

Le droit de savoir



PB-PP
BELGIE(N)-BELGIQUE

En pages centrales de ce numéro :
MÉMORANDUM DU SECTEUR
UNIVERSITÉS
EN VUE DES ÉLECTIONS DU 26 MAI 2019

Sommaire

2. Les priorités de la CNE-UCL à l'occasion de l'élection 2019 du recteur
4. La commission électorale : les représentants du personnel laissés pour compte !
5. La nouvelle administration du personnel
Crédit-temps longues carrière
6. Les nouvelles du Comité de protection et prévention au travail
Libre accès aux publications de recherche
7. La négociation sectorielle Enseignement
8. D'importantes initiatives face à l'urgence climatique!

ALMA MATER DOLOROSA

*Une université et un recteur,
Une campagne électorale et un vote,
Une élection et un élu !*

*Une écriture inclusive mais
des électeurs,*

*Des candidatures mais
pas de candidates,
Une élection mais pas d'élue !*

*Ne sont-elles pas comme eux :
Doté.e.s d'excellentes facultés?
Issu.e.s des meilleurs instituts?*

*Patience! pourraient-elles
s'exclamer :*

*« Dans les auditoriums, les étudiantes,
Nous avons déjà la majorité! »*

TICKET

Il est loin le temps où la loi prévoyait que *"le Recteur magnifique représente le Conseil d'administration dans l'administration intérieure de l'Université, dont il a la direction. Il est autorisé à prendre toutes les mesures que l'intérêt de l'Université pourra exiger (...). Avant d'entrer en fonctions, le Recteur Magnifique fait, en mains de l'Archevêque de Malines, la profession de foi et le serment de remplir avec fidélité les interventions du Conseil d'administration et de faire tout ce qui dépend de lui pour la prospérité de l'Université"* (C. Bruneel et L. Courtois, *"La fonction rectorale"* in *"Leuven - Louvain-la-Neuve. Aller Retour"*, Presses Universitaires de Louvain, 2001, p. 61).

Devenus coutumiers du progrès indéni-able que constitue l'élection à la fonction rectorale, ne pourrions-nous démocratiser davantage ce mode de scrutin nous offrant de choisir qui sera à la tête de notre Université?

Vos délégué.e.s syndicaux ou syndicales sont élu.e.s. Votre recteur ou rectrice est élu.e. Mais les relations des autorités universitaires avec la délégation syndicale sont prises en charge par le vice-recteur ou la vice-rectrice à la Politique du personnel (article 20 du

règlement organique de l'UCLouvain) qui, cependant, n'est pas élu.e : sa désignation est proposée au conseil d'administration par le recteur ou la rectrice après avis du conseil académique. Le vice-rectorat à la Politique du personnel exerce pourtant un rôle central : veiller à la cohérence entre le développement de l'Université et la politique de gestion des ressources humaines * ; piloter cette politique avec l'appui de la direction des ressources humaines * ; coordonner les procédures en matière de gestion des différentes catégories de personnel, dans le respect des statuts qui régissent leur carrière ; exercer toute autre attribution ou mission que lui confie le recteur ou la rectrice (article 20 précité).

Comparaison n'est pas raison mais à l'instar du système électoral prévalant dans la plus grande démocratie du monde, le mécanisme du « ticket » imposant aux candidat.e.s de se présenter à l'élection présidentielle avec leur colistier.e ne devrait-il pas nous inspirer ? Pour une gouvernance plus représentative et plus harmonieuse de notre Université dans l'intérêt bien compris de toutes et tous.

* Voyez notre critique de cette appellation dans le *Droit de Savoir* 175.

LES PRIORITÉS DE LA CNE À L'OCCASION DE L'ÉLECTION 2019 DU RECTEUR

Le Comité CNE-UCLouvain adresse cette note de priorités aux deux candidats au mandat de recteur pour la période de septembre 2019 à septembre 2024. Le comité CNE-UCLouvain est composé des délégué-e-s élu-e-s (personnel académique, scientifique et administratif) en délégation syndicale, au Conseil d'entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Les mesures énoncées ci-dessous devront être négociées avec la délégation CNE-UCLouvain. L'UCLouvain est confrontée à des défis multiples, internes et externes, qu'il s'agit de rencontrer dans la mesure du possible. Les demandes sociétales et les profonds changements de

l'environnement (politique, économique, social, écologique, éthique), le rythme des évolutions législatives, les fusions déjà réalisées ou annoncées, le cadre insuffisant du personnel pour répondre aux missions, exigent une adaptation urgente de certaines orientations politiques décidées par l'institution. Il n'est pas acceptable que trop de membres du personnel, toutes catégories confondues, soient écrasés par la charge de travail. La mise en œuvre d'une véritable politique du personnel axée sur une culture du bien-être au travail est prioritaire.

1) La politique du personnel

1.1. Pour toutes les catégories de personnel

- Maintenir une **politique du personnel** uniforme, en évitant une trop forte décentralisation au profit des secteurs ou des sites de l'université, afin de soutenir l'égalité de traitement et éviter les discriminations.
- Entamer rapidement la **négociation de nouveaux statuts** sous la forme de conventions collectives de travail (CCT). Différencier très clairement à cette occasion les statuts du personnel des règlements d'ordre intérieur des trois corps.
- Négocier, dans le cadre de la **fusion avec l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B)** des statuts communs, retenant des dispositions favorables pour tous les membres du personnel, et éviter ainsi la création d'un cadre d'extinction à l'USL-B (avis de la CNE au Conseil d'entreprise conjoint du 16 mai 2017).
- Étendre les **avantages sociaux** (primes de mariage et de naissance, etc.) aux membres du personnel qui travaillent à moins de 50%.
- Augmenter le taux de **remboursement des stages pour tous les enfants** des membres du personnel, indépendamment des sites où les parents travaillent et de leur pourcentage de temps de travail. Étendre ce remboursement aux stages organisés par des organismes agréés situés dans toutes les régions et quelle que soit la période de congés.
- Soutenir le bien-être au travail et **lutter contre le burnout**. Mener une politique de formation des responsables hiérarchiques en matière de gestion du personnel, en insistant particulièrement sur les aspects de bien-être au travail.
- **Accorder une priorité aux candidatures internes**, à qualités égales, lors de toute ouverture de poste; faciliter ainsi la mobilité interne, ce qui est une reconnaissance du travail bien fait et une source de bien-être au travail.
- **Mener une politique active en matière de fin de carrière** comme le prévoit la convention collective de travail 104. Affecter un budget spécifique à la mise en œuvre de cette CCT afin de répondre aux demandes de la délégation CNE au Conseil d'entreprise. Parmi les mesures demandées par la CNE-UCLouvain: permettre une diminution du temps de travail pour le PAT de plus de 55 ans en lui accordant une prime compensatoire couvrant au moins partiellement la perte de revenus, accorder des jours de congé supplémentaires pour le PAT de plus de 60 ans, permettre les congés sabbatiques au-delà de 60 ans, etc.).
- Assurer systématiquement et rapidement les **remplacements en cas de maladie et de congé de maternité**.
- Améliorer la procédure de recrutement académique pour que tous les postes soient pourvus en temps. **Affecter les montants annuels non dépensés en personnel** par des «économies circonstancielles» à des renforts PAT, à des mandats PST, à des APH (plutôt qu'à des «vacataires») et

à des bourses de courte durée pour les doctorant-e-s leur permettant de terminer leur thèse.

- Soumettre au Conseil d'entreprise, pour avis préalable, les **propositions d'affectations techniques des résultats annuels de l'UCLouvain**, surtout si elles impactent les conditions de travail du personnel, avant que le Conseil rectoral les soumette au Conseil d'administration.

1.2. Pour le personnel administratif et technique

- Supprimer les **discriminations de l'assurance de groupe de l'UCLouvain** à l'égard des membres du personnel isolés (célibataires, cohabitant-e-s de fait, veuves et veufs, divorcé-e-s) quant au montant du capital-décès versé. Prévoir l'indexation automatique de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement; étendre aux membres du PAT sur CDD le bénéfice de l'assurance groupe; tenir compte des indemnités pour gardes de nuit et des heures supplémentaires dans le salaire déterminant la prime à payer par l'employeur.
- **Revoir en profondeur le système des promotions PAT** pour qu'il soit plus équitable: lever les blocages de l'analyse de fonction, valoriser les initiatives de conciliation entre vie privée et vie professionnelle sans jamais pénaliser les réductions de temps de travail.
- **Poursuivre et compléter la politique de renfort PAT** dans les services en surcharge de travail périodiques.
- **Favoriser la mobilité du personnel PAT entre les services** en menant une politique plus dynamique à cet égard. Accepter des augmentations provisoires du cadre dans certains services afin de faciliter la mobilité.

1.3. Pour le personnel académique

- **Respecter la norme des 150h/année** pour le PAC au cadre et faire en sorte que la répartition entre académiques soit plus équitable et transparente.
- Développer l'**encadrement des nouveaux publics** qu'accueille l'université: adultes en reprise d'études, étudiant-e-s étranger-ère-s, réfugié-e-s, étudiant-e-s à besoin spécifique, etc.
- Améliorer la procédure de recrutement et de confirmation du personnel académique afin de **maximiser le pourvoi des postes**.

1.4. Pour le personnel scientifique

- Offrir au personnel scientifique des perspectives de carrière dignes de ce nom en ouvrant, à l'UCLouvain, des **postes de scientifiques définitifs** en plus des postes de logisticien-ne-s de recherche.
- Proposer une carrière «**longue durée**» aux chercheuses et chercheurs en ouvrant la carrière de personnel scientifique définitif.

- **Améliorer le règlement des bourses** pour clarifier le rôle des un-e-s et des autres dans la recherche doctorale et postdoctorale et assurer aux boursier-e-s un plus grand bien-être au travail.
- **Faciliter la concertation sociale** au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation paritaire (OCN) du FNRS.
- **Utiliser un pourcentage du retour du précompte professionnel des chercheurs et chercheuses** afin de favoriser l'accroissement de l'emploi scientifique.

1.5. Pour le personnel des asbl de l'unité technique d'exploitation (UTE)

- Inciter les conseils d'administration de ces asbl qui participent aux élections sociales à se rapprocher des statuts du **personnel de l'UCLouvain**. Faire bénéficier leur personnel de l'assurance de groupe et des avantages sociaux identiques à ceux du personnel de l'université (primes de mariage, de naissance, St-Nicolas, intervention dans les stages pour les enfants, réduction aux restaurants universitaires, accès aux parkings, etc.).

2) L'environnement extérieur de l'UCLouvain

- Veiller à augmenter le cadre du personnel et adapter l'organigramme afin de répondre aux impératifs du **décret sur la formation initiale des enseignant-e-s (FIE)** et à l'impact de la fusion avec l'USL-B.
- Maintenir des rapports dynamiques, créateurs de projets avec les **autres universités et les acteurs et actrices de l'enseignement supérieur**, en FWB et au-delà.
- Soutenir, en bonne intelligence avec les organisations syndicales et tous les actrices et acteurs de l'enseignement supérieur, la demande de **refinancement de l'enseignement supérieur universitaire** par la FWB.
- Obtenir des **modifications du décret Paysage** permettant la simplification des procédures et du parcours étudiant, en coordination avec les organisations syndicales représentées à l'ARES.
- Contribuer à obtenir l'**activation du fonds de garantie** pour les chercheurs adopté par décret en 2004.

3) La gouvernance de l'université

- **Clarifier les rôles respectifs** du recteur, de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la politique du personnel, de l'administrateur ou de l'administratrice général-e et de la directrice ou du directeur de l'ARH en matière de gestion et de politique du personnel.
- **Clarifier la ligne hiérarchique** jusqu'aux niveaux 3 et 4 de la structure (c'est-à-dire les écoles, les pôles, les centres de recherche, etc.).
- Prévoir l'**élection directe des représentant-e-s du personnel au Conseil d'administration** de l'UCLouvain.
- Mener une réflexion sur l'**articulation entre les secteurs** et la logique géographique des sites.
- **Améliorer le portail de l'UCLouvain**, surtout l'intranet, de manière à ce que le personnel et les étudiant-e-s gagnent du temps dans leur recherche d'informations pertinentes.
- **Favoriser la simplification administrative** et limiter la bureaucratisation des tâches.

4) La politique du genre

4.1. Pour améliorer l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux de carrière à l'UCLouvain

- **Systématiser les comités de sélection, commissions de promotions et panels scientifiques mixtes**;
- **Éviter les préjugés liés au genre** dans les entretiens de sélection/promotion (par exemple les questions concernant la charge familiale);
- **Ne pas pénaliser** dans leur carrière les personnes ayant fait des «pauses» liées à la famille (recours au crédit-temps, congés parentaux, réduction du temps de travail...);
- Remplacer le critère de **mobilité internationale** par d'autres critères faisant la preuve d'implication dans des réseaux internationaux pour l'accès à des bourses ou à des postes académiques;
- **Lutter contre le plafond de verre** (situé au barème 12/1 pour les femmes dans le PAT et à l'entrée dans la carrière pour le PAC). Soutenir la parité de genre au sommet de l'université.

4.2. Pour améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour le personnel

- Tenir compte des horaires de travail des employé-e-s pour programmer les réunions afin de préserver la vie familiale et personnelle;
- Rédiger et distribuer un **guide pratique** indiquant les outils existants pour aider à concilier vie professionnelle et personnelle (télétravail, déconnexion, flexibilité horaire, congés thématiques, etc.);
- Porter une **attention particulière aux doctorantes enceintes et aux doctorant-e-s avec charge de famille** en se préoccupant également du bien-être et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle des doctorant-e-s dans les différentes étapes de leur parcours;
- **Prolonger les bourses** et les contrats d'assistant-e-s ou les contrats sur ressources extérieures pour les doctorant-e-s ayant eu un congé de maternité ou un congé parental;
- Assurer l'**accès au congé parental** pour les boursier-e-s;
- Accroître les **places d'accueil en crèche** pour les enfants du personnel sur tous les sites: extension de la crèche de LLN; installation d'une crèche UCL à Woluwé; développement de l'offre sur les autres sites avec différents partenaires éventuels (Cliniques, hautes écoles...);
- **Obtenir le label «entreprise enfants admis»** et offrir une **fête de St-Nicolas** pour tous les enfants du personnel sans distinction de statut, de type de contrat ou de temps de travail.

4.3. Pour lutter contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes et discriminants

- **Communiquer au sujet des procédures** mises en place à l'université en matière de harcèlement et de charge psychosociale, tant pour le personnel que pour les étudiant-e-s; informer au sujet des personnes ressources et des modalités d'action en cas de discrimination, harcèlement ou sexisme; appliquer la **procédure disciplinaire** annexée au règlement de travail en cas de harcèlement sexuel ou moral;
- Lancer une campagne de sensibilisation contre les stéréotypes et des formations pour combattre les préjugés; prévoir un volet sur ces questions dans les formations destinées aux responsables et aux personnes chargées de recrutement ou d'évaluation;
- **Rédiger une charte précisant les engagements forts de l'université en matière de politique de genre et de lutte contre toutes formes de discriminations** (racisme, socio-économique, interculturelité, handicaps, etc.).

5) La politique de développement durable dans le cadre d'une université verte

- Orienter les investissements immobiliers de l'UCLouvain en fonction d'objectifs ambitieux liés à l'économie d'énergie (électricité et chauffage) et d'eau. Ceci implique l'utilisation d'énergie verte (choix de fournisseurs «verts», installation massive de panneaux photovoltaïques sur les toitures des bâtiments académiques), l'investissement dans l'isolation thermique des bâtiments, la gestion économique de l'eau et la récupération d'eau de pluie, etc.
- Développer une politique de mobilité favorisant le passage à la mobilité douce: promouvoir l'usage du vélo (électrique ou non) et des transports en commun par le personnel et les étudiant.e.s, le covoiturage, l'utilisation de voitures électriques ou hybrides. Remplacer progressivement le parc des véhicules de service de l'université par des vélos ou des véhicules électriques ou hybrides. Limiter au maximum les déplacements de service liés à des réunions qui peuvent être organisées sous la forme de vidéoconférences. Encourager le télétravail. Mettre à l'étude une navette de minibus

permettant un déplacement rapide entre les différents quartiers du site de Louvain-La-Neuve. Privilégier les déplacements internationaux en transport en commun (TGV) dans les missions à l'étranger des membres du personnel, en prévoyant un taux de remboursement plus favorable que l'avion ou la voiture.

- Mener une politique d'achat visant le zéro déchet et le recyclage systématique au sein de l'UCLouvain. Favoriser le don du matériel et du mobilier usagés à d'autres services ou auprès de ressourceries ou d'associations caritatives. Favoriser une politique d'achat de matériels non marqués par l'obsolescence programmée.
- Promouvoir dans les cahiers de charge des marchés publics de l'UCLouvain des critères sociaux, éthiques et environnementaux.
- Soutenir et développer l'enseignement et la recherche en matière de transition écologique et sociale, grâce à l'ouverture de cours spécifiques (optionnels ou obligatoires) dans chaque bachelier, en fonction des demandes locales et en investissant davantage dans cette ligne de recherche dans toutes les disciplines concernées.

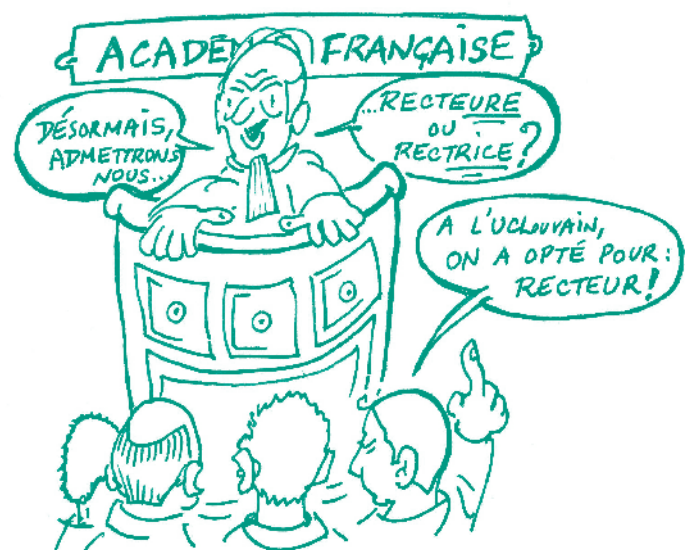
LA COMMISSION ÉLECTORALE : LES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL CONTINUENT À ÊTRE LAISSÉS POUR COMPTE !

Lors de la préparation de la première élection rectorale en 2009, le règlement de la commission électorale avait fait l'objet d'un avis préalable au Conseil d'entreprise d'avril 2008. La délégation CNE avait demandé que le Conseil d'entreprise puisse disposer d'un observateur au sein de cette commission électorale. Cette proposition avait été acceptée par les autorités en novembre 2008 (Droit de Savoir, n° 140 de novembre-décembre 2009, p.7).

Lors du Conseil d'entreprise du 22 avril 2013, la délégation du personnel, informée d'une modification du règlement électoral, a redemandé la présence d'un observateur du Conseil d'entreprise dans la commission électorale comme ce fut le cas lors de l'élection de 2009. Le Conseil d'entreprise s'est heurté à un refus des autorités, dans la perspective de l'élection de février 2014 (Droit de Savoir n° 156, janvier-mars 2014, p.2.). En juillet 2014, le Conseil d'administration a demandé, *in tempore non suspecto*, une évaluation par un groupe ad hoc du processus électoral et des principes de base du mode de scrutin. Un représentant de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise a participé aux travaux en 2015. Ce groupe de réflexion, présidé par J. Hilgers, s'est réuni à deux reprises en septembre-octobre 2015 et a déposé son rapport en décembre 2015. Il a estimé que le processus électoral était trop long et a suggéré un calendrier écourté. Il a proposé de prendre en

compte les votes blancs pour établir le taux de participation, d'anonymiser et centraliser les 120 signatures de soutien requises pour les candidat(e)s, ainsi que d'associer à l'élection le PAC en fonction incomplète moyennant pondération de leurs votes. Les propositions de modifications ne portaient pas sur des principes fondamentaux mais sur des adaptations limitées dans le respect de la philosophie générale. Ensuite, le Conseil d'administration a constitué, en 2016, une commission de révision du règlement électoral, en charge de la rédaction des modifications proposées. Malgré les demandes réitérées de la délégation CNE, les autorités ont refusé fermement la présence d'un

observateur du Conseil d'entreprise dans cette nouvelle commission. Suite à ce tour de passe-passe, le règlement électoral du recteur/ de la rectrice ne prévoit pas en son article 4 la présence d'un observateur du Conseil d'entreprise dans la commission électorale. Il a été adopté en avril 2017 par le Conseil d'administration, sans information préalable du Conseil d'entreprise, ce qui a empêché ce dernier de réagir aux modifications apportées en déposant un avis. Sous prétexte qu'il s'agissait d'une simple mise à jour, le Conseil d'entreprise n'en a été informé que lors de sa séance du 26 juin 2017!



LA NOUVELLE ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Au Conseil d'entreprise du 19 novembre 2018, la délégation CNE du personnel a déposé un avis réservé au sujet de la nouvelle administration du personnel, l'ARH, pour les raisons évoquées dans le précédent Droit de savoir (n° 175, p.3). Lors du Conseil d'entreprise de décembre, une réponse, partielle et insatisfaisante, a été donnée par l'employeur. La demande de changement de la place de la formation dans l'organigramme a été modifiée. Par contre, l'employeur ne répond pas à la demande d'accroître le cadre de la nouvelle administration, bien que certains services sont sous-staffés par rapport aux missions demandées. C'est le cas notamment des équipes accueil, conseil juridique et recrutement.

La CNE a fait remarquer que l'ARH ne maîtrise pas entièrement les processus relatifs au personnel académique, qui reste en partie sous la responsabilité du vice-rectorat à la politique du personnel et du rectorat et de leur staff respectif. Une coordination apparaît indispensable avec l'ARH.

La demande de la CNE d'ouverture d'un poste d'assistant social, clairement identifié au sein de l'ARH, n'a pas encore été rencontrée par l'employeur, malgré les besoins réels exprimés.

Une nouvelle direction

Comme annoncé à l'ensemble de la communauté universitaire le 6 novembre, Pierre Mélon a pris la direction de la nouvelle administration depuis le 22 octobre 2018. Il travaille à temps plein à l'UCL depuis janvier 2019. Le nouveau directeur n'a pas été impliqué dans le processus de réorganisation, ce que déplore la CNE. La première tâche de la nouvelle direction consiste à mettre en oeuvre cette nouvelle organisation interne, à coordonner les missions au sein des équipes et à répartir les tâches entre les membres du personnel. La délégation CNE demande une évaluation dans les six mois de la nouvelle organisation interne.

Un comité de direction des ressources humaines (Comité RH) rassemble tou(te)s les responsables d'équipe et assiste la direction dans la coordination des équipes. Le comité RH devra éviter les cloisonnements entre les nouveaux services. Des membres du comité RH auront également la charge d'assurer les «relais RH» vers les secteurs, les services généraux et les sites du Hainaut.

Un nouvel organigramme

L'organigramme de la nouvelle administration comporte trois équipes transversales, servant de support à l'ensemble des missions en interne :

- «Accueil et secrétariat»
- «Conseil juridique et concertation sociale» (CJCS)
- «Qualité, reporting et coordination de projets transversaux» (QARE)

Ces trois équipes sont en staff de la direction.

La nouvelle administration compte également cinq services opérationnels dirigés par un(e) responsable de service :

- «Formation, accompagnement et bien-être» (FABI)
- «Gestion des carrières et des compétences» (GECC)
- «Gestion des contrats» (GECO)

- «Gestion salariale et des coûts» (GERE)
- «Recrutement et sélection» (RECR)

Début janvier, afin d'assurer la cohérence des nouvelles équipes, une partie du personnel des anciens services SPER et RHUM a déménagé dans d'autres bureaux des Halles, toujours situés au 2e et 3e étages de l'aile C.

Il y a désormais un seul point d'entrée (équipe d'accueil) pour les membres du personnel souhaitant des renseignements, mais ne sachant pas à qui s'adresser (email: arh@uclouvain.be ou 010/47.44.44). Bien qu'il est préférable de privilégier le courrier électronique, l'accueil est ouvert de 9h à 12h et se situe au 2^e étage de l'aile C. L'après-midi, l'accueil se fait uniquement sur rendez-vous.

CRÉDIT-TEMPS LONGUES CARRIÈRES

La délégation CNE du personnel aura tout fait – en concertation avec les autorités des universités subventionnées – pour que les membres du personnel administratif et technique, âgés de 55 ans et plus et ayant 35 ans de carrière puissent bénéficier du crédit-temps longues carrières. Et il fallait un accord à ce sujet pour le 31 décembre au plus tard.

Nous avons demandé au Conseil National du Travail de se saisir du problème. Ce Conseil en a encore débattu le 12 décembre 2018. Avec un «niet» en finale. La responsabilité de cette réponse négative incombe au banc patronal (les représentants de la Fédération des Entreprises de Belgique) au sein du Conseil National du Travail.

Dès lors, la délégation CNE a proposé aux autorités de rechercher à l'UCL pour les personnes concernées une formule interne permettant de pallier à cette difficulté.

LE SITE INTERNET DE LA DÉLÉGATION CNE-UCL

Le site internet de la délégation CNE du personnel de l'UCL – dont l'adresse est www.desy.ucl.ac.be – qui avait subi quelques tourments au cours des derniers mois, est à nouveau opérationnel.

Si une partie du site est toujours en toujours en

«reconstruction», dans la page Actualités, vous pouvez déjà y trouver des communications de la délégation concernant des événements récents. Ainsi, par exemple, les réponses des candidats au mandat de recteur aux questions qui leur sont posées par la délégation CNE-UCLouvain.

Erratum

Dans le commentaire des traitements du personnel du Droit de savoir n° 175, p.9, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles pour 1 enfant était erroné: il est de 41,09€. Les montants de ces allocations pour 2 enfants (82,17€) et pour 3 enfants (147,71€) sont corrects.

LES NOUVELLES DU COMITÉ DE PROTECTION ET PRÉVENTION AU TRAVAIL

Six dossiers en cours font l'objet d'une attention particulière du CPPT.

1. L'accueil et l'accompagnement des nouveaux engagés

Tous les nouveaux engagés sont invités à participer à des séances de formation concernant le bien-être et la sécurité au travail. Ces séances sont désormais ouvertes aux boursiers et mandataires FNRS. De plus, des formations en anglais sont dispensées pour les non-francophones. Ces sont de belles avancées.

A noter également deux bonnes pratiques en Hainaut visant à améliorer l'accueil des nouveaux engagés :

- la réalisation d'un carnet d'accueil sur le site de Mons qui reprend des éléments d'information générale sur l'organisation du site et les services accessibles au personnel ainsi que des informations de base concernant le bien-être, la sécurité au travail et la prévention des risques ;
- la mise en place d'un système de parrainage dans les sites du Hainaut pour toutes les catégories de personnel.

2. La mise en exergue des responsabilités de la ligne hiérarchique

Le CPPT veut sensibiliser la ligne hiérarchique à ses responsabilités en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs. Une campagne d'affichage va démarrer tout prochainement à l'attention des N+1.

3. La sécurité des équipements et machines, en particulier les prototypes

Des machines et équipements sont très régulièrement adaptés ou fabriqués dans notre université pour répondre aux besoins de la recherche (ils sont appelés « prototypes »). La sécurité des personnes qui les utilisent est impérative. Ainsi, pour toute mise en service de machines ou équipements, il faut vérifier le respect des normes de sécurité avant la commande, à

la livraison et au moment de la mise en service. Le visa du conseiller en prévention est requis lors de ces trois étapes (trois feux verts).

Rédiger des consignes d'utilisation et des analyses de risques, mettre les machines et équipements en conformité. Comment faire ? N'hésitez pas à solliciter M. Paul Sente en charge de cette mission.

4. La prévention des risques psychosociaux au travail

En matière de prévention collective, un groupe de travail du CPPT a été mis en place récemment pour améliorer l'information au personnel au sujet des ressources disponibles à l'UCLouvain pour prévenir et traiter les situations problématiques. Ce groupe a aussi pour mission d'identifier de nouvelles pistes pour améliorer le bien-être psychosocial au plan collectif à l'université.

5. La prévention incendie

Un plan interne d'urgence a été mis en place et des exercices d'évacuation ont lieu dans chaque bâtiment une fois par an. Plusieurs exercices d'extinction sur feux réels à destination de tout le personnel sont organisés chaque année dans différents lieux. Pour les bâtiments qui possèdent déjà une équipe de première intervention, les exercices d'évacuation comportent un scénario de problème/incident, avec test du fonctionnement de la chaîne d'alerte et d'évacuation et des rôles de chacun des intervenants.

6. La collaboration avec le CESI pour préserver votre santé au travail

Pour une surveillance de santé plus efficace, une gestion administrative optimale des fiches de risques s'imposait. La gestion informatique de ces fiches est en cours de réalisation de manière à faciliter la déclaration des risques de santé. C'est notre santé et celle des membres de nos équipes qui sont en jeu.

même en partie sur fonds publics de la Communauté française. Les articles doivent être déposés in extenso, dès acceptation par l'éditeur. L'archive numérique institutionnelle doit permettre (ce qui est le cas de DIAL) d'établir des listes de publications conformes aux exigences des organes d'évaluation des dossiers à des fins de nomination, de promotion ou d'attribution de crédits de recherche. Ces organes sont tenus de fonder leur décision sur la liste de publications émanant de l'archive institutionnelle.

Si, par contrat, un éditeur exige un délai (embargo) entre la publication dans son périodique et un accès libre dans un dépôt institutionnel, ce délai ne peut dépasser six mois dans le domaine des sciences, technologies et médecine et douze mois pour les sciences sociales et humaines.

La Commission des bibliothèques et services académiques collectifs (CBS)

de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) est chargée d'évaluer l'évolution des coûts de publication chez les éditeurs et d'en faire rapport au Gouvernement.

Le 30 juillet 2018, la loi portant dispositions diverses en matière d'économie insère dans le code de droit économique un paragraphe qui garantit à l'auteur d'un article scientifique le maintien de son droit de mettre ses manuscrits gratuitement à la disposition du public, en accès libre, après les mêmes délais (embargo). Ce droit est impératif et s'applique dès qu'un des auteurs est rattaché à un organisme localisé en Belgique.

À l'UCLouvain, les bibliothèques (BIUL) et l'administration de la recherche (ADRE) collaborent pour offrir aux chercheurs l'outil exigé par le décret. DIAL⁴ accueille ainsi les articles de recherche en version post-print, c'est-à-dire après soumission au comité de lecture et avant mise en page de l'éditeur.

L'université encourage également le dépôt des autres publications (monographies, actes de colloques, thèses, etc.). Le procureur à la recherche a adressé un message aux chercheurs en décembre 2018 pour leur en faire part.

Plusieurs questions sur la mise en œuvre concrète du décret se posent encore, notamment au sein de la CBS ARES. Rien, en effet, n'a été décidé quant au financement du dispositif. La CBS aura certainement des informations à transmettre au Gouvernement non seulement

quant aux coûts de publication mais aussi quant à la faisabilité et à l'efficacité du décret par rapport aux objectifs qu'il poursuit.

¹ La voie d'or est définie par le décret comme un mode de publication en libre accès qui suppose que la publication soit accessible gratuitement sur le site de la revue.

² Le décret définit le libre accès à compte d'auteur comme un mode de publication qui requiert le paiement des frais de publication par l'auteur, son institution ou un organisme finançant.

³ La voie verte est, selon le décret, un archivage dont le contenu peut être rendu public en libre accès sous certaines conditions. Les dépôts institutionnels tels que DIAL, à l'UCLouvain, répondent à ces conditions.

⁴ <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/fr/node/613>

LA NÉGOCIATION SECTORIELLE ENSEIGNEMENT EN FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES POUR 2017-2018

C'est le 12 juillet 2017 qu'un accord avait été signé entre le gouvernement de la Fédération Wallonie - Bruxelles et les organisations syndicales de l'enseignement, dont la CNE pour les universités.

Les points de l'accord de 2017 pour le personnel des universités

- 1 Créer une fonction de conseiller à la formation afin, notamment, de suivre les étudiants dans leur parcours individualisé et de participer au processus de simplification administrative ;
- 2 Supprimer l'échelle 10/S et octroyer aux ingénieurs industriels et aux architectes l'avancement sans examen entre le barème 10/1 et le 11/3 sur avis favorable du responsable de service (comme en bénéficient tous les PAT de niveau 1) ;
- 3 Harmoniser vers le haut les jours de congés et de congés de circonstance pour toutes les catégories de personnel (le 27 septembre, le 2 janvier et le 2 novembre) ;
- 4 Réaliser l'état des lieux et supprimer les classifications de fonction non négociées bloquant les personnes dans l'évolution de leur carrière ;
- 5 Financer le remplacement du personnel académique définitif en congé de maternité ;
- 6 Prendre en considération l'entièreté de l'ancienneté de carrière PAT lors du passage d'un PAT sous statut de logisticien de recherche.

Une mise en œuvre très aléatoire de cet accord

• Signalons d'abord que deux mesures positives portant sur des requêtes antérieures de la CNE, figurent dans le décret du 6 février 2019 :

1. Concernant le personnel des ex-Instituts supérieurs d'architecture, une dérogation avait été prévue pour permettre aux chefs de travaux nommés définitivement de passer au grade de chargés de cours sans condition de thèse ou de notoriété. La même dérogation est étendue par l'article 51 du décret du 6 février 2019 aux personnes qui, au 30 juin 2010, étaient temporaires sans doctorat et qui pourront donc être nommées définitivement.

2. Une nouvelle disposition (article 44 du décret) permet aux membres du personnel scientifique de pouvoir valoriser dans le calcul de leur ancienneté pécuniaire les services prestés auprès d'un organisme de l'Union européenne, ceci en conformité avec le droit européen.

- 1 La mesure 1 visant la création de 92 postes de conseillers académiques pour tout l'enseignement supérieur a été exécutée rapidement via le Décret-programme du 19 juillet 2017. Elle se traduit à l'UCLouvain par l'engagement de 7,5 ETP.
- 2 C'est seulement dans le décret voté le 6 février 2019 que les mesures 2 (ingénieurs industriels et architectes) et 5 (financement du remplacement du PAC en congé de maternité) ont été concrétisées. Ces mesures entrent en vigueur à partir de l'année académique 2018-2019, soit plus d'un an après la signature du protocole du 12 juillet 2017.
- 3 Les mesures 3, 4 et 6 (harmonisation des jours de congés et des congés de circonstance, suppression des classifications de fonction non négociées et prise en compte de l'ancienneté complète lors du passage d'un PAT vers le statut de logisticien de recherche) ne sont pas exécutées.

D'où la question posée par la CNE au représentant du Cabinet Marcourt : « *Qu'en est-il de ces 3 mesures qui faisaient partie de l'accord de juillet 2017?* »

La réponse donnée en mai 2018 est la suivante : « *La volonté de les mettre toutes en œuvre. Les mesures qui concernent l'harmonisation des congés de circonstance et la suppression des classifications de fonction non négociées sont des mesures qui ne nécessitent pas de modifications statutaires. Il me semble qu'un courrier à adresser aux recteurs pour la première et aux commissaires et délégués pour la seconde est à privilégier.* »

Quant à la mesure relative à la prise en compte de l'ancienneté PATO/PATGS dans le passage vers le statut de logisticien de recherche qui figure dans le protocole 2017-2018, je vous invite, à me faire parvenir une proposition de modification statutaire afin de la mettre en œuvre. »

Le 28 mai 2018, la CNE a envoyé une proposition de modification statutaire, mais elle a été manifestement perdue de vue !

