



LE DROIT *de savoir*

2-3. Programme CNE-UCLouvain pour 2020-2024

Priorités pour le PAT

Priorités pour le PAC

Priorités pour le PS

Priorités pour le personnel du cadre d'intégration et des entités périphériques

4-6. Candidat-es au Conseil d'entreprise

7. Comment voter ?

8. Candidat-es au CPPT

11. Améliorer la gouvernance

Équilibre vie privée - vie professionnelle

Équilibre entre les genres

Développement durable

12. Candidat-es à la délégation syndicale

16. Le programme en quelques mots

Élections sociales 2020 : télévotons !

Virus oblige, les élections sociales, initialement prévues en mai 2020, ont été reportées. A l'UCLouvain, elles auront lieu au cours d'une période qui débute le 16 novembre et se termine le 23 novembre prochain. Ce processus électoral coïncide avec l'usage d'un vocabulaire que la crise sanitaire fait sonner ironiquement (gestes barrières, distanciation sociale, travail à distance, bulle sociale, ...) aux oreilles de celles et ceux qui optent, dans leur milieu professionnel, pour des liens sociaux renforcés.

Au moment de renouveler nos représentant-es dans les organes de concertation (le Conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail) et de négociation (la délégation syndicale), il faut répéter avec force que **chacune de nos voix compte** car la légitimité et le poids de leur action dépendent du taux - le plus élevé possible ! - de notre participation au scrutin.

Les résultats de notre enquête « Bien-être durant le confinement » à l'UCLouvain (voyez le numéro 181 du *Droit de savoir*) ont montré l'importance des rapports sociaux et de la solidarité, que ce soit avec les collègues ou avec les étudiant-es. Si le télétravail semble assez bien perçu par la majorité d'entre nous, il paraît nécessaire d'en faciliter l'accès tout en redéfinissant un cadre qui soit mieux adapté aux différentes catégories d'emploi concernées par cette évolution. Progresser en ce domaine constitue l'un des défis que les nouveaux-elles élu-es devront relever dans l'intérêt collectif.

Le vote électronique est généralisé selon les modalités pratiques expliquées en page 7. La situation actuelle nous incite à clamer comme un slogan de campagne : *Télétravailleuses, télétravailleurs, télévotons !*



Priorités de la CSC-CNE pour le personnel de l'UCLouvain de 2020 à 2024



Politique du personnel

1. Maintenir **une politique du personnel uniforme**, en évitant une trop forte décentralisation au profit des secteurs ou des sites de l'université
2. Poursuivre **la négociation de la mise à jour des statuts** de toutes les catégories de personnel sous la forme de conventions collectives de travail (CCT)
3. **Coordonner et clarifier les textes réglementaires** (règlement de travail, statuts, appel à la commission du personnel et procédure disciplinaire) de manière à pouvoir y recourir en cas de situation de travail conflictuelle
4. Négocier des statuts communs dans le cadre de la **fusion avec l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B)**
5. Renforcer les **compétences managériales et la culture sociale** en formant les responsables, en leur donnant des outils et en améliorant la communication et la disponibilité de l'information sur les procédures
6. Favoriser la **politique de télétravail** et y intégrer les enseignements de la crise sanitaire de 2020, notamment en termes organisationnels et d'encadrement des personnels
7. Assurer systématiquement et rapidement les **remplacements en cas de maladie** au-delà d'un mois et dès le premier jour de **congé de maternité**
8. Ouvrir un poste d'**assistant-e social-e** dédié-e aux membres du personnel
9. Mettre en œuvre le **fonds de solidarité interne** à l'UCLouvain destiné à sécuriser l'emploi des personnels scientifique, technique et administratif sur ressources extérieures
10. Accorder une **priorité aux candidatures internes**, à qualités égales, lors de toute ouverture de poste

Bien-être au travail

1. Mener un **plan de reprise du travail pour les personnes malades de longue durée**, comprenant des objectifs et des timings précis, adaptés aux capacités et besoins de la personne malade et en acceptant éventuellement du surnombre dans les services
2. Soutenir activement le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux, y compris **la lutte contre le burnout**
3. Poursuivre la communication au sujet des procédures mises en place à l'université en matière de **harcèlement et de prévention des risques psychosociaux** ; informer au sujet des personnes ressources (conseillers en prévention, personnes de confiance, délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail [CPPT], etc.) et des modalités d'action en cas de discrimination, harcèlement ou sexisme ; appliquer la **procédure disciplinaire** annexée au règlement de travail en cas de harcèlement sexuel ou moral
4. Continuer à former les **responsables hiérarchiques** à tous les aspects du bien-être au travail et à l'importance de leur action dans la prévention des risques psychosociaux
5. Obtenir des **congés supplémentaires pour l'ensemble du personnel** de l'UCLouvain les 27 septembre (récupérable s'il tombe un week-end), 2 novembre et 2 janvier

6. Assurer un meilleur **encadrement du personnel en début de carrière**

Aménagement des fins de carrière

1. Mener une **politique active en matière de fin de carrière** inscrite dans le cadre de la convention collective de travail n° 104 en faveur des membres du personnel de plus de 55 ans (crédit-temps rémunéré, réduction du temps de travail avec maintien du niveau de la rémunération, prépension, régime de chômage avec complément d'entreprise [RCC], etc.)
2. Obtenir des **jours de congé** supplémentaires pour le personnel de plus de 60 ans

Avantages sociaux

1. Octroyer des **chèques-repas** ou, *a minima*, des écochèques aux membres du personnel en fonction d'un salaire perçu mensuel plafonné
2. Étendre **les avantages sociaux** (primes de mariage et de naissance, etc.) aux membres du personnel qui travaillent à moins de 50%
3. Augmenter le nombre d'**opérateurs de stages conventionnés pour enfants** et les lieux où ces stages sont proposés, ainsi que l'intervention de l'employeur dans le montant de l'inscription aux stages, **pour tous les enfants** des membres du personnel, indépendamment des sites où les parents travaillent et de leur pourcentage de temps de travail
4. Renforcer la politique de mobilité par la prise en charge par l'employeur des coûts d'abonnement aux parkings de la SNCB, pour les membres du personnel qui se déplacent en train entre leur domicile et leur lieu de travail

Pour le personnel du cadre d'intégration (ex-instituts supérieurs d'architecture et traducteurs-interprètes)

1. Veiller au **respect des statuts** dont le personnel du cadre d'intégration dépend encore, notamment en termes de congés, de disponibilités pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR), etc.
2. **Améliorer la coordination** entre l'Université Saint-Louis (USL-B) et l'UCLouvain, notamment en matière de calendrier académique et « d'unités de langue »
3. **Clarifier les critères et les modalités d'attribution des cours** et garantir le maintien du label *European Master in Translation* (EMT)

Pour le personnel des entités de l'unité technique d'exploitation (UTE)

Inciter les conseils d'administration de ces entités qui participent aux élections sociales à **se rapprocher des statuts du personnel de l'UCLouvain** ; faire bénéficier leur personnel de l'assurance de groupe et d'avantages sociaux semblables à ceux du personnel de l'université : primes de mariage, de naissance, Saint-Nicolas, intervention dans les stages pour les enfants, réduction aux restaurants universitaires, accès aux parkings, même politique de mobilité, etc.

Pour le personnel administratif et technique (PAT)

1. Supprimer les **discriminations de l'assurance de groupe de l'UCLouvain** à l'égard des membres du personnel isolés (célibataires, cohabitant-es de fait, veuves et veufs, divorcé-es) quant au montant du capital-décès versé ; prévoir l'indexation automatique de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement ; étendre, comme le prévoit la loi, aux membres du PAT sur contrat à durée déterminée (CDD) le bénéfice de l'assurance groupe ; tenir compte des indemnités pour gardes de nuit et des heures supplémentaires dans le salaire déterminant la prime à payer par l'employeur
2. Revoir en profondeur le **système des promotions** pour qu'il soit plus équitable ; envisager de remplacer le système actuel par une promotion régulière, par exemple tous les 8 ans, quand les délais légaux le permettent et sur base d'un dossier, en priorité pour le personnel de niveau 2
3. Mettre en valeur les **métiers techniques et manuels** en permettant une progression par promotion plus rapide qu'actuellement
4. Obtenir que la **carrière du personnel sur ressources extérieures** puisse progresser au minimum comme celle du personnel sur budget ordinaire, comme le prévoit la convention collective de travail (CCT) du 30 septembre 1998
5. Favoriser la **mobilité positive du personnel entre les services** en menant une politique plus dynamique à cet égard ; accepter des augmentations provisoires du cadre dans certains services afin de faciliter la mobilité et d'alléger la charge de travail
6. Poursuivre et amplifier la **politique de renfort PAT** dans les services en surcharge de travail
7. Inscrire dans les statuts du PAT les conditions qui ouvrent le droit, en cas de maladie de plus de quatre mois, à un **complément à l'indemnité mutuelle payé par l'UCLouvain**

Pour le personnel académique (PAC)

1. Obtenir des **modifications du décret Paysage** permettant la simplification des procédures et du parcours étudiant, en coordination avec les organisations syndicales représentées à l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), afin de réduire la charge de travail des enseignant-es et des personnels administratifs et pédagogiques qui encadrent les étudiant-es
2. Respecter la **norme des 150h d'enseignement /année** pour le PAC à temps plein au cadre et équilibrer ainsi la répartition des charges entre les trois missions d'enseignement, de recherche et de service à la société, en fonction du projet académique individuel (PAI)
3. Améliorer la procédure de **recrutement académique** pour que tous les postes soient pourvus en temps et heure ; modifier la procédure pour les postes académiques non pourvus en les maintenant ouverts jusqu'à ce qu'un-e candidat-e soit retenu-e
4. Engager une réflexion sur le **fonctionnement et l'utilisation du PAI**

5. Permettre les **congés sabbatiques** au-delà de 60 ans
6. Adapter le cadre du PAC à la charge de travail qu'implique le décret sur la **formation initiale des enseignants (FIE)**
7. Mener une réflexion sur la répartition de la charge de travail du PAC entre les enseignements **en bac et master et en formation continue** (certificats, etc.)
8. Assurer un **support administratif** à chaque académie

Pour le personnel scientifique

1. Améliorer globalement les **carrières scientifiques** en Fédération Wallonie-Bruxelles, en révisant, entre autres, les statuts et les progressions de carrière
2. Offrir des perspectives de carrière dignes de ce nom aux chercheuses et chercheurs en rouvrant la carrière de **personnel scientifique définitif** ou en créant la carrière de **logisticien-nes d'enseignement**, à côté des postes de logisticien-nes de recherche
3. Utiliser une partie des montants du retour du précompte professionnel des chercheur-euses afin de **favoriser l'accroissement de l'emploi scientifique**
4. Pérenniser le temps de travail des **maîtres de langues** courantes (anglais, néerlandais, espagnol, ...) dont une partie de l'enseignement fait l'objet d'avenants à durée déterminée pendant plusieurs années, dans le respect de la convention collective de travail (CCT) du 31 décembre 1999
5. Clarifier la **répartition des compétences hiérarchiques et fonctionnelles** entre les divers-es responsables des assistant-es de manière, entre autres, à diminuer les risques psychosociaux de cette catégorie de personnel
6. Répartir équitablement et en concertation les tâches entre assistant-es afin que **50% de leur temps de travail soit effectivement dévolu à la recherche** et immunisé des tâches administratives et d'encadrement trop lourdes, dans le respect de l'article 72 du décret de la Communauté française du 11 avril 2014 sur l'enseignement supérieur
7. Améliorer le **règlement des bourses** (post-)doctorales, pour clarifier les rôles et les procédures et assurer aux boursier-es de meilleures conditions de recherche et de travail, y compris en termes de bien-être
8. Améliorer **l'accompagnement du doctorat** ; actualiser le document sur le taux de réalisation du doctorat et améliorer les conditions de travail des doctorant-es sur fonds propres
9. **Prolonger les bourses** et les contrats d'assistant-es ou les contrats sur ressources extérieures pour tou-ttes les chercheur-euses ayant eu un congé de maternité, dans le respect du décret de la Communauté française du 17 décembre 2003
10. Assurer **l'accès au congé parental** pour les boursier-es
11. Améliorer significativement le **dialogue social** au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) paritaire du Fonds de la recherche scientifique (FNRS)





Au Conseil d'entreprise : l'économique, le financier et le social

Le **Conseil d'entreprise (CE)** est composé paritairement de délégués de l'employeur et des travailleurs. Le CE dispose de compétences sociales, économiques et financières. Il est informé chaque année, chaque trimestre et à titre occasionnel (à l'occasion d'événements spécifiques) de la situation de l'entreprise. Les informations économiques et financières sont notamment basées sur les comptes annuels et portent sur le chiffre d'affaires, les recettes et les coûts. Le CE reçoit aussi des informations sociales sur l'emploi et son évolution.

Le CE émet également des avis concernant l'organisation du travail et les conditions de travail, la formation, l'introduction de nouvelles technologies, la politique du personnel, l'accueil des nouveaux travailleurs, le télétravail, ...

Le CE est impliqué dans les décisions relatives à l'élaboration ou la modification du règlement de travail, à la planification des fermetures collectives, des congés annuels et des congés compensatoires pour les jours fériés, à la nomination du réviseur.

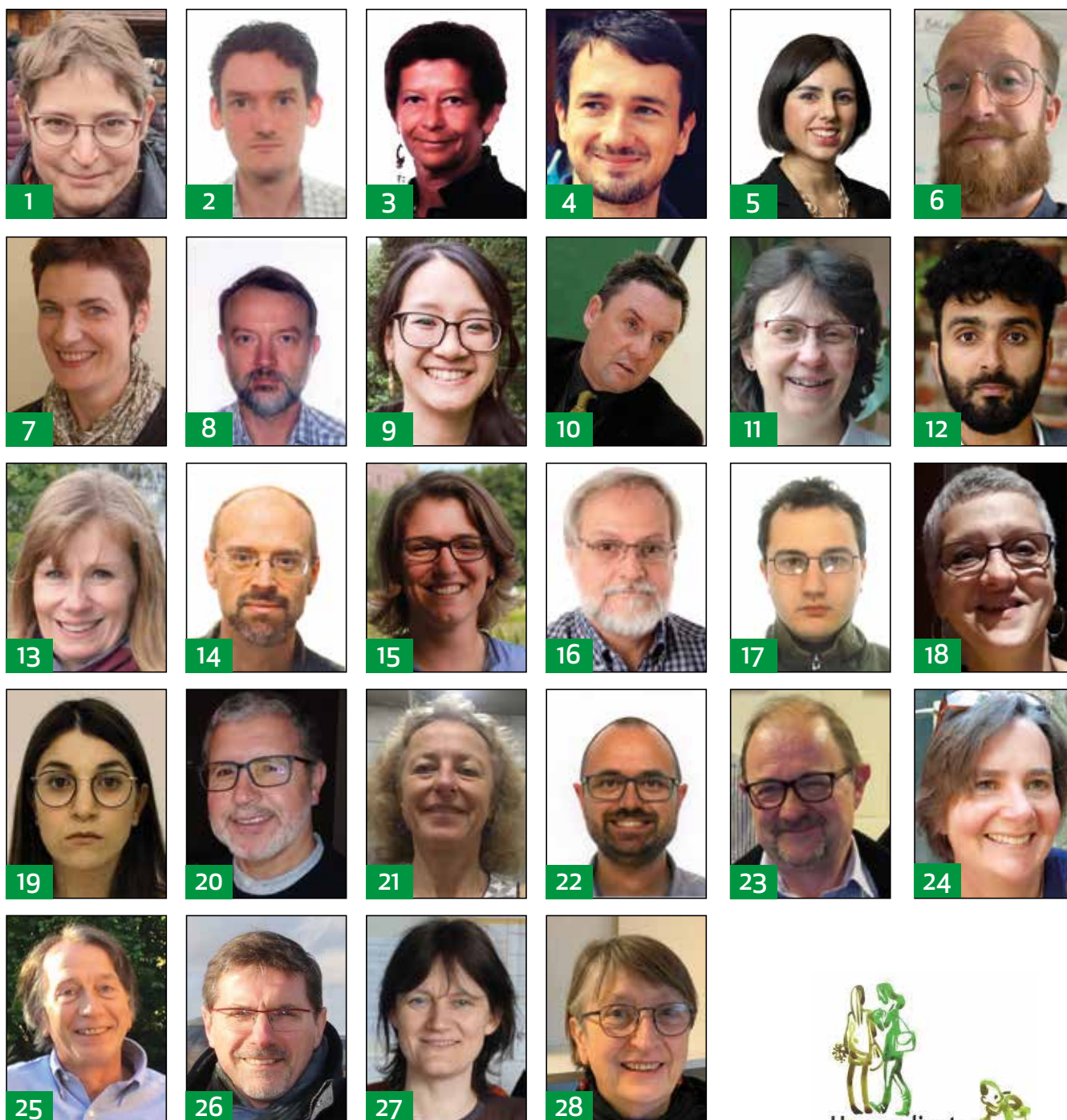
Liste des candidat·es CSC-CNE au Conseil d'entreprise

CADRES

1	Declève	Ghislaine	PAT	DESY	LLN, Woluwe
2	Delcourt	Olivier	PAT	SGSI/SIPR	LLN
3	Kestemont	Marie-Paule	PAC	SSH/LSM, IACS	LLN
4	Dutron	Martin	PST, Boursier	SSH/RSCS	LLN
5	Curto	Veronica	PAT	SSS/IREC	Woluwe
6	Remy	Lionel	PST	SSH/IACS	LLN
7	Leloup	Fabienne	PAC	SSH/ESPO, ISPOLE	Mons
8	Szikora	Jean-Pierre	PAT	SSS/DDUV	Woluwe
9	Tran	Thi Ngoc Linh (Linh)	PAT	DESY	LLN, Woluwe
10	Grosbois	Thierry	PAT	DESY	LLN
11	Pellet	Carine	PAT	ADRE	LLN
12	Sheikh Hassan	Nabil	PAT	SSH/ESPO, IDAM	LLN
13	Magnoli	Isabelle	PAT	SERP	LLN
14	Minne	Frédéric	PAT	SGSI/SISG	LLN
15	Van Ingelgom	Virginie	FNRS, PAC	SSH/ESPO, ISPOLE	LLN
16	Coutelier	Jean-Paul	FNRS, PAC	SSS/FASB, DDUV	Woluwe
17	Worms	Sebastian	PST	SST/SC, LIBST	LLN
18	Weber	Geneviève	PAT	SSH/PSP	LLN
19	Potalivo	Aurore	PST	SSH/FIAL, IL&C	LLN
20	Adrioueche	Ahmed	ML	ILV	LLN
21	Warland	Geneviève	PAC	SSH/FIAL	LLN
22	Sgambi	Luca	PAC	SST/LOCI	Tournai
23	Maesschalck	Marc	PAC	SSH/FIAL, JURI	LLN
24	Dubus	Bernadette	PAT	ADRE	LLN
25	Dochain	Denis	PAC	SST/EPL, ICTM	LLN
26	Catoire	Philippe	PAT	ADEF, CIO	LLN, Woluwe
27	Letocart	Catherine	PAT	DESY	LLN, Mons
28	Namurois	Agnès	PAT	DESY	LLN



CADRES



Liste des candidat-es CSC-CNE au Conseil d'entreprise (suite)

EMPLOYÉS

1	Horstermans	Fabienne	PAT	SSH/ESPO/FOPES	LLN
2	Reffers Maza	Carlos	PAT	BIUL/BISP	LLN
3	Mbelu-Mukwanga	Charlotte	PAT	ADFI	LLN
4	Alaime	Sophie	PAT	AIDE	LLN
5	Focant	Christine	PAT	SERP	LLN
6	Marchal	Corinne	PAT	SERP	LLN
7	Katanga	Sandra	PAT	SIC	Woluwe
8	Desnoeck	Vinciane	PAT	SIC	LLN



JEUNES

1	Roisin	Nicolas	PST	SST/EPL, ICTM	LLN
2	Bertrand Van Ouytsel	Charles-Henry Boursier	Boursier	SST/ICTM	LLN
3	Khamallah	Nawri	PST	SST/LOCI	Tournai
4	Plateau	Nina	jobiste	DESY	LLN



OUVRIERS

1	Urbain	Catherine	PAT	SRU	LLN
---	--------	-----------	-----	-----	-----



Les élections sociales à l'UCLouvain : comment voter ?

Qui est concerné par ces élections à l'UCLouvain ?

Les élections sociales concernent les membres du personnel (de tous les sites et de toutes les catégories) de ce qui s'appelle juridiquement « l'Unité Technique d'Exploitation » (UTE). Cette UTE regroupe bien évidemment l'UCLouvain, mais aussi les asbl et autres sociétés qui ont des liens économiques et sociaux importants avec l'université. Il s'agit de l'association internationale sans but lucratif De Duve, de la société anonyme Sopartec, de la safc Inesu-Immo et des asbl suivantes : Restaurants universitaires, Inesu Promo, Certech, Louvain Coopération Développement, Université des Aînés, Univers Santé, Aula Magna, Pomme d'Happy, Innovations sociales et animation, Placet, Musée Art Présent Passé.

Modalités d'organisation des élections sociales

- Ces élections se tiendront **du lundi 16 novembre au lundi 23 novembre à midi** et se dérouleront, comme précédemment, **de manière électronique**.

Il y aura 3 votes :

- un pour l'élection des délégué-es du personnel au Conseil d'entreprise ;
- un pour l'élection des délégué-es du personnel au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ;
- un pour l'élection de la délégation syndicale du personnel.

- Le 10 novembre 2020, chaque électeur ou électrice recevra une lettre de l'ARH. Cet envoi se fera par courrier électronique, sauf pour les académiques payé-es à l'heure (APH), les malades de longue durée, les personnes en congé de maternité, en crédit-temps complet, en congé sabbatique, en congé sans solde et les jobistes, qui recevront ce courrier à leur domicile par recommandé.

- Le 16 novembre 2020, chaque électeur-trice recevra, à l'adresse @uclouvain.be dont elle ou il dispose déjà ou à son adresse de courrier de l'UTE, un courrier électronique contenant un lien vers l'outil de vote. En cliquant sur ce lien, chacun-e activera l'accusé de réception de ce message, indispensable pour s'assurer de ce que chaque électeur-trice a bien été mis-e en mesure de participer au vote. Un rappel sera adressé, le 19 novembre 2020, aux électeur-trices qui n'auraient pas accusé réception du premier message.

Comment voter valablement ?

Il est possible de voter depuis n'importe quel ordinateur, professionnel ou privé ou d'une connexion sécurisée via un smartphone. Les membres du personnel qui ne disposeraient d'aucun accès à un ordinateur pourront utiliser un ordinateur mis à leur disposition aux endroits dont la liste est reprise à l'adresse suivante :

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/elections-sociales-2020.html>

On ne peut voter valablement qu'en faveur d'une seule liste :

- soit on vote en tête de liste, si on adhère à l'ordre de présentation des candidat-es ;
- soit on vote pour un-e ou plusieurs candidat-es d'une même liste. Pour que ce vote nominatif soit valable, on ne peut émettre plus de choix qu'il n'y a de mandats effectifs dans l'organe concerné (voir tableau ci-après).

L'outil de vote électronique ne permet ni le vote sur plusieurs listes pour un même organe ni le dépassement du nombre de mandats effectifs dans l'organe.

Qui ne peut pas voter ?

Les membres du personnel de direction ne peuvent pas prendre part au vote. Il s'agit des membres du Conseil d'administration, des membres du Conseil académique, des doyen-nes, des président-es d'institut, des directeur-trices d'administrations et des responsables des asbl et autres sociétés de l'UTE.

Par ailleurs, la condition légale pour participer au vote est d'avoir été occupé-e depuis trois mois au sein de l'UTE avant la date des élections. Cette date avait été fixée initialement en mai 2020. Mais, on le sait, suite au déclenchement de la crise sanitaire, la procédure électorale a été suspendue fin mars et a été reprise en septembre 2020. Toutefois, la condition pour participer au vote n'a pas été modifiée, ce qui a pour conséquence que les membres du personnel engagés entretemps et ayant trois mois d'ancienneté à la nouvelle date du 23 novembre 2020 ne sont pas – étonnamment, à notre avis – repris dans les listes électorales.

Les listes électorales sont consultables sur le site UCLouvain :

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/information-x-40-ce-cppt-et-ds.html>

Nombre de mandats effectifs à pourvoir par instance et par collègue

INSTANCES	CONSEIL D'ENTREPRISE	COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL
COLLÈGES			
Cadres	14	16	30
Employés	4		
Jeunes	3	3	
Ouvriers	1	1	
TOTAL	22	20	30





Au Comité pour la prévention et la protection au travail: le bien-être au travail

Le **Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)** est, comme le CE, un organe paritaire. Il joue un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail. Sa mission est de veiller au bien-être des membres du personnel sur leur lieu de travail : sécurité, santé, risques psychosociaux, ergonomie, stress, hygiène du travail, ... La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que le respect de la qualité de l'environnement, le dépistage des nuisances, l'augmentation de la sécurité lors de l'utilisation de produits dangereux, la protection lors de l'utilisation des machines et équipements, la prévention des risques liés au travail sur écran font aussi partie des missions du CPPT.

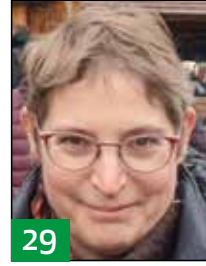
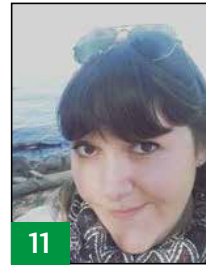
Pour remplir ses missions, le CPPT est assisté par un service interne et un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Liste des candidat·es CSC-CNE au Comité pour la prévention et la protection au travail

EMPLOYÉS

1	Fraselle	Nadine	PAT	SSH/IPSY	LLN
2	Ninane	Alain	PAT	SGSI	LLN
3	Vanden Noortgate	Gentiane	PAT	GTPL	LLN
4	Lebrun	Paul	PAT	GTPL	LLN
5	Germen	Marianne	PAT	SRU	LLN
6	Druart	Sébastien	PAT	IREC	Woluwe
7	Magnin	Delphine	PS, LR	SST/IMCN	LLN
8	Thiry	Maxime	PST	SST/FIAL, INCAL	LLN
9	Wielant	François	PAT	SST/ICTEAM	LLN
10	Rombouts	Marc	PAT	ADFI	LLN
11	Saintes	Laetitia	PAT	DESY	LLN
12	Roland	Thierry	PAT	BIUL/BISP	LLN
13	Heerman	Francis	PAT	GPEX	LLN
14	Lekeux	Anne	PAT	SIC	Woluwe
15	Kalf	Ruth	PAT	BIUL/BST	LLN
16	Castronovo	Giuseppe	PAT	GTPH	Mons
17	Tran	Thi Ngoc Linh (Linh)	PAT	DESY	LLN, Woluwe
18	Massaoudi	Taieb	PAT	ANIM	Woluwe
19	Delbrouck	Fabienne	PAT	SGSI	LLN
20	Havaux	Xavier	PAT	SIPP, IREC	Woluwe
21	Lucas	Xavière	PAT	AREC	LLN
22	Hergot	Yves	PAT	SSS/ASS	Woluwe
23	Chaabane	Iman	PAT	AIDE	LLN
24	Maroutaëff	Boris	PAT	SGSI/SIMM	LLN
25	Pessieux	Anne-Marie	PAT	SSH/IACCHOS	LLN
26	Walot	Thierry	PAT	SST/ELI	LLN
27	Es Saadi	Bouazza	PAT	SSS/LDRI	Woluwe
28	Leduc	Astrid	PAT	SST/IMMC	LLN
29	Declève	Ghislaine	PAT	DESY	LLN, Woluwe
30	Letocart	Catherine	PAT	DESY	LLN, Mons
31	Gisellu	Giovanna	PAT	SSS/ASS	Woluwe
32	Namurois	Agnès	PAT	DESY	LLN

EMPLOYÉS



Liste des candidat·es CSC-CNE au Comité pour la prévention et la protection au travail (suite)

JEUNES

1	Plateau	Nina	jobiste	DESY	LLN
2	Khamallah	Nawri	PST	SST/LOCI	Tournai
3	Bertrand Van Ouytsel	Charles-Heny	Boursier	SST/ICTM	LLN
4	Roisin	Nicolas	PST	SST/EPL, ICTM	LLN



1



2



3



4

OUVRIERS

1	Urbain	Catherine	PAT	SRU	LLN
---	--------	-----------	-----	-----	-----



1

Nous avons demandé à nos candidat·es délégué·es les raisons de leur engagement en faveur de la défense du personnel. Voici quelques-unes de leurs réponses

Pour mieux connaître l'université et son personnel, toutes catégories confondues.

Pour travailler pour la collectivité, être au service et à l'écoute des collègues.

Parce que j'ai envie de veiller à la sécurité et au bien-être du personnel de l'UCLouvain.

Parce que, pour moi, faire vivre le collectif d'une institution comme la nôtre est essentiel. Or ce collectif ne peut vivre que si on s'y engage, on l'investit et on y défend les valeurs humanistes qui doivent continuer à être le socle de notre milieu professionnel.

Parce que la pandémie amène nombre de changements des métiers d'enseignement et de recherche qu'il est temps d'encadrer par la concertation sociale.

Pour stimuler une gouvernance inclusive qui donne du sens au travail, en agissant selon mes moyens.

Pour de meilleures conditions de travail pour le personnel de l'Université !

Parce que je souhaite m'investir pour une université à la fois solidaire des différentes catégories de travailleurs et soucieuse du bien-être au travail et de la transition écologique.



Priorités de la CSC-CNE à l'UCLouvain

Suite de la page 2 et 3

Améliorer la gouvernance de l'UCLouvain

1. Favoriser la **simplification administrative** et limiter la bureaucratie
2. Clarifier la **ligne hiérarchique** jusqu'aux niveaux 3 et 4 de la structure (c'est-à-dire les commissions de programme, les écoles, les pôles, les centres de recherche, etc.) et définir cette ligne hiérarchique dans les règlements d'ordre intérieur (ROI) des entités
3. Améliorer le **portail de l'UCLouvain**, surtout l'intranet, de manière à ce que les membres du personnel et les étudiant-es gagnent du temps dans leur recherche d'informations
4. **Encadrer au niveau central les choix réalisés par les secteurs quant à l'utilisation des budgets complémentaires accordés**, afin qu'ils servent prioritairement à l'amélioration des conditions de travail et à l'engagement de personnels
5. Mener une réflexion sur la problématique des **facultés multisites**, notamment dans la perspective de la fusion avec l'université Saint-Louis
6. Développer l'**encadrement de publics** spécifiques qu'accueille l'université : adultes en reprise d'études, étudiant-es étranger-es, réfugié-es et migrant-es, étudiant-es à besoins spécifiques, etc.
7. Prévoir l'**élection directe des représentant-es du personnel au Conseil d'administration** de l'UCLouvain

Équilibre vie privée - vie professionnelle

1. Tenir compte des horaires de travail des membres du personnel pour programmer les **réunions** afin de préserver la vie familiale et privée
2. Rédiger et distribuer un **guide pratique** indiquant les outils existants pour aider à concilier vies professionnelle et privée (charte des temps de vie, télétravail, déconnexion, flexibilité horaire, congés thématiques, etc.)
3. Porter une **attention particulière aux membres du personnel ayant des charges de famille ou enceintes** en se préoccupant également du bien-être et de l'équilibre vie privée - vie professionnelle et sans que cela soit préjudiciable à l'évolution de leur carrière
4. Obtenir le **label « entreprise enfants admis »**
5. Accroître le nombre de **places d'accueil en crèche** pour les enfants du personnel, sur tous les sites

Équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de carrière

1. **Lutter contre le plafond de verre** (situé au barème 12/1 pour les femmes dans le personnel administratif et technique [PAT] et à l'entrée dans la carrière pour le personnel académique [PAC])
2. Favoriser la **présence de femmes dans la gouvernance** de l'UCLouvain
3. Réévaluer le critère de **mobilité internationale** et considérer également d'autres critères faisant la preuve de développement des compétences liées à l'implication dans des réseaux internationaux pour l'accès à des postes académiques
4. Systématiser la mixité des **comités de sélection, commissions de promotions et panels scientifiques**

5. **Combattre les préjugés liés au genre** dans les entretiens de sélection ou de promotion
6. **Valoriser également** les personnes qui n'ont pas interrompu leur carrière et celles qui l'ont diminuée ou mise en pause pour des raisons liées à la famille (recours au crédit-temps, congés parentaux, réduction du temps de travail, etc.)

Politique de développement durable dans le cadre d'une université éco-responsable

1. Promouvoir l'**enseignement et la recherche en matière de transition sociale, économique et écologique** en développant un programme de formations, en favorisant l'interdisciplinarité et en encourageant les recherches dans ces domaines
2. Développer une **politique de mobilité** favorisant la mobilité douce sur l'ensemble des sites ainsi que pour y accéder
3. Améliorer les possibilités de **transport et de vidéo-conférence** pour favoriser le travail multisite en diminuant l'impact environnemental
4. Promouvoir dans les cahiers de charge des marchés publics de l'UCLouvain des **critères sociaux, éthiques et environnementaux**, ce qui est essentiel lorsque ces marchés concernent les personnels des sociétés sous-traitantes
5. Orienter les **investissements** de l'UCLouvain en fonction d'objectifs ambitieux liés aux économies d'énergie et d'eau (recours à l'énergie verte, isolation thermique des bâtiments, gestion économique de l'eau y compris récupération d'eau de pluie, green IT, etc.)
6. Mener une **politique d'achat visant le zéro déchet et le recyclage systématique** au sein de l'UCLouvain : don du matériel et du mobilier usagés à d'autres services, à des ressourceries ou à des associations caritatives, politique d'achat de matériels non marqués par l'obsolescence programmée





Le rôle de la délégation syndicale du personnel de l'UCLouvain

La **délégation syndicale (DS)** est le moteur de l'action syndicale dans l'université. Elle est compétente pour négocier avec l'employeur en vue de conclure des conventions collectives de travail. Elle veille à l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail et du règlement de travail. La délégation syndicale représente et défend le personnel dans ses intérêts individuels et collectifs auprès des autorités de l'UCLouvain, des employeurs des entités liées à l'université et du FNRS. La délégation syndicale négocie avec les autorités de l'université et avec les pouvoirs publics les conditions de travail (barèmes, statuts, règlements,...). Elle a pour objectif de faire respecter l'équilibre indispensable entre l'économique et le social au sein de l'université, entre ce que les mesures coûtent et ce qu'elles peuvent apporter, en termes de bien-être et de sécurité, aux membres du personnel.

Candidat·es CSC-CNE à la délégation syndicale

1	Lefèvre	Philippe	PAC	SST/EPL, ICTM	LLN
2	Kruyts	Nathalie	PAC	ADEF/LLL, SST/AGRO	LLN
3	Adriouèche	Ahmed	ML	ILV	LLN
4	Dupont	Valérie	PAT	SAFI	Mons
5	Dutron	Martin	PST, Boursier	SSH/RSCS	LLN
6	Vandamme	Patricia	PAT	SSH/ESPO	LLN
7	Deconinck	Stéphane	PAT	SST/ELI/ELIB	LLN
8	Michaux	Carole	PAT	SST/ELI/ELIM	LLN
9	Coutelier	Jean-Paul	FNRS, PAC	SSS/FASB, DDUV/MEXP	Woluwe
10	Chaabane	Iman	PAT	AIDE	LLN
11	Tran	Thi Ngoc Linh (Linh)	PAT	DESY	LLN, Woluwe
12	Fulgenzi	Graziella	PAT	MAPP	LLN
13	Palmai-Pallag	Mihaly	PAT	SSS/IREC	Woluwe
14	Weber	Geneviève	PAT	SSH/PSP	LLN
15	Minne	Frédéric	PAT	SGSI/SISG	LLN
16	Clause	Nancy	PAT	LOGE	LLN
17	Remy	Lionel	PST, Boursier	SSH/IACS	LLN
18	Lucion	Mado	PAT	SPOR	Woluwe
19	Huaux	François	FNRS, PAC	SSS/MEDE, IREC	Woluwe
20	Firenze	Natacha	PAT	DESY	LLN
21	Palate	Matthieu	PAT	ADRE/RREG	LLN
22	Mallentjer	Sylvie	PAT	SSH/DRT/ECRI	LLN
23	Pourtois	Hervé	PAC	SSH/FIAL, ISP	LLN
24	Magnoli	Isabelle	PAT	SERP	LLN
25	Lebrun	Paul	PAT	GTPL	LLN
26	Briet	Geneviève	ML	ILV	LLN
27	Rousseaux	Xavier	FNRS, PAC	SSH/FIAL, INCAL	LLN
28	Taimount	Djamila	PAT	ASS	Woluwe
29	Massaoudi	Taieb	PAT	ASS	Woluwe
30	Germen	Marianne	PAT	SRU	LLN

suite en page 14



suite de la page 12-13

Candidat·es CSC-CNE à la délégation syndicale

31	Castronovo	Giuseppe	PAT	GTPH	Mons
32	Riapolova	Marina	PAT	SSH/FIAL	LLN
33	Roland	Thierry	PAT	BIUL, BISP	LLN
34	Mbelu-Mukwanga	Charlotte	PAT	ADFI	LLN
35	Dochain	Denis	PAC	SST/EPL, ICTM	LLN
36	Hennau	Isabelle	PAT	SST/IMMC	LLN
37	Szikora	Jean-Pierre	PAT	SSS/DDUV	Woluwe
38	Joveneau	Marie	PAT	SST/ICTM	LLN
39	El Kaddouri	Ali	PAT	SSS/ANIM	Woluwe
40	Marchal	Corinne	PAT	SERP	LLN
41	Thiry	Maxime	PST	SSH/FIAL, INCAL	LLN
42	Leduc	Astrid	PAT	SST/IMMC	LLN
43	Reffers Maza	Carlos	PAT	BIUL, BISP	LLN
44	Gisellu	Giovanna	PAT	SSS/ASS	Woluwe
45	Roisin	Nicolas	PST	SST/EPL, ICTM	LLN
46	Lion	Arnaud	PAT	SST/IMMC	LLN
47	Maroutaëff	Boris	PAT	SGSI/SIMM	LLN
48	Focant	Christine	PAT	SERP	Woluwe
49	Spote	David	PAT	SST/IRMP	LLN
50	Warland	Geneviève	PAC	SSH/FIAL	LLN
51	Druart	Sébastien	PAT	SSS/IREC	Woluwe
52	Fraselle	Nadine	PAT	SSH/IPSY	LLN
53	El Kaddouri	Rachid	PAT	SSS/IREC	Woluwe
54	Saintes	Laetitia	PAT	DESY	LLN
55	Grosbois	Thierry	PAT	DESY	LLN
56	Roose	Marie-Clotilde	PAC	SST/LOCI	Tournai
57	Letocart	Catherine	PAT	DESY	LLN, Mons
58	Declève	Ghislaine	PAT	DESY	LLN, Woluwe
59	Van Haepere	Françoise	PAC	SSH/FIAL	LLN
60	Namurois	Agnès	PAT	DESY	LLN



ÉLECTIONS SOCIALES 2020

