

Le droit de savoir



PB-PP|B-00000
BELGIE(N)-BELGIQUE

Sommaire

1. Edito
2. Surcharge de travail et charge psychosociale
Quels sont les impacts du refinancement sur l'UCL dès 2017?
3. L'allocation foyer résidence pour les 20/2, 22/4 et petits barèmes
- 4-5. Les traitements des personnels des universités

En pages centrales, les résultats de l'enquête sur le décret "paysage"

6. Petite histoire des grades des mandataires permanents au FNRS
Quel accès aux parkings à Louvain-La-Neuve?
7. Les congés pour les membres du PAT à l'université
8. Universités turques : museler la liberté d'opinion

CATERPILLAR (SUITE)

L'édito du numéro précédent du Droit de savoir portait sur les 2.200 suppressions d'emplois décidées par Caterpillar sur le site de Gosselies. Une délégation des travailleurs de Caterpillar s'est rendue au siège social du groupe à Genève le 18 novembre. Lors de l'entretien, la direction du groupe Caterpillar a osé expliquer que leur priorité est de rémunérer les actionnaires, qui vont recevoir des dividendes à deux chiffres en 2016.

Voilà le capitalisme décomplexé dans toute son indécence !

PLUTÔT FAIRE MIEUX

Les autorités de l'UCL ont récemment émis d'intéressantes propositions d'affectation des moyens financiers dégagés notamment par le décret de refinancement de l'enseignement supérieur. Ces mesures, détaillées dans ce numéro, sont globalement positives (voir p.2).

Soulignons ici deux de ces importantes mesures: en premier lieu, **l'augmentation du cadre permanent du personnel**, qui devra concerner toutes les catégories et qui apportera logiquement une première réponse à la surcharge de travail à condition que les choix des secteurs se fassent en toute transparence; ensuite, **la relance du fonds de solidarité** pour le personnel scientifique et PAT sur ressources extérieures, ce qui va faciliter le climat de la négociation demandée par la délégation syndicale - qui va commencer en décembre - afin d'éviter le recours au préavis « conservatoire », c'est-à-dire un préavis prolongé d'année en année, et qui contrarie fortement la vie professionnelle de nombre de membres du personnel scientifique et PAT sur ressources extérieures, toujours sous la menace permanente d'une fin abrupte

de contrat. Le fonds de solidarité est une clef majeure pour résoudre la question épineuse et pendante depuis plusieurs années, à savoir « qui paye les préavis des travailleurs engagés à durée indéterminée si le financement de la convention de recherche se tarit »?

Enfin, il est appréciable de lire dans la note des autorités *qu'elles veulent donner une impulsion aux missions de base de l'UCL « plutôt faire mieux et non plus ».*

Ces mesures envisagées à l'UCL suite au refinancement vont donc dans le bon sens. Pour être complètement efficaces, elles doivent être accompagnées par une gestion des ressources humaines en « lignes claires », dans laquelle la bienveillance, la transparence, la recherche rapide de solutions et l'équité de traitement sont présentes. C'est une demande pressante de la délégation CNE du personnel. Il faut à aussi "faire mieux". Ce sera excellent pour le moral collectif et en plus, cela ne coûte vraiment pas cher !

Périodique trimestriel de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'UCL - N° 167 - OCTOBRE - NOVEMBRE - DECEMBRE 2016
Editeur responsable : Thierry Grosbois, DESY - Croix du Sud 3 - bte L7.06.01 - 1348 Louvain-la-Neuve - N° d'agrégation : P000613



SURCHARGE DE TRAVAIL ET CHARGE PSYCHOSOCIALE

Nous entendons de plus en plus de personnes ayant des difficultés au travail, particulièrement de la surcharge. Des personnes nouvellement engagées quittent très vite, ou commencent en étant très motivées et sont ensuite de plus en plus déprimées. Il faut prendre ce problème à bras le corps et développer des actions pour contrer ce phénomène.

- 1° Nous demandons depuis plusieurs années déjà les **statistiques des personnes en maladie longue durée et des remplacements...** en vain jusqu'à présent. Même si les maladies sont très diverses, cet indicateur est un premier pas pour identifier les difficultés et l'évolution des absences au cours du temps.
- 2° **Occupation des cadres PACS et PAT** : des économies circonstanciées sont faites chaque année suite au non remplacement de personnes en congé maladie ou au délai pris pour assurer le remplacement des personnes partant à la pension. La CNE demande que les remplacements soient assurés plus rapidement. Pour alléger la procédure de recrutement, il serait possible pour le PAT de mettre en place une équipe interne « volante » composée de personnes en CDI au cadre qui auraient pour mission de remplacer rapidement les personnes absentes. Il pourrait aussi être envisagé de recruter des remplaçants même si le certificat ne couvre pas d'emblée une longue période. Le

premier mois est à charge de l'employeur ; mais ensuite, le remplacement devrait être opéré sans plus attendre.

- 3° **Extension du cadre suite au refinancement** : le nombre d'étudiants explose, les exigences et la complexification suite au décret font augmenter le travail de manière parfois très critique dans certains endroits : des nouveaux académiques doivent être recrutés ainsi que des assistants et du PAT ; des doctorants ou assistants de recherche sont amenés de plus en plus à assurer des encadrements alors que cela ne relève normalement pas de leurs missions à cause du manque d'assistants au cadre...;
- 4° **Normes d'encadrement pour les assistants** : des balises ont été élaborées dans le SSH, mais rien n'a encore été négocié avec les représentants syndicaux. Une convention collective de travail pour le PST permettrait d'inclure des normes négociées dans le respect des procédures et de la législation en la matière ;
- 5° **L'évaluation des implications du décret paysage sur la surcharge du personnel** : énormément de personnes de toutes les catégories sont en surcharge suite, notamment, aux programmes individualisés des étudiants. Or cette surcharge est encore beaucoup plus importante cette année que l'année dernière et ne fera qu'aller en augmentant. Il faut trouver des solutions.

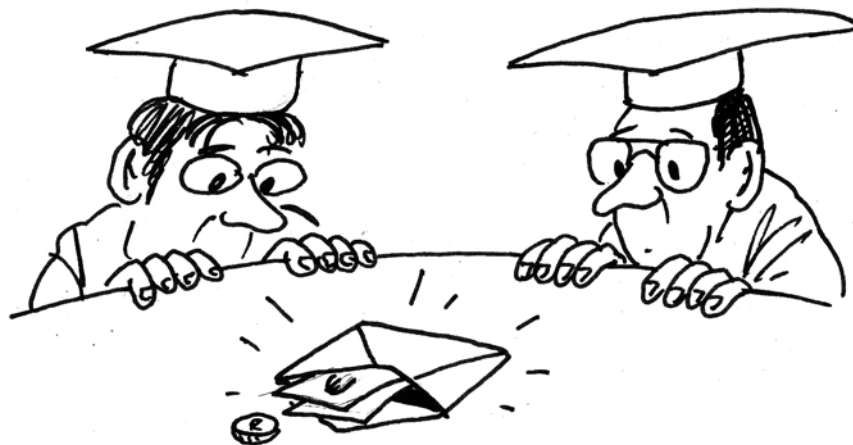
QUELS SONT LES IMPACTS DU REFINANCEMENT SUR L'UCL DÈS 2017 ?

A la suite du refinancement de l'enseignement supérieur déterminé par décret entre 2016 et 2019, qui se chiffre à 10 millions d'euros pour l'ensemble des établissements (dont 75% pour les universités en 2016), (voir Droit de Savoir 164, p.9) et suite au jugement favorable pour l'UCL sur le litige l'opposant à la FWB sur l'application des nombres plafonds consécutive à la fusion avec les FUCaM (voir Droit de Savoir 166, p.6), le conseil rectoral a présenté au conseil académique du 7 novembre et au conseil d'entreprise du 21 novembre une note définissant les **balises pour l'usage des marges budgétaires** ainsi dégagées.

Le conseil rectoral souligne néanmoins que ce refinancement est pondéré par les **effets négatifs** du « tax shift » décidé par le gouvernement fédéral (la réduction des cotisations patronales ONSS s'accompagne parallèlement d'une augmentation de la fiscalité pour les universités). La modification des règles de financement de la coopération universitaire au développement (désormais de la compétence de l'ARES), ainsi que des conditions mises à l'examen d'entrée en 1er année de médecine en septembre 2017, de même que les coûts induits par le projet de fusion avec l'Université Saint-Louis, sont les principales **incertitudes** auxquelles est confrontée l'UCL.

La prospective budgétaire de l'UCL entre 2017 et 2021 a dès lors été actualisée, en prenant l'option d'affecter une partie des marges à des **renforts en personnel**, à hauteur de 3 millions d'euros en 2017 et 3 millions d'euros en 2018. La délégation CNE au conseil d'entreprise s'est réjouie de cette mesure immédiate, qui rencontre ses demandes, réitérées depuis plusieurs années, notamment dans ses avis déposés sur l'évolution des cadres PACS et PAT, dont nous avons fait régulièrement échos dans le Droit de Savoir. Les affectations budgétaires ne sont cependant pas encore traduites par des données plus précises en termes d'EFT attribué respectivement aux cadres PACS et PAT.

La délégation CNE soutient également l'idée du conseil rectoral, de **favoriser la création de postes de professeurs, d'assistants et de PAT en lien direct avec les**



besoins dans l'encadrement des étudiants, car c'est dans ce domaine que la charge de travail s'est accrue le plus ces dernières années, suite à l'augmen-

tation du nombre d'étudiants à l'UCL et aux conséquences du décret « paysage » sur les conditions de travail des personnels en lien avec l'enseignement. La CNE



est cependant réservée quant à l'idée de confier aux secteurs la répartition d'une partie des postes entre académiques à fonction complète, logisticiens de recherche et PAT. Cela risque en effet, sans arbitrage suffisant de la gouvernance centrale, d'accentuer la sectorialisation de l'université quant à la gestion et la répartition des personnels. Il faut éviter des déséquilibres entre secteurs quant à la politique du personnel. Le conseil rectoral promet cependant le maintien d'une « cohérence » d'ensemble. Dans la répartition des budgets, il est d'ailleurs prévu une réserve pour des postes « d'intérêt général », affectés à des postes académiques et administratifs supplémentaires, ainsi qu'à l'aide aux étudiants.

La délégation CNE a souligné également au conseil d'entreprise la nécessité de tenir compte dans la programmation des départs à la retraite dans le PAC entre 2018 et 2024, qui s'élève à environ 110 EFT, soit 20% du personnel, dont la moitié en SSH et la moitié dans les autres secteurs. Il faudra donc faire un double effort : remplacer le personnel enseignant sur le départ tout en augmentant le cadre global du PAC.

Par ailleurs, le conseil rectoral confirme les options prises depuis 2015 : support au plan Louvain 2020, meilleure anticipation dans la gestion du personnel, renfort pour l'encadrement des mémoires et TFE, invitation d'enseignants et chercheurs étrangers, etc...

Les autorités de l'UCL ont approuvé l'idée d'un renfort temporaire PAT pour soutenir les équipes confrontées à une surcharge de travail. Le conseil d'entreprise a dès lors salué l'élargissement de ce dispositif, qui fonctionne de manière satisfaisante, à hauteur de 500.000 euros.

Le conseil d'entreprise a très bien accueilli également la proposition du conseil rectoral de consacrer des enveloppes budgétaires récurrentes aux promotions du personnel PAT. Cela rejoint des revendications de longue date. Cela étant, la CNE regrette que le montant prévu pour les promotions du PAT ne se soit accru que de 100.000 euros annuels, ce qui apparaît très insuffisant pour couvrir le retard accumulé dans ce domaine. Par ailleurs, la CNE plaide également pour rattraper le

retard dans l'octroi plus large de la prime de 35 ans de carrière aux membres du PAT, en assouplissant les critères actuels, revus récemment unilatéralement par les autorités de l'UCL.

La mesure prévoyant la correction d'anomalies salariales affectant les mandataires permanents FNRS doit être analysée avec la délégation syndicale du personnel de l'UCL, et aussi au sein de l'organe de négociation de concertation sociale (OCN) du FNRS.

Le conseil d'entreprise soutient également l'idée de subordonner l'octroi des moyens budgétaires supplémentaires aux trois secteurs, par l'engagement de chaque secteur, à faire passer un permanent FNRS en moyenne par an, entre 2018 et 2024, dans la carrière académique, ce qui représente environ une quinzaine de postes FNRS. La CNE soutient cette mesure, car elle assure à la fois du renfort dans le domaine académique et permet de libérer des postes permanents pour de jeunes chercheurs FNRS.

Le conseil rectoral demande également aux secteurs une maîtrise de l'offre d'enseignement en maintenant le portefeuille de cours à un niveau constant, et en limitant le recours à de l'enseignement assuré par des académiques non permanent (APH). Le conseil d'entreprise est favorable à cette mesure, car elle permet de combattre la surcharge de travail actuelle dans l'enseignement et dans l'encadrement des étudiants. Par ailleurs, le conseil d'entreprise s'est souvent inquiété du manque d'intégration à la communauté universitaire d'une partie des APH qui ne peuvent, en aucun cas, suppléer au manque d'académiques à fonction complète dans l'institution.

Suite à la signature en 1998 des conventions collectives pour le personnel sur ressources extérieures (PAT et PS), il existe une possibilité pour ces personnels d'être engagés sur des contrats à durée indéterminée (après deux ans pour le PAT et 6 ans pour le PS). Cependant, dès leur passage à durée indéterminée, certains reçoivent un préavis qui est cependant plus court que la durée d'un préavis classique. Des personnes sont donc en préavis continu depuis parfois dix ans ! Nous voulons mettre fin à cette pratique

(dont les bases légales ne sont pas explicitement citées par l'employeur). Nous demandons donc depuis plusieurs mois l'ouverture d'une négociation pour la révision des conventions collectives de 1998 et la relance d'un fonds de solidarité qui pourrait être financé à partir de plusieurs sources. Dans son projet, le conseil rectoral a prévu de constituer « une réserve pour amorcer un fonds de solidarité pour les chercheurs », à hauteur de 500.000 euros en 2017. Il faut bien évidemment que ce fonds concerne également le PAT sur ressources extérieures, ce qui ne figure pas dans la note du conseil rectoral.

La stratégie de développement régional à Bruxelles et dans le Hainaut reçoit deux millions d'euros, notamment dans la perspective de la fusion entre l'UCL et USL-B. La CNE s'étonne de ce montant élevé par rapport aux autres priorités.

Dans le domaine immobilier, le conseil rectoral annonce la planification de « quatre projets immobiliers majeurs d'intérêt institutionnel », dont au moins un learning center. Malheureusement, rien n'est prévu dans l'état actuel des prévisions, pour la construction de nouveaux auditorios, malgré leur pénurie relative suite à l'augmentation de la population étudiante. Les autorités de l'UCL poussent à une utilisation plus intensive des auditorios existants, par la modification et l'augmentation des plages horaires. La délégation CNE s'est montrée réservée à l'égard de ces propositions d'investissement immobilier, par ailleurs encore très vagues.

Globalement, les propositions du conseil rectoral vont dans le bon sens, et répondent à des demandes des membres du personnel, relayées depuis plusieurs années par la délégation syndicale CNE ainsi que par la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise. Le caractère pluriannuel des options budgétaires, sur 5 ans, en lien avec le plan stratégique Louvain 2020, semble une orientation raisonnable. Il faut cependant souligner que la note du conseil rectoral doit encore faire l'objet d'une approbation par le conseil d'administration, normalement lors de sa séance du 14 décembre 2017.

L'ALLOCATION FOYER RÉSIDENCE POUR LES 20/2, 22/4 ET PETITS BARÈMES

Issue de la fusion UCL-Fucam, cette allocation foyer/résidence a été accordée aux barèmes 300/1 qui continuent à en bénéficier quand ils passent au 20/2 puis au 22/4, pour autant qu'ils gagnent moins de 30.072,20 euros/annuels. Il est demandé depuis plusieurs années d'étendre le paiement de cette allocation foyer/résidence aux autres membres du

personnel ayant des petits salaires (barème 20/2 et 22/4 en dessous de 30.072,20 euros/annuels). L'engagement des Autorités d'étudier cette extension remonte à plusieurs années! Cette mesure favorable aux plus petits barèmes de notre institution toucherait environ 480 PAT sur budget ordinaire et ressources extérieures.



LES TRAITEMENTS DES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} juillet 2016, rattachées à l'indice-pivot 103,04 de mai 2016.															1,6406
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6	
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé principal	Assistant social de 1 ^{re} classe	Agent spécialisé en chef	Chef programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal	
0	1.828,51	1.944,34	2.075,29	2.194,84	2.234,69	2.344,30	2.509,66	2.523,62	2.619,25	2.758,07	2.855,61	2.573,44	2.819,03	2.928,78	
1	1.849,05	1.980,22	2.111,16	2.230,72	2.276,53	2.380,18	2.551,50	2.559,49	2.655,13	2.800,74	2.898,27	2.645,17	2.855,62	3.001,94	
2	1.890,13	2.051,97	2.147,04	2.302,47	2.360,21	2.451,93	2.593,34	2.595,37	2.691,04	2.843,40	2.940,94	2.790,61	2.892,21	3.075,09	
3			2.182,92				2.635,18	2.631,25	2.727,63	2.886,07	2.983,60		2.928,80	3.148,25	
4															
5	1.925,73	2.086,56	2.218,80	2.338,35	2.431,94	2.487,81	2.707,26	2.667,12	2.764,22	2.959,22	3.056,76	2.888,15	2.965,39	3.245,78	
6															
7	1.961,32	2.121,14	2.266,61	2.386,17	2.503,67	2.535,63	2.780,42	2.715,46	2.812,99	3.032,38	3.129,92	2.985,68	3.014,16	3.343,32	
8															
9	1.996,92	2.204,83	2.350,30	2.481,81	2.575,41	2.631,27	2.853,57	2.812,99	2.910,52	3.105,54	3.203,08	3.083,21	3.111,69	3.440,85	
10															
11	2.032,52	2.288,52	2.433,99	2.577,44	2.647,14	2.727,65	2.926,73	2.910,52	3.008,05	3.178,70	3.276,23	3.180,74	3.209,22	3.538,38	
12															
13	2.068,12	2.372,21	2.517,68	2.661,13	2.719,46	2.812,99	2.999,89	2.995,87	3.093,40	3.251,85	3.349,39	3.278,27	3.294,57	3.635,91	
14															
15	2.103,72	2.455,90	2.601,37	2.745,92	2.792,62	2.898,34	3.073,05	3.081,21	3.178,75	3.325,01	3.422,55	3.375,81	3.379,91	3.733,45	
16															
17	2.139,32	2.539,59	2.685,06	2.831,27	2.865,77	2.983,69	3.146,20	3.166,56	3.264,09	3.398,17	3.495,70	3.473,34	3.465,26	3.830,98	
18															
19	2.174,92	2.623,28	2.770,32	2.916,62	2.938,93	3.069,03	3.219,36	3.251,91	3.349,44	3.471,32	3.568,86	3.570,87	3.550,61	3.928,51	
20															
21	2.210,52	2.707,31	2.855,67	3.001,96	3.012,09	3.154,38	3.292,52	3.337,25	3.434,79	3.544,48	3.642,02	3.668,40	3.635,96	4.026,04	
22															
23	2.246,12	2.792,66	2.941,02	3.087,31	3.085,25	3.239,73	3.365,67	3.422,60	3.520,13	3.617,64	3.715,18	3.765,94	3.721,30	4.123,57	
24															
25	2.281,72	2.878,01	3.026,36	3.172,66	3.158,40	3.325,08	3.438,83	3.507,95	3.605,48	3.690,79	3.788,33	3.863,47	3.806,65	4.221,11	
26															
27	2.317,32	2.963,35		3.258,00	3.231,56	3.410,42	3.511,99	3.593,29	3.690,83	3.763,95	3.861,49	3.961,00	3.892,00	4.318,64	
28															
29	2.352,92	3.048,70		3.343,35		3.495,77		3.678,64	3.776,17				3.977,34		
30															
31								3.763,99	3.861,52				4.062,69		

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} juillet 2016, rattachées à l'indice-pivot 103,04 de mai 2016.															1,6406
	25/3A	10/1	10/1S	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1	
	Analyste de programmation	Attaché	Attaché après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal	Ingénieur principal	Premier attaché	Informaticien après 5 ans de grade	Conseiller	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur	
		Ingénieur industriel	Ingénieur industriel après 4 ans de grade		Ingénieur industriel principal	Ingénieur industriel en chef	Informaticien	Ingénieur principal chef de service	Ingénieur industriel en chef principal					Ingénieur inspecteur	
0	3.075,07	2.916,57	3.020,09	3.587,14	3.160,41	4.013,86	3.587,14	4.410,10	3.879,74	4.745,38	4.989,22	4.196,73	5.212,76	5.395,62	
1	3.111,66	3.001,92	3.105,44	3.672,49	3.245,76	4.099,21	3.672,49	4.501,54	4.062,63	4.928,27	5.172,11	4.379,62	5.395,65	5.578,51	
2	3.148,25	3.172,62	3.190,79	3.843,18	3.331,11	4.184,56	3.843,18	4.592,98	4.245,52	5.111,16	5.355,00	4.562,51	5.578,54	5.761,40	
3	3.184,84		3.276,14		3.416,46	4.269,91		4.684,42	4.428,41	5.294,05	5.537,89	4.745,40	5.761,43	5.944,29	
4									4.611,30	5.476,94	5.720,78	4.928,29	5.944,32	6.127,18	
5	3.221,43	3.303,69	3.407,21	3.992,54	3.547,53	4.419,26	3.974,25	4.867,31	4.794,19	5.659,83	5.903,67	5.111,18	6.127,21	6.310,07	
6															
7	3.270,19	3.434,76	3.538,28	4.141,89	3.678,60	4.568,61	4.105,33	5.050,20	5.891,53	6.757,17	7.001,01	6.208,52	7.224,55	7.407,41	
8															
9	3.367,72	3.565,83	3.669,35	4.291,24	3.809,67	4.717,97	4.236,40	5.233,09							
10															
11	3.465,25	3.696,90	3.800,42	4.440,60	3.940,75	4.867,32	4.367,47	5.415,98	4.977,08	5.842,72	6.086,56	5.294,07	6.310,10	6.492,96	
12															
13	3.550,60	3.827,97	3.931,50	4.589,95	4.071,82	5.016,67	4.498,54	5.598,87	5.159,97	6.025,61	6.269,45	5.476,96	6.492,99	6.675,85	
14															
15	3.635,95	3.959,05	4.062,57	4.739,30	4.202,89	5.166,03	4.629,61	5.781,76	5.342,86	6.208,50	6.452,34	5.659,85	6.675,88	6.858,74	
16															
17	3.721,30	4.090,12	4.193,64	4.888,66	4.333,96	5.315,38	4.760,68	5.964,65	5.525,75	6.391,39	6.635,23	5.842,74	6.858,77	7.041,63	
18															
19	3.806,64	4.221,19	4.324,71	5.038,01	4.465,03	5.464,73	4.891,76	6.147,54	5.708,64	6.574,28	6.818,12	6.025,63	7.041,66	7.224,52	
20															
21	3.891,99	4.352,26	4.455,78	5.187,36	4.596,10	5.614,09	5.022,83								
22															
23	3.977,34	4.483,33	4.586,85	5.336,72	4.727,18		5.153,90								
24															
25	4.062,68				4.858,25		5.284,97								
26															
27	4.148,03														
28															
29	4.233,38														
30															
31	4.318,72														
32															
33	4.404,07														



Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} juillet 2016, rattachées à l'indice-pivot 103,04 de mai 2016.											1,6406		
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6 C	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique		
	Directeur général	Assistant de recherche	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié	Chef de travaux agrégé Maître de recherche	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	6.411,63	2.916,59	3.188,86	3.587,14	4.013,86	4.129,71	4.196,76	2.916,59	3.587,14	3.879,74	4.725,06	5.527,72	6.188,12
1	6.594,52	3.011,08	3.274,21	3.672,49	4.099,21	4.306,49	4.379,65	3.011,08	3.672,49				
2		3.200,06	3.444,90	3.757,83	4.184,56			3.200,06	3.757,83	4.062,63		5.060,34	6.010,32
3	6.777,41			3.843,18	4.269,90	4.483,27	4.562,53		3.843,18	4.245,52		6.010,32	6.838,36
4		3.376,84	3.575,97		4.419,26			3.376,84	3.992,54		5.395,63	6.492,92	7.488,60
5	6.960,30				4.568,61	4.660,05	4.745,41		4.141,89	4.428,41		6.492,92	7.488,60
6		3.553,62	3.707,04	4.141,89	4.568,61			3.553,62	4.141,89		5.730,91	6.975,52	8.138,84
7	7.143,19				4.717,96	4.836,83	4.928,30		4.291,24	4.611,30		6.975,52	8.138,84
8		3.730,41	3.838,12	4.291,24	4.717,96			3.730,41	4.291,24	4.794,19		6.975,52	8.138,84
9	7.326,08					5.013,61	5.111,18						
10		3.907,19	3.969,19	4.440,60	4.867,32			3.907,19	4.440,60				
11	7.508,97				5.016,67	5.190,40	5.294,07			4.977,08	6.066,19	7.458,12	8.789,08
12		4.083,97	4.100,26	4.589,95				4.083,97	4.589,95				
13	7.691,86				5.166,02	5.367,18	5.476,95			5.159,97			
14		4.260,75	4.231,33	4.739,30	5.166,02			4.260,75	4.739,30		6.401,48	7.940,72	9.439,32
15	7.874,75				5.315,38	5.543,96	5.659,84			5.342,86			
16		4.437,53	4.362,40	4.888,66	5.315,38			4.437,53	4.888,66		6.736,76	8.423,32	
17	8.057,64				5.464,73	5.720,74	5.842,72			5.525,75			
18		4.614,31	4.493,47	5.038,01	5.464,73			4.614,31	5.038,01				
19	8.240,53					5.897,52	6.025,61			5.708,64			
20		4.791,09			5.614,08			4.791,09	5.187,36		7.072,05		
21	8.423,42					6.074,30	6.208,49			5.891,53			
22		4.967,88						4.967,88	5.336,72		7.407,33		
23							6.391,38			6.074,42			
24		5.144,66						5.144,66	5.486,07				
25							6.574,26			6.257,31			
26													
27							6.757,14						
28													

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,6406 (juillet 2016).

1. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- Le barème 25/6 est également applicable aux grades d'assistant social en chef principal et d'infirmier en chef principal.
- Allocations familiales complémentaires indexées
Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est également indexé : 1 enfant = 39,49 € - 2 enfants = 78,98 € - 3 enfants = 141,98 € ...

2. LE PERSONNEL ACADÉMIQUE PAYE A L'HEURE

Le traitement sur base horaire est calculé en fonction des heures hebdomadaires annuelles d'enseignement. Il n'y a pas dans ce cas d'augmentation triennale.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est, à l'index 1,6406:

- pour un chargé de cours à temps partiel : 590,60 €
- pour un professeur à temps partiel : 644,83 €
- pour un professeur extraordinaire : 700,03 €

3. LES BAREMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

Le statut pécuniaire du personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des Langues Vivantes est fixé par la convention collective conclue entre les Autorités de l'UCL et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31/12/1999. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCL dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCL sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant minimum nets des bourses est de 1831,62 €.

4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

A l'UCL, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30.09.1998 relative au personnel scientifique sur ressources extérieures. Les échelles barémiques applicables aux chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991.

Ce décret définit les titres, niveaux et barèmes suivants :

TITRES NIVEAU BARÈME

Assistant de recherche (1)	Niveau A	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Chercheur qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Directeur de recherche	Niveau E	Idem Chargé de cours

Le personnel scientifique sur ressources extérieures qui devient titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse et qui n'a pas demandé ou n'a pas obtenu la reconnaissance de sa qualification telle que déterminée par le décret du 19 juillet 1991, bénéficiera au minimum du barème 8B (10/3).

(1) L'existence de deux barèmes différents pour le personnel scientifique temporaire a été supprimée en septembre 2012 suite à l'accord obtenu par les délégations syndicales avec les pouvoirs publics. L'échelle 8L n'est maintenue ici que pour mémoire.

5. LES BARÈMES DU PERSONNEL DES EX-ISA (Instituts supérieurs d'architecture)

Les barèmes du personnel enseignant et administratif des ex-ISA (du cadre d'extinction) sont disponibles à la délégation du personnel. Ils ont été publiés, mais à l'index précédent 1,6084, dans le Droit de Savoir n° 156.

Ces barèmes, ainsi que ceux des Traducteurs-Interprètes seront publiés à l'index actuel dans un prochain numéro.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL DU PERSONNEL DES UNIVERSITÉS SUITE À L'INTRODUCTION DU DÉCRET "PAYSAGE", À LA RENTRÉE ACADÉMIQUE 2015-2016

POURQUOI CETTE ENQUÊTE ?

Dès le début de l'année civile 2015, les délégués syndicaux de la Centrale nationale des employés et cadres (CNE) et de la CSC/Services Publics ont été informés des difficultés relatives à la mise en œuvre du décret « paysage », ressenties auprès de toutes les catégories de personnel dans les universités de la FWB. Ces avis se sont amplifiés en nombre et en assertivité à mesure que la rentrée 2015-2016 approchait, année académique qui fut celle de la mise en œuvre globale du décret « paysage ».

En effet, ce décret introduit de nombreux changements organisationnels, tant pour les étudiants (dans leur parcours) que pour le personnel des universités (gestion académique, gestion administrative et gestion technique). A notre niveau, il

semblait donc utile de prêter une oreille attentive aux difficultés rencontrées par le personnel, et de les relayer vers les autorités politiques et académiques. Il est apparu, à mesure que le temps passait, que la complexité du décret et de ses modalités de mise en œuvre, de même que ses conséquences organisationnelles, relationnelles et pédagogiques, crispaient les esprits.

D'où la décision prise par la CNE et la CSC/Services Publics de dresser un premier « état des lieux », au moyen d'une enquête en ligne auprès des personnels des universités.

L'objectif de cette enquête est de mesurer l'impact de la mise en œuvre du décret sur les conditions de travail du

personnel. Cet objectif n'est pas centré exclusivement sur les constats du moment, mais permet aussi aux répondants de se projeter dans l'avenir. En effet, si une modification organisationnelle ou administrative peut avoir un impact immédiat sur les prestations d'un travailleur, encore faut-il que celui-ci puisse estimer que la situation - éventuellement pénible vécue sur le moment - puisse s'améliorer dans le temps. Cet aspect n'a pas été négligé dans la démarche puisque chaque répondant a pu se prononcer sur sa vision de l'avenir.

AVERTISSEMENT

Dans ce document, nous présentons une sélection des principaux résultats de cette enquête. C'est la raison pour laquelle la numérotation des graphiques présentés ici n'est pas continue.

L'ensemble de l'enquête, comportant la totalité des tableaux et graphiques, est reprise dans une brochure électronique disponible sur les sites suivants : www.desy.ucl.ac.be - www.csc.ulg.ac.be/blog - www.cne.ulb.be

Dans le questionnaire, les options de réponses allaient de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord » en une échelle de 5 positions. Pour la simplicité des graphiques, les réponses aux extrêmes de l'échelle ont été regroupées.

Dans les pages qui suivent :

- les graphiques de gauche synthétisent les réponses aux questions au moment de l'enquête, en trois codes couleurs (d'accord, pas d'accord, neutre) ;
- les graphiques de droite expriment pour chaque situation les avis quant à l'avenir si rien ne change. (avec trois choix de réponses : oui, incertain, non)

Le total des pourcentages dans ces graphiques de droite correspond au pourcentage de la même couleur dans le graphique de gauche, aux arrondis près. Ainsi, on peut cerner facilement, dans le graphique de droite le pourcentage de répondants insatisfaits par leur situation ET qui pensent que cette situation va perdurer dans l'avenir (les réponses "oui").

INFORMATIONS TECHNIQUES SUR L'ENQUÊTE

L'enquête a été initiée et réalisée par le secteur « universités » de la Centrale nationale des employés et cadres (CNE) et par la CSC/Services Publics. Le questionnaire a été soumis entre le 20 avril et le 5 juillet 2016 de manière simultanée aux membres du personnel des universités, de la FWB (ULg, UCL, ULB, UNamur, USL-B) à l'exception de l'UMons.

Elle exclut les chercheurs qui n'ont pas de contacts avec les étudiants et ceux qui ne sont pas confrontés aux problématiques relatives à l'enseignement. Au total, 747 questionnaires valides ont été analysés. Les répondants à l'enquête se répartissent comme suit entre les universités : ULg (28,5%), UCL (38,2%), ULB (15,8%), UNamur (9,4%), et USL-B (8,2%). La répartition des répondants entre les différentes catégories du personnel se présente comme suit : 36,4% de

personnel académique, 26,4% de personnel scientifique en charge d'enseignement, 37,2% de membres du personnel administratif, technique et de gestion. Ce qui correspond globalement à la distribution du personnel dans les universités.

Parmi les 747 répondants, cinq profils ont été distingués :

- académiques ayant des responsabilités institutionnelles (10%) : recteurs, doyens, présidents de jury, responsables de programme, etc.
- académiques sans responsabilité institutionnelle (27%)
- assistants ayant des liens avec les étudiants (26%)
- personnel administratif, technique et de gestion (PATG) n'ayant aucun lien avec l'enseignement (9%)
- personnel administratif, technique et de gestion (PATG) ayant un lien avec l'enseignement (28%)



PRINCIPAUX RÉSULTATS

Votre travail a-t-il été modifié, de près ou de loin, durant la mise en œuvre du décret paysage pour / à la rentrée 2015-2016?

		Par profil				
		Aca + resp. inst.	Aca sans resp. inst.	Assistant	PATG en contact	PATG sans contact
Oui	68,4%	93,3%	68,5%	64,5%	76,8%	25,4%
Non	31,6%	6,7%	31,5%	35,5%	23,2%	74,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ce sont principalement les académiques ayant des responsabilités institutionnelles (93% répondent affirmativement) et les PATG en lien avec l'enseignement (77%) qui affirment avoir ressenti le plus les effets de la mise en œuvre du décret. Ces deux profils s'attendent très majoritairement à ce que leur travail soit encore modifié dans l'avenir, à hauteur respectivement de 88% et 77%. Il en va de même pour les académiques sans responsabilités institutionnelles à hauteur de 76%.

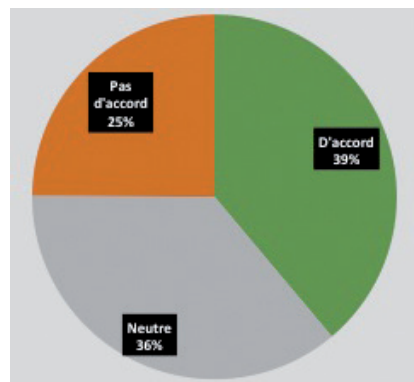
Pensez-vous qu'il le sera dans l'avenir?

		Par profil				
		Aca + resp. inst.	Aca sans resp. inst.	Assistant	PATG en contact	PATG sans contact
Oui	70,7%	88,0%	76,1%	66,0%	77,3%	28,4%
Non	29,3%	12,0%	23,9%	34,0%	22,7%	71,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

On remarquera que seul un quart des personnels PATG sans contact avec les étudiants estiment que leur travail a été modifié.

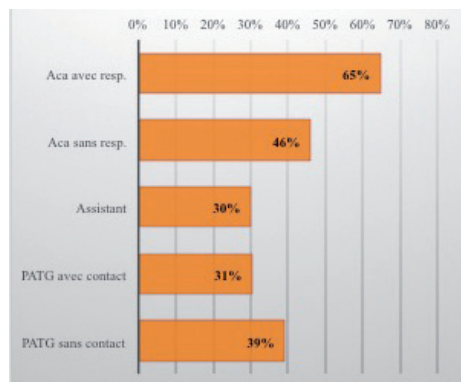
LA CHARGE DE TRAVAIL AVANT ET APRÈS

GRAPHIQUE 2A: Avant la mise en œuvre du décret 'paysage' pour la rentrée 2015-2016, j'étais en surcharge de travail (tous profils confondus)



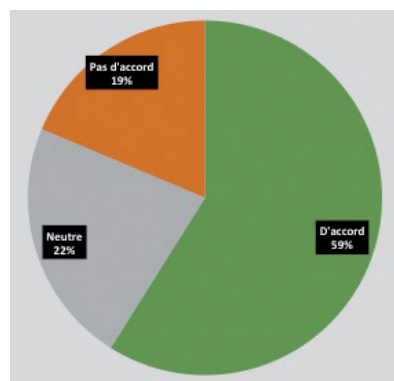
Base: tous les profils (n: 715)

GRAPHIQUE 2B: Avant la mise en œuvre du décret 'paysage' pour la rentrée 2015-2016, j'étais en surcharge de travail



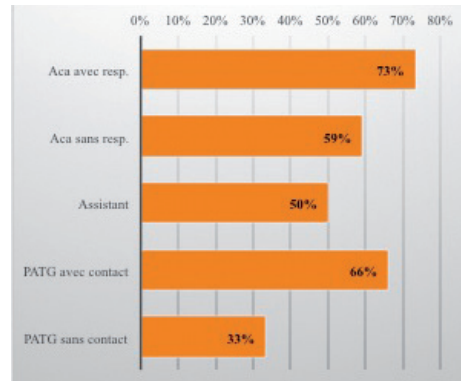
39% des répondants disent qu'ils se trouvaient déjà en surcharge de travail avant mise en œuvre du décret 'paysage' lors de la rentrée 2015-2016. Ce taux est nettement plus élevé lorsqu'on porte le regard sur les académiques et encore plus élevé lorsqu'on considère, parmi ceux-ci, ceux qui ont des responsabilités institutionnelles.

GRAPHIQUE 4A: Je pense que la complexité de mon travail va fortement augmenter dans les années qui viennent



Base: tous les profils (n: 643)

GRAPHIQUE 4B: Je pense que la complexité de mon travail va fortement augmenter dans les années qui viennent

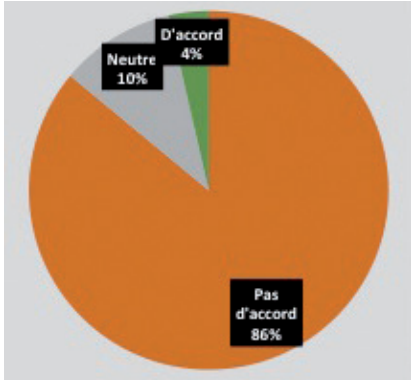


On remarque que les perspectives d'avenir, relative à la complexité du travail, ne sont guère réjouissantes pour les répondants déjà accablés par le travail à la rentrée 2015-2016:

59% d'entre eux considèrent que la complexité de leur travail va fortement augmenter dans les années qui viennent! Les académiques avec responsabilités institutionnelles et les PATG en contact avec les étudiants se démarquent significativement de leurs collègues par un avis encore moins optimiste.

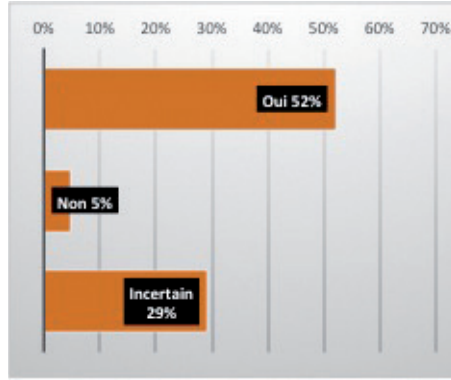


GRAPHIQUE 6 : Les adaptations ont été préparées avec l'engagement de nouveau(x)/nouvelle(s) collègue(s)



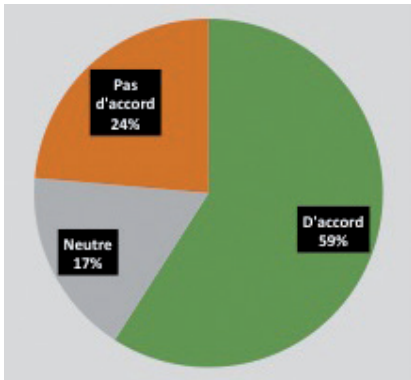
Base : académiques avec responsabilités, PATG en contact avec les étudiants (n : 271)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



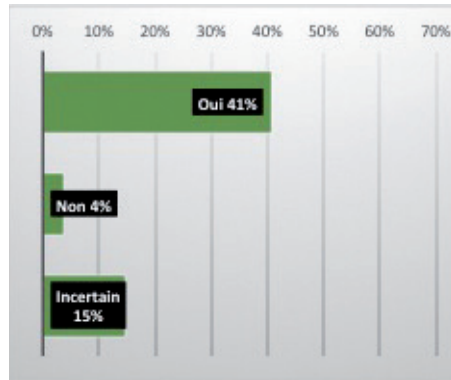
Avec un plébiscite pareil, il ne peut évidemment y avoir de grandes variations entre les profils. 86% des répondants n'ont pas observé d'augmentation du personnel dans leur environnement de travail. On notera cependant que l'engagement de nouveaux personnels ne doit pas être envisagée comme la seule réponse possible aux défis organisationnels que posait la mise en œuvre du décret. En tout état de cause près de la moitié du personnel n'envisage pas d'amélioration dans l'avenir.

GRAPHIQUE 14 : J'ai dû faire face à des interprétations très divergentes des textes légaux au sein de mon université



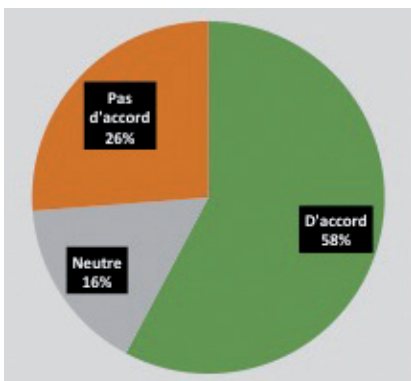
Base : académiques avec responsabilités, PATG en contact avec les étudiants (n : 271)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



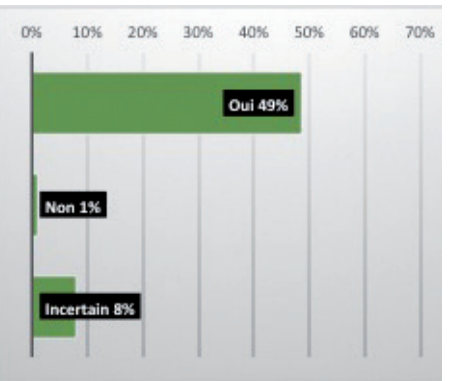
Cet item concerne l'interprétation des textes légaux et, plus précisément, les divergences d'interprétation qui ont vu le jour dans l'environnement professionnel direct du répondant. 59% des répondants estiment qu'ils ont dû faire face à des difficultés dans l'interprétation de ces textes. Parmi ceux marquant leur accord avec cette question, 67% des académiques à responsabilités et 56% parmi les PATG en contact avec l'enseignement se sont trouvés en situation de flou relatif à cette interprétation. En ce qui concerne les divergences d'interprétation entre les universités, et entre les universités et les Hautes Ecoles, il convient de se référer aux graphiques 15 et 16 figurant dans l'enquête publiée sur le site.

GRAPHIQUE 23 : J'ai dû prendre en compte une série importante de nouvelles procédures très strictes



Base : PATG en contact avec les étudiants (n : 187)

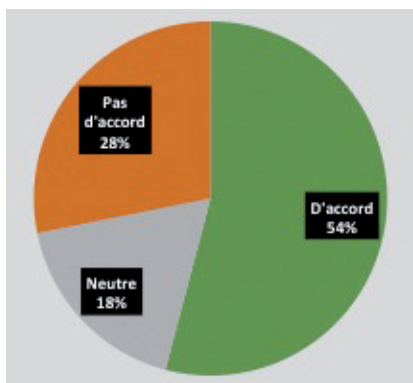
Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



Un des effets majeurs sur le travail des personnels est ici mis en lumière: l'augmentation du poids des procédures dans le travail. Et de l'avis de près de la moitié des répondants, l'avenir se dessine sous les mêmes auspices.

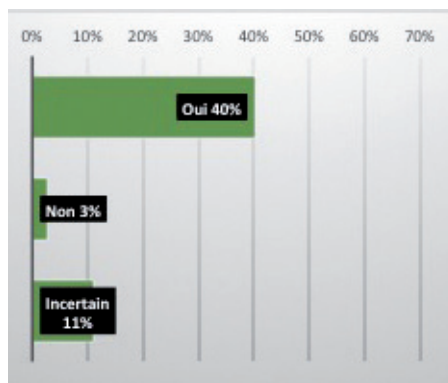


GRAPHIQUE 24: La disparition de la notion de réussite annuelle a eu un impact important sur mon travail



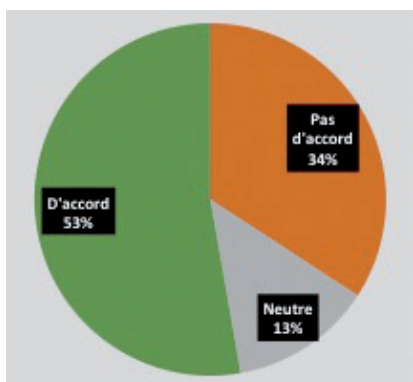
Base: tous académiques, PATG en contact avec les étudiants (n : 462)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



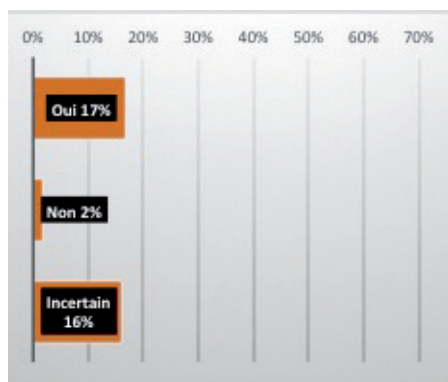
Les académiques avec responsabilités institutionnelles et les PATG en lien avec l'enseignement (respectivement à 66% et 58%) se distinguent significativement des académiques sans responsabilités institutionnelles (46%). Quatre répondants sur 10 considèrent que cet impact déjà ressenti actuellement va se perpétuer dans l'avenir.

GRAPHIQUE 27: Mes questions et inquiétudes ont été comprises par ma hiérarchie directe



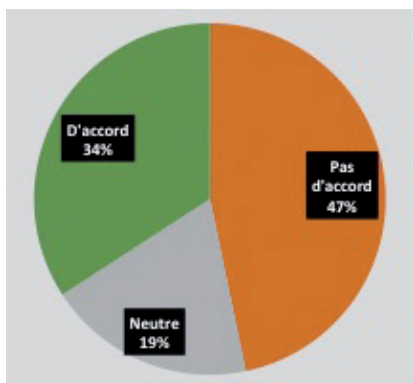
Base: PATG en contact avec les étudiants (n : 199)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



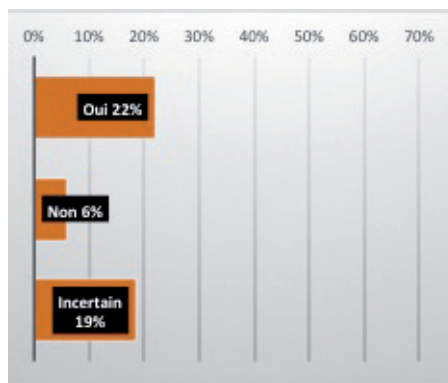
Heureusement, pour plus de la moitié des répondants, il semble évident que leurs questions et inquiétudes ont été entendues et comprises par leur hiérarchie. Pour un tiers des répondants, ce ne fut cependant pas le cas. Il reste à repérer de quel type de blocage il s'agissait.

GRAPHIQUE 28: Mes questions et inquiétudes ont pu être prises en compte par ma hiérarchie directe



Base: PATG en contact avec les étudiants (n : 199)

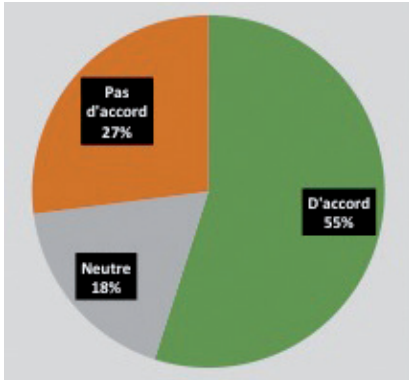
Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



Autant 53% des répondants estiment avoir été compris, autant 47% estiment que leurs questions et inquiétudes n'ont pas pu être prises en compte. Il est difficile de savoir, à partir de ces résultats d'enquête, si la raison réside dans les impositions du décret ou dans des questions organisationnelles internes.

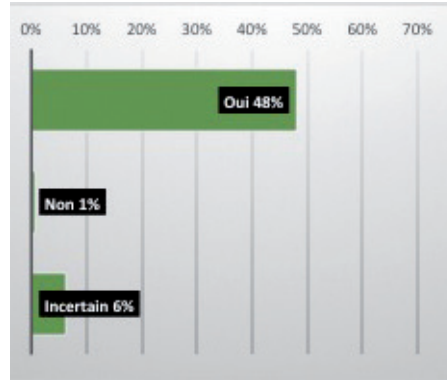


GRAPHIQUE 31: La personnalisation des parcours étudiants a fait exploser ma charge de travail



Base: tous académiques, PATG en contact (n: 455)

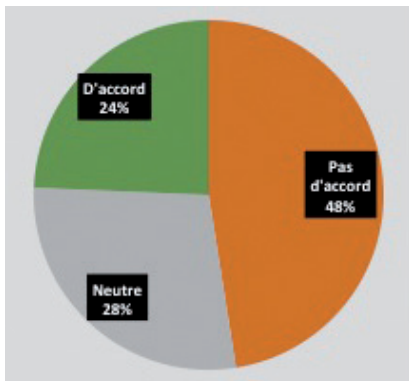
Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



55% des répondants se plaignent de la lourdeur du travail liée au parcours étudiant individualisé. Les académiques avec responsabilités se situent à 75% d'accord, suivies des autres académiques et des PATG en contact avec l'enseignement (respectivement 46% et 56%). La redéfinition des programmes (suppression de la notion de programme annuel, définition des contraintes de prérequis ou de corequis) de même que la création des jurys de programmes ont coûté du temps de travail, en particulier aux académiques concernés.

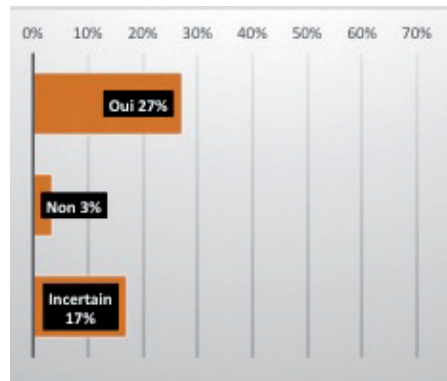
Très majoritairement (et même totalement pour les académiques à responsabilités institutionnelles), les répondants marquant leur accord avec cette proposition considèrent que cette situation va perdurer dans l'avenir.

GRAPHIQUE 35. Mes outils informatiques de gestion étaient adéquats



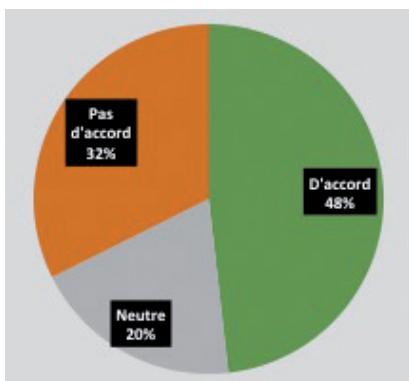
Base: académiques avec responsabilités, PATG en contact (n: 259)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



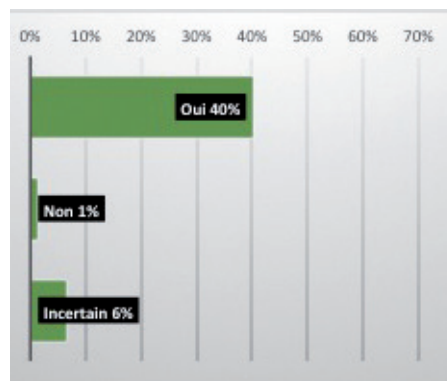
Pratiquement, 48% des répondants disent avoir vécu cette année académique sans les bons outils informatiques. Les académiques à responsabilités institutionnelles pointent cet élément avec force: 63% d'entre eux estiment que les outils informatiques à disposition ne sont pas adéquats, nettement plus fréquemment que les PATG en contact (42%). Est-ce imputable au fait que ces membres du personnel académique se sont vu attribuer des fonctions (importantes et lourdes) relatives à l'approbation des programmes individuels des étudiants et que les outils de validation de ces programmes n'ont pu donner l'aide nécessaire dans des délais corrects?

GRAPHIQUE 38: J'ai éprouvé plus de difficultés cette année à organiser les examens (qui, quand, où).



Base: PATG en contact (n: 139)

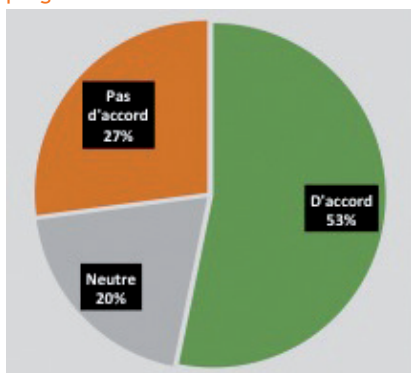
Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



Les membres du PATG manifestent leur accord à hauteur de 48% avec la proposition. Et ceci après seulement une "vraie" (complète) session d'examens sous les nouveaux principes, puisque l'enquête a eu lieu entre avril et juin 2016. On notera que quatre répondants sur dix estiment qu'ils ont eu des difficultés et qu'ils en auront encore dans l'avenir.

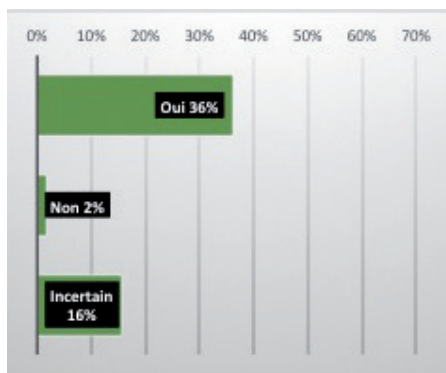


GRAPHIQUE 39: J'ai constaté que, fin du mois d'octobre 2015, beaucoup d'étudiants n'avaient toujours pas de programme validé



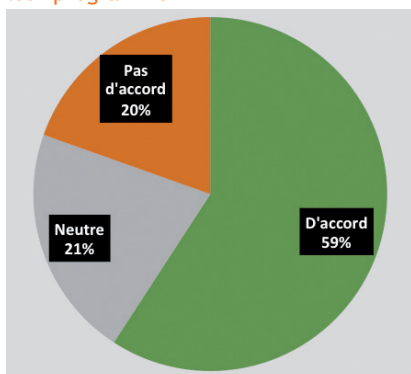
Base: tous académiques, PATG en contact (n: 406)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



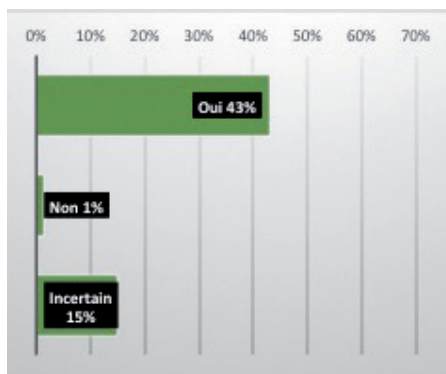
Les académiques avec responsabilités institutionnelles et les PATG en contact avec les étudiants approuvent: respectivement 62% et 53% sont d'accord avec cette proposition. Au moment de l'enquête, 36% des répondants pensaient que pour ce qui est de l'avenir cette approbation sera amplifiée. Ce qui s'est confirmé à la rentrée de septembre-octobre 2016.

GRAPHIQUE 41: J'ai constaté que les étudiants ne comprennent pas leur programme



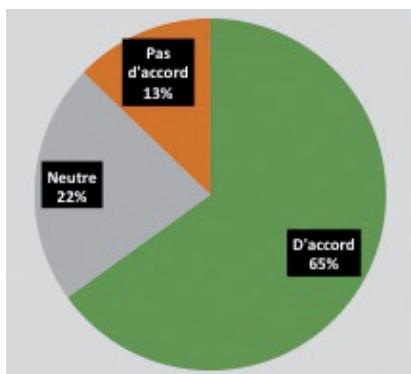
Base: tous académiques, PATG en contact (n: 414)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



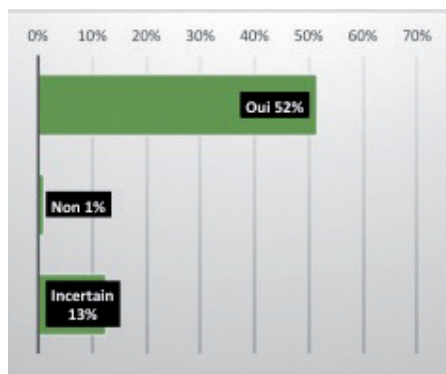
59% des répondants considèrent que les étudiants ne comprennent pas leur programme. En outre, plus de 4 répondants sur 10 pensent que cette situation va perdurer... On aurait pu penser que seuls les étudiants déjà engagés dans leurs études allaient être pris au dépourvu par le nouveau système. Mais ce n'est pas le cas, puisque 43% des répondants estiment que la difficulté va persister.

GRAPHIQUE 42: Le calendrier des opérations d'inscription des programmes des étudiants était très serré



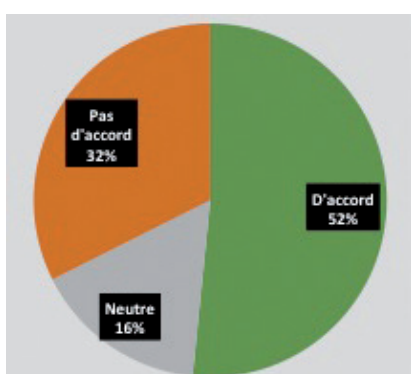
Base: tous académiques, PATG en contact (n: 398)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



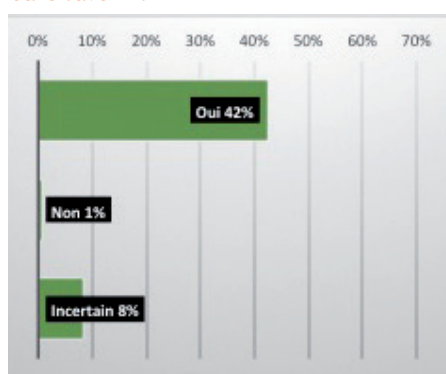
Il s'agit ici du fait que les étudiants doivent rentrer une proposition de programme d'études personnalisé qui doit ensuite être acceptée par le jury restreint. Près de deux tiers des répondants sont d'accord. Et cette situation va perdurer pour plus de la moitié des répondants; ce qui semble assez logique étant donné que toutes les années du cursus universitaire sont à présent concernées par les dispositions du décret.

GRAPHIQUE 46: Créer des versions d'examen différentes et similaires a alourdi fortement mon travail



Base: tous académiques (n: 250)

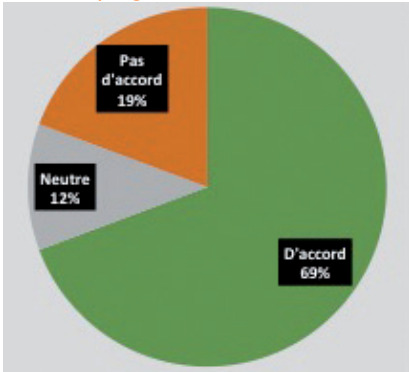
Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



Il y a bien sûr l'effet de l'augmentation de la population étudiante à l'université. Mais une disposition spécifique sort ici ses effets: l'inscription obligatoire aux examens de la session de janvier pour les étudiants de bac 1. La conséquence en est que d'énormes effectifs sont pressentis, pour lesquels il faut prévoir locaux et personnels, alors que les taux d'abandons, de renoncement ou de notes de présence sont loin de diminuer, surtout en Bac 1. Plus de quatre académiques sur dix ayant répondu à l'enquête voient dans ce dispositif un alourdissement à long terme de leur travail.

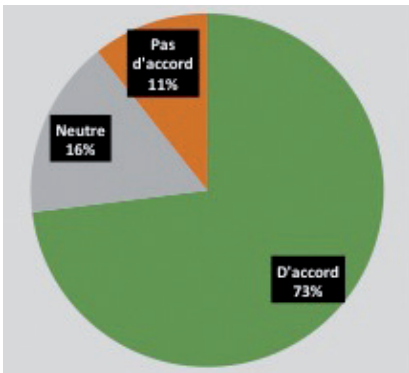


GRAPHIQUE 52 : Je crains fort qu'avec un système « à la carte » les bases de la discipline ne soient pas acquises avant de progresser dans le cursus



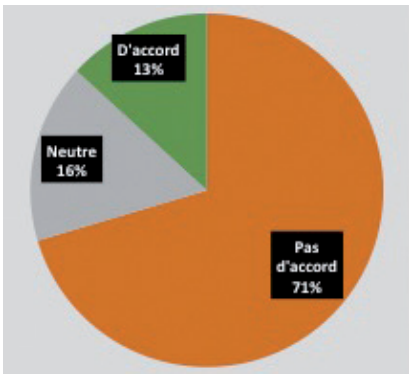
Base: tous académiques, scientifiques (n: 445)

GRAPHIQUE 53: Il est très évident pour moi que, maintenant, les étudiants « calculent » (leurs besoins en ECTS) pour réussir



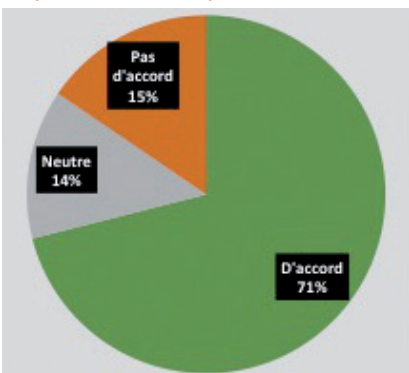
Base: tous académiques, scientifiques (n: 441)

GRAPHIQUE 59: Je me présenterai volontiers à un poste à responsabilités dans l'Université



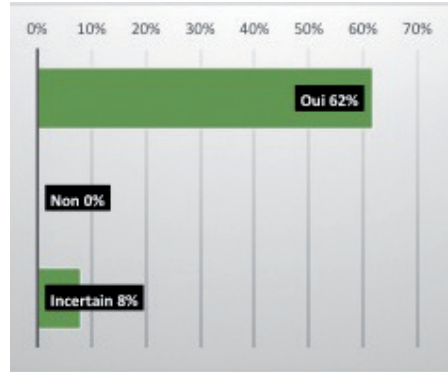
Base: tous académiques (n: 250)

GRAPHIQUE 60: Mes tâches sont de plus en plus bureaucratiques



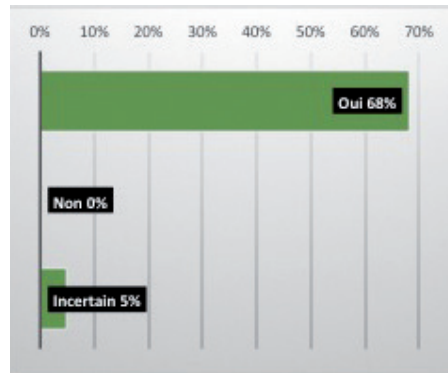
Base: tous académiques (n: 261)

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



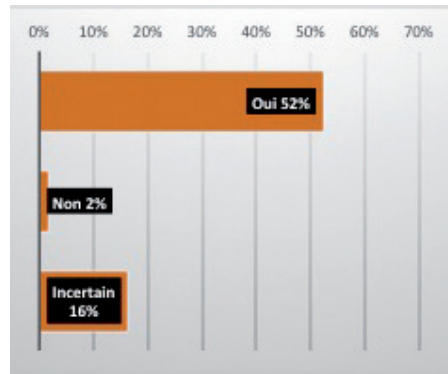
Les personnels enseignants marquent tous un accord massif avec cette proposition... Et sont d'avis que cette situation va perdurer. Ces affirmations laissent évidemment rêveur quand on sait qu'un des apports du décret paysage est précisément le parcours étudiant individualisé.

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



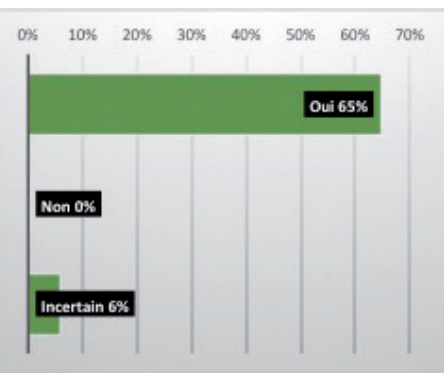
Les réponses à cette affirmation s'inscrivent en résonance avec les réponses précédentes. Se trouve-t-on devant un système qui met en avant un objectif de réussite plus qu'un objectif d'apprentissage? Les réponses, massivement affirmatives, des personnels enseignants peuvent le laisser entendre. Néanmoins, on remarquera qu'il s'agit sans doute plus d'un changement des paramètres du calcul que d'une révolution: avant, il fallait réussir une année alors que maintenant l'étudiant travaille sur le « poids » des différents cours pour se créer un programme qui optimise ses chances de réussite... La "nature" du calcul a changé.

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



On sait que la prise de responsabilités au sein d'une institution universitaire s'accompagne d'une diminution souvent drastique des implications dans l'enseignement et - surtout - dans la recherche. Le poids considérablement plus important des tâches administratives par des académiques dans ce type de fonction rebute actuellement 70% des répondants académiques. Cette situation risque de handicaper la bonne marche des institutions.

Pensez-vous que cela va se reproduire dans l'avenir ?



Clairement, les académiques à responsabilités institutionnelles le sentent et s'en inquiètent plus que les autres: ils sont 87% à être d'accord avec cette proposition alors que les autres académiques ne sont "que" 65% à le ressentir. Les différentes missions de l'université que sont l'enseignement, la recherche et l'implication dans la société vont-elles pouvoir être assurées de manière « excellente » dans l'avenir ?



QUELLES CONCLUSIONS RETENIR ?

L'objectif de l'enquête était de poser un diagnostic sur l'impact du décret « paysage » sur les conditions de travail du personnel des universités.

Que retirer en conclusion des résultats de l'enquête ?

Précaution: il faut être de bon compte. Des dysfonctionnements organisationnels existaient déjà avant la mise en oeuvre du décret « paysage ». Ainsi, 39 % des répondants se trouvaient déjà en surcharge de travail avant la mise en oeuvre du décret.

En ne retenant que les opinions qui recueillent un score d'au moins 50 % et qui sont partagées par plusieurs profils, on peut constater que **pour l'année 2015-2016**, les répondants estiment :

- que les adaptations n'ont pas été préparées par l'engagement de nouveau(x), nouvelle(s) collègue(s) (86 %) ;
- qu'il est très évident que, maintenant, les étudiants «calculent » (leurs besoins en ECTS) pour réussir (73 %) ;
- craindre qu'avec un système «à la carte», les bases de la discipline ne soient pas acquises avant de progresser dans le cursus (69 %) ;
- que le calendrier des opérations d'inscription des programmes des étudiants était très serré (65 %) ;
- avoir dû faire face à des interprétations très divergentes des textes légaux au sein de leur université (59 %) ;
- que la personnalisation des parcours étudiants a fait exploser leur charge de travail (59 %) ;
- avoir constaté que les étudiants ne comprennent pas leur programme (59 %) ;
- que les adaptations n'ont pas été préparées par la création de nouvelles procédures de travail, de nouvelles « bonnes pratiques » (57 %) ;
- que la disparition de la notion de réussite annuelle a eu un impact important sur leur travail (54 %) ;
- avoir constaté que, fin du mois d'octobre 2015, beaucoup d'étudiants n'avaient toujours pas de programme validé (53 %) ;
- n'avoir pas reçu une information claire sur les nouveaux programmes de cours (52 %) ;
- se trouver devant des auditoires et groupes de TP plus hétérogènes dans leur compétences acquises (51 %).

Il faut aussi noter que 58 % du PATG en contact avec les étudiants déclarent avoir dû prendre en compte une série importante de nouvelles procédures très strictes (par exemple, pour les recours, les contrats d'allègement, les justifications du programme individuel, etc.) et que 70 % des académiques sans responsabilités institutionnelles déclarent qu'ils ne se présenteraient pas volontiers à un poste à responsabilités dans l'Université et qu'ils considèrent que leurs tâches sont de plus en plus bureaucratiques.

Pour l'avenir, si rien ne change, les craintes exprimées sont les suivantes (réponses avec un score d'au moins 50 %) :

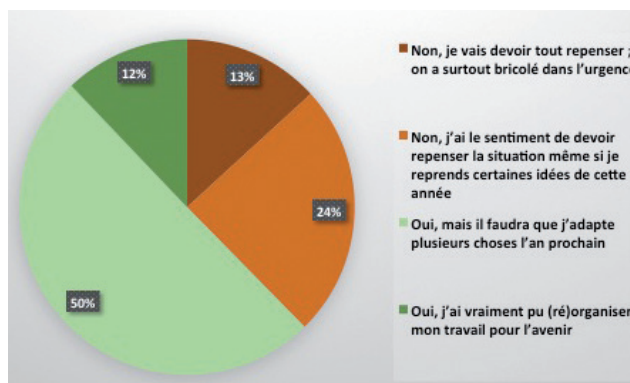
- les étudiants continueront de « calculer » (leurs besoins en ECTS) pour réussir (68 %) ;
- la complexité du travail des personnels va fortement augmenter dans les années qui viennent (65 %) ;
- pour les académiques, leurs tâches seraient toujours de plus en plus bureaucratiques (65 %) ;
- les bases de la discipline ne seront pas acquises avant de

progresser dans le cursus (62 %) ;

- pour le PATG, le calendrier des opérations d'inscription des programmes des étudiants reste très serré (52 %) ;

S'il fallait résumer cette situation à venir, les réponses à la question suivante sont édifiantes :

GRAPHIQUE 64: Les dispositions que vous avez prises pour "faire face" à la nouveauté cette année vont-elles pouvoir être répétées dans les années à venir ?



Base: Tous académiques, scientifiques et PATG en contact avec l'enseignement (n: 643)

Nettement plus d'un tiers des répondants estime devoir revoir et repenser son travail pour l'année académique suivante (qui est en court au moment de cette publication). S'ajoute à ce groupe la moitié des répondants qui vont devoir "adapter plusieurs choses"... Seuls 12% ont réellement pu (ré)organiser leur travail l'an passé.

Il est significatif que les avis des répondants concernent évidemment leurs propres conditions de travail mais aussi le cadre et les conditions de formation des étudiants. Ceci est rassurant pour l'idéal universitaire, mais on ne peut pas conclure que le décret « paysage » suscite, au moment de l'enquête, une véritable euphorie! Il faut souligner que la situation s'est aggravée peu après la clôture de l'enquête, à la rentrée académique 2016.

S'agissant du parcours individualisé de la formation des étudiants, il semble nécessaire de vérifier au niveau institutionnel dans chaque université et au sein de l'ARES la pertinence, en particulier sociale, de cet objectif. Concernant les personnels des universités, une simplification des procédures pour alléger la charge administrative est indispensable. Et, en reprenant l'avis relatif à l'absence d'engagements de nouveaux collègues pour la mise en oeuvre du décret (86%), une orientation s'impose: il est nécessaire de créer dans les universités des emplois supplémentaires, grâce notamment au refinancement (léger!) de l'enseignement supérieur car, d'une part, le nombre d'étudiants dans les universités continue d'augmenter et, d'autre part, la (sur)charge de travail principalement administratif suite à la mise en place du parcours individualisé est évidente.

Cette demande sera en tout cas reprise par les délégations syndicales du personnel auprès du ministre de l'enseignement supérieur.



PETITE HISTOIRE DES GRADES DES MANDATAIRES PERMANENTS AU FNRS

Le livre de R. Halleux et de G. Xhayet *La liberté de chercher, Histoire du Fonds national belge de la recherche scientifique* (Editions de l'ULG, 2007) permet entre autres de comprendre l'origine des grades et des barèmes des permanents du FNRS.

A l'origine, le FNRS n'envisageait pas qu'un chercheur FNRS fasse carrière en son sein. (p.146)

Le FNRS ne s'est pas toujours historiquement considéré comme « employeur » des chercheurs, mais comme le promoteur de recherche. (p.146)

Une controverse en 1974 au Conseil d'administration du FNRS a porté sur l'opportunité de nommer des chercheurs permanents. Avec un clivage nord-sud: les administrateurs francophones défendant le droit pour le chercheur à bénéficier d'un minimum de stabilité pour son avenir; alors que les administrateurs flamands, dont le recteur de la KUL, soutenaient qu'il n'est pas du rôle du FNRS d'assurer la stabilité aux

chercheurs. (p. 195)

Le FNRS visait, par le biais d'une progression par paliers du rang d'aspirant (4 ans) à celui de chargé de recherche (4 ans) et ensuite à celui de chercheur qualifié (4 ans également) à créer une réserve de recrutement de chercheurs appelés à rejoindre le cadre des universités principalement, mais aussi la haute administration ou l'industrie. (p.144-145)

Les chercheurs qualifiés étaient donc nommés pour 4 ans. (p. 205)

Le grade de maître de recherche fut décidé en juin 1972. (p. 205)

C'est en 1974 que le mandat de chercheur qualifié fut transformé en contrat à durée indéterminée. (p. 205)

Le grade de directeur de recherche fut adopté en 1987 avec le barème de chargé de cours associé. (p. 206)

Les permanents étaient donc destinés à intégrer le personnel académique.

C'est pour cette raison que les échelles barémiques FNRS se sont arrêtées à l'échelle de chargé de cours.

Mais le modèle de poste « d'attente » ou de « réserve de recrutement » académique a de plus en plus montré ses limites, car le petit nombre de postes disponibles dans les cadres des universités n'a pas permis et ne permet pas d'intégrer ou « de rapatrier » (!) les mandataires FNRS dans le personnel académique des universités.

Dès lors, il est nécessaire d'avancer sur deux points :

- a) la révision de la règle d'ancienneté de 8 ans pour l'obtention de la promotion de chercheur qualifié à maître de recherche ;
- b) la création d'un grade supérieur à celui de Directeur de recherches avec le barème de professeur (cela irait d'ailleurs dans le sens l'évolution historique de la carrière des permanents FNRS: un grade de plus tous les vingt ans!).

QUEL ACCÈS AUX PARKINGS À LOUVAIN-LA-NEUVE ?

Début de cet automne, la délégation syndicale a été sollicitée par les autorités de l'université pour modifier la convention collective de travail portant sur les modalités d'accès aux parkings UCL du site de Louvain-La-Neuve. La demande provient essentiellement des personnels du secteur des sciences et technologies, confrontés depuis plusieurs années à un manque de places à certains moments de l'année académique dans les parkings du haut de la ville, actuellement librement accessibles grâce à la vignette UCL. Beaucoup d'étudiants s'y garent, ainsi que de plus en plus de véhicules non autorisés.

Les modifications proposées par les autorités portent essentiellement sur l'accès à certains parkings du haut de la ville, sécurisés par l'installation de barrières (déjà en cours d'installation). Pour couvrir les frais, les membres du personnel devront s'acquitter d'une redevance annuelle de 25 euros, un montant identique à celle de la zone A2, au bas de la ville. Les parkings de cette nouvelle "zone A3" qui seraient concernés sont : Euler, Vinci, Agro et Serres. Les autres parkings du haut de la ville ne sont pas concernés et resteraient accessibles via une vignette.

Suite à la consultation organisée par la CNE début novembre sur le site de LLN, les modifications à la convention sont en cours de négociation et n'ont pas abouti à l'heure d'écrire ces lignes.

Le souhait de disposer d'une place de parking proche du lieu de travail à un prix raisonnable est évidemment une demande collective à relayer. Les membres du personnel consultés souhaitent majoritairement qu'une place soit garantie et sécurisée, notamment par un meilleur éclairage des lieux en soirée.

La délégation CNE a proposé d'autres modifications à la convention, telle que des conditions spécifiques pour les handicapés et les personnes à mobilité réduite (sans distinction entre étudiants et membres du personnel), la prise en compte des maladies de longue durée, l'exclusivité d'accès à certains parkings aux seuls membres du personnel à la fois dans le bas et le haut de la ville, l'accès indifférencié aux zones A2 et futures A3 pour tout le personnel moyennant la redevance de 25 euros.

La délégation CNE demande que la politique d'accessibilité aux parkings, sur tous les sites de l'UCL, pas uniquement à LLN, soit concertée et reste compatible avec la politique de mobilité de l'université offrant d'autres alternatives (transports en commun gratuits, vélo-moto, soutien au covoiturage...).

Les autres plaintes et demandes reçues à cette occasion de la part du personnel seront traitées à la fois au CPPT et au groupe « mobilité » dépendant du conseil d'entreprise.



LES CONGÉS DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE DES UNIVERSITÉS LIBRES SUBVENTIONNÉES

	ULB	UCL	USL-B	UNAMUR	UCL-Mons
Jours fériés légaux	10 jours	10 jours	10 jours	10 jours	10 jours
Vacances annuelles	20 jours	20 jours	20 jours	20 jours	20 jours
27 septembre	(1 jour : voir ci-dessous)	1 (non récupérable s'il tombe le WE)	(un jour : voir ci-dessous)	(un jour voir ci-dessous)	1 (non récupérable s'il tombe le WE)
Congés extra-légaux ou complémentaires	12 jours maximum (1 jour par mois presté - non lié à des heures supplémentaires)	4 jours	3 jours + 2 jours (27 septembre et 2 novembre)	2 jours accordés par le CA dont le 27/9 s'il tombe en semaine + 5 jours de «modération salariale» utilisés pour le congé entre Noël et Nouvel An	4 jours
Jours de congés statutaires ou conventionnels	2 janvier 27 septembre 2 novembre 20 novembre (fête de l'université) 2 jours fixés par le CE entre Noël et Nouvel An	4 jours	8,5 jours : 5 jours à Pâques et 3,5 jours à Noël + 24 décembre (1/2j) 31 décembre (1/2j) s'ils tombent en semaine	6 jours à prendre librement	2 janvier lundi + mardi de carnaval mardi de Pâques lundi + mardi de la ducasse de Mons 2 novembre Saint-Nicolas (1/2j) 24 décembre (1/2j) 26 décembre 31 décembre (1/2j) un jour au choix
liés à l'ancienneté ou à l'âge	+ 1 jour (après 10 ans) + 1 jour (après 15 ans) + 1 jour (après 20 ans) + 1 jour (après 25 ans) + 1 jour (après 30 ans)	+ 1 jour (après 10 ans) + 1 jour (après 15 ans) + 1 jour (après 25 ans)	1 jour (45 à 49 ans) 1 jour (50 à 59 ans) 1 jour par an (60 à 64 ans)	1 jour (+ 45 ans) 1 jour (+ 50 ans) 1 jour par an de 60 à 64 ans	
Total	48 jours + ancienneté (max 5 j)	38 ou 39 jours + ancienneté (max 3 j)	43,5 ou 44,5 jours + âge (max 7 j)	43 jours + âge (max 7 j)	44, 5 ou 45,5 jours

LES CONGÉS POUR LES MEMBRES DU PAT À L'UCL

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessus, les membres du personnel administratif et technique des universités de la FWB bénéficient de jours de congés assez différents selon les institutions dans lesquelles ils travaillent. Nous n'avons pas ajouté à ce tableau les congés dans les hautes écoles, en particulier celles qui ont été intégrées à l'université pour ne pas complexifier encore le débat. A l'UCL (Louvain-la-Neuve et Bruxelles), ils reçoivent, comme tous les travailleurs de Belgique, les 10 jours fériés légaux et les 20 jours de vacances

annuelles, auxquels il faut ajouter 8 jours extra-légaux et conventionnels ainsi que 3 jours liés à l'ancienneté. Le 27 septembre est férié lorsqu'il tombe un jour ouvrable mais n'est pas récupérable s'il tombe le weekend.

La CNE-UCL demande, tant dans le cadre des négociations sectorielles enseignement qu'en interne à l'UCL, une harmonisation des congés vers le haut pour le personnel administratif. Dans le cadre de la rencontre annuelle avec les autorités de l'université, elle a demandé que le 27 septembre soit un

«vrai» jour de congé récupérable, par exemple entre Noël et Nouvel An, et que le 2 janvier soit férié également, comme c'est le cas dans le secteur public et dans la plupart des universités et hautes écoles. Mais, pour l'instant, il nous a été répondu qu'on ne pouvait pas en même temps se plaindre de surcharge et demander plus de congés. Nous n'avons pas très bien compris cet argument : quand on est surchargé, n'a-t-on pas justement besoin de repos ? Ce sont plutôt des engagements supplémentaires qui devraient permettre de diminuer la surcharge, non ?



Universités turques : museler l'opinion



La Turquie fait face aujourd'hui à un phénomène impressionnant qu'on pourrait qualifier de « transition despotique ». Petit à petit, toutes les institutions qui font la santé démocratique d'un pays s'effondrent sous les coups du gouvernement Erdogan. Sous prétexte de sanctionner tous les partisans du coup d'État avorté du 19 juillet 2016, le gouvernement entend asséoir définitivement son autorité. Pour ce faire, il s'en prend aux trois contre-pouvoirs démocratiques par excellence : l'opposition, les médias et l'enseignement.

Ainsi, 11 députés du parti pro-kurde HDP - qui se veut défenseur de toutes les minorités - ont été arrêtés début novembre, suite à quoi le parti a cessé toutes ses activités au Parlement. Une semaine plus tard, c'était au tour du patron du grand quotidien d'opposition Cumhuriyet d'être arrêté et placé en garde-à-vue.

De manière générale, depuis le début de cette véritable purge, ce sont déjà 100.000 personnes qui ont été limogées ou suspendues, 35.000 arrêtées, tandis que 170 organes de presse ont été fermés.

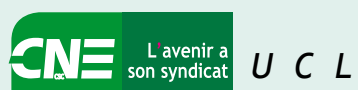
En ce qui concerne les universités, la situation est tout aussi préoccupante. Déjà 400 étudiants arrêtés, 19 universités fermées, des milliers de membres du personnel d'universités d'État licenciés, et une présidence qui nomme désormais directement les recteurs ! Il n'y a là rien d'étonnant du point de vue de cette transition despotique puisque

les universités et l'enseignement en général constituent, avec les médias, le lieu de libre formation de l'opinion publique et de son potentiel corrosif pour tout dogmatisme.

La réponse du Président Erdogan, c'est l'instauration de la crainte généralisée dans le monde universitaire afin de contenir la liberté d'opinion. Le professeur de l'ULB Thomas Berns, qui s'est rendu récemment en Turquie pour témoigner du soutien de son université, parle à ce sujet de « peur généralisée qui paralyse la vie universitaire, avec la confiance et la liberté qu'elle réclame ».

Que peuvent faire nos universités face à cette situation dramatique ? Témoigner leur soutien aux victimes (notamment envoyer une délégation à Istanbul, le 22 décembre, au procès contre quatre chercheurs signataires d'une pétition en faveur d'une solution pacifique dans le Sud-Est de la Turquie), répandre l'indignation dans nos pays - et par ce biais, peut-être, la pression internationale sur le gouvernement turc -, mais aussi accueillir les chercheurs turcs qui parviennent à quitter le pays.

Ce sont les quelques institutions universitaires les plus prestigieuses et les plus internationales qui résistent le mieux, pour le moment, aux purges, preuve peut-être que la Turquie se méfie au moins minimalement de l'opinion internationale. Une raison supplémentaire d'allumer une bougie le 10 décembre ?



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
 Chaussée de Binche, 151 - 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
 7.500 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
 Employeur
 Date / / Signature

Cotisations mensuelles	
Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,46 €
Crédit-temps complet	7,58 €
Mi-temps	11,18 €

* 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. 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