2. Que l'assurance offre une couverture semblable à ce qu'on trouve sur le marché même si le coût pour l'Université est plus élevé;
3. Que le système du réquisitoire, qui pousse indirectement à une surfacturation, soit revu.

M. le Président pense que le premier point peut être envisagé.

M. GOBLET souligne à nouveau, en ce qui concerne le deuxième point, la difficulté d'une comparaison globale et évoque qu'un des avantages de l'assurance actuelle est qu'elle permet une intervention plus importante que d'autres puisque sans plafond, ce qui est intéressant notamment dans les cas de maladies graves entraînant souvent des frais élevés. Le plafonnement des interventions est une option qui pourrait permettre de dégager d'autres moyens, mais il s'agit de faire un choix. En ce qui concerne le troisième point, il admet également que le réquisitoire couplé à l'assurance entraîne des problèmes de surconsommation et de surfacturation. L'automatisation de l'affiliation du personnel sur patrimoine 1 est actuellement étudié. Il permettrait l'augmentation de la masse des affiliés. Par ailleurs, il simplifierait la gestion des affiliations mais augmenterait la lourdeur de celle des désaffiliations. Reste la question principale de qui prendra en charge la prime pour cette catégorie de personnel : l'université ou le promoteur sur sa convention de recherche ?
pm/09.03

08.05. Informations régulières - extension Gosselies

Suite aux interventions de MM. RAMLOT et HERMANS, Mme. PREVOT a contacté Mme Van De Vyver et il s'avère qu'un paragraphe a disparu de la version finale du rapport.

Il contenait l'idée suivante : instaurer une seconde navette Gosselies - Bruxelles le soir en parallèle avec le projet d'achat d'un minibus conduit par un agent concierge de l'IBMM. Mme Prévot informe que M. Mahieu y est défavorable. Les pistes du rapport ont été examinées au sein du groupe de travail l'année passée mais n'ont pas entraîné de satisfaction générale. Mme Prévot conclut que si c'est la solution du minibus qui est adoptée, il faudra décider des modalités pratiques et modifier la CCT.M. HERMANS insiste pour que le groupe d'accompagnement soit à nouveau convoquer pour examiner les problèmes qui se pose toujours suite au déménagement à Gosselies. 09.04

08.06. Réunion du Groupe de Travail - réductions de prestations, absences et interruptions de carrière.

Ce point est reporté à la séance d'avril à la demande des organisations représentatives des travailleurs qui ont reçu les documents finaux plus tard que prévu. 09.05

08.07. Organisation de la supervision des contrats de sous-traitance.

La question reste en suspens. Une réponse devrait se profiler pour le mois de mai. pm/09.06

08.11. Rapport général de la Garderie

M. MEDHOUNE transmettra le rapport dès que possible, et en principe en mai. pm/09.07

08.16. Convention paritaire applicable à Bordet et son application pour les agents sur P4.

La CGSP va transmettre au Département RH une copie de la CCT.09.08

08.17. Evaluation des arriérés des primes de programmation sociale des appariteurs.

Mme PREVOT expose que le Département RH, bénéficiant du remplacement anticipé de M. Boulanger, a pu faire face à la charge de travail supplémentaire et a effectué les calculs réels pour chaque agent plutôt que leur verser une somme forfaitaire.

Le paiement est prévu pour début avril. 09.09

Avant de clore les instructions de suivi, M. MINNE fait remarquer que le point concernant la pension du personnel sur patrimoine 1 a disparu et demande de le remettre dans les suivis. 09.10

CONSEIL D'ENTREPRISE DU
13 JUIN 2000

8. Carnet de nettoyage

M. RAMLOT souhaite obtenir des informations précises en matière de calcul des heures pour travaux exceptionnels en regard avec les cahiers de charge.

M. le Président passe la parole à M. Mahieu qui a été invité avec M. Hallot pour la circonstance.

M. HALLOT fait un bref rappel et précise qu'il a été décidé de payer les entreprises en douzièmes.

Du point de vue exécution, on peut lire dans les cahiers de charges, qu'il est prévu des travaux de nettoyage journaliers, mensuels et annuels. Il faut savoir que ces travaux annuels ou bisannuels représentent environs 12.000 heures par an pour des travaux dit « ponctuels ». Ce total des heures est divisé par 12, puis par 4,33, puis par 5 pour obtenir les prestations.

Exemples de travaux « ponctuels » :- 65.000 m de rayonnage aux bibliothèques, nettoyage approfondi des auditories, enlèvement des agrafes sur les panneaux d'affichage, nettoyage des carrelages muraux des sanitaires, traitement annuel des sols, heures supplémentaires de nettoyage aux bâtiments "H et S" en soirée, etc...

M. RAMLOT fait remarquer que 12.000 heures pour tous ces travaux est négligeable. Cela représente en tout, le travail de 7 personnes, ce n'est presque rien sur une masse d'environ 80 personnes que représente l'ensemble de ce personnel. Dans le document qui est diffusé, il n'est pas précisé combien de temps 1 personne doit consacrer à une tâche hebdomadaire ou annuelle bien précise. Cela ne permet pas un bon contrôle et permet toute latitude aux sociétés.

M le Président, sur base de discussions avec MM. Mahieu et Hallot et de documents; répond qu'outre l'aspect général du respect du cahier de charges, le contrôle des heures se fait par l'intermédiaire de brigadières ULB, à l'aide de relevés précis par bâtiments, par tâches, par personnes. Ces relevés annuels globalisés sont conformes aux cahiers de charges.

Toutes ces informations peuvent être mises à disposition sous forme de synthèse et de tableaux si tel est la demande.

M. RAMLOT suggère qu'il en soit discuté dans un groupe de travail, comme cela a été proposé par M. Martinez en début de séance.

M. le Président, qui a fait vérifier les données chiffrées du document, suggère que M. Hallot prenne l'initiative de cette réunion et contacte les Présidents des deux délégations.

M. MARTINEZ tient encore à mettre en évidence les problèmes de personnel qui se plaignent du non remplacement en cas d'absence, du non respect des règles de paiement en matière d'heures supplémentaires ou pour des travaux plus particuliers, du déplacement des équipes en fonction des contrôles etc...p/m 02.08

CONSEIL D'ENTREPRISE DU
30 MAI 2000

Divers

7. Carnet de nettoyage

M. RAMLOT pense qu'il manque un élément déterminant dans le détail du carnet de nettoyage afin d'évaluer la qualité de celui-ci complètement. Il constate en effet que le nombre d'heures de nettoyage "à prester" par service et/ou locaux n'y figure pas et qu'en conséquence il est très difficile, voire subjectif, de s'accorder au cahier des charges sans connaître la durée nécessaire à sa bonne exécution.

M. le Président rappelle que les points de suivi 47.04 et 47.06 seront mis à l'ordre du jour de la prochaine séance du mois de juin.

M. MAHIEU précise que des éléments de réponses seront soumis au prochain Conseil d'Entreprise.

M. MARTINEZ demande si une information peut être donnée sur les résultats de l'enquête concernant les carnets de nettoyage menée auprès du personnel.

M. le Président le lui confirme. 01.06.

CONSEIL D'ENTREPRISE DU
21 MARS 2000

Divers

4. Personnel de la Société Adiclean

M. CARMELIET se renseigne sur le suivi de l'affaire Adiclean.

M. le Président précise qu'il a répondu aux membres de la Gauche Syndicale qui lui avaient transmis une pétition de certains travailleurs d'Adiclean reprochant des faits graves à un agent ULB et les a informé de la procédure en diffamation que la personne visée est en droit de lancer auprès du Procureur du Roi. M. le Président a également demandé à Mme Prévot et au Commissaire de l'Université d'entamer une instruction à charge et à décharge afin de l'éclairer sur les deux pétitions contradictoires dont il a été saisi. M. le Président a également averti la personne concernée par ces deux pétitions.

Mme MORELLI signale que le MRAX a transmis l'affaire à sa commission juridique qui demande des compléments d'information tels que des faits précis, des témoignages etc... Mme Morelli fait remarquer que les deux pétitions ne sont pas de même nature. En effet, les signataires de la première prennent un grand risque en dénonçant une personne qui est considérée comme leur supérieur hiérarchique. La deuxième pétition exprime de la gratitude envers ce supérieur.

M. le Président souligne qu'il est bien conscient de cette différence mais n'apprécie pas, au sens juridique du terme, le côté manipulateur de l'une et de l'autre.

**PROCES-VERBAL DE LA DELEGATION SYNDICALE
DU 6 MARS 2000, A 8 HEURES 30.**

DIVERS.-

I. Problèmes survenus dans le cadre du nettoyage confié à une firme extérieure

M. CARMELIET souhaite que M. le PRESIDENT informe la Délégation syndicale des événements récents concernant le nettoyage (pétition, manifestation de « Gauche syndicale » empêchant l'accès aux locaux réservés aux équipes de nettoyage, licenciement, accusations formulées à l'égard du responsable U.L.B. du nettoyage, ...).

M. RAMLOT ajoute qu'il semblerait qu'un licenciement ait été provoqué par l'U.L.B. pour un fait mineur cependant que M. SMEYERS souhaite inscrire ces problèmes dans le cadre plus large des problèmes liés à la sous-traitance.

M. RAMLOT insiste aussi pour que toute la clarté soit faite sur les propos vexatoires - voire racistes - attribués à un agent de l'U.L.B., considérant que la gravité des propos invite à agir en tout état de cause puisque :

- s'ils sont avérés, la réaction de l'Université doit être exemplaire ;
- s'ils ne le sont pas, il est important que l'Université publie un démenti et poursuive, le cas échéant, les calomniateurs.

M. FRIEDMANN souhaite intervenir dans le même sens et ajoute qu'il est inadmissible de laisser une association de membres du personnel de l'institution - au demeurant non reconnue - bloquer le fonctionnement normal de l'U.L.B. et tenir des propos menaçants à l'égard des membres du personnel d'une société sous-traitante.

M. le PRESIDENT signale qu'une personne employée par une des sociétés de nettoyage auxquelles l'U.L.B. sous-traite, la Société Adiclean, a été licenciée par cette dernière en raison du fait qu'elle ne donnait pas satisfaction. Le licenciement est le fait de la Société Adiclean et - comme le précise Mme PREVOT - l'U.L.B. n'a, en aucune manière, demandé ce licenciement.

M. le PRESIDENT poursuit l'énoncé des faits en signalant qu'un membre du personnel de l'Université a été mis gravement en cause par « Gauche syndicale » et que les membres du personnel de l'U.L.B. qui se réclament de ce sigle ont par ailleurs organisé une manifestation sauvage un matin à l'arrivée des équipes de nettoyage et ont fini par lever le siège.

M. le PRESIDENT signale avoir jusque là refusé de recevoir les membres de cette association mais, au terme de ce dernier événement, il a fait venir en son bureau une délégation de « Gauche syndicale » pour adresser à chacun un blâme pour cette action.

Enfin, M. le PRESIDENT signale être saisi d'une « pétition » accusant un responsable de l'U.L.B. de propos racistes ainsi que d'une autre « pétition », affirmant tout juste l'inverse.

Devant ces éléments, M. le PRESIDENT signale avoir transmis le dossier à Maître Marc UYTENDAELE considérant à la fois que le respect du règlement de travail était en jeu et que, par ailleurs, il y avait peut-être lieu d'introduire une plainte pour diffamation.

M. MARTINEZ souligne combien le problème est délicat en raison même des modalités de fonctionnement de ce type de sociétés sous-traitantes. En effet, vis-à-vis de leurs propres délégués syndicaux, la société accuse le client (ici l'U.L.B.) d'être à l'origine du licenciement.

D'autre part, les conditions de travail dans ce type de société sont très dures : elle ne remplace pas les absents laissant alors une charge redoublée sur les épaules des agents présents.

M. MARTINEZ souhaiterait donc que l'U.L.B. intervienne pour que les délégués syndicaux de ces firmes aient accès aux cahiers des charges par exemple et qu'elle facilite le travail syndical dans les sociétés sous-traitantes en leur réservant un local sur place pour leur permettre une action sur le lieu de travail pendant les heures d'activité.

Enfin, M. MARTINEZ signale qu'un dossier est ouvert au MRAX à l'initiative de « Gauche syndicale ».

M. le RECTEUR souligne que l'U.L.B. a pleine confiance dans le discernement du MRAX qui jusqu'ici a été saisi de nombreux dossiers (étudiants accusant des enseignants de racisme et imputant leur échec à l'attitude raciste du professeur par exemple) qu'il a classés sans suite.

Mme PREVOT précise que les contrats de sous-traitance permettent à l'U.L.B. de demander au sous-traitant de déplacer l'un ou l'autre de ses agents. L'U.L.B. n'a fait usage de cette disposition que deux fois en 11 ans.

M. le PRESIDENT, pour répondre à M. MARTINEZ, fait part de sa conviction que l'U.L.B. n'a jamais freiné en quoi que ce soit le bon fonctionnement des mécanismes syndicaux chez les sous-traitants. Il signale d'ailleurs avoir reçu un délégué CSC d'Adiclean pour l'affaire en question.

Il n'ignore pas que, dans ce type de société, les conditions de travail sont d'autant plus difficiles que le travail est peu qualifié.

M. MARTINEZ ajoute que si l'agent en question avait été un membre du personnel de l'U.L.B., il n'aurait pas été licencié. Par ailleurs, il signale avoir reçu le témoignage de membres du personnel d'Adiclean totalement désemparés par rapport à la pétition que cette société fait circuler et à la pression que sa direction exerce sur eux pour qu'ils la signent.

Il observe par ailleurs que le délégué syndical d'Adiclean avec lequel la CGSP-U.L.B. était en contact vient d'être déplacé sur un autre site ce que M. MARTINEZ attribue à la volonté de la Société d'éviter que se nouent des liens entre ses délégués syndicaux et ceux du client.

M. le PRESIDENT souligne que la Délégation syndicale n'a pas à jouer le rôle de Procureur général. A chacun son rôle et celui de la Délégation syndicale de l'U.L.B. est d'être le gardien des droits et devoirs au sein de la maison.

M. FRIEDMANN souligne la multiplicité des sous-traitances de l'U.L.B., une sous-traitance que l'U.L.B. gère fort bien et sans interférer dans la gestion de la société sous-traitante. A preuve le fait de n'avoir en 11 ans utilisé que deux fois la faculté de demander le remplacement d'un agent.

M. MINNE souhaite surtout stigmatiser le fait qu'un membre du personnel de l'U.L.B. puisse attaquer publiquement un autre membre du personnel de l'U.L.B.

M. CARMELIET concède que c'est un des problèmes soulevés par cette affaire. L'autre problème est celui de la sous-traitance. On dit que le cahier des charges n'a pas été respecté dans le chef de l'agent licencié, aussi souhaite-t-il que les organisations syndicales de l'U.L.B. puissent avoir copie de ce cahier des charges.

D'une manière générale, le contrôle du cahier des charges est malaisé et les problèmes à cet égard sont multiples : produits non conformes, produits mal étiquetés, etc.

La CGSP demande que le personnel de ces sociétés puisse exercer ses droits syndicaux sur le lieu de leur travail, pendant les heures de service.

M. CARMELIET signale en outre que l'on soupçonne ce type de sociétés de travail en noir sans que pourtant ce type de soupçons ne soit aisément vérifiable.

Il tient à préciser que la deuxième pétition, à l'appui du responsable du nettoyage à l'U.L.B., a été initiée par les responsables de la firme sous-traitante et qu'en conséquence la sincérité des signatures des agents de la firme peut être mise en cause.

Enfin, s'il stigmatise l'état de crasse dans lequel se trouvent les laboratoires de l'Université par exemple, il souligne qu'on ne peut en attribuer la responsabilité au personnel des firmes de nettoyage : ceux-ci ne sont pas en nombre pour faire face à l'ampleur de la tâche, d'autant qu'en cas d'absence, la société ne pourvoit pas aux remplacements.

Dont acte.

CONSEIL D'ENTREPRISE DU
14 JUILLET 1998

QUESTIONS GENERALES

6. Nettoyage - Adiclean

M. MAHIEU s'applique à commenter les différents points relevés dans la lettre adressée par la CGSP au mois de mars 98. Quatre sociétés travaillent dans les surfaces de l'ULB. Il s'agit : d' Adiclean et Abilis (anciennement Cemstobel) pour le campus du Solbosch, Abilis pour l'ensemble du campus de la Plaine et d'Anderlecht, Laurenty pour le campus de Rhode. La lettre évoquée pose des questions sur le contenu du cahier des charges qui est applicable à l'ensemble des sociétés citées. Il existe néanmoins des restrictions ou adaptations concernant les bâtiments F1, F2 et D31 (logements). Des carnets d'attachements comportant les normes appliquées au bâtiment sont disponibles sur les différents campus et permettent la diffusion des remarques.

Le coût de l'entretien a fait l'objet d'un audit et s'élève pour les différentes sociétés à : Abilis (712 frs/heure) Adiclean (668 frs/heure) et Nettoibel (644 frs/heure). Les prix diffèrent suivant la nature des surfaces à nettoyer. Le budget annuel tous campus est de 128.729.712 frs/an toutes fournitures comprises pour l'année 1997.

Le Service Technique ne possède pas de liste du personnel de nettoyage. Le personnel d'entretien est certifié par l'entreprise de nettoyage et sous la responsabilité des contremaîtres. Il en est de même pour la liste des manutentionnaires. Les contrats passés avec les firmes spécialisées extérieures n'imposent pas l'établissement de telles listes.

Le coût de la manutention est pris en charge pour la majorité des cas par l'utilisateur demandeur. Il s'élève respectivement à : Abilis (690 frs/h) GTI (663 frs/h) Adiclean (668 frs/h) Abilis (712 frs/h). La manutention ne faisant pas partie du CSC nettoyage, le marché reste ouvert en fonction des urgences terrain. Passer par firme spécialisée (exemple : Stommeleer) en nettoyage impose des plannings d'intervention et donc moins de souplesse sans compter la différence de coût horaire s'élevant à 740 frs/h.

Le règlement de travail du personnel de nettoyage est affiché dans un local mis à disposition de chaque société. Le contrôle du travail journalier à l'ULB est effectué par les brigadières au nombre de trois au Solbosch et par M. Daniels. Les nettoyeuses relèvent sur le terrain certains faits pendant leur service et en font part à leurs supérieurs. Les utilisateurs se manifestent également via le 2222. Le contrôle mensuel à l'ULB s'effectue via les carnets d'attachements et du carnet de remarques qui est un dialogue direct entre la direction des sociétés et le service de nettoyage ULB.

L'absence du personnel de nettoyage se traduit par des prestations différées avec gestion de l'urgence. La prestation de l'agent malade est remplacée par la prolongation des prestations des personnes présentes sur le site après la fin de leur prestation initiale. Il y a donc plus de latitude avec les prestations hebdomadaires qu'avec les prestations journalières.

De 11h30 à 12h, les restaurants de l'ULB sont à la disposition du personnel de nettoyage.

Le rôle des brigadières ULB consiste à vérifier le travail des ouvrières ULB et des sociétés extérieures :

- organiser et contrôler le nettoyage des locaux suivant les prescriptions du cahier des charges;
- veiller à l'approvisionnement des distributeurs de papier, savon, etc.. et à l'approvisionnement en craies, éponges, eau, etc... des auditoires et salles de cours;
- veiller au bon ordre du mobilier et à l'éclairage dans les salles de cours;
- contrôler la bonne utilisation des clés mises à disposition des sous-traitants;
- contrôler le nettoyage annuel des vitres;
- veiller à la propreté des lieux lors de colloques, conférences, etc...

Il n'y a aucune retenue pour les prestations non réalisées car les prestations sont postposées.

L'employeur et par extension suite aux modifications du RGPT, le client, en l'occurrence l'ULB doivent participer au respect de la sécurité. La sécurité est cependant l'affaire de tous et il s'agit surtout de bon sens envers l'application des règles de sécurité en vigueur. Les nettoyeurs sont d'ailleurs formés au sein de l'entreprise et les chefs d'équipes et contremaîtres sont sensibilisés à la chose également.

Tous les produits sont distribués par le Service Technique dans leur récipient d'origine lorsqu'ils sont livrés aux firmes extérieures. La mauvaise discipline du personnel n'est évidemment pas à exclure. Les mêmes problèmes se retrouvent d'ailleurs dans les laboratoires.

La présence du personnel de la firme GTI sur le site s'explique par le fait que GTI est une filiale d'Adiclean (même adresse). Le nettoyage des abords et la manutention sont des contrats hors global nettoyage donc le marché est ouvert. Il est possible que des responsables de chantier utilise des véhicules disponibles GTI.

Un recensement des endroits les plus fréquentés a été effectué. Une augmentation des fréquences en gardant le souci de maintenir l'enveloppe budgétaire prévue recense les endroits suivants :

- Hall de (2 x semaine à 5 x semaine) : AW1 (patio) - AY2 - AZ1 - Bât. C - E1 - E2 - D - Nb 3 à 9 - F1 - J - L1 - Na - S - UA2 - UB1 - UC1 - UD2 - R; - Hall de (2 x semaine à 6 x semaine) : Nb Niv. 2 - H Niv. 1-2 - Bibliothèque de Droit; - Couloirs de (2 x semaine à 5 x semaine) : H - Na - Nb - F1 - J - AX2 - AZ Niv. 1 à 6 - Bureaux (vider les poubelles 3 x semaine à 5 x semaine) : Na - Nb - H secrétariat de Droit + Bibliothèque 39-41 Roosevelt - J (ceris) - AX3 - 4-5 - AX2 - C - D extension - UD2 à 5 - F1 cocu - Maisons Buy1 excepté 143, 145, 153 - UD1 Magasins généraux.

En ce qui concerne l'octroi d'un local pour les délégations syndicales du personnel de nettoyage, l'ULB n'est pas tenue d'en fournir. Les délégations ont leur propre local au sein de leur société respective.

M. TOLLET remercie M. Mahieu pour le caractère exhaustif de sa réponse qui a repris point par point la liste figurant dans la lettre adressée par M. Smeyers.

Mme MORELLI cite la réalité des faits à savoir un personnel de nettoyage surexploité et des bureaux excessivement sales. Elle fait part de son intention de nettoyer elle-même son bureau car les parquets ne sont jamais entretenus. Mme Morelli pense qu'il s'agit là d'une

bien mauvaise image de marque. Elle rappelle le temps où les nettoyeuses profitaient des vacances des étudiants pour nettoyer à fond certains locaux. Aujourd'hui le personnel ne dispose que de peu de temps pour entretenir les surfaces et s'occupent principalement à vider les poubelles.

M. TOLLET ne voit malheureusement pas d'autre alternative que celle actuellement en cours qui est limitée par les moyens financiers budgétés pour l'entretien des sites. Il convient qu'il y a probablement des spécificités d'entretien d'un bâtiment à l'autre.

Les surfaces sont cependant gérées globalement et les cahiers de charges sont conçus pour des états de propreté globale. Le véritable coût du nettoyage c'est la rotation maximale de l'occupation des locaux.

M. HERMANS pense que le cahier des charges n'est pas connu des utilisateurs et suggère de trouver des solutions au respect des consignes du cahier des charges. Il cite l'exemple du changement de l'eau des bacs à éponge dans les auditorios qui devrait être effectué tous les jours. Il a déjà signalé plusieurs fois le non respect de cette consigne.

M. SIMON précise que le personnel de l'ULB n'utilise pas les carnets d'attachements dans la mesure où leurs remarques pourraient entraîner des sanctions envers le personnel de nettoyage. Il demande d'effectuer une enquête auprès de la communauté universitaire sur le taux de satisfaction du nettoyage des locaux et la publication du cahier des charges dans la brochure d'entreprise Telex. Il cite notamment le problème du nettoyage des ateliers où des huiles sont utilisées et qui pourraient provoquer des accidents si les surfaces ne sont pas nettoyées régulièrement.

M. MAHIEU répond que les normes de nettoyage des auditorios diffèrent suivant le taux de fréquentation des locaux sur les différents campus. Il pense que si une enquête est effectuée, le budget octroyé au nettoyage sera largement dépassé.

M. TOLLET explique les contraintes budgétaires et les spécificités des surfaces qui jouent un rôle important dans la mise en place d'un système de nettoyage. Une évolution du matériel disposé dans les locaux à entretenir pourrait induire une modification des spécificités du cahier des charges.

M. MAHIEU précise que l'augmentation des fréquences induira automatiquement une augmentation des coûts. La seule possibilité consiste à diminuer la fréquence de passage d'un côté pour l'augmenter de l'autre. Les cahiers de charge sont rédigés tous les 5 ans et peuvent être adaptés localement lors du renouvellement des contrats.

M. TOLLET demande si une procédure ne peut être envisagée pour signaler les déficiences éventuelles.

M. MAHIEU attire l'attention sur l'existence des carnets d'attachement et sur le fait qu'ils ne sont pratiquement pas utilisés.

M. SIMON demande qu'une information soit donnée sur la fréquence du nettoyage des locaux et l'endroit où les agents peuvent compléter le cahier d'attachement.

M. TOLLET souhaite que des propositions à débattre avec M. MAHIEU lui soient proposées en vue d'établir une procédure ad hoc.

**PROCES-VERBAL DE LA DELEGATION SYNDICALE
DU 23 AVRIL 1998, A 14 HEURES 30.**

4.- Plan de carrière des personnels d'entretien et de surveillance
(voir annexe n°2).

Après une brève présentation introductive de ce point et de la note de M. MASSAER, annexée à l'ordre du jour, M. le PRESIDENT passe la parole à M. SANCKE pour qu'il éclaire les membres sur la manière dont la proposition de M. MASSAER peut s'inscrire dans les procédures de l'U.L.B.

M. SANCKE signale que l'U.L.B. est tenue par son statut du P.A.T.G. Les Commissions du Personnel instaurées en vertu de celui-ci se réuniront sous peu; la Commission du Personnel n° 6 a pris pour habitude d'accorder la classe 2 aux nettoyeuses qui donnent satisfaction dans leur tâche et ce, au bout d'un certain nombre d'années sans pour autant que la nature de leur fonction ne change. Elle accorde la classe 3 à celles qui assument la fonction de brigadière.

M. CARMELIET rappelle que ce problème est ancien et plus général. Jusqu'il y a peu, une confusion persistait entre avancement et promotion. Si les promotions postulent un changement de fonction, l'avancement ne postule que la qualité dans l'exercice de sa fonction.

Cela dit, il est indéniable que certaines fonctions offrent peu de possibilités de perfectionnement et de se distinguer du lot. Aussi devrait-on envisager, pour ce qui est des appariteurs par exemple, de valoriser leur capacité à orienter les gens sur le campus; de valoriser, dans le même ordre d'idées, leur connaissance éventuelle de langues étrangères.

Cette idée pourrait être poussée plus loin : si guider des personnes sur le campus fait partie intégrante de leur mission, il est d'autres tâches qui s'inscrivent dans la logique et le prolongement quasi naturel de leur travail. Dans la mesure où leur mission est de vérifier la fermeture/ouverture des portes et l'état général des auditoriums et dans la mesure où leur fonction est caractérisée par une mobilité de terrain, on pourrait envisager - à l'occasion du départ imminent à la pension de M. SYLIN, directeur du C.A.V. - de confier aux appariteurs le soin de vérifier systématiquement le bon état de marche de l'équipement audio-visuel des auditoriums et d'aviser le service compétent des défaillances, voire de veiller eux-mêmes aux remplacements des ampoules défectueuses des rétroprojecteurs, etc.

Dans le même ordre d'idées, les nettoyeuses de l'U.L.B. - dans l'idée de leur permettre de faire valoir leurs compétences - pourraient se voir confier le nettoyage des endroits plus critiques (laboratoires à appareillage délicat; services qui, comme ceux sis au Blomme, manient des documents confidentiels de la plus haute importance, etc.).

Il ne peut souscrire, toutefois, à l'idée de M. MASSAER de créer des fonctions de responsables : ceci impliquerait postes au cadre et figerait les possibilités de promotion pour les agents qui ne bénéficieraient pas de ces postes mais qui feraient néanmoins preuve d'excellence dans leur travail.

M. MASSAER tient à préciser que ses propositions ne sont pas à considérer comme un tout figé. Son propos - et à cet égard sa note ne fait que lancer des pistes et citer des exemples - est de valoriser les agents qui font preuve de plus de dynamisme que les autres. Il ne veut pas non plus écarter la possibilité de promouvoir ceux qui sont disposés à prendre plus de responsabilités.

Son propos était d'initialiser une réflexion plus générale qui pourrait se poursuivre en groupe ad hoc des ressources humaines sur la philosophie des promotions à l'U.L.B.

De manière plus ponctuelle et immédiate, il souhaitait aussi, déjà rendre attentives les Commissions du Personnel au fait que, même dans les petits grades de la hiérarchie des fonctions, il existe des agents qui ont réellement les sens de l'institution, qui se dévouent pour leur travail, qui en font plus ou mieux que d'autres et qui ne sont pas pour autant payés en retour.

En valorisant, par exemple, les appariteurs les plus dynamiques, c'est l'ensemble du service qui serait valorisé.

En sa qualité de Président de la Commission du Personnel n° 5, M. STOCKER tient à préciser que la distinction entre avancements et promotions est bien appliquée par la Commission. Le problème vient de ce que la lecture des rapports d'appréciation et des profils de fonction permet mal de distinguer ceux qui en font plus et mieux que d'autres.

Il n'y a aucune objection de la Commission du Personnel n° 5 à valoriser ceux qui se distinguent par l'excellence dans leur fonction.

M. FRIEDMANN estime que ceci n'est pas vrai pour les dossiers de la Commission du Personnel n° 6 concernant les nettoyeuses (ou « technicien(ne)s de surface ») : le Service du personnel, dans son avis sur les dossiers, se retranche derrière le profil de fonction. Or, il y a des nettoyeuses qui ont 30 ans d'ancienneté et qui font du bon travail.

L'U.L.B. ne compte que trois brigadières pour 200.000 m². Chacun se complaît à dire qu'il fait sale sur les campus : peut-être y remédierait-on en renforçant la surveillance du nettoyage.

En ce qui concerne les appariteurs, il en réfère aux articles de presse parus à la faveur du colloque sur la sécurité pour souligner que chacun s'accorde à dire que l'équipe de surveillance de l'U.L.B. est une des meilleures qui soit. Il tient à souligner le stress qui peut régner au dispatching du service technique. Il convient avec

M. MASSAER que tous les appariteurs ne sont pas également excellents mais considère que plusieurs méritent la classe 3.

Il considère que cette année peut être une année test pour les Commissions du Personnel : à elles de démontrer qu'elles mettent en pratique ce qu'elles prétendent faire, à savoir valoriser le mérite. Il estime que jusqu'ici cela n'est pas le cas.

M. PIETRONIS voit dans le débat qui vient d'avoir lieu une volonté unanime de valoriser le dynamisme. Il précise que c'était bien le sens de la réforme introduite voici quelques années, sur base des profils de fonction et rapports d'appréciation. Il suffit de mettre cette volonté en pratique avec les outils dont on dispose et ce dans les Commissions qui - il le souligne - sont paritaires.

Il conclut aussi qu'il ne faut pas aller dans le sens de la liaison d'un avancement avec une fonction différente.

M. MINNE signale avoir déjà entendu ce discours voici un an, sans voir sur le terrain qu'on valorisât le dynamisme personnel. Il estime donc que les Commissions sont au pied du mur.

M. SANCKE nie toutefois que le Service du Personnel se retranche derrière le profil de fonction. Bien souvent, les objections viennent surtout des représentants du personnel, des collègues en quelque sorte.

M. GOBLET signale que la Commission du Personnel n° 5 a essayé de trouver des éléments objectifs pour justifier un avancement pour les appariteurs. C'est ainsi elle a considéré que le fait d'assumer une activité du type « Monsieur 7 » était un critère. S'en est suivi des profils de fonction sur un même moule où chacun faisait du « Monsieur 7 ».

La Commission s'efforce surtout de voir à l'intérieur de la description des tâches des agents où il y a un « plus » qui permette de distinguer un agent du lot. La Commission a aussi suggéré d'améliorer la formation des appariteurs pour permettre une meilleure mobilité et plus de polyvalence.

M. GOBLET estime que la fonction d'appariteur ne doit pas être interprétée comme une fonction à vie : une formation doit leur permettre de s'ouvrir à d'autres fonctions.

Enfin, la Commission du Personnel n° 5 peut proposer des avancements au mérite. Encore faut-il que ces mérites se dégagent des dossiers.

Mme la VICE-PRESIDENTE observe que les propos de M. FRIEDMANN et de M. GOBLET se contredisent : M. FRIEDMANN affirme qu'il y a des appariteurs qui en font plus; M. GOBLET dit que cela ne ressort pas du dossier. M. GOBLET semble aussi s'attacher à un profil-type qui justifierait ainsi, pour ceux qui ont ce profil, un avancement. Or, la demande qui s'exprime est que l'avancement soit plutôt accordé en raison des mérites personnels, de l'excellence dans la fonction et ce, quel que soit le profil théorique.

M. le RECTEUR se déclare séduit par les propos de M. CARMELIET, en particulier pour ce qui concerne la prise en charge des vérifications d'état de l'équipement audio-visuel sur les campus.

M. MINNE s'inquiète d'apprendre que les appréciations des appariteurs ne sont toujours pas rentrées et que les rapports comportent parfois deux avis de chefs de service, diamétralement opposés qui plus est.

M. MAHIEU estime qu'il ne faut pas mêler la question des nettoyeuses et celle des appariteurs. Les nettoyeuses - au nombre de 6-7 - font partie, sur décision antérieure, d'un cadre d'extinction. Elles ont d'ailleurs été affectées à des endroits plus « critiques » comme le souhaite M. CARMELIET, à savoir : au Blomme et au Service médical.

A leur départ, elles ne seront pas remplacées; le travail passera entièrement sur contrat avec des firmes extérieures.

Quant au corps des appariteurs, il fut créé suite aux événements tragiques que l'on sait et l'alerte récente à la bombe montre bien qu'ils sont toujours nécessaires.

Pour sa part, il a une appréciation différente de la situation de celle qui se dégage, par exemple, des propos de M. FRIEDMANN. Il estime que les appariteurs peuvent prétendre à l'avancement pour autant que leur travail soit apprécié. Or, si certains appariteurs sont indéniablement motivés, d'autres le sont moins et d'autres pas du tout. Quant aux rapports d'appréciations qui peuvent exister aujourd'hui concernant les appariteurs, M. MAHIEU signale qu'ils n'ont aucune valeur tant qu'il ne les a pas personnellement signés. Là où des avis divergeants existent, il arbitrera; il lui arrive plus souvent qu'à son tour de modifier l'avis du responsable direct.

M. MAHIEU rappelle que sa porte est ouverte à tous et il considère que les agents de la surveillance doivent tous faire leur examen de conscience et s'interroger sur leur mission et sur la façon dont ils y font face.

Un débat sur une privatisation éventuelle de la surveillance existe. Pour sa part, il n'a pas d'objection de principe mais il garde sa préférence pour un corps U.L.B. Toutefois, si certains problèmes devaient persister, il ne nie pas que sa préférence basculerait au profit de la privatisation.

M. CARMELIET souligne que les problèmes n'existent que dans la mesure où il y a eu un phénomène de démotivation de ce corps. Il propose qu'on examine les propositions avancées pour enrichir le contenu des fonctions (travail complémentaire et plus diversifié, recyclages, etc.).

M. MASSAER convient avec M. MAHIEU que tous les appariteurs ne sont pas également dynamiques. Il n'est pas d'accord avec M. GOBLET pour considérer qu'on ne peut rester appariteur toute sa vie : ceux qui font bien ce travail, et en faisant preuve d'initiative et de polyvalence, devraient pouvoir continuer à le faire - dans le plus

grand intérêt de l'institution - et être valorisés par des avancements ou promotions en conséquence.

Il faut, pour que les agents fassent bien le travail pour lequel ils sont le mieux faits, leur donner un avenir.

Enfin, M. MASSAER est hostile à une privatisation de la surveillance, convaincu que ce serait la meilleure manière pour faire perdre à l'U.L.B. la maîtrise des événements, la connaissance de ce qui se passe et l'expertise.

Aussi, M. MAHIEU est-il encore partisan d'une équipe de surveillance U.L.B., encore qu'il existe des universités où la surveillance privatisée donne totale satisfaction.

Mme LARONDELLE veut bien admettre que les appariteurs doivent s'interroger mais estime aussi que les responsables de ce service doivent, eux aussi, se remettre en question. Elle considère qu'ils doivent éviter de susciter des situations conflictuelles comme celles qui résultent de ce que certains bénéficient d'une charge de concierge et ne font qu'à moitié leur fonction d'appariteur et à moitié celle de concierge.

M. MASSAER tient à préciser qu'il y a aussi des appariteurs sans logement de fonction dont l'inactivité est blâmable, comme il existe des appariteurs-concierges dynamiques.

M. FRIEDMANN souhaite savoir si la Délégation syndicale recevra communication de l'audit sur la sécurité.

M. MAHIEU souligne qu'en raison des conclusions et contraintes de ce rapport, il l'estime destiné au Conseil d'administration.

M. STOCKER signale que quelques appariteurs assortissent leur demande d'avancement d'un descriptif des tâches effectuées qui permettrait de les distinguer du lot, si tant est qu'on peut accorder crédit à ce descriptif. Or, cela n'est possible que si ce document est officialisé par un accord du chef de service sur sa teneur. Dès lors, il invite M. MAHIEU à signer ces documents (pour accord ou non).

Il est convenu qu'il en sera fait ainsi.

Dont acte.

M. PIETRONs estime qu'il faut se rendre à l'évidence que le type de problème évoqué ici ne se limite pas aux cas des seuls appariteurs et nettoyeuses mais est bien plus général.

Il propose donc que les Commissions continuent à travailler dans une hypothèse d'ouverture plus centrée sur les performances personnelles et ce dans des fonctions dont le profil est - par la force des choses - moins susceptible de pouvoir évoluer.

M. MASSAER tient à préciser que son propos était d'alerter les Commission du Personnel sur ce problème et de les inviter à prendre

davantage en compte le dynamisme personnel. Les fonctions citées ne sont, bien entendu, que des exemples.

Répondant à M. le PRESIDENT sur la suite à donner au rapport de M. MASSAER, dès lors que M. STOCKER atteste que les règles actuelles des Commissions permettent de valoriser le mérite personnel au niveau des avancements, Mme la VICE-PRESIDENTE distingue deux niveaux de problèmes :

- un problème de gestion de ressources humaines en général, pour lequel le groupe ad hoc existe;
- un problème plus immédiat et plus ponctuel, et qui semble être l'objet de la présente discussion.

M. SANCKE se déclare disposé à mettre en relief les dossiers qui attestent d'un réel « plus » au niveau du travail fourni et prend bonne note, à cet égard, de l'accord de M. MAHIEU pour contresigner les descriptifs de tâches, il l'invite également à mieux faire apparaître les différences de performances et de responsabilités entre les uns et les autres.

Pour ce qui est de la suite à donner au document, M. le PRESIDENT conclut avec M. SANCKE :

- au fait que le groupe ad hoc examine le problème global de la gestion des ressources humaines;
- que les modalités et critères d'avancements et de promotions s'intègrent bien dans les compétences du groupe « statut » de la Délégation syndicale;
- que dans l'étude des avancements, les Commissions du Personnel seront attentives à valoriser les mérites personnels dans la fonction, ce qui postule que les dossiers en attestent;
- que pour ce qui est des appariteurs, la proposition de M. CARMELIET visant une extension et une diversification des tâches sera ajoutée dans la proposition en préparation pour la Commission administrative, relative à la succession de M. SYLIN, dans un volet de ses activités (l'activité de maintenance et de déplacement du matériel audio-visuel serait précisément confiée aux Services techniques).

M. MASSAER est satisfait de cette orientation mais tient à souligner que la polyvalence et la diversification des activités des appariteurs peut encore s'exercer dans d'autres tâches (à la Bibliothèque par exemple).

M. FRIEDMANN regrette une approche trop restrictive du problème et de sa solution.

M. le PRESIDENT conclut que ces missions, dans le cadre de l'audio-visuel, ne doivent pas exclure d'autres pistes mais elles s'imposent, en tout état de cause, dans une logique de terrain. Qui mieux qu'un appariteur qui est déjà présent dans les auditoriums et alentour peut veiller à ce que le matériel qui y est entreposé soit en état de marche ? Cela leur apportera un élément complémentaire de valorisation. D'autres pistes sont retenues : formation en équipement audio-visuel, formation en langues, etc.

<p><u>Conclusions :</u></p> <p>2. Carrière des appariteurs et autres catégories de personnel dont le profil de fonction théorique n'appelle pas, en soi, une promotion :</p> <p>Il est convenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que le groupe ad hoc Ressources humaines examine le problème global de la gestion des ressources humaines; - que les modalités et critères d'avancements et de promotions s'intègrent bien dans les compétences du groupe « statut » de la Délégation syndicale; - que, dans l'étude des avancements, les Commissions du Personnel seront attentives à valoriser les mérites personnels dans la fonction ce qui postule que les dossiers en attestent; - que pour ce qui est des appariteurs, la proposition de M. CARMELIET visant une extension et une diversification des tâches s'intégrera dans la proposition en cours d'élaboration pour la Commission administrative sur la succession de M. SYLIN dans un volet de ses activités. 	<p>M. WILKIN</p> <p>M. Sancke</p> <p>M. SANCKE</p> <p>Mme PEQUEUX</p>
--	---