

Le droit de *savoir*



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

Sommaire

- 2 Candidate? Candidat?
- 3 Elections sociales 2016
- 4 Négociation enseignement
- 5 Les promotions 2015
Le concours d'accession
- 6 Louvain 2020
- 7 La politique du genre
- 8 La ligne hiérarchique
- 11 L'UCL en Hainaut
- 14 Les comptes 2014
- 15 Les réfugiés
- 16 Recours à la Cour

PLUS QUE JAMAIS !

Durant ces derniers mois, les syndicats et les travailleurs ont été les cibles de nombreuses tentatives de remise en question de leurs droits et de leurs libertés. Le droit de grève, l'absence de personnalité juridique des organisations syndicales, la déductibilité fiscale des cotisations des affiliés, l'imposition des primes syndicales sont autant de questions qui ont fait l'objet de véritables attaques lancées par certains mandataires politiques et amplifiées par certains médias.

Dans ce contexte, il faut rappeler avec force que les principes et les droits sociaux fondamentaux qui sont au cœur de l'action syndicale, se nourrissent des mêmes valeurs humanistes que celles portées très haut par notre Université. Celle-ci peut être légitimement fière de sa collaboration active avec le Mouvement ouvrier chrétien comme en attestent la Faculté ouverte de politique économique et sociale ou la Chaire Max Bastin, notamment.

Plus que jamais, à l'approche des élections sociales qui auront lieu au printemps prochain, mobilisons-nous pour réaffirmer notre attachement aux idéaux de justice et de solidarité. En votant : faisons en sorte que le taux de participation dépasse les 60 % ! Mais aussi en s'affiliant et, pourquoi pas, en osant faire le pas d'une candidature (avant la mi-février 2016) que ce soit au comité pour la prévention et la protection au travail, au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale. N'est-ce pas ainsi que nous pourrions nous dire que si les choses qui doivent bouger ne bougent pas, ce ne sera pas parce que nous n'aurons pas bougé ?

Le droit de grève a été affirmé explicitement en Belgique par l'approbation, le 15 mai 1983, par le Parlement belge du Pacte international ONU du 16 décembre 1966, relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Cette affirmation a été renforcée par l'approbation le 11 juillet 1990 par le même Parlement de la Charte sociale européenne.

Quant à l'absence de **personnalité juridique des organisations syndicales**, n'est-il pas paradoxal d'entendre certains mandataires politiques exiger cette personnalité pour les syndicats, alors que les partis politiques eux-mêmes n'ont pas non plus cette personnalité ?

Par ailleurs, il convient de rappeler que les services syndicaux de paiement des allocations de chômage sont constitués en asbl et que, dans ce cadre, ils ont bien une personnalité juridique.

Périodique trimestriel de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'UCL - N° 163 - OCTOBRE - NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2015

Editeur responsable : Thierry Grosbois, DESY - Croix du Sud 3 - bte L7.06.01 - 1348 Louvain-la-Neuve



En préparation des élections sociales et syndicales de 2016 à l'UCL

Déclaration de candidature

Je soussigné-e,

NOM :

PRENOM

Tel interne :

Gsm:

Secteur / entité :

Date de naissance

(les jeunes de moins de 25 ans constituent un collège séparé)

Adresse de courrier interne :
.....

Site (le CPPT Hainaut regroupe les membres du personnel identifiés sur les sites de Mons et de Tournai)

LLN Woluwe Saint Gilles Mons Tournai Autre :

Catégorie :

Personnel académique Personnel scientifique

Personnel administratif et technique niveau 1 (collège des cadres au CE)

Personnel administratif et technique niveau 2 (collège des employés au CE)

Marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE CSC à l'élection de la délégation du personnel :

au CE (Conseil d'Entreprise)

au CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail)

à la DS (Délégation Syndicale du personnel)

Souhaite rencontrer un membre de la délégation actuelle avant de prendre une décision

Suggère, comme candidature(s), le nom de la (des) personne(s) suivante(s) (J'ai indiqué à cette (ces) personne(s) que je communiquerais son (leur) nom(s)) :

.....
.....

Si je suis élu, je souhaite m'engager à (à remplir librement) :

.....

Date et Signature :

Nous souhaitons que les listes présentées par la CNE à l'UCL reflètent le mieux possible la diversité des situations dans le personnel et respectent différents équilibres
 hommes-femmes différents âges dans le personnel différents lieux : facultés, instituts, plateforme, administration, logistique scientifique, asbl périphérique
 différents sites différentes catégories du personnel

A renvoyer complété et signé à la CNE UCL - Croix du Sud, 3 - L7 06 01 - 1348 LLN
ou par courrier électronique à l'adresse desy@uclouvain.be

ELECTIONS SOCIALES 2016

Les élections sociales se dérouleront partout en Belgique du 9 au 22 mai 2016. Elles installeront ou renouvelleront les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail dans près de 6.000 entreprises (dont l'UCL). Elles permettront à près de 9.000 organes (3.000 conseils d'entreprise et 6.000 comités pour la prévention et la protection au travail) d'élire leurs représentants sociaux et syndicaux et de faire vivre la démocratie sociale au sein des entreprises. D'autres pays nous envient ce système d'élections : pouvoir élire librement ses représentants et avoir la possibilité, pour les travailleurs qui se présentent comme candidats et sont élus, de participer à la vie sociale de l'entreprise !

A l'UCL, aura lieu en même temps l'élection de la délégation syndicale, compétente pour l'ensemble des membres du personnel (académique, scientifique, administratif et technique) sur tous les sites de l'UCL.

Comment ça marche ?

Il y a différentes étapes. Le calendrier électoral s'étale sur 150 jours. Dans un premier temps, l'employeur propose des définitions de périmètres : qui fait partie de l'Unité Technique d'Exploitation (UTE)? Qui est électeur? Quelles sont les personnes qui constituent le « personnel de direction »? Qui est cadre? A quelle date va-t-on voter?... Ces propositions sont traitées au conseil d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail et à la délégation syndicale qui ont un délai pour répondre. Au terme de ce délai, les informations sont diffusées au personnel.

Par ailleurs, de novembre à mars 2016, une campagne de **recrutement de candidats** a lieu. Les listes électorales commencent à se construire et les candidat-e-s potentiel-le-s peuvent se faire connaître.

Et de mars à mai 2016, la campagne électorale permet de présenter les candidats à tous les travailleurs. Vous pourrez alors voter en toute connaissance de cause pour les candidats que vous désirez soutenir.

Comment participer à la vie sociale de l'UCL ?

Le système des relations sociales, à l'UCL comme ailleurs, repose sur trois structures :

1. **Le Conseil d'Entreprise (CE)** garantit la consultation du personnel sur tout ce qui le concerne dans sa vie professionnelle. L'employeur est tenu d'informer les délégué-e-s du personnel au CE sur la santé financière de l'institution et de fournir des informations précises en matière économique, financière et sociale. Le Conseil d'Entreprise remet des avis sur l'organisation du travail, la politique de l'emploi, la politique du personnel, en ce compris, la formation continuée. Il a une compétence de décision en matière de règlement de travail, de dates de congés et de fermeture obligatoire, de planification du congé éducation.

2. **Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)** a pour missions de rechercher toute solution pour que le travail s'effectue dans des conditions optimales de santé, de bien-être et de sécurité. Il doit promouvoir une réelle politique de prévention et mettre en place les dispositifs limitant la charge psychosociale au travail, le stress et le burn-out. A l'Université, l'évolution constante des programmes de recherche entraîne sans cesse de nouveaux risques à dépister. Le CPPT veille à la prévention des accidents et des maladies professionnelles, au dépistage des nuisances, et à l'augmentation de la sécurité lors de l'utilisation de produits dangereux, à la protection lors de l'utilisation des machines et équipements, à la prévention des risques liés au travail sur écran et à la protection de l'environnement. En 2016, il y aura élection de deux CPPT : un CPPT des sites de l'UCL en

Hainaut (Mons, Charleroi et Tournai) et un CPPT pour les autres sites de l'UCL.

3. **La Délégation syndicale (DS)** est composée de délégué-e-s académiques, scientifiques, administratifs et techniques. La délégation syndicale négocie avec les autorités de l'université et avec les pouvoirs publics à propos de tout ce qui touche aux conditions de travail (salaires, statuts, règlements,...). Par le dialogue et la négociation, la délégation syndicale soutient et coordonne les attentes du personnel. Elle est également compétente pour défendre le personnel dans ses intérêts individuels et collectifs, auprès des autorités de l'UCL, des employeurs des asbl de l'UTE et du FNRS.

Dans ces trois structures (et quatre organes à l'UCL), les délégué-e-s sociaux et syndicaux du personnel sont tous et toutes directement élu(e)s. Ces organes offrent des possibilités réelles de faire entendre la voix de toutes les catégories du personnel dispersées sur différents sites sur la manière d'organiser le travail, les conditions de travail, sur les grandes options prises par l'institution en matière de politique du personnel, sur la surveillance de santé, la sécurité et le bien-être de toutes les catégories de personnel au travail.

Qui peut voter ?

Pour ces élections sociales à l'UCL, il y aura environ six mille électeurs. La condition pour participer au vote, est d'être occupé trois mois avant l'élection dans l'Unité Technique d'Exploitation (UTE) - même si c'est en tant que jobiste. Le personnel FNRS est aussi électeur. L'« UTE », est le périmètre définissant les électeurs qui voteront pour le CE, pour le CPPT Hainaut ou pour le CPPT LLN/BXL. Il y aura en effet des périmètres différents.

Pour l'élection de la délégation syndicale unifiée, le périmètre des électeurs est encore différent. On ne parle plus ici d'UTE mais d'une liste d'électeurs qui reprend le personnel UCL plus celui des entités périphériques pour lesquelles la délégation syndicale est compétente (comme le musée, l'UDA, Louvain Coopération, le Placet, la crèche Pomme d'Happy, les restaurants, le Certech, Inesu, Univers Santé, ...).

Qui ne peut pas voter ?

Les membres du personnel de direction ne peuvent pas voter. Ils sont clairement identifiés au début de la procédure des élections. Il s'agira sans doute en 2016 des membres du Conseil d'administration, des membres du Conseil académique, des doyens, des présidents d'institut, des directeurs d'administrations et des responsables des entités périphériques. Cette information sera confirmée dans les organes Ce et CPPT selon le calendrier électoral.

Qui peut être candidat-e à l'UCL ?

Pour se présenter comme candidat-e aux élections sociales et syndicales, il faut être lié par un contrat de travail (ou une bourse) depuis six mois au moins et faire partie de l'UTE où sont organisées les élections auxquelles le candidat se présente (faire partie par exemple de l'UTE Hainaut pour se présenter au CPPT Hainaut). Il ne faut pas être spécialisé dans les matières, le travail est collégial et l'apprentissage se fait en marche. Les candidat-e-s peuvent être des hommes, des femmes, des jeunes, des administratifs, des techniciens, des scientifiques, des académiques, des mandataires FNRS, des membres du personnel des asbl périphériques de l'UTE. Le personnel de direction ne peut être candidat évidemment.

Alors, pourquoi pas vous ? ! Si vous êtes intéressé-e-s, remplissez le formulaire de candidature !

Une question, une remarque, une demande, ... n'hésitez pas à contacter la délégation syndicale CNE - UCL.



NÉGOCIATION SECTORIELLE « ENSEIGNEMENT » 2015-2016 : POURQUOI LA CNE N'A PAS SIGNÉ LE PROTOCOLE D'ACCORD ?

Il faut dans un premier temps, remonter à la fin de l'année 2014. A ce moment-là, les différentes organisations syndicales de l'enseignement de la maternelle à l'université déposent chacune un cahier de revendications pour les personnels qu'elles représentent.

Le secteur CNE Universités-Recherche dépose un ensemble de revendications dont quatre prioritaires ;

- a) une harmonisation et une augmentation des jours de congés pour le personnel des universités ;
- b) l'activation du décret permettant la création d'un fonds de garantie pour les chercheurs ;
- c) la prolongation de la carrière des permanents FNRS au delà du grade de Directeur de recherche ;
- d) le financement du coût du remplacement des femmes académiques en congé de maternité. Ces mesures ont été expliquées longuement dans le droit de savoir numéro 160.

L'ensemble du cahier de revendications a été longuement débattu pour que le gouvernement de la FWB au travers de ses Ministres Mme Milquet, Mr Marcourt et Mme Simonis propose un projet de pro-

toque d'accord soumis à la signature des organisations syndicales en octobre 2015.

Dans ce projet du gouvernement de la FWB, nos demandes très concrètes ont été traduites soit sous forme de «groupes de travail à mettre en place qui mènera une réflexion sur...» ; soit, ne sont mêmes pas reprises.

Lors de la réunion de clôture de la négociation du 8 octobre 2015, le Ministre Président Rudy Demotte nous expliqua que le contexte budgétaire de la FWB ne permet pas de s'engager sur des mesures coûteuses proposées par les organisations syndicales, sachant que les priorités ci-dessous seront tenues par le gouvernement pour l'ensemble du secteur de l'enseignement :

- pas de coupures dans le budget de l'enseignement, contrairement à d'autres secteurs de la FWB ;
- certaines mesures de protocoles de négociation précédents seront mises en oeuvre alors qu'elles sont coûteuses et pèsent sur le budget 2016 ;
- un investissement dans les bâtiments scolaires de l'enseignement obligatoire est programmé ;

- et concernant l'enseignement supérieur, le **dé-financement est stoppé pour qu'un refinancement soit prévu à partir de 2017.**

Pour l'enseignement supérieur, l'idée est bien de s'inscrire dans un refinancement progressif dans un contexte budgétaire difficile. Actuellement, les 6 recteurs dégagent des pistes qui ne lèseraient aucune université et qui sont proposées au Ministre. Les organisations syndicales seront consultées également dans ce cadre, comme nous l'a promis Jean-Claude Marcourt.

Et nos revendications dès lors? Premièrement, le peu de mesures proposées dans le protocole d'accord devra malgré tout être appliqué puisque la CSC/Services publics a signé l'accord (parce qu'une mesure importante s'appliquant au personnel ouvrier des écoles était reprise), ce qui oblige le gouvernement à mettre en oeuvre la totalité de l'accord. Ensuite, nous n'avons pas dit notre dernier mot et reviendrons avec nos demandes lors de prochaines négociations.

Pour plus d'informations, le texte du protocole d'accord se trouve sur le site de la CNE UCL www.desy.ucl.ac.be/CSCUniversités#negociation.



L'avenir de vos collègues vous tient à cœur ?

Élections sociales • 9 > 22 mai 2016





QUOI DE NEUF POUR LES PROMOTIONS ?

Lors de la rencontre annuelle en novembre 2015 avec les membres du conseil d'administration, la délégation syndicale CNE a entre autres interpellé sur la question des promotions. Elle a demandé de prévoir des **enveloppes annuelles** variables consacrées aux promotions PAT et cela en fonction du nombre de promotionnables afin de donner des chances égales à chacun quelque soit la cohorte annuelle de promotionnables. La réponse apportée par les autorités est, d'une part, la création d'une **enveloppe spécifique pour les cadres dirigeants**, ce qui évite de faire peser le coût des promotions de ces derniers sur le quota des autres promotions. Et d'autre part, en moyenne, il y a plus ou moins **15% de promus parmi les promotionnables**. La question qui reste la plus sensible est celle du **délaï d'attente** pour recevoir une promotion. Ce délaï n'apparaît pas toujours comme équitable aux yeux du personnel. Les critères d'octroi d'une promotion basés sur le mérite et les compétences laissent parfois la place à de la frustration car des fonctions essentielles mais peu visibles sont parfois oubliées !

Le service RHUM a attiré l'attention sur un phénomène qui va se produire suite à l'avancement automatique au

11/3 de près de 80 membres du personnel de niveau 1 qui a eu lieu en septembre 2014 (changement décretaal). Dès 2017, toutes ces personnes seront en concurrence pour une promotion au 12/1. Aucune piste de solution n'est avancée à l'heure actuelle. Comme toujours, les autorités appellent à la prudence et rappellent qu'à cadre constant, l'augmentation de la masse salariale s'accroît (par l'ancienneté). De son côté, la délégation rappelle que les cadres de personnel restent quasi constants alors que la charge de travail est en constante augmentation !

Une difficulté subsiste pour la progression de carrière des **ingénieurs industriels et architectes** qui ne sont pas visés par l'avancement «automatique» au 11/3. Il s'agit toujours pour eux d'une promotion. Les organisations syndicales ont interpellé le cabinet du ministre de l'enseignement supérieur sur cette incohérence dans les décrets mais sans résultat à l'heure actuelle. Cette mesure concerne une dizaine de personnes à l'UCL et le coût patronal annuel s'élèverait à 43.000 euros. Les autorités ont été sensibles à la question; elles proposent non pas d'aménager le décret pour que l'avancement automatique soit ap-

pliqué mais que la promotion soit un peu plus rapide pour cette dizaine de membres du personnel par équité avec les autres personnes au même grade, d'autant qu'ils sont presque tous regroupés dans la même administration.

La délégation a également attiré l'attention des autorités sur les promotions des **personnels sur ressources extérieures** qui dépendent des sources de financement externes. Il revient aux promoteurs d'être attentifs et d'inclure lors des négociations de conventions de recherche, les augmentations de coûts liées à l'ancienneté et aux progressions de carrière des personnes qui travaillent sur ces conventions.

Enfin, la délégation syndicale rappelle une revendication ancienne: la présence d'un observateur syndical dans les commissions de promotion du **personnel académique** comme cela se fait dans les commissions de promotion PAT. Il s'agit d'un rôle d'observateur basé sur le respect des procédures et pas sur les plans scientifiques ni académiques. Cette proposition est actuellement fermement rejetée par les autorités prétextant qu'aucun problème ne se pose ! Mais est-ce si sûr ?

NOUVELLE PROCÉDURE POUR LE CONCOURS D'ACCESSION

Le statut du PAT prévoit dans son article 3.8 que «des examens-concours seront organisés en vue de permettre l'accession de membres du personnel aux emplois vacants dans le grade de secrétaire d'administration». La procédure de mise en route de ce concours d'accession vient d'être révisée en concertation entre les Autorités et la délégation syndicale CNE.

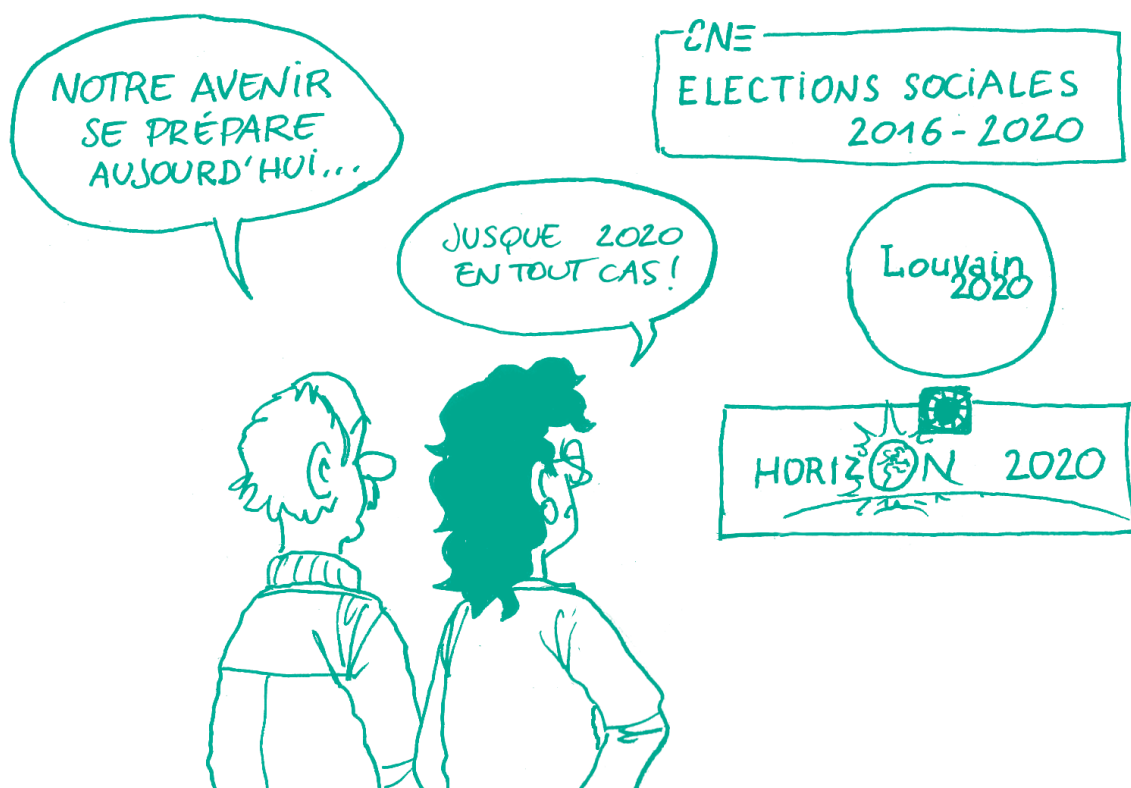
Ce processus permet donc aux membres du personnel administratif et technique, agents de l'université et comptant au moins 4 ans d'ancienneté de grade au niveau 2, de passer au grade d'attaché (10/1) et d'entrer ainsi dans la carrière de niveau 1.

Les conditions d'accès à ce concours: outre les 4 ans d'ancienneté dans le niveau 2, il faut faire reconnaître la caractère universitaire de la fonction occupée (au départ de niveau 2) par une analyse de fonction. Le processus est enclenché lors des commissions de promotion à la demande argumentée du responsable hiérarchique. Cette demande doit bien évidemment recevoir l'aval des Autorités.

Il y ensuite lancement de la procédure et ouverture de poste en interne. Qui dit concours, dit la possibilité pour un-e ou plusieurs candidat-es de répondre à l'ouverture de poste! Il-s ou elle-s doit(en)t réaliser un travail écrit de 20 à 30 pages ainsi que la défense orale de ce travail devant un jury dans les 6 mois du lancement de la procédure. Une personne ressource sera identifiée pour soutenir chaque candidat-e. La réussite du concours et le classement des candidat-es seront délibérés par le jury et validés par la Vice-Rectrice à la politique du personnel. Le nouveau grade du/de la candidat-e retenu-e prendra cours au premier octobre de l'année civile de la décision d'ouvrir le concours et dans la mesure où le/ la candidat-e a remis son travail dans le délai imparti et rempli toutes les conditions et étapes de la procédure.

Toute l'information sur cette nouvelle procédure est accessible via le site de RHUM. La note concertée se trouve sur le site de la délégation www.desy.ucl.ac.be/CNE-UCL/PersonnelAdministratifEtTechnique#Accession

LE PROJET LOUVAIN 2020 : NON PAS UN, MAIS TROIS DOCUMENTS !



Par la voie d'un message électronique via «Youcl Express», le 30 juin 2015, une communication des autorités de l'université a été donnée à l'ensemble du personnel à propos du plan stratégique intitulé «Louvain 2020» censé décliner le programme de l'équipe rectorale actuelle au cours des 5 prochaines années.

Le lien renvoyait à un document de 76 pages toujours accessible sur le site de l'UCL : www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/ac-arec/documents/AxesStrategiques2020.pdf

Une version résumée, destinée à un plus large public, a été diffusée à l'occasion de la rentrée académique 2015.

Mais il y a aussi deux autres textes...

En effet, lors du Conseil d'entreprise de septembre 2015, le recteur a présenté brièvement le projet «Louvain 2020», qui, en réalité, est constitué de trois documents :

- **Le premier** porte sur les axes stratégiques en lien avec les missions de la vice-rectrice à la politique du personnel, de l'administrateur général, du vice-recteur aux affaires étudiantes, des prorecteurs et des conseillers du recteur. Il s'agit du texte mentionné ci-dessus et dont la délégation CNE recommande vivement la lecture.
- **Le deuxième** contient des analyses SWOT (forces, faiblesses, menaces, opportunités) de toutes les facultés et instituts.
- **Le troisième** fournit des indicateurs pour l'université.

Les deux derniers documents, considérés comme confidentiels, n'ont été communiqués qu'aux membres du conseil académique et du conseil d'administration, ainsi qu'aux doyens et présidents d'instituts.

Le Conseil d'entreprise n'a donc actuellement reçu que le premier document, en même temps que les membres du personnel, soit le 30 juin. A la demande de la délégation

CNE du personnel de recevoir les deux autres documents, il a été répondu que le troisième serait communiqué, mais pas le deuxième.

La délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise n'a donc déposé, en septembre, qu'un avis préalable sur la procédure, qui ne comportait aucune conclusion. En effet, sans l'ensemble des documents, la délégation du personnel est dans l'incapacité de se faire une opinion sur la totalité de la stratégie Louvain 2020. Cette information complète arrivera bien un jour ou l'autre, l'obligation d'information du Conseil d'entreprise ne pouvant être trop longtemps délaissée...

Ceci n'empêche pas de commenter dès à présent l'un ou l'autre axe stratégique du premier document. En page suivante, vous pouvez découvrir un bref résumé du chapitre sur **la politique du genre** que la délégation CNE du personnel appuie sans réserve. Vous verrez aussi pourquoi.



LA POLITIQUE DE GENRE

Le chapitre 9 du projet Louvain 2020 concerne la politique du genre.

Le document indique qu'un *plan d'action a été élaboré avec pour objectifs spécifiques de :*

- capitaliser sur l'expertise interne et sur l'expérience antérieure ;
- stimuler et structurer les dynamiques existantes ;
- soutenir les initiatives de la communauté universitaire ;
- promouvoir un discours et des images positifs ;
- évaluer et visibiliser la progression et les résultats.

Il est également mentionné que le plan d'action a été conçu, notamment, après consultation de nombreux interlocuteurs dans et hors de l'Université et en prenant appui sur la littérature disponible sur le sujet.

Le document énonce ensuite différentes pistes d'actions concrètes dans la gouvernance de l'institution (*représentation équilibrée dans les instances de décision*), dans l'enseignement (par exemple, *renforcer la mineure en études de genre*), dans la recherche (*inciter et soutenir la recherche sur le genre*), dans le service à la société (*communiquer auprès du grand public les réalisations « genre »*). Et, bien évidemment, en matière de politique du personnel. Voir en détail, ci-après.

Toutes ces propositions sont appréciées et soutenues par la délégation CNE du personnel.

Avec, cependant, une déception...

En effet, s'agissant des propositions « genre » en matière de politique du personnel, la délégation CNE du personnel ne comprend pas la méthode. Alors que le plan d'action a été conçu, comme il est indiqué, « après consultation de nombreux interlocuteurs », il est surprenant que ni le groupe Actions positives du Conseil d'entreprise ni la délégation CNE du personnel n'aient été conviés à ces rencontres préparatoires.

Et pourtant, l'expertise du groupe Actions positives, même s'il est peu actif actuellement, est certaine. L'absence de référence à ses travaux est d'autant plus étonnante que nombre de ses suggestions – formulées il y a

plus de dix ans ! – sont pratiquement à l'unisson de ce qui figure dans les projets d'actions concrètes de Louvain 2020.

Pour comparaison

Voici deux extraits : dans une colonne, figurent les projets d'actions concrètes « genre » pour la politique du personnel dans Louvain 2020 ; et

dans l'autre colonne, les suggestions prioritaires du groupe Actions positives, formulées en 2003 (Droit de Savoir n° 120) :

La question est :

Quelle est la colonne qui reprend le texte de Louvain 2020 et celle qui énonce les suggestions prioritaires du groupe Actions positives formulées en 2003 ?

| A | B |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Disposer de statistiques sexuées de la situation des différentes catégories du personnel • Communiquer de manière transversale sur la politique en matière de genre • Mettre tout en œuvre pour garantir la mixité des commissions de sélection et de promotion • Faire évoluer les critères lors de l'évaluation des différentes catégories de personnel • Proposer des formations et des ateliers liés à l'accompagnement professionnel de la carrière des différentes catégories de personnel • Veiller à favoriser l'équilibre et la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle • Informer sur les droits des personnes victimes de discrimination liées au genre • Présenter et communiquer les informations de manière non discriminatoire. | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborer des statistiques sexuées pour tous les domaines de la vie de l'institution • Communiquer et publier ces données ainsi que les actions prévues pour rectifier le tir • Equilibrer la composition des jurys d'examens, des commissions de nominations et de promotions et de tous les groupes de travail ou de réflexion • Mieux prendre en considération de la problématique de genre dans l'évaluation des compétences • Mettre en pratique des principes d'égalité des chances dans le recrutement • Adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie familiale (mesures d'accompagnement) • S'occuper activement de la problématique des congés de maternité en menant une politique plus pro-active en faveur des jeunes mères en congé de maternité (relais avant départ et après retour). |

La délégation CNE du personnel suggère donc la réactivation du groupe Actions positives du Conseil d'entreprise pour la mise en œuvre des mesures « genre » qu'elle appuie sans réserve.



Prêt à défendre vos collègues ?

devenezcandidatcsc.be





CLARIFIER LA HIERARCHIE : POURQUOI, COMMENT ?

Rappel historique

Depuis le plan de développement et la restructuration de l'université selon une double organisation autour de l'enseignement (facultés) et de la recherche (instituts) une incertitude et un flou se sont installés concernant les structures et les lieux de décision, en particulier au sein des secteurs. L'intégration des instituts supérieurs d'architecture Saint-Luc Tournai et Saint-Luc Bruxelles ainsi que la fusion avec les FUCaM ont encore ajouté à la complexité de l'organigramme. La multiplication des documents de référence parfois contradictoires (règlements divers, balises, etc.) ajoutant à ce flou, de nombreuses personnes ne s'y retrouvaient pas dans les structures. Ce constat a pu malheureusement être confirmé pour beaucoup via l'enquête sur le bien-être réalisée auprès des membres du personnel de l'université en mai 2013. Elle a en effet pointé le fait que beaucoup de personnes « éprouvent des difficultés à identifier les responsabilités de chacun et les priorités » et constaté le manque de cohésion et de coopération au sein des équipes plus d'infos sur cette enquête ici : <http://www.uclouvain.be/personnel-bien-etre.html>).

Dès septembre 2011 (lire *le Droit de Savoir* 147, page 6, point 3), lors de sa rencontre annuelle avec les autorités de l'université, et de manière régulière ensuite, la délégation syndicale CNE du personnel a demandé qu'une attention particulière soit portée à la **clarification de la ligne hiérarchique, des missions et des structures** à tous les niveaux et pour chaque membre du personnel. Cette demande avait pour objectif :

- que les responsabilités et les missions de chacun ainsi que les lieux de décision soient clairs pour tous ;
- que chaque membre du personnel puisse appartenir à une équipe de travail au sein d'une entité définie et savoir de manière claire et univoque quelle est sa structure de rattachement, quel est son responsable hiérarchique et quelles sont ses missions et responsabilités ;
- que chaque responsable hiérarchique ait un mandat clair et des compétences reconnues pour pouvoir l'exercer, sans qu'il y ait ambiguïté sur la responsabilité « hiérarchique » ou « fonctionnelle » ;
- que la responsabilité hiérarchique puisse s'exercer tant pour l'engagement que pour la gestion de la carrière dans toutes les dimensions de la relation contractuelle ;
- que le principe de délégation de la responsabilité hiérarchique soit clarifié ;
- que l'organigramme de l'université soit complet et couvre l'ensemble des niveaux de la structure existant dans les faits, soit les niveaux 3 et 4 comprenant les pôles, centres de recherche, laboratoires, plateformes, écoles, commissions d'enseignement et commissions de programmes ;
- que l'ensemble du personnel puisse être traité de manière équitable.

En 2015, une avancée

Ainsi, en septembre 2015, une note intitulée « Clarifier la hiérarchie » et rédigée par la vice-rectrice à la politique du personnel, E. Léonard, a été déposée au Conseil d'entreprise. La délégation CNE au Conseil

d'entreprise a donc consulté le personnel avant de remettre un avis, dont cet article reprend de larges extraits. La note ainsi que l'avis détaillé de la CNE peuvent être consultés sur le site de la CNE (<http://www.desy.ucl.ac.be/CNE-UCL/AvisCECNE>).

Entretemps, la note de la vice-rectrice a été soumise aux bureaux de secteur qui devaient définir les éventuelles délégations possibles de responsabilités. Le Conseil d'entreprise de novembre a reçu la note modifiée en suivi de ces consultations. Ces modifications devront commencer à s'appliquer en janvier 2016 et certains règlements devront, le cas échéant, être revus en conséquence.

La délégation CNE considère que cette note, claire et synthétique, propose une avancée sur le sujet et a le mérite de définir pour chaque membre du personnel son responsable hiérarchique sans ambiguïté. Ceci était attendu depuis plusieurs années et a donc le mérite d'exister maintenant. De plus, le contexte, les défis et les objectifs rencontrent une bonne partie des préoccupations de la délégation CNE en particulier sur le principe d'une charpente commune à tous qui soit compréhensible et qui reflète l'ensemble de la structure de manière claire et lisible.

Toutefois, l'avis de la délégation CNE du personnel diverge de celui des autorités sur certains points, comme le démontre les remarques ci-dessous. Nous évaluerons dès lors à l'usage si le modèle proposé peut tenir la route.

Sur la définition de la responsabilité hiérarchique

La définition de la responsabilité hiérarchique proposée par



la vice-rectrice ne correspond pas à celle qui figure dans le règlement de travail (articles 25, 32 et 45). En effet, elle ne reprend que certains éléments (les demandes d'engagement, la promotion, le pouvoir disciplinaire et les demandes de fin de contrat). Le règlement de travail y ajoute que le responsable hiérarchique est chargé de *la répartition du travail et de fixer les objectifs du service, de mettre à disposition du travailleur tous les outils, informations et moyens nécessaires à la bonne exécution du travail, de la sécurité au travail en collaboration avec les services spécialisés, de veiller à la formation du personnel, du contrôle des présences, de réaliser les aménagements raisonnables pour les personnes qui présentent des besoins spécifiques, de la mise en application de toutes les mesures qui sont prises ou qui s'imposent pour le bien-être du personnel dans l'institution, de s'abstenir de s'immiscer dans la vie privé des travailleurs.*

Le règlement de travail est une source de droit hiérarchiquement supérieure à la note de la VRPP et il ne faudrait pas que les responsables hiérarchiques oublient ces droits et devoirs qui sont importants dans la bonne exécution du travail. Et même si ceux-ci sont délégués à *la ligne fonctionnelle*, ils en restent responsables.

A ce propos, le terme d'«organisation fonctionnelle» est utilisé sans être défini clairement, ni du point de vue de ce que couvre cette responsabilité ni du point de vue des personnes qui l'exerceraient. La CNE souhaitait justement que soit levée l'ambiguïté entre responsabilité hiérarchique et fonctionnelle. Nous verrons à l'usage si cela continue à poser problème dans des situations concrètes.

Sur l'identification des niveaux 3 et 4 de l'organigramme

La délégation de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités hiérarchiques à des responsables locaux doit aller de pair avec une identification des lieux d'exercice de ces responsabilités. A ce titre, la délégation CNE soutient l'idée que l'organigramme et la ligne hiérarchique sont liés. Les entités locales telles que les commissions d'enseignement ou les écoles, les sites, les pôles, les centres de recherche, les plateformes d'institut, les laboratoires de recherche... sont les lieux de travail de nombreux membres du personnel et méritent d'être identifiés dans l'organigramme. Par souci d'équité entre les membres du personnel, il faudrait que la ligne hiérarchique descende pour tous au même niveau que pour l'administration centrale, c'est-à-dire là où il y a une unité de travail stable, soit, pour les facultés et les instituts, jusqu'aux niveaux 3 et parfois 4 de la structure.

Pour les autorités au contraire, l'organigramme et la ligne hiérarchique sont deux chantiers différents ; la ligne hiérarchique s'arrêtant au niveau des doyens et présidents d'institut pour les secteurs tandis que l'organigramme descend jusqu'aux niveaux des écoles, pôles, centre de recherche. Ainsi la ligne hiérarchique atteint les membres du personnel via une délégation qui n'aurait pas à être formalisée afin de répondre à une souplesse et une fluidité dans la gestion des processus, les responsables restant in fine les doyens ou les présidents (ou autres situations suivant les cas).

Pour la délégation CNE, cet organigramme complet permettrait une meilleure clarté, et ne freinerait en rien la possibilité de mener des projets à plus ou

moins long terme tels que des projets de recherche ou l'organisation d'un colloque sous la houlette d'un responsable ou d'une équipe de coordination temporaire, moyennant l'accord du responsable hiérarchique.

Sur la prise en compte des fonctionnements locaux et le principe d'équité

L'ambition annoncée de laisser la place également à des fonctionnements locaux ayant fait leurs preuves et de refléter l'existant tel qu'il se traduit dans les pratiques au sein de l'université est une entreprise hasardeuse, car elle amène des différences de traitement selon les lieux de travail. La note annonce un principe d'équité qui est dès lors difficilement applicable. Si on prend l'exemple de la procédure de promotion du personnel administratif et technique, on se trouve confronté à des différences très importantes puisque certains membres du personnel pourraient voir leur dossier porté par le doyen et la DAF, d'autres par le président d'institut uniquement et pour le PAT facultaire du secteur SSS, par la coordinatrice de secteur seule.

Sur la ligne hiérarchique du PAT des instituts

Le plan de développement et le règlement ordinaire mettaient sur un pied d'égalité les facultés et les instituts. Cependant, les directions administratives des facultés et des instituts qui ont été mises en place depuis la création du plan de développement sont à géométrie variable. Les secteurs ont eu à se prononcer sur les délégations possibles des présidents et ils y ont répondu différemment. Les délégations sont différentes d'un secteur à l'autre. Ainsi le secteur



SSH ne prévoit pas de délégation en faveur des coordinations administratives d'institut (CAI).

Sur la ligne hiérarchique du personnel scientifique au cadre (les assistants)

La multiple ligne hiérarchique précédente (doyen, président d'institut, promoteur de thèse) a été clarifiée pour que seul le doyen soit le responsable hiérarchique des assistants. Il s'agit d'une avancée positive.

Sur la responsabilité hiérarchique des vice-recteurs de secteur

Les VRS figurent désormais dans la ligne hiérarchique de manière clairement identifiée, en particulier pour assurer l'arbitrage entre enseignement et recherche pour le personnel académique. Cela peut être pertinent, mais ne doit pas induire une politique du personnel différente selon les secteurs. Ce changement implique également des modifications dans le règlement organique et le règlement ordinaire de l'université.

Sur la question de la coordination sur les sites

Pour l'instant, la note ne prévoit pas de clarification de responsabilités hiérarchiques liée au caractère multi-sites de l'université. Pour les personnes qui travaillent sur les sites de Saint-Gilles, Tournai et Mons, il faut identifier des interlocuteurs locaux car les responsabilités quotidiennes ne peuvent s'exercer à distance. C'est le cas, tant pour le personnel académique et scientifique que pour le personnel administratif et technique.

Les vice-doyens de site pour Saint-Gilles et pour Tournai, le vice-recteur en Hainaut ou les vice-doyens pour Mons, le res-

ponsable administratif et financier du site de Mons, les responsables d'administration locaux, devraient pouvoir chacun jouer pleinement leur rôle et figurer clairement dans la ligne hiérarchique. C'est ce que la délégation a demandé dans un avis rendu au conseil d'entreprise d'octobre 2015 sur la gouvernance hennuyère et cette question n'a donc, pour l'instant, pas reçu de réponse favorable.

Last but not least : Sur les rôles du recteur, de l'administrateur général et du vice-recteur à la politique du personnel

On constate que, dans la proposition faite aujourd'hui, le recteur ainsi que le vice-recteur à la politique du personnel (VRPP) apparaissent dans la ligne hiérarchique de l'ensemble du personnel des secteurs, y compris du PAT, mais aucunement dans celle du personnel des services généraux et des services en staff.

Ceci crée une différence entre **responsabilité** hiérarchique et **politique du personnel**. Selon la VRPP, la politique du personnel, qui est dans son périmètre de compétence, pourrait s'exercer sans responsabilité hiérarchique pour une partie du personnel ?

On se rappelle aussi qu'en 2008, lors de la création de la fonction de vice-recteur à la politique du personnel, il avait été décidé que celui-ci reprenne la charge de l'ensemble de la politique du personnel. La fonction de l'administrateur général avait été modifiée et ses compétences en matière de gestion du personnel administratif avaient été supprimées, excepté en ce qui concerne la responsabilité hiérarchique des directions des administrations (en ce compris

facultaires) et la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle à l'égard des directeurs de certaines administrations (finance, administration du patrimoine immobilier, infrastructures et informatique). Il est donc très étonnant de constater que désormais, sans motivation, il est à nouveau le responsable hiérarchique et fonctionnel de l'ensemble du personnel de l'administration centrale alors que le VRPP ne figure plus du tout dans la ligne hiérarchique de ces membres du personnel. Il s'agit donc en partie d'un retour à la situation d'avant 2008. Les motifs de cette option ne sont pas développés dans la note et restent obscurs.

En conclusion

Si la délégation syndicale CNE de l'UCL a remis un avis positif au conseil d'entreprise en soulignant l'avancée que représente cette note, elle constate certaines prises de position de l'employeur pour lesquelles la clarification demandée n'a pas obtenu satisfaction. Il s'agira de voir comment le modèle proposé évolue dans les faits. Si une révision doit être envisagée en fonction de ce qui revient à la délégation de la part de membres du personnel, nous n'hésiterons pas à le faire.

Entretemps, l'adoption de la note sur la ligne hiérarchique permet l'ouverture d'une négociation avec la délégation syndicale concernant une annexe du règlement de travail, relative aux mesures disciplinaires. Par ailleurs, elle pourrait induire certaines modifications des règlements de l'université.



LA GOUVERNANCE DES SITES HENNUYERS DE L'UCL APRÈS 2015

La période transitoire prévue par les accords de fusion entre l'UCL et les FUCaM vient à échéance en décembre 2015. Au cours de cette année 2015, une réflexion interne a été entamée, dans le cadre d'un groupe de travail dépendant du conseil rectoral quant à l'avenir du site de Mons à partir du 1^{er} janvier 2016, que ce soit en matière de gouvernance, de budget, de projets académiques et scientifiques. Cette réflexion a été élargie à l'ensemble des sites hennuyers.

Le conseil d'entreprise de septembre a reçu une note du conseil rectoral intitulée « **propositions d'un schéma de gouvernance et d'organisation des sites de l'UCL en Hainaut** » datée du 16 septembre 2015, qui donne l'état de la question à cette date. Il nous a été précisé en séance qu'il fallait l'interpréter comme un point d'étape susceptible encore d'évoluer.

La délégation CNE du personnel a lancé un appel à consultation sur base de ce texte afin de remettre un avis préalable, réservant toutefois sa position dans l'attente d'un document définitif qui devrait être établi par les autorités de l'université d'ici la fin de l'année 2015. La consultation des personnels a eu lieu à la fois sur les sites de Mons, Tournai et Louvain-La-Neuve.

L'évaluation préalable

Depuis 2011, la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise a déposé plusieurs avis relatifs à la fusion UCL-FUCaM et à ses conséquences, rédigés à la suite de larges consultations auprès des membres du personnel concernés. A la suite de quoi, un **Groupe technique de suivi de la fusion UCL-FUCaM** s'est réuni en 2012 pour faire le point sur les étapes de la fusion du point de vue du personnel. Ses travaux se sont clôturés par un rapport conséquent et ont été suspendus depuis lors.

Le conseil d'entreprise est demandeur d'une **évaluation** de la période écoulée depuis la fusion pour faire le bilan des avancées positives et des difficultés vécues au sein des facultés et des services administratifs.

Le vice-recteur en Hainaut nouvellement élu devrait également présenter son programme d'action au conseil d'entreprise.

Les orientations

La note du conseil rectoral contient une série d'orientations stratégiques (excellence, recherche, maintien de l'activité, différenciation...). Certaines d'entre elles devraient, à notre sens, être modulées en fonction des conditions socio-économiques et pédagogiques spécifiques de la province du Hainaut.

Ainsi, si **l'excellence** est une priorité universitaire, nous estimons qu'une autre priorité pour l'enseignement supérieur en Hainaut est son rôle **d'ascenseur social**, qui revêt une importance cruciale pour le recrutement étudiant dans cette région.

Le développement de la recherche est décliné pour le site de Mons mais pas pour celui de Tournai. Même si la faculté LOCI n'a pas d'institut de recherche actuellement, la possibilité de développer la **recherche appliquée** sur le site de Tournai doit être valorisée dans les orientations futures de l'université.

Le maintien de l'activité est lié, pour les membres du personnel rencontrés, au maintien d'une ligne hiérarchique, à la fois au niveau des services administratifs et de l'animation académique. La ligne hiérarchique locale permet de maintenir sur site des obligations d'activités et des projets. Il faut développer des projets ambitieux tout en laissant une latitude suffisante pour les assurer. Actuellement, les personnels montois et tournaisien expriment des doutes

sur le fait que le type de gouvernance proposé par le conseil rectoral assure le maintien et le développement des activités, car la ligne hiérarchique est centralisée à Louvain-la-Neuve (via les doyens). Au-delà du « maintien » de l'activité, nous souhaitons également un **« développement des activités »** sur les sites du Hainaut.

Nous soutenons la **différenciation**, y compris entre les sites de l'UCL, ce qui peut aussi impliquer que les programmes de cours et le type de gouvernance adoptés puissent être **adaptés aux spécificités** des différents sites en matière de public étudiant.

Les balises

Le personnel PAC de Mons se sent actuellement partagé entre les besoins du site de Mons et la nécessité de l'ancrage local d'une part, et les besoins d'enseignement sur le site de LLN liés à la charge de travail induite par la masse des étudiants à y encadrer d'autre part. Un certain nombre de balises exposées dans la note du conseil rectoral sont importantes pour le site de Mons et y sont bien accueillies. Elles doivent servir à éviter un effet d'aspiration des ressources montoises au profit des besoins (considérables) d'enseignement en ESPO et LSM sur le site de LLN. Le problème de la surcharge en ESPO doit être résolu par ailleurs, via un **accroissement du cadre PAC à LLN** indépendant du cadre montois. Cet accroissement a d'ailleurs été demandé antérieurement dans les avis de la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise sur le cadre PACS de manière générale ainsi que lors de nos interventions liées aux comptes et budget. La note du conseil rectoral prévoit une procédure de **« sonnette d'alarme »** au niveau du secteur et des autorités de l'université qui apparaît cruciale pour le maintien des activités académiques sur le site de Mons et est bien accueillie ; elle demande cependant à être



précisée davantage dans les règlements de l'université, et ce compris le règlement organique.

Le rôle du vice-recteur en Hainaut

L'article 24 du règlement organique confie clairement deux missions au vice-recteur en Hainaut : en charge de la stratégie de développement académique en Hainaut et « référent local des autorités universitaires vis-à-vis du personnel UCL employé à Mons et de direction stratégique pour le personnel en Hainaut ».

Les cinq compétences énumérées dans la note du conseil rectoral ne mettent plus en évidence le lien avec le personnel hennuyer tel que défini dans l'article 24.

La notion de référent local est elle-même vague et constitue une difficulté depuis la fusion, comme l'ont démontré les crises de gouvernance, résumées notamment dans la note de la délégation CNE du 21 mai 2012 (conseil d'entreprise 387).

Nous estimons important de confier au vice-recteur Hainaut les responsabilités suivantes :

- le vice-recteur devrait présider la **commission d'enseignement locale**, et non pas les vice-doyens à tour de rôle, pour garantir la cohésion de l'offre d'enseignement ;
- le vice-recteur devrait être **membre des bureaux SSH** et de SST et non pas être seulement invité, afin de mieux y défendre les intérêts des sites de Mons et de Tournai ;
- le vice-recteur, en tant que membre du Conseil rectoral, devrait pouvoir intervenir dans la procédure intitulée « sonnette d'alarme ».

Le rôle des responsables hiérarchiques de site à préciser

Les trois **vice-doyens** de site (LSM, ESPO et LOCI) devraient être dans la ligne hiérarchique du personnel académique et scientifique du site

afin de garantir **le maintien et le développement de l'activité académique et scientifique sur le site**.

Une **direction administrative** des services administratifs de Mons (au-delà de la seule coordination) devrait être maintenue (comme sur le site de Woluwe) pour qu'elle puisse arbitrer les demandes locales et celles venant des services centraux et insuffler une dynamique locale.

Le rôle du conseil stratégique en Hainaut

La composition du conseil stratégique, commission du conseil d'administration, ne comporte aucun membre de la communauté universitaire hennuyère, ce qui ne correspond pas du tout à l'esprit dans lequel était conçu son rôle lors des accords de fusion UCL-FUCaM.

Les **vice-doyens des sites hennuyers** devraient être membres du conseil stratégique, de même que le directeur administratif du site de Mons.

Il faudrait mieux préciser les missions du conseil stratégique, dans l'esprit des documents fondateurs de la fusion UCL-FUCaM, et inscrire son existence dans le règlement organique.

Les entités d'enseignement sur le site montois

Dans les documents fondateurs de la fusion, il est prévu que les programmes de cours doivent être gérés en local.

Nous soulignons positivement la **création d'une commission d'enseignement locale** dont les compétences sont élargies par rapport à l'ancienne Commission inter-facultaire des bacs (CIEB), qui gérait deux commissions de programme (bac de la LSM et bac d'ESPO).

Cependant, nous souhaiterions que le Vice-recteur en Hainaut en soit le président pour assurer un rôle rassembleur inter-facultaire et hennuyer. En effet, la commission d'enseignement locale (traitant les bacs et les masters) doit

permettre d'assurer la cohérence des programmes et pourrait être déséquilibrée dans la mesure où la responsabilité académique des programmes échappe au site de Mons. Une solution préservant la subsidiarité, promise par l'UCL lors de la fusion, consiste à prévoir que le VRH soit le président de la commission, en tant que référent local, et non pas seulement comme invité, en application de l'article 24 du règlement organique.

A partir du moment où il y a une commission d'enseignement locale, il faut également prévoir la réunion des **jurys à Mons** pour des raisons de proximité. Le parcours de l'étudiant doit en effet pouvoir être géré sur place.

La diversité des programmes d'enseignement est positive entre LLN et Mons, et il faut donc valoriser les spécialisations sur chaque site auprès des étudiants. Ceci permet de maintenir des possibilités de cursus intéressantes pour des étudiants à profils différents.

Concernant la pérennité de l'attribution des cours **aux APH**, bien connus et appréciés sur le site de Mons, le souhait exprimé par la délégation CNE est de maintenir en local la gestion des cours APH.

La note du conseil rectoral ne parle pas de l'Open University Charleroi, ni de l'e-campus de Tournai, ni du pôle hennuyer, alors même que des coopérations avec l'UCL devraient être prévues dans ce cadre.

L'évaluation du fonctionnement des facultés multi-sites

Les consultations organisées par la CNE permettent d'enregistrer de nettes réserves exprimées par le personnel quant au fonctionnement actuel des facultés multi-sites héritées à la fois du plan de développement, de la fusion avec les FUCaM et de l'intégration des ex-ISA.

Les sites intégrés se considèrent minorisés dans les bureaux et



conseils de facultés, qui siègent à LLN. De plus, la note du conseil rectoral ainsi que la note sur la ligne hiérarchique tendent encore à renforcer ce phénomène en confirmant le rôle hiérarchique des trois doyens (LOCI, ESPO et LSM) qui siègent exclusivement à LLN, et écartent les vice-doyens des responsabilités hiérarchiques.

Étant donné les difficultés actuelles de gouvernance des facultés multi-sites et la démotivation des personnels sur les sites intégrés qui s'ensuit, la délégation CNE demande une évaluation de la gouvernance des facultés multi-sites par l'UCL.

L'avenir des Ateliers des FUCaM

La délégation apprécie le fait que le vice-recteur en Hainaut soit impliqué dans la gestion des Ateliers des FUCaM.

Cependant, la **ligne hiérarchique** du personnel des Ateliers n'apparaît pas clairement. Leur dépendance fonctionnelle à l'égard de l'IUFC semble ne couvrir que partiellement les missions des Ateliers des FUCaM, qui ne sont pas limitées à la formation continue, mais portent aussi sur la **promotion culturelle**. La délégation estime que le personnel des Ateliers des FUCaM doit être dirigé par un chef de service local, présent constamment sur le site de Mons, en plus du rattachement fonctionnel direct à l'IUFC.

L'intégration du centre de langues de Mons à l'ILV

Une partie de l'attractivité du site de Mons pour les étudiants repose sur la qualité de l'immersion linguistique. Il est donc essentiel de maintenir cette offre linguistique de qualité, qui est différente de celle proposée à LLN.

Le sentiment d'écartèlement des membres du personnel administratif

Dans les services administratifs de Mons ou de Tournai, une même per-

sonne réalise souvent différentes missions qui dépendent, à Louvain-La-Neuve, de plusieurs administrations centrales ou facultaires, et ce avec de nombreux interlocuteurs pas toujours conscients des difficultés ou des spécificités d'un site de plus petite taille. La question de l'arbitrage et des priorités à mettre entre ces différentes missions est souvent laissée à la responsabilité des membres du personnel eux-mêmes.

Plutôt que des relais locaux (guichets) qui constituent une approche très différente du fonctionnement antérieur du site de Mons, et ont pour conséquence une lourdeur organisationnelle et une démotivation du personnel qui y est affecté, il faudrait maintenir des services locaux dirigés par des chefs de service de proximité. À défaut, le directeur administratif de site peut jouer ce rôle de relais.

À Tournai également, le personnel administratif se sent partagé entre les différents services généraux et la faculté situés à LLN et beaucoup trop éloignés géographiquement pour saisir le contexte local.

Sur le site de Mons, il n'y aurait plus de chefs de service locaux pour RHUM, SPER, ADFI, ADRE, et ADAE. Les membres du personnel craignent que les projets locaux soient désormais difficiles à développer, car il y aura centralisation des décisions à Louvain-La-Neuve. Les chefs de service locaux sont en capacité de filtrer les demandes venant du central, de **définir les priorités, développer des projets**. Il est primordial de maintenir par exemple sur les sites hennuyers une animation étudiante locale, afin d'attirer de futurs étudiants sur le site. Le service de qualité et de proximité à l'étudiant est primordial pour maintenir l'attractivité des sites de Mons et Tournai. Dans l'état actuel des choses, cela n'est plus garanti, comme le démontre la baisse inquiétante du nombre d'étudiants inscrits à Tournai.

Pour la délégation CNE, le « coordinateur administratif » évoqué dans la note du conseil rectoral devrait être un **directeur administratif** de site qui serait le N+1 du personnel PAT qui n'a pas chef de service sur le site de Mons et le N+2 des autres membres du PAT du site. Ce directeur administratif serait en mesure d'insuffler une dynamique de site avec les directeurs des différents services administratifs locaux.

La préservation de l'identité de site

Des membres du personnel continuent à déplorer la **perte d'identité** (« Saint-Luc » ou « FUCaM ») des sites de Tournai et de Mons, car ces institutions avaient acquis une réputation (y compris à l'étranger), une crédibilité, une histoire. Le changement de nom est problématique en terme de **visibilité et d'attractivité**.

Le site de Tournai est spécifique, car il accueille principalement des étudiants français. La perte de la dénomination « St-Luc » signifie non seulement une perte d'identité, mais apparaît aussi avoir des effets négatifs quant à l'attractivité en France où les hautes écoles bénéficient d'une bien meilleure réputation que les universités. Par ailleurs, dans les milieux professionnels français, le label **St-Luc Tournai** était un gage de qualité.

Enfin, le déménagement du site de Froyennes vers un immeuble dans le centre de Tournai, participe également à la crise d'identité des personnels tournaisiens. **La réussite de ce déménagement**, en ce compris dans ses aspects très matériels (proximité de parkings gratuits pour les étudiants français!) est cruciale pour le maintien de l'attractivité des études d'architecture à Tournai.

LES COMPTES 2014 DE L'UCL ET LES PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES AU-DELÀ DE 2016

Les comptes 2014 de l'UCL ont été présentés par les autorités au Conseil d'entreprise ainsi qu'au Conseil académique de juin et septembre, après leur approbation par le conseil d'administration du 27 mai 2015.

L'état des lieux ainsi que les débats ont été révélateurs de certaines convergences dans les constats alignés à la fois par des membres du Conseil d'entreprise et du Conseil académique, quant aux besoins criants qui existent dans certains secteurs de l'université, et qui, nous l'espérons, arriveront aux oreilles du conseil d'administration.

Les comptes 2014 affichent en effet, selon la présentation comptable légale de la BNB, un bénéfice de 17,3 millions d'euros, mais avant les diverses affectations techniques. Les marges réelles de l'université ne se trouvent pas au budget ordinaire, ni au budget social (qui est déficitaire) mais au budget «patrimoine non affecté» qui contribue beaucoup à l'équilibre des deux autres. Cela s'explique par le fait que le financement d'origine public de l'enseignement supérieur est notoirement insuffisant pour assurer les missions essentielles des universités, et ce compris à l'UCL.

De nouveaux coûts ont été enregistrés, parmi lesquels figurent les frais d'équipement pour accueillir les étudiants de master en traduction-interprétariat de Marie Haps dès la rentrée de septembre 2015 et la gestion du «passif nucléaire» suite aux demandes de l'ONDRAF. Par ailleurs, les revenus du portefeuille «Endowment» (rendements limités à environ 2,5% actuellement) ne sont pas suffisants pour couvrir complètement les coûts engendrés par les projets académiques acceptés, le solde étant couvert par le budget ordinaire.

La présentation BNB des comptes UCL, est, rappelons-le, la seule à pouvoir être certifiée légalement par un réviseur. Cette analyse comptable démontre une excellente santé financière de l'institution, comme le révèle par exemple son ratio de solvabilité, le montant de son bilan et son niveau d'indépendance financière.

Ainsi, le rapport de l'administrateur général au conseil d'entreprise de juin 2015 indique, dans ses commentaires (page 5) sur les résultats consolidés de 2014 :

«La présentation des résultats sous la forme BNB fait apparaître un boni d'exploitation de 14,9 millions d'euros et un bénéfice courant de 16,8 millions d'euros. Compte tenu du résultat exceptionnel, le bénéfice comptable de l'exercice s'établit à 17,3 millions d'euros. la prise en considération des affectations techniques (-9,4 millions d'euros) ramène le résultat de l'exercice à 7,9 millions d'euros».

Le débat actuel porte surtout sur les priorités à donner aux «affectations techniques» qui représentent des millions d'euros de marges de manœuvre. La délégation CNE au conseil d'entreprise demande depuis longtemps qu'une partie des marges dégagées soient destinées à l'augmentation du cadre du personnel (surtout dans le PAT et le PAC) et à la conclusion de contrat de travail à durée indéterminée (logisticiens de recherche et réouverture de postes PSD). D'autant plus qu'il est constaté par ailleurs des «économies circonstancielles» sur le

budget du personnel, le cadre PAT et PAC n'étant jamais complètement couvert pour de nombreuses raisons (remplacement lent du personnel en congé de maladie ou pensionné, démissions, difficultés de recrutement pour certains postes, faibles possibilités de mutation, etc...)

Il nous a été annoncé lors des conseils d'entreprise de juin et septembre plusieurs mesures positives :

- la constitution d'une réserve spécifique de 1 million d'euros destinés aux besoins non récurrents liés à la mise en œuvre du plan «Louvain 2020»
- la constitution d'une réserve de 1 million d'euros destinée à des développements informatiques majeurs (nouveau portail UCL, logiciel Virtua pour les bibliothèques, développement d'EPC)
- une enveloppe de 500.000 euros a été dégagée au cours de l'été 2015 en vue d'aider les facultés dans le renforcement urgent de l'encadrement des mémoires de master des étudiants qui, pour certains d'entre eux, ne parvenaient plus à trouver de promoteurs.

Les autorités de l'UCL restent cependant très prudentes face aux prévisions budgétaires, qui indiquent un déficit dès 2017 si rien n'est fait par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour remplir ses promesses de refinancement de l'enseignement supérieur universitaire au-delà de 2016.

PRIME DE FIN D'ANNÉE 2015

Le montant de la prime de fin d'année s'élève pour un temps plein à 2,5 % du traitement annuel brut, auquel s'ajoute un montant forfaitaire de 566,81 €.



ACCUEILLIR LES RÉFUGIÉS, DÉCONSTRUIRE LES PRÉJUGÉS

Des milliers de Syriens et Irakiens ont rejoint l'Europe pour tenter d'y obtenir le statut de réfugié politique. Les réseaux et les médias ont suscité un vaste mouvement émotionnel motivant des citoyennes et citoyens à se porter volontaires pour rendre de multiples services en faveur de ces demandeurs d'asile, notamment en leur offrant appuis, accompagnement, voire hébergement en coordination avec les CPAS, plutôt qu'une installation précaire et inappropriée.

A l'opposé, d'autres répètent que « l'on ne peut accueillir toute la misère du monde ». Il faut sans cesse rappeler la seconde partie – très souvent omise ! – de cette phrase de Michel Rocard, ancien premier ministre français. Si la citation commençait effectivement par : « La France ne peut accueillir toute la misère du monde », elle continuait avec ces mots : « **mais la France doit en prendre fidèlement sa part** ». La situation n'est pas différente aujourd'hui, s'agissant de tous les pays européens et de la Belgique en particulier, qui doit donc aussi « en prendre fidèlement sa part ».

Le CIRÉ (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers) ainsi que le mensuel de la CNE « le Droit de l'employé » d'octobre 2015, répondent à une série de préjugés, en soulignant, par exemple, que les demandeurs d'asile sont des personnes issues de toutes les couches de la société – dont des jeunes de moins de 15 ans –, qui ont été obligées de fuir la guerre dans leurs pays, comme l'ont fait nos parents et grands-parents en 1940. Ils n'amènent donc pas la misère, mais la fuient. En outre, la Belgique est loin d'accueillir tous les demandeurs d'asile : les 7.000 personnes qui ont obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire en Belgique depuis janvier 2015 représentent 0,06% de la population belge.

Dans le même sens, l'Institut de recherches économiques et sociales de l'UCL a publié en octobre 2015 une étude sur les implications économiques et sociales de l'immigration. Il y est notamment indiqué que « si les enquêtes d'opinion révèlent qu'une partie importante de la population perçoit des effets négatifs de l'immigration sur le marché du travail et les finances publiques, mais aussi sur la sécurité nationale ou la cohésion sociale, **ces perceptions ne sont pas confirmées par les études académiques qui montrent qu'à son ni-**

veau actuel, l'immigration engendre des effets faibles et souvent positifs. »

Il convient également de souligner les initiatives de membres du personnel de l'UCL, qui ont organisé pour les étudiants une après-midi dédiée à l'histoire des exils et des migrations ainsi qu'une journée de réflexion et de débats sur le thème « Réfugiés et migrants : comprendre pour agir ». D'autres actions, comme des formations en langue ou des accès à d'autres formations de l'UCL, sont prévues.

L'article de l'IRES, cité ci-dessus, est ainsi conclu : « *Tout doit être mis en œuvre pour faciliter l'intégration économique et sociale des demandeurs d'asile et réfugiés. Il en va de notre intérêt commun* ».

Sites internet utiles :

www.cire.be

www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=154

www.uclouvain.be/soutien-aux-refugies.html

QUELQUES MOTS-CLÉS

(source : CIRÉ)

Demandeur d'asile :

Personne qui a fui son pays en quête de protection, qui a introduit une demande d'asile, et qui attend que cette demande soit définitivement acceptée ou rejetée.

Réfugié :

Statut octroyé aux personnes qui satisfont aux critères définis par la Convention de Genève (1951).

Protection subsidiaire :

Statut octroyé aux personnes qui n'obtiennent pas le statut de réfugié, mais à l'égard desquelles il y a de sérieux motifs de croire que, si elles étaient renvoyées dans leur pays d'origine, elles encourraient un risque réel de subir des atteintes graves (comme la peine de mort, la torture ou la violence généralisée dans le cadre d'un conflit armé).

Réponse à la question de la page 7 :
le texte de Louvain 2020 est celui de la colonne A.



RECOURS À LA COUR CONSTITUTIONNELLE CONTRE LE SAUT D'INDEX

Le lundi 26 octobre, la CSC, la FGTB, et la GSLB ont introduit un recours contre le saut d'index auprès de la Cour constitutionnelle, car cette mesure qui implique une perte de pouvoir d'achat de 2% qui ne sera jamais ni rattrapée ni compensée, ne sert pas l'intérêt général. Trois arguments sont avancés.

- Le saut d'index constitue une violation du droit fondamental à une rémunération équitable, du droit à la sécurité sociale, aux allocations familiales ainsi qu'à la négociation collective (art. 23 de la Constitution).
- Le saut d'index constitue une violation du droit fondamental à l'égalité de traitement et ce, en deux points:
 1. Les travailleurs et les personnes bénéficiant d'une allocation sont discriminés par rapport à d'autres groupes de revenus comme les autres professions et les professions libérales qui elles, peuvent encore indexer leurs prix/honoraires. Le gouvernement a en effet choisi délibérément d'écarter ces revenus du saut d'index;
 2. Les travailleurs et les personnes bénéficiant d'une allocation sont aussi discriminés sur la base de leur revenu par rapport aux revenus mobiliers et immobiliers (bailleurs, actionnaires, investisseurs, rentiers).
- Le pouvoir fédéral a outrepassé ses compétences en imposant le saut d'index de façon sélective aux seuls salariés et personnes bénéficiant d'une allocation sociale. Alors que le gouvernement ne peut prendre que des mesures qui règlent de façon générale les revenus et les prix, afin de garantir la compétitivité de l'économie belge et de favoriser la justice sociale. Ce qui est loin d'être le cas ici.

La CSC, la FGTB et la CGSLB, avec ce recours en front commun syndical, demandent donc à la Cour constitutionnelle d'annuler le saut d'index.



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
6.900 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

B E

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