

Les élections sociales 2020 à l'Université de Namur Arsenal - de 8h30 à 13h00 et de 14h30 à 16h00 Mardi 17 novembre 2020

Que vous soyez académique, scientifique,
du personnel administratif, technique ou de gestion,
malgré ce contexte très contraignant,
venez à l'Arsenal pour le scrutin de ce 17 novembre 2020!

**Chaque jour, vous le savez, vous pouvez compter pleinement sur la délégation CSC,
c'est à son tour de compter sur la manifestation de votre confiance à son égard.**

Les élections sociales n'auront jamais eu lieu dans un contexte aussi difficile. Reportées en prévision du premier pic de covid-19 en mai dernier, elles ont été reprogrammées à un moment où les contaminations étaient au plus bas. Elles ont été fixées en novembre pour que la procédure reprenne lorsqu'un maximum de travailleurs aurait réintégré leur entreprise. Cependant, la situation sanitaire a évolué négativement et ces élections vont se dérouler désormais en plein cœur de la deuxième vague de la pandémie. Et pourtant, plus que jamais, elles seront très importantes.

Les autorités ont en effet décidé de maintenir ce moment crucial de la démocratie sociale : tous les 4 ans, des millions de travailleurs à travers tout le pays et dans pas loin de 6000 entreprises/institutions sont amenés à élire leurs représentants, ces collègues qui porteront leur voix auprès des employeurs et des acteurs politiques. Il s'agit d'un exercice démocratique indispensable.

Mais est-ce réellement une priorité, en pleine crise sanitaire ? Oui ! Nos candidats, engagés depuis le mois de mars sur nos listes, sont avant tout vos collègues ayant le désir ferme de vous représenter, des collègues qui espèrent être prochainement (ré)élus par vous, afin d'apporter les solutions durables et collectives indispensables pour l'avenir serein de l'Université de Namur.

2

*Chacune de vos voix compte
car la légitimité et le poids
de notre action dépendent du taux
- le plus élevé possible ! -
de votre participation au scrutin.*

Page 2 -> **Comment voter ?**

Page 2 -> **La CSC à l'Université de Namur, son engagement et sa méthode de concertation**

Page 4 -> **Les deux organes légaux visés par les élections sociales**

- Le Conseil d'entreprise où s'y discute l'économique, le financier et le social
- Le Comité pour la prévention et la protection au travail où s'y discute la sécurité et le bien-être au travail

Page 5 -> **Programme électoral de la délégation syndicale CSC**

- Politique en gestion des ressources humaines
- Bien-être et sécurité
- Statuts et gouvernance
- Pour le personnel administratif, technique et de gestion
- Pour le personnel scientifique
- Pour le personnel académique

Page 8 -> **Vos délégués du personnel de la délégation syndicale CSC**

Comment voter ?

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

- soit on vote en tête de liste, le plus simple ;
- 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.

↓ Collèges	Instances →	Conseil d'entreprise	Comité pour la prévention et la protection au travail
Cadres		4	
Employés		6	8
Ouvriers		1	1
Jeunes		1	1
Total		12	10

La CSC à l'Université de Namur, son engagement et sa méthode de concertation

La Confédération des syndicats chrétiens, la CSC, compte deux de ses centrales à l'Université de Namur par la variété des métiers qui y sont exercés et donc de leurs législations spécifiques respectives :

- **la CSC Alimentation et Services** défend les intérêts des travailleurs dans toute une série de secteurs : le nettoyage, l'industrie alimentaire, l'horeca, le gardiennage,...
- **la Centrale nationale des employés (CNE)** est la plus importante centrale syndicale en Belgique francophone. Dans quels secteurs ? Le non marchand (hôpitaux, maisons de repos, universités, aide à la jeunesse, petite enfance...), les services aux entreprises; le commerce (grande distribution et commerce de détail), l'industrie (sidérurgie, chimie, gaz-électricité...), les finances (banques et assurances).

Elles sont pluralistes, wallonnes et bruxelloises, indépendantes des partis politiques. Elles défendent des valeurs de démocratie, de justice sociale, de solidarité, de participation des travailleurs et d'égalité. Elles entendent concrétiser ces valeurs à travers le projet social fédéré de la CSC.

La délégation CSC (pour faire court, car il s'agit de la délégation CNE & CSC – Alimentation et services - UNamur) n'a aucunement l'intention de déposséder la direction de son pouvoir, ni même de lui imposer un partage du pouvoir avec ses délégués mais bien de générer un contre-pouvoir bien nécessaire à l'équilibre de l'entreprise.

« Le but voulu par le législateur et par les partenaires sociaux, rappelle Alain Lancelot¹, n'a jamais été d'opposer les membres de la direction et les représentants du personnel mais de les faire collaborer. Les textes vont tous dans un noble sens : établir entre la direction et les représentants du personnel, des règles en matière d'information, de consultation, de collaboration, de décisions pour certaines matières, de gestion pour les affaires sociales, de contrôle pour tous les aspects de la législation sociale. Au-delà de ces règles, aucun texte ne dit comment faire les choses, c'est donc moins dans les textes que les rapports, tels qu'ils s'établissent, qui créent le climat entre les partenaires sociaux.

Le travailleur est la partie faible de la relation de travail. C'est de l'Université de Namur que dépend la sécurité matérielle du travailleur et de sa famille. Ce dernier, relayé par son délégué, est particulièrement sensible à tout ce qui peut modifier son environnement. Le dirigeant qui nie ce fait ou qui le minimise s'expose à la vindicte de son délégué alors qu'un respect élémentaire du besoin suffit amplement à faire baisser la tension ».

De la concertation sereine entre les autorités de l'Université de Namur et les représentants du personnel, de grandes idées à l'avantage de l'université en émergent. À l'actif de la délégation CSC, nous sommes fiers d'avoir insufflé quantités d'initiatives, avec l'aide bien entendu indispensable des autorités : les relais en prévention, mis en œuvre par le regretté *Pierre Monard*, Conseiller en prévention ; les secouristes prêts à intervenir ; différents projets RH ambitieux, etc. Comme vous pourrez le constater dans le programme qui suit pour la nouvelle mandature, le travail de concertation est bien chargé.

Outre ces thèmes collectifs constructifs, la délégation CSC défend pied-à-pied l'intérêt de chaque travailleur avec pugnacité et, s'il y a lieu, avec le soutien des services de la puissante CSC.

Les délégués CSC ont besoin que vous vous déplaciez ce 17 novembre 2020

¹ « Les élections sociales et après ? », Roland Gits, Alain Hosgey, François Lagasse & Patrick Namotte, Edipro, 2008, préface d'Alain Lancelot, Partena Audit Social/HR Support

Les deux organes légaux visés par les élections sociales

Le Conseil d'entreprise où s'y discute 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.

<https://terranostra.unamur.be/ce>

Le Comité de prévention et de protection au travail où s'y discute la sécurité et 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.

<https://terranostra.unamur.be/cppt>



Programme électoral de la délégation syndicale CSC

Politique en gestion des ressources humaines

- Finalisation du règlement de travail ;
- Aller vers un télétravail pragmatique :
 - sans exclusion de fonctions ;
 - suivant des fréquences hebdomadaires, mensuelles ou annuelles ;
 - dotation en matériel de bureau (informatique, chaise adaptée) ;
 - articuler le télétravail avec le plan de déplacement en entreprise, avec le projet d'archivage numérique etc. ;
- Mettre en avant une redondance des fonctions pour un droit effectif à la déconnexion et pour consolider la disponibilité des services ;
- Élaboration de scénarios de crise pour le fonctionnement de l'Université de Namur (la période de confinement est riche en enseignements) ;
- Aller à la rencontre des différents métiers de l'Université de Namur pour mieux assurer les promotions, les avancements ;
- Professionnalisation des compétences managériales ;
- Clarification des concepts de responsabilité hiérarchique et de responsabilité fonctionnelle ;
- Renforcer les procédures de recrutement ;
- Aménagement des fins de carrière : état des lieux à l'Université de Namur pour le personnel à partir de 55 ans ; que pouvoir proposer à la future tranche d'âge des 65-67 ans ?
- État des lieux de la politique sociale de l'Université de Namur : intervention dans les frais de transport, dans les événements de la vie familiale etc.

Bien-être et sécurité

- Planification d'un projet de « Campus durable » :
 - minimiser l'impact des fortes chaleurs ;
 - réfections urgentes (désamiantage, châssis vétustes etc.) ;
- Politique de prévention des risques psychosociaux (burn-out, bore-out, brown-out, harcèlement, etc.) ;
- Accueil renforcé des nouveaux engagés: notion de parrain ou de tuteur ;
- Mise en œuvre d'une centrale d'achats de produits de laboratoire :
 - traçabilité des produits dangereux ;
 - pouvoir jouer la concurrence avec les fournisseurs ;
 - catalogue global pour éviter les achats redondants.
- Réactivation des personnes de confiance ;
- Remboursement des lunettes de sécurité ;

Statuts et gouvernance

La pratique des nouveaux statuts montre que tant le Vice-recteur RH ainsi que le directeur du service des ressources humaines n'occupent pas la place prépondérante qu'ils devraient avoir. « Qui prend au final les décisions RH ? » est une question toujours pendante dont l'indétermination pose de réels problèmes au jour le jour et notamment au final, pour un travail syndical serein.

La clarté concernant le pouvoir de décision sur cette matière critique est indispensable, car parfois, il est difficile de trouver le bon interlocuteur qui puisse intervenir directement et prendre une décision définitive et nécessaire : juste et donc éclairée. Pour une prise de décision RH de qualité, il faut que les responsabilités RH exercées soient effectives au jour le jour. La communauté universitaire est en attente d'avoir un très haut responsable, puissant et capable de prendre des décisions définitives en matières RH. Les places du Vice-recteur RH et du directeur du service des ressources humaines sont à redéfinir et à resituer dans la gouvernance. L'Assemblée générale a « auto » évalué en son seul sein, il y a peu, l'efficacité des nouveaux statuts, ce qui est outrancier par manque total de recul. Les intervenants principaux qu'ils soient services, facultés ou représentations syndicales n'ont pas été sollicités. C'est une erreur à rectifier, car il en va du fonctionnement serein de notre Université, de la cohérence politique de tous les échelons de management et de leur efficacité

- Clarifier la ligne hiérarchique dans les facultés et les services ;
- Réactiver le rôle de chargé de mission à la simplification administrative et consolider les moyens informatiques ;
- Vers un fonctionnement optimal du Conseil de gestion ;
- Replacer le Conseil académique comme interlocuteur incontournable des grandes décisions ;
- Organiser le respect des différents ROI et statuts dans les différents cercles ;
- Augmentation du nombre des membres issus des Corps académique, scientifique et administratif, technique et de gestion, à l'Assemblée générale pour qu'elle soit réellement représentative, « générale ».

Pour le personnel administratif, technique et de gestion

- Négocier une nouvelle procédure de promotion équitable en lien avec le projet Berenschot ;
- Systématiser les avancements sans examen ;
- Revalorisation des niveaux 2 (responsabilisation, reconnaissance des compétences etc.) ;
- Revalorisation du personnel engagé sur ressources extérieures (progression de carrière etc.) ;
- Négocier une mobilité positive :
 - Priorité des candidatures internes en cas d'ouverture de poste ;
 - Favoriser une politique RPS proactive ;
 - Pouvoir porter sa candidature sans mettre en péril son poste actuel.

Pour le personnel scientifique

- Refonte du statut du Collaborateur didactique ;
- Requalification APH de Collaborateurs didactiques aux missions académiques ;
- Soins particuliers RH visant à la régularité des prestations des Collaborateurs didactiques d'année en année ;
- Améliorer globalement les carrières scientifiques en Fédération Wallonie-Bruxelles, en révisant, entre autres, les statuts et les progressions de carrière ;
- 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 de la Communauté française du 11 avril 2014 sur l'enseignement supérieur ;

- Utiliser une partie des montants du retour du précompte professionnel des chercheur·euses afin de favoriser l'accroissement de l'emploi scientifique ;
- Répartir équitablement et en concertation les tâches entre assistant·es afin que 50% au moins 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 ;
- 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 ;
- Améliorer l'accompagnement du doctorat ; actualiser le document sur le taux de réalisation du doctorat et améliorer les conditions de travail des doctorants sur fonds propres
- Prolonger les bourses et les contrats d'assistant·es ou les contrats sur ressources extérieures pour tou·tes les doctorant·es ayant eu un congé de maternité ou un congé parental, comme le prévoit la législation, dans le respect du décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 ;
- Améliorer significativement le dialogue social au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) paritaire du Fonds de la recherche scientifique (FNRS).

Pour le personnel académique

- Relecture du statut du personnel académique pour une intégration des attentes légitimes du personnel féminin. Pour cela, la délégation CSC peut s'appuyer sur une structure inter universitaire de la CNE dans laquelle elle siège, permettant une concertation efficace avec le Ministre de la Fédération Wallonie-Bruxelles et à la Chambre des universités de l'ARES ;
- Repenser autrement l'ordinariat, projet déjà communiqué aux académiques. Ce projet de la délégation CSC a été conçu avec l'aide indispensable de plusieurs académiques ;
- Soins particuliers RH visant à la régularité des prestations des Académiques payés à l'heure, d'année en année ;
- Revenir à l'ancienne appellation concernant le vocable d'APH, c'est-à-dire chargé de cours ou d'enseignement horaire ;
- Augmentation à 75 ans de l'exercice de missions académiques et APH ;
- Obtenir des modifications du décret Paysage permettant la simplification des procédures et du parcours étudiant·e, 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 ;
- Établir et ensuite respecter, en concertation, une norme d'heures d'enseignement /année pour le personnel académique 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 ;
- 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 ;
- Adapter le cadre du personnel académique à la charge de travail qu'implique le décret sur la formation initiale des enseignants (FIE) ;
- Mener une réflexion sur la répartition de la charge de travail du personnel académique entre leurs enseignements en bac et master et en formation continue (certificats, etc.) ;
- Assurer un support administratif à chaque académique.



Soyez la voix qui compte

#electionssociales2020

2

VOTE LE 17 NOVEMBRE 2020
DE 8H30 À 13H00 - 14H30 À 16H00
A L'ARSENAL - RUE BRUNO, 11

CE

Conseil entreprise

EMPLOYÉS



- 1 LONNOY Françoise
- 2 VAN STEENBRUGGE Damien
- 3 DEMAZY Catherine
- 4 FATTACCIOLI Antoine
- 5 JENTGEN Catherine
- 6 BROWET Olivier
- 7 FRANCO Florence
- 8 MAYENNE Thierry
- 9 PIERARD Sarah-Davina
- 10 DEHOUSSE Guy

CE

Conseil entreprise

OUVRIERS



- 1 BELHALOUMI Tarek
- 2 BOXUS Claude

CADRES



- 1 MAIRESSE Richard
- 2 GOFFIN Catherine
- 3 MICHE Geoffrey
- 4 LACROIX Mathilde
- 5 ROBAYE Rene

JEUNES



- 1 SCULIER Julien

L'ÉQUIPE CSC DE L'UNAMUR... QUI ? POURQUOI ?

Une vingtaine de femmes et d'hommes représentatifs du personnel des facultés et services de l'université.

Avec la volonté de travailler pour défendre **les intérêts collectifs et individuels de toutes les catégories du personnel**, en concertation avec la direction.

Une équipe motivée qui s'engage à poursuivre, **de façon constructive et avec persévérance**, le travail entamé, le renouveau RH et de meilleures conditions de travail à l'UNamur.

Une équipe qui a besoin de vous ce 17 novembre pour élire les personnes qui vous représenteront et seront à l'écoute de vos remarques, réflexions et demandes tout au long des prochaines années.

C'est grâce à vous que nous avancerons, car notre force, c'est vous.

Nos fiertés : les relais-prévention dans les labos, le travail de nos délégués à l'Arsenal.

Nos projets en cours : télétravail, descriptions de fonction, statuts, centrale d'achat, ...

L'UNIVERSITÉ, C'EST VOUS ! MERCI POUR LA CONFIANCE QUE VOUS NOUS ACCORDEREZ !

CPPT

Comité pour la prévention et la protection au travail

EMPLOYÉS



- 1 PIERARD Sarah-Davina
- 2 MAIRESSE Richard
- 3 DELHEZ Aline
- 4 FATTACCIOLI Antoine
- 5 DE GLAS Valerie
- 6 DEHOUSSE Guy
- 7 LONNOY Françoise
- 8 MAYENNE Thierry
- 9 JENTGEN Catherine
- 10 MICHE Geoffrey
- 11 GOFFIN Catherine
- 12 VAN STEENBRUGGE Damien

CPPT

Comité pour la prévention et la protection au travail

OUVRIERS



- 1 BOXUS Claude
- 2 BELHALOUMI Tarek

JEUNES



- 1 SCULIER Julien



* Serge dehaes pour la CSC



SOYEZ LA VOIX QUI COMPTE

Avec la CNE, cultivons la solidarité !



CNE Ensemble on va plus haut

CSC Alimentation et Services



CNE Ensemble on va plus haut

