

Spécial élections sociales

LE DROIT de *savoir*



Sommaire

- 2 Élections sociales à l'UCLouvain
- 3 Priorités CNE transversales
- 4 Priorités CNE en délégation syndicale
- 5 Listes des candidat·es
- 6-7 Candidat·es CNE au Conseil d'entreprise
- 8-9 Candidat·es CNE au CPPT
- 10-12 Candidat·es CNE à la délégation syndicale
- 13 Priorités CNE au CPPT
- 14 Priorités CNE au Conseil d'entreprise
- 15 Élection rectorale à l'UCLouvain
- Élections législatives 2024 :
Mémorandum CNE-Universités
- 16 Élections sociales : comment voter ?

Respect du personnel

- ✓ Conditions de travail
- ✓ Aménagements de fin de carrière
- ✓ Ligne hiérarchique
- ✓ Gestion des carrières
- ✓ Mobilité

DS

- CARRIÈRES
- LONGES
- SALAIRES



- CE -

- o rémunération
- o simplification administrative
- o politique de l'emploi

CPPT

- o RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- o TEMPS DE VIE
- o HARCELEMENT & VIOLENCES

2

Votez CSC-CNE



Les élections sociales 2024

Les élections sociales en Belgique auront lieu entre le 13 et le 26 mai 2024.

Au cours de cette période, comme dans la plupart des entreprises, les membres du personnel de l'UCLouvain et des entités périphériques vont élire leurs représentant·es au Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). En outre, à l'UCLouvain, les membres du personnel vont également élire leur délégation syndicale.

Les délégué·es élu·es seront votre voix dans ces trois lieux de la démocratie sociale au sein de l'université dans son ensemble, qui inclut les entités périphériques : l'asbl Restaurants universitaires, l'asbl Inesu Promo, la s.a.f.s. Inesu Immo, l'asbl De Duve, l'asbl Certech, l'asbl Louvain coopération, la s.a. Sopartec, l'asbl UDA (Université des Aînés), l'asbl Univers Santé, l'asbl Aula Magna Louvain-la-Neuve, l'asbl Pomme d'Happy, l'asbl Isa, l'asbl Placet, l'asbl Musée art présent passé.

L'enjeu de ces élections : développer la démocratie sociale, aussi à l'UCLouvain

L'article 1er de la convention collective du 1er février 2008 organisant le statut de la délégation syndicale représentant le personnel de l'UCLouvain prévoit que :

« Les parties confirment leur volonté de développer la démocratie sociale au sein de l'Université par la voie de la concertation et de la négociation et, à cette fin, de mettre en oeuvre en toute circonstance un esprit de justice, d'équité et de conciliation ».

Quelles sont les actions que mène la délégation CNE du personnel de l'UCLouvain pour développer la démocratie sociale à l'UCLouvain ?

- Elle est, auprès des autorités de l'universités, la **porte-parole** aux plans collectif et individuel des légitimes revendications du personnel.
- Elle analyse les spécificités du travail des diverses catégories et fonctions du personnel ; elle fait des propositions pour l'amélioration des conditions de travail ; elle négocie les principes de la **politique de personnel** en visant à mettre en concordance les valeurs proclamées de cette politique avec la pratique réelle sur le terrain.

- Elle intervient, avec l'accord des personnes concernées, auprès des autorités pour le respect des droits du personnel, particulièrement à l'occasion de dérapages – parfois graves – de certains responsables d'entité qui font un mauvais usage de leur autorité.
- Elle met l'accent sur l'importance de la **dimension sociale**, c'est-à-dire la qualité de la vie professionnelle à l'Université, pour faire la balance par rapport aux aspects financiers de l'institution.
- Elle est attentive aux **transformations institutionnelles** qui ont des conséquences sur la qualité de l'emploi et des conditions de travail, ainsi qu'aux **discriminations en matière de genre** toujours présentes.
- Elle promeut, au sein du personnel de l'UCLouvain, un projet de **société plus juste, plus solidaire et plus participative** : par la création de normes sociales et environnementales parallèlement aux normes du marché ; pour des emplois de qualité, procurant un revenu permettant de vivre dans la dignité ; en maintenant et en développant une sécurité sociale forte ainsi qu'une fiscalité juste.
- Elle soutient une conception de **l'Université ouverte aux droits humains et à la démocratie**, y compris dans ses propres méthodes de gouvernance et en phase avec les grandes valeurs égalitaires de notre société : la santé, l'éducation, l'emploi, la connaissance et la culture.

Vous trouvez dans les pages suivantes un programme plus détaillé pour chaque instance, qui tient compte des résultats de l'enquête lancée le 2 février 2024, qui a rencontré un large succès auprès des membres du personnel.

Les membres du personnel qui se présentent à vos suffrages sur les listes CNE-CSC n°2 portent ce programme. Nous vous invitons vivement à participer à ces élections, pour renforcer la légitimité de la représentation sociale et syndicale au sein de l'université.

Le vote électronique, généralisé selon les modalités expliquées en page 16, facilite cette participation.

Chaque voix compte !



Priorités transversales

La participation du personnel de l'université à notre enquête de février dernier a permis de tirer les grandes lignes de nos actions pour les quatre années qui viennent. Leur mise en place dépendra également de la volonté des autorités à faire avancer notre université vers le monde de demain.

Les pages suivantes présentent les priorités que nous défendons dans les trois organes de concertation : le Conseil d'entreprise (CE), le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS). Au-delà de ces priorités, l'équipe CNE UCLouvain rappelle ses engagements et ses valeurs.

Notre programme envisage l'université dans son ensemble et inclut, chaque fois que possible, les entités périphériques (liste en page 2).

Nous sommes à l'écoute de tous les membres du personnel sur tous les sites et quel que soit leur statut. Nous les représentons dans les organes de concertation.

Notre volonté est de mettre en avant l'importance du **respect**, comme valeur fondamentale, au sein de l'UCLouvain.

- Nous allons continuer d'agir pour des **conditions de travail** optimales, ce qui implique que les **droits du personnel** soient respectés.
- Certains dossiers relèvent des compétences de plusieurs organes de concertation. C'est le cas, entre autres, des **aménagement de fin de carrière**. Avec l'allongement des carrières et les départs à la pension à 66 et 67 ans, il est important d'offrir aux membres du personnel en fin de carrière de bonnes conditions de travail. Ce dossier sera discuté avec les autorités de l'université dans les prochaines semaines, avec comme objectif d'atterrir rapidement avec des propositions concrètes permettant aux membres du personnel de terminer leur carrière au sein de l'UCLouvain dans de bonnes conditions.
- La **ligne hiérarchique** reste incomplète et trop peu définie. Nombreux sont les membres du personnel qui ne savent pas réellement de qui ils dépendent et qui dépend d'eux, ce qui peut créer un certain mal être au travail. La clarification de la ligne hiérarchique reste un dossier important qui doit être poursuivi.
- Nous demandons une **gestion des carrières** basée sur le maintien au travail et l'évolution des compétences par la formation, par la mobilité interne, par une évolution barémique avantageuse et négociée.
- En matière de déplacements entre le domicile et le lieu de travail, nous mènerons une réflexion sur la **mobilité**. Celle-ci doit tenir compte des impératifs de développement durable, des coûts et du temps que représentent ces déplacements pour les membres du personnel, car les trans-

ports publics ne permettent pas de répondre valablement à toutes les situations.

En outre nous continuerons de veiller aux dossiers suivants :

- **politique de genre** équilibrée,
- développement d'une **politique du personnel** humaine, créatrice de sens et portée par une communication de qualité,
- fusion harmonieuse avec l'USL-B par une politique de **valorisation du multisite**,
- **évaluation de l'organisation de l'université** en secteurs, facultés et instituts (fruit du « plan de développement »)



The CNE program in a nutshell: cross-cutting priorities

Thank you to the many who completed our survey about your social priorities. We have adopted them for our campaign, centered on the respect for people as our core value:

1. improved working conditions and protection of workers' rights;
2. retirement and end-of-career arrangements;
3. a complete, clear, and functional organizational chart;
4. career management, including continued employment, training for development of skills, internal mobility, and improvement of negotiated salary scales;
5. debate about sustainable mobility, given the realities of commuting where public transport is lacking.

Plus:

- balanced gender policy;
- development of a humane and meaningful HR policy;
- a policy that appreciates our multi-site status;
- assessment of the university's organization into sectors, faculties and research institutes.



Priorités de la Délégation syndicale

La délégation syndicale représente et défend le personnel dans ses intérêts individuels et collectifs auprès des autorités de l'université et du FNRS. Elle veille à l'application de la législation sociale. Elle négocie avec les autorités de l'université et les pouvoirs publics les conditions de travail (barèmes, statuts, règlements ...). Elle conclut des conventions collectives de travail (CCT) afin d'améliorer les conditions de travail des membres du personnel.

Vos trois priorités sont les nôtres

1. Améliorer **l'évolution des carrières** : revoir le système des promotions pour le rendre plus équitable dans toutes les catégories de personnel, rattraper les retards dans les promotions accumulés du fait d'un manque de financement, améliorer globalement les carrières scientifiques en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), garantir au personnel scientifique temporaire 50% de temps de travail effectif dédié à la recherche ;
2. Des **jours de congé** supplémentaires pour harmoniser vers le haut le nombre de jours de congé des personnels administratif, technique et scientifique sur l'ensemble des sites de l'université ;
3. Améliorer **les conditions salariales** du personnel, au travers d'une rémunération juste tant par du salaire brut que par des avantages extra-légaux et solidaires.

En outre, nous voulons contribuer à

- mettre en place **une politique de mobilité interne** efficace et valorisée ;
- positionner le **télétravail** dans l'université et appliquer un **traitement équitable du personnel face au télétravail** dans l'ensemble de l'organisation du travail de l'UCLouvain, y compris dans les coûts qu'elle peut générer pour les membres du personnel ;

- améliorer la transparence dans la **gestion des contrats** ;
- négocier la consolidation et la mise à jour des **textes réglementaires** concernant le personnel (statuts, règlement de travail, CCT ...)
- mettre en place un **service social** pour les membres du personnel ;
- assurer au personnel académique la possibilité de bénéficier de **séjours sabbatiques** au-delà de l'âge de 60 ans ;
- contribuer à la réflexion sur les **aménagement de temps de travail** (soutien à la parentalité, aux soins, aux aidants proches ...), y compris au moyen du remplacement rapide des personnes absentes.

The CNE program in a nutshell: The union delegation

Our priorities:

1. Improved career development for technical, administrative, scientific, and academic staff;
2. Uniform number of days of leave at all university sites;
3. Improved salary conditions (a fair compensation in terms of gross salary as well as solidarity-based fringe benefits).

Plus:

- implement an internal mobility policy;
- apply equitable treatment of staff with regard to teleworking throughout UCLouvain;
- improve transparency in contract management;
- update the various formal regulations;
- create a social service for staff members;
- sabbatical leaves after age 60;
- flexibility in working hours (support for parenthood, caregiving, etc.)

Respect du personnel

- ✓ Conditions de travail
- ✓ Aménagements de fin de carrière
- ✓ Ligne hiérarchique
- ✓ Gestion des carrières
- ✓ Mobilité

DS

- CARRIÈRES
- CONGÉS
- SALAIRES



- CE -

- o rémunération
- o simplification administrative
- o politique de l'emploi

CPPT

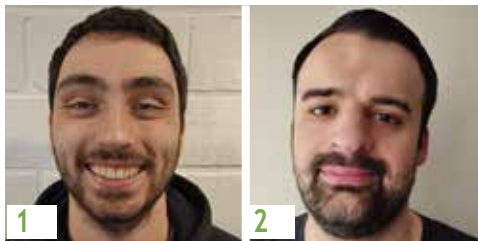
- o RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- o TEMPS DE VIE
- o HARCELEMENT & VIOLENCES



Chaque voix compte !



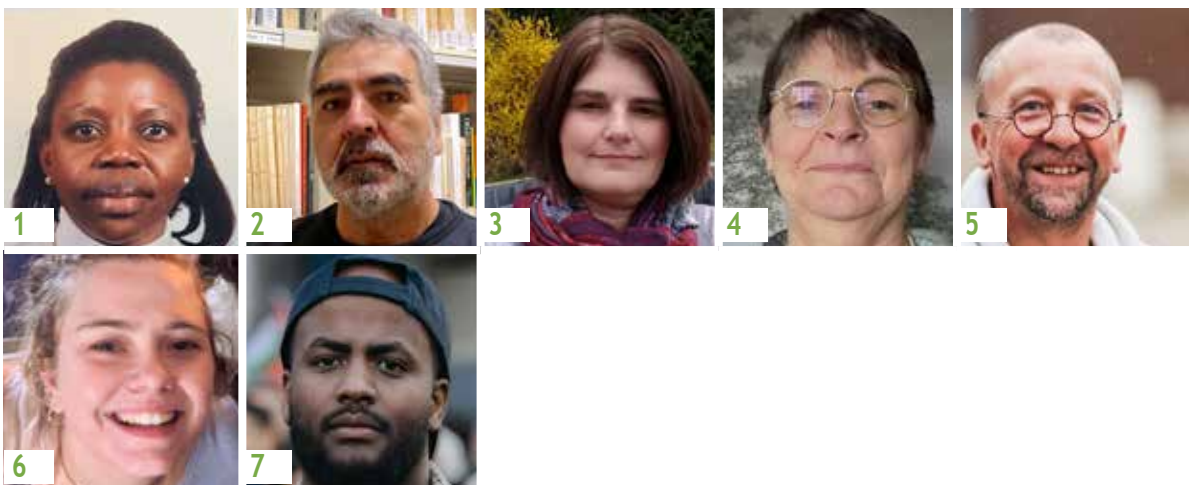
Liste des candidat·es CSC-CNE au Conseil d'entreprise



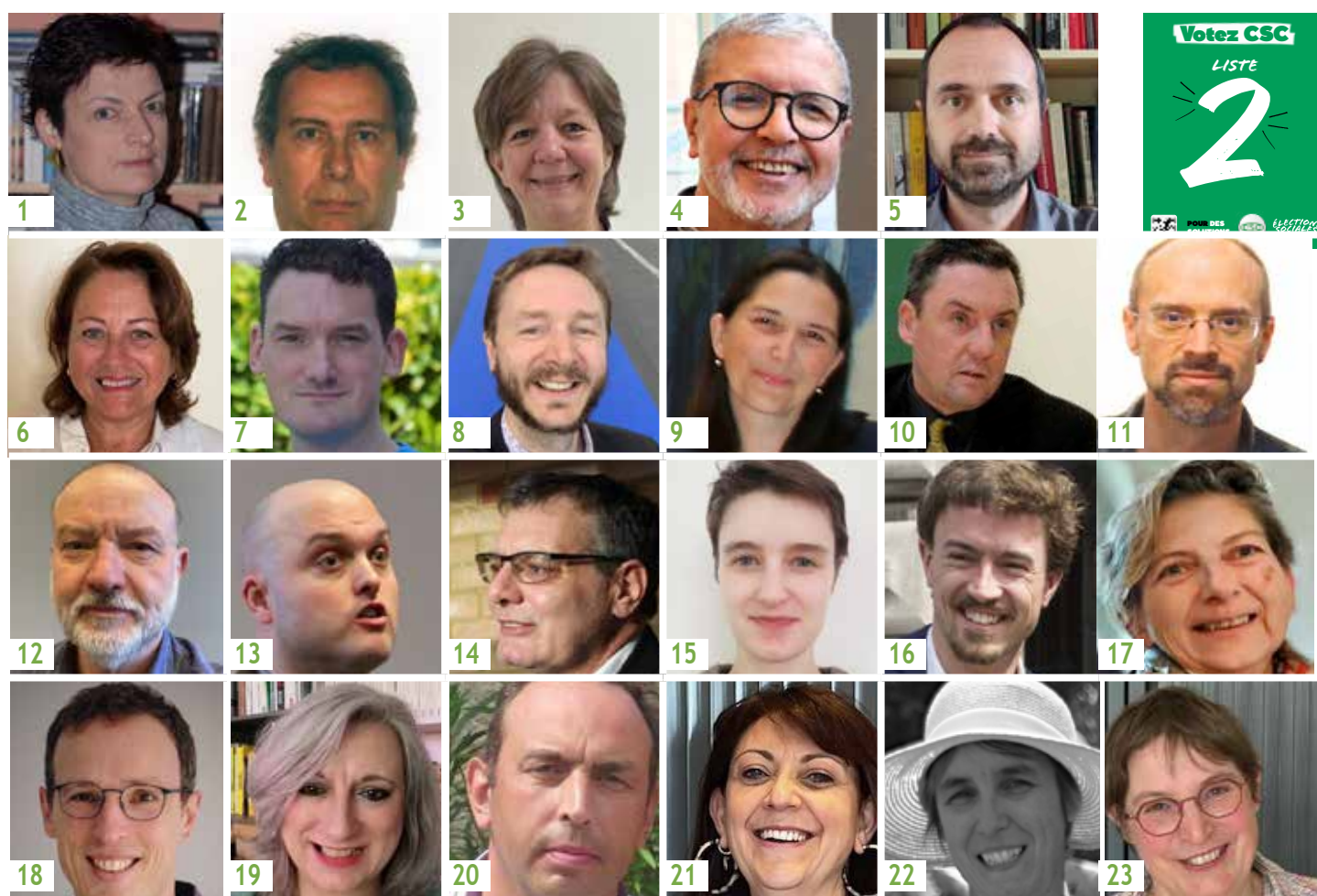
JEUNES					
1	Nicolas Moens	SSH	IACS	PS	LLN
2	Clément Delzotti	SST	ICTM - INGI	PS	LLN



OUVRIERS					
1	Catherine Urbain	DEXT	SRU	Ouvrière	Hainaut



EMPLOYÉS					
1	Charlotte Mbelu - Mukwanga	AC	ADFI	PAT	LLN
2	Carlos Reffers Maza	LS	BIUL	PAT	LLN
3	Corinne Marchal	AC	SERP	PAT	LLN
4	Vinciane Desnoeck	AC	SIC	PAT	LLN
5	Damien Ugeux	SSH	JURI	PAT	LLN
6	Laura Vecchiato	SSH	LRIM	PAT	LLN
7	Ahmed Abdi	AC	SASE	PAT	Hainaut

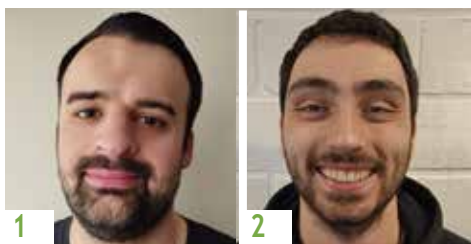


CADRES

1	Fabienne Leloup	SSH	ESPO	PAC	Hainaut
2	Jean-Marc Verhasselt	AS	BIUL - DESY	PAT	BXL
3	Muriel Denayer	AC	DESY	PAT	LLN
4	Ahmed Adriouèche	AC	ILV	ML	LLN
5	Luca Sgambi	SST	LOCI	PAC	Hainaut
6	Fabienne Horstermans	SSH	ESPO	PAT	LLN
7	Olivier Delcourt	LS	SGSI	PAT	LLN
8	Laurent Francis	SST	EPL	PAC	LLN
9	Roxane Coppin	LS	BIUL	PAT	LLN
10	Thierry Grosbois	AC	DESY	PAT	LLN
11	Frédéric Minne	LS	SGSI	PAT	LLN
12	Jean-Pierre Szikora	SSS	DDUV	PAT	BXL
13	Charles Pence	SSH	ISP	PAC	LLN
14	Bernard Fusulier	SSH	ESPO	PAC	LLN
15	Mathilde Montulet	AC	SIAB	PAT	BXL
16	François-Xavier Lievens	SSH	ESPO	PS	LLN
17	Barbara Apraxine	SSH	ESPB	PS	BXL
18	Yannick Vanderborght	SSH	ESPB	PAC	BXL
19	Marie-Sophie Devresse	SSH	DRT	PAC	LLN
20	Boris Maroutaëff	LS	SGSI	PAT	LLN
21	Nancy Clause	AC	DESY	PAT	LLN
22	Nathalie Kruyts	AC	LLL	PAT	LLN
23	Ghislaine Declève	AC	DESY	PAT	LLN



Liste des candidat·es CSC-CNE au CPPT



JEUNES

1	Clément Delzotti	SST	ICTM - INGI
	PS	LLN	
2	Nicolas Moens	SSH	
	IACS	PS	LLN



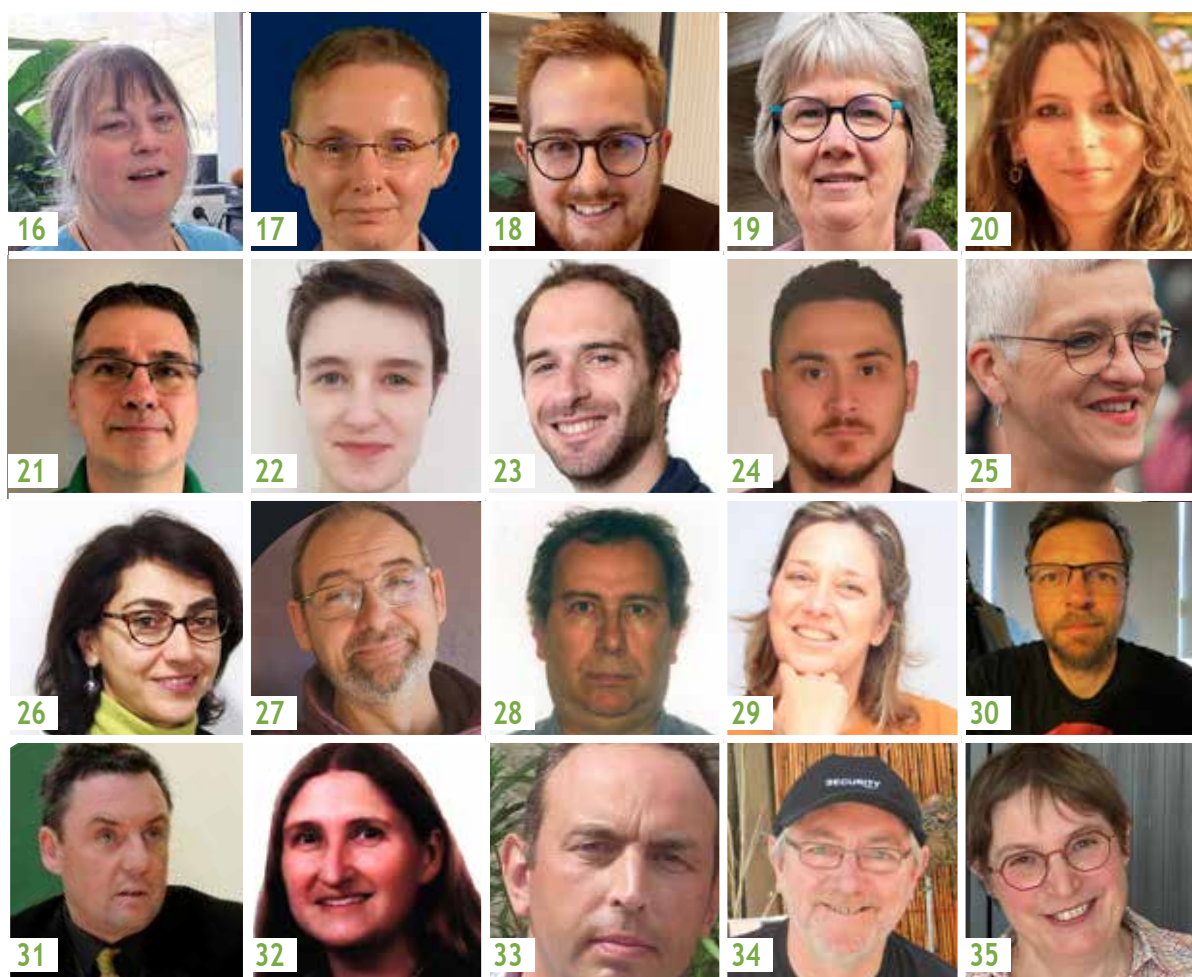
OUVRIERS

1	Catherine Urbain	DEXT	SRU
	Ouvrière	Hainaut	



EMPLOYÉS

1	Gentiane Vanden Noortgate	AC	ADPI	PAT	LLN
2	Nancy Clause	AC	DESY	PAT	LLN
3	Pierre Baudewyns	SSH	ESPO	PAC	LLN
4	Sophie Tomboy	AC	BIUL	PAT	BXL
5	Delphine Magnin	SST	IMCN	PS	LLN
6	Thierry Roland	AC	BIUL	PAT	LLN
7	Muriel Denayer	AC	DESY	PAT	LLN
8	Gaëlle Hoogsteyn	AC	SVRB	PAT	BXL
9	Antoine Sondag	AC	ADPI	PAT	LLN
10	Cathy Schoukens	AC	ARCV	PAT	LLN
11	Anne-Marie Pessleux	SSH	INCA	PAT	LLN
12	Marc Rombouts	AC	ADFI	PAT	LLN
13	Marianne Germen	DEXT	SRU	PAT	BXL
14	Laura Vecchiato	SSH	LRIM	PAT	LLN
15	Jean-Michel Bruffaerts	SAEB	ADEF	PAT	BXL

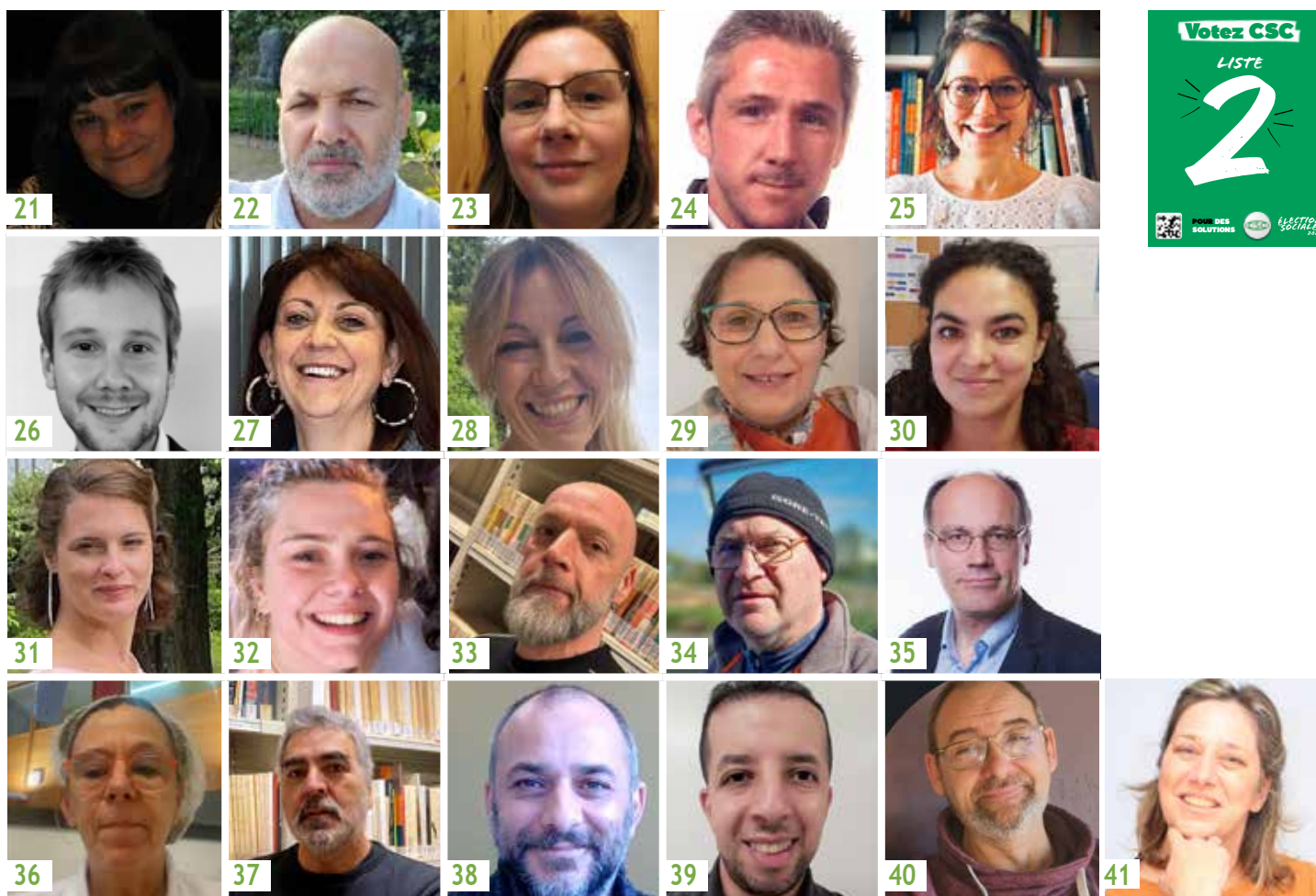


16	Fabienne Delbrouck	LS	SGSI	PAT	LLN
17	Isabelle Motte	LS	SGSI	PAT	LLN
18	Damien Crémer	SST	AST	PAT	LLN
19	Annick Dehoubert	AC	SIC	PAT	LLN
20	Anelise Renson	AC	SIC	PAT	LLN
21	David Jeanson	AC	ADFI	PAT	LLN
22	Mathilde Montulet	AC	SIAB	PAT	BXL
23	Ugo Petropoulos	AC	AREC	PAT	Hainaut
24	Omer Akdogar	AC	STLB	PAT	BXL
25	Geneviève Weber	SSH	PSP	PAT	LLN
26	Shokooh Sadeghzadeh Dehkharghani	AS	SDAB	PAT	BXL
27	Stéphane Deconinck	SST	ELI	PAT	LLN
28	Jean-Marc Verhassel	AS	BIUL - DESY	PAT	BXL
29	Isabelle Hennau	SST	IMMC	PAT	LLN
30	Christophe Pels	SST	ELIV	PAT	LLN
31	Thierry Grosbois	AC	DESY	PAT	LLN
32	Ruth Kalf	LS	BIUL	PAT	LLN
33	Boris Maroutaëff	LS	SGSI	PAT	LLN
34	Alain Ninane	LS	SGSI	PAT	LLN
35	Ghislaine Declève	AC	DESY	PAT	LLN

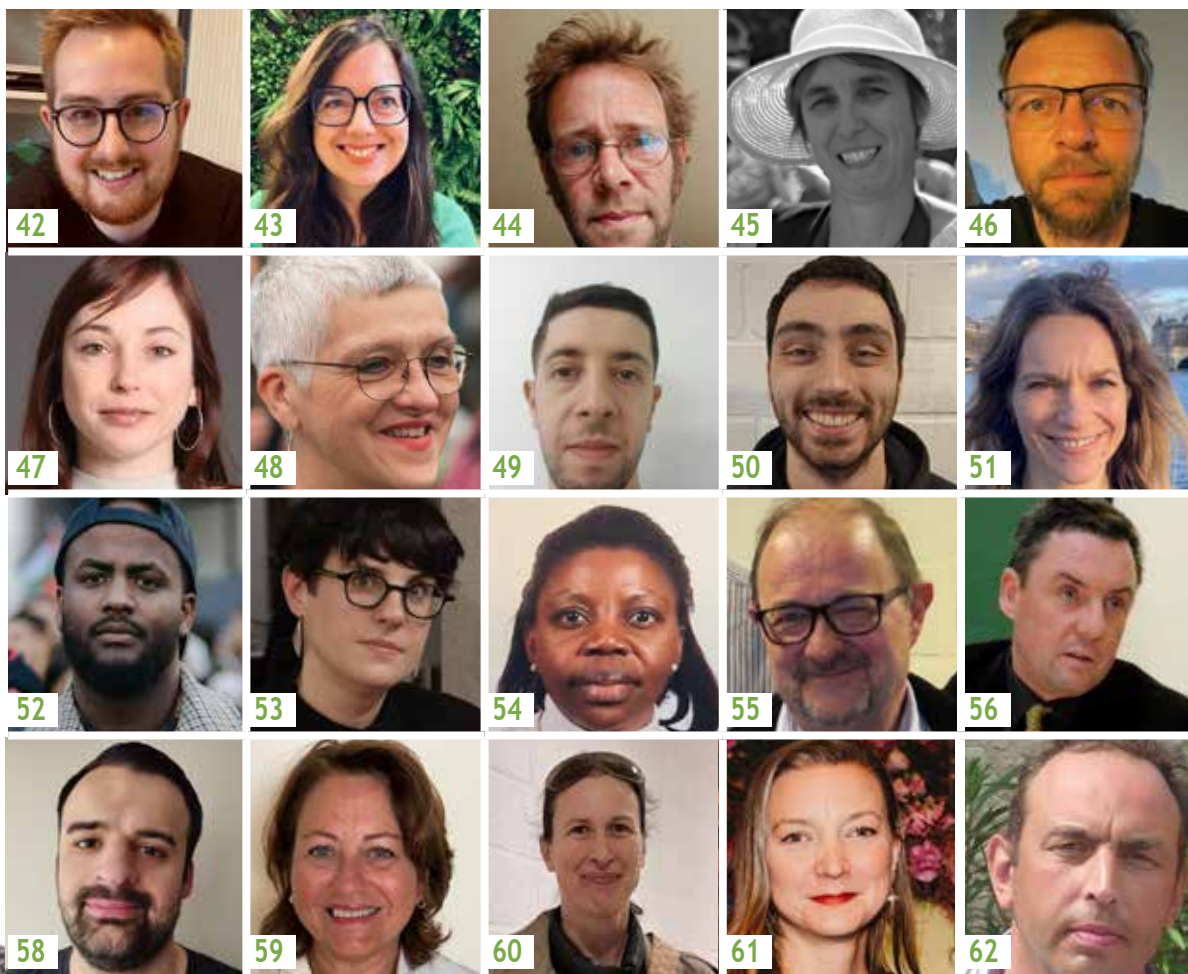


Liste des candidat·es CSC-CNE pour la délégation syndicale

COLLÈGE CANDIDATS	No	Nom, prénom	Secteur	Lieu	Personnel	Lieu
	1	Ghislaine Declève	AC	DESY	PAT	LLN
	2	Iman Chaabane	AC	AIDE	PAT	LLN
	3	Yannick Vanderborgh	SSH	ESPB	PAC	BXL
	4	Marie (Marie Christine) Joveneau	SST	ICTM	PAT	LLN
	5	Ahmed Adriouèche	AC	ILV	ML	LLN
	6	Muriel Denayer	AC	DESY	PAT	LLN
	7	Philippe Lefèvre	SST	ICTM	PAC	LLN
	8	Geneviève Briet	AC	ILV	ML	LLN
	9	Jean-Pierre Szikora	SSS	DDUV	PAT	BXL
	10	Corinne Marchal	AC	SERP	PAT	LLN
	11	David Jeanson	AC	ADFI	PAT	LLN
	12	Jean-Marc Verhasselt	AS	BIUL - DESY	PAT	BXL
	13	Valérie Dupont	AC	SAFI	PAT	Hainaut
	14	Laurent Francis	SST	EPL	PAC	LLN
	15	Barbara Apraxine	SSH	ESPB	PS	BXL
	16	Matthieu Palate	AC	ADRE	PAT	LLN
	17	Joëlle Deuse	DEXT	MAPP	PAT	LLN
	18	Franck Delwiche	AC	ADPI	PAT	BXL
	19	Anelise Renson	AC	SIC	PAT	LLN
	20	Frédéric Minne	LS	SGSI	PAT	LLN
	21	Rosine Testa	AC	SAFI	PAT	Hainaut



22	Bouazza Es Saadi	SSS	LDRI	PAT	BXL
23	Carole Michaux	SST	ELIM	PAT	LLN
24	Pierre Baudewyns	SSH	ESPO	PAC	LLN
25	Anne Verwaerde	SSH	PSP	PAT	LLN
26	Jonathan Bertholet	AC	AIDE	PAT	LLN
27	Nancy Clause	AC	DESY	PAT	LLN
28	Katia Minnebo	AC	SIC	PAT	LLN
29	Natacha Firenze	AC	DESY	PAT	LLN
30	Melodie Benrahmoune	AC	AIDE	PAT	LLN
31	Charlotte Moury	AC	AIDE	PAT	BXL - LLN
32	Laura Vecchiato	SSH	LRIM	PAT	LLN
33	Thierry Roland	AC	BIUL	PAT	LLN
34	Xavier Havaux	AC	SERP	PAT	BXL
35	Hervé Pourtois	SSH	FIAL	PAC	LLN
36	Marianne Germen	DEXT	SRU	PAT	BXL
37	Carlos Refers Maza	LS	BIUL	PAT	LLN
38	Miguel Souto Lopez	SSH	ESPO	PAC	Hainaut
39	Ali El Kaddouri	SSS	ANIM	PAT	BXL
40	Stéphane Deconinck	SST	ELI	PAT	LLN
41	Isabelle Hennau	SST	IMMC	PAT	LLN
42	Damien Crémer	SST	AST	PAT	LLN



43	Andrea Lemaître	SSH	ESPO	PAC	LLN
44	Antoine Sondag	AS	ADPI	PAT	LLN
45	Nathalie Kruyts	AS	LLL	PAT	LLN
46	Christophe Pels	SST	ELIV	PAT	LLN
47	Julie Jadoul	SST	ELIV	PAT	LLN
48	Geneviève Weber	SSH	FOPA	PAT	LLN
49	Rachid El Kaddouri	SSS	ANIM - IREC	PAT	BXL
50	Nicolas Moens	SSH	IACS	PS	LLN
51	Florence Delmotte	SSH	ESPB	PAC	BXL
52	Ahmed Abdi	AC	SASE	PAT	Hainaut
53	Ingrid Falque	SSH	INCAL	PAC	LLN
54	Charlotte Mbelu-Mukwanga	AC	ADFI	PAT	LLN
55	Marc Maeschalck	SSH	JURI	PAC	LLN
56	Thierry Grosbois	AC	DESY	PAT	LLN
57	François Huaux	SSS	LTAP	PAC	BXL
58	Clément Delzotti	SST	ICTM - INGI	PS	LLN
59	Fabienne Horstermans	SSH	TRAV	PAT	LLN
60	Delphine Magnin	SST	IMCN	PS	LLN
61	Gentiane Vanden Noortgate	AC	ADPI	PAT	LLN
62	Boris Maroutaëff	LS	SGSI	PAT	LLN

Priorités du Comité pour la prévention et la protection au travail



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, ergonomie, stress, hygiène du travail... La prévention des risques psychosociaux, des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que le respect de la qualité de l'environnement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'université, 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.

Vos trois priorités sont les nôtres

1. La **prévention des risques psycho-sociaux** (stress, burn-out, harcèlement, violence ...). Une analyse globale des risques psychosociaux est prévue fin 2024, pour l'ensemble de l'université. La délégation CNE du personnel au CPPT veillera à la mise en œuvre de mesures concrètes en la matière.
2. L'**équilibre vie privée/vie professionnelle**. Dans une société qui va de plus en plus vite et où la charge de travail s'accroît sans cesse, la délégation CNE du personnel rappellera à l'employeur la nécessité de favoriser la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle. Elle soutiendra les mesures qui seront prises en ce sens (droit à la déconnexion, cohérence entre le calendrier académique et celui de l'enseignement obligatoire, aménagements de carrières pour tous liés à la parentalité, application de la charte des temps de vie ...).
3. La mise en place d'une procédure claire en matière de **traitement du harcèlement et de la violence au travail**. Les analyses récentes ont mis en évidence le déficit de système de prévention et d'accompagnement des situations de harcèlement et de violence au travail dans l'université. Même si des correctifs ont déjà été mis en place, il reste du travail à ce propos. La délégation CNE du personnel gardera une vigilance particulière à ce sujet et contribuera à la mise en place de procédures clarifiées et efficaces.

En outre, nous voulons

- poursuivre les **visites annuelles des lieux de travail** qui nous permettent d'appréhender la réalité des postes de travail du personnel et de demander les améliorations nécessaires notamment en termes de prévention, d'ergonomie, de sécurité, de réparation, de réfection, d'embellissement, de propreté ;
- participer à la mise en place d'un **plan d'accompagnement des malades de longue durée**, pendant toutes les phases de leur absence, jusqu'à leur retour au travail qui doit être facilité ;
- améliorer l'**accès aux locaux et équipements pour les personnes en situation de handicap**, faciliter la mise en œuvre d'aménagements raisonnables de leurs postes de travail qui répondent à leurs besoins.

The CNE program in a nutshell: Committee for Prevention and Protection at Work (CPPT)

Our priorities:

1. Prevention of psychosocial risks (stress, burn-out, harassment, violence ...);
2. Work/life balance;
3. Response to harassment and violence in the workplace.

Plus:

- annual workplace visits;
- care plan for people with long-term sick leave;
- access to premises and facilities for people with disabilities.



Priorités du Conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise (CE) dispose de compétences sociales, économiques et financières. Il est informé régulièrement de l'emploi et de son évolution ainsi que de la situation économique de l'université. Le CE émet 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 membres du personnel, le télétravail ... Il doit approuver la désignation du réviseur d'entreprise ainsi que toute modification du règlement de travail. Il prend les décisions relatives aux fermetures collectives et à l'affectation des jours fériés à récupérer.

Vos trois priorités sont les nôtres

1. Améliorer la **rémunération dans son ensemble** pour rendre attractives les conditions de travail à l'université, y compris par la négociation des barèmes auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
2. Promouvoir la **simplification administrative** afin de rendre du sens au travail, de réduire la charge administrative qu'il représente et d'améliorer ses conditions d'exercice.
3. Développer la **politique et la gestion de l'emploi** : restreindre et encadrer le recours aux contrats à durée déterminée, examiner les conditions d'engagement du personnel sur ressources extérieures, mener une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour remplir le cadre, utiliser les dispenses de précompte professionnel lié aux

activités scientifiques pour augmenter l'emploi associé à la recherche, veiller à l'application du droit de chaque membre du personnel à la formation.

En outre nous favoriserons et accompagnerons

- la mise en œuvre de la politique de **développement durable** à l'université, y compris dans la réflexion sur une mobilité raisonnée ;
- l'adoption de cahiers des charges pour l'attribution de marchés publics incluant des **critères sociaux, éthiques et environnementaux** ;
- le développement des mesures en faveur de **l'équité, de la diversité et de l'inclusion y compris dans le quotidien des relations entre les membres du personnel et par la formation de la ligne hiérarchique et fonctionnelle** ;
- la description complète de la **ligne hiérarchique et fonctionnelle** par des organigrammes clairs pour que chaque membre du personnel sache clairement de qui il dépend, en quoi et qui dépend de lui ;
- une **gouvernance responsable et clarifiée** qui favorise le fonctionnement démocratique de l'université et développe des modes de communication adaptés à ce fonctionnement ;
- la mise en œuvre de la **réforme de la formation initiale des enseignants** (RFIE) coordonnée dans une faculté au service de la qualité de cette formation et des conditions de travail du personnel qui y participe.



The CNE program in a nutshell: Work Council (CE)

Our priorities:

1. Improving compensation in general;
2. Promoting administrative simplification (to restore meaning to work, reduce workload, improve conditions);
3. Develop employment and management policies (limit fixed-term contracts, examine external hiring, staff retention, rights of staff to professional training).

Plus:

- sustainable development policy;
- social, ethical and environmental criteria for public procurement;
- diversity, equity, and inclusion;
- a complete, clear organizational chart;
- clarified, responsible governance;
- implementation of initial teacher education reform (RFIE).

Élection rectorale à l'UCLouvain

Priorités de la CNE-UCLouvain à l'attention de la nouvelle rectrice

Le comité syndical CNE-UCLouvain, composé des délégués-és élus en délégation syndicale, au Conseil d'entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, a adressé le 1^{er} mars une note de priorités aux candidat-es au mandat de recteur·trice en 2024. Cette note est également destinée au futur vice-recteur ou à la future vice-rectrice à la politique du personnel.

L'UCLouvain est confrontée à des défis multiples, internes et externes, auxquels l'université se doit de répondre. Les demandes sociétales et les profonds changements de l'environnement (politique, économique, social, écologique, éthique), le rythme des évolutions législatives, les fusions déjà réalisées ou à finaliser, le cadre insuffisant du personnel pour répondre aux missions, exigent une adaptation urgente de certaines orientations politiques décidées par l'institution. Il n'est pas acceptable que trop de membres du per-

sonnel, toutes catégories confondues, soient écrasés par la charge de travail. La mise en œuvre d'une véritable politique du personnel axée sur une culture du bien-être au travail est prioritaire.

La note de la CNE-UCLouvain développe les thèmes suivants :

1. La politique du personnel pour toutes les catégories du personnel et pour chacune d'entre elles ;
2. L'environnement de l'UCLouvain ;
3. La Gouvernance de l'Université ;
4. La politique du genre ;
5. La politique de développement durable dans le cadre d'une université verte.

Cette note est disponible sur : <https://www.desy.ucl.ac.be/node/1043>



Élections législatives - Juin 2024

Mémorandum de la CNE Universités - Recherche en vue des élections régionales et communautaires de juin 2024

La CNE Universités - Recherche est compétente pour toutes les catégories de personnel, y compris les mandataires du Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS), travaillant dans les universités libres subventionnées (Université de Namur, Université catholique de Louvain, Université Libre de Bruxelles).

Le mémorandum énonce les revendications majeures de la CNE concernant les personnels des universités et de la recherche dans le cadre de la prochaine législature en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

En voici la table des matières :

Bref retour sur la législature 2019-2024

1. Sur la compétence de la FWB en matière d'enseignement
2. Sur les dispositions légales relatives aux universités
3. Sur la politique du personnel, les statuts et le déroulement des carrières
4. Pour l'ensemble du personnel
 - Pour le personnel administratif et technique
 - Pour le personnel scientifique
 - Pour les mandataires permanents du FNRS
 - Pour le personnel académique

5. Sur la concertation et la négociation sociale en FWB
6. Sur le financement des universités et de la recherche
 - Sur la dispense de versement du précompte du personnel académique et scientifique
7. Sur les législations relatives au Paysage de l'enseignement supérieur et à l'ARES
 - Financer la réforme de la formation initiale des enseignant-es
 - Un nouveau calendrier académique pour 2025-2026
 - Statistiques relatives au personnel et aux étudiants
 - Évaluation de l'ARES

Les partis politiques ont été invités à répondre par oui ou par non à 18 questions tirées de ce mémorandum. La synthèse des réponses reçues sera communiquée en mai 2024 aux membres du personnel de l'UCLouvain, de l'ULB et de l'UNamur.

Le texte du mémorandum est disponible sur le site de la délégation CNE-UCLouvain ;

<https://www.desy.ucl.ac.be/node/1033>





Les élections sociales et syndicales 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 et des asbl suivantes : les Restaurants universitaires, Inesu Promo, Inesu Immo, le Certech, Louvain Coopération, l'Université des Aînés, Univers Santé, Aula Magna, Pomme d'Happy, Innovations sociales et animation, le Placet, le Musée Art Présent Passé.

Modalités d'organisation des élections sociales

- Ces élections se tiendront du **lundi 13 mai au mardi 21 mai** 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 8 mai au plus tard, chaque électeur ou électrice recevra un mail comprenant la convocation aux élections. Chaque membre du personnel sera invité à accuser réception de celle-ci. Les membres du personnel qui n'auront pas accusé réception avant le 10 mai, ainsi que les académiques payés à l'heure (APH), les malades de longue durée, les personnes en congé de maternité, en crédit-temps complet, en congé sabbatique et les jobistes, recevront la convocation par envoi recommandé à leur domicile.

- Le 13 mai en début de journée, chaque électeur-trice recevra, sur leur adresse mail @uclouvain.be dont elle ou il dispose déjà, un courrier électronique contenant un lien vers l'outil de vote. Un recommandé postal sera adressé aux membres du personnel n'ayant pas accusé réception du courrier électronique du 8 mai.

Il sera possible de voter depuis n'importe quel ordinateur, professionnel ou privé ou 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://www.desy.ucl.ac.be/ES/CommentVoter>.

Comment voter valablement ?

On ne peut voter qu'en faveur d'une seule liste. L'écran de démarrage du logiciel affichera les instances pour lesquelles vous votez (le Comité pour la Prévention et la Protection au travail, le Conseil d'entreprise et la délégation syndicale) et un aperçu des différentes listes (avec leurs numéros) qui présentent des candidat-es à l'UCLouvain. Sélectionnez d'abord une des listes (par exemple, la liste 2 de la CSC-CNE). Le logiciel affichera ensuite les noms des différent-es candidat-es de cette liste qui se présentent à vos suffrages dans le collège auquel vous appartenez (voir tableau ci-dessous).

Vous pouvez exprimer un vote en tête de liste ou voter nominativement.

- 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 pas émettre plus de choix qu'il n'y a de mandats effectifs dans l'organe concerné (voir tableau ci-après).

Nombre de mandats effectifs et suppléants à pourvoir par instance et par collège

INSTANCES COLLÈGES	CE	CPPT	DS
Cadres	15	18	32
Employés	5		
Jeunes	3	3	
Ouvriers	1	1	
TOTAL	24	22	32

Quand les résultats seront-ils connus ?

Les votes se clôturent le 21 mai à 12h. Grâce au vote électronique, les résultats seront connus en fin de journée. Ils seront communiqués à partir du 22 mai.



Contacts

CNE-UCLouvain à LLN
Bâtiment M. de Hemptinne
1er étage, aile B
Bureaux B 131 à B 134
Boîte L7.01.11
Chemin du Cyclotron 2
1348 Louvain-La-Neuve
CNE-UCLouvain à Woluwe
Centre Faculté · Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu -
1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

Courriels et téléphones

nancy.clause@uclouvain.be - 010/47 96 09
ghislaine.decleve@uclouvain.be - 010/47 26 07
natacha.firenze@uclouvain.be - 010/47 20 09
thierry.grosbois@uclouvain.be - 010/47 26 39
muriel.denayer@uclouvain.be - 010/47.26.02
jean-marc.verhaselt@uclouvain.be - 02/211.79.06

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCLouvain, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur-es.

Tirage

1800 exemplaires, imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m2. La version électronique du Droit de savoir est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCLouvain : <https://www.desy.ucl.ac.be/DDS>.