



INTERVENTION DU SNPPTES LORS DU CHSCT DU 2 DÉC 2015

Monsieur Le Président, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT,

Nous ne souhaitons pas aborder le remplacement des Personnels de service en cas d'absence sans une réflexion globale.

Pour cela, nous proposons de nous positionner avec les mêmes concepts que ceux de notre administration !

Nous prendrons en considération l'existence :

- de la LOLF ;
- de la LRU ;
- des RCE ;
- de la LESR.

Pour la logistique immobilière, nous prendrons en compte les évolutions des normes et systèmes :

- normes GARACES (jusqu'en 1990) ;
- système SAN REMO (de 1993 à 1997) ;
- système SYMPA (depuis 2007).

Le système SYMPA répartit selon des critères simplistes les moyens (emplois et crédits) voté par le Parlement.

En janvier 2013, en conclusion des Assises de l'Enseignement Sup, le premier ministre a reçu des mains de J.Y. Le Déaut un rapport dans lequel le système SYMPA est remis en cause. En proposition 68, il est proposé une autre solution qui est aujourd'hui à l'étude dans les différents ministères, dont celui des finances.

Même si nous pouvons que le regretter, nous voilà donc très éloignés du raisonnement initial : 1 agent de service = 1700 m².

A cela s'ajoutent la modernisation permanente des outils utilisables pour les métiers de maintenance et hygiène des locaux. Sans oublier l'amélioration des technologies des sols, des murs, des peintures ...

Mais nous constatons que les Personnels de service de notre Université ont été laissés à l'abandon :

- ils n'ont plus de formations spécifiques organisées pour ce corps de métiers ;
- les primes individualisées sont contraires aux intérêts de notre établissement puisqu'elles ont pour seul objectif de diviser les personnels entre eux, ce qui va à l'encontre des stratégies de groupe : pour ce corps de métiers, il est fondamental que la notion de solidarité professionnelle soit l'essence essentielle de la dynamique de groupe ;
- la mise en concurrence avec des entreprises privées a aggravé l'isolement : par exemple, lors des remplacements 1^{er} niveau, la DPST dispose de moins de personnels puisqu'elle ne peut pas faire appel aux personnels des entreprises privées ;
- La pyramide des âges doit être prise en considération car il n'y a plus eu de recrutement depuis des années ;
- Les Personnels d'entretien se sentent isolés, parfois ignorés (et à l'extrême marge, voire méprisés) par la collectivité universitaire.

A ce stade de réflexion, il nous paraît incontournable de remettre en état une politique R.H. digne de ce nom.

Pour cela, même si vous n'allez pas écouter nos remarques, nous vous invitons à prévoir des recrutements de jeunes diplômés niveau 5 (CAP Maintenance et Hygiène des Locaux) plutôt que de payer des contrats à des entreprises privées que nous pourrions juger durement. Mais là n'est pas l'objectif.

Recruter un **titulaire du CAP MHL** pourrait se faire après convention (ou autre) avec le Lycée professionnel du Parc Saint Jean :

<http://www.ac-nice.fr/parcsaintjean/index.php/formations/cap/mhl>

Cela répondrait à 3 objectifs :

- 1- Renforcer la DPST en recrutant des professionnels des métiers de la **Maintenance** et de l'**Hygiène des Locaux** ;
- 2- Modifier la pyramide des âges par la venue de jeunes diplômés ;
- 3- Utiliser d'une façon intelligente les deniers de l'Etat.

Monsieur Le Président, nous savons que notre intervention ne servira malheureusement à rien car nous ne serons pas écoutés.

Mais, M. Le Président, un établissement d'enseignement supérieur peut-il fonctionner sans prendre en compte ses personnels, sans prendre en compte les avis des syndicats qui les représentent dans les instances statutaires ?