



Le droit de savoir

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
P000613

Sommaire

- 2 Mémoire à l'attention du futur recteur/de la future rectrice
- 5 Les promotions PAT
Billet d'humeur : la communication à l'UCL
- 6 Le projet de règlement de travail
- 7 Balbutiements de négociation au FNRS
Le télétravail passe le cap de la période d'essai
- 8 L'enseignement inclusif
Obtenir un mi-temps médical
- 9 Barèmes des personnels de ex-ISA
- 10 L'intégration des traducteurs interprètes dans les universités
Fusion FUCaM - Bilan
- 12 Les logisticiens de recherche
S'affilier à la CNE-CSC

Encore Shanghai, aïe, aïe, aïe...

Récurrente controverse que celle suscitée chaque année par le classement international des universités... La récente publication du désormais célèbre ranking de Shanghai fait dire aux « mal classés » que la méthode est critiquable tandis que les « bien classés » se félicitent de leurs performances. Quand les universités dont la position caracole en tête de ce hit parade à l'américaine auront-elles le courage de déclarer publiquement leur scepticisme à l'égard de cette drôle de taxinomie avec l'objectivité et l'humilité qui sont le propre des véritables grands cerveaux ?

LA QUESTION DU GENRE : UNE AFFAIRE D'HOMMES ?



Aux postes de direction, la proportion de femmes à l'UCL demeure beaucoup trop faible, tout le monde peut en convenir. En 2001, 88,4% des fonctions de décision étaient aux mains des hommes (Cfr Le Droit de Savoir n° 114). S'il est vrai que quelques avancées ont pu être accomplies au fil des années, notamment grâce au Groupe « Actions positives » créé en 1991 au sein du Conseil d'entreprise (davantage de nominations de femmes aca-

démiques, création d'une crèche,...), force est de constater aujourd'hui que nos autorités universitaires sont du genre exclusivement masculin tant dans l'équipe rectorale que dans le Pouvoir organisateur. Et au sein du Conseil d'administration, les femmes sont presque « uniques en leur genre » puisque l'on n'y dénombre que deux représentantes...

Pour accéder à une répartition équitable du pouvoir entre les femmes et les hommes, il faut créer les conditions voulues pour leur assurer les mêmes possibilités. Sans l'adoption de mesures contraignantes, notamment à travers l'instauration de quotas, l'évolution vers une plus grande égalité risque de demeurer désespérément lente. Problème : ceux qui exercent les fonctions de décideurs et pourraient adopter de telles mesures ne sont pratiquement que des hommes !

Il n'y a pas que dans les pays scandinaves que des réformes ont été entreprises avec succès pour féminiser ces fonctions; chez nous, une loi du 28 juillet 2011 oblige les entreprises cotées de faire en sorte que, après une période transitoire, au moins un tiers des membres du conseil d'administration de la société soit de sexe opposé à celui des autres membres. Cette législation modifie également la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques : un tiers au moins des membres du conseil d'administration désignés par l'Etat belge ou par une société contrôlée par l'Etat belge doit être de sexe différent de celui des autres membres.

Il faut lire jusqu'au bout la sentence bien connue de Charles-Louis de Secondat, baron de La Brède et de Montesquieu : « Les hommes naissent bien dans l'égalité mais ils n'y sauraient demeurer »; et le célèbre juriste d'ajouter : « La société la leur fait perdre et ils ne redeviennent égaux que par les lois ». S'il pouvait revenir parmi nous en cette période d'avant élections rectorales, ce cher Montesquieu pourrait s'écrier : « Voilà un beau défi, Messieurs les futurs candidats : à défaut de parvenir à appliquer immédiatement le principe dans la composition de votre liste, pourquoi ne pas inscrire dans votre programme la volonté de modifier le règlement dans le sens d'une intégration progressive - mais obligatoire ! - d'un nombre égal d'hommes et de femmes au sein de l'équipe rectorale » ?



MÉMORANDUM DE LA CNE-UCL À L'OCCASION DE L'ÉLECTION DE LA FUTURE RECTRICE OU DU FUTUR RECTEUR DE L'UCL EN 2014

Ce mémorandum est adressé par le comité de la CNE-UCL aux personnes qui se présentent comme candidates ou candidats au mandat de recteur/rectrice de l'UCL pour la période de septembre 2014 à septembre 2019. Le comité CNE-UCL regroupe les membres académiques, scientifiques, administratifs et techniques de la délégation syndicale unifiée du personnel, les délégué-e-s au Conseil d'entreprise (CE) et les délégué-e-s au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ainsi que les affilié(e)s qui le souhaitent.

1. Des éléments de contexte

Au cours du mandat de recteur/rectrice 2014-2019, de nombreux défis devront être relevés pour répondre à l'évolution de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique tant au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles que dans un contexte international.

La population étudiante continue à croître avec une exacerbation de la concurrence pour son recrutement étant donné le financement à «enveloppe fermée» des universités. Ce financement devrait cependant être revu d'ici 2016 dans le nouveau «paysage de l'enseignement supérieur».

La mise en place de l'ARES (Administration de la recherche et de l'enseignement supérieur) et des pôles académiques durant l'année 2014 mobilisera les institutions d'enseignement supérieur. Ces nouvelles structures remplaçant les académies amèneront des changements dans l'organisation des collaborations entre universités, hautes écoles et autres acteurs de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie Bruxelles. Le nouveau paysage amènera son lot de défis à relever en lien avec les autres acteurs pour notre université multi-sites.

Les difficultés et défis actuels sont également liés au contexte national et international de concurrence et de crise qui crée plus d'incertitude pour les contrats extérieurs et précarise le personnel. Les exigences en termes de qualité sont de plus en plus élevées ainsi que la pression exercée sur les travailleurs. En matière d'enseignement également, les nouvelles pratiques pédagogiques placent les universités dans la concurrence internationale et obligent

notre université et ses travailleurs à se maintenir à la hauteur d'exigences de plus en plus élevées. Vive l'université de l'excellence, mais à quel prix ?

La gestion multi-sites de l'UCL et l'extension à de nouveaux lieux issus de l'intégration des hautes écoles représentent un défi majeur pour le développement de l'université et pour le personnel qui doit aussi intégrer les nouveaux périmètres de son institution qu'il soit dans les facultés multi-sites ou dans l'administration centrale.

Les nouvelles technologies Moocs, l'utilisation d'i-campus et d'autres outils informatiques, la définition d'objectifs pédagogiques en termes d'acquis d'apprentissage, etc. modifient profondément les conditions de travail des enseignants et des gestionnaires. Parallèlement, l'ensemble du personnel doit faire face à une surcharge liée à la complexification administrative et financière due notamment aux outils informatiques et aux applications administratives ainsi qu'à de nouvelles réglementations (SA-P4U, SAPHR, EPC, procédure de marchés publics, etc.)

La mise en oeuvre du plan de développement et son appropriation par les membres du personnel doivent retenir l'attention car ce projet n'a toujours pas abouti et continue à demander beaucoup d'énergie. L'organigramme de l'université doit être clarifié d'urgence et ce, jusqu'aux niveaux 3 et 4 de la structure, là où se situent les équipes de travail. La clarification de la ligne hiérarchique à tous les niveaux est indispensable au bon fonctionnement interne de l'université. Pour éviter un découpage de l'université en trois secteurs «autonomes», il est nécessaire de centraliser les normes de gestion par souci d'équité et d'égalité de traitement.

L'adaptation du règlement organique de l'université suite aux (non) fusions/intégrations doit être une priorité ainsi que l'harmonisation des règlements d'ordre intérieur des secteurs, facultés, instituts, plates-formes, etc, en fonction de l'organigramme et de la ligne hiérarchique.

Ce contexte appelle une dynamique mobilisatrice et créative. Il appartiendra au nouveau recteur ou à la nouvelle rectrice et à son équipe de permettre à l'UCL de se donner la capacité d'entrer

dans ce mouvement tout en veillant à la stabilisation de la structure, avec une attention particulière aux conditions et au climat de travail du personnel.

2. Les attentes de la CNE-UCL à l'égard de la future rectrice ou du futur recteur

Pour le comité CNE-UCL l'action de la prochaine rectrice ou du prochain recteur devrait reposer sur les principes suivants :

a. Concernant la gouvernance de l'université

Une bonne gouvernance nécessite une politique de transparence, de motivation des décisions et d'appropriation de celles-ci par le personnel.

La rectrice/le recteur doit revoir la composition du Conseil d'administration pour que la représentation du personnel en son sein soit élue au suffrage universel par l'ensemble des travailleurs.

Une véritable politique de genre volontariste doit absolument voir le jour. Imposer des quotas de femmes dans l'équipe rectorale et dans le Conseil d'administration, mobiliser les femmes pour qu'elles s'impliquent au plus haut niveau et, pourquoi pas, présenter à l'élection un duo mixte (rectrice/vice-recteur, recteur/vice-rectrice), comme cela se fait en Flandre, ou même une équipe rectorale plus complète ?

Une clarification des mandats de recteur, de vice-recteur à la politique du personnel, d'administrateur général est demandée sous la forme d'une description de fonction.

Les autres mandats, y compris les éventuelles nouvelles fonctions, au sein de l'équipe du candidat devraient aussi être présentées.

L'équipe rectorale devra inscrire son action dans le respect des procédures et des organes de consultation, de concertation et de négociation, en s'appuyant sur un cadre réglementaire clair et accessible à tous.

Le mode de gouvernance multi-sites devra gagner en maturation et prendre en considération les demandes d'harmonisation vers le haut. Une ouverture à la concertation est requise pour que certaines formes d'autonomie et certaines spécificités puissent être défendues et préservées. Il est en outre indispen-



sable d'anticiper l'avenir et d'annoncer une vision de la gouvernance après la période transitoire de cinq ans pour le site montois. A la veille de nouvelles intégrations, une évaluation de la fusion avec les FUCaM et de l'intégration des ex-ISA devrait être faite afin de pouvoir procéder à d'éventuels ajustements. Ce processus d'évaluation avait d'ailleurs été prévu dans le cadre de la fusion à quatre.

L'intégration des hautes écoles sera un dossier à traiter avec le plus grand soin pour en assurer la réussite, tant pour les étudiants que pour les membres du personnel. Ceci implique un mode de gouvernance qui puisse aussi reconnaître et valoriser la pédagogie appliquée dans les hautes écoles, notamment en ce qui concerne la pratique professionnelle.

b. Concernant la politique du personnel et le dialogue social

Il est demandé à la future rectrice ou au futur recteur de faire vivre le dialogue social de manière respectueuse et constructive au travers d'accord négociés.

Dans le cadre de la concertation sociale, la vice-rectrice/le vice-recteur à la politique du personnel devrait, en collaboration avec l'administrateur général :

- de développer une politique proactive de lutte contre la précarisation des emplois (lutte contre le développement des temps partiels ou des contrats à durée déterminée quand cela ne se justifie pas, ...);
- de développer la carrière des membres du personnel qui sont sur ressources extérieures en application de la CCT du personnel sur ressources extérieures;
- de prévoir un statut « PEPS » aussi pour

le personnel qui prendrait en considération leurs spécificités ou difficultés ;

- de respecter les principes d'égalité, d'impartialité et de gestion consciencieuse à l'égard de tous les membres du personnel. « Le principe de gestion consciencieuse implique le respect du droit de la défense, le respect du délai raisonnable pour régler les dossiers, le respect du principe d'information. Les autorités doivent répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'information et doivent - d'initiative - informer des droits et obligations de chacun dans un langage clair et accessible à tous ». (Rapport du Collège des Médiateurs fédéraux)
- promouvoir l'égalité de fait entre les hommes et les femmes ;
- lutter contre la surcharge au travail en assurant une allocation juste et proportionnée de la charge entre tous selon des critères clairs et concertés ;
- reconnaître la diversité des métiers pratiqués à l'université ainsi que des savoirs d'usage grâce à une politique ambitieuse de promotion et de formation du personnel ;
- améliorer le cadre et l'environnement du travail ;
- avoir le souci de la qualité du dialogue social ; pour cela, associer les organisations syndicales aux groupes de travail et développer une concertation digne d'une entreprise moderne.
- harmoniser les divers règlements.

c. Concernant la responsabilité sociale de l'université

Le Comité CNE UCL demande de promouvoir, tant au niveau de l'université que de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la démocratisation de l'accès aux

études pour tous les publics et à tous les âges, notamment en soutenant les formations destinées aux adultes en reprise d'études.

Il s'agit également de contribuer au développement d'une politique d'enseignement et de recherche au service du progrès social et culturel au bénéfice de tous, tant en Belgique qu'à l'international et de promouvoir les collaborations universitaires.

En matière de développement durable, l'université veillera à mobiliser l'ensemble de ses services sur des questions touchant à l'environnement, à la responsabilité sociale et au développement économique. Elle soutiendra des recherches orientées vers les problèmes de la société, y compris aux plans régional et local.

De nombreuses pistes d'action au plan social rejoignent la compétence des instances paritaires de l'entreprise (Conseil d'Entreprise, Comité pour la Prévention et la Protection au Travail) auxquelles participent les délégués du personnel. Le personnel et ses représentants, de même que les étudiants, sont les acteurs de terrain qui doivent nécessairement être parties prenantes des projets depuis leur construction jusqu'à l'évaluation des résultats. Sans eux les plans décrétés restent lettre morte.

3. 21 actions prioritaires pour rencontrer les défis de la communauté universitaire et de la société

■ 1. Suite aux différents changements de structures qu'a subi l'université dernièrement, stabiliser l'organigramme au travers d'une ligne hiérarchique claire qui définit les responsabilités des membres du personnel de la base jusqu'au sommet de l'institution et au travers de règlements harmonisés et largement communiqués.

■ 2. Dans une université multi-sites, relever le défi de préserver une certaine diversité dans les modes de gestion des différents sites tout en harmonisant les règlements et statuts dans un socle commun.

■ 3. Se donner les possibilités réelles (en moyens humains et financiers) de négocier des conventions collectives pour les personnels administratif, technique, scientifique et académique de l'université afin d'avoir des statuts qui soient adaptés aux réalités du terrain.

■ 4. Réouvrir la carrière du personnel scientifique définitif.

■ 5. Envisager des dispositifs permettant de mieux prendre en compte les



progressions de carrière et les conditions de travail, avec une vigilance particulière pour le personnel sur contrats extérieurs. Négocier des règles, critères et procédures de recrutement et de gestion des carrières pour tous les personnels.

■ 6. Afin d'assurer le bien-être au travail, procéder à une analyse objective de la charge de travail de chacun et veiller à l'équilibre dans la répartition des tâches et des moyens au sein de l'administration centrale et des secteurs. En suivi de l'enquête sur la charge psychosociale, développer une action proactive de prévention des « burn-out ».

■ 7. Mettre en place des critères clairs de charge de travail en y intégrant la participation aux projets de l'université. Pour le personnel académique, mettre en œuvre un référentiel négocié permettant une évaluation objective de la quantité et de la qualité des tâches d'enseignement, de recherche, de service à la société et de service à l'université. Pour les assistants engagés au moins à mi-temps, délimiter davantage les tâches d'encadrement, afin de garantir que la moitié de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat.

■ 8. Promouvoir une politique de communication des décisions des bureaux de secteur et du conseil d'administration, en toute transparence, afin que tout membre du personnel puisse en prendre connaissance via le portail de l'université.

■ 9. Soutenir le droit à la formation des membres du personnel et les projets individuels en la matière, et mettre en place des plans de formation continue ambitieux pour l'ensemble du personnel.

■ 10. Former les responsables hiérarchiques à l'exercice démocratique du pouvoir ainsi qu'à la réflexion collective sur les missions réalisées par l'ensemble de leur équipe. Renforcer la collaboration entre les membres du personnel.

■ 11. Veiller au respect des droits des personnes ainsi qu'à la prise en compte de leurs compétences et de leurs préférences lors d'éventuelles réaffectations et modifications de structure.

■ 12. Garantir une politique de rémunération claire et transparente, en cohérence avec la règle du statut équivalent (Art. 41 de la loi du 27 juillet 1971) ; et donc être particulièrement attentif aux risques de dérives individualisées, y compris en ce qui concerne les avantages en nature.

■ 13. Le vice-recteur ou la vice-rectrice à la Politique du personnel doit également avoir comme mission à la politique du genre afin de corriger les disparités qui affectent les carrières respectives des femmes et des hommes ; en particulier, celles qui affectent le recrutement, les conditions de travail et de promotion et ce, dans les catégories de personnel académique, scientifique, administratif et technique, à tous les grades et tous les niveaux hiérarchiques.

■ 14. Organiser des lieux de débat, au niveau des services locaux et faire remonter les avis de manière à mieux impliquer l'ensemble des membres du personnel dans les projets. Encourager la cohésion de la communauté universitaire en associant toutes les catégories de personnel, universitaires et non universitaires à la gestion des entités.

■ 15. Résoudre le contentieux relatif à la classification des fonctions du personnel administratif et technique par un accord négocié.

■ 16. Recourir plus systématiquement, pour le personnel administratif et technique, au concours d'accession, afin de permettre à des personnels de niveau 2 d'accéder aux fonctions de niveau universitaire par la reconnaissance des compétences et des acquis de leur expérience professionnelle. Constituer à cet égard une réserve prioritaire de recrutement. Clarifier les conditions d'octroi et les offres parues sur le portail à ce sujet.

■ 17. Ne recourir au statut de personnel académique invité que pour répondre à des besoins ponctuels. Une personne qui assure de manière récurrente un enseignement doit pouvoir, après phase probatoire, bénéficier de la procédure de nomination ;

■ 18. Pour les chercheurs permanents du FNRS, améliorer leur intégration dans le cadre académique à temps plein, via une application effective de la note de M. Molitor du 18 mai 2000 approuvée en Conseil académique du 5 juin 2000 ; améliorer la politique de rémunération des permanents FNRS qui assument des charges académiques.

■ 19. Avoir, en liaison avec l'administrateur général, une attention particulière au personnel des sociétés sous-traitantes et au respect de l'article 9 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ; à cet égard, inclure des clauses sociales environnementales et éthiques dans le cahier des charges des marchés publics concernant ces sociétés ;

■ 20. Promouvoir des mesures en ma-

tière d'économie d'énergie, de mobilité, de réduction et de recyclage des déchets et engager un éco-conseiller qui pourra décliner et mettre en pratique les politiques ;

■ 21. Soutenir les membres du personnel académique, scientifique et administratif qui souhaitent s'impliquer dans des actions de coopération universitaire au développement ; valoriser les activités de coopération universitaire au développement au même titre que les réalisations pédagogiques, les publications scientifiques et les services rendus à la collectivité ou à l'institution.

Messages en conclusion

Le comité CNE-UCL souhaite que la Rectrice ou le Recteur ainsi que son équipe soient ouverts à toutes les composantes de la société et en particulier de la Communauté française et de la Communauté germanophone, et qu'au-delà des clivages traditionnels, ils soient des personnes de dialogue et de parole et qu'ils le soient aussi en interne dans un cadre formel de concertation sociale.

Le comité CNE-UCL tient aussi à rappeler que, si l'université est une « entreprise », ce qui implique, ici comme partout, la défense des droits du personnel et la négociation collective, et donc une certaine forme de « confrontation » (au demeurant très modérée, à l'UCL !) entre autorités et délégation syndicale du personnel, l'université est également une institution avec des valeurs que tous les membres de celle-ci peuvent partager lorsqu'il s'agit de l'attachement au bien public que représente l'enseignement supérieur ou de l'importance des connaissances et de la recherche au regard du devenir de la société.

Le comité CNE-UCL estime donc qu'il est possible de se rassembler et de travailler de concert sur des valeurs et des objectifs permettant de repenser les finalités de l'université et sa place dans la société, permettant également de porter une vision de la science et des relations humaines qui soit citoyenne, responsable et solidaire. C'est avec cette ambition que le comité CNE-UCL adresse ce mémorandum aux personnes qui ont choisi de se porter candidates à la fonction de rectrice/recteur de l'UCL.



PROMOTIONS DU PAT : FRUSTRATIONS ET AMÉLIORATIONS

Que de frustrations parfois suite aux campagnes de promotions ! Un sentiment d'iniquité gagne certains lorsqu'ils constatent que des collègues arrivés plus tard ou ayant changé de service sautent plus vite les étapes et arrivent à des grades qu'eux-mêmes n'osent pas espérer. Pourtant, parfois la roue tourne et soudain la voilà, cette promotion tant attendue.

Finalement, les promotions sont-elles « justes » ou bien, comme d'aucuns le pensent, ne valent-elles pas mieux qu'un simple tirage au sort ?

Après avoir assisté aux différentes commissions de promotions depuis trois années, les observateurs syndicaux peuvent conclure que décidément non, il ne s'agit pas d'un simple tirage au sort, même si les choses sont encore loin d'être parfaites.

De manière générale, les membres des commissions prennent leur rôle très au sérieux et les dossiers sont examinés avec attention, mais les promotions sont rares (moins de 10 % des candidats en obtiennent une) et il y a donc forcément plus de déçus que d'heureux. Il n'en reste pas moins que, pour certains, le parcours est particulièrement ardu. On pense par exemple aux personnes qui ont des postes moins valorisants ou moins visibles, à celles qui travaillent dans plusieurs services ou sur plusieurs contrats ou pour des services très décentralisés (cliniques), sans compter les simples « oubliés »...

Pour diminuer le sentiment de frustration, deux pistes principales peuvent être envisagées :

- a) la piste budgétaire : prévoir un pourcentage négocié de la masse salariale de manière structurelle ; ce montant doit évoluer d'année en année ;
- b) l'amélioration de la procédure et surtout de sa transparence.

Données factuelles

Pour objectiver le mieux possible les éléments qui conduisent à la frustration des employés, la délégation CNE demande un **bilan chiffré**, sur cinq ans, donnant le rapport, service par service, entre promotionnables et promus, selon les niveaux, l'âge, le sexe et le pourcentage d'occupation. Une information objective sur le délai d'attente effectif, minimum et maximum est nécessaire.

Par ailleurs, les promotions des personnes sur ressources extérieures devraient également faire l'objet d'un examen approfondi.

Poids des analyses de fonctions et des IFS

Le mécanisme des **analyses de fonctions** et des **IFS** (indemnités pour fonctions supérieures) est une source d'incompréhension pour nombre de travailleurs. Les critères de classification des fonctions sont complètement opaques et les chefs de service eux-mêmes ne savent pas toujours ce qu'il faudrait mettre en œuvre pour permettre aux membres de leurs équipes de progresser. Certaines personnes sont bloquées par leur analyse de fonction et certaines fonctions sont définies sans aucune possibilité d'évolution.

Rien ne peut justifier un tel manque de transparence dans les critères de classement des fonctions. Dans le cadre de la concertation sociale, les classifications de fonctions doivent être négociées avec la délégation syndicale. Le lien entre la valeur de la fonction et le barème doit être négocié. Rien dans la législation ne permet l'utilisation de l'analyse de fonction pour bloquer ou pour octroyer des promotions.

Or l'analyse de fonction sert de balise pour l'octroi d'une promotion et la commission

ne peut pas passer outre. De plus, en 2012, le retard pris dans ce processus a handicapé certaines personnes pour l'obtention d'une promotion. Pour certains, l'analyse de fonction n'a simplement jamais été faite depuis plusieurs années, ce qui bloque les carrières.

Le mécanisme d'octroi des IFS (indemnités pour fonction supérieure), basé sur l'analyse de fonction et l'accord du chef de service, est complètement indépendant de la procédure de promotion, ce qui lui confère un caractère encore plus opaque et discrétionnaire. Le fait qu'il soit méconnu de certains chefs de service augmente son caractère aléatoire.

Le sort réservé aux bénéficiaires d'une IFS dans le cadre de la procédure de promotion dépend de chaque commission qui peut décider ou non du classement prioritaire de ces personnes, leur promotion étant alors « non coûtante » dans l'immédiat. Le traitement des personnes avec IFS devrait être identique dans chaque commission.

La délégation CNE du personnel demande également des données chiffrées sur les promotions obtenues par les personnes bénéficiant déjà d'une IFS.

En conclusion

La délégation CNE apprécie l'amélioration de la transparence de la procédure de promotions mais regrette l'opacité des analyses de fonction et de l'octroi des IFS. Elle observe que certaines situations mériteraient un traitement prioritaire notamment pour les personnes n'ayant jamais bénéficié de promotion malgré un travail de qualité durant de nombreuses années de service ainsi que pour les personnes sur ressources extérieures.

Le rapport complet de la délégation CNE se trouve sur www.desy.ucl.ac.be

BILLET D'HUMEUR : LA COMMUNICATION INTERNE À L'UCL

« Si je m'adresse à vous c'est parce que quand je vois la dernière ligne directe que nous avons reçue sur la communication interne à l'UCL, je vois rouge !

En effet, si la communication interne à l'UCL, c'est une forme de méthode Coué pour se dire que tout va bien à l'université, "voyez tout ce que nous faisons si bien", "voyez toutes nos activités" auxquelles le personnel ne participe pas, faute de temps. Cette communication ne m'intéresse pas.

Dans la vidéo de présentation, les membres du personnel impliqués doivent inscrire un mot sur une tablette. Pour montrer qu'on est moderne ? Mais quand on sait qu'il n'est pas accepté d'acheter des tablettes pour le personnel. Dire qu'on a besoin d'une communication "qui parle de nous"... Le problème c'est que ce "nous" est immense à l'UCL, tellement de sites, de catégories de personnes différentes... Comment faire pour ne pas oublier quelqu'un ? Au risque de froisser tous ceux qu'on oublie - et ce sont souvent les mêmes - on prend le parti de se centrer sur quelques-uns. C'est dangereux.

De plus, la nouvelle première page du portail est dépourvue de sens. Les outils comme les répertoires du personnel, les bibliothèques, les outils informatiques, les différents services de logistique à l'université ne sont presque plus accessibles à partir de cette première page (sauf à descendre tout en dessous dans un bandeau noir, sous tous les logos des sponsors et autres asbl qui gravitent autour de l'unif). C'est significatif de l'importance qu'on y donne ! Le bureau virtuel ne vous y amène pas non plus.

Au contraire, ne faudrait-il pas mener une réflexion sur la communication en termes d'outils et d'informations dont le personnel a vraiment besoin pour travailler ?

Si la communication interne est un ensemble de vrais outils pour que chacun trouve la source d'informations dont il a besoin pour pouvoir travailler et accessoirement s'amuser... alors je m'y impliquerai. »

un membre du personnel



L'ACCÈS DES CHARGÉS DE RECHERCHE DU FNRS AUX RESTAURANTS UNIVERSITAIRES

Pour connaître l'état de la question, le premier réflexe est de consulter le portail de l'UCL à la page « Droits et accès aux ressources de l'UCL ». La page la plus accessible est www.uclouvain.be/233406.html, page mise à jour le 26/01/2012. Renseignements pris, elle n'est plus d'actualité. Par contre, on trouve sur le portail un accès à un fichier en PDF télé-déchargeable nommé « grille IDM d'accès aux informations et services », à l'adresse <http://www.uclouvain.be/170175.html>, sans date, et pour les restaurants, sans indication précise autre que la mention « (à suivre) » ! En pratique, les chercheurs du FNRS qui ne disposent ni du statut d'académique (carte PERS) ni du statut d'étudiant (carte STUD) doivent payer leurs repas au prix majoré applicable aux extérieurs à la communauté universitaires. La cause en serait les taux différenciés par catégorie de consommateur imposés par l'administration de la TVA.

Et bien, bonne nouvelle, ces chercheurs qui bénéficient aujourd'hui d'une carte NINI (Ni personnel, Ni

étudiant, ce nom est bien malheureux !), vont recevoir une carte d'accès au tarif « personnel UCL ». C'est ce qui ressort de la négociation entre l'administrateur géné-

ral, le directeur du personnel et la délégation syndicale, en date du 5/11/2013. Nul doute que la mise à jour des informations sur le portail est à l'œuvre.



COMING SOON : LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Suite aux fusions et intégrations de nouvelles entités, le besoin d'un nouveau règlement de travail unifié s'est fait sentir. Ce règlement de travail de l'UCL serait donc applicable à l'ensemble du personnel (administratif et technique, scientifique et académique des différents sites et aux membres du cadre fermé des ex-instituts supérieurs d'architecture), unifiant ainsi le règlement PATO déjà existant et d'autres dispositions. Différentes versions se sont succédées, le texte s'est peu à peu étoffé.

Sauf quelques exceptions, le règlement de travail est un document à caractère contraignant qui doit obligatoirement exister au sein d'une entreprise. Il

s'élabore dans le cadre d'une concertation entre l'employeur et les représentants de ses travailleurs. Il doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires (les horaires de travail, les modalités de paiement de la rémunération, les sanctions disciplinaires...). Bon nombre de règlements contiennent également différentes obligations du travailleur en cas de maladie, pour la prise des congés,...

Le projet de règlement de travail UCL est aujourd'hui presque finalisé. Il répond aux différentes mentions obligatoires exigées par la loi. Il devra faire l'objet d'une consultation du personnel avant d'être approuvé par le Conseil d'Entre-

prise. Une période de publicité est prévue par la loi pour que sa teneur soit portée à la connaissance des travailleurs.

Seul bémol, il y manque encore la clarification de la ligne hiérarchique qui doit permettre de définir une procédure disciplinaire pour tous les membres du personnel (voir l'éditorial « flou sur toute la ligne » du numéro précédent qui est toujours d'actualité). Ces procédures seront annexées au futur règlement. ne devrait pas empêcher une entrée en vigueur vivement souhaitée début 2014.



BALBUTIEMENTS DE NÉGOCIATION AU FNRS

Le 8 octobre dernier s'est tenu la deuxième réunion de concertation et de négociation (OCN - Organe de Concertation et de Négociation) entre les représentants syndicaux et le banc patronal au sein du F.R.S.-FNRS. Lors de cette réunion, les autorités du F.R.S. FNRS ont communiqué un document intitulé « HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS NATIONAL FUND FOR SCIENTIFIC RESEARCH » sur base duquel les délégations syndicales ont procédé à des consultations des chercheurs.

De manière générale, le document reprend l'existant des pratiques en matière de recrutement, de carrière, de politique de genre, mais certains points majeurs y ont été introduits et ont surpris les délégations et les chercheurs ; comme la procédure d'évaluation des chercheurs permanents qui serait introduite selon le modèle des procédures d'évaluation ex-ante et ce, de manière annuelle.

Ce nouveau processus d'évaluation annuelle par les commissions d'experts indépendants internationaux n'a pas été communiqué à la délégation syndicale, alors même que le

point était inscrit à l'ordre du jour de la réunion du 8 octobre de l'OCN. Pour la délégation CNE-CSC, une évaluation ex-post des rapports annuels selon la méthode ex-ante introduit une lourdeur administrative importante dans les procédures. De plus, les critères d'évaluation sont à ce jour inconnus des chercheurs qui ne sont pas passés par les commissions ex-ante ; cela induit un sentiment d'insécurité lié à l'ignorance actuelle des conséquences en cas d'évaluation positive (y aura-t-il un retour de la part du FNRS, l'évaluation sera-t-elle transmise, y aura-t-il une félicitation symbolique?) ou négative (quelles en seront les conséquences si l'évaluation est défavorable, est ce que cela aura un impact sur les promotions?). Ce changement radical dans les méthodes d'évaluation n'a pas été concerté et induit beaucoup de questions.

Accessoirement, est-il justifié de rétribuer des experts internationaux pour une évaluation de rapports annuels ? La qualité du travail est reflétée par la production scientifique et de facto déjà évaluée par les *referrees* qui reçoivent les manuscrits soumis pour publication.

Enfin, se pose aussi la question de la confidentialité des données inédites éventuellement mentionnées dans le rapport annuel d'avancement des recherches si le chercheur ignore à qui il sera transmis.

Ce changement de règlement n'est pas en phase avec la méthode de concertation et de négociation qui devrait être de mise au sein de l'OCN et le banc syndical le regrette. De plus, pourquoi seuls les mandataires FNRS devraient-ils être tenus de se faire évaluer annuellement au travers de leurs rapports de recherche par des experts externes, et non par l'employeur, alors que les académiques qui réalisent aussi des programmes de recherche, sont tenus de fournir uniquement un rapport intermédiaire et un rapport final de projet lorsque ledit projet a été subsidié par les grands fonds (et l'évaluation ex-ante ne semble même pas envisagée pour l'instant pour ces projets-là) ? Cela semble discriminant.

La délégation CNE-CSC a donc demandé que ce point soit retiré du document EURAXESS pour être négocié préalablement.

LE TÉLÉTRAVAIL PASSE LE CAP DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Presque trois ans se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur de la convention collective relative au télétravail conclue au sein de l'université. Pour rappel, le texte organise le télétravail dit « structurel » en permettant au travailleur et à son responsable hiérarchique de convenir d'un horaire et des modalités d'un télétravail. Pour ce faire, un formulaire de demande est complété et remis au service du personnel. La convention balise l'organisation du télétravail et complète ainsi le texte de la convention collective n°85 du 9 novembre 2005 au niveau interprofessionnel.

La convention télétravail ouvrait une période probatoire de deux ans afin de la tester sur un quota de 50 travailleurs. A l'issue de cette période une évaluation était donc prévue. Celle-ci a été réalisée par le service du personnel. Tout le monde n'a cependant pas répondu, l'évaluation porte sur 25 situations.

L'on y découvre des réactions quasi-unanimement fort positives. Les raisons invoquées pour effectuer du télétravail sont principalement l'économie de trajet domicile-lieu de travail, mais aussi l'organisation familiale ou des raisons médicales. Citons pour principaux avantages perçus par les travailleurs : une plus grande concentration, un meilleur environnement de travail et donc, une efficacité accrue (au point d'en faire trop pour certains). Et la hiérarchie

de renchérir : bien-être amélioré, qualité du travail identique voire meilleure, pas d'impacts négatifs sur l'organisation, plutôt un meilleur recul parfois bien nécessaire pour effectuer certaines tâches. Le système est vu comme un gain de temps et d'énergie, loin des craintes qu'il avait éventuellement pu susciter.

L'évaluation a montré que le personnel scientifique ne s'est pas inscrit massivement dans ce projet. Il est vrai que les membres du personnel scientifique n'ont pas encore de règlement de travail définissant un horaire et qu'ils s'inscrivent plus volontiers dans un télétravail occasionnel. Mais n'oublions pas que le télétravail structurel peut aussi leur permettre de cadrer le travail à domicile au travers de cette convention qui leur est proposée également.

L'expérience se révèle donc très concluante et la convention télétravail sera dès lors renouvelée à l'identique pour une durée indéterminée avec une évaluation prévue dans trois ans. De plus, la loi sur les avantages en nature ayant été modifiée, la connexion internet sera remboursée par l'employeur.

Le télétravail a sans doute de beaux jours devant lui. Formons le souhait que de nombreux membres du personnel puissent en bénéficier et y trouver une forme de « télépanouissement » au travail !



LE HANDICAP MIEUX PRIS EN COMPTE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Actuellement, il n'existe aucun cadre légal organisant l'enseignement supérieur inclusif et traitant des aménagements raisonnables que les étudiants en situation de handicap sont en droit d'obtenir pour leur assurer des chances égales de réussite et pour participer pleinement aux activités sociales, culturelles et sportives qui caractérisent la vie d'un étudiant de l'enseignement supérieur.

Un avant-projet de décret sur l'enseignement supérieur inclusif a été adopté en première lecture par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles en juillet 2013. L'enseignement inclusif y est défini comme un enseignement qui met en œuvre des dispositifs visant à supprimer ou à réduire les barrières matérielles, pédagogiques, culturelles, sociales et psychologiques rencontrées à l'accès aux études, au cours des études et à l'insertion socioprofessionnelle pour les étudiants bénéficiaires. Ce décret concerne donc les étudiants en situation de handicap qui sont de plus en plus nombreux à s'inscrire dans l'enseignement supérieur. Il a pour objectif de s'assurer que ces étudiants trouvent bien leur place dans le monde académique.

Sur le terrain, la diversité des initiatives ne favorise pas le libre choix des handicapés en matière d'orientation et de choix d'établissement. L'ULg par exemple, fait appel à des services externes en ce qui concerne l'accompagnement pédagogique ou psychosocial ou médical. A l'UCL, les futurs étudiants doivent s'adresser au Service d'aide, qui les mettra en contact avec un de ses travailleurs sociaux pour aborder les problèmes de logement, d'accès aux cours, d'accompagnement pédagogique, de vie sociale, le tout dans le cadre d'un PEPS (Projet pour étudiant à profil spécifique).

L'objectif du décret vise à créer un cadre applicable dans tous les établissements d'enseignement supérieur, qui préserve et valorise les initiatives existantes et qui favorise leur développement et leur diffusion dans le nouveau paysage de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cette politique d'inclusion s'inscrit dans la politique sociale que les établissements d'enseignement supérieur mettent déjà ou devraient mettre en œuvre grâce aux subventions sociales, afin de généraliser un certain nombre

de bonnes pratiques. C'est la raison pour laquelle il est prévu d'orienter un pourcentage des subventions sociales actuelles : 5% soit 200 à 300 euros par étudiant, pour les universités et 60 à 70 pour les hautes écoles.

Une Commission de l'enseignement supérieur inclusif devrait être créée au niveau de l'Académie unique (ARES); elle conseillerait le Gouvernement, assurerait la promotion de l'enseignement inclusif et coordonnerait des chambres de l'enseignement supérieur inclusif des pôles géographiques prévus dans le « nouveau paysage académique ». Les institutions feraient appel à des étudiants accompagnateurs qui recevraient une formation adéquate afin de rencontrer les contraintes de budget. Observons les nuances de vocabulaire du décret : « aménagements » et non pas « modifications », « raisonnables et éventuels » et non pas « nécessaires ».

Lors de la négociation sociale de cet avant-projet de décret, le 26 août 2013, les délégués des organisations syndicales ont accueilli positivement le projet. Voici ce qu'on peut retenir des observations syndicales à la réunion de négociation.

Il n'y a pas d'état des lieux par institution, ni d'établissement de statistiques sur le nombre d'étudiants concernés. La promotion sociale n'est pas couverte par le décret. Le texte n'aborde pas la question du statut du personnel engagé dans ce type d'activités dans le cadre d'un contrat de travail. Ces nouvelles activités doivent être couvertes par l'utilisation d'une part des subsides sociaux existants. Silence concernant l'adaptation des infrastructures. Le lien pôle géographique et institution d'enseignement est laissé dans le flou. Le rôle du conseil médical n'est pas abordé. En cas de refus d'un aménagement « raisonnable », on ne voit pas clairement à quel niveau le candidat étudiant-handicapé doit introduire un recours : Conseil central de l'enseignement, chambre du pôle, institution ?

Moyennant la prise en compte des remarques formulées lors de cette réunion du 26 août 2013 et consignées dans un procès verbal, toutes les organisations syndicales ont émis un avis favorable sur le projet de décret. Ce dernier, une fois adopté, devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

OBTENIR UN MI-TEMPS MÉDICAL

Le mi-temps médical consiste à reprendre le travail partiellement lors d'une période transitoire entre l'incapacité totale et la reprise du travail à temps plein.

Si vous souhaitez reprendre à mi-temps votre travail à la suite d'une période d'incapacité, vous devez d'abord avertir votre employeur et obtenir son accord. Ensuite, remplissez un formulaire via votre mutuelle afin de demander l'autorisation au médecin-conseil. Dorénavant, vous ne devez plus attendre l'autorisation du médecin, il suffit d'avoir envoyé sa demande au plus tard la veille de la reprise. L'autorisation pourra être accordée *a posteriori*. L'autorisation du médecin doit arriver au plus tard le 30^e jour ouvrable. En cas de refus, les indemnités déjà perçues sont néanmoins conservées par le travailleur.

Sur base d'un examen médical, vous devez avoir une incapacité de 50%. En deçà, vous êtes considérés comme apte à reprendre entièrement le boulot. Au delà, vous ne pourrez bénéficier du mi-temps médical.

Si le mi-temps médical est autorisé par l'employeur comme le médecin-conseil, vous bénéficierez alors d'une rémunération au prorata du mi-temps que vous effectuez et des indemnités de maladie correspondant à l'autre mi-temps. Il est conseillé de fixer les conditions de travail de ce mi-temps dans une annexe au contrat de travail. Tous les six mois, un nouvel examen médical sera effectué. Lorsque l'incapacité n'est plus reconnue, vous devez reprendre le temps-plein sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Vous trouverez d'avantage d'informations dans le droit de l'employé d'octobre 2013 (p.4 et 5) édité par la centrale CNE :

<http://www.cnegnc.be/cmsfiles/file/Le%20Droit/leDroitOctobre13site2.pdf>



Les traitements du personnel du cadre des ex-Instituts Supérieurs d'Architecture														
Echelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} déc. 2010, rattachées à l'indice-pivot 119,62 de nov. 2012 - 1,6084														
	301/1 631	302/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	210/1 678	220/1 697	415 501	436 557	445 558	450 540	480 537
	Agent adm. niveau 3 rang 1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang 1				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'études	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans		A l'entrée	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans						
0	1842,96	1871,49	1926,86	2306,07	1913,43	1926,86	1940,28	1993,97	2598,02	2859,34	3773,73	4703,06	4768,80	4804,65
1	1863,10	1891,62	1946,99	2326,20	1950,35	1963,77	1977,20	2030,89	2634,94	2951,98	3866,36	4795,69	4861,43	4903,26
2	1903,37	1931,89	1987,26	2366,47	2024,18	2037,60	2051,03	2104,72	2708,77	3137,24	4051,63	4980,96	5046,70	5100,47
3									2794,34					
4														
5	1938,27	1966,80	2022,17	2401,37	2109,75	2123,18	2136,60	2190,29		3310,56	4224,94	5154,27	5220,01	5279,77
6									2879,91					
7	1973,17	2001,70	2057,07	2436,28	2195,33	2208,75	2222,17	2275,87		3483,87	4398,26	5327,59	5393,33	5459,07
8									2965,48					
9	2008,07	2036,60	2091,97	2471,18	2280,90	2294,32	2307,75	2361,44		3657,19	4571,57	5500,90	5566,64	5638,36
10									3051,05					
11	2042,97	2071,50	2126,87	2506,08	2366,47	2379,90	2393,32	2447,02		3830,50	4744,89	5674,22	5739,96	5817,66
12									3136,62					
13	2077,88	2106,40	2161,77	2540,98	2452,05	2465,47	2478,90	2532,59		4003,82	4918,20	5847,53	5913,27	5996,96
14									3222,19					
15	2112,78	2141,30	2196,67	2575,88	2537,62	2551,05	2564,47	2618,16		4177,13	5091,52	6020,85	6086,59	6176,26
16									3307,76					
17	2147,68	2176,20	2231,57	2610,78	2623,20	2636,62	2650,04	2703,74		4350,45	5264,83	6194,16	6259,90	6355,55
18									3393,33					
19	2182,58	2211,10	2266,47	2645,68	2708,77	2722,19	2735,62	2789,31		4523,76	5438,15	6367,47	6433,21	6534,85
20									3478,90					
21	2217,48	2246,00	2301,37	2680,58	2794,34	2807,77	2821,19	2874,88		4697,07	5611,46	6540,79	6606,53	6714,15
22									3564,47					
23	2252,38	2280,90	2336,27	2715,48	2879,92	2893,34	2906,76	2960,46		4870,39	5784,78	6714,10	6779,84	6893,45
24									3650,04					
25	2287,28	2315,80	2371,18	2750,38	2965,49	2978,91	2992,34	3046,03		5043,70	5958,09	6887,42	6953,16	7072,75
26									3735,61					
27	2322,18	2350,71	2406,08	2785,28	3051,06	3064,49	3077,91	3131,60						
28									3821,18	5043,70	5958,09	6887,42	6953,16	7072,75
29	2357,08	2385,61	2440,98	2820,19	3136,64	3150,06	3163,48	3217,18						
30									3906,45					
31				2820,19	3222,21	3235,63	3249,06	3302,75						

Commentaires

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,6084 depuis janvier 2013. Le premier numéro de chaque échelle est celui du Moniteur belge; le second est celui utilisé par le Service du personnel.

Ne figurent en principe ci-dessus que les échelles qui concernent des membres du personnel UCL des ex-ISA. Toutes les échelles ne sont pas reprises. L'échelle 300/1 qui correspond à celle du personnel UCL a été publiée dans le Droit de savoir n°154.

Bases légales

Personnel administratif : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 (MB 2009-09-03) modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 2011 (MB 2012-01-18). Personnel enseignant : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 1999 (MB 1999-09-11) modifié dernièrement par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16 décembre 2010 (MB 2011-01-28).

LES CHARGES DES ENSEIGNANTS DES EX-INSTITUTS SUPÉRIEURS D'ARCHITECTURE

Suite à l'interpellation de la délégation CNE du personnel (voir le DDS 154, p. 10), les autorités de l'université et de la Faculté LOCI ont accepté de négocier un protocole d'accord pour les membres du personnel du « cadre d'extinction » au sujet de la clarification des heures de prestation à effectuer au service de l'institution et des modalités d'élaboration des lettres de mission.

Ce protocole devra respecter les conventions d'intégration et l'arrêté royal du 31 mars 1984 qui stipulent que la charge de travail des enseignants à temps plein est de 24 heures par semaine dont une partie est consacrée aux cours ou ateliers et une partie à d'autres « prestations au service de l'institution ». L'ensemble de ces tâches devra être identifié avec précision dans le cadre des lettres de mission qui devront être formellement approuvées par les travailleurs après concertation avec le responsable. L'objectif de ces nouvelles modalités est que chacun puisse exercer sereinement ses missions, pour le bien de la collectivité et dans le respect des règles en vigueur. La CNE consultera le personnel sur ce texte au début 2014.

«Raisons impérieuses», et pourquoi pas ?

Les raisons impérieuses ouvrant un droit à des jours de congés (au maximum 10 par an) sont définies comme étant « tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention » (CCT n°45 du 19 décembre 1989, www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-045.pdf). Historiquement, les travailleurs des ex-FUCAM ont obtenu que quatre des dix jours constituant des jours de congés pour raisons impérieuses soient rémunérés. Malgré une première réponse négative, la délégation CNE UCL continue à souhaiter étendre cet acquis à l'ensemble du personnel PAT de l'UCL.



LES TRADUCTEURS-INTERPRÈTES BIENTÔT INTÉGRÉS AUX UNIVERSITÉS

Un avant-projet de décret est actuellement en cours de préparation au cabinet du ministre Marcourt en vue de l'intégration des études de traduction et interprétation aux universités. Cette intégration a été négociée avec les universités dans le contexte de la réforme du paysage de l'enseignement supérieur qui vient d'être votée au parlement de la FWB. Elle devrait prendre effet en janvier 2016.

A cette date, il n'y aura donc plus de différence de statut entre ces études selon qu'elles auront été effectuées à Mons, à Liège ou à Bruxelles, contrairement à ce que l'on observe aujourd'hui puisque certaines sections sont déjà intégrées à l'université comme à l'UMons depuis 2007 ou coorganisées avec elle comme à Liège depuis 2008.

Cet avant-projet prévoit le transfert complet de l'ISTI et de la section traducteurs-interprètes (TI) de l'institut Cooremans à l'ULB et le transfert de la section TI de la Haute école de Liège à l'ULG, tandis que la section TI de Marie Haps (Haute école Léonard de Vinci) sera répartie entre Saint-Louis Bruxelles pour le premier cycle et l'UCL pour les masters en traduction et en interprétation. L'habilitation accordée à l'UCL sera limitée au 2ème cycle et au site de Louvain-la-Neuve, ce qui n'est pas pour simplifier l'organisation future de ces études.

La négociation de cet avant-projet de décret avec les organisations syndicales s'est tenue du 12 au 22 novembre 2013 et de nombreux points essentiels pour le personnel y ont été abordés. Une des difficultés majeures de ce transfert est que, pour la plupart des hautes écoles concernées, seule une partie du personnel est affecté à la section TI et parfois pour une part seulement de son temps de travail. Il a donc fallu trouver une façon, respectueuse des personnes et des institutions, de répartir le temps de travail entre les hautes écoles et les universités.

Il a donc été convenu d'une procédure visant à identifier, dans un premier temps, le volume d'emploi total affecté à la catégorie TI pour les années d'études concernées, en prenant en compte également les services généraux, bibliothèques, etc. puis, dans un deuxième temps, les personnes qui y sont principalement affectées.

Les personnes relevant de plusieurs catégories de la HE ou celles qui travaillent pour le premier et le deuxième cycle de la catégorie devront ensuite choisir leur affectation

à l'une ou l'autre université, sur base volontaire, mais sans que cela puisse affecter le volume total d'emploi attribué à ce nouvel employeur. La première phase de cette procédure devra se dérouler avant le 30 juin 2014. L'identification des personnes concernées se fera ensuite en deux temps par l'établissement d'une liste provisoire au 14 septembre 2014 puis d'une liste définitive avant le 31 décembre 2015, dans le cadre des conventions d'intégration qui devront être élaborées entre chaque université et chaque haute école.

Deux autres points d'attention ont été la préservation des statuts du personnel et les modalités de paiement de leurs traitements. Les organisations syndicales représentant le personnel des hautes écoles ont tenu à ce que les salaires du personnel continuent à être payés par la Communauté française qui assurera dès lors le rôle de tiers payeur pour les nouveaux employeurs (universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou universités libres subventionnées). Cela risque pourtant de provoquer des difficultés au niveau de la gestion du personnel au sein des universités et limite la marge de manœuvre en termes d'évolution de carrière. De plus, le paiement de cotisations ONSS plus élevées par les universités libres subventionnées ne sera pas résolu par ces modalités de paiement des traitements.

D'ici la mise en œuvre du décret, le cabinet du ministre Marcourt assure qu'une négociation sera menée, conjointement avec les partenaires flamands, auprès de l'ONSS concernant le montant des cotisations sociales plus élevé que celui qui est actuellement dû par les hautes écoles. C'est ainsi que l'UCL a dû verser une somme d'environ 500.000 € supplémentaires par an pour le personnel des ex-ISA depuis leur intégration à l'université. Selon le cabinet Marcourt, il y a de bonnes chances d'obtenir une suppression de cette différence car il n'est pas logique d'avoir une augmentation des charges pour cet enseignement sans qu'il y ait de plus-value en parallèle.

La CNE-UCL et l'ensemble des organisations syndicales compétentes dans les autres universités continuent à suivre ce dossier plus particulièrement sur les aspects concrets de l'intégration de ces personnels (respect de leurs statuts, déroulement futur des carrières, droits et devoirs,...).

EN 2013, PARLER DE LA FUSION AVEC LES FUCAM, EST-CE DÉPASSÉ ?

Non, ce n'est pas dépassé, parce qu'une intégration de deux institutions universitaires, cela se mûrit, cela se travaille pendant plusieurs années. Et au niveau de la délégation syndicale, les travaux de négociation suivent toujours leur cours, sans doute discrètement. C'est pourquoi la CNE UCL veut vous communiquer via cet article, le résultat de ces travaux réalisés dans le sens d'une harmonisation et d'un élargissement des acquis au plus grand nombre.

Tout d'abord, un grand travail d'harmonisation a été réalisé au travers de la réécriture du règlement de travail de tous les personnels de l'UCL, pour tous les sites. Ce règlement fait l'objet d'un article séparé. Dans cet article-ci, vous pourrez lister les acquis qui ont été négociés pour tous les membres du personnel ou pour les sites de Mons ou de Bruxelles-LLN en suivi de cette fusion.

Dans le cadre de l'intégration des ins-

tituts d'architecture de Saint Gilles et de Tournai, une convention a été signée pour que les travailleurs venant des ISA continuent à bénéficier des mêmes avantages qu'auparavant.

Dans le cadre de la fusion de l'UCL et des ex-FUCaM, les négociations ont défini un maintien de ce qui était existant mais aussi une amélioration de certains points. Cela entraîne des distinctions pour les membres du personnel en fonction des lieux, soit



Mons, soit les autres sites de l'UCL. Ainsi, un nouvel engagé à Mons bénéficie des avantages liés au site de Mons, même s'il n'a pas connu le temps des FUCaM, en termes de congés par exemple.

1. Quels sont les acquis dont bénéficient les membres du personnel du site de MONS depuis la fusion de septembre 2011 ?

Les Conventions collectives déjà négociées à l'UCL s'appliquent de facto, à partir du 11 septembre 2011 au personnel des ex-FUCaM. Ainsi, voici une liste de conventions qui ont été appliquées depuis lors :

- La CCT¹ relative au passage des ouvriers sous statut d'employé, conclue à l'UCL le 28 février 2007 ; les ouvriers du site de Mons sont passés sous contrat d'employé en 2011.
- La CCT relative aux conditions de travail du personnel scientifique, conclue à l'UCL le 31 janvier 2003 ;
- Les CCT relatives au personnel administratif et technique et au personnel scientifique sur ressources extérieures, conclues à l'UCL le 30 septembre 1998 ;
- La CCT relative à la mobilité et aux acquis sectoriels concernant le remboursement des frais de transport en commun ;
- La CCT relative au crédit-temps selon les modalités et dans les limites prévues par la réglementation : 3 ans pour le personnel scientifique et le personnel académique ; 5 ans pour le PAT ;
- La CCT relative aux prépensions dont la dernière prolongation a été signée le 21 décembre 2011 ;
- La CCT relative au télétravail qui s'applique aux membres du personnel administratif, technique et scientifique ;
- La CCT relative à la prime syndicale ;
- La CCT relative à la délégation syndicale unifiée (une délégation représentant tous les personnels administratif, scientifique et académique) ainsi qu'aux facilités nécessaires à l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales et sociales pour l'ensemble des délégués syndicaux et sociaux.

De plus, la négociation a permis d'étendre à Mons les avantages suivants qui étaient acquis pour le personnel de l'UCL avant fusion :

- La mise en place de commissions de promotions pour le personnel PAT avec un observateur syndical ;
- A propos de l'assurance de groupe du PAT, un choix libre pour les travailleurs entre les deux contrats, celui de l'UCL ou le maintien de celui des FUCaM ;
- L'octroi d'allocations familiales complémentaires ;
- L'ancienneté statutaire et pécuniaire pour le personnel à temps partiel sans proratisation ;
- Les avantages étendus pour le personnel : prime de mariage, de naissance, carte culture, carte sport.

2. Quels sont les acquis négociés pour tous les membres du personnel de l'UCL grâce à la fusion ?

- Le remboursement des frais de déplacement de missions au taux fixé par la Région wallonne et utilisé par les ex-FUCaM ;
- Le paiement du salaire 3 jours avant la fin du mois (au lieu de 2 pour LLN et de 5 pour les FUCaM) ;
- L'allocation de foyer/résidence pour les personnes au barème 300/1 à partir du 1^{er} janvier 2013 ;
- Une convention collective de travail « garantie de l'emploi en volume et qualité » ;
- Le pécule de vacances payé le 1^{er} juin pour l'ensemble du personnel.

3. Ce qu'il reste encore à négocier

Il reste encore à négocier la situation des chargés d'encadrement, en regard de la Convention collective de l'UCL sur les maîtres de langues de l'ILV, qu'il faut également réactualiser. Ceci est prévu pour la prochaine rentrée académique.

Nous souhaitons étendre la rémunération existante à Mons de 4 jours sur les 10 jours de congés pour raisons impérieuses à tout le personnel de l'UCL. Ces absences, notamment en cas de maladie, d'accident ou d'hos-

pitalisation d'un proche, ne peuvent pas dépasser 10 jours par année civile et ne sont pas rémunérées pour l'insistant à l'UCL (hormis à Mons).

Dans le cadre de la fusion, nous avons pointé certains avantages qui sont offerts au personnel de l'UCL pour autant qu'il travaille sur le site de Louvain-la-Neuve ou de Woluwé, comme les activités sportives pour le personnel via l'ASPU, la crèche pour le personnel. Ces avantages ne sont pas encore étendus au site de Mons, Saint Gilles ou Tournai, faute d'infrastructures. Concernant l'intervention dans les frais de stages pour les enfants pendant l'été, les possibilités sont souvent liées au site de LLN. Une possibilité serait de négocier pour tout le personnel une intervention de 20 €/stage/enfant, limitée à un nombre de stages par an (à définir).

Enfin, il reste encore à étalonner les avantages Allocations foyer/résidence pour les barèmes 20/2 et 22/4 pour le personnel hors site de Mons qui lui en bénéficie.

Une fusion, une intégration, cela se mûrit, cela prend du temps. Et même si l'agenda nous pousse à intégrer encore d'autres sites, d'autres travailleurs, la délégation syndicale CNE travaille à l'harmonisation des avantages pour aller vers une plus grande équité pour tous.

Enfin, n'oublions pas tous les services des administrations centrales de l'UCL dont les forces n'ont pas été forcément renforcées par l'ajout de travail lié à la démultiplication de sites.

¹ CCT: convention collective de travail. C'est le terme exact pour mentionner un accord conclu entre une organisation syndicale (ici, la CNE) et un employeur, l'UCL, fixant les relations individuelles et collectives de travail entre employeur et travailleurs d'entreprises et réglant les droits et devoirs des parties contractantes. La CCT constitue une source de droit extrêmement importante dans le droit du travail.



LOGISTICIEN DE RECHERCHE UNE NOUVELLE CARRIÈRE À L'UCL

Depuis 2011, la création de la nouvelle carrière de logisticien de recherche était en négociation au niveau du Cabinet du Ministre Marcourt. Nous ne reviendrons pas ici sur les débats et négociations qui ont eu lieu et auxquels la CNE-UCL a participé (n° 151 du « Droit de savoir »). Toujours est-il que le 23 janvier 2013, le Parlement de la Communauté française votait le décret sur la création de la fonction de logisticien de recherche.

Depuis lors, en avril 2013, la délégation CNE a participé à une réunion de négociation interne à l'UCL, puis silence ! Il était convenu à ce moment d'avancer sur une description de fonction.

En juillet, le Conseil d'administration de l'UCL a donné son aval sur les modalités de mise en oeuvre du statut de logisticien de recherche. Mais nous ne recevons la note du Conseil d'administration que le 21 octobre 2013 en Conseil d'entreprise !

À partir de là, nous demandons en urgence une réunion de négociation que nous arrivons à placer le 4 novembre. Nous pouvons alors enfin entrer dans le vif du sujet ; mais cela se fera à deux mois de l'échéance de fin de contrat des logisticiens de recherche employés par le FNRS qui sont dans l'urgence de savoir s'ils pourront basculer dans la carrière logisticien de l'UCL.

Quel dommage de ne pas avoir anticipé les réunions de négociations !

Le développement de la carrière logisticien de recherche à l'UCL sera traité dans un protocole d'accord entre les autorités la délégation syndicale. Ce protocole fera l'objet d'un article dans le prochain Droit de Savoir mais d'ici là, et vu l'urgence programmée, nous organiserons des assemblées du personnel avant de signer cet accord.



Le *Droit de Savoir* est une publication de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'Université Catholique de Louvain.

Contacts

CNE-UCL à LLN
Bâtiment Kellner - Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 - Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél. : 010 47 26 02 - Fax: 010 47 25 76

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

CNE-UCL à Mons
Bâtiment B, 2^e étage, local B216
151, Chaussée de Binche - 7000 Mons
Tél. : 065 32 32 40

Courriels

agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCL, 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

6.000 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du Droit de Savoir est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCL.

Bulletin d'affiliation À renvoyer à la CNE-UCL

Réservé à l'administration

Centrale (nom, code)

Matricule

NOM et PRENOM (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille)

Homme/Femme*

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° registre national

N° compte

Temps de travail :

Membre depuis le Vient de

Date / / Signature

* Biffer les mentions inutiles

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 au 01/01/2013

Membres actifs

Ordinaires temps plein	16,04
Crédit-temps complet	6,88
Mi-temps	10,93