

Comment voter : p. 3 - Le CPPT : p. 4-7  
Le Conseil d'entreprise : p. 8-11  
La délégation syndicale du PATO : p. 12-15

# LE DROIT

## de savoir

N°122 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Mars-Avril 2004

### ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2004

Du 25 avril au 11 mai 2004, les élections sociales auront lieu pour la huitième fois à l'UCL.

Ces élections mettront en place vos délégués pour le Conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale du PATO. A l'UCL, 75 membres du personnel se présentent à vos suffrages sur la liste CNE-CSC (N° 1). Ces 75 visages, vous les découvrirez dans les pages qui suivent ainsi que les projets défendus par toute l'équipe CNE-CSC.

Il y a de multiples bonnes raisons de voter pour la CNE-CSC (liste N°1) :

- des délégués responsables, compétents et indépendants face aux autorités ;
- un service rendu quotidiennement aux membres du personnel qui rencontrent des difficultés dans leur travail ;
- une action solidaire et sans corporatisme, qui tient compte de la diversité des statuts ;
- des idées justes, défendues avec patience et ténacité ;
- ....

Voilà pourquoi nous vous demandons d'appuyer par votre suffrage les personnes qui se présentent sur la liste CNE-CSC N° 1.

Quelque 5.000 entreprises du pays sont concernées par ces élections sociales qui constituent la base démocratique du modèle de concertation sociale en Belgique.

**Le vote est un acte citoyen.**

**Nos parents et grands-parents se sont battus pour ce droit. C'est maintenant à vous, membres du personnel, qu'il revient d'exprimer démocratiquement votre choix, en toute connaissance de cause.**

*La démocratie ne s'use que si l'on ne s'en sert pas !*



Pourquoi des élections sociales ?

Dans le secteur privé, c'est en application du Pacte de solidarité sociale de 1944 qu'ont été mis en place les organes paritaires de concertation entre employeurs et représentants des travailleurs.

Dans le secteur public, l'État, les Communautés et les Régions sont les employeurs et les relations collectives sont régies par la loi sur le statut syndical.

Pour les élections sociales, les universités subventionnées (l'ULB, l'UCL, les FUNDP, les FUCAM et les FUSL) se réfèrent aux dispositions du secteur privé.

La consultation, la concertation et la négociation entre employeurs et travailleurs constituent les éléments centraux du modèle belge de relations sociales.

Pour renforcer le dialogue et la concertation sociale à l'UCL, pour mieux défendre encore les droits des travailleurs et la reconnaissance de leur implication dans l'université, pour assurer plus que jamais la représentativité de vos délégués,

**SOYEZ NOMBREUX A VOTER  
AUX ELECTIONS SOCIALES 2004.**

**Permanence de la CNE-UCL  
à Louvain-La-Neuve**  
Bâtiment Kellner Local D - 113  
Place Croix du Sud, 3 (parking 20)  
1348 Louvain-La-Neuve  
Tél : 010/47.26.02  
Fax : 010/47.25.76



**Permanence de la CNE-UCL  
à Woluwe**  
Centre Faculté Niveau - 1  
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles  
Tél. : 02/764.50.99  
(de 12 h 30 à 13h 30)  
Tél. interne : 5099

Pour atteindre la permanence CNE-UCL de l'autre site, former à Louvain-La-Neuve le 77.5099 ou à Woluwe le 49.2602

Courrier électronique : namurois@desy.ucl.ac.be palange@desy.ucl.ac.be

# LES ÉLECTIONS SOCIALES 2004

## LES ORGANES MIS EN PLACE

Actuellement, se déroulent dans tout le pays les élections des représentants du personnel au Conseil d'Entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Le scrutin se déroulera à l'UCL du 25 avril au 11 mai. Le dépouillement aura lieu le 11 mai 2004.

Le système de relations sociales, à l'UCL comme ailleurs, repose sur **trois structures** :

**Le Conseil d'Entreprise (CE)** garantit la consultation du personnel sur tout ce qui le concerne dans sa vie professionnelle. L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel sur la santé financière de l'institution, et de fournir des informations précises en matière économique, financière et sociale. Le Conseil d'Entreprise remet des avis sur l'organisation du travail, la politique de l'emploi, la politique du personnel, en ce compris la formation continue. Il a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire, de planification du congé-éducation.

**Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)** a pour missions de rechercher toute solution pour que le travail s'effectue dans des conditions optimales de santé et de sécurité, de promouvoir dans ce sens une réelle politique de prévention et de contrôler l'application des dispositions légales relatives au bien-être au travail. A l'Université, l'évolution constante des programmes de recherche entraîne sans cesse de nouveaux risques à dépister. Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail a donc un rôle de prévention des accidents et des maladies professionnelles, de dépistage des nuisances, d'augmentation de la sécurité lors de l'utilisation de produits dangereux, de protection lors de l'utilisation des machines et équipements, de prévention des risques liés au travail sur écran, de la diminution des situations de stress au travail. Depuis peu, le CPPT a également en charge les questions de bien-être (et de souffrance!) au travail et les préoccupations liées à la protection de l'environnement.

**Les délégations syndicales.** Il en existe deux à l'UCL, une pour le personnel scientifique <sup>(1)</sup> et une pour le PATO (élection couplée aux élections sociales actuelles). Les délégations syndicales sont reconnues par les autorités de l'Université et chargées de débattre avec elles et avec les pouvoirs publics de tout ce qui touche aux conditions de travail. Par la revendication et la négociation, les délégations syndicales soutiennent et coordonnent les attentes du personnel. Elles sont également compétentes pour défendre le personnel dans ses intérêts individuels et collectifs.

Dans ces trois structures, à l'UCL, les représentant(e)s du personnel sont tous et toutes directement élu(e)s. Ces organes de concertation offrent des possibilités réelles de faire entendre la voix du personnel sur la manière d'organiser le travail, sur les conditions de travail, la santé et la sécurité du personnel, sur les grandes options prises par l'institution en matière de gestion du personnel.

## LES ÉLECTEURS

Pour ces élections sociales, à l'UCL, il y a 5.167 électeurs (la condition est d'être occupé à l'UCL trois mois avant l'élection, soit depuis le 11 février 2004).

Les membres du personnel de l'ASBL Restaurants de LLN et Woluwé, de l'ASBL INESU, de l'ICP (Institut de Pathologie Cellulaire), de l'ASBL UDA, de l'ASBL CERTECH, de l'ASBL Louvain Développement, de l'ASBL Universanté, de la SA Sopartec, de la SA Aula Magna, de l'ASBL Le Relais, sont repris également comme électeurs dans le cadre des élections sociales.

Les 45 membres du personnel de direction, c'est-à-dire les membres du Conseil d'Administration, les membres du Conseil Académique et quelques personnes en staff des Autorités, ne sont pas électeurs.

Au Conseil d'Entreprise, les électeurs sont répartis en 4 collèges électoraux : les cadres, les employés, les ouvriers et les jeunes travailleurs. Au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, les électeurs se répartissent en 3 collèges, les cadres formant avec les employés un seul collège unique dans cette instance.

En fonction de la définition retenue par les Autorités, il y a, à l'UCL, 3.281 cadres, 1.443 employés, 84 ouvriers et 359 jeunes travailleurs (de moins de 25 ans).

Pour les collèges « Jeunes travailleurs », vous constaterez qu'il n'y a qu'une seule liste en présence (la CNE-CSC). Ce n'est bien évidemment pas notre responsabilité si les autres organisations ne présentent pas de candidat-e à votre suffrage. En votant, vous marquerez votre appui explicite pour nos candidat-e-s.

Pour les élections de la délégation syndicale du PATO, il y a 2.305 électeurs. Dix mandats sont à pourvoir en un seul collège qui regroupe les membres du personnel administratif, technique et ouvrier, toutes catégories et grades confondus.

Le nombre de **mandats effectifs à pourvoir** se répartit comme suit :

	CE	CPPT	DS/PATO
Cadres	10	} 12	} 10
Employés	4		
Ouvrier	1	1	
Jeunes (- de 25 ans)	3	3	
Total	18	16	10

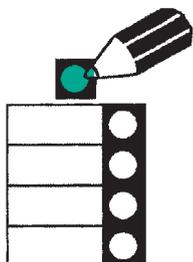


<sup>(1)</sup> La délégation syndicale du personnel scientifique n'est pas réélue actuellement. Elle l'a été en mars 2003.

# MODE D'EMPLOI

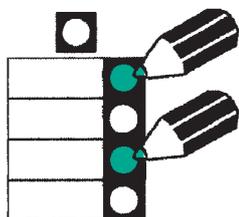
## COMMENT EXPRIMER UN VOTE VALABLE ?

### VOTE EN TÊTE DE LISTE



Vous choisissez la liste CNE-CSC (N° 1) et vous êtes d'accord avec l'ordre des candidat-e-s figurant sur la liste. Noircissez la case se trouvant au-dessus de la liste CSC.

### VOTE(S) NOMINATIF(S)



Vous souhaitez marquer votre préférence pour une ou plusieurs candidat-e-s de la liste CNE-CSC (N°1). N'émettez cependant pas plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats à pourvoir.

## NE PAS CONFONDRE

**CNE** : Centrale Nationale des Employés  
(*c'est nous !!*)

La CNE est une des Centrales de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens)

**GNC** : Groupement National des Cadres  
(*c'est encore nous !!*)

Le GNC est la branche «Cadres» de la CNE. D'où l'association des deux sigles : CNE-GNC.

**CNC** : Confédération Nationale des Cadres  
(ce n'est **pas** nous !)

La CNC est reconnue comme une organisation représentative des cadres uniquement, depuis 1987.

## DÉTAILS PRATIQUES

- Les bulletins de vote vous parviendront par courrier interne vers le 23 avril 2004.

- Il faut suivre scrupuleusement les indications de vote par correspondance sans quoi, c'est risquer l'annulation de votre vote. Ces instructions sont jointes à l'envoi des **deux bulletins de vote** (un pour l'élection de la délégation du personnel au Conseil d'Entreprise et un second pour celle de la délégation du personnel au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail).

Les membres du PATO recevront un **troisième** bulletin de vote pour élire leurs délégué-es syndicaux du PATO.

- Le **secret du vote** est évidemment garanti ; la signature requise sur l'enveloppe extérieure ne sert qu'à vérifier si vous êtes bien électeur ; après avoir retiré de cette première enveloppe la seconde enveloppe sans mention, cette dernière est glissée dans l'urne avant que l'on ne procède au dépouillement.

- Les bulletins doivent rester anonymes ; pas de ratures ni de signes identifiants.

- Au cas où vous n'auriez pas reçu les bulletins de vote alors que vous êtes électeur (ou dans l'hypothèse d'un envoi incomplet), vous pouvez les demander immédiatement au Service du personnel (Mr. Closset).

- Les bulletins de vote doivent parvenir en retour aux présidents des bureaux de vote pour le 11 mai 2004 à 10 heures, dernier délai.

Pour plus de sécurité, renvoyez donc vos bulletins de vote le vendredi **7 mai** au plus tard.

### ATTENTION

Vous trouverez dans l'envoi des différents bulletins de vote, un "**Accusé de réception**" à renvoyer **immédiatement**, sans quoi le Service du Personnel vous fera parvenir de nouveaux bulletins de vote **par recommandé** (et donc à un coût très élevé) à votre domicile.

**Solidarité,**  
la chance ne suffit pas !

C'est vous qui ferez  
la différence



# LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION

## TOUR D'HORIZON DES QUATRE ANNÉES ÉCOULÉES (MAI 2000 À MAI 2004)

Les matières traitées au CPPT sont vastes et nombreuses. La loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail et ses arrêtés d'application ont modifié profondément la législation en matière de sécurité au travail. Les dispositions légales proposent une vue intégrée de la nouvelle politique du bien-être au travail qui ne se limite plus seulement aux aspects de sécurité et de santé, mais porte également sur la charge psychosociale, sur l'ergonomie, l'hygiène et sur l'embellissement des lieux du travail. La politique concernant l'environnement entre en ligne de compte dans la mesure où elle a des effets sur le bien-être des travailleurs dans les lieux de leur travail. Pour rappel, il n'y a, pour les deux sites de l'UCL, qu'un seul Comité pour la Prévention et Protection au Travail (CPPT).

La gestion dynamique des risques comprend notamment deux volets : d'une part, l'élaboration d'un plan global de prévention d'une durée de cinq ans et d'autre part un plan annuel d'action, soutien plus régulier d'une politique de prévention. Ces plans doivent être continuellement mis à jour avec des échéances de réalisations à court et à long terme.

### LE PLAN GLOBAL DE PRÉVENTION À L'UCL

- Etablir un relevé des fonctions les plus pénibles et les plus dangereuses (toxicité, inconfort, stress) et établir un programme de réduction des risques et des dommages ;
- Respecter la réglementation en matière de poste de travail devant l'ordinateur en augmentant de 10% par an le nombre de postes respectant la législation ;
- Gérer mieux les déchets dangereux et banals en améliorant la politique de tri. Pour les produits chimiques, développer un système de contrôle des flux entrants ;
- Terminer la remise en état des restaurants universitaires pour répondre aux nouvelles normes d'hygiène et de respect des lignes du froid. Former le personnel à ces nouvelles règles ;
- Améliorer l'accessibilité des zones académiques et des bâtiments publics pour les handicapés ;
- Développer un programme de formation de la ligne hiérarchique en matière de sécurité et valoriser la fonction d'intermédiaire de sécurité dans les unités à risques ;
- Améliorer la procédure en matière de surveillance médicale des personnes soumises aux risques de maladies professionnelles ;
- Rendre les animaleries périphériques (à Woluwé) conformes à la directive 118A édictée par le service de sécurité ; à terme, tendre à rassembler les animaux dans l'animalerie centrale.

### QUELQUES POINTS DES PLANS ANNUELS DE L'UCL

- Analyses des postes de travail en commençant par les nouveaux engagés ;
- Remise en état de la signalisation (de sécurité et autre) des bâtiments ;
- Respect des consignes de sécurité et coordination de chantier dans le cadre de travaux réalisés par des sous-traitants.

### LE TRAVAIL PERMANENT DU CPPT

Le travail récurrent du CPPT se base sur les constatations faites lors des visites des lieux de travail ou des remarques recueillies auprès du personnel et par le service de sécurité. Pour rappel, les visites des bureaux se font tous les deux ans et celles des laboratoires et ateliers tous les ans, en vertu du plus grand nombre de risques que ces derniers comportent. Chaque visite fait l'objet, par le service de sécurité d'un rapport communiqué aux membres de l'unité et à ceux du CPPT, qui examinent les divers problèmes à la recherche de solution durable.

*Pour de plus de détails concernant le suivi de points particuliers traités aux réunions mensuelles du CPPT, les procès-verbaux des réunions sont disponibles sur la toile à l'adresse suivante : <http://www.ucl.ac.be/cppt/>*



### QUELQUES AUTRES RÉALISATIONS DU CPPT

#### LA FORMATION DES MEMBRES DU SERVICE DES COMMUNICATIONS (SECO - APPELS D'URGENCE)

Une formation proposée afin de mettre à jour les dispositifs et procédures que ce personnel doit suivre en cas d'appel d'urgence, pour agir de manière précise et cohérente, pour gérer son stress et faire le tour de la situation de manière méthodique et chronologique.

#### LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

A la demande du CPPT, le service externe de prévention et protection au travail (le CESI) exerce une surveillance médicale spéciale des postes de travail des femmes enceintes dans les unités à risques. Une visite du poste, des recommandations et éventuellement un écartement de la personne sont proposés.

#### LA PRÉVENTION INCENDIE DES BÂTIMENTS

Suites aux incendies qui se sont produits en faculté de Droit, toutes les dispositions relatives à la sécurité incendie dans les bâtiments sont mises en conformité : la signalisation des portes de secours et des voies d'évacuation, le placement des pictogrammes adéquats ; le système d'alarme et le système d'appel sont contrôlés ; les équipements liés à la détection incendie sont vérifiés. Il est aussi proposé de placer davantage de téléphones d'urgence à des endroits stratégiques. Des séances d'information et des exercices d'évacuation ont débuté dans les auditoriums et seront pratiqués dans le futur dans tous les bâtiments de l'UCL.

# ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

## LES INTERMÉDIAIRES DE SÉCURITÉ

L'intermédiaire de sécurité est un membre du personnel « relais » entre son service et le Service (interne) de Prévention et de Protection au Travail ; ses tâches sont de vérifier la présence et l'état de l'équipement de protection individuelle et collective, d'avertir le Service de Prévention et de Protection au Travail de toute anomalie observée dans les dispositifs de détection incendie et de lutte contre l'incendie ; de veiller à l'évacuation correcte des déchets chimiques dangereux ; de sensibiliser au tri des déchets (ménagers et autres) recyclables et non recyclables ; de participer aux visites périodiques de sécurité de l'unité en compagnie de la délégation du CPPT. Son rôle est essentiel et il doit être valorisé.

## LE GROUPE « LUTTE CONTRE LE TABAGISME »

Le CPPT a mis sur pied un groupe de travail afin de prévenir le tabagisme passif au travail ; à son initiative, les autorités ont invité en 2002/03 la communauté universitaire dans son ensemble à participer à une campagne active, dont l'objectif est la garantie de « l'espace public sans fumée » et d'une gestion courtoise du tabac dans les locaux partagés. Les autorités ont proposé un accompagnement aux personnes qui envisagent de cesser de fumer et ont nommé un médiateur pour les litiges qui pourraient se présenter. Le groupe « fumeurs » continue à se réunir périodiquement pour tenir un suivi de la campagne initiale ; il a posé les bases d'un texte et d'une Charte de l'UCL que l'on peut désormais consulter sur la toile à l'adresse suivante :

<http://www.ucl.ac.be/cppt/universitesansfumee.html>

## ACCESSIBILITÉ DES SITES AUX PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE

Pour rendre les sites de L.L.N. et de Woluwe plus facilement accessibles aux personnes à mobilité réduite, un groupe de travail s'est constitué comprenant des représentants du CPPT et des services ADST, DOM, PROG et SERP. Ce groupe se réunit mensuellement, fait appel à des experts, des associations et à d'autres collaborations créant ainsi un véritable réseau compétent en cette matière.

Les études portent tant sur l'accessibilité des bâtiments de tous types sur les deux sites, sur les chemins de parcours pour les atteindre que sur les aménagements intérieurs.

Pour de plus amples renseignements au sujet, on peut désormais consulter la toile à l'adresse suivante pour avoir tous les détails : <http://www.ucl.ac.be/cppt/accesshandi.html>

## LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Des personnes de confiance ont été désignées et une réflexion se met en place sur la manière de contrer ces pratiques qui ont des effets désastreux sur la santé des personnes et qui rendent tout travail impossible.



**Sécurité,**  
la chance ne suffit pas !

C'est vous qui ferez  
la différence

## QUELQUES PERSPECTIVES DU CPPT POUR 2004 – 2008

Travailler dans de bonnes conditions, cela tient à beaucoup de choses, et lorsque ce n'est pas le cas, cela peut pourrir la vie y compris la vie privée de chacun-e d'entre nous !

Voici quelques objectifs que les déléguées et les délégués CNE au Comité pour la prévention et la protection au travail s'assignent durant les prochaines années pour assurer le bien-être au travail du personnel à l'UCL; tout en n'oubliant pas les chantiers mis en route par l'équipe sortante.

### **Le respect de la procédure convenue en matière de surveillance médicale des personnes soumises à risques.**

Améliorer la rapidité de l'examen d'embauche ; assurer la mise à jour des fiches de risques de maladies professionnelles en général et lors des mutations et des nouvelles expériences mises en route dans l'unité ; les examens de reprises après une maladie de plus de 4 semaines doivent être mieux appliqués.

### **La constitution d'une équipe de première intervention.**

Pour répondre au prescrit légal, l'UCL devrait former des équipiers de première intervention. Une réflexion est menée sur le rôle des équipiers, leur formation à l'utilisation des moyens de prévention et de lutte contre l'incendie, ainsi qu'à la bonne application des consignes de sécurité et d'évacuation.

**L'établissement d'une procédure d'information des nouveaux travailleurs** (et des étudiants pour les risques radioactifs) sur les risques, les moyens de protection et les règles de sécurité à appliquer.

**La formation de la ligne hiérarchique** en matière de prévention et protection au travail est un outil indispensable pour assurer une meilleure qualité du milieu de travail.

**Un meilleur respect des conseils en matière de poste de travail devant ordinateur** (ergonomie et stress).

### **Le suivi du travail de la commission de l'environnement.**

Comment la Charte pour l'environnement durable, signée par l'UCL, est-elle appliquée ?

**Une étude du stress et de la charge psychosociale** liée au travail dans les unités/services débute.

Le harcèlement moral et sexuel au travail doit aussi être combattu pour éviter l'isolement et la déprime des personnes qui en sont victimes. Il faut intensifier les recommandations et les campagnes de prévention à cet égard.

*Le CPPT est désormais une instance avec de larges compétences (sécurité, hygiène, environnement, charge psychosociale, stress, ...). Il peut faire appel à des spécialistes de diverses disciplines dans une approche planifiée et structurée afin d'appliquer une réelle politique du bien-être au travail.*

Voilà donc un beau programme à réaliser par la future délégation CNE du personnel au CPPT!

# LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE LA LISTE CNE-CSC



## COLLÈGE JEUNES

1. Caroline Vandermeeren	Boursière	Biochimie physiologique	AGRO
2. Julien Verrax	Boursier	Pharmacocinétique, métabolisme, nutrition et toxicologie	MD
3. Marie-Aline Wibrin	Boursière	Environnement et géomatique	AGRO
4. Bertrand Leterme	Aspirant FNRS	Géographie	SC
5. Benoît Pereira	Assistant	Milieu et aménagement du territoire	AGRO
6. Olivier Delcourt	Informaticien	Service informatique	DRT

## COLLÈGE OUVRIERS

7. Marianne Germen	Personnel de salle	Restaurants universitaires	AC
8. Jean-Marie Mayeur	Menuisier	Gestion technique des Logements	AC

## COLLÈGE EMPLOYÉS

9. Anne Renson	Informaticienne	Service informatique	TECO-ISP
10. Christian Hendrick	Technicien	Neurophysiologie	MD
11. Thérèse Briet	Technicienne	Médecine expérimentale – Réhabilitation neurale	MD
12. Baptiste Campion	Assistant	Recherche en communication	ESPO
13. Yves Hergot	Technicien	Atelier de mécanique	MD

# AU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL



14. Alain Ninane	Informaticien	Physique nucléaire	SC
15. Christine Dewaele	Secrétaire	Administration de la communication et de la promotion	AC
16. Vital Barholere	Chercheur	Sciences hospitalières	MD
17. Anne Druart	Assistante sociale	Aide aux étudiants handicapés	AC
18. Jean-François Delvigne	Informaticien	Sciences économiques	ESPO
19. Myriam Tempere	Technicienne	Hydrogéologie	AC
20. Rose-Anne Keyeux	Bibliothécaire	Bibliothèque générale et de sciences humaines	BIUL
21. Denis Dochain	Professeur	Sciences des matériaux et procédés	FSA
22. Jean-Pascal van Ypersele	Professeur	Astronomie et géophysique	SC
23. Pascal Frisque	Informaticien	Sciences économiques	ESPO
24. Béatrice Van Den Haute	Secrétaire	Analyse numérique et mathématiques appliquées	SC
25. Cathérine Sacré	Secrétaire	Physiologie et biomécanique de la locomotion	FSA-MD
26. Pierre Defrance	Professeur	Physique atomique et moléculaire	SC
27. Yolande Dujardin	Infirmière	Service du Personnel	AC
28. Philippe Lefevre	Professeur	Ingénierie mathématique	FSA
29. Philippe Degand	Coordinateur mobilité	Service du Personnel	AC
30. Claude Drossart	Ingénieur industriel	Chimie	SC
31. Jos Palange	Détaché	CNE-UCL	AC
32. Agnès Namurois	Détachée	CNE-UCL	AC

# LE CONSEIL D'E

Le Conseil d'entreprise (CE) est une instance de concertation paritaire composée de représentants de l'employeur qui la président et de représentants du personnel qui sont élus tous les quatre ans.

Outre des informations (déterminées légalement) sur l'emploi et sur la situation financière de l'UCL - qui sont évoquées plus largement ci-après -, le Conseil d'entreprise permet aux représentants du personnel de donner leur avis sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation ou les conditions de travail, la politique du personnel, la formation continue. Ces avis doivent être **préalables** à la décision de la Direction de l'Université. La Direction n'est toutefois pas tenue légalement de suivre ces avis. En effet, la loi de 1948, qui a créé le Conseil d'Entreprise, comporte un compromis subtil : elle a voulu à la fois instaurer un dialogue égalitaire entre employeur et travailleurs d'une même entreprise, tout en préservant le droit de décision de l'employeur en finale.

Cette loi de 1948 ne s'appliquait au début qu'au seul secteur industriel. A partir de 1975, la loi a été étendue aux entreprises et aux institutions du secteur non-marchand, et donc à l'UCL.

## QUELQUES ACQUIS

Grâce au travail de « fournis » des délégués du personnel depuis près de 30 ans et grâce aussi à une grande amélioration des relations sociales à l'UCL, le Conseil d'entreprise peut aujourd'hui se vanter d'avoir à son actif de recevoir et de diffuser un capital d'informations essentielles que d'autres universités nous envient, y compris des universités de la Communauté !

Mais cela ne s'est pas fait tout seul. Car, sur plusieurs matières, les délégués ont dû parfois se montrer légitimement exigeants ! Le CE reçoit par exemple :

- des statistiques très précises et détaillées sur l'emploi dans toutes les catégories de personnel ;
- le compte-rendu du Conseil académique ;
- une information très complète sur les finances de l'université : comptes de résultats, comptes de bilan, rapport du réviseur d'entreprise, bilan social ;
- une information sur les entités périphériques de l'UCL classées par degré de proximité : les Cliniques St-Luc, l'ICP, l'INESU, l'asbl Restaurants, l'Université des Aînés, le Relais, les asbl Univers santé de Wallonie et de Bruxelles, le Certech, et la société anonyme SOPARTEC, en ce compris les sociétés dans lesquelles SOPARTEC a une participation d'au moins 25 % (comme la s.a. Aula Magna, la s.a. CEDITI, le Fonds d'investissement Vives, etc...)
- le rapport annuel sur les activités de formation continue du personnel (toutes catégories) ;
- le rapport annuel d'activités des bibliothèques ;
- une information du Service d'études illustrant l'impact sur le financement des universités du décret « Bologne » en Communauté française ;
- les nouvelles modalités de financement de l'assurance-groupe ;

- les modalités d'attribution des charges d'enseignement à des membres du PATO ;
- des garanties quant au caractère éthique des placements effectués par l'UCL.



## QUELQUES AVIS DONNÉS AU COURS DES QUATRE DERNIÈRES ANNÉES

Le Conseil a été amené à rendre bon nombre d'avis sur des modifications de structures et sur divers projets des autorités, par exemple :

- le projet 2000-2005 de l'administration centrale ;
- le projet 2002-2007 des facultés ;
- le plan de communication de l'UCL ;
- le projet d'un cadre unique du personnel des bibliothèques ;
- la réforme de la Faculté de Psychologie ;
- le plan d'économies 2002 ;
- la création de l'administration de l'enseignement et de la formation ;
- la création de l'administration de la communication et de la promotion ;
- la restructuration des restaurants universitaires de Bruxelles ;
- le rapport sur la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur ;
- le projet de plan directeur pour le système d'information ;
- le projet de gestion des approvisionnements (GAP) ;
- la politique de formation continue du personnel.

# NTREPRISE (CE)

## DES OBJECTIFS POUR 2004-2005

Outre la préservation des acquis en matière d'informations sur l'emploi, sur les finances, sur la recherche et sur la politique du personnel de l'Université, nous serons vigilants quant à la nécessité d'un avis préalable du Conseil d'entreprise avant toute décision de modification de structure. Les conséquences de la création des académies dans le cadre du décret «Bologne» doivent aussi être soumises à un avis préalable du CE ;

Nous demandons :

- la communication de l'ordre du jour du Conseil d'administration au Conseil d'entreprise, communication d'autant plus justifiée que maintenant, les étudiants siègent au Conseil d'Administration ;
- une information régulière sur les activités et les décisions du Comité de Gestion des ressources extérieures ;
- une information systématique en cas de recours à un audit de gestion et la communication du rapport d'audit au Conseil d'Entreprise ;
- la communication des conventions entre l'UCL et la source de financement de chacune des Chaires, afin de s'assurer du maintien total de l'indépendance de l'Université ;
- la réalisation et la diffusion d'une information officielle et didactique à propos de l'impact de l'Aula magna sur la situation financière de l'Université ;

- la mise à jour de la liste des brevets déposés au nom de l'UCL ;
- des statistiques sur le nombre d'inscriptions au doctorat, le taux de réalisation et le taux d'abandon.

Nous porterons une plus grande attention :

- au rôle de la société SOPARTEC dont l'objectif est de valoriser la propriété intellectuelle en matière de recherche, notamment par la création de spin-offs ;
- à l'adoption effective d'un plan d'actions positives de promotion de l'égalité de fait entre hommes et femmes dans la vie professionnelle à l'UCL ; à des solutions pour concilier vie de travail et vie privée : crèches, accueil extra-scolaire, garde des enfants malades à proximité des lieux de travail, à Louvain-la-Neuve et à Woluwé ;
- à l'adoption d'un plan de déplacements et de mobilité à l'UCL ;
- à la concrétisation effective du plan de formation continue du personnel, tenant compte de l'avis rendu par la délégation CNE du personnel en 2002.

Nous développerons une réflexion sur l'impact des technologies avancées de l'information et de la communication, sur l'organisation du travail et sur la qualité de la vie professionnelle à l'UCL.

Enfin, il convient de s'interroger sur le recours au financement privé des diverses missions de l'Université (ne convient-il pas de fixer un taux maximum de financement privé ?).

## *Avec la CNE-UCL, pour se souvenir de l'avenir !*

### **Pourquoi je présente ma candidature ?**

*« Une enquête de la CNE-UCL faisait apparaître la «forte demande de reconnaissance au travail ainsi que le désir profond de démocratie à l'UCL». Les membres du personnel veulent être reconnus comme détenteurs d'une capacité d'action intelligente et dotée de sens sur la construction du travail et de leur université. Je souhaite relayer ce souci de démocratie au travail et surtout de participation à sa définition et à sa transformation dans un cadre collectif et individuel ».*

### **Pourquoi je présente ma candidature ?**

*« Ma candidature concrétise un engagement de longue date au sein de la CNE, incontournable acteur et force de propositions à l'UCL. Je poursuivrai cet engagement dans le cadre du Conseil d'entreprise avec une vigilance constante pour la politique à l'égard des **femmes**, dans un objectif de justice sociale, et avec un souci renforcé pour la qualité des **conditions de travail** dans le contexte de changement que connaît l'université. Le CE est un lieu où, ensemble, nous pouvons peser sur la décision. Agir pour ne pas être agis ».*

### **Pourquoi je présente ma candidature ?**

*« Faire partie intégrante d'une communauté signifie se soucier de son bon fonctionnement, veut dire responsabilité, engagement démocratique et regard attentif aux problèmes et difficultés pour trouver des solutions par le dialogue et le compromis, et aller ainsi en avant avec un esprit réaliste mais ambitieux. Voici pourquoi je présente ma candidature aux élections sociales 2004 ».*

### **Pourquoi je présente ma candidature ?**

*« Les membres du personnel sont à même de se mobiliser quand les décideurs tiennent compte de leurs aspirations, de leurs expériences de terrain et des ressources disponibles pour atteindre les objectifs assignés. Il faut donc une attitude collective humaniste qui encourage les communications entre tous les niveaux de décision, une information complète et disponible à temps, un respect de procédures claires et publiques. Ma participation modeste à l'effort que la CNE-UCL fait depuis des années dans ce sens pourra peut-être aider à relever ces défis et convaincre les plus jeunes de la nécessité d'un engagement social sur leur lieu de travail pour que leur activité soit porteuse de sens ».*

# LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE LA LISTE CNE-CSC



## COLLÈGE JEUNES

1. Alain Loute	Chercheur	Centre de philosophie du droit	CPDR
2. Olivier Delcourt	Informaticien	Service informatique	DRT
3. Tanguy de Launois	Assistant	Finance d'entreprise	ESPO
4. Marie-Aline Wibrin	Boursière	Environnement et géomatique	AGRO
5. Xavier Dandoy	Boursier	Centre de philosophie du droit	CPDR
6. Benoît Pereira	Assistant	Milieu et aménagement du territoire	AGRO

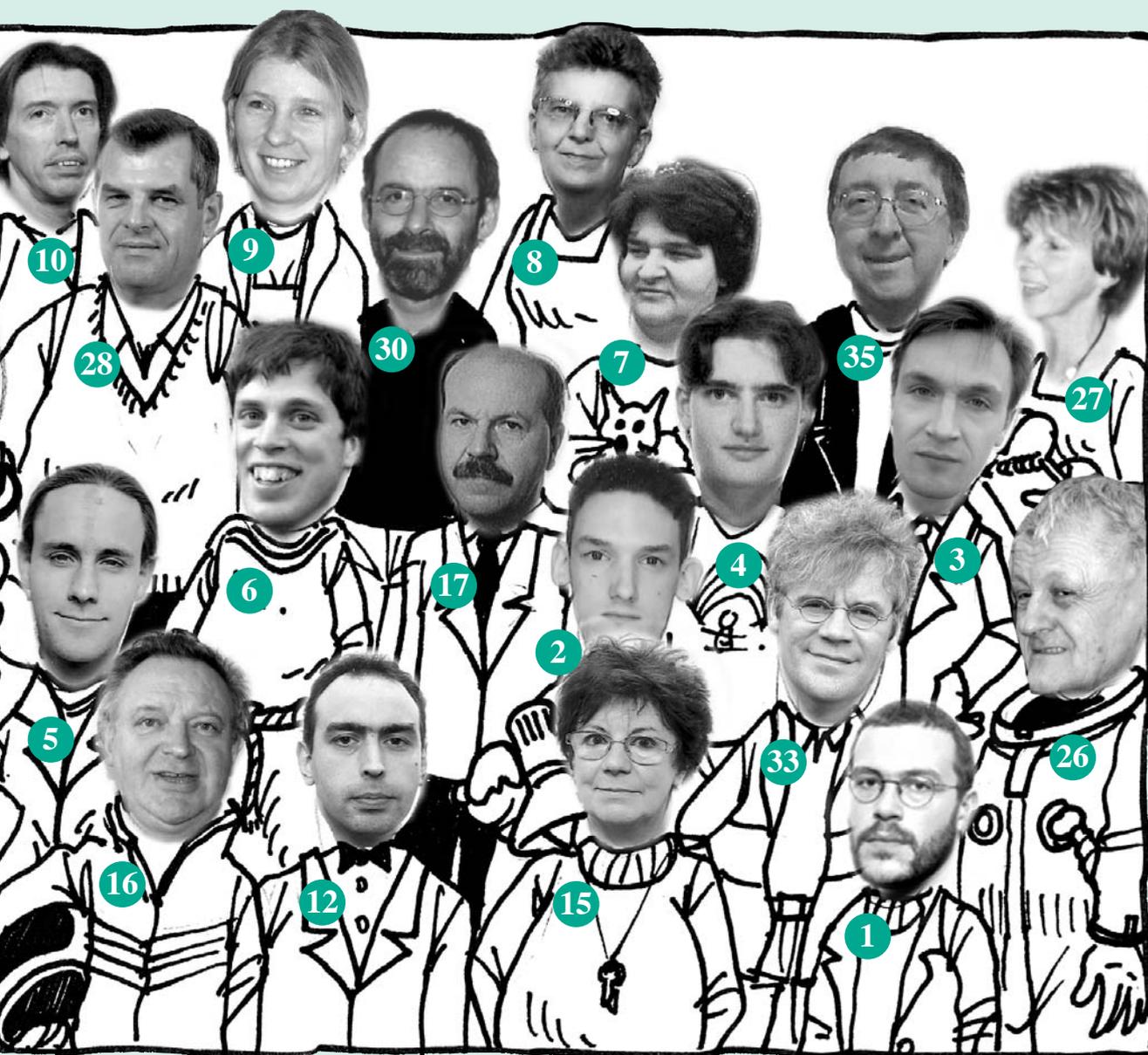
## COLLÈGE OUVRIERS

7. Anita Miseur	Personnel d'entretien	Service des Logements	AC
8. Françoise Van de Meerssche	Personnel d'entretien	Programmation des locaux	AC

## COLLÈGE EMPLOYÉS

9. Valérie Delporte	Secrétaire	Histoire - Etudes européennes	FLTR-EURO
10. Michel Van der Kelen	Informaticien	Service informatique	DRT
11. Jean-Louis Stein	Informaticien	Service informatique	MD
12. Boris Maroutaëff	Informaticien	Service informatique	FLTR
13. Tomislav Dretar	Personnel d'entretien	Centre de recherches du cyclotron	SC
14. Gérard Lemin	Attaché	Administration de l'enseignement et de la formation	AC
15. Francine Debeir-Plapied	Secrétaire	Etudes du développement - Recherches économiques	ESPO
16. Jos Palange	Détaché	CNE-UCL	AC

## AU CONSEIL D'ENTREPRISE



### COLLÈGE CADRES

17. Georges Bastin	Professeur	Automatique, dynamique et analyse de systèmes	FSA
18. Michèle Mestdagh	Professeur	Chimie des interfaces	AGRO
19. Jean-Pierre Lemaître	Informaticien	Sciences économiques	ESPO
20. Ghislaine Declève	Directrice	Bibliothèque de médecine	BIUL
21. Georges Liénard	Professeur	Anthropologie et Sociologie - CERISIS	ESPO
22. Jean-Pierre Gérard	Secrétaire de rédaction	Revue d'histoire ecclésiastique	TECO
23. Frédéric Lapeyre	Professeur	Etudes du développement	ESPO
24. Thierry Grosbois	Accompagnateur pédagogique d'étudiants aveugles		FLTR - AC
25. Matthieu de Nanteuil-Miribel	Professeur	Gestion sociale et analyse des organisations	ESPO
26. Gilbert Demez	Professeur	Sciences du Travail - Droit Judiciaire	ESPO - DRT
27. Danielle Gallez	Directrice administrative	Formation en sciences de l'éducation pour adultes	FOPA PSP
28. Jacques Lega	Chef de travaux	Physique atomique et moléculaire	SC
29. Isabel Baeza Varela	Maitre de langues	Unité d'espagnol	ILV
30. Daniel Cornerotte	Conseiller à la formation	Faculté ouverte de politique économique et sociale	FOPES
31. Jacques Laffineur	Chercheur et conseiller	Centre de droit des obligations	DRT
32. Josiane Burton	Professeur	Pharmacocinétique, métabolisme, nutrition et toxicologie	MD
33. Etienne Bourgeois	Professeur	Psychologie de l'éducation et du développement	PSP
34. Agnès Namurois	Détachée	CNE-UCL	AC
35. Joseph Godeau	Conseiller	Sciences du travail - FOPES - IUFC	ESPO
36. Dominique Laduron	Professeur	Géologie	SC

# LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

## BILAN DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PATO (1996-2004)

Comme vous le constatez, le bilan de la délégation syndicale court sur 8 années. Les dernières élections remontent au 15 décembre 1995. C'est en raison d'un différend avec la délégation SEL-SETCA sur le règlement qui organise les élections de la délégation syndicale que 8 ans se sont écoulés. C'est un délai anormalement long auquel nous avons été confrontés entre deux élections mais cela ne nous a pas empêché d'enregistrer un certain nombre de réalisations. Voyez plutôt ! Ce bilan ne se veut absolument pas exhaustif mais il met en évidence des points importants de la vie professionnelle des membres du PATO.

### POINTS GÉNÉRAUX

- La négociation de la **nouvelle carrière** du PATO avec la Ministre de l'enseignement supérieur.

Après plusieurs années, cette négociation s'est clôturée par la parution du Décret du 22 octobre 2003 qui améliore et harmonise les différentes carrières du PATO (parallélisme dans l'évolution des carrières, suppression des échelles barémiques en dessous du minimum garanti, grades supplémentaires accessibles par avancement ou par promotion, valorisation d'un diplôme acquis en cours de carrière dans les grades d'avancement, valorisation du graduat, instauration du principe de progressivité dans les sanctions, ...).

- La signature avec la Direction de l'UCL de **Conventions collectives** importantes pour tous.

1. Les conventions **de prépension** temps plein à 58 ans et de prépension mi-temps à 55 ans tant pour le personnel des budgets classiques que celui sur ressources extérieures ;

2. La convention réglant les conditions de travail du personnel PATO sur **ressources extérieures** (conditions pécuniaires, conditions de passage à durée indéterminée, reclassement, ...) ;

3. La convention sur la **prime syndicale** versée aux membres du personnel de l'UCL affiliés à une organisation syndicale ;

4. La convention collective sur l'application du **crédit temps** et du **congé parental** à l'UCL ;

5. La Convention réglant définitivement la discrimination entre les hommes et les femmes dans le paiement des **allocations familiales complémentaires** (1997) ;

- Le remplacement des examens d'avancement par **les brevets de compétence**.

Depuis plus de cinq ans, c'est le nouveau système d'examens d'avancements sous forme de brevets qui fonctionne. Ces brevets personnalisés concernent des fonctions de tout type : technicien de laboratoire, secrétariat, menuisier, appariteur, ... Le contenu des brevets (repris dans une grille) est établi sur base des composantes de la fonction de chaque membre du

personnel concerné et est systématiquement étudié en commission paritaire composée de représentants de l'employeur et de délégués syndicaux. Pour aider à la réussite des brevets, une formation est programmée si nécessaire. Les brevets se réalisent sur le lieu de travail, portent sur des matières directement en rapport avec le travail et utiles à celui-ci. Cette manière d'apporter la preuve de ses compétences professionnelles correspond bien aux souhaits du personnel.

- La concertation avec la direction au sujet de **l'entretien professionnel périodique (EPP)**.

Après la consultation du personnel, la délégation syndicale CNE du PATO a édité un guide syndical pour se préparer individuellement à son EPP. Une commission de suivi de l'EPP continue à superviser cette méthode de gestion des membres du personnel ;

- La concertation avec les Autorités sur la **procédure et les critères de promotions** ;

- La mise au point d'un Code de déontologie en matière de **recrutement** avec le service RHUM ;

- La concertation avec les Autorités sur les règles d'octroi des **indemnités pour fonction supérieure**, les règles de **cumul d'activités**, les règles de bonnes pratiques en matière de **mutations** ainsi que les **charges de cours** attribuées à des membres du PATO ;

- L'application de l'Arrêté de la Communauté française du 4 décembre 2002 accordant aux membres du PATO qui exercent des fonctions de conseillers communaux ou de CPAS, un **congé politique** (en vertu de la règle du statut équivalent) ;

- La représentation du PATO au Conseil Interuniversitaire de la Communauté Française (**CIUF**). Cette demande de la CNE vis-à-vis des pouvoirs publics, vieille de 15 ans, est enfin acquise depuis un an ;

- **L'information** du personnel par le « *Droit de savoir* », sur les barèmes, les règles internes et la législation en vigueur et par les fardes d'accueil de la CNE-UCL remises à tous les nouveaux membres du personnel.

### POINTS SPÉCIFIQUES

- La négociation et le suivi des statuts pour le personnel de diverses entités périphériques : (**CERTECH, Restaurants universitaires**, ...). Une vigilance toute particulière est accordée à l'évaluation des rémunérations du personnel des restaurants et à la mise au point d'un règlement d'ordre intérieur de cette dernière entité ;

- La négociation dans le cadre des contrats d'**Assurance de Groupe** d'une rétroactivité pour les membres du personnel sur ressources extérieures ;

# ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET OUVRIER

- **La défense des situations individuelles.**

En constante augmentation, la défense individuelle se fait dans le plus grand respect des souhaits des personnes. Cela va du plus petit conseil à l'accompagnement lors d'entretiens avec la direction de RHUM ou de SPER et jusqu'à la défense en **Commission du personnel**.

- La signature avec la Direction de l'UCL de **Conventions collectives spécifiques** :

1. la convention réglant le statut des **Conseillers à la formation de la Fopes-Fopa-Reso** ;
2. la convention de décentralisation et de réaffectation des membres du **Service d'informatique Générale** (1996) ;
3. la convention collective sur la carrière **des informaticiens de niveau 1 engagés avant 1992** et mettant fin à la procédure judiciaire en cours à l'époque (2000).

## CE QUE NOUS VOULONS ENCORE OBTENIR

### DEMANDES GÉNÉRALES

- Nous demandons la clarification de **la règle de l'équivalence** entre le statut du personnel des universités subventionnées et le statut du personnel des universités de la Communauté française. Une solution est : la fixation par décret d'un régime juridique précis ainsi que toutes les conséquences qui en découlent en matière de règlement administratif, de régime de pensions, de statut social, de régime disciplinaire, de régime de congés, de congés de maladies, de déplacement domicile-lieu de travail, de suspension de contrat, de prise en compte de l'ancienneté acquise dans d'autres universités, de passage dans les services de l'état, des communautés et des régions, d'instances de recours et d'instance de négociation, ...

- La plus urgente des demandes qualitatives de la CNE est d'**inclure le personnel des universités subventionnées** dans le texte du projet de décret sur **la négociation sociale** en Communauté française. Le texte actuel prévoit un nouveau lieu de négociation pour tous les personnels des établissements de l'enseignement subventionné **en excluant les personnels des universités subventionnées**. Il faut tout mettre en œuvre pour empêcher, voire contrer, cette discrimination.

- La **politique du personnel** doit être largement concertée, voire même négociée dans certains de ces aspects :

1. **L'analyse et l'évaluation des fonctions.** Il s'agit d'évaluer les fonctions et de les positionner en termes de niveau de rémunération ; ce sont des matières à négociation avec la délégation syndicale du PATO dans le respect des normes statutaires ;

2. **L'entretien périodique professionnel.** Cette pratique peut être perçue comme positive pour autant qu'elle soit évaluée et que le comité de suivi de cette opération soit correctement informé ;

3. **La formation continue du personnel ;**

4. **Les référentiels de compétences/de métiers** en vue d'une gestion des carrières améliorée. Un processus de description des métiers-types dans le secteur de la bibliothéconomie a été mis en œuvre depuis avril 2003 en vue de faire face à l'évolution rapide des métiers en bibliothéconomie et de disposer d'une source d'information aidant à l'octroi équitable des promotions au sein du secteur de la bibliothéconomie. Les Autorités envisagent d'abandonner les résultats de l'évaluation et de la classification des fonctions et de passer à une classification des métiers. La délégation syndicale CNE sera représentée lors des réunions de restitution des fiches métiers au personnel des bibliothèques et lors des différentes étapes du processus (établissement du contenu des fiches métiers/ positionnement dans un métier/ recours/ entretien professionnel périodique/ négociation du barème associé à chaque métier,...).

- La délégation entend exercer une grande vigilance quant à l'impact du décret « Bologne » et la création des Académies sur les conditions de travail des membres du personnel ;

- Une attention toute particulière de la délégation quant aux modalités de mise en œuvre du Plan Directeur du Système d'Information ;

- Le suivi des modalités pratiques d'application, à l'UCL, du décret sur la nouvelle carrière du PATO.

### DEMANDES SPÉCIFIQUES

- La limitation du nombre de contrats à durée déterminée successifs pour le PATO des budgets classiques (budget ordinaire, budget social et budget du patrimoine) ; l'ancienneté acquise dans ces contrats successifs doit être comptabilisée pour l'assurance de groupe ;

- Le passage du personnel ouvrier sous statut « employé » ;

- Une connexion internet pour tous les membres du PATO ;

- Une amélioration de la procédure de **promotions** en introduisant une élection directe des membres représentant le PATO dans les commissions facultaires et la présence d'un observateur syndical lors de ces réunions.

**Egalité,**  
**la chance ne suffit pas !**  
C'est *vous* qui ferez  
la différence



## LES CANDIDATES ET CANDIDATS DE LA LISTE CNE-CSC



1. Christian Hendrick
2. Brigitte Pelsmaekers
3. Thierry Walot
4. Françoise Van de Meerssche
5. Marie-Agnès Gueuning (dite Ninette)
6. Christelle Chabot
7. Fabian Tielemans
8. Nancy Clause
9. Nadine Didier
10. Danielle Van Grunderbeeck

Technicien  
 Secrétaire du décanat  
 Chargé de mission  
 Personnel d'entretien  
 Laborantine  
 Assistante sociale  
 Technicien d'exploitation  
 Secrétaire  
 Secrétaire  
 Informaticienne

Neurophysiologie  
 Secrétariat administratif  
 Groupe de recherches en écologie appliquée  
 Programmation des locaux  
 Hormones et Métabolisme  
 Service d'aide aux étudiants  
 Service de maintenance  
 Service de Logements  
 GIRSEF - Psychologie clinique  
 Service informatique

MD  
 DRT  
 SC  
 AC  
 MD  
 ADAE/AC  
 ADST/AC  
 ADAE/AC  
 ESPO - PSP  
 SC

## À LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PATO



11. Marianne Germen  
 12. Freddy Cornerotte  
 13. Claire Damien  
 14. Etienne Huens  
 15. Yves Hergot  
 16. Claude Drossart  
 17. Francine Debeir-Plapied  
 18. Félix Couder  
 19. Jos Palange  
 20. Agnès Namurois

Personnel de salle  
 Chargé d'études  
 Secrétaire  
 Informaticien  
 Chef technicien  
 Ingénieur industriel  
 Secrétaire  
 Conseiller en prévention  
 Détaché  
 Détachée

Restaurants universitaires  
 Budgets et perspectives de personnel  
 Service d'aide aux étudiants  
 Ingénierie mathématique  
 Atelier de mécanique  
 Chimie  
 Etudes du développement/Recherches économiques  
 Service de sécurité et de radioprotection  
 CNE-UCL  
 CNE-UCL

AC  
 ADFI/AC  
 ADAE/AC  
 FSA  
 MD  
 SC  
 ESPO  
 AC  
 AC  
 AC

## **SOLIDARITÉ ET DÉMOCRATIE**

### **ATTENTION : FRAGILES !**

On entend couramment dire que la solidarité est la valeur essentielle du mouvement syndical.

Si la pertinence de cette information ne fait pas de doute, il n'est pourtant pas inutile, par les temps qui courent, de lui donner un sens en réfléchissant à ce qu'elle est et aussi à ce qu'elle n'est pas.

Une conviction bien ancrée chez bien des gens est que la solidarité est une « valeur naturelle » du monde du travail ! Cela est-il aussi sûr ?

On ne naît pas solidaire ou égoïste ; mais on peut le devenir, en fonction de l'éducation reçue ; au gré des rencontres et par les circonstances de la vie.

La solidarité ne se définit pas en une phrase ou une formule ; elle peut tout autant s'exprimer par un acte gratuit et généreux que par l'alliance d'intérêts particuliers momentanés. Elle peut tout autant être une coalition de défense et de protection des privilèges, qu'une action désintéressée pour que d'autres accèdent à la dignité et à la liberté.

Que ce soit pour défendre des intérêts légitimes ou sans en attendre des avantages personnels, la solidarité surgit rarement « spontanément ».

La solidarité est une flamme fragile, qu'une minuscule étincelle suffit parfois à faire jaillir ; mais la maintenir en vie nécessite toujours beaucoup d'énergie et de conviction.

Une démarche de solidarité est d'abord un choix personnel, mais elle ne prend tout son sens et son efficacité que lorsqu'elle est organisée et s'exprime collectivement.

C'est pourquoi les syndicats sont, ici et partout dans le monde, des acteurs incontournables : les maîtres d'ouvrage historiquement incontestables de la plupart des grands progrès sociaux et démocratiques.

Quoi qu'en disent ceux qui ont un intérêt évident à les discréditer, les syndicats sont toujours aujourd'hui les garants des acquis sociaux et de nouveaux droits qui restent à conquérir.

Les élections sociales sont un des temps forts de notre démocratie sociale et, comme tous les quatre ans, la CNE et la CSC présentent dans des centaines d'entreprises, des milliers de candidatures.

Nous sollicitons évidemment votre voix pour les élire, mais avant toutes choses, nous vous demandons d'exercer ce droit démocratique conquis de haute lutte en remplissant et en renvoyant votre bulletin de vote.

Votez selon vos convictions et pour qui vous choisirez, mais surtout votez.

N'oublions jamais que la démocratie s'use dès que l'on ne s'en sert pas.

**VOTEZ ET FAITES VOTER !**

