



# Le droit de savoir



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Sommaire

2. L'incapacité de travail  
Un assistant social  
Le trajet de réintégration
3. La négociation enseignement  
Les vacances annuelles
4. Crédit-temps et congés  
thématiques  
Crédit-temps longues carrières
6. Analyse des risques  
PIU?
7. Le décret FIE
8. La Turquie

## EN FÉDÉRATION WALLONIE - BRUXELLES

Au moment de la diffusion de ce numéro du Droit de Savoir, la composition ainsi que le programme du futur gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles seront peut-être connus.

Ce programme de gouvernement, en particulier sur l'enseignement supérieur et la recherche, sera évidemment analysé en détail et comparé au memorandum du secteur universités de la CNE, publié dans le n° 176 du Droit de savoir.

D'ici là, sur la page d'accueil du site <[www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be)>, il est possible de retrouver la position de chacun des six partis politiques francophones sur trois chapitres du memorandum CNE: les statuts et les carrières des personnels, le paysage ainsi que le refinancement de l'enseignement supérieur.

## APRÈS LES ÉLECTIONS

D'abord, un retour sur l'élection du recteur de l'UCLouvain à la fin avril 2019. Le mandat de V. Blondel ayant été reconduit jusqu'en 2024, la délégation CNE-UCLouvain lui adresse toutes ses félicitations et complimente aussi S. Van Bellegem pour son investissement dans cette campagne électorale. Notre délégation compte sur l'engagement du recteur à donner à la négociation sociale toute l'importance qu'elle mérite en se coordonnant avec le/la futur(e) vice-recteur/vice-rectrice à la politique du personnel, pour intensifier à l'UCLouvain le dialogue social, conclure davantage d'accords sur les conditions de travail des personnels et faire aussi une croix sur toute décision unilatérale qui remettrait en cause des accords pris dans le passé (comme, par exemple, celui de ne pas recourir, pour le personnel sur allocation de fonctionnement, à la rupture de contrat pour cause de force majeure).

Ensuite, quelques mots sur les résultats des élections européennes du 26 mai 2019. Dans son Manifeste 2019-2023, la Confédération européenne des syndicats dépeint la toile de fond des élections européennes en ces termes: «*Les effets de la mondialisation non régulée, de la crise économique et de l'austérité; les changements dans l'économie et le marché du travail dus au changement climatique, à la numérisation et à l'automatisation; les atteintes aux droits*

*des travailleurs et au modèle social européen; le creusement des inégalités à l'intérieur d'un pays et entre les pays; la question des flux migratoires et de mobilité, qui conduisent souvent à la discrimination et à l'exploitation – la montée des forces d'extrême droite, nationalistes, néo-fascistes et xénophobes menaçant les droits humains et sociaux et mettant en péril les valeurs démocratiques de l'Union européenne-, tout cela soulève de grandes préoccupations pour l'avenir de l'Europe et des travailleurs européens.*»

Enfin, concernant les élections fédérales et régionales belges, M.-H. Ska, secrétaire générale de la CSC, R. Verteneuil, président de la FGTB et O. Valentin, secrétaire national de la CGSLB, dans une carte blanche commune intitulée «*Pour sortir de l'ornière du 26 mai*» (La Libre du 6 juin 2019), écrivent en conclusion: «*(...) Même si la complexité institutionnelle dans laquelle se trouve la Belgique après le 26 mai est importante, chaque partie impliquée doit faire preuve de sérieux et de sens des responsabilités. Nous n'accepterons pas que cette complexité soit utilisée comme prétexte pour affaiblir les droits des travailleurs et pour pousser une majorité de la population dans la précarité. Nous attendons du prochain gouvernement qu'il construise un pays qui rassure, qui protège et qui cesse d'opposer fins de mois et fin du monde.*»



## QUEL TRAITEMENT EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ?

### Revenus garantis du personnel académique

Le document « *Dispositions pécuniaires du personnel académique* » reprend (p.9-10) les règles de maintien de la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail du personnel académique définitif, du personnel académique temporaire en fonction complète ainsi que du personnel académique temporaire en fonction incomplète.

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/dispositions-pecuniaires.html>

### Revenus garantis du personnel scientifique

Le premier mois d'incapacité de travail est à charge de l'employeur. Si l'incapacité de travail du membre du personnel scientifique se prolonge au-delà de trente jours, il conserve le bénéfice de son traitement pendant un nombre de mois égal à celui des années de service à l'Université, en ce compris les périodes durant lesquelles il était engagé comme boursier). Le nombre total de mois ainsi fixé ne peut dépasser pour l'ensemble de la carrière au sein de l'Université, un mois par année de service effectif. (Article 24 du règlement pécuniaire du personnel scientifique; article 14 de la convention collective de travail relative au personnel scientifique sur ressources extérieures; article 10 de la convention collective de travail relative au personnel de l'ILV.

### Revenus garantis du personnel administratif et technique

Selon l'article 3.15 du statut du PAT, en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, l'Université garantit à ses agents la totalité de leurs revenus professionnels, selon les modalités suivantes: outre le premier mois d'incapacité légalement à charge de l'employeur, les revenus sont garantis pendant trois mois, et ce, sauf rechute dans les deux ans et sous déduction de l'indemnité de remplacement.

Lorsque l'incapacité excède quatre mois, sur avis de la Commission médicale, comprenant le médecin du travail, un représentant de l'autorité et un membre de la délégation syndicale du personnel, il peut être alloué une indemnité complémentaire à celle qui découle de la législation sociale et couvrant la différence entre cette dernière et le montant du traitement.

*La délégation CNE du personnel compte demander aux autorités de modifier cet article dans le même sens que ce qui est prévu pour les autres catégories de personnel, à savoir autant de mois de revenus garantis que d'années de service effectif, sans devoir passer pour le PAT par la Commission médicale.*

## UN POSTE D'ASSISTANT SOCIAL À L'UCLouvain ?

La délégation CNE insiste auprès des autorités depuis plusieurs années sur la nécessité de rouvrir un poste d'assistant social au service des membres du personnel. Nous rappelons ici quel est le rôle et la mission d'un.e assistant.e social.e. (AS).

Les activités sont multiples et diversifiées allant des entretiens d'aide à l'animation de groupe pour répondre à des besoins collectifs:

- suivi des travailleurs handicapés et des conventions avec l'AVIQ,
- attribution d'aides en concertation avec l'ARH telles que des prêts et/ou avances sur salaire en cas de difficultés financières,
- accompagnement socio-administratif des membres du personnel éprouvant des difficultés sociales, personnelles ou familiales durant la carrière,
- aide à la réalisation de démarches administratives,

- rôle de facilitateur.rice entre les personnes et diverses instances économiques, sociales et politiques, judiciaires, médicales (mutuelles, allocations familiales, logement, pensions, etc.),

- organisation d'activités sociales et festives en relation avec le bien-être (solidarité au travail, diversité culturelle et générationnelle), avec les avantages octroyés au personnel (Saint Nicolas) ou encore avec des missions de service à la société.

La formation d'un.e AS lui permet aussi d'analyser une demande, un problème, la nature des besoins exprimés, de dialoguer et créer des liens, de proposer des dispositifs d'aide les mieux adaptés, d'informer, d'orienter, d'accompagner les personnes dans des démarches diverses. Il.elle peut également assurer d'autres fonctions comme celles d'animateur.rice et de médiateur.rice.

## QUEL TRAJET DE RÉINTÉGRATION ?

La nouvelle législation en vigueur depuis janvier 2017 a pour objectif de permettre aux travailleurs malades depuis 2 mois ou plus, d'analyser dans quelle mesure un retour au travail est compatible avec l'état de santé et, si oui, avec quels aménagements éventuels dans les meilleures conditions.

Le conseiller en prévention médecin du travail donne le feu vert pour le démarrage d'un trajet de réintégration, lorsqu'il estime que la personne peut reprendre le travail.

Il semble toutefois que, dans l'ensemble du pays, cet objectif serait loin d'être atteint, qu'il s'agirait davantage d'un objectif budgétaire et que la nouvelle réglementation faciliterait le passage à des conditions de travail moins bonnes, voire le licenciement des personnes malades de longue durée, via la rupture du contrat pour force majeure médicale.

A l'UCLouvain, le Comité de Prévention et de Protection au Travail examine et évalue les aspects collectifs de la politique de réintégration qui ne concerne que les membres du PAT et du personnel scientifique, soit le personnel sous le régime de la sécurité sociale du secteur privé.

Une proposition des autorités sur cette politique de réintégration est annoncée. Dans l'attente, la délégation CNE recommande aux membres du personnel concernés de ne pas recourir spontanément à ce trajet de réintégration.

Rappelons que, pour le personnel sur budgets classiques des universités subventionnées, la règle du statut équivalent pour le personnel des universités de la Communauté (l'ULiège ou l'UMons) s'impose, et dès lors, l'UCLouvain ne peut recourir à la rupture du contrat pour force majeure.



## LA NÉGOCIATION SECTORIELLE ENSEIGNEMENT POUR 2019-2020

La négociation sectorielle sur les conditions de travail du personnel de tous les niveaux de l'enseignement, en ce compris le personnel des universités, négociation qui avait débuté le 10 janvier 2019, s'est clôturée le 15 mai 2019.

Cette négociation ne laissera pas des souvenirs inoubliables. Si la CNE (Universités-Recherche) a signé ce 15 mai 2019 le protocole d'accord sectoriel 2019-2020, ce fut en effet sans aucun enthousiasme, compte tenu de ses nettes réserves.

### Celles-ci sont ainsi justifiées :

- La liste des mesures acceptées lors des négociations précédentes, mais non exécutées, s'allonge excessivement.
- Un grand nombre de revendications déposées par notre organisation syndicale pour cette négociation n'ont pas été reprises dans les tableaux en annexe de cette négociation. Si cette étrange « omission » a été corrigée partiellement en dernière minute, elle reste incompréhensible.
- En ce qui concerne le personnel des universités, la négociation en tant que telle n'a pas vraiment eu lieu. Après deux réunions au cours desquelles les revendications ont été exposées, les réunions ultérieures prévues pour les débats ont été reportées, puis annulées.
- En conséquence, la plupart des demandes de la CNE – y compris celles non coûteuses – n'ont pas pu être analysées, ni prises en considération. Une demande d'entrevue à ce sujet au Ministre de l'Enseignement supérieur n'a pas, non plus, reçu de réponse. S'agissant du personnel des universités, la méthodologie n'a donc pas été à la hauteur des négociations antérieures.

La CNE Universités prend bonne note :

- de la mesure transversale concernant l'alignement progressif de la **prime de fin d'année** des personnels de l'enseignement sur celle des agents de la fonction publique FWB ;
- de la mesure visant à supprimer dans les universités les **classifications de fonction non négociées** bloquant les personnes dans l'évolution de leur carrière, mesure qui figurait déjà dans l'accord 2017-2018, mais toujours non exécutée à ce jour ;
- de la mesure visant à **aligner le montant des bourses de doctorat FRESH, FRIA et des bourses FSR** des Universités sur le montant de la bourse d'aspirant du FNRS ;
- de la mesure consistant à charger un groupe de travail en vue de déterminer – comme demandé par la CNE – « un cadre légal pour les membres du personnel, avec charge d'encadrement, engagés aujourd'hui dans des **statuts divers et imprécis** : experts, chargés d'enseignement, maîtres de langue, lecteurs, répétiteurs, collaborateurs didactiques, assistants pédagogiques, assistants d'enseignement, vacataires, conférenciers, accompagnateurs pédagogiques, etc. ».

Toutefois, la CNE ne comprend pas que ce groupe de travail, qui concerne spécifiquement des membres du personnel des universités, soit organisé « dans la commission paritaire ad hoc », dès lors qu'il n'existe pas à ce jour de commission paritaire instituée au sein des universités. Ce groupe de travail doit donc se tenir entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales concernées.

L'évaluation de la mise en œuvre de ce protocole 2019-2020, prévue en juin 2020, sera donc très importante.

## VACANCES ANNUELLES

### Repères :

- 1905 : loi sur le repos dominical
- 1921 : loi limitant le travail à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine
- 1936 : loi octroyant 6 jours de congés annuels payés aux salariés
- 1938 : loi étendant à tous le droit aux congés payés, doublant la durée du congé légal en faveur des moins de 18 ans et instituant la Caisse auxiliaire nationale des congés payés afin d'assurer le paiement des allocations
- 1948 : Déclaration universelle des droits de l'homme - art. 24 « Toute personne a droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques »
- 1952 : 2 semaines de congés payés
- 1967 : 3 semaines de congés payés
- 1975 : 4 semaines de congés payés.

Les vacances qui apparaissent aujourd'hui comme un droit inaliénable de chacun ont été, comme c'est souvent le cas, le résultat d'un combat syndical et politique acharné ainsi que d'âpres discussions. Mais, dans le contexte de libéralisme économique actuel – auquel notre université n'échappe pas –, il peut être dangereux de considérer ce droit comme définitivement acquis car certains considèrent que la surcharge de travail justifie précisément de limiter les congés. Il est donc bon de rappeler ce qu'écrivait M. Decourcelles dans son rapport sur la santé des travailleurs et les congés payés présenté au congrès de la CSC en 1930 : « Certes, en réclamant les vacances, comme en exigeant les huit heures, nous avons songé à la santé physique des laborieux ; nous avons voulu du repos après la journée, pour éviter l'usure des jours de labeur se succédant sans interruption pour qu'ils puissent profiter de la vie familiale, y goûter toutes les joies en même temps qu'en remplissant tous leurs devoirs. Nous voulons aujourd'hui les vacances, pour que, l'année achevée, il se produise une détente de l'organisme qui retarde l'usure que produit l'accumulation de la fatigue. Nous voulons aussi, comme pour les huit heures, que ces loisirs profitent tant au corps qu'à l'esprit ».

Bien sûr, les questions et les enjeux de santé des travailleurs sont à présent bien différents. L'accumulation de la fatigue reste cependant un risque important d'usure et le personnel de l'UCLouvain n'échappe pas au stress et aux burn-out (à la prévention desquels planche le groupe de travail du CPPT - Prévention des risques psychosociaux).



# CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉS THÉMATIQUES ÉCHO DES ASSEMBLÉES DU PERSONNEL

En février et mars, des assemblées du personnel se sont tenues à Woluwe, Mons et Louvain-la-Neuve sur quatre thèmes : analyse de fonction et promotion ; crédit-temps et congés thématiques ; (pré) -pension et assurance groupe ; négociation sectorielle. Ce numéro traitera du crédit-temps et des congés thématiques. Les autres thèmes seront abordés ultérieurement.

## Crédit-temps et congés thématiques

Si vous avez besoin de temps pour vous, il y a plusieurs possibilités. Parmi elles, les congés thématiques et le crédit-temps.

### 1. Crédit-temps

Les dispositions du crédit-temps sont prévues dans la convention collective de travail (CCT) n° 103 du 27.06.2012

instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. La CCT n° 103 a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25.08.2012, publié au Moniteur belge le 31.08.2012. Elle a été complétée par les CCT 103bis, 103ter et 103/4.

À l'UCLouvain, grâce à une CCT d'entreprise obtenue par la CNE en 2002, les membres du personnel ont droit au crédit-temps. Ce droit s'accompagne d'une indemnité versée par l'ONEm.

On distingue actuellement deux formes de crédit-temps : le crédit-temps fin de carrière (dont il sera question dans le prochain numéro du DDS) et le crédit-temps avec motif dont nous parlons ici<sup>1</sup>.

Motifs	Droit à un crédit-temps à temps complet, partiel ou d'1/5	Durée maximale par demande
Formation	36 mois	Durée de la formation
Soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans	51 mois	51 mois ou solde inférieur
Soins prodigués à un enfant jusqu'à 8 ans		1 mois, peut être prolongé d'1 mois
Soins palliatifs		3 mois (minimum 1 mois)
Soins prodigués à un enfant mineur gravement malade		
Soins prodigués à un membre du ménage ou de la famille gravement malade		

Attention, la durée cumulée des crédits-temps pour soins ne peut dépasser **51 mois sur la carrière**. Certaines règles particulières s'appliquent.

À votre retour, l'employeur doit vous réintégrer dans votre ancienne fonction ou vous en offrir une équivalente ou comparable. Il est tenu à accompagner la **reprise du travail**, tenant compte des changements intervenus dans l'entreprise pendant la période de crédit-temps.

Sachez encore que :

- le droit aux **allocations familiales** est maintenu pour tous les enfants ayants droit (si vous acquérez le statut d'indépendant, vous perdez votre droit aux allocations familiales dans le régime salarié) ;
- si vous êtes **malade** pendant votre interruption (ou si vous entrez en repos postnatal), vous ne recevez pas d'indemnité de maladie ou d'allocation de maternité pour la partie des prestations qui est suspendue ;
- les périodes d'interruption dans le cadre du crédit-temps ne sont pas assimilées à des jours de travail pour le calcul des **vacances annuelles** : elles impactent le nombre de jours et le pécule de vacances de l'année suivante ;
- si vous vous retrouvez au **chômage** pendant une période de

crédit-temps à temps complet ou à mi-temps, votre allocation de chômage est calculée sur base du salaire journalier moyen que vous auriez perçu si vous n'aviez pas été en crédit-temps.

### 2. Congés thématiques

Les congés thématiques sont des formes spécifiques d'interruption de carrière prévues à la section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. Pendant une période déterminée, ils permettent d'interrompre complètement ou partiellement les prestations pour des besoins précis. Pendant les congés thématiques, vous pouvez obtenir des allocations d'interruption de l'ONEm, à titre de revenu de remplacement. Depuis le 1er juin 2019, il est possible de réduire son temps de travail d'1/10<sup>e</sup> dans le cadre d'un congé parental, de même que d'aménager plus finement les périodes d'interruption complète des trois types de congé, cela facilitant les prises de congé aux parents en situation de garde alternée.

Le tableau ci-après présente les types de congés et d'interruption possibles selon le pourcentage de temps de travail. D'autres conditions s'appliquent également, à examiner avec soin avant de prendre une décision. Vos délégués syndicaux pourront vous y aider.

<sup>1</sup> Le crédit-temps sans motif n'existe plus depuis 2017.



	Temps de travail	Interruption complète	Réduction 1/2	Réduction 1/5	Réduction 1/10
Congé parental (jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant ou 21 ans si l'enfant est handicapé)	temps plein	4 mois (par mois ou par semaine avec l'accord de l'employeur) (ou 8 mois en alternant 1 sem travail/ 1 sem congé)	8 mois (par 2 mois ou par mois avec l'accord de l'employeur)	20 mois par multiples de 5 mois	40 mois (1/2 jour/ semaine ou 1 jour/2 semaines avec accord de l'employeur; par multiples de 10 mois)
	temps partiel	4 mois par mois	-	-	-
Congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	temps plein	12 mois par 1 à 3 mois (avec un minimum de 1 à 3 semaines, avec l'accord de l'employeur)	24 mois par 1 à 3 mois		-
	3/4 temps		24 mois par 1 à 3 mois	-	-
	temps partiel	12 mois par 1 à 3 mois	-	-	-
	parent isolé (enfant jusqu'à 16 ans)	24 mois par 1 à 3 mois	48 mois par 1 à 3 mois		-
	hospitalisation d'un enfant mineur	1 semaine renouvelable une fois	-	-	-
Congé pour soins palliatifs	temps plein	1 mois (+ 2 x 1 mois)			-
	3/4 temps	1 mois (+ 2 x 1 mois)		-	-
	temps partiel	1 mois (+ 2 x 1 mois)	-	-	-



Lorsque le droit au congé thématique est épuisé, la réduction ou l'interruption des prestations peut être **prolongée par un crédit-temps**. La prolongation de l'interruption doit cependant concerner la personne qui justifiait le congé thématique.

Si vous avez réduit vos prestations de moitié ou d'1/5 dans le cadre d'un congé thématique, vous pouvez **prolonger ce régime de travail** soit en tant que travailleur à temps partiel à durée indéterminée soit en demandant un horaire ou un régime adapté.

### 3. Crédit-temps ou congé thématique ?

Le choix de la formule de congé dépendra de votre situation personnelle, de votre temps de travail, de votre ancienneté à l'université et, pour le crédit-temps, des périodes de crédits-temps déjà utilisées dans le passé.

Il faut savoir, entre autres, que :

- certaines restrictions s'appliquent aux allocations de l'ONEm en cas de **mandat politique** ou d'**activité indépendante** ;
- les **barèmes** des allocations versées par l'ONEm dans le cadre des congés thématiques sont plus favorables que dans le cadre des crédits-temps ;
- les allocations perçues dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière sont des **montants imposables** soumis à précompte variable selon votre situation ;
- le crédit-temps avec motif et les congés thématiques sont entièrement assimilés à des périodes de travail pour le **droit à la pension** ;

- vous bénéficiez d'une **protection contre le licenciement** dès le moment où vous avez introduit votre demande de crédit-temps et jusqu'à trois mois après la date de fin ; l'université ne peut donc pas vous licencier pendant cette période, sauf pour motif grave ou pour des motifs qui n'ont aucun rapport avec l'exercice du droit au crédit-temps.

### 4. Autres congés

D'autres formules de congé existent également, donnant droit, ou non, à la perception d'allocations ou d'indemnités : congé d'accueil, congé d'adoption, congé de maternité, congé de paternité, congé politique.

### 5. Se documenter

Plus d'information concrète est disponible sur les sites suivants :

- *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale* : <http://www.emploi.belgique.be/>
- *ONEm* : <https://www.onem.be/>
- *Sur la page Travailler de l'ARH (pour certaines formules)* : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/conges.html>
- *Vos délégués CNE-UCLouvain peuvent aussi, bien sûr, vous renseigner* : <http://www.desy.ucl.ac.be/contacts>



## ANALYSE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : RECRÉER UNE DYNAMIQUE POSITIVE

Quand la situation devient difficile sur le lieu de travail et lorsque les problèmes relationnels et organisationnels restent sans solution, recourir à un tiers en bénéficiant d'un regard externe est assurément bienvenu.

Deux analyses des risques psychosociaux ont été réalisées dans le courant de l'année 2018 à la demande du CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail). Elles ont permis d'établir les balises d'une sortie de crise en impliquant tous les membres du personnel.

### Pourquoi une analyse des risques est-elle bénéfique ?

Se poser pour travailler avec une équipe et évaluer les points forts et les points faibles d'un mode de fonctionnement, c'est se donner toutes les chances d'améliorer les choses à plusieurs

niveaux: procédures claires et partagées, allègement des charges, clarification des rôles, ajustement dans les fonctions, formations, échanges de pratiques, reconnaissance dans le travail, équité, accompagnement des changements. Parfois ce sont aussi les locaux qui méritent d'être mieux adaptés.

### Comment arriver à des résultats concrets ?

Les équipes en place arrivent à des résultats en se fixant des objectifs et un plan d'actions, en évaluant les avancées, en veillant à pacifier les relations pour retrouver une bonne ambiance de travail et une cohésion d'équipe. Certes, respecter les règles du jeu et communiquer ensemble n'est pas aussi simple qu'il y paraît mais il apparaît bien vite que c'est toute l'équipe qui y gagne. L'analyse des risques est un levier très encourageant pour recréer une dynamique positive.

## PIU ? ÇA MARCHE !

Mardi matin, vers 10h, Vincent, étudiant à l'EPL, traverse le grand hall des auditoires Sainte-Barbe dans le haut de la ville. Soudain, il s'interrompt... une odeur piquante l'interpelle, un peu comme une odeur de brûlé. Un regard à gauche, un regard à droite, Vincent observe finalement un dégagement de fumée dans le local de convivialité des étudiants à proximité d'un distributeur de boissons. Un peu perdu, il se demande que faire ?

Assez rapidement, il sera aidé et rassuré... Un membre du personnel de SERP l'interpelle : "Rassurez-vous Monsieur, il s'agit d'un exercice d'évacuation et nous avons besoin de votre collaboration. Vous êtes en présence d'une simulation d'un incendie... Que pensez-vous devoir faire? - Eeuuhh je ne sais pas? Appeler les pompiers au 112? - Non, vous voyez, là-bas dans le hall, un téléphone d'urgence. Il faut appeler le 72222, expliquer la situation et répondre aux questions de l'opérateur du dispatching GSPP."

Vincent s'exécute. De manière imprévue, il participe à un exercice d'évacuation étendu. Dans ce type d'exercice, outre l'observation habituelle des dysfonctionnements techniques et du comportement des personnes lors de l'évacuation, on teste également la chaîne d'alerte préalable au déclenchement de la sirène d'évacuation.

Lors des exercices d'évacuation étendus, on contrôle ainsi les procédures de com-

munication entre les différents intervenants du PIU (Plan Interne d'Urgence), par exemple le dispatching GSPP, le dispatching GTPL, les EPRI (équipiers de 1<sup>ère</sup> intervention), les techniciens de garde, mais aussi les personnes clés prévues dans le PIU. On vérifie aussi d'autres procédures: par exemple, les plans d'interventions UCL sont-ils apportés au point de RDV PIU où les services de secours comme les pompiers devraient converger ?



Ces exercices, qui semblent souvent inutiles, sont pourtant essentiels. En effet, des incidents, des accidents arrivent dans tous les secteurs de notre université.

Le dernier en date concerne une fuite d'un gaz chloré dans le local des bonbonnes des salles blanches du bâtiment Maxwell. Une détection automatique a alerté les responsables sécurité locaux de l'incident. Assez rapidement, vu la

gravité de la situation, ils ont déclenché l'évacuation du bâtiment avec ainsi la mise en place de la chaîne d'alerte.

Le service incendie de Wavre, prévenu, a pris la situation très au sérieux pour requérir les services spécialisés de la province du Brabant Wallon en matière d'incident "chimique", notamment un équipement spécial "décontamination" de Nivelles. L'intervention ne fut pas anodine: le périmètre du Maxwell ainsi que la rue Georges Lemaitre furent ainsi restreints aux équipes d'interventions. Plusieurs camions spécialisés et quelques dizaines de pompiers sont ainsi intervenus. Avec la collaboration des services techniques de l'UCLouvain, et sous la coordination de leur capitaine, les pompiers, par plusieurs binômes successifs sont intervenus pour localiser et identifier précisément la fuite afin d'enfin la circonscrire dans les meilleures conditions de sécurité.

Après plusieurs heures d'interventions, de vérification de sécurité chimique et environnementale, les pompiers ont ainsi rendu le Maxwell à l'UCLouvain pour les opérations de nettoyage et de remise en ordre des installations...

Comme à chaque exercice, ces incidents sont aussi l'occasion de découvrir de nouveaux dysfonctionnements, techniques, organisationnels, comportementaux... à charge pour l'ensemble des membres de l'UCLouvain impliqués, d'y remédier afin d'apporter la meilleure sécurité possible à tous.



# LE DÉCRET SUR LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS

Le précédent article sur «*La réforme à marche lente de la formation initiale des enseignants*» paru dans le Droit de Savoir de mars 2018, mentionnait qu'à cette date, le projet de décret n'était toujours pas déposé au Parlement.

Ce fut une marche lente ! En effet, c'est seulement le 12 octobre 2018 que le projet de décret fut déposé au Parlement. Tout au long des débats au Parlement, un avis complémentaire du Conseil d'Etat a été demandé par des membres de l'opposition, car le texte du projet comportait de nombreuses dispositions nouvelles par rapport à celui de l'avant-projet. Ainsi l'avant-projet prévoyait l'existence de deux formules de partenariat entre hautes écoles et universités pour la formation initiale : la co-organisation et la codiplômation. Dans le projet, ne reste plus que la codiplômation, sans que cette modification majeure ne soit motivée. Ce qu'a regretté vivement le Conseil d'Etat dans son second avis du 18 janvier 2019, rejoint lors de la séance plénière par plusieurs membres du Parlement qui auraient souhaité que le débat soit davantage approfondi et que certaines améliorations soient apportées au texte, jugé, au demeurant, extrêmement important pour l'avenir de la fonction enseignante.

C'est le 6 février 2019 que le projet de décret a été voté par 51 oui (PS, CDH); 28 non (MR); 9 abstentions (Ecolo, Défi, PTB).

Le texte du décret sur la formation initiale des enseignants (FIE) du 7 février 2019 a été publié au Moniteur du 5 mars 2019.

## Le master en enseignement

Le décret FIE crée, en renforçant la formation disciplinaire et la formation pédagogique, le nouveau titre de master en enseignement pour enseigner de l'entrée en maternelle à la fin du secondaire. Ce master comportera, selon le niveau visé, soit 240 crédits (180 crédits en bachelier et 60 en master), soit 300 crédits (180 crédits en bachelier et 120 en master).

Pour rappel, l'enjeu de cette réforme est de mieux armer les futurs enseignants pour faire face à la complexité croissante du métier, de leur donner davantage la capacité de soutenir la réussite de tous les élèves et de revaloriser la profession afin d'inciter encore plus de personnes motivées à devenir enseignants.

Le master en enseignement comporte quatre sections en vue de pouvoir enseigner :

- en section 1 (240 crédits) de l'entrée en maternelle jusqu'à la 2<sup>ème</sup> primaire ;
- en section 2 (240 crédits) de la 3<sup>ème</sup> maternelle jusqu'à la 6<sup>ème</sup> primaire ;
- en section 3 (240 crédits) de la 5<sup>ème</sup> primaire jusqu'à la 3<sup>ème</sup> secondaire ;
- en section 4 (300 crédits) de la 3<sup>ème</sup> secondaire jusqu'à la 6<sup>ème</sup> secondaire.

## La mise en œuvre du décret

Dès l'adoption du décret, le Conseil d'administration de l'ARES a examiné la procédure pour déterminer les nouvelles habilitations à octroyer aux établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de la nouvelle formation initiale des enseignants (FIE). Une note de l'ARES du 15 mai 2019 recense les nombreuses «*Questions/Réponses ou éclaircissements sur l'application du décret FIE*».

Lors de ces réunions, un débat rugueux s'est tenu concernant le rôle de l'ARES concernant ces nouvelles habilitations : ce rôle est-il restreint, comme le pensent plusieurs recteurs ; ou, au contraire, n'est-il pas limité, comme l'affirme le Commissaire du gouvernement ? (*Voir à ce sujet sur le site de l'ARES les PV des réunions des 2 et du 29 avril 2019*).

Un avis de l'ARES a été cependant remis le 29 avril 2019, qui soutient *in fine* les habilitations demandées concernant les bacheliers et masters de la FIE ainsi que les masters de spécialisation en formation d'enseignants, en pédagogie universitaire de l'enseignement supérieur et en gestion d'établissements d'enseignement obligatoire. *Cet avis qui reprend également la liste des habilitations est disponible sur le site de l'ARES : [www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/conseil-d-administration/avis#2019](http://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/conseil-d-administration/avis#2019)*.

Les autres masters de spécialisation en enseignement seront quant à eux proposés ultérieurement et feront l'objet d'un avis de l'ARES complémentaire.

## Les tâches prioritaires des prochains mois

- **Les établissements d'enseignement** supérieur doivent rédiger les référentiels de compétences et les contenus minimaux pour les grades organisés à partir de septembre 2020. Ils sont aidés dans cette mission par l'engagement de conseillers FIE.
- **L'administration de l'ARES** doit mettre en place la Commission de coordination de la FIE et préparer le test diagnostique de maîtrise de la langue française applicable à partir de l'année académique 2020-2021.
- **Le nouveau Parlement FWB**, élu le 26 mai 2019, devra adopter par décret les habilitations FIE proposées par l'ARES ; il devra également approuver plusieurs modifications du décret FIE du 7 février 2019 : par exemple, outre diverses corrections techniques, préciser les conditions que doivent remplir les établissements d'enseignement supérieur pour pouvoir codiplômer et clarifier les partenariats possibles pour les établissements d'enseignement supérieur artistique.

La réforme démarrera en septembre 2020. En 2024, la première cohorte des nouveaux diplômés verra le jour. Le chantier « FIE » ne fait que commencer !



# TURQUIE : ACADEMICS FOR PEACE... EN PRISON !

En janvier 2016, de nombreux professeurs d'universités turques ont rédigé et signé une pétition, appelée **pétition pour la paix**, dans laquelle ils demandaient à l'État turc que cessent les opérations de sécurité menées par les autorités turques dans les provinces kurdes, en raison de leur impact désastreux sur la population civile. La pétition attirait l'attention sur les violations des droits humains perpétrées pendant les opérations et appelait à la résolution pacifique du conflit.

Pour avoir signé ce document, ces collègues ont été accusés d'infractions pénales.

Ainsi, Füsün Üstel, professeure émérite d'histoire de l'Université de Galatasaray, signataire de la pétition, a été condamnée en avril 2018 à 15 mois de prison ferme, pour "diffusion de propagande terroriste".

Afin de ne pas légitimer ce verdict de culpabilité, Füsün Üstel a refusé de demander l'ajournement de la décision, ni fait de « déclaration de repentance », car cela l'aurait privée du droit de faire appel et de défendre sa position, à savoir, que son appel à la paix ne constitue pas un crime.

Le 25 février 2019, la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour de justice régionale d'Istanbul a confirmé le verdict, le rendant ainsi définitif. Le 30 avril 2019, Füsün Üstel a été informée qu'elle devrait commencer à purger sa peine d'emprisonnement dans un délai de dix jours.

Le 8 mai 2019, elle a été incarcérée dans la prison pour femmes d'Eskisehir, près d'Ankara.

En date du 30 avril 2019, 549 membres d'Academics for Peace ont été licenciés directement par leurs universités ou par le biais de décrets pris lors de la dernière période d'état d'urgence. De nombreux universitaires ont été contraints de démissionner ou de prendre leur retraite. 406 universitaires ont perdu leur droit de travailler dans le secteur public. Des centaines d'entre eux ont vu leur passeport annulé et confisqué. Trente-six universitaires, comme Füsün Üstel ou comme le mathématicien Tuna Altinel, arrêté pour avoir participé en France à une réunion sur les Kurdes, ont été condamnés à des peines de prison, avec sursis dans seulement quatre cas. (Sources: Le Monde, Front Line Defenders).

*Le Conseil des Recteurs francophones réitère sa réprobation de toute forme de répression qui porte atteinte à la liberté académique et est préoccupé du sort réservé, en Turquie, aux académiques signataires de la pétition pour la paix.*



**Contacts**  
**CNE-UCLouvain à LLN**  
 Bâtiment M. de Hemptinne  
 1<sup>er</sup> étage, aile B  
 Bureaux B 131 à B 134 - L7.01.11  
 Chemin du Cyclotron 2  
 1348 Louvain-La-Neuve  
 Tél. : 010 47 20 09 et 010 47 26 02

**CNE-UCLouvain à Woluwé**  
 Centre Faculté - Niveau -1  
 Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles  
 Tél. : 02 764 50 99

**CNE-UCLouvain à Mons**  
 Bâtiment B, 2<sup>e</sup> étage, local B216  
 Chaussée de Binche 151 - 7000 Mons  
 Tél. : 065 32 32 40

**Courriels**  
 agnes.namurois@uclouvain.be  
 catherine.letocart@uclouvain.be  
 ghislaine.decleve@uclouvain.be  
 natacha.firenze@uclouvain.be  
 thierry.grosbois@uclouvain.be  
 ysaline.geels@uclouvain.be

**Rédaction**  
 Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCLouvain, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur(s).

**Tirage**  
 7.400 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m<sup>2</sup>. La version électronique du *Droit de Savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCLouvain.

## BULLETIN D'AFFILIATION à renvoyer à la CNE - UCLouvain

Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille)  Homme / Femme\*  Homme  Femme

Rue  N°  App.  Boîte

Code postal  Localité  Nat.  Téléphone

E-mail  Date de naissance

N° registre national  N° compte bancaire

Je souhaite payer mes cotisations par : Mandat (domiciliation) OU par Virement (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail .....  
 Employeur .....  
 Date ..... / ..... / ..... Signature .....

\* Biffer la mention inutile  
 Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur ordinateur. Si vous souhaitez plus d'information sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

Cotisations mensuelles	
Membres actifs	
Ordinaires temps plein	17,32€
Crédit-temps complet	7,87€
Mi-temps	11,74€

A l'UCL, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC  
 Centrale professionnelle (nom, code)

N° ONSS de l'UCL: 75 - 0408690 - 09  
 Matricule de l'affilié