



Le droit de *savoir*



PB-PP | B-000613
BELGIE(N) - BELGIQUE

Sommaire

- 2 Les parkings
- 3 Les traducteurs-interprètes
- 4-5 Le bien-être au travail
- 6 Echos du conseil d'entreprise
- 7 Nouvelles de l'ARES
- 8 Je suis Doreen

IL SUFFIRA D'UN CLIC...

Le règlement de travail de l'UCL régit les droits et obligations de l'employeur et des membres du personnel ; qu'il soit académique, scientifique, administratif ou technique ; qu'il soit sur le site de LLN, Mons, Saint-Gilles, Charleroi, Tournai ou Woluwe.

Le règlement de travail a été modifié pour le PAT ; il a été créé pour le personnel scientifique et académique qui n'en avait pas encore, malgré l'obligation légale.

En 2014, des assemblées du personnel ont été organisées par la délégation CNE pour recueillir vos avis sur le projet de règlement. Ensuite, le Conseil d'entreprise de l'UCL a approuvé ce projet ; le nouveau règlement de travail est donc d'application.

Mais attention, tout membre du personnel doit pouvoir prendre connaissance de ces modifications et l'employeur doit s'assurer que c'est bien le cas. Dès lors, une demande par message électronique vous sera envoyée afin de confirmer la bonne réception de ce règlement.

Il suffira d'un clic de votre part pour répondre à cette demande, **mais que cela ne vous empêche pas de lire attentivement ce règlement de travail** qui est une sorte de règlement d'ordre intérieur de l'institution, qui peut varier en fonction des statuts et des lieux de travail.

Et pour tous ceux qui voudraient prendre connaissance de ce texte en dehors de cette procédure, la page du portail www.uclouvain.be/11620 reprend la majorité des textes, conventions, règlements applicables aux membres du personnel de l'UCL.

Un travailleur bien informé en vaut deux !

Ce qui me fait le plus peur pour les générations futures, ce ne sont pas les risques extérieurs, mais le manque de solidarité entre personnes vivant les mêmes réalités.

On ne se bat pas en chuchotant et en se laissant écraser par des commentaires puérils et des moqueries décourageantes.

On se bat ensemble, et avec fierté.

Extrait de l'éditorial (à lire) de Agnès Bihin, La Savate, mai 2015.



L'ACCÈS AUX PARKINGS : ÉTAT DE LA QUESTION

Comme l'indiquait notre article publié dans le numéro 159, l'accès des membres du personnel de l'UCL aux parkings sur les différents campus de l'université fait partie, depuis une dizaine d'années de la politique globale de l'institution en matière de mobilité.

Une petite erreur s'est glissée dans ce texte relatif à la politique de mobilité. Contrairement à ce qui est indiqué, une nouvelle convention n'a pas été signée en 2015, il faut lire que sa signature date de 2005. En novembre 2007, cette CCT a fait l'objet d'une évaluation, a été confirmée et conclue pour une durée indéterminée.

Une actualisation de cette convention collective relative à la politique de mobilité et aux parkings est actuellement demandée par l'employeur. Cette question est à l'agenda d'une négociation paritaire avec la délégation syndicale.

Parrallèlement, un groupe de travail « mobilité et parkings » dépendant du conseil d'entreprise se réunit désormais régulièrement pour échanger des informations et trouver des solutions concrètes.

Depuis 2005, en effet, des campus se sont ajoutés suite aux fusions, tandis que la congestion automobile autour des sites de Louvain-La-Neuve et de Bruxelles s'est accentuée.

Sur les **sites actuels de Tournai et de Mons**, l'accès aux parkings est gratuit et aisé, à la fois pour le personnel et les étudiants. La situation changera cependant en septembre 2016, à l'occasion de l'inauguration du nouveau site de la faculté LOCI, situé désormais dans le centre urbain de Tournai. Il sera facile d'accès à pied, vélo ou en train. Des mesures devront être prises pour éviter l'engorgement des rues avoisinantes, des parkings urbains périphériques étant accessibles aux étudiants, tandis que le site lui-même disposera d'une trentaine d'emplacements pour le personnel, accessibles via une barrière.

Sur les **sites bruxellois (St-Gilles et Woluwé)**, l'accès aux parkings destinés au personnel s'effectue via des barrières et reste gratuit. Le nombre de places disponibles semble suffisant. Les transports en commun (métro, bus) sont également faciles

d'accès sur les sites bruxellois et constituent une alternative crédible.

A **Louvain-La-Neuve**, la situation est plus critique et des plaintes concernant les parkings A2 (difficulté à acquérir la carte à 25 euros) et les parkings gratuits (squattés par des voitures ventouses ou par des véhicules n'appartenant ni au personnel ni aux étudiants) sont régulièrement reçues par la délégation syndicale ainsi que par l'employeur. Des alternatives crédibles existent cependant pour accéder au site par les transports en commun, d'autant que beaucoup d'efforts ont été réalisés ces dernières années pour améliorer l'offre.

Le parking dit du « Lac », gratuit et provisoire dans l'attente de la construction d'un musée qui ne s'est jamais concrétisée, est définitivement fermé par l'UCL à partir de fin juin 2015, de façon à permettre l'exécution de travaux préparatoires (à la construction d'un hôtel et de logements) sur le site au cours de l'automne. L'UCL annonce que les membres du personnel utilisant ce parking vont, d'ici le 30 juin, pour ceux qui le souhaitent, obtenir une priorité d'accès pour les parkings de la zone A2 au tarif réduit de 25 euros par an.

Le personnel ne parvenant pas à acquérir des places en zone A2 est souvent contraint, en centre-ville, d'acquérir un accès plus coûteux en zone A1. Dans les parkings de la zone A1 accessibles au prix de 190 euros l'an, des places supplémentaires libérées seront bientôt disponibles dans le parking Socrate.

La gestion de la zone A2 à tarif réduit apparaît la plus problématique, principalement dans le bas de la ville (secteur des sciences humaines), car il est très difficile pour de nouveaux membres du personnel d'acquérir le droit d'accès à 25 euros, malgré l'overbooking pratiqué. La délégation syndicale CNE a demandé plusieurs fois une optimisation de la gestion des cartes d'accès aux parkings A2. Un nettoyage des fichiers informatiques des accès aux parkings est en cours. Néanmoins certaines places A2 restent bloquées par d'anciens membres du personnel ayant accédé à la pension et ayant conservé leur

carte d'accès. L'actuelle application informatique utilisée pour gérer la base de données est obsolète et ne permet donc pas de libérer suffisamment rapidement les cartes utilisées par les pensionnés de l'UCL au profit des nouveaux membres du personnel.

Dans le haut de la ville (secteur des sciences), le fait est que l'accès libre aux parkings de l'UCL provoque une occupation incontrôlée des emplacements, en principe destiné exclusivement au personnel et aux étudiants. L'idée d'un contrôle d'accès est pour l'instant à l'étude quant aux parkings situés tout le long de l'avenue Théodore Schwann. La délégation syndicale CNE a cependant demandé au préalable une objectivation par une analyse des flux dans cette zone de la ville, congestionnée de plus en plus au matin par des ralentissements. La question du paiement de ces places est aussi sujette à débat.

L'installation du nouveau Musée dans l'ancienne bibliothèque de la Place des Sciences risque également d'induire un trafic plus intense et une pression plus forte sur les emplacements. Il nous a été précisé que les parkings souterrains en dessous du nouveau Musée resteront accessibles au personnel et aux étudiants. Les visiteurs devront se parquer dans les parkings publics communaux ou les parkings périphériques.

Toutes les pistes sont actuellement envisagées pour faciliter la mobilité des membres du personnel par d'autres moyens que l'automobile. En effet, la métropolisation et l'extension urbanistique rapide de Louvain-La-Neuve exigent des solutions alternatives si l'on souhaite éviter dans les décennies à venir un complet engorgement du centre urbain.

Cette problématique risque donc de revenir régulièrement sur la table. Toutes les suggestions sont les bienvenues. La délégation CNE effectuera une consultation des personnels concernés avant toute conclusion éventuelle d'un nouvel accord modifiant la convention collective de 2005.

<http://www.uclouvain.be/parking-lln.html>



INTÉGRATION DES MASTERS EN TRADUCTION ET INTERPRÉTATION DE MARIE HAPS (suite)

Cette fois nous y sommes : les programmes de cours sont imprimés, les étudiants s'inscrivent, le personnel des Collèges Erasme et Mercier se serre pour faire de la place aux nouveaux collègues et des locaux spécifiques sont en cours d'installation pour accueillir les étudiants et le personnel des masters en traduction et interprétation de Marie Haps désormais intégrées à l'UCL. Les programmes de bacheliers seront quant à eux intégrés à l'Université Saint-Louis Bruxelles et seront organisés dans les anciens locaux de M. Haps. A partir de la rentrée 2015-2016, la formation des traducteurs et interprètes se fera donc entièrement au sein des universités.

La **convention organisant le transfert du personnel** de la catégorie traduction et interprétation aux universités sera signée par les représentants de la Haute école Léonard de Vinci, de l'UCL de l'USL-B et des organisations syndicales avant le 30 juin. Elle définit les modalités d'intégration à l'université du personnel de la Haute école et garantit le maintien des droits liés à leurs statuts. Comme indiqué à l'article 4, §2 du décret du 11 avril 2014 finalisant le transfert des études de traduction et interprétation à l'université, cette convention « reprend, notamment, les modalités relatives à l'emploi, aux conditions de travail, à la gestion et l'évolution des carrières ainsi qu'à la représentation des membres du personnel au sein des organes de l'université. (...) (Elle) comprend la liste nominative des membres du personnel, tant statutaires que contractuels, transférés (...) et établie de commun accord entre la haute école et l'université habilitée, après concertation avec les représentants du personnel concernés. »

Durant plus d'une année, les représentants syndicaux et les autorités des institutions concernées ont négocié les termes de cette convention. Ils ont aussi interpellé le ministre Marcourt sur une série de points qui posaient problème et qui ont déjà été en partie évoqués dans de précédents numéros du « *Droit de savoir* ». Faute de réponses satisfaisantes à ces interrogations de la part du ministre, les organisations syndicales se sont vues dans l'impossibilité de signer la convention avant la date prévue du 31 décembre 2014. La signature des conventions d'intégration dans les autres universités a également été postposée. Ces interpellations ont finalement donné lieu, d'une part, à des précisions du Ministre quant aux modalités d'application du décret et, d'autre part, à certains aménagements des conditions du transfert du personnel qui figureront dans un décret « fourre-tout » actuellement en discussion au Parlement.

Le premier changement concerne la date de la signature des conventions dans les différentes universités qui a été reportée au 30 juin plutôt qu'au 31 décembre 2014, aucune convention n'ayant pu être signée à la date prévue. Le « vide juridique » créé par le fait que le cadre d'extinction est fixé au 30 juin 2015 alors que l'intégration effective du personnel n'est prévue que le 1^{er} janvier 2016 est ainsi limité à 6 mois au lieu de 12. En septembre, les cours seront donc assurés à l'université par des enseignants relevant encore de la haute école et une convention de mise à disposition du personnel devra être prévue entre les institutions. Des questions pratiques devront également être résolues pour ces personnes qui n'auront pas encore le statut de membres du personnel de l'UCL. A titre d'exemple, une carte provisoire d'accès aux

parkings et aux bibliothèques sera ainsi prévue, mais le tarif préférentiel pour les restaurants universitaires ne pourra pas leur être accordé avant le 1^{er} janvier prochain...

Une autre modification a pour objet le **maintien d'un seul « cadre d'extinction »** pour le personnel venant de Marie Haps, qu'il soit désormais intégré à Saint-Louis ou à l'UCL. En effet, le personnel sera affecté à l'une ou l'autre institution en fonction de sa charge principale en premier ou en deuxième cycle et n'aura donc qu'un seul employeur, même s'il preste une partie de son temps de travail dans l'autre institution. Le décret d'intégration prévoit que lorsqu'une charge devient vacante dans le cadre d'extinction, il y est prioritairement pourvu par extension de charge ou engagement complémentaire d'un membre du personnel du cadre d'extinction, mais cette extension ne peut normalement s'envisager que chez le même employeur. Le maintien d'un seul cadre d'extinction devrait permettre de contourner cette difficulté même si une insécurité juridique doit encore être levée concernant les pensions pour les personnes qui auront pu étendre leur charge d'enseignement de cette façon.

Par ailleurs, le ministre a confirmé le **maintien des compétences des chambres de recours** de l'enseignement supérieur non universitaire pour le personnel du cadre d'extinction ainsi que celles des commissions paritaires centrales de l'enseignement supérieur non universitaire libre de caractère non confessionnel et de caractère confessionnel. Ceci permet de respecter le décret du 11 avril qui établit clairement que les membres du personnel du cadre d'extinction continuent de bénéficier de l'application des dispositions statutaires qui étaient les leurs antérieurement au transfert. Les universités devront dès lors prendre contact avec les organisations représentatives des pouvoirs organisateurs pour pouvoir être représentées au sein des chambres de recours en cas de litige concernant ces personnels.

Il est à noter que, d'un point de vue financier, les **cotisations sociales** pour ce personnel augmenteront d'environ 2% par rapport au montant actuel du fait de son transfert aux universités libres subventionnées (qui relèvent du secteur privé), alors qu'au moment des négociations, le ministre avait assuré qu'il obtiendrait du niveau fédéral le maintien des cotisations actuelles (relevant du secteur public). La ministre Maggie de Block a en effet confirmé l'analyse faite précédemment par l'ONSS et le SPF Sécurité sociale au sujet du cadre d'extinction des ex-Instituts supérieurs d'architecture et, en conséquence, l'augmentation des charges pour les universités libres subventionnées. L'Université de Liège, quant à elle, garde les cotisations prévues pour le secteur public.

Dans les prochaines semaines, la haute école et les universités devront encore établir la convention de mise à disposition du personnel pour la période allant de la rentrée académique à la fin de l'année civile et veiller aux modalités pratiques d'intégration du personnel dans l'université et, au sein de celle-ci, dans la faculté FIAL et ses différentes instances.

Nous souhaitons d'ores et déjà un plein succès à ce nouveau programme de formation en traduction et interprétation et la bienvenue à nos nouveaux collègues et à leurs étudiants.



LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Une enquête révélatrice sur le bien-être au travail des académiques

Un problème de santé mentale affectant le personnel académique des universités britanniques a fait l'objet de nombreux échanges dans le journal *The Guardian*. Les propos qui suivent sont tirés du blog du réseau d'enseignement supérieur de ce journal¹.

«*Les problèmes de santé mentale augmentent parmi le personnel académique au Royaume-Uni dans un climat de pressions liées à l'insécurité de l'emploi, de demande constante de résultats et d'un système d'enseignement supérieur de plus en plus marchandisé*». Le personnel en charge de la santé au sein des universités estime que «*presque la moitié du personnel académique a manifesté des symptômes de détresse psychologique durant les dix dernières années*». Une étude du Syndicat britannique des collègues et universités (UCU), se basant sur un échantillon de 14.000 employés, révélait, en 2013, que «*les universitaires souffraient d'un degré de stress croissant suscité par une surcharge de travail, une culture des longs horaires de travail et des demandes contradictoires émanant de la direction*». Par ailleurs, l'étude concluait que «*les universitaires étaient confrontés à des niveaux de stress croissants plus élevés que dans la population en général*».

La docteresse Pat Hunt, qui dirige le service d'accompagnement des étudiants et des membres du personnel de l'Université de Nottingham, fait le constat «*qu'il y a de plus en plus d'anxiété [...], de stress, de dépression et de [...] perfectionnisme*» chez les académiques britanniques. Cela résulte, selon elle, d'un sentiment de culpabilité, celui de ne jamais atteindre les normes exigeantes que l'on s'est (fait) fixées(er). Plutôt que de les stimuler, ce sentiment nuit à l'exercice de leur fonction d'académique.

Selon Pat Hunt, les universitaires sont pris dans une série de cycles d'évaluation, depuis les enquêtes de satisfaction des étudiants jusqu'au classement de leurs publications, qui dominent les réflexions sur leur travail. Une caractéristique propre au personnel académique est que les valeurs de perfectionnisme et le sentiment d'insatisfaction tant par rapport au nombre d'heures que par rapport à la quantité de travail presté sont fortement internalisés, et de ce fait même difficiles à combattre. Parmi les académiques faisant appel à l'aide du service du Docteur Hunt, on ne compte qu'un tiers d'hommes malgré leur sur-représentation dans le personnel académique.

Pour l'UCU, des progrès ont été ac-

complis dans le domaine du support aux académiques au sein des universités britanniques, mais ces dernières ne peuvent se soustraire aux pressions extérieures exercées dans le cadre des financements publics et privés. Par ailleurs, l'UCU met en cause un environnement universitaire qui n'accorde pas encore assez de ressources pour identifier les problèmes de santé mentale liés au travail et à accompagner les personnes qui en souffrent. Parmi les autorités académiques, il y a encore trop de personnes qui ne sont pas formées à la gestion des ressources humaines et qui préfèrent ne pas voir les problèmes de stress au travail qui touchent notamment les doctorants, les post-doctorants, les jeunes académiques en période de probation et les femmes.

1. Tiré de «*Dark thoughts : why mental illness is on the rise in academia - university staff battling anxiety, poor life balance and isolation aren't the support they need*» sur le blog d'enseignement supérieur du journal the Guardian : <http://www.theguardian.com/higher-education-network/2014/mar/06/mental-health-academics-growing-problem-pressure-university>

Bien-être au travail : la législation sociale belge a évolué

Pour ce qui concerne la prévention, sur le plan interprofessionnel, plusieurs évolutions légales sont à relever¹.

«*Des nouvelles dispositions importantes concernant la prévention des risques psychosociaux au travail sont parues au Moniteur belge le 28 avril 2014 :*

(a) une loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail ;

(b) une loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 [...] en ce qui concerne les procédures judiciaires ;

(c) un arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Ces textes sont entrés en vigueur le

1^{er} septembre 2014.»

«*Les dommages psychiques peuvent se manifester par des angoisses, de la dépression, du burn-out, des idées suicidaires, un état de stress post-traumatique... Quant aux conséquences physiques pouvant découler d'un dommage psychique, elles peuvent se manifester par des problèmes de sommeil, de l'hypertension, des palpitations, des problèmes gastriques et intestinaux... Le législateur le reconnaît, ces risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux : l'organisation du travail qui a une influence sur le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail. Toutes ces composantes peuvent comporter un danger. (...).*»

Une réflexion générale se développe au niveau interprofessionnel sur le burn-out (l'épuisement professionnel) et la dépression. En effet, ces maladies coûtent de plus en plus cher aux entreprises - en raison de l'absentéisme qu'elles induisent - et à la sécurité sociale.

C'est pourquoi «*le législateur ... impose désormais aux employeurs des mesures de prévention*. Ainsi, depuis la loi du 28 février 2014, le burn-out au travail est considéré comme un risque à part au titre de «*risque psychosocial au travail*». Les risques ne se limitent donc plus au harcèlement moral ou sexuel et aux agressions sur le lieu de travail, comme c'était le cas depuis 2007. Ces risques sont définis comme «*la probabilité qu'un (ou plusieurs) travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut éga-*



lement s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger». Sont pris en compte désormais le burn-out mais aussi le stress, les angoisses et la dépression. «Ce sont de nouvelles obligations mais qui reviennent à des personnes déjà en place : le conseiller en prévention, en interne - une personne dédiée à cette fonction ou qui l'exerce en plus de ses

tâches habituelles - ou en externe, et la personne de confiance².»

Des firmes psycho-médicales s'intéressent au «marché» lucratif du burn-out³. En France, le député PS

Benoît Hamon a déposé plusieurs amendements au projet de loi sur le dialogue social pour faire reconnaître le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel, comme maladie professionnelle⁴.

1. Tiré de «*Les Risques psycho-sociaux au travail*» de Olivier Scheuer dans La Libre Belgique du 16 juin 2014 <http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/les-risques-psycho-sociaux-au-travail-5398027535700435904bf0b1>

2. Tiré de «*Burn-out : mieux vaut prévenir que guérir*» de Solange Berger, La Libre du samedi 8 septembre 2014 <http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/burn-out-mieux-vaut-prevenir-que-guerir-54084da035708a6d4d537ab3>

3. Par exemple un test de burnout et/ou de dépression est proposé sur http://www.burnout-institute.org/burnout/test_fr.php

4. Situation légale en France avec un très bon exposé d'une spécialiste: http://www.lemonde.fr/emploi/video/2015/05/29/comment-identifier-et-traiter-un-burn-out_4643391_1698637.html#GESRIEff2eogiJ6v.99

CRÉDIT TEMPS

Le système du crédit temps a été modifié restrictivement par le Gouvernement fédéral.

Les personnes qui, en 2014, étaient dans le système du crédit-temps, ont pu continuer à en bénéficier de la même manière, qu'il s'agisse du crédit temps sans motif ou du crédit temps avec motifs (congé thématique pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; pour l'octroi de soins palliatifs ; pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; pour suivre une formation).

Depuis le 1^{er} avril 2015, le crédit-temps sans motif reste possible, mais il ne donne plus droit à une allocation de l'ONEM. Le crédit-temps avec maintien de l'allocation ONEM n'est donc possible que dans le cadre d'un crédit-temps avec motif.

Par ailleurs, le crédit-temps fin de carrière avec allocation n'est accessible désormais qu'à partir de 60 ans, sous la condition d'une carrière d'au moins 25 ans.

PENSIONS DU PERSONNEL ACADÉMIQUE DÉFINITIF

La Chambre a adopté le 27 avril dernier un projet de loi du Gouvernement fédéral sur les pensions du secteur public. Parmi les mesures de ce projet, figure la suppression progressive de la bonification pour diplôme à partir de 2016, à raison de 6 mois par an pour les diplômés de 4 ans et plus. Pour mémoire, la bonification pour diplôme ne s'appliquait pas pour les membres du personnel académique lorsque le tantième utilisé pour leur pension est

le tantième 30. La bonification s'applique depuis 2012 pour les années de carrière avec le tantième 48. (voir le diaporama : www.desy.ucl.ac.be/CNE-UCL/LaPensionDuPersonnelAcademique).

Cette mesure de suppression progressive de la bonification renforce pour le personnel académique le caractère négatif des mesures intervenues en 2012.

UNE NÉGOCIATION SECTORIELLE QUI TRAÎNE...

Selon le Décret de 2004 relatif à la négociation en Communauté française, le Gouvernement de la FWB réunit tous les deux ans, différents comités, dont le Comité de négociation et de concertation pour les statuts des personnels de l'enseignement libre subventionné, afin de mener des négociations sur les conditions de travail du personnel de l'enseignement.

A l'issue des débats et au plus tard trois mois après la première réunion, le Gouvernement procède à la clôture des négociations.

Nous avons présenté dans le numéro précédent du Droit de savoir les revendications prioritaires que nous avons mis en avant pour le personnel des universités.

Or, alors que la négociation bisannuelle a commencé le 25 février 2015, elle n'est toujours pas clôturée plus de trois mois plus tard.

De notre côté, le cahier de revendications du personnel de l'enseignement supérieur libre subventionné a été parcouru et négocié. Le travail a été correctement réalisé, nous attendons la réponse du Cabinet du Ministre Marcourt. Du côté de l'enseignement obligatoire, les négociations traînent et empêchent l'ensemble du gouvernement de proposer un projet de protocole d'accord aux organisations syndicales.

Nous ne pourrions donc pas encore vous proposer dans ce numéro les résultats de cette négociation. Ce sera pour la rentrée.



ECHOS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Dans un précédent numéro (158), nous avons résumé les débats tenus au conseil d'entreprise en 2013-2014. Nous faisons écho à présent aux principaux points débattus au début de l'année 2015.

Politique générale

Le conseil d'entreprise du 26 janvier a été informé de la dissolution définitive de l'Académie Louvain, suite à l'entrée en vigueur de l'ARES. Sa liquidation est en cours. Des conventions interuniversitaires entre les anciens partenaires (UCL, StLouis et UNamur) ont cependant été signées, permettant la continuation de certains projets communs en cours.

Les modalités de fonctionnement de l'ARES sont amenées également à évoluer, puisque son CA a créé un groupe de travail en charge de proposer des améliorations au décret « paysage ». Un projet de décret a été déposé début juin au parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et devrait entrer en vigueur d'ici la rentrée de septembre.

Les plans stratégiques des pôles académiques de Louvain, Bruxelles et Hainaut, dont fait partie l'UCL, ont été communiqués au conseil d'entreprise. Ils témoignent, tout en respectant les termes du décret, de nettes différences dans les objectifs poursuivis en fonction des sensibilités des institutions membres. La CNE est particulièrement attentive à la possibilité offerte aux pôles de favoriser la mobilité du personnel entre les établissements membres, ce qui est rendu difficile par la diversité des statuts entre hautes écoles et universités. Cette mobilité doit rester volontaire.

Evolution de la situation budgétaire de l'UCL

Le budget initial 2015 de l'UCL est affecté par la non-indexation des salaires et la déflation. Cette situation implique une diminution de l'allocation de fonctionnement pour 2015, qui dépend de l'indice santé du mois de décembre 2014. De plus, la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté des coupes budgétaires linéaires dans son dernier décret programme, qui affectent l'enseignement supérieur (mesures décrites aux pages 2 et 3 du Droit de Savoir 159). En raison du marasme des marchés financiers et boursiers et la faiblesse des taux d'intérêt, l'Endowment n'a pas rapporté suffisamment ces dernières années pour permettre le financement de projets de recherche et d'enseignement ambitieux. Malgré ces effets exogènes économiques et financiers, l'UCL maintient le volume global de l'emploi ainsi qu'une situation finan-

cière saine, ce qui est salué par la délégation CNE.

Les restrictions récentes prises par les gouvernements Di Rupo et Michel dans le régime des prépensions expliquent un accroissement très important dans la seconde moitié de l'année 2014 des demandes de prépensions de la part du personnel de l'UCL. Elles représentent une charge importante pour l'UCL, même si elle ne sera pas récurrente puisque le nombre de prépensions est amené à se réduire fortement à l'avenir. Cela pourrait avoir un effet sur le non-rajeunissement du personnel, sur les besoins en formation, représentant un autre type de coût difficile à évaluer à l'heure actuelle. Ce n'est par contre qu'à la rentrée de septembre 2016 que pourrait advenir l'impact financier éventuel sur le secteur santé de l'introduction du numerus clausus en 1^{er} bac médecine, qui découle de l'accord préliminaire intervenu fin 2014 entre les ministres De Block et Marcourt. Par ailleurs, au-delà de 2016, de nouvelles modalités de financement de l'enseignement supérieur devront être adoptées par décret. Les négociations sont actuellement en cours entre les autorités politiques et les recteurs et feront l'objet d'un avis de l'ARES. Les organisations syndicales seront également consultées en temps opportun quant à l'impact sur les personnels de ces nouvelles dispositions décrétales. L'absence de croissance économique dans la zone euro explique les étroites marges budgétaires disponibles pour la Fédération Wallonie-Bruxelles après 2016, ce qui explique l'extrême réserve du ministre Marcourt à l'égard de ses propres engagements lors de la législature précédente quant au refinancement de l'enseignement supérieur.

En attendant ces évolutions législatives et l'amélioration de l'environnement économique qui pourraient impacter son équilibre financier, l'UCL adopte une politique budgétaire extrêmement prudente, qui impacte de manière évidente l'évolution du cadre des personnels académiques, scientifiques et administratifs. La délégation CNE déplore cette situation, qui impacte la charge de travail de l'ensemble des catégories du personnel.

La politique de formation

Le conseil d'entreprise a reçu le rapport sur la formation à l'UCL pour 2013-2014. La cellule FORM n'organise pas toutes les formations à destination du personnel. Ainsi, l'IPM organise des formations sur les nouveaux outils technologiques au service de la pédagogie universitaire (internet, réseaux sociaux, transition de

iCampus vers Moodle). Des formations spécifiques sont annoncées également concernant le nouvel EPC.

Une nouvelle tendance dans les demandes reçues est d'organiser des modules de formation courte, mais intensive sur une ou deux journées, pour faciliter l'accès à certaines catégories du personnel ayant des difficultés à se libérer.

La délégation CNE a relayé les plaintes reçues par des membres du PAC à propos du passage dès le 2^e quadrimestre 2014-2015 pour les nouveaux cours, de la plateforme pédagogique iCampus vers Moodle, sans aucune formation préalable du personnel concerné. Elle a réclamé auprès des autorités des formations spécifiques sur Moodle avant la rentrée 2015. En ce qui concerne l'IPM, en raison du développement rapide des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le domaine de la pédagogie universitaire, il faut désormais l'inscrire dans des réseaux pédagogiques interuniversitaires et internationaux.

Les modalités d'élection du recteur

Le Conseil académique ainsi que le conseil d'administration ont approuvé l'idée du recteur de créer, in tempore non suspecto, un groupe ad hoc en charge d'examiner, suite aux deux expériences électorales engrangées, les principes du mode de scrutin. La délégation CNE a désigné un représentant au sein de ce groupe qui sera présidé J. Hilgers, président du CA. La CNE souhaite le maintien du système actuel d'élection au suffrage universel, mais pondéré en fonction des catégories du personnel, tout en améliorant la procédure électorale en vue de la prochaine échéance.

Autres questions abordées

Le conseil d'entreprise a entendu des exposés de responsables d'entités périphériques de l'UCL pour lesquelles il est compétent : l'asbl Certech, la S.A. Aula Magna, l'asbl Musée, l'asbl Louvain Coopération.

La délégation CNE a exprimé sa satisfaction à l'égard du travail réalisé par l'équipe des restaurants universitaires, du point de vue du rapport qualité/prix des repas et tient à féliciter le personnel. Des questions ont été posées également par la délégation CNE sur le FNRS, sur le rapport relatif à la politique du genre à l'UCL, sur la gouvernance et le financement de l'UCL-Mons au-delà de la période transitoire à partir de 2016.

<http://www.uclouvain.be/ce.html>



NOUVELLES DE L'ARES

• Les cinq **pôles académiques** ont adopté, comme prévu par le décret du 7 novembre 2013, un plan stratégique qui précise les axes prioritaires envisagés par chaque pôle. Exemples: la politique d'aide à la réussite; l'orientation des étudiants; l'organisation d'activités de remise à niveau; l'élargissement de l'accès aux bibliothèques et aux salles d'études; la mise en commun d'infrastructures. Un comparatif de ces plans est en cours.

• Interrogé le 10 février 2015 au Parlement sur la mise en place du **Conseil d'orientation de l'ARES**, le Ministre indique que «*ce Conseil ne s'est pas encore réuni, car il n'est pas encore constitué. Nous avons collecté les noms des candidats auprès des différentes instances, mais nous ne sommes pas encore en possession de toutes les candidatures.*» Trois mois plus tard, ce Conseil n'est toujours pas installé.

• J. Nicaise, Administrateur de l'ARES a présenté au Conseil d'administration un **Plan opérationnel de l'ARES**, qui reprend les tâches relevant des missions organiques de l'ARES. (56 pages - document disponible sur demande). Ce plan a été adopté à l'unanimité du Conseil le 24 mars 2015.

• Cinquante demandes d'**habilitations nouvelles** ont été déposées pour examen par le Conseil d'administration de l'ARES. Dix de ces demandes ont été acceptées. La Chambre des universités a exprimé le souhait que les critères d'analyse des dossiers soient précisés pour la sélection suivante. La Chambre des Hautes écoles et de la Promotion sociale a déposé un document de travail sur les modalités relatives au processus d'habilitation. Il a donc été convenu de déterminer d'abord des critères permettant de traiter ces demandes d'habilitations avec le souci principal de ne pas augmenter le nombre de cursus.

• Un avant-projet de décret, qui prévoit de nombreuses adaptations, reformulations et **améliorations du décret du 7 novembre 2013**, a été adopté par le gouvernement et transmis pour avis à l'ARES et pour concertation sociale avant le dépôt au Parlement. Cet avant projet accorde aussi aux institutions concernées un délai supplémentaire (30 juin 2015) pour la conclusion des conventions dans le

cadre du transfert des études de traduction et d'interprétation à l'Université. Les avis rendus en mars sur cet avant-projet sont favorables, avec d'importantes suggestions complémentaires. Mais c'est seulement début juin, que le projet de décret vient d'être déposé au Parlement.

• Un avant projet de décret sur les **études de sciences médicales et dentaires** a été adopté par le Gouvernement et transmis pour avis à l'ARES et pour concertation aux organisations étudiantes. Pour éviter d'avoir des diplômés surnuméraires par rapport au nombre d'attestations INAMI fixé unilatéralement par le gouvernement fédéral, le gouvernement francophone prévoit l'organisation d'un concours à la fin de la première année en sciences médicales ou dentaires, en opérant la sélection sur base des unités d'enseignement du second quadrimestre et en organisant une double application de cette sélection à l'égard des étudiants non-résidents. Les attestations, dont le nombre est fonction du contingentement fédéral, seront distribuées au prorata d'une clef de répartition spécifique entre universités: le lissage sur 6 ans du nombre d'étudiants inscrits en 1^{ère} année. L'exposé des motifs de cet avant-projet est très instructif sur les rétroactes de cette question, l'évolution de la jurisprudence et le dispositif lui-même.

L'avis de l'ARES sur cet avant-projet a été adopté le 26 mai 2015 par le Conseil d'administration, mais assorti de deux notes de minorité, l'une, conjointe, de l'ULB et de l'ULG; l'autre, de la Fédération des étudiants francophones. C'est la clef de répartition entre universités, désavantagant l'ULB au profit de l'UMons, qui explique la note de minorité de l'ULB et de l'ULG. Ces deux institutions souhaitent que le lissage s'opère au moins sur 10 ans.

• Fin mars, **la Libre Belgique** publiait un article sur l'ARES avec un titre éminemment polémique: «*L'ARES, une cocotte minute qui va exploser.*» Cet article qui colportait de vives critiques sur l'ARES et qui s'en prenait également à l'Administrateur de l'ARES, a fait des vagues, notamment au Parlement. Répondant à un parlementaire, le Ministre J.C. Marcourt, a indiqué que, s'il était apparu que l'institution ne fonctionnait à aucun niveau,

comme le laissait penser l'article en question, le Conseil d'administration n'aurait pas approuvé à l'unanimité le plan opérationnel sur les missions.

• Le 14 mai, Trends-Tendances a publié un **interview de P. Maystadt**, Président du Conseil d'administration de l'ARES. Extraits :

– *D'aucuns en interne se plaignent de la lourdeur bureaucratique de l'Ares. Est-ce le cas ?*

«*C'est clairement une machine lourde, on ne peut pas le nier. [...] On a mis en place une institution avec des procédures (conseils techniques, chambres thématiques, etc.) qui allongent les délais. Cela doit changer. J'y travaille. Mais c'est loin d'être simple car les universités, hautes écoles, écoles des arts... sont des mondes qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble et qui veulent être partout, à tous les niveaux. Pas simple dans ces conditions de parvenir à raccourcir les procédures.*»

– *Plus globalement, que pensez-vous de la réforme Marcourt, vous qui vous étiez prononcé à l'époque en faveur de l'Académie Louvain ?*

«*Je pense que cela ne sert à rien de mener des combats d'arrière-garde. Il y a aujourd'hui un décret voté par une majorité parlementaire, il s'agit de l'appliquer le plus correctement possible. Des synergies entre universités et hautes écoles se mettent progressivement en place. La Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est l'équivalent d'une région française. Qu'il y ait eu une volonté politique d'introduire davantage de cohérence dans l'offre d'enseignement supérieur me paraît tout à fait compréhensible.*»

• **Les compétences respectives de l'ARES et de la Direction générale de l'Enseignement non-obligatoire et de la recherche scientifique (DGENORS)** doivent toujours être clarifiées. Lors des premières réunions du Conseil d'administration en 2014, Mme Kaufmann, directrice de la DGENORS et alors, administratrice intérimaire de l'ARES a indiqué qu'elle avait rédigé une proposition de protocole précisant les missions respectives de la DGENORS et de l'ARES et les collaborations nécessaires à prévoir et à maintenir.

Ce protocole n'a toujours pas été soumis au Conseil d'Administration. Pourquoi ?



JE SUIS DOREEN

Si je suis Charlie, je suis aussi Doreen, étudiante kényane tuée à l'Université de Garissa, le 2 avril 2015, aux côtés de plus de cent quarante de ses condisciples. L'homme rendu par des cercles étudiants de l'ULB qui se sont rassemblés le 8 avril dernier ont exprimé leur indignation en termes forts tant à l'égard des terroristes (« *En s'attaquant à cette université, ils se sont attaqués à la future société kenyane et à ce qui leur fait peur, c'est-à-dire au projet de l'Homme, qui est de s'élever par la connaissance* ») qu'envers les personnalités politiques et les médias accusés d'un manque cruel de mobilisation. Peut-on donner tort au journaliste de Libération lorsqu'il affirme que « *Malgré l'ampleur du carnage (148 morts) et l'extrême violence de cette tuerie, il n'y aura pas à Garissa de marche des chefs d'Etat de la planète. Lesquels se sont révélés plutôt laconiques voire carrément silencieux face au pire massacre imputé au terrorisme cette année?* » Et lorsque le même journal évoque le dessinateur algérien Dilem qui a connu un franc succès sur les réseaux sociaux en représentant un jihadiste qui se gratte la tête, l'air décontenancé : « *Tu casses une statue et toute la planète réagit, tu massacres 147 étudiants et tout le monde s'en fout...* »

D'aucuns jugeront peut-être que la trop faible mobilisation autour de la tragédie de Garissa s'explique par une assimilation inconsciente avec les fusillades meurtrières survenues ces dernières années dans des écoles aux Etats-Unis (la plus médiatisée d'entre elles, mais non la seule, étant la tuerie du Lycée Columbine en 1999). Un tel jugement procéderait d'un aveuglement total sur les mobiles qui sont à l'origine de telles entreprises criminelles et dont la nature est incomparable. Les étudiants tombés à Garissa ne sont pas seulement les victimes de la folie meurtrière des hommes, ils incarnent l'absolue nécessité de nous rassembler, singulièrement en tant qu'universitaires, pour proclamer et défendre partout dans le monde la conviction qu'une part de notre commune humanité est fondée sur la connaissance, la culture et l'éducation, par-delà les frontières et les confessions.

Le 27 avril dernier, l'UCL invitait sa communauté, personnel et étudiants, à répondre à l'invitation de la Conférence européenne des recteurs proposant d'observer une minute de silence dans l'ensemble des universités et hautes écoles européennes pour honorer les victimes. Ne nous appartient-il pas, à l'avenir, de décider de rompre un certain silence ?...



UCL

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

6.800 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



Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) 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

Membre depuis le Vient de

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

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