

Réf. 19700/2021

N° de version du document : 1
Destinataires : CPPT

Caractère du document :

Public Interne confidentiel ne pas diffuser sans autorisation autre

Objet : séance du Comité pour la Prévention et la
Protection au travail (CPPT) du 2 décembre 2021 à
10h

Campus du Solbosch – Bâtiment B – salle B1.315 (Roger Lallemand)

SOMMAIRE

| | | |
|---------------------------------|--|----|
| 0. | MOTION D'ORDRE | 3 |
| I. | APPROBATION DU PROJET DE PV N° 10/2021 DE LA SEANCE DU 08/11/2021 | 3 |
| II. | EVOCATION DES DIVERS | 3 |
| III. | RAPPORT MENSUEL DU SIPP – OCTOBRE 2021 | 4 |
| IV. | POINTS SPECIFIQUES | 4 |
| IV.01. | Présentation du projet de note-cadre relative à la politique de bien-être de l'Université ... | 4 |
| IV.02. | Erasmus – Deux demandes d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif à la Faculté des Sciences de la Motricité | 9 |
| V. | SUIVIS DES RECOMMANDATIONS | 9 |
| V.a. Politique générale | | |
| | REC.1772 : Stratégie, au sein de l'Université, de déconfinement consécutive à la situation de pandémie liée à la Covid 19 et conditions de travail pour le personnel..... | 11 |
| V.b. Actions ponctuelles | | |
| | REC.1789 : Solbosch – Bâtiment N/B - Chauffage de la Bibliothèque des Sciences humaines durant les congés d'hiver | 11 |
| | REC.1794 : Erasmus – Faculté de Médecine – Situation du Laboratoire de physiologie et pharmacologie..... | 11 |
| VI. | EXAMEN DES DIVERS | 11 |
| VI.1 | UCharleroi – Du bien-être au travail (REC 1802) | 11 |
| VI.2 | Tous campus – Du nombre de demandes d'intervention de l'employeur – introduites et acceptées – dans les frais de lunettes indispensables au travail sur écran | 13 |
| VI.3 | Campus de la Plaine – Bâtiment BC – De la procédure de demande d'activation de la ventilation dans les laboratoires | 13 |
| VI.4 | De l'organisation des prochaines séances des instances de concertation sociale | 14 |

**Procès-verbal n° 11/2021 de la séance du Comité pour la prévention et
la protection au travail (CPPT) du 2 décembre 2021 à 10 heures**

PRESENTS

Délégation patronale

Isabelle MAZZARA, Directrice générale ;
Patrick DI STEFANO, Alain LEVEQUE, Irène COULOUBARITSIS, Emery KAREGE et
Monique TAVERNIER.

Délégation des personnels

FGTB – CGSP

Aline BINGEN, Thomas HAUSMANN, Francesca FRAGAPANE, Olivier CORNELIS et
Greta VERMEULEN (loco Rosella DI VITO).

CGSLB

Néant.

CNE – CSC

Joëlle TRICNOT, Nathalie ROEVROS, Marie FAES (loco Frédéric RESIER) et
Mohamed ANWOIR (loco Vic DUQUENOY).

Experts

Jean-Michel NAÔMÉ, Michel CRAPS, Sandra BILLY et Patricia WINDEY.

Invité permanent

Néant.

Secrétariat assuré par

Aude STAQUET, Adjointe au Service du greffe, sous la responsabilité du Service interne pour la
prévention et la protection au travail.

EXCUSES

Pierre GURDJIAN, Président du Conseil d'administration ;
Karen ASIPUELA PAREDES, Vice-Présidente du Conseil d'administration ;
Annemie SCHAUS, Rectrice ;
Victor BRUNFAUT, Petra JAMES-KRIVANKOVA, Esteban CALLEJAS PEREZ,
Corine HUMBLET, Michel VERSTRAETEN, Hubert LIONNEZ, Youri MORA,
Natalie TRICNOT, Rosella DI VITO, Julio SANTAELLA JIMENEZ, Maxime FONTAINE,
David GALL, Adrien FITA CODINA, Anastasia BAKOUNINE, Frédéric RESIER,
Vic DUQUENOY et Frank RENAUX.

0. MOTION D'ORDRE

Afin de ne pas retenir M. LEVEQUE, Mme la DIRECTRICE GENERALE propose d'examiner en premier lieu la recommandation 1772 : *Stratégie, au sein de l'Université, de déconfinement consécutive à la situation de pandémie à la COVID-19 et conditions de travail pour le personnel.*

Pour faciliter sa lecture, le procès-verbal est rédigé dans l'ordre de numérotation des points portés à l'ordre du jour.

Dont acte.

I. APPROBATION DU PROJET DE PV N° 10/2021 DE LA SEANCE DU 08/11/2021

Mme J. TRICNOT signale que c'est elle, et non Mme N. TRICNOT, qui est intervenue lors des échanges relatifs au point IV.1, *Projet de plan d'action annuel 2022* (page 4).

Mme ROEVROS constate que son intervention dans le cadre de la recommandation 1772, *Stratégie, au sein de l'Université, de déconfinement consécutive à la situation de pandémie liée à la COVID-19 et conditions de travail pour le personnel*, reprise en page 6, est incomplète. Elle souhaitait que du gel hydroalcoolique soit installé juste avant le bar à salades du *Campouce* ainsi qu'aux entrées côté parking du bâtiment F. Cette demande n'a toujours pas été rencontrée.

Par ailleurs, c'est elle-même et non Mme J. TRICNOT qui est intervenue lors de la discussion relative à la recommandation 1808, *Solbosch – Bâtiment D – Système d'évacuation* (page 17).

Moyennant ces remarques, les membres du Comité pour la prévention et la protection au travail valident le procès-verbal.

Le procès-verbal de la séance du Comité pour la prévention et la protection au travail du 8 novembre 2021 est approuvé, étant entendu que :

- 1) **Au point IV.1, *Projet de plan d'action annuel 2022*, page 4, c'est Mme J. TRICNOT qui est intervenue et non Mme N. TRICNOT.**
- 2) **A la recommandation 1772, *Stratégie, au sein de l'Université, de déconfinement consécutive à la situation de pandémie liée à la COVID-19 et conditions de travail pour le personnel*, page 6, l'intervention de Mme ROEVROS doit se lire comme suit :**

Mme ROEVROS réitère une observation émise lors du CPPT du 7 octobre 2021 relativement, d'une part, à l'absence de gel hydroalcoolique juste avant le bar à salades du Campouce ainsi qu'aux entrées de ce restaurant côté parking du bâtiment F et, d'autre part, au dépôt, en vrac, des couverts qui sont manipulés par tous les usagers des restaurants, en dépit des précautions sanitaires.

- 3) **A la recommandation 1808, *Solbosch – Bâtiment D – Système d'évacuation*, page 17, c'est Mme ROEVROS et non Mme J. TRICNOT qui est intervenue dans la discussion.**

II. EVOCATION DES DIVERS

- UCharleroi – Du bien-être au travail (REC.1802) (M. HAUSMANN)
- Tous campus – Du nombre de demandes d'intervention de l'employeur – introduites et acceptées – dans les frais de lunettes indispensables au travail sur écran (Mme VERMEULEN)
- Campus de la Plaine – De la procédure d'activation de la ventilation dans les laboratoires (Mme FAES)

III. RAPPORT MENSUEL DU SIPP – OCTOBRE 2021

Ce point ne suscite pas de commentaire.

Dont acte.

TERMINE

IV. POINTS SPECIFIQUES

IV.1 Présentation du projet de note-cadre relative à la politique de bien-être de l'Université (voir annexe n° 21/2021)

Mme la DIRECTRICE GENERALE introduit la note-cadre reprise à l'annexe n° 21/2021 : elle découle de la volonté de l'ULB de se positionner en matière de bien-être au travail et de s'engager à en faire une priorité institutionnelle.

A cette fin, une Commission interdisciplinaire pour la politique de bien-être pour l'ensemble de la communauté universitaire a été instaurée par le Conseil d'administration du 19 octobre 2020 (point II.03). Elle se compose de représentants des corps ainsi que des acteurs du domaine : Vice-Recteurs ayant en charge la politique académique, la gestion des carrières et les affaires étudiantes, membres du Cash-e, du Département des relations et ressources humaines et du Département des services à la communauté.

Les propositions élaborées par cette instance doivent être soumises à l'avis du CPPT pour ce qui a trait aux personnels et au Bureau des étudiants administrateurs pour ce qui relève des étudiants.

En l'absence de Mme Candice MARABOTTI, qui a porté le projet et qu'il convient d'excuser, Mme COULOUBARITSIS présente la note-cadre élaborée par la Commission interdisciplinaire.

Après avoir rappelé le contexte dans lequel elle s'inscrit et la méthode utilisée pour la rédiger, elle en relève les éléments importants, qui sont les suivants.

- 1) La définition du bien-être du point de vue de l'institution, qui fait référence à la Loi du 4 août 1996. Elle repose sur une série de valeurs fédératrices que sont le respect mutuel, le sentiment d'appartenance, la cohésion, le dialogue et la justice organisationnelle.
- 2) Les axes de travail pour la politique de bien-être de l'institution, basés sur les besoins et les attentes identifiés après consultation des acteurs de terrain et des représentants des étudiants et du personnel.

Pour l'ensemble de la communauté universitaire (personnels et étudiants), ils sont les suivants.

- a. Travailler et investir de manière durable
- b. Des relations sociales basées sur le respect mutuel, la confiance et la cohésion
- c. Des processus d'accueil et de départ harmonisés et bienveillants
- d. Une gouvernance et des règles de fonctionnement transparentes et équitables
- e. La préservation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- f. La promotion de la santé physique et psychique
- g. Un cadre de travail et un environnement physique sûrs et de qualité

Pour l'ensemble des personnels, une attention particulière sera portée à l'évolution de la carrière, à la réforme du système de promotions et au développement des aménagements de fin de carrière.

Des besoins spécifiques à chaque corps (académique, scientifique, PATGS et étudiantin) sont également décrits en annexe.

- 3) Les principaux acteurs du bien-être pour les personnels et les étudiants.
- 4) L'élaboration d'un plan d'action dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, dont l'objectif est de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Si une série d'initiatives existent déjà, comme la création de la Cellule bien-être au sein du Département des relations et ressources humaines, d'autres sont en cours de développement (campagnes de sensibilisation, accompagnement médico-psychologique, etc.).
- 5) Les modalités de suivi et d'évaluation pour une mise en œuvre réussie, notamment via des indicateurs de suivi, en cours d'identification. Un rapport annuel des initiatives et des projets sera produit par la Commission interdisciplinaire pour la politique de bien-être pour l'ensemble de la communauté universitaire et communiqué au CPPT.

Mme la DIRECTRICE GENERALE conclut l'exposé en indiquant que la note-cadre engage l'Université pour qu'elle mette en place une série de mesures. Elle n'a pas pour objectif de trouver des solutions à l'ensemble des problèmes d'ores et déjà identifiés.

M. HAUSMANN demande quelle est la portée du texte en ce qui concerne les doctorants boursiers, dont la ligne hiérarchique n'est pas toujours claire. Sont-ils assimilés au personnel ou au corps étudiantin ?

Mme COULOUBARITSIS répond que la Loi du 4 août 1996 s'applique à eux. A cet égard, ils sont considérés comme des membres du personnel. Certains besoins propres aux étudiants pourraient néanmoins les intéresser.

L'un des objectifs de la note-cadre est de préciser qui est compétent pour quoi, ajoute Mme la DIRECTRICE GENERALE. Les missions des uns et des autres y sont rappelées. Toute personne s'adressant à un dispositif qui ne la concerne pas sera aiguillée vers le bon interlocuteur. Il est prévu de faire connaître la note et de la diffuser largement au sein de la communauté universitaire.

De façon générale, la clarification des lignes hiérarchiques, notamment dans les laboratoires, est une problématique récurrente dans les analyses de risques. Elle est souvent revenue dans les échanges qui ont eu lieu avec les différents corps et figure parmi les besoins se rapportant à l'ensemble de la communauté universitaire.

Mme BINGEN se réjouit de la note-cadre, dont le contenu fait écho à des échanges qui ont eu lieu par le passé entre des représentants des personnels et des délégués des corps scientifique, académique et PATGS siégeant au Conseil d'administration.

Plusieurs questions se posent néanmoins. Parmi les besoins touchant l'ensemble des membres de la communauté universitaire listés en annexe figure *la fidélisation des membres de la communauté universitaire*. A quoi est-il fait référence ?

De même, le multilinguisme serait à développer, notamment pour *contribuer au rayonnement international de l'institution*. Cet objectif est-il réellement en lien avec la politique de bien-être de l'Université ?

La politique de genre n'est par ailleurs jamais évoquée dans les besoins spécifiques des corps académique et scientifique.

Aucune référence n'est non plus faite à la recherche de moyens pour pouvoir engager du personnel supplémentaire et ainsi faire face à l'augmentation du nombre d'étudiants et à la surcharge de travail qui en découle.

Pour le personnel académique, le *soutien à l'exercice de l'autorité et le développement de procédures disciplinaires* sont mentionnés. Ne serait-il pas judicieux de préciser que ce soutien passe par une formation obligatoire ou l'information systématique des nouveaux engagés, notamment pour les sensibiliser aux différents types de personnels avec lesquels ils vont travailler ainsi qu'aux lignes hiérarchiques qui existent entre eux ? L'écosystème de l'ULB n'est pas toujours facile à comprendre. Le rappel des droits et devoirs attachés à une fonction (boursier, assistant, chercheur contractuel, etc.) ne serait pas inutile.

Enfin, pourquoi ne pas ajouter un point relatif à *l'attention portée et à l'objectivation de la charge de travail* dans les besoins concernant le personnel scientifique, comme c'est le cas pour le PATGS ? La charge de travail du point de vue qualitatif est un élément important. Les assistants éprouvent souvent des difficultés à consacrer la moitié de leur temps à leurs activités de recherche. Dans certains départements facultaires, les corps académique et scientifique sont tombés d'accord sur une charte listant une série de règles de bonne conduite (un assistant n'a pas pour mission de faire du café pour un professeur ou de réserver un amphithéâtre pour ses cours, etc.). Ce cadre de référence fait souvent défaut.

Mme la DIRECTRICE GENERALE note que cet ajout pertinent sera effectué.

Reprenant ensuite les questions et suggestions qui viennent d'être énoncées, elle convient que la politique de genre pourrait être ajoutée à la liste se rapportant à l'ensemble des membres de la communauté universitaire (volet *Travailler et s'investir de manière durable*).

La *contribution au rayonnement international de l'ULB* n'a effectivement pas sa place dans une note sur la politique de bien-être. Le multilinguisme vise en réalité l'accès à l'information (communication institutionnelle bilingue, etc.).

Ce point concerne également l'accueil des chercheurs étrangers, qui ne trouvent pas toujours d'interlocuteurs anglophones au sein de l'administration, signale Mme ROEVROS.

Continuant à répondre aux remarques soulevées par Mme BINGEN, Mme la DIRECTRICE GENERALE craint qu'imposer une formation aux nouveaux engagés du corps académique soit une mesure plutôt délicate risquant d'être mal accueillie. Une information systématique ferait davantage consensus.

Cela étant, la question de l'exercice de l'autorité ne concerne pas uniquement les membres du corps académique. Des collègues du PATGS exercent aussi les rôles de responsable opérationnel ou de supérieur hiérarchique.

Le fonctionnement des lignes hiérarchiques et les responsabilités en matière de bien-être seront des points d'attention pour les équipes dans les audits préventifs qui vont être lancés.

Les droits et devoirs qui résultent de l'exercice de l'autorité ne sont pas toujours connus, confirme M. HAUSMANN. Certaines personnes ne considèrent pas être les supérieures hiérarchiques d'autres.

En ce qui concerne le plan d'action, Mme BINGEN rappelle qu'une liste d'indicateurs (*turn-over*, départs, absences de longue durée, etc.) à fixer avec les membres du CPPT était annoncée dans le cadre de la méthodologie pour le suivi des analyses de risques psychosociaux (CPPT du

6 mai 2021 ; REC.1788). Cette liste est-elle prête ? Une échéance est-elle prévue pour son examen au CPPT ? Les premiers audits préventifs doivent débiter en janvier 2022.

La CGSP enseignement recherche est par ailleurs demanderesse, depuis 2017, de la constitution d'un groupe de travail sur les lignes hiérarchiques. La situation pour un boursier ou un membre du corps scientifique est parfois extrêmement complexe, ce qui peut être problématique en regard de la politique de bien-être.

Mme la DIRECTRICE GENERALE n'est pas opposée à l'ajout d'échéances indicatives dans le plan d'action. Certaines mesures relèvent de la Direction générale et du Département des relations et ressources humaines, d'autres des Vice-Recteurs.

La Commission interdisciplinaire pour la politique de bien-être pour l'ensemble de la communauté universitaire, qui rassemble un grand nombre de personnes, n'est par ailleurs pas la structure la plus appropriée pour discuter de chaque élément constituant le plan d'action, cette prérogative appartenant aux instances de concertation sociale, principalement le CPPT mais également le Conseil d'entreprise ou la Délégation syndicale, selon le sujet. La Commission interdisciplinaire a comme mission de permettre une bonne articulation entre les dispositifs s'appliquant au corps étudiantin et ceux concernant les personnels.

Chaque Vice-Recteur, en fonction de ses compétences, pourrait néanmoins décider de réunir un groupe de travail dépendant d'une instance de concertation sociale, où siègeraient des représentants des organisations syndicales.

Pour faire avancer le débat, Mme la DIRECTRICE GENERALE suggère que les organisations syndicales rédigent une proposition sur la manière d'aborder le sujet, particulièrement complexe, des lignes hiérarchiques. Ces dernières sont la source de nombreuses difficultés au sein de l'institution. La proposition sera discutée collégialement en CPPT, avec l'aide de M. Michel VERSTRAETEN, Vice-Recteur en charge de la politique académique. Dans tous les cas, le sujet ne doit pas être traité corps par corps, les lignes hiérarchiques impliquant souvent plusieurs d'entre eux.

Suite à une interrogation de Mme BINGEN, Mme la DIRECTRICE GENERALE confirme que la Commission interdisciplinaire a listé les problématiques relevant d'une politique de bien-être, dont celle se rapportant aux lignes hiérarchiques. Elle ne s'est toutefois pas penchée sur la méthode permettant de la traiter de manière globale (des solutions locales sont déjà apportées grâce aux analyses de risques psychosociaux). La contribution des organisations syndicales est attendue.

Ces dernières ont engrangé et analysé de nombreuses données sur les lignes hiérarchiques dans les différents services et laboratoires, indique Mme BINGEN. S'y ajoutent celles en possession de l'équipe de Mme BILLY et du Département des relations et ressources humaines. Ces informations devraient permettre de poser un diagnostic.

Mme BILLY signale que la note-cadre présentée en annexe constitue une lettre d'intention détaillée dans laquelle une série d'acteurs et de sujets à traiter sont identifiés et définis. Elle n'a pas pour ambition d'apporter des solutions concrètes aux problèmes et difficultés relevés mais d'engager l'institution sur la manière de les prendre en compte et de les résoudre. Sur cette base, les responsabilités, droits et devoirs des uns et des autres pourront être établis. Un travail intégratif devra être réalisé pour mettre en résonance, à un niveau global, analyses (indicateurs compris) et mesures locales.

Mme la DIRECTRICE GENERALE ajoute qu'un travail comparatif avec ce qui existe dans d'autres universités en matière de bien-être a été mené. L'idée est d'aller au-delà des bonnes intentions, ce qui prend du temps. Des engagements sont pris par rapport à un sujet prioritaire pour l'Université.

Mme COULOUBARITSIS précise qu'une série de modes de fonctionnement ont été clarifiés au sujet du suivi des analyses de risques. Le cadre du système d'évaluation des mesures de prévention a également été posé. Il repose sur des indicateurs à construire. Le travail est en cours. Les plus importants sont ceux concernant les absences et le *turn-over*. Les moyens pour pouvoir en disposer rapidement, loin d'être simples, sont étudiés conjointement par la Cellule bien-être, la Direction transversale d'appui à la stratégie et le Département informatique. Une première note pourrait être présentée au CPPT du 3 février 2022.

Revenant à la question de Mme BINGEN sur la fidélisation des membres de la communauté universitaire, Mme la DIRECTRICE GENERALE indique que l'enjeu est d'éviter le *turn-over* en créant un sentiment d'appartenance par rapport à l'institution. Sont ainsi visés les types de contrats, les possibilités de carrière, de promotions, etc. et pas uniquement la statutarisation des agents.

Mme ROEVROS est d'avis qu'un groupe de travail ne peut traiter que de procédures de portée générale ou de points d'attention mais ne peut examiner en détail leurs solutions potentielles. La complexité de l'institution ne le permet pas.

En outre, en matière de ligne hiérarchique, la demande des doctorants n'est pas toujours de pouvoir déterminer qui est leur supérieur mais de savoir vers qui se tourner en cas de problème.

Mme COULOUBARITSIS confirme que les réalités de terrain et entre les corps sont diverses. Le but recherché dans un premier temps est d'identifier clairement, en matière de ligne hiérarchique et d'encadrement, quels sont les relais d'un membre du PATGS, d'un chercheur boursier, d'un membre du corps scientifique..., mais également de déterminer le rôle de ces personnes (qui est chargé de l'organisation du travail, de la gestion des conflits, etc.). Sur cette base, des réponses à différentes problématiques, institutionnelles ou particulières, pourront être recherchées.

Mme ROEVROS rappelant qu'un cadre a été fixé avec la création du concept de supérieur hiérarchique et de responsable opérationnel, Mme la DIRECTRICE GENERALE indique que l'évaluation de ce système est prévue dans le Plan Morpho de transformation de l'administration. Empiriquement, lorsqu'un sujet est examiné (cercles de développement, télétravail, etc.), la première question qui se pose est d'identifier la personne la plus à même de pouvoir prendre une décision. Parfois, il s'agit du responsable opérationnel, parfois du supérieur hiérarchique. Aucune règle absolue ne s'applique a priori.

Mme FRAGAPANE demandant ce qu'il convient de comprendre par *justice organisationnelle* dans le cadre de la gestion du changement, Mme la DIRECTRICE GENERALE répond que, quotidiennement, employeur et employés doivent jongler entre leurs intérêts individuels et ceux de l'Université, d'un département, d'un service, etc. La justice organisationnelle a trait à l'équilibre qui doit être trouvé entre ces deux aspects. Il convient notamment de résoudre des situations spécifiques en tenant compte du collectif. Dans le cadre de la réorganisation d'un département par exemple, il est de la responsabilité de sa direction de démontrer que la requalification des rôles ou le transfert d'une personne d'un service vers un autre peut contrevenir à l'intérêt individuel mais sert celui dudit département.

Mme BILLY précise que la justice organisationnelle est évoquée dans plusieurs rapports d'analyse de risques. C'est une théorie, en psychologie du travail et des organisations, qui porte sur les appréciations, par les salariés, du caractère juste ou non des décisions, des procédures ou des politiques dont ils font l'objet au sein de la structure qui les emploie. Il s'agit d'évaluer comment ces décisions, ces politiques, etc. sont prises et comment elles sont communiquées aux intéressés.

En l'absence d'autres commentaires, Mme la DIRECTRICE GENERALE indique que la note-cadre, amendée selon les remarques faites en séance, sera transmise au CPPT du 13 janvier 2022 avant d'être soumise au Conseil d'administration du 24 janvier 2022.

Dont acte.

A SUIVRE

IV.2 Erasme – Deux demandes d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif à la Faculté des Sciences de la Motricité

Mme la DIRECTRICE GENERALE indique que ces demandes sont accessibles sur rendez-vous au Service aspects psychosociaux du SCPPT.

A l'occasion de ce point, Mme BILLY fait part de la démission d'une Conseillère en prévention aspects psychosociaux, Mme Estelle VAN INGELGEM, dont les prestations ont pris fin le 26 novembre 2021. L'information doit être actée au CPPT.

Dont acte.

POUR MEMOIRE

V. SUIVIS DES RECOMMANDATIONS

V.a. Politique générale

REC.1772 : Stratégie, au sein de l'Université, de déconfinement consécutive à la situation de pandémie liée à la COVID-19 et conditions de travail pour le personnel

Suite aux dernières recommandations du Comité de concertation, une nouvelle communication rappelant les mesures applicables à l'ULB, notamment en ce qui concerne le télétravail, a été envoyée aux membres du personnel ce 1^{er} décembre 2021, explique Mme la DIRECTRICE GENERALE. Les Autorités ne sont a priori pas favorables à la multiplication de ce type d'envois, mais il semblerait que les agents soient en demande.

Le dernier message rappelle l'obligation du port du masque à l'intérieur des bâtiments et à l'extérieur, dans les lieux très fréquentés, explique M. LEVEQUE. Il précise également que les bibliothèques ont étendu leurs horaires d'ouverture. Les places de travail sont uniquement accessibles aux étudiants et aux membres du personnel, sur réservation en ligne. Un étudiant qui n'y respecterait pas l'obligation du port du masque ne pourrait plus accéder à ces locaux durant trois jours. Si cette mesure ne porte pas ses fruits, des décisions plus sévères pourraient être prises. Une sanction identique pourrait s'appliquer dans les autres espaces servant de salles d'étude (restaurants, etc.). Une analyse est en cours pour voir si le même système de réservation que dans les bibliothèques peut être utilisé.

Des solutions sont recherchées pour sensibiliser les étudiants au port du masque dans les amphithéâtres. Des diapositives que les enseignants seront invités à projeter au début de leurs cours sont en préparation.

Mme J. TRICNOT suggère que les communications institutionnelles soient également envoyées aux personnels des asbl actives sur les campus. Ceux de Schola-ULB ne les reçoivent par exemple pas.

M. LEVEQUE enregistre la demande. Les responsables de ces structures pourraient être contactés. Ils pourraient relayer les informations auprès de leurs agents.

Mme ROEVROS déplore que les remarques émises lors du CPPT du 7 octobre 2021 et du 8 novembre 2021 relativement à l'absence de gel hydroalcoolique et au dépôt, en vrac, des couverts qui sont manipulés par tous les usagers du restaurant *Campouce* (c'est également le cas

au restaurant *Chez Théo*) ne soient toujours pas suivies d'effets. Le gestionnaire de ces espaces est-il informé que le non-respect des règles sanitaires imposées par les autorités fédérales l'expose à la fermeture des établissements ? Des couverts en emballage individuel devraient être proposés aux caisses.

En outre, le maintien d'un bar à salades en libre-service au *Campouce* est aussi problématique puisque les clients doivent manipuler les mêmes couverts pour se servir. Des salades déjà préparées devraient plutôt être proposées.

Ces recommandations s'appliquent aussi aux restaurants du campus Erasme.

Mme ROEVROS considère qu'il est difficilement défendable que les membres du personnel soient privés de catering lors de leurs réunions ou que les festivités de fin d'année soient annulées alors que trop peu de précautions sont prises dans les restaurants universitaires.

M. LEVEQUE transmettra à nouveau ces consignes aux intéressés. Ses démarches précédentes étant restées sans effet, il contactera directement la direction des établissements. Il invite néanmoins à distinguer les exigences s'appliquant à l'HORECA de celles émises uniquement par l'ULB dans ses locaux.

Si la mise à disposition de gel hydroalcoolique avant le bar à salades relève du gestionnaire du restaurant, l'installation d'un distributeur de gel à l'entrée côté parking du bâtiment F1 est une compétence du Département des infrastructures, précise Mme la DIRECTRICE GENERALE.

M. KAREGE fera le nécessaire.

Par souci d'efficacité, M. LEVEQUE suggère que, dans la mesure du possible, les plaintes concernant le non-respect des règles sanitaires dans les restaurants lui soient communiquées aussi vite que possible, sans attendre la tenue d'un CPPT. Dans le cas présent, il les invite à le contacter si les dernières requêtes introduites ne sont pas appliquées d'ici quelques jours¹.

M. CORNELIS s'enquérant de la situation épidémiologique de l'Université par rapport au reste de la société, M. LEVEQUE répond qu'elle est confrontée à un certain nombre de cas, ce qui est normal au vu de la taille de la communauté universitaire. Cependant, l'ULB ne joue pas particulièrement le rôle de vecteur de transmission de la maladie. La remise en question des activités en intérieur, y compris les enseignements, plane cependant. L'objectif de l'Université est de maintenir les cours en présentiel jusqu'aux congés de fin d'année. A priori, rien ne justifie la fermeture des amphithéâtres.

Mme J. TRICNOT sait qu'un centre de vaccination a ouvert à l'Hôpital Erasme. Est-il accessible à tout public ?

M. LEVEQUE répond qu'initialement, l'ULB avait approché l'Hôpital en vue d'y ouvrir une antenne de vaccination comme celle présente sur le campus du Solbosch. Par crainte d'y voir affluer trop de monde, cette requête n'avait pas été entendue. Dès lors que la majorité des vaccinations ont eu lieu, le centre a vu le jour. Il est ouvert, sans rendez-vous, à toutes les personnes qui ne sont pas encore vaccinées.

¹ Renseignements pris, M. LEVEQUE a fait savoir, après avoir quitté la séance, que la mise à disposition de couverts individuels est déjà en place au restaurant *Chez Théo* depuis une ou deux semaines et sera d'application au *Campouce* dès le 6 décembre 2021. Le bar à salades sera quant à lui fermé pour être remplacé par des portions individuelles.

Dans la perspective de l'administration de la troisième dose de vaccin, l'antenne du campus du Solbosch, fermée quelques semaines auparavant, pourrait rouvrir. L'ULB a été informée que les dépenses, non négligeables, liées à ce service offert à la population lui seront remboursées.

Mme la DIRECTRICE GENERALE signale qu'à l'heure actuelle, le délai entre la demande et l'obtention d'un rendez-vous pour la troisième dose de vaccin est de quelques jours à peine. Aucun engorgement n'est à déplorer.

Dont acte.

A SUIVRE

V.b. Actions ponctuelles

REC.1789 : Solbosch – Bâtiment N/B - Chauffage de la Bibliothèque des Sciences humaines durant les congés d'hiver

M. KAREGE a pris contact avec la Directrice du Département des bibliothèques et de l'information scientifique, Mme Muriel BAGUET, qui lui communiquera les horaires d'ouverture de la Bibliothèque des Sciences humaines durant les congés d'hiver. Le chauffage ne sera pas coupé durant ces créneaux.

M. CORNELIS signalant que des agents se plaignent du froid qui règne dans les bâtiments S et H du campus du Solbosch, M. KAREGE l'invite à relayer cette remarque à M. Frank RENAUX. Il convient de lui préciser quels sont les locaux problématiques.

Par ailleurs, des audits ont été réalisés sur les installations de chauffage et de refroidissement. Des décisions politiques doivent être prises pour pouvoir lancer les études et le marché de travaux (leur durée est estimée à deux ans). Parfois, le manque de chaleur est dû à des châssis devenus trop peu étanches, parfois à des équipements qui ne fonctionnent plus correctement.

Dont acte.

TERMINE

REC.1794 : Erasme – Faculté de Médecine – Situation du Laboratoire de physiologie et pharmacologie

Une échéance pour l'élaboration du plan d'action découlant de l'analyse de risques dans le Laboratoire de physiologie et pharmacologie a-t-elle été fixée, s'enquiert Mme J. TRICNOT.

Mme COULOUBARTSIS espère que le plan sera disponible à la fin du mois de janvier 2022.

Dont acte.

OJ 03/02/2022

VI. EXAMEN DES DIVERS

VI.1 Du bien-être au travail sur le campus UCharleroi (REC 1802)

Mme BINGEN relate qu'une collègue participant aux réunions mensuelles organisées avec A6K (site de Charleroi), qui sous-loue à l'ULB des locaux appartenant à la SNCB, a signalé un problème lors d'un exercice d'évacuation réalisé le 25 octobre 2021. En cas d'incendie, les alarmes ne s'activent pas partout. D'autres défaillances de sécurité ont été relevées (les ascenseurs continuent par exemple de fonctionner), ce qui pose question. La réunion prévue le 2 décembre 2021 à ce sujet a été annulée.

Afin de donner davantage de poids aux revendications de l'Université, MM. Michel CRAPS et Michel COULON devraient assister à la prochaine rencontre entre A6K et ses sous-locataires, fixée au 7 décembre 2021.

Il continue à pleuvoir dans des locaux et les imprimantes du FabLab ne fonctionnent plus car il fait trop froid (15 degrés) là où elles se trouvent. Il y a peu, une troupe de théâtre a organisé ses répétitions, plutôt bruyantes, dans le bâtiment sans que ses occupants n'aient été prévenus au préalable. De même, des travaux sont en cours. Ces inconvénients ont empêché la bonne tenue d'importantes réunions *Teams* (*focus group* dans le cadre d'une évaluation du Fonds social européen). A nouveau, nul ne semblait au courant qu'ils allaient avoir lieu. Le responsable d'A6K s'est vu reprocher son manque de communication, ce qu'il n'a pas apprécié car il affirme avoir prévenu M. COULON. La situation est tendue.

Un audit préventif est programmé mais il ne démarrera pas avant plusieurs mois alors que la situation est difficile depuis près d'un an, ajoute M. HAUSMANN. Les petits travaux réalisés jusqu'à présent dans les locaux ne suffisent pas. Des solutions structurelles doivent être trouvées rapidement.

Mme la DIRECTRICE GENERALE suggère que toutes les observations, même ponctuelles, lui soient transmises sans attendre la prochaine réunion du CPPT, de sorte de pouvoir récolter les informations souhaitées et formuler des réponses adéquates.

Les audits n'avancent peut-être pas aussi vite que voulu, faute de personnel. Celui en place est débordé et il est difficile de trouver des candidats pour les postes libres.

Mme BINGEN insiste à nouveau sur la communication à destination des occupants des locaux d'A6K. L'Université doit leur faire comprendre qu'elle ne les oublie pas.

Les espaces occupés transitoirement par l'ULB à Charleroi constituent un point d'attention pour les Autorités, garantit Mme la DIRECTRICE GENERALE. Elles étaient présentes sur place lors de la rentrée académique 2021-2022. Elle reconnaît toutefois un certain décalage dans le temps entre les intentions fermes posées et la mise en œuvre d'actions concrètes.

La société A6K devrait rendre des comptes à l'ULB puisque cette dernière lui paie un loyer, considère Mme BINGEN. Elle est peu encline à entreprendre quoi que ce soit car elle n'ignore pas que l'Université n'a pas de solution pour reloger ses équipes. Ces dernières sont en train de craquer.

M. CRAPS explique que la note précisant les consignes de sécurité à suivre dans le bâtiment d'A6K est en cours de rédaction. Il doit encore rencontrer M. COULON pour la finaliser avant diffusion. La réunion effectivement prévue le 2 décembre 2021 a malheureusement dû être annulée. Un nouveau rendez-vous sera pris au plus vite.

Il se renseignera au sujet de l'exercice d'évacuation. Il est possible qu'il n'ait porté que sur une partie du bâtiment.

Mme la DIRECTRICE GENERALE indiquant pouvoir se rendre sur le site d'ici la fin de l'année 2021 et rencontrer la personne de contact d'A6K, M. HAUSMANN estime qu'une telle démarche permettrait peut-être de mettre la pression sur les bailleurs.

Si le contrat de location n'est pas respecté, l'ULB pourrait intenter une action en justice, suggère M. CORNELIS.

Cette mesure ne permettra pas de trouver de solutions à court terme, au contraire, considère Mme la DIRECTRICE GENERALE. Outre le fait que l'ULB pourrait être contrainte de quitter le bâtiment, A6K, qui a tendance à se décharger sur le propriétaire des lieux, à savoir la SNCB, risque de ne plus vouloir procéder à aucuns travaux dans l'attente de la décision de justice.

Une simple mise en demeure pourrait peut-être susciter une réaction, estiment MM. HAUSMANN et CORNELIS. Le cas échéant, des relais politiques pourraient être activés.

Les Autorités de l'ULB pourraient également appuyer les démarches de M. COULON, qui auraient de la sorte plus de poids, propose Mme FRAGAPANE.

La lettre recommandée envoyée à A6K est restée sans réponse, déplore Mme la DIRECTRICE GENERALE. L'ULB a cru que la voie de la conciliation serait la plus efficace. Si l'Université fait pression sur la SNCB, A6K ne fera plus rien pour améliorer le quotidien des membres de l'Université qui occupent ses locaux.

Mme BINGEN signale qu'A6K considère *faire une fleur* à l'ULB en les accueillant alors qu'elle ne fait pas partie de son *écosystème*, qu'elle perturberait.

M. KAREGE demandant si d'autres locataires connaissent les mêmes déboires que l'ULB, M. HAUSMANN répond par la négative. Ils sont installés dans les conteneurs relativement confortables mais assez coûteux.

Dont acte.

A SUIVRE

VI.2 Tous campus – Du nombre de demandes d'intervention de l'employeur – introduites et acceptées – dans les frais de lunettes indispensables au travail sur écran

Mme VERMEULEN aimerait connaître le nombre de demandes d'intervention de l'employeur – introduites et acceptées – dans les frais de lunettes indispensables au travail sur écran. La notion de vision intermédiaire n'est pas très claire.

Mme la DIRECTRICE GENERALE se renseignera. Des données seront communiquées au mois de janvier 2022.

Dont acte.

REC 1813
OJ 03/02/2022

VI.3 Campus de la Plaine – Bâtiment BC – De la procédure de demande d'activation de la ventilation dans les laboratoires

Mme FAES explique que, pour activer la ventilation dans les laboratoires du bâtiment BC du campus de la Plaine, le dispatching invite les enseignants à s'inscrire sur *TimeEdit* (anciennement GeHoL) alors qu'ils n'ont jamais reçu d'instructions à ce sujet. Une procédure spécifique doit-elle être suivie ? Appeler puis attendre qu'un agent vienne sur place pour allumer la ventilation prend du temps. Le système ne peut apparemment pas être enclenché à distance.

Mme la DIRECTRICE GENERALE s'en étonne. Les services techniques interviennent normalement dans les locaux banalisés tels que les laboratoires. Ils se basent sur les occupations enregistrées dans *TimeEdit* pour savoir quand une opération est requise (surveillance, nettoyage, ouverture des portes, éclairage, chauffage, ventilation, etc.).

M. KAREGE vérifiera ces informations. Une partie des locaux peut effectivement être télégérée, pour autant que leur occupation soit mentionnée dans *TimeEdit*. Ce n'est peut-être pas encore le cas de tous les laboratoires de travaux pratiques du campus de la Plaine.

Par ailleurs, Mme FAES attend depuis deux ans qu'un local soit contrôlé en vue d'établir sa conformité avec la législation, de sorte à pouvoir y réaliser des distillations.

M. CRAPS indique qu'une demande doit être introduite auprès des Services externes pour les contrôles techniques sur les lieux de travail.

Dont acte.

REC 1814

VI.4 De l'organisation des prochaines séances des instances de concertation sociale

Mme la DIRECTRICE GENERALE signale que la séance du Conseil d'entreprise intersièges ainsi que celle du Conseil d'entreprise ULB qui la suit étaient initialement programmées le 16 décembre 2021 sur le campus Erasme. Les règles d'application à l'Hôpital Erasme ne permettant plus de tenir ces réunions en présentiel, elles se dérouleront intégralement à distance, le même jour, au même horaire.

Quels sont par ailleurs les souhaits des organisations syndicales concernant les prochaines séances du CPPT et de la Délégation syndicale ? Elles pourraient continuer à se tenir en présentiel ou basculer entièrement à distance. Les séances hybrides, qui ne permettent pas la tenue de discussions fluides, ne sont pas une option.

Les membres présents optent pour le maintien des réunions sur site. Ainsi, la Délégation syndicale du 21 décembre 2021 aura lieu à la salle Bagniet du campus du Solbosch (rez-de-chaussée du bâtiment S).

Dont acte.

TERMINE

*

La séance est levée à 12 heures 25.

*

La prochaine réunion du CPPT aura lieu
le jeudi 13 janvier 2022 à 10h