

## De la situation de sous-traitance du nettoyage à l'ULB

Comité CGSP Enseignement Recherche

Conseil d'entreprise du 20 mars 2025

Suite à la collecte de plusieurs témoignages de travailleurs et travailleuses du nettoyage, tous les membres du service des brigadiers chargés de contrôler le travail de nettoyage ont été écartés ou licenciés. Le rapport est lourd et fait état de harcèlement moral, sexuel, raciste et d'exposition à l'amiante. L'état de sous-traitance apparaît d'une part comme étant à la source de ces abus et d'autre part de leur maintien sous silence pendant plusieurs années.

Premièrement, la faiblesse des économies d'échelle dans le secteur du nettoyage implique que les firmes sous-traitantes ne peuvent augmenter leurs marges quasiment qu'en économisant sur le volume d'heures allouées au nettoyage, en négligeant certaines de leurs missions et/ou en intensifiant le travail y compris au détriment de la santé du personnel. L'engagement par l'université de brigadiers pour contrôler la firme prend acte de ce contexte, mais pose de graves difficultés. Le contrôle doit en principe porter sur les résultats mais il conduit en effet bien plus facilement, en cas de résultats jugés insatisfaisants, à la mise en cause du personnel de nettoyage plutôt qu'à la mise en cause des moyens alloués par la firme, d'autant plus que les brigadiers ne travaillent pas (ou plus) eux-mêmes dans le secteur du nettoyage et sont donc distants des réalités du travail. Les contrôles conduisent donc à mettre plus de pression sur le personnel de nettoyage plutôt que sur l'entreprise pour qu'elle alloue un nombre suffisant d'heures pour le travail à effectuer, et résultent, dès lors, presque automatiquement, d'un contrôle direct exercé par les brigadiers sur les personnes plutôt que sur les résultats. Dans cette situation, les relations interpersonnelles peuvent aussi impacter la sévérité des contrôles. Le contrôle des brigadiers s'inscrit de surcroît dans un mille-feuilles de contrôles. Le travail est contrôlé chez ISS par le chef d'équipe et par le chef de site, puis par les brigadiers au niveau de l'université, et enfin par une entreprise externe chargée d'un contrôle supplémentaire. On peut se demander si tant de contrôles sont bien nécessaires et quel en est l'impact sur les conditions de travail et de santé des employé.es chargées du nettoyage.

Deuxièmement, la sous-traitance rend structurellement impossible le fait de faire remonter les problèmes dans l'organisation et les relations de travail. En effet, le personnel de nettoyage n'est pas considéré comme faisant partie du personnel de l'ULB, il est donc impossible pour nous, les syndicats, de demander des analyses de risque comme on le ferait pour d'autres services de l'université. Les syndicats d'ISS pourraient mener des analyses de risque mais celles-ci sont limitées lorsque le risque vient du client, les travailleurs d'ISS recevant des pressions de leur entreprise pour ne pas faire remonter les problèmes et fâcher le client (ici l'ULB). Le personnel d'ISS s'est donc retrouvé à la merci des brigadiers et sommé de taire les situations problématiques.

On pourrait ajouter que le modèle de la sous-traitance induit que tous les 4 ans, l'ULB fait un nouvel appel d'offre ce qui peut amener à ce qu'une nouvelle entreprise emporte le contrat. Avec cette nouvelle entreprise, les employés n'ont, d'un part, aucune garantie d'être repris plus de 6 mois et d'autre part, ils doivent renégocier tous les acquis (congés,

augmentation de salaire, etc.) obtenus avec l'entreprise précédente. Nous avons déjà relayé ces fortes inquiétudes largement partagées par le personnel de nettoyage lors de précédents CE. De surcroît, étant donné les faibles économies d'échelle possibles dans le secteur, la compétition entre les entreprises se fait essentiellement sur le nombre d'heures allouées. *In fine*, c'est de nouveau sur le personnel de nettoyage que retombe la mise en concurrence. De façon très exceptionnelle, ISS s'est maintenu sur le campus après avoir été classé 2 fois seconde et après avoir gagné 2 fois des recours en justice. On se trouve donc dans une situation où la continuité pour les travailleurs et travailleuses dépend à la fois d'une compétition qui leur est défavorable et des aléas liés aux recours en justice menés par une entreprise privée.

Cela nous amène à poser les questions suivantes :

- 1) Maintenant que l'équipe des brigadiers a été dissoute, comment l'organisation du travail de nettoyage fonctionne-t-elle ? Prévoyez-vous d'engager de nouveaux brigadiers ? Si oui, le processus d'engagement sera-t-il suivi par une délégation de travailleurs ISS, seront-ils consultés et informés ? En cas d'engagement, quelles formations devront avoir suivies les nouveaux brigadiers ? Quelles compétences en nettoyage seront requises ? La nouvelle équipe respectera-t-elle un principe de mixité ? Quelles mesures comptez vous mettre en place pour prévenir de nouvelles situations de harcèlement ? En cas d'éventuels nouveaux soucis avec les brigadiers, à qui le personnel du nettoyage doit s'adresser pour être entendu ?
- 2) Quel dispositif a été mis en place pour assurer une distance entre les personnes reconnues comme ayant été victimes du harcèlement et les deux brigadiers écartés mais toujours engagés à l'ULB ?
- 3) La responsabilité de l'ULB, par le biais des brigadiers travailleurs de l'université, apparaît clairement, au moins, dans la mise en exposition à l'amianté. Les conséquences sur la santé peuvent être très graves (cancer et mort prématurée) mais elles peuvent se déclencher des années après l'exposition. Il convient donc de faire des diagnostics réguliers. Quel suivi médical comptez-vous prévoir pour les personnes qui ont été exposées ?
- 4) Envisagez-vous la réinternalisation du personnel de nettoyage ? Un argument régulièrement avancé pour s'opposer à la réinternalisation est la limite budgétaire de 80 % de masse salariale. Quelle est l'ampleur actuelle de la masse salariale totale en % du budget total ? Combien représente le budget alloué aujourd'hui au nettoyage en % du budget total ? Estimez-vous que la réinternalisation du personnel de nettoyage engendrerait un surcoût ? Si oui, de combien en % du budget ?

Caractère du document :  
 public ☐  
 interne ☒  
 confidentiel ☐  
 ne pas diffuser sans autorisation ☐  
 autre ☐

**Conseil d'entreprise du 20 mars 2025 à 9 heures**

Campus du Solbosch – bâtiment B – niveau 3 – salle B.3.302

Titre I – Questions d'intérêt général

I.01.	<b>Approbation du projet de procès-verbal de la séance du Conseil d'entreprise du 16 janvier 2025</b> .....	153
I.02.	<b>Comptes annuels du FRS-FNRS</b> (annexe n° 083 datée du Conseil d'entreprise du 13.02.25) (invités : Mmes Véronique HALLOIN, Laurence DELVAUX et M. Xavier HELLEBAUT).....	153
I.03.	<b>De la mise en œuvre des outils d'intelligence artificielle dans le cadre du Plan digital</b> (point inscrit à la demande de la CGSP enseignement recherche : annexe n° 088) (invité : M. Nicolas van ZEEBROECK) .....	162
I.04.	<b>De la situation de sous-traitance du nettoyage à l'ULB</b> (point inscrit à la demande de la CGSP enseignement recherche : annexe n° 089).....	165
I.05.	<b>De la limitation dans le temps des allocations de chômage</b> (point inscrit à la demande de la CGSP enseignement recherche : annexe n° 090) .....	169
I.06.	<b>Statistiques relatives aux avancements et promotions dans le PATGS – mouvement 2025</b> (annexe n° 091bis qui annule et remplace l'annexe n° 091) .....	169
I.07.	<b>Composition du Comité de surveillance des pensions complémentaires</b> (annexe n° 092).....	170
I.08.	<b>Contrats journaliers successifs : statistiques</b> .....	170

Titre V – Points relatifs à la compétence d'information

V.01.	<b>Nouveaux engagés à l'Université</b> (annexe n° 086 datée du Conseil d'entreprise du 13.02.25) (annexe n° 093).....	171
V.02.	<b>Mobilités internes et changements d'affectation</b> (annexe n° 087 datée du Conseil d'entreprise du 13.02.25) (annexe n° 094).....	171

## Titre VI – Divers

VI.01.	<b>Du renouvellement du marché relatif à l'assurance hospitalisation.....</b>	<b>171</b>
VI.02.	<b>De la journée d'accueil des nouveaux engagés.....</b>	<b>172</b>

Caractère du document :

public ☐interne ☒confidentiel ☐ne pas diffuser sans autorisation ☐autre ☐**Conseil d'entreprise du 20 mars 2025 à 9 heures****Campus du Solbosch – bâtiment B – niveau 3 – salle B.3.302**PRESENTSDélégation patronale

Michel VERSTRAETEN ;  
Bilal KOSTET, Vice-Président du Conseil d'administration ;  
Isabelle MAZZARA, Directrice générale ;  
Isabelle MEURET, Irène COULOUBARITSIS, Emery KAREGE,  
Simon DETEMMERMAN, Carine GUILLAUME,  
Monique TAVERNIER.

Invités permanents

Sarah LECLERCQ, Barbara ZÖFEL, Kamel DAOUD,  
Véronique PADOAN.

Délégation du personnelDélégation des cadresFGTB CGSP

David GALL, Francesca FRAGAPANE, Amédée MVUDI  
(loco Aline BINGEN).

CNE CSC

Nathalie ROEVROS.

CGSLB

Tonina BIANCO.

Délégation des jeunes travailleursFGTB - CGSP

-

Délégation des employésFGTB CGSP

Yves SIMON, Hannah BERNIS, Céline LEBRUN,  
Olivier CORNELIS, Hugo PERILLEUX, Cyril WYNANT,  
Louis VANDE PERRE, Rose-Marie BRYNAERT  
(loco Charlotte CASIER).

CNE CSC

Vic DUQUENOY, Mohamed ANWOIR (loco Joëlle TRICNOT).

CGSLB

Didier GEORGES.

Invités

Véronique HALLOIN, Laurence DELVAUX,  
Xavier HELLEBAUT, Nicolas van ZEEBROECK.

## EXCUSES

### Délégation patronale

Bernard DE CANNIERE, Président du Conseil d'administration ;  
Annemie SCHAUS, Rectrice ;  
Yvon ENGLERT, Pro-Recteur ;  
Jean-Luc DE MEULEMEESTER, Michel TYTGAT,  
Electre BOULET, Pascale LATHOUWERS, Tanguy VARRASSE,  
Pierre KLEIN, Marie-Aline LAURENT.

### Délégation du personnel

Chloé DELIGNE, Aline BINGEN, Zéphyr VITALI,  
Charlotte CASIER, Joëlle TRICNOT, Frédéric RESIER,  
Delphine VANTIGHEM.

\*

La séance est présidée par M. Michel VERSTRAETEN, Adjoint du Président du Conseil d'administration pour le bien-être, le développement humain, l'organisation interne et la concertation sociale.

Le secrétariat de la séance est assuré par Hubert VAN WEYENBERG, Adjoint au Service du greffe.

\*

Pour rappel : les points de suivi en attente de leur préparation, ou de la disponibilité des données requises, sont repris dans le tableau de synthèse reproduit à la dernière page des procès-verbaux.

\*

Pour ce qui concerne les données de la recherche, l'Université investit afin d'augmenter la capacité de stockage sur la solution interne *Nextcloud*. Le but est de parvenir, d'ici un an, à proposer un outil équivalent à *OneDrive* pour l'ensemble des données de la recherche et peut-être, à terme, pour celles de l'enseignement également.

Qu'est ce qui empêche l'ULB de travailler avec *Mistral IA*, demande M. GALL.

M. van ZEEBROECK réexplique que *Microsoft* met gratuitement à disposition de l'ULB la version payante de *Copilot Chat*. Pour utiliser *Mistral AI* aux mêmes conditions de sécurité que celles proposées par *Microsoft*, l'ULB devrait déboursier entre 300.000 et 400.000 euros par an pour l'ensemble des utilisateurs. En outre, il faut savoir que si l'intention est de se servir de *Mistral AI* comme « base » pour y ajouter la « couche » institutionnelle, cela serait très coûteux également.

Un autre exemple est celui de *DeepL*, un service de traduction automatique en ligne, très utilisé par les étudiants. Pour donner accès à tous les membres de l'Université à la version payante – et donc sécurisée – de *DeepL*, il faudrait un budget de 500.000 euros. L'Université doit se fixer des priorités.

M. VERSTRAETEN remercie vivement M. van ZEEBROECK pour ses explications.

**Dont acte.**

**I.04. De la situation de sous-traitance du nettoyage à l'ULB**  
(point inscrit à la demande de la CGSP enseignement recherche :  
annexe n° 089)

Mme BERNIS et M. PERILLEUX donnent lecture de l'annexe n° 089, qui contextualise la situation de la sous-traitance du nettoyage à l'ULB et contient les questions de la CGSP enseignement recherche à ce sujet.

Mme COULOUBARITSIS argumente que la plupart de ces interrogations ne relèvent pas de la compétence du Conseil d'entreprise de l'Université.

Concernant les faits de harcèlement évoqués, les organisations syndicales n'ont pas eu accès au dossier ouvert à la fin de l'année 2024. Ces éléments sont confidentiels. Il ne semble pas opportun de tirer des conclusions sans connaître les tenants et aboutissants. L'Université a pris des mesures qui ne doivent pas être justifiées auprès du Conseil d'entreprise.

Cela étant, le sujet de la sous-traitance du nettoyage des locaux de l'ULB revient de manière régulière puisque les organisations syndicales sont attentives aux conditions de travail de ces agents. La question de l'externalisation ou de l'internalisation de ces missions est également souvent évoquée. Encore une fois, elle ne relève pas de la compétence du Conseil d'entreprise.

Quoi qu'il en soit, le Département des infrastructures mène depuis un moment une réflexion à propos de l'organisation du travail des équipes en charge du nettoyage. Les événements de la fin de l'année dernière ont précipité certaines décisions. Des changements sont notamment intervenus afin de réduire les risques.

Par ailleurs, il n'est pas exact d'indiquer que ces travailleurs ne bénéficient d'aucune protection. Ils ont leurs propres délégués syndicaux. En outre, des interactions existent entre le SIPP du sous-traitant et celui de l'ULB. Par exemple, lorsque des agents sont exposés à un risque de santé, les deux Médecines du travail en sont informées. Quant aux aspects psychosociaux, ces travailleurs peuvent contacter les Conseillers en prévention du Service aspects psychosociaux (SAP) de l'ULB.

Malheureusement, les intéressés n'ont peut-être pas connaissance de ces liens légaux entre l'employeur (sous-traitant) et le client (Université). La visibilité de ces processus pourrait être accrue.

M. PERILLEUX abonde en ce sens. Les travailleurs ignorent souvent ces liens légaux. En outre, ils subissent parfois des pressions de leur entreprise pour ne pas « *fâcher* » le client.

C'est pour cette raison que les agents du sous-traitant ont accès au SAP de l'ULB, sans devoir passer par leur propre structure, objecte Mme la DIRECTRICE GENERALE. De plus, à moins de déposer une plainte formelle, ces démarches sont confidentielles.

Mme COULOUBARITSIS remarque que ces procédures sont clairement identifiées dans le Règlement du travail.

De façon globale, M. KAREGE rappelle que le cahier des charges concernant le contrat relatif au nettoyage des locaux de l'Université est élaboré en concertation avec les organisations syndicales de l'ULB. Les heures de prestation figurent parmi les critères d'attribution du marché. Un nombre minimal par bâtiment est à respecter.

A sa connaissance, aucun licenciement n'est intervenu à la suite d'un changement de prestataire au cours des dix dernières années.

Mme BERNIS souligne le stress qu'une telle situation peut provoquer auprès des travailleurs. Leur reprise par le nouvel employeur n'est garantie que durant six mois.

M. PERILLEUX ajoute que les acquis sociaux des intéressés peuvent être remis en question par la nouvelle entreprise. Elle dispose d'un levier de pression à cet égard.

M. KAREGE a rencontré les délégations des travailleurs de la firme *ISS* afin de clarifier la situation.

Comme indiqué par Mme COULOUBARITSIS, le Département des infrastructures menait déjà une réflexion sur l'organisation du nettoyage des locaux avant la survenance des événements de fin d'année 2024. Le service ACT (aménagement, confort, travaux) a été renforcé pour encadrer les missions de nettoyage et d'entretien des espaces verts. Un coordinateur gère le nettoyage des campus bruxellois (Solbosch, Plaine, Erasme, Usquare et Flagey).

Mme la DIRECTRICE GENERALE admet que le terme « *brigadier* », utilisé historiquement au sein de l'institution, n'était pas très heureux.

M. KAREGE précise que le but du coordinateur est de veiller au respect du contrat établi avec le sous-traitant. Il n'intervient pas au niveau du personnel de ce dernier, qui dépend directement de la ligne hiérarchique de son entreprise. Le contrôle du pointage n'intervient que pour s'assurer de la conformité des heures prestées avec celles qui sont facturées. De même, le coordinateur de l'ULB ne peut faire aucune remarque directe aux travailleurs du sous-traitant. Des réunions mensuelles de coordination sont organisées.

La réorganisation du nettoyage au sein du Département des infrastructures a été menée en concertation avec le Département des relations et ressources humaines.

En ce qui concerne la mixité, les recommandations de recrutement édictées par l'Université sont bien entendu respectées.



Depuis janvier 2025, le service ACT assure trois missions essentielles relatives au nettoyage : coordination du contrat avec le sous-traitant, gestion de la déchetterie et manutention (déménagements).

Par ailleurs, le tri sélectif est appliqué depuis un peu plus d'un an. Les prestations de nettoyage ont aussi été adaptées suite à la mise en place du télétravail.

Suite au constat posé fin 2024, des agents ont été affectés à d'autres missions (entretien des espaces verts, déchetterie...). Ils ne sont plus censés avoir de contact avec les travailleurs de la firme ISS. Leurs locaux sont éloignés des équipes en charge du nettoyage. Seul le nouveau coordinateur est en relation avec les agents du sous-traitant.

M. PERILLEUX estime que rien ne garantit que ces collègues ne croisent plus les équipes de nettoyage.

M. KAREGE souligne qu'aucun lien de subordination ne les lie avec ces derniers.

Mme COULOUBARITSIS ajoute que leur fonction a été modifiée dans le cadre de la réorganisation. Leur position professionnelle est clairement définie. Ils ne sont plus appelés à avoir des contacts avec les travailleurs en charge du nettoyage des locaux de l'Université. Toutefois, il n'est pas envisageable de leur interdire de circuler sur le site du Solbosch.

N'était-il pas possible de les affecter à un autre campus bruxellois, demande M. PERILLEUX.

Mme COULOUBARITSIS note que des décisions fortes ont été prises, tenant compte des intérêts de chacun et selon leur praticabilité.

Mme la DIRECTRICE GENERALE rappelle que les organisations syndicales ne connaissent pas tout le contenu du dossier. Elle a personnellement pris les mesures selon des éléments qui ne relèvent pas de la compétence du Conseil d'entreprise.

M. KAREGE réitère que la ligne hiérarchique est sensibilisée, avec le soutien du Département des relations et ressources humaines, aux conduites à suivre.

En ce qui concerne l'amiante, cette problématique est gérée par le Département des infrastructures. Une campagne importante de retrait de ce matériau s'est déroulée en 2016, entre autres au niveau des joints des châssis du bâtiment D du campus du Solbosch. Un agent est responsable de la mise à jour de l'inventaire des lieux abritant de l'amiante. Des analyses d'air sont également réalisées.

Au démarrage de chaque chantier ou lors de toute intervention, l'inventaire est communiqué aux équipes devant opérer. Il en va ainsi pour les travailleurs de l'ULB, pour les agents chargés du nettoyage ou pour tout autre sous-traitant. Tout contact accidentel avec l'amiante est répertorié dans un registre tenu par la Médecine du travail, qui assure un suivi des intéressés.

M. KAREGE confirme à M. PERILLEUX que les chefs d'équipe du sous-traitant ISS sont systématiquement informés par la personne responsable de la gestion de l'amiante au sein du Département des infrastructures.

Mme COULOUBARITSIS souligne que l'information est communiquée de manière structurelle. Tout incident est géré à l'initiative de l'Université.

Concernant la limite de 80 % de masse salariale à ne pas dépasser, M. DAOUD indique qu'elle est actuellement d'environ 73 %. Les frais annuels de nettoyage représentent un budget de 7,7 millions

d'euros et la sécurité des campus s'élève à 6,6 millions d'euros, soit respectivement 2,53 % et 2,2 % de l'allocation de fonctionnement. Internaliser ces deux postes porterait, à coûts identiques, la masse salariale à 77,7 %.

M. DETEMMERMAN souligne que l'allocation dépend de deux facteurs principaux :

- L'enveloppe globale dédiée aux universités francophones. Compte tenu de la situation budgétaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il n'est pas impossible que ces montants ne soient plus indexés. Or, les salaires continueront de l'être et le pourcentage de la masse salariale va augmenter.
- La part de marché de l'ULB au sein de cette enveloppe. Selon les dernières estimations, elle serait actuellement de 28,75 %, soit un taux record. En 2017, elle s'élevait à 25,5 %. En revenant à un niveau similaire, la masse salariale dépasserait déjà les 80 % de l'allocation.

Ces éléments doivent inciter à la prudence budgétaire. Par ailleurs, le Décret Glatigny va influencer la finançabilité de certains étudiants. Les plus visés par ces mesures sont plus nombreux à l'ULB que dans les autres universités. Ces nouvelles dispositions vont également réduire le montant de l'allocation de fonctionnement.

Concernant la part de marché de l'ULB, elle est plutôt stable en 2024-2025 et ne connaît plus une croissance comme rencontrée les dernières années. Les primo-arrivants à l'Université sont en baisse.

Enfin, des restrictions budgétaires sont susceptibles d'émerger de la politique générale du nouveau Gouvernement.

En résumé, la marge de manœuvre au niveau de la masse salariale pourrait disparaître assez rapidement. Il convient de rester prudent.

M. DAOUD rappelle qu'en cas de dépassement du seuil des 80 %, seule l'indexation des salaires est maintenue. Plus aucun avancement, promotion ou recrutement ne peut être envisagé.

M. DETEMMERMAN ajoute qu'une telle situation n'est pas impossible. D'autres universités y ont été confrontées récemment.

Répondant à une question de M. PERILLEUX, M. DAOUD précise que la masse salariale ne concerne que les travailleurs sous contrat ULB. Les ASBL, les consultants et les sous-traitants ne sont pas inclus dans ces montants.

Revenant à la réaffectation de certains agents du Département des infrastructures, Mme BIANCO n'avait pas connaissance des événements révélés en fin d'année 2024. Elle présume que des arguments plaident en faveur des intéressés puisqu'ils ont été maintenus au sein du personnel de l'Université. Une action en justice est-elle en cours ?

Mme COULOUBARITSIS rappelle qu'aucun dossier individuel ne peut être évoqué au Conseil d'entreprise. L'exposé de ce jour se limite à la réorganisation du travail.

Concernant l'amiante, Mme BIANCO se souvient que cette substance est possiblement présente au niveau des châssis du bâtiment M du campus du Solbosch, qui abrite le Service médical. Compte tenu des passages nombreux dans ces surfaces, des analyses sont-elles envisagées ? Une communication pourrait être réalisée pour rassurer le personnel.

Tenant compte de la longueur de la présente séance, M. VERSTRAETEN propose que les questions ponctuelles de ce type soient posées auprès des équipes appropriées.

Revenant à la problématique de l'internalisation ou pas du nettoyage, M. SIMON considère qu'il serait utile de procéder au préalable à quelques simulations. Compte tenu des conditions d'embauche à l'ULB (reconnaissance limitée de l'ancienneté, diplôme de base, etc.), une telle intégration pourrait être défavorable pour la plupart des travailleurs.

**Dont acte.**

**I.05. De la limitation dans le temps des allocations de chômage**  
(point inscrit à la demande de la CGSP enseignement recherche :  
annexe n° 090)

En suivi de la demande de la CGSP enseignement recherche, Mme COULOUBARITSIS confirme qu'il est possible d'identifier les temps partiels au sein du personnel académique et scientifique de l'Université. En revanche, il n'est pas envisageable de préciser parmi eux ceux qui ont droit à une allocation de garantie de revenu via le chômage.

De même, l'ULB ignore quelles sont les activités des agents en dehors de l'institution, en plus de leur temps partiel. D'aucuns ont d'autres employeurs alors que certains ont accès à des allocations de chômage.

M. VANDE PERRE considère que le nombre d'attestations C131 (demande d'allocation de garantie de revenus ou du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits) devrait permettre d'identifier cette seconde catégorie.

Mme COULOUBARITSIS convient que le nombre de C131 pourrait être établi. Ces documents ne permettraient cependant pas de dénombrer les agents qui bénéficient d'allocations de chômage. L'impact de la limitation de celles-ci à deux ans ne pourra pas être fixé avec certitude. Comme indiqué précédemment, certains agents ont d'autres activités professionnelles en plus de leur temps partiel à l'Université.

**Dont acte.**

**I.06. Statistiques relatives aux avancements et promotions dans le PATGS –  
mouvement 2025**  
(annexe n° 091bis qui annule et remplace l'annexe n° 091)

Mme COULOUBARITSIS explique que l'annexe n° 091bis a été transmise car le document précédent comportait des totaux erronés dans les deux derniers tableaux de la page 1.

M. MVUDI constate d'autres coquilles au niveau du troisième tableau de la page 2. Les barèmes indiqués ne correspondent pas aux rangs mentionnés. Les données exactes sont les suivantes : Rang 6 – Barème 24/1 (au lieu de 23/1) ; Rang 7 – Barème 25/1 (au lieu de 24/1) et Rang 8 – Barème 25/6 (au lieu de 25/1).

Au niveau de la C1, M. SIMON constate qu'il est intéressant de disposer de la ventilation entre les profils administratifs et techniques. Le pourcentage de promotions par rapport à la population respective est sensiblement équivalent. En outre, le taux d'agents promus est d'environ 8,6 % (25 sur une population globale de 289).