





BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

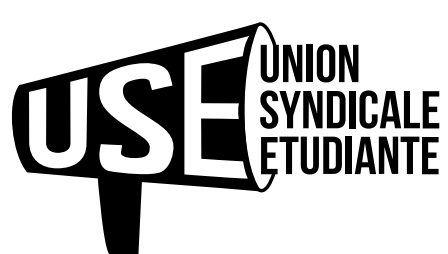
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le **contenu des appels d'offre**, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

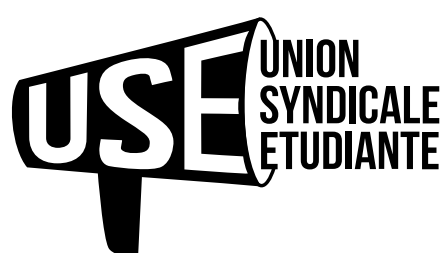
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.







BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

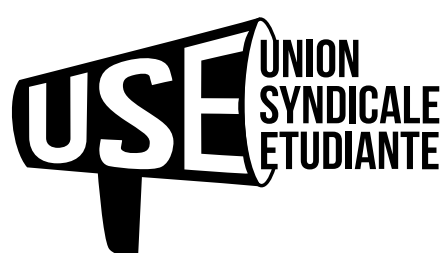
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

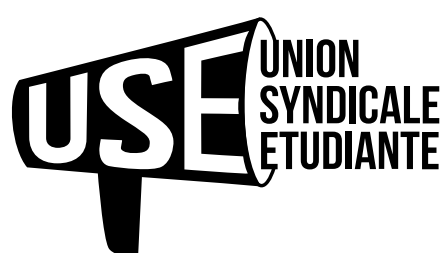
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

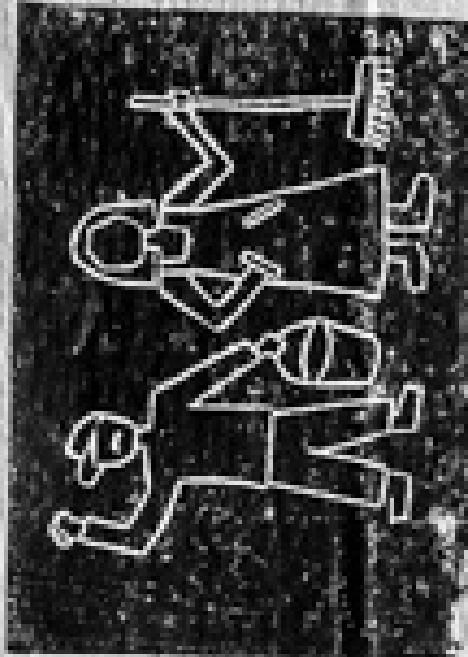
6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



CONTRE LA SOUS-TRAITANCE
DU NETTOYAGE À L'ULB



**PÉTITION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE
DU NETTOYAGE À L'ULB**

Figure 10 shows the full results of the challenge to two additional, commonly available, models that are based on the assumption of a constant hazard rate. The first model is the proportional hazards model, and the second is the accelerated CIH model. Both models are based on the assumption of a constant hazard rate, and both models are based on the assumption of a constant hazard rate. The results of the challenge to the proportional hazards model are shown in Figure 10a, and the results of the challenge to the accelerated CIH model are shown in Figure 10b. Both models are based on the assumption of a constant hazard rate, and both models are based on the assumption of a constant hazard rate. The results of the challenge to the proportional hazards model are shown in Figure 10a, and the results of the challenge to the accelerated CIH model are shown in Figure 10b. Both models are based on the assumption of a constant hazard rate, and both models are based on the assumption of a constant hazard rate.

the 1980s, the number of people in the United States who are employed in the service sector has increased from 50 to 60 percent. The service sector now employs more than 100 million people, or about 60 percent of the U.S. workforce. The service sector is the largest employer in the United States, and it is the fastest growing sector of the economy. The service sector is the largest employer in the United States, and it is the fastest growing sector of the economy. The service sector is the largest employer in the United States, and it is the fastest growing sector of the economy.

[illegible]

Abstract. The authors of this paper have been involved in the development of a new type of computer-aided design (CAD) system for the design of mechanical parts. The system is based on the use of a new type of CAD system, which is called "CAD/2". The system is based on the use of a new type of CAD system, which is called "CAD/2". The system is based on the use of a new type of CAD system, which is called "CAD/2".

References












—

100

100

100

100





BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

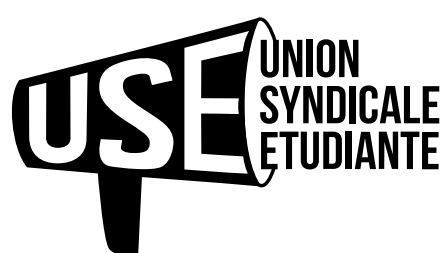
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

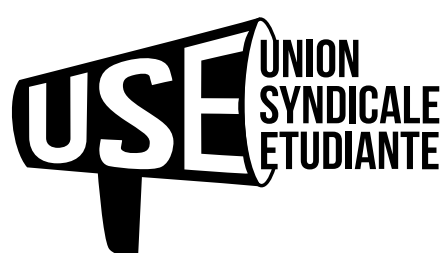
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.







BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

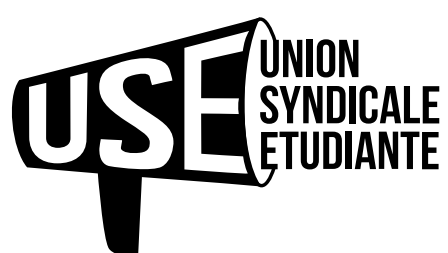
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

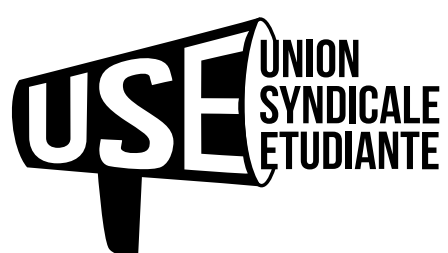
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.







BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

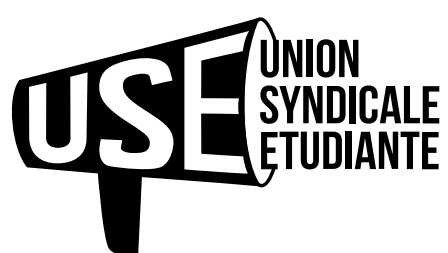
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlées:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles menés par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectés. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter les lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvrières de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeuses sont immédiatement **concernées** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

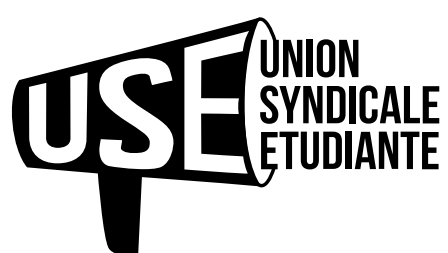
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.







BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlées:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles menés par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectés. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvrières de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeuses sont immédiatement **concernées** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

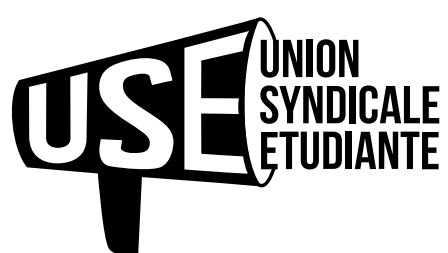
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des uns et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlées:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles menés par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectés. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvrières de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeuses sont immédiatement **concernées** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

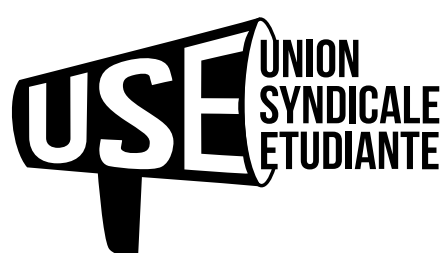
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des uns et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.







BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlées:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles menés par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectés. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvrières de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeuses sont immédiatement **concernées** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

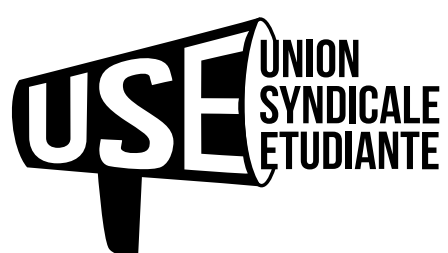
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des uns et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlées:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles menés par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectés. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvrières de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeuses sont immédiatement **concernées** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

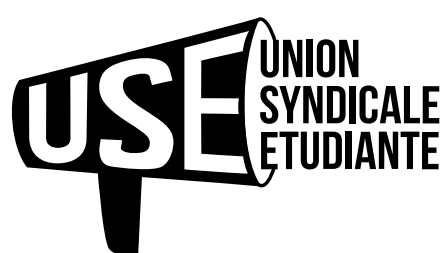
5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des uns et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.



BALAI EN LUTTE

CONTRE LA SOUS-TRAITANCE DU NETTOYAGE À L'ULB

Nos revendications s'adressent principalement à l'ULB. En attendant la fin de la sous-traitance, nous réclamons:

1. L'accès à tous les services avec le tarif « personnel de l'ULB » :

- cantine,
- minerval réduit pour les enfants,
- les activités parascolaires,
- la carte ULB Sport et ULB Culture,
- crèche,
- service médical,
- wifi.

Il s'agit de mesures qui ne coûtent quasi rien à l'ULB et qui peuvent déjà faire la différence.

2. La fin des amendes et des contrôles hyperstressants mis en place par l'ULB

Les travailleureuses sont hypercontrôlé.es:

- les contrôles au sein de ISS,
- les contrôles des **bridagiers** de l'ULB,
- les contrôles mené par une **entreprise externes** (Calypso).

Nous voulons la disparition de ces différentes **couches de contrôles stressantes et inutiles**.

En attendant, nous voulons que les contrôles soient respectueux (la nouvelle brigadière ne s'est même pas présentée aux nettoyeureuses) et qu'ils cessent d'être **arbitraires**. Par exemple :

- il n'y a aucun sens à contrôler à une heure où les étudiant.es ont **re-sali** les locaux,
- vu les **cadences**, le travail ne peut jamais être fait vraiment en profondeur, et il est toujours possible de trouver des reproches à faire. Le contrôle doit tenir compte de ce qui est réellement faisable dans de bonnes conditions de travail.

Depuis janvier 2026, l'ULB réclame des **amendes** à ISS si leurs standards de qualité ne sont pas respectée. Par exemple, 1000€ a été demandé à ISS parce qu'il manquait du papier pour s'essuyer les mains dans une toilette. Or il est connu qu'il y a régulièrement des vols de papier dans les toilettes. Cette situation de mise à l'amende met énormément de **pression** sur le personnel.

3. Le contrôle de la santé physique et psychologique par l'ULB

Nous demandons que le service chargé de la Prévention et la Protection du travail de l'ULB, qui possède une assez grande indépendance, intervienne également pour le personnel du nettoyage. Il s'agit notamment pour faire respecter lois du travail comme la **CCT104** qui impose d'**adapter le travail** pour les ouvriers.ères de **plus de 45 ans**, mais qui n'est jamais appliquée. Ce travail de suivi, totalement indépendant du contrôle de la qualité du nettoyage, doit déboucher sur des recommandations que l'ULB devra prendre en compte pour **améliorer des conditions de travail et de santé** ainsi que sur une charte qui encadrera les nouveaux appels d'offre.

4. La rédaction d'une charte, la participation au cahier de charge et à la sélection des firmes sous-traitantes

Les nettoyeureuses sont immédiatement **concernée.s** par le contenu des appels d'offre, et ont une expertise sur les points qui posent le plus de problèmes pour leur santé et leur bien-être. Leur avis doit être pris en compte, par exemple en les intégrant à une **charte contraignante** pour les firmes qui veulent répondre à l'appel d'offre.

5. L'accès à la salle Allende

Nous organisons une exposition **photo** sur le travail du nettoyage. La salle Allende est disponible et adéquate. De plus, il s'agit d'une **reconnaissance légitime** pour le personnel dont le **travail du nettoyage est largement invisibilisé** et qui a été **mal-traité par les brigadiers**, employés par l'ULB ainsi que couverts par les autorités.

6. La possibilité de dépasser les files pour les repas

Vu les pauses de seulement 30 minutes, nous demandons que le personnel puisse dépasser les files. Pour l'instant, cela se fait déjà en partie, mais cela devrait devenir un droit tout à fait officiel, pour ne plus dépendre de la bonne volonté des unes et des autres.

Nous souhaitons clarifier que notre opposition porte **contre le principe de sous-traitance** mis en place par l'ULB et non contre l'entreprise sous-traitante. Nous réaffirmons que, **l'entreprise actuelle n'est pas la pire** pour les conditions de travail. A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des concurrents avaient des pratiques de licenciement des malades de longues durées beaucoup plus sévères. Néanmoins, **rien ne garantit le maintien de l'entreprise** actuelle au-delà de la période du contrat (appel d'offre tous les 4 ans) et nous refusons que la mise en compétition des entreprises retombe sur le dos du personnel du nettoyage.

