



aux cotés du personnel de nettoyage

Surcharge de travail, bas salaires et harcèlement



des conditions de travail inacceptables, ici, à l'université

Tous les matins, de 6h30 à 9h30, et tous les soirs, de 17h à 20h, une soixantaine de personnes travaillent à rendre Paris-13 plus propre et plus agréable à vivre. En marge du monde étudiant, et du monde feutré de l'enseignement et de la recherche, existe l'univers rude des entreprises sous-traitantes du secteur du nettoyage. Ces entreprises, connues pour leurs pratiques abusives, profitent de la précarité et de la fragilité d'une main d'oeuvre qui connaît mal ses droits et, bien souvent, maîtrise mal la langue française.

réunion publique d'information
jeudi 21 décembre, 12h30
amphi-D

en janvier, une nouvelle entreprise sous-traitante

Ensemble, créons une solidarité pour améliorer les conditions de travail lors de ce changement d'entreprise

Depuis un an, un collectif réunissant des étudiants, des enseignants, des IATOSS, syndiqués ou non, s'est mobilisé en soutien aux femmes de ménage. Nous avons obtenu le non-renouvellement du contrat de l'entreprise actuelle « La Maintenance-Paris », particulièrement odieuse, mais n'avons aucune illusion sur « Penauille », la nouvelle entreprise. C'est par l'implication de chacun(e) que nous pourrions faire évoluer la situation vers des conditions de travail plus humaines.

2006 : une année de mobilisation

Jan: arrivée de l'entreprise « La Maintenance-Paris » (LMP)

Fev: réunions et mobilisation syndicale

Mar: délégation de 70 personnes à la présidence P13
interruption du conseil d'administration P13

Avr: occupation du siège de LMP par 30 étudiants et personnels, conduisant à des concessions par LMP.

Mai-Juin: série de réunions d'un groupe de travail avec la direction de l'université aboutissant sur:

- le non-renouvellement du marché pour LMP
- l'élaboration d'un cahier de charges plus « social » pour le nouveau marché
- des interventions ponctuelles sur des problèmes

Nov: nouveau marché remporté par « Penauille »

Dec: mobilisation pour empêcher une remise en cause des modestes acquis lors du changement d'entreprise.

Quelques chiffres

coût du marché:

environ 1,3 million €

effectifs: Villetaneuse 39,
Bobigny 24, Saint-Denis 5

horaires de travail:

6h30-9h30 et 17h-20h

salaires: 850€ pour 130h par
mois (temps partiel 80%)

ancienneté:

ancienneté importante,
jusqu'à 30 ans, pour
beaucoup. Mais il y a aussi
des CDD courts

chiffres pouvant varier selon les cas individuels

Les entreprises changent, les employés restent

Tous les deux ans, en moyenne, l'université lance un appel d'offre et passe un marché avec une entreprise sous-traitante. A chaque nouveau marché, le personnel d'entretien travaillant sur notre site est repris par une nouvelle entreprise (c'est une obligation légale), mais chaque changement s'accompagne de pressions, de bouleversements et de régressions (nouveaux contrats de travail avec des clauses abusives, perte d'ancienneté, augmentation de la charge de travail, non renouvellement des CDD, etc.). Certaines femmes travaillent ici depuis plus de trente ans et sont payées à peine plus que le SMIC horaire, ce qui fait pour des temps partiel souvent imposés, près de 850 euros mensuels. Leurs postes, qui de toute évidence correspondent à des besoins permanents, ont été externalisés par l'université. Cette organisation du travail n'est pas une fatalité: ces emplois étaient auparavant occupés par des fonctionnaires, avec des salaires convenables et des conditions de travail correctes.

Surcharge de travail et harcèlement

A ces problèmes structurels, il faut ajouter les pratiques d'un encadrement particulièrement agressif: menaces ou punitions (transfert sur des postes pénibles comme les toilettes, les escaliers et le forum), surveillance, ordres abusifs, manque de respect, dénigrement des problèmes de santé, chantages. Ce harcèlement pèse sur la santé physique et morale des salariés, entraînant dépressions et arrêts de travail. Mettre fin à ce harcèlement est une des principales revendications immédiates du personnel. Par ailleurs la charge de travail a augmenté nettement cette année suite à des suppressions de postes (non remplacement après départs à la retraite, non renouvellement de CDD, non remplacement du personnel absent pour maladie ou accidents du travail). De nombreux autres abus sont à déplorer: retards importants dans les versements des salaires, non respect des libertés syndicales, mise à l'écart des personnes souffrant de problèmes de santé, retrait injustifiés d'heures de travail etc. Certains, par peur de perdre leur poste, en sont même arrivés à prendre sur leur temps personnel pour pallier la surcharge de travail permanente ; les autres n'arrivent pas à tout faire correctement.

L'université et le sous-traitant se renvoient la responsabilité

D'un coté l'université renvoie la responsabilité sur l'entreprise, et affirme n'avoir aucun moyen d'agir sur les conditions de travail du personnel de nettoyage. Ceux-ci étant employés par une entreprise extérieure, une telle intervention constituerait un délit d'ingérence. De l'autre coté, l'entreprise sous-traitante (L.M-P) nous affirme qu'elle travaille avec une marge très réduite. Les salaires représentant environ 85% de ses coûts, elle estime légitime de supprimer des postes et renvoie la responsabilité de la situation sur l'université qui ne la paye pas assez. Au bilan, l'université fait des économies en sous-traitant dans un marché très concurrentiel et ces économies sont répercutées par les sous-traitants sur les salariés, par exemple, en augmentant leur charge de travail. Ce dysfonctionnement est structurellement inscrit dans les règles régissant les marchés publics et les relations avec les sous-traitants.

Comment se positionnera l'université?

Cependant, au cours de cette année (2006) de mobilisation collective la position de l'université a évolué positivement. Lors de réunions régulières de concertation, qu'elle a mise en place, nous avons obtenu le non-renouvellement du marché avec LMP, l'inscription de clauses « sociales » dans le nouveau marché et quelques interventions ponctuelles sur les conditions de travail. Néanmoins, sur le terrain, les conditions de travail n'ont pas, dans l'ensemble, progressé significativement et nous sommes encore très loin d'une pleine prise en charge de ces problèmes par l'université. Nous souhaiterions, par exemple, qu'elle suive quotidiennement les effectifs, et qu'elle intervienne en cas de suppressions de poste. Cette démarche est désormais possible dans le cadre du nouveau marché. Nous voudrions aussi qu'elle prenne en charge l'assistance juridique indispensable au respect du droit du travail (retards dans les payes, problèmes de fiche de paye, décompte abusifs d'heures de travail, etc.). Plus fondamentalement, nous souhaiterions que le suivi quotidien du marché soit fait avec un souci constant des conditions de travail, ce qui est malheureusement loin d'être le cas actuellement.

pour plus d'informations vous pouvez consulter: <http://menagep13.free.fr>
contactez nous sur: menagep13@no-log.org

