

LE DROIT de savoir

Spécial Elections sociales

Pourquoi une délégation syndicale à l'université ?

Améliorer les conditions de travail

FAIRE RESPECTER
LES DROITS
DU
PERSONNEL

Une université ouverte
aux droits humains
&
à la démocratie

PORTE - PAROLE
&
PORTE - VOIX

POUR UNE SOCIÉTÉ
+ JUSTE
+ SOLIDAIRE
+ PARTICIPATIVE

CPPT : bilan depuis les dernières élections sociales de 2020

Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) 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.

Les priorités de la délégation CSC-CNE pour le personnel de l'UCLouvain de 2020 à 2024 rencontrées ou en cours de développement ont été les suivantes :

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 de la personne malade et respectant ses besoins, ce qui peut impliquer d'accepter 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 burn-out.
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, délégué-es du personnel au CPPT) et des modalités d'action en cas de discrimination, de harcèlement ou de 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.

Concrètement, depuis les dernières élections sociales, la délégation CNE-UCLouvain au CPPT a :

- Remis un avis réservé sur le dispositif **Together** de l'UCLouvain, lors de la réunion du CPPT de décembre 2022. La délégation CNE a demandé :

- des garanties quant à la confidentialité
- un engagement à des réponses rapides lors d'un appel au dispositif
- une information claire à tout le personnel de l'université
- une évaluation annuelle au CPPT, avec des ajustements possibles.
- Remis un avis positif sur le programme **RESPECT** - lutte contre le harcèlement et les violences de genre de l'UCLouvain, lors de la réunion du CPPT de septembre 2023.
- Participé activement à l'évaluation du plan global 2017-2022 et à l'établissement des axes prioritaires à inscrire au **plan de prévention 2023-2027**:
 - Le parcours de formation pour chaque membre du personnel
 - La mise en œuvre de la règle des trois feux verts (à la commande, à la livraison et lors de la mise en service) pour l'achat d'une machine ou d'un prototype
 - La prévention active des risques psychosociaux
 - La gestion de l'amiante
 - L'environnement de travail et l'embellissement des lieux de travail
 - La fusion de Saint-Louis avec l'UCLouvain.
- Testé et donné un avis positif (CPPT de 19 octobre 2023) sur les listes des risques des membres du personnel soumis à la **surveillance de santé**.
- Participé activement à l'élaboration du **plan de communication** du CPPT.
- Participé aux **visites de lieux de travail (VLT)** organisées de manière hebdomadaire. Le rapport de cette visite est ensuite présenté et discuté en CPPT. Ces visites permettent aux délégué-es qui y participent d'aller à la rencontre des travailleurs et travailleuses dans leur environnement de travail.
- Emis des propositions pour « l'université d'après la crise COVID », notamment en mettant davantage l'accent sur la question du bien-être au travail au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

¹ <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2020-11/Droit%20de%20savoir%20183.pdf>



Bilan de la délégation syndicale de l'UCLouvain 2020-2023

La délégation syndicale est reçue par le Conseil d'administration ou par son représentant, à l'occasion de toute question, litige ou menace de litige de caractère collectif concernant :

- l'application de la législation sociale et de la réglementation fixant le statut et les conditions de travail du personnel de l'Université ainsi que des dispositions de caractère collectif figurant dans les contrats individuels ;
- l'application au personnel de l'Université des taux de rémunération et des règles de classification, dans le cadre des lois ou conventions collectives en vigueur ;
- les relations de travail ;
- tout problème de fonctionnement et d'organisation des services de l'Université qui a des répercussions directes ou indirectes sur les statuts moraux et matériels des membres du personnel.

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs. »

(Extrait des articles 19 et 20 de la Convention collective de travail du 1er février 2008 sur le statut de la délégation syndicale du personnel de l'UCLouvain)

Les principaux dossiers de la délégation syndicale 2020 - 2024

En 2020, aux élections sociales à l'UCL, les membres du personnel ont majoritairement voté pour les candidat·es de la CNE. Ainsi, sur les 30 mandats effectifs possibles pour la délégation syndicale, 26 sont revenus à la délégation CNE. Ces délégué·es élu·es ont ainsi pu porter de nombreux dossiers. Certains ont abouti à des résultats favorables au personnel, d'autres sont encore en négociation. Les membres de la délégation se sont également investis dans des mandats institutionnels internes (commission paritaire brevets, comité de pilotage de la formation, commission pour l'avancement au grade d'informaticien expert, observateurs et observatrices aux commissions de promotion du personnel administratif et technique (PAT)) et externes (Chambre des Universités de l'ARES, Pôle académique Louvain, asbl périphériques).

Nombreux sont, par ailleurs, les délégué·es qui, quotidiennement, ont reçu, écouté, orienté et accompagné en toute discrétion des membres du personnel en difficulté.

Ci-dessous, les principaux dossiers de cette mandature.

- 1. Promotions PAT.** Les délégué·es ont participé à l'ensemble des commissions de promotion du PAT en tant qu'observatrices-teurs. La délégation a déposé un rapport circonstancié de ces observations et introduit un cahier de revendications pour rendre cette procédure de promotion plus équitable, cohérente et efficace .
- 2. Brevets de compétences et avancements.** Des commissions paritaires internes (formées de représentant·es du personnel et de l'employeur) continuent de suivre et de faire évoluer la procédure des brevets pour l'avancement du barème 20/2 au barème 22/4, dans le respect des objectifs de travail et des compétences dont les personnes doivent témoigner. Entourée d'experts, la délégation veille également au bon déroulement et à l'équité du brevet d'informaticien-expert.
- 3. Trajet de réintégration.** La délégation syndicale a obtenu de l'université la suppression du recours à la rupture de contrat pour force majeure, sans indemnité ni préavis, lorsque l'employeur ne réussit pas à réintégrer la personne dans un poste adapté. Si l'employeur décide de se séparer d'un membre du personnel qui n'a pas commis de faute, cela doit impliquer le versement d'indemnités de rupture.
- 4. Fonds de solidarité.** La délégation CNE a signé, en 2023, un protocole d'accord avec l'université, permettant au personnel à durée indéterminée, sur des contrats financés par des crédits extérieurs, de ne pas être soumis systématiquement aux préavis « conservatoires ». Une avancée dans ce dossier qui dure depuis de nombreuses années.
- 5. Formation syndicale permanente.** Les délégué·es se sont formé·es à divers thèmes dont les pensions des secteurs public et privé, les évolutions législatives et réglementaires, la commission paritaire pour les universités.
- 6. TI et ISA.** Pour les traducteurs-interprètes issus de la haute école Marie Haps intégrés à l'université et pour le personnel des ex-ISA intégré à l'université, la délégation CNE veille à ce que les conventions d'intégration soient strictement appliquées.
- 7. Droit de savoir.** Les délégué·s produisent chaque année quatre numéros du Droit de Savoir, diffusés à tout le personnel de l'université et des asbl périphériques, ainsi qu'à

certaines lectures externes, politiques ou proches de l'enseignement universitaire.

8. ASBL et entités périphériques. La délégation est aussi compétente pour le personnel des asbl et entités périphériques de l'unité technique d'exploitation (UTE) : les asbl Restaurants universitaires de Louvain-la-Neuve et de Woluwé, Inesu Promo, Certech, Louvain Coopération, UDA (Université des Aînés), Univers Santé, l'Aula Magna asbl, Pomme d'Happy, Isa, Placet et Musée art présent passé, la safs Inesu Immo et la s.a. Sopartec.

9. Situations individuelles et collectives. La délégation défend de nombreux collègues auprès de l'employeur. Clarification des relations avec la hiérarchie, crédit-temps et congés thématiques, aménagements de fin de carrière, période probatoire des académiques, surcharge de travail, mal-être au travail, maladie de longue durée, menace de licenciements, etc.

10. Assurance de groupe. Un groupe de travail paritaire pour la renégociation de l'assurance de groupe a relancé la question en 2023. La CNE y revendique entre autres

l'égalité de traitement entre les personnes mariées ou cohabitantes légales et les personnes isolées (dans le versement du capital décès), l'indexation automatique et l'augmentation des rentes d'orphelin et d'invalidité, l'extension aux membres du PAT et du PS sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance de groupe de l'UCLouvain, l'intégration dans le salaire réel des gardes de nuit et heures supplémentaires payées et structurelles, la possibilité d'élargissement de l'assurance de groupe de l'UCLouvain aux membres du personnel des asbl périphériques.

11. Outre celui de l'assurance groupe, d'autres dossiers sont en cours de négociation, dont :

- renégociation de la convention télétravail
- extension des jours de congés
- harmonisation des conditions de travail du personnel dans le cadre de la fusion avec l'université Saint-Louis Bruxelles
- renouvellement des conventions permettant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, remplaçant l'ancien régime de prépension)
- aménagements de fin de carrière.



Calendrier des élections sociales 2024 à l'UCLouvain

- **18 décembre** : première information de l'employeur au Conseil d'entreprise
- **21 décembre** : première information de l'employeur au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- **27 mars** : dépôt par les organisations syndicales des listes de candidat-es
- **Du 13 au 21 mai** : vote
- **21 mai** : dépouillement

Le pouvoir de la concertation sociale

La concertation sociale a encore tout son sens ! Elle a le pouvoir de changer les choses dans le monde du travail. L'employeur n'a pas toujours le dernier mot. Les travailleurs, le comité pour la prévention et la protection au travail ou le conseil d'entreprise ont de l'influence. Les faits et les chiffres le prouvent. L'importance de la concertation sociale se reflète également au sein des tribunaux du travail. Jusqu'à 75%, voire plus, des procédures judiciaires engagées par la CSC le sont à l'encontre d'employeurs qui ne pratiquent pas la concertation sociale au sein de l'entreprise. Ce qui est souvent réglé par les tribunaux peut souvent être résolu plus rapidement dans les entreprises qui pratiquent la concertation sociale par le biais d'une consultation mutuelle, ce qui est plus avantageux pour les travailleurs et l'employeur.

Un bilan du Conseil d'entreprise 2020-2023

Les compétences du Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise, composé de délégué-es de l'employeur et de délégué-es du personnel, a pour mission essentielle de recevoir des autorités de l'Université des informations sur l'organisation de l'université et des entités liées, sur la situation financière de l'université et sur l'évolution de l'emploi de toutes les catégories de personnel.

Il a également pour mission de donner des avis, de faire des suggestions ou des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique du personnel, la formation continuée du personnel et les modifications de structure. Ces avis doivent être préalables à la décision des autorités de l'Université.

Le Conseil d'entreprise a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire ainsi que de planification du congé-éducation.

Les PV et documents du Conseil d'entreprise sont disponibles sur l'intranet : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce/conseils.html>



1. La politique du personnel

La délégation CNE s'est régulièrement inquiétée au Conseil d'entreprise (CE) de l'UCLouvain de la surcharge pesant sur le personnel, suite à l'augmentation du nombre d'étudiants et à l'individualisation des parcours liée aux évolutions décrétales (décret paysage, RFIE, etc...) et à la crise sanitaire des années 2020 et 2021.

Dans ses avis, la délégation CNE a attiré l'attention des autorités sur la nécessité d'accroître le cadre des trois catégories du personnel (PAC, PAT, PST) en contact direct avec les étudiant-es, d'augmenter le personnel dans l'administration centrale et dans certains secrétariats facultaires.

Dans le cadre de l'application de la CCT 104 (maintien au travail des travailleurs de plus de 45 ans), la délégation CNE a déposé en 2022 un important avis réclamant à l'employeur une véritable politique de fin de carrière à l'UCLouvain pour

les personnels souhaitant partir plus tôt que l'âge légal de la retraite (soit, en fonction de l'année de naissance, 65, 66 ou 67 ans). A ce jour, l'université n'a donné aucune réponse quant aux orientations adoptées, malgré une forte demande du personnel concerné et l'argumentation étayée présentée par la délégation CNE lors de plusieurs CE.

2. Le financement de l'université

Le refinancement des universités

La FWB a débloqué régulièrement, depuis 2016, des moyens de refinancement de l'enseignement supérieur. Mais ils restent insuffisants au regard de l'accroissement du nombre d'étudiant-es. La délégation CNE a rappelé régulièrement qu'une partie de l'enveloppe globale supplémentaire, ainsi que la ristourne du précompte professionnel des chercheur-ses accordée à l'UCLouvain devait servir à l'augmentation du cadre permanent dans toutes les catégories du personnel, pour résoudre la surcharge généralisée au sein de l'université. L'employeur traîne des pieds à ce sujet, et met souvent en réserves les marges budgétaires, certes étroites face aux besoins, sous le prétexte que l'équilibre budgétaire du pouvoir subsidiant, la FWB, est très fragile.

Evolution de la situation budgétaire de l'UCLouvain 2020-2023

Les comptes de l'UCLouvain, qui font l'objet d'une certification par un réviseur d'entreprise, sont en large boni. Même la crise sanitaire n'a pas affecté l'université, et ce grâce aux enveloppes budgétaires complémentaires reçues de la FWB. La situation financière de l'université est saine, surtout depuis que la dispense de versement du précompte professionnel des chercheurs a été élargie au personnel académique, avec effet rétroactif remontant à 2016. La délégation CNE apprécie également la qualité de l'information communiquée par les autorités au Conseil d'entreprise en cette matière.

Si le volume global de l'emploi s'accroît lentement, ce qui est salué par la délégation CNE, les comptes mettent en évidence des « économies circonstancielles » sur les coûts de personnel PAT et PAC pour des raisons diverses (non-remplacement par maladie, absence de candidats correspondant au profil, non-attribution de postes académiques ouverts,

etc...). La délégation CNE demande que ces économies soient entièrement réinvesties dans la politique du personnel

La délégation CNE souhaite en conséquence que le Conseil d'entreprise puisse donner un avis sur les comptes et les affectations des résultats, avant la décision du Conseil d'administration, ce qui n'a jamais été le cas jusqu'à présent.

3. Le projet de fusion entre l'UCLouvain et l'USL-B

À la suite de l'aboutissement de l'accord politique relatif la fusion juridique entre l'UCLouvain, programmée pour le 14 septembre 2023, plusieurs conseils d'entreprise conjoints se sont tenus courant 2023. Des avis ont été déposés. De nombreuses questions ont été relayées aux autorités sur les difficultés pratiques du terrain.

4. Les restaurants universitaires

Les restaurants universitaires jouent un rôle social à l'égard des étudiants et du personnel en offrant des repas équilibrés à petits prix. Ils sont les principaux employeurs des jobistes étudiants de l'UCLouvain.

Chaque année, au CE, la délégation CNE a exprimé sa satisfaction à l'égard du travail réalisé par l'équipe des restaurants universitaires, du point de vue du rapport qualité/prix des repas et tient à féliciter le personnel.

La mise en service de la nouvelle cuisine centrale, dont la construction a débuté en 2019 dans le parc scientifique de LLN, permet désormais les fournitures vers tous les sites de l'UCLouvain. Malheureusement, les comptes 2022 des restaurants présentent un déficit important, lié à la fois à l'inflation des inputs (matières premières, énergie et flux) et à l'indexation des salaires, non compensés suffisamment par l'augmentation du prix des plats distribués, en particulier le « plat malin » qui connaît un indéniable succès auprès des étudiant·es.

Bilan de l'OCN, la représentation syndicale des mandataires du FNRS 2020-2023

Depuis 2013, les mandataires du FNRS, doctorant·es, post-doctorant·es et permanent·es, ont une représentation syndicale spécifique, active dans chacune des universités et représentée dans un Organe de concertation et de négociation sociale, en abrégé « OCN ».

C'est au sein de l'OCN que se négocient les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du FNRS « susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S-FNRS ».

L'OCN comporte 11 membres sur le banc patronal et 11 délégué·es sur le banc syndical. Sa composition exacte se trouve sur les pages consacrées à l'OCN sur le site du FNRS <https://www.frs-fnrs.be/fr/ocn>



Quelques-uns des sujets examinés au sein de l'OCN/FNRS depuis 2020

Alignement du montant des bourses doctorales
Le montant des bourses doctorales FRESH et FRIA a été aligné sur celui des bourses des aspirant·es FNRS ; reste toutefois à régler la question du pécule de vacances des bourses FRESH et FRIA.

Crise sanitaire

À la demande du banc syndical de l'OCN, le FNRS a établi en avril 2023 un bilan -de la crise Covid-19.

Sur le plan financier, le FNRS a pris une série de mesures permettant aux mandataires et aux boursiers de poursuivre leurs travaux malgré les circonstances.

Ceci représente une intervention totale de 2.162.000€, dont 924.300€ pris en charge par une subvention spécifique de la FWB octroyée au FNRS.

Les crédits de recherche (CDR)

Une question toujours sans solution à ce jour concerne, pour les chercheur·es permanent·es, le refus répété de se voir accorder des frais de fonctionnement ou un droit de tirage annuel en vue de financer, par exemple, leur matériel informatique et certains déplacements. Un alignement des conditions d'obtention des CDR pour le matériel informatique ou des frais de traduction (par exemple) avec celui du subsidé mobilité serait logique.

Prime de fin d'année des mandataires permanents

Depuis 2022, le montant de la prime de fin d'année a été revu à la hausse et aligné sur le montant de la prime du personnel des universités.

Politique de genre

Deux bonnes mesures ont été prises en 2023 concernant la prolongation de mandat pour les chercheuses bénéficiant d'un congé prophylactique ou d'un congé d'allaitement., les délégations syndicales au sein de l'OCN demandent la mise sur pied d'une véritable politique d'égalité des genres au FNRS et la prise en considération de leurs propositions à ce sujet. (Voir Le Droit de savoir n° 190, p 6).

Commissions scientifiques

Pour rappel, le FNRS a décidé en octobre 2022 d'une évolution et d'une adaptation des Commissions scientifiques du FNRS. Cette décision, prise sans concertation préalable, a suscité une protestation du banc syndical de l'OCN, suivie de plusieurs réunions de cet organe. Les débats à ce sujet en son sein, notamment en fonction des constats des Commissions scientifiques de juin 2023, sont toujours en cours.

Les principales demandes des délégations syndicales sont les suivantes :

- la réintégration pleine et entière des mandataires FNRS en FWB comme membres des commissions internationales ;
- le recrutement des expert·es ailleurs qu'en France dans les commissions où ils/elles sont majoritaires ;
- un travail des commissions plus collégial, notamment en nommant deux rapporteur·trices pour chaque projet soumis ;
- un équilibre plus juste à trouver entre le travail collégial de la commission, le rôle des rapporteur·trices, et le travail des expert·es extérieur·es ;
- une rédaction du rapport répondant aux exigences déontologiques de base sur le fond et la forme, avec procédure de recours à préciser ;
- une dispense de réalisation du rapport quinquennal pour les directeur·trices de recherche et les mandataires permanents de 60 ans et plus ;
- l'examen des rapports quinquennaux et des promotions par un panel plus restreint, différent des commissions post-doctorales ;

- le banc syndical demande enfin que le FNRS procède à l'évaluation de la procédure d'évaluation des rapports quinquennaux près de 10 ans après son instauration. À l'appui de cette demande, l'accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche de la Coalition pour l'avancement de l'évaluation de la recherche (CoARA), signé par le FNRS en juin 2023.

Cet accord européen définit une orientation commune pour l'évolution des pratiques d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des organismes de recherche, dans le but de maximiser la qualité et l'impact de la recherche. Les signataires s'engagent notamment à prendre en considération la diversité des activités et carrières des chercheur·euses ou encore à évaluer la qualité de la recherche sur base, principalement, de peer-review qualitatif, et en s'appuyant sur une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs.

Il arrive sans doute à chaque mandataire du FNRS de se poser des questions sur son statut, sur ses conditions de travail ou sur ses droits au sein de l'université d'accueil. En cas de difficulté, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentant·es CNE à l'OCN :

- Louis.carre@UNamur.be
- Florence.Delmotte@uclouvain.be (Saint-Louis - Bruxelles)
- Muriel.Denayer@uclouvain.be
- Francois.Huaux@uclouvain.be (Woluwe)
- Ingrid.Falque@uclouvain.be
- Virginie.VanIngelgom@uclouvain.be



Déclaration de candidature

Je soussignée,

Prénom : _____ Nom : _____

Date de naissance : _____ Genre (*entourer*) : H - F - X

Registre national : _____

Tél interne : _____ GSM : _____

Secteur/entité : _____ Adresse de courrier interne : _____ ,

travaillant sur le site de :

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> LLN | <input type="checkbox"/> Woluwe |
| <input type="checkbox"/> Mons | <input type="checkbox"/> Saint-Gilles |
| <input type="checkbox"/> Tournai | <input type="checkbox"/> Saint-Louis, |

marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE CSC à l'élection de la délégation du personnel (*plusieurs choix possibles*)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> au CE (conseil d'entreprise) | <input type="checkbox"/> à la DS (délégation syndicale). |
| <input type="checkbox"/> au CPPT (comité pour la prévention et la protection au travail). | |

Je souhaite rencontrer un membre de la délégation actuelle avant de prendre une décision.

Je suggère de contacter les personnes suivantes qui pourraient être candidates : _____

Mon projet en tant que candidat-e : _____

Date et signature : _____

En envoyant ce formulaire de contact, je marque mon accord sur le fait que les données à caractère personnel introduites seront automatiquement envoyées pour traitement à l'organisation et au service de la CSC concernés. Ces données seront traitées conformément à la législation sur la vie privée et aux règles établies par le Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD).

La finalité de la collecte de ces données est de pouvoir répondre à votre demande. Les données ne seront pas communiquées à des tiers de l'organisation et ne seront pas utilisées à des fins commerciales. Vous avez le droit d'accéder à ces données, le droit d'en exiger la rectification, l'effacement ou la portabilité ainsi que d'en limiter le traitement ou s'opposer à celui-ci. Consulter notre politique en matière de vie privée :

<https://www.lacsc.be/mentions-legales/protection-de-la-vie-privee>

La CNE-UCLouvain souhaite que ses listes représentent le mieux possible la diversité des situations dans le personnel et respectent l'équilibre des genres, des âges, des lieux de travail (y compris les asbl périphériques), des catégories de personnel, etc.

Formulaire à renvoyer complété et signé à : CNE-UCLouvain, Chemin du Cyclotron 2, bte L7.01.11, 1348 LLN
ou à : secretariat-cne@uclouvain.be