

# Le droit de savoir



PB-PP  
BELGIE(N)-BELGIQUE

## Sommaire

2. La procédure disciplinaire  
Les promotions PAT
3. Clefs pour le bien-être  
Le décret paysage
4. La formation initiale des enseignants
5. La saga de l'examen d'entrée
6. Le règlement de travail  
Le temps de travail
7. Femme et carrière scientifique
8. « Visites » ou « rafles » ?

## DU CHANGEMENT POUR LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS EN FWB

Suite à l'interpellation du secteur CNE concernant la mise en œuvre des points de l'accord sectoriel enseignement 2017-2018 pour le personnel des universités, le Ministre a répondu que « [...] un avant-projet de décret à ce sujet est actuellement en cours de rédaction. En ce qui concerne le financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité, le gouvernement a octroyé un montant de 200.000 € pour 2017 et 800.000 € à partir de 2018 pour sa mise en œuvre ».

Les autres points de cet accord qui devront être repris dans ce décret sont : l'avancement sans examen au 11/3 pour les ingénieurs industriels et les architectes; l'harmonisation des jours de congés et des congés de circonstance; la suppression des classifications de fonction non négociées; l'ancienneté PAT à valoriser dans le statut de logisticien de recherche.

## VENTS CONTRAIRES À L'HORIZON 2030

Quels défis notre enseignement supérieur aura-t-il à affronter d'ici 2030? Comment s'y préparer au mieux? Un collège d'experts extérieurs - et hélas peu représentatif - constitué par l'ARES s'est intéressé à ces questions. Dans ses conclusions publiées récemment se trouvent de rassurantes évidences: l'enseignement supérieur est un bien public, les institutions ont un rôle démocratique majeur et la fracture sociale doit être combattue. Mais, dans un contexte de concurrence internationale, « l'excellence » et « l'ambition » deviennent les maîtres-mots.

Pour parvenir à ces objectifs, les experts préconisent un rassemblement en grandes institutions, présentes sur un nombre réduit d'implantations et dotées d'une autonomie renforcée, notamment concernant leur personnel. L'égalité barémique est particulièrement visée. Les impératifs de compétitivité justifieraient-ils tout, y compris la possibilité de rémunérer chercheurs et académiques en fonction de leur supposée valeur sur le marché académique mondial? Selon que vous serez puissant ou misérable sur l'échelle de l'indice H...

En guise de consolation, un cadre statutaire unique pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur est proposé. Mais celui-ci devrait laisser aux établissements davantage de liberté en matière de recrutement, de promotion et licenciement... Un tel statut ne nous tiendrait pas au chaud durant les

périodes d'hiver qui frappent de plus en plus souvent la concertation sociale dans les établissements. Le personnel administratif et technique, dont les experts ne mentionnent pas l'existence, ne serait pas épargné par ce changement de paradigme.

Le reste est à l'avenant: en tous domaines, la régulation démocratique semble devoir s'effacer au profit de la gestion stratégique, laissée aux mains de managers académiques tout-puissants, en lien avec les « milieux professionnels » (entendez les employeurs). Ainsi en irait-il de l'organisation interne ou encore de la création de nouveaux programmes, des modes d'évaluation des étudiants... jusqu'au choix de la langue d'enseignement! Tout ceci n'empêche pas les experts de plaider pour un refinancement public de l'enseignement supérieur. Des institutions ayant moins de comptes à rendre à la collectivité devraient davantage bénéficier de l'argent public. Curieuse proposition à l'heure des discussions sur la « bonne gouvernance »...

Ces propositions contredisent frontalement les pieuses intentions énoncées en introduction. Elles doivent maintenant être mises en débat. La CNE Universités sera mobilisée pour défendre les droits des personnels de l'enseignement supérieur, construits durant des décennies de concertation sociale et durement attaqués par ce rapport.

Le rapport Enseignement supérieur à l'Horizon 2030 est disponible à l'adresse : [www.ares-ac.be/images/publications/etudes/ARES-Horizon-2030-Rapport-College-experts-2017.pdf](http://www.ares-ac.be/images/publications/etudes/ARES-Horizon-2030-Rapport-College-experts-2017.pdf)

L'avis complet du secteur CNE des universités sur le rapport est disponible sur le site [www.desy.ucl.ac.be](http://www.desy.ucl.ac.be) page Secteur universités

## VERS UNE NOUVELLE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE À L'UCL ?

Négocié depuis février 2017 entre les autorités de l'UCL et la délégation syndicale CNE-UCL, un projet de nouvelle procédure disciplinaire sera, s'il est adopté prochainement par le Conseil d'entreprise, annexé au règlement de travail de l'université. Il remplacera les règlements disciplinaires actuels figurant dans le statut du PAT et les règlements administratifs du PS et du PAC.

Globalement, ce projet de procédure disciplinaire est positif. Il s'agit en effet d'une avancée importante pour le personnel de l'UCL sur plusieurs points :

- clarification et simplification de la procédure par rapport aux trois règlements en vigueur actuellement;
- unification de la procédure pour toutes les catégories du personnel;
- décision d'éventuelle sanction prise dans un délai raisonnable ne dépassant pas une année;
- la procédure assure une meilleure prise en compte du droit de la défense.

Lors du Conseil d'entreprise du 19 février, la délégation CNE n'a cependant pas pu accepter le texte proposé par l'employeur en l'état, car il reste plusieurs points « litigieux », notamment quant aux conditions de recevabilité de la plainte, à la possibilité d'introduire un recours en cas de menace de licenciement et au maintien d'une mention au dossier des membres du personnel sanctionnés pour une violence au travail, harcèlement moral ou sexuel (tels que définis par la légis-

lation et par l'article 10 du règlement de travail).

Le maintien d'une trace au dossier de la personne incriminée en vertu de l'article 10 du règlement de travail comporte de nombreux avantages :

- préserver le droit des victimes;
- conserver la mémoire des faits, et ce malgré les changements au fil du temps des autorités compétentes (conseil rectoral, conseil d'administration, ligne hiérarchique, etc...);
- prévenir une récidive;
- préserver l'institution qui peut démontrer, même très longtemps après les faits commis, que des mesures ont été prises;
- éviter la perpétuation de rumeurs non fondées à l'égard de membres du personnel, accusés sans preuve de harcèlement et être en mesure pour l'institution de les démentir.

Suite à notre consultation du personnel du début février 2018, nous avons reçu par ailleurs une série de remarques et commentaires pertinents de membres du personnel. Des amendements complémentaires devront être apportés au projet de texte avant de le soumettre à nouveau pour décision au Conseil d'entreprise.

La délégation CNE demande par ailleurs une meilleure information du personnel de l'UCL afin d'assurer une meilleure visibilité du règlement de travail, et de son annexe déjà en vigueur sur la charge psychosociale, qui, au vu des réactions reçues, restent trop méconnus.

## NOS DIX PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION DU PROCESSUS DE PROMOTION PAT

1. Une procédure de promotion semblable pour toutes les commissions de promotion par le biais d'une méthodologie et de critères identiques et clairs;
  2. Une négociation d'un pourcentage de promotionnés parmi les promotionnables. Le budget « promotion » varierait dès lors en fonction des cohortes. L'enveloppe financière correspondrait aux besoins de l'année en cours en tenant également compte des coûts des promotions de niveaux 1 et de niveaux 2.
  3. Une négociation des critères d'analyse de fonctions et du lien entre ces analyses de fonctions (ainsi que du cadastre des métiers de niveau 1) et les barèmes à attribuer à ces fonctions/métiers.
  4. Tant que le système de l'analyse de fonction non négocié est en vigueur, l'actualisation de l'analyse de fonction pour toutes les personnes qui ont les conditions d'ancienneté pour être promues. Ces analyses de fonction doivent être réalisées de manière systématique et non plus sur demande des responsables.
  5. La rédaction concertée avec la délégation syndicale d'une note détaillée clarifiant le fonctionnement des différents outils (Indemnité pour Fonction Supérieure (IFS), Indemnité Circonstancielle (IC), etc.) et leurs critères d'octroi.
  6. La promotion des personnes qui ont une Indemnité pour Fonction Supérieure (IFS) dès qu'elles ont l'ancienneté de grade requise.
  7. Un bilan chiffré, sur cinq ans, donnant le rapport, service par service, entre promotionnables et promus, selon les niveaux, l'âge, le sexe et le pourcentage d'occupation. Une information objective sur le délai d'attente moyen, minimum et maximum. Pour l'avenir, un tableau statistique prospectif négocié reprendrait les items formulés ci-dessus et permettrait d'envisager les cohortes de promotionnables.
  8. Un périmètre des commissions de promotion amélioré notamment :
    - en équilibrant mieux l'importance du nombre de services ou d'entités représentés dans chaque commission;
    - en créant les sous-commissions du secteur des sciences de la santé (qui se réunissent quand même, mais sans observateurs syndicaux!);
    - en créant une commission générale pour l'administration centrale qui procéderait, comme les commissions sectorielles, au classement final des dossiers des différentes sous-commissions de l'AC;
    - en créant une commission composée des présidents des commissions sectorielles et de la commission de l'administration centrale ainsi que du vice-recteur à la politique du personnel et de l'administrateur général. Cette commission serait chargée d'opérer le classement final de manière collégiale.
  9. Négociation d'une procédure transparente pour les promotions des personnes sur ressources extérieures.
  10. Une formation explicite de la ligne hiérarchique sur le processus et sur le rôle d'instruction et de suivi des dossiers des personnes qu'elle doit assurer (veiller à l'évolution des carrières du personnel, informer et assurer un retour d'informations).
- Et, une superproposition, en bonus : fixer un rythme d'octroi des promotions sur la base d'une promotion au moins tous les X années (à négocier, par exemple tous les 8 ans), dès que le membre du personnel fait correctement son travail.

## QUELLES CLÉS POUR SE SENTIR BIEN AU TRAVAIL ?

Le plan global de prévention 2018-2022 du CPPT comprend notamment la prévention active des risques psychosociaux.

Au terme de demandes répétées au cours des trois dernières années de la part des représentants des travailleurs pour que les signes d'alerte et les situations émotionnellement exigeantes fassent l'objet d'un travail préventif, systématique et concerté, un plan d'action destiné à aider les travailleurs à gérer les risques sur le terrain est enfin envisagé par notre université.

### Une obligation de prévention

Les pratiques visant à respecter les enjeux communément partagés par le monde du travail telles que les formations, le télétravail, l'égalité hommes/femmes ou encore le refinancement de l'université sont certes louables mais distinctes de cette obligation de prévention. Les risques psychosociaux sont liés aux exigences et contraintes qui pèsent sur le travail et aux relations de travail avec les collègues ou avec la hiérarchie. La réglementation prévoit que les risques psychosociaux doivent être pris en charge au même titre que les autres risques pro-

fessionnels. L'employeur doit planifier des mesures de prévention lorsque des situations comportent objectivement un danger. C'est notamment le cas lorsque « l'ambiance » de travail se dégrade de sorte que venir travailler est pesant, lorsque l'environnement de travail est perçu comme désagréable et comprend de la nervosité ou des petites agressions qui sont des microtraumatismes fréquents et répétés dont l'effet cumulatif est destructeur.

D'un côté, on entend le personnel témoigner de ses chances de pouvoir réaliser un travail de qualité porteur de sens, et d'un autre côté on voit se développer diverses formes d'insécurité et d'incertitude en raison de la montée en puissance de plusieurs facteurs (compétition, productivité scientifique, carcan numérique, stress et fatigue chroniques, précarité des contrats) et d'injonctions multiples et contradictoires liées à une organisation de la ligne hiérarchique déconnectée du terrain. Donnons-nous les moyens d'observer ces risques et de proposer des actions qui soient de nature à favoriser la tolérance, la sécurité et la justice sur les lieux de travail et à aider concrètement les travailleurs.

## LES PROCHAINES ÉVOLUTIONS DE L'AEQES, DES PÔLES ACADÉMIQUES ET DU DÉCRET « PAYSAGE »

Le décret programme du 21 décembre 2017 a déjà fait l'objet d'un écho dans le précédent numéro (Droit de Savoir 171, p.7). Cependant, la version définitive déposée par le gouvernement de la FWB au Parlement francophone a été modifiée, suite notamment aux observations émises par les organisations syndicales, dont la CNE.

Les dispositions de la partie de ce décret concernant l'enseignement supérieur ont pour objectifs de revoir à la hausse la dotation de l'Agence pour l'évaluation de la qualité dans l'enseignement supérieur (AEQES) afin de couvrir ses besoins, notamment liés à l'augmentation des évaluations à effectuer en lien avec l'augmentation du nombre d'habilitations et d'organiser l'indexation du financement des conseillers académiques dès 2018.

Un article de l'avant-projet de décret qui introduisait la possibilité que des programmes d'enseignement soient évalués par des opérateurs externes pour suppléer l'Agence d'évaluation de la qualité dans sa mission avait fait l'objet d'une forte critique des délégations syndicales, ainsi que d'une observation du Conseil d'Etat. Cet article a été retiré et ne figure donc plus dans le texte adopté par le Parlement le 20 décembre 2017.

D'autres articles de l'avant-projet prévoyaient une augmentation du montant de la dotation de l'ARES et de celle des pôles académiques, en obligeant aussi les pôles à affecter 20 % de leur subvention à l'organisation d'activités de préparation aux études supérieures et de promotion de la réussite. Ces articles ont également été retirés, à la suite des réserves émises notamment par la CNE. Le Conseil d'Etat, quant à lui, a fait observer que ces dispositions devaient être adoptées aux deux tiers des voix au Parlement, peu assurées dans le contexte politique actuel.

Par ailleurs, certaines modifications du décret « paysage » concernant notamment le renforcement de l'ARES et les missions des pôles académiques, évoquées dans notre numéro

précédent ont également été retirées du décret programme adopté par le parlement, car elles ne semblent pas avoir fait consensus.

Cette évolution du décret « paysage » devrait faire l'objet d'une initiative législative ultérieure, à la suite de l'avis préalable de l'ARES sollicité en février par le ministre. Un groupe de travail de l'ARES planche actuellement sur l'harmonisation et la simplification de certaines dispositions du décret. Le CRACOSE (groupe de suivi du décret « paysage ») est également sollicité. La CNE, dans ce cadre, est très attentive à toutes les dispositions qui permettraient un soulagement de la charge de travail des personnels concernés.



### Où en est la fusion avec Saint-Louis ?

A l'heure d'écrire ces lignes, le gouvernement francophone n'a toujours pas pris l'initiative de soumettre à un avis préalable de l'ARES une modification du décret « paysage » en vue de faciliter la fusion entre l'UCL et l'Université Saint-Louis, notamment quant au maintien des habilitations préexistantes. Les organisations syndicales n'ont, quant à elle, pas été sollicitées sur un avant-projet de décret à ce sujet. Par ailleurs, les négociations sociales entre les autorités des deux universités et les délégations syndicales à propos de la politique du personnel n'ont toujours pas débuté, un an après le lancement du projet.



## LA RÉFORME À MARCHÉ LENTE DE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS

Voici les grands axes de l'avant-projet de décret approuvé en première lecture par le Gouvernement, tels qu'ils ont été présentés par le Ministre Marcourt au Parlement en juin 2017.

*La future formation des instituteurs et des régents se traduira par un allongement des études à quatre années et par l'octroi du grade académique de master en enseignement. Cette réforme est conçue, dans le respect de la déclaration gouvernementale communautaire, comme une étape en quatre ans en vue d'un objectif final de formation initiale en cinq ans pour tous les enseignants, comme le propose le groupe de travail des quatre opérateurs de formation.*

*Un master en enseignement en cinq ans sera créé pour les enseignants de l'enseignement secondaire supérieur. L'agrégation sera renforcée de 60 crédits, au lieu de 30 actuellement.*

*Un test non contraignant de maîtrise de la langue française sera mis sur pied.*

*Les savoirs disciplinaires, pédagogiques et didactiques des futurs enseignants seront renforcés, en accordant une attention particulière aux contenus de formation ciblés sur la remédiation et l'inclusion des élèves à besoins spécifiques.*

*Un recouvrement des niveaux d'enseignement sera assuré pour améliorer la continuité des apprentissages. Les champs de compétences sont redéfinis afin de permettre un recouvrement - également dénommé «tuilage» - des niveaux d'enseignement.*

*Une alternance entre les apprentissages théoriques et la formation pratique devra être assurée dans diverses situations, selon les types, les niveaux, les lieux d'enseignement et d'éducation.*

*Une cinquième année de formation facultative sera prévue pour les enseignants préscolaires, primaires et de l'enseignement secondaire inférieur. Cette année supplémentaire leur permettra d'acquérir une meilleure connaissance des contenus et des pratiques d'enseignement, d'exercer à d'autres niveaux d'enseignement et d'accéder au doctorat.*

*La recherche en didactique sera renforcée.*

*Un master de spécialisation en formation d'enseignants sera créé pour les formateurs chargés des cours liés à la didactique et à la pédagogie. Ce master sera accessible aux enseignants détenteurs d'un master en enseignement qui auront suivi une formation de cinq années et auront au moins cinq années d'ancienneté.*

*Le principe de la co-diplomation est retenu, le but étant de mutualiser les expertises des différents opérateurs de formation de l'enseignement supérieur pour partie en haute école et pour partie à l'université ou dans un établissement d'enseignement supérieur artistique.*

• **La négociation sociale** sur cet avant-projet s'est déroulée les 19 juin et 17 juillet 2017. Il y a été indiqué que l'impact budgétaire sera, en rythme de croisière, de 40 millions d'euros pour financer l'allongement de la formation. Les Hautes écoles conserveront la même enveloppe de financement pendant les trois premières années, et ce, malgré le fait qu'elles auront des charges d'enseignement moindres à assurer.

En conclusion de la négociation, la plupart des organisations syndicales ont remis un avis favorable, sauf la CSC-Enseignement qui a remis un avis réservé, motivé par le fait qu'il s'agit d'un master 4 et non d'un master 5. Quant à la CNE, elle n'a pas eu la possibilité de déposer un avis, car l'administration a oublié de la convoquer à la seconde réunion, ce qui est totalement inadmissible et a fait l'objet d'une lettre de protestation auprès du ministre.

• De son côté, **l'ARES a remis son avis** sur l'avant-projet le 29 août 2017. De manière générale, l'ARES salue l'avancement d'un projet d'envergure, en lien avec le Pacte d'excellence. Elle pose cependant différentes questions concernant entre autres: la complexité du dispositif; la charge de travail qu'impliquera la mise en œuvre de la réforme, tant pour les étudiants que pour les enseignants et les établissements; le délai de mise en œuvre de la réforme, projetée à la rentrée 2019-2020.

Le point de difficulté majeur porte sur les modalités de conclusion des partenariats de co-organisation ou de co-diplomation entre universités, hautes écoles et écoles supérieures des arts pour la mise en place des nouveaux cursus. Quatre positions différentes sont en présence, sans qu'un accord ne soit dégagé au sein du Conseil d'administration sur ce point:

- soit, la totale liberté d'association et la possibilité de choisir les partenaires sans limitation;
- soit, la possibilité d'une obligation d'information, voire de concertation, au sein du pôle académique, mais sans obligation d'avoir un accord au sein de celui-ci;



- soit, la liberté d'association conditionnée par l'approbation du pôle académique;
- soit, la priorité aux établissements de la même zone géographique, ce qui implique l'interdiction de choisir les partenaires en dehors du pôle.

*L'avis détaillé peut être consulté sur le site Internet de l'ARES à l'adresse: [www.ares-ac.be/apropos/instances/conseil-d-administration/avis](http://www.ares-ac.be/apropos/instances/conseil-d-administration/avis)*

### L'état d'avancement du projet de décret

Le projet de décret n'était toujours pas déposé au Parlement en ce début de l'année 2018.

Les désaccords au sein du gouvernement FWB portaient, jusqu'en décembre 2017, sur les objectifs du master de spécialisation en enseignement; sur la forme que doit prendre le test de maîtrise de la langue française pour être un véritable outil de remédiation et de réorientation; et sur les co-diplomations entre établissements.

Le Ministre a annoncé le 17 janvier 2018 au Parlement qu'un accord de principe était acquis au sein du gouvernement sur ces points essentiels.

Le 31 janvier 2018, une question a été posée au Parlement sur l'intervention de dix doyens de toutes les universités francophones (à l'exception de l'Université de Liège), qui ont formulé plusieurs critiques à l'égard de la réforme. Pour ces doyens, si l'idée d'une coopération entre les universités et les hautes

écoles est peut-être très bonne, il semblerait qu'elle soit difficilement réalisable, notamment dans le cas des enseignants de l'enseignement secondaire supérieur.

Répondant à cette objection, le Ministre a fait référence à une citation majeure de l'étude préparatoire effectuée sur le sujet en 2012 par l'Université Saint-Louis - Bruxelles: « il faut cinq ans pour pouvoir opérer un canari et six mois pour pouvoir enseigner ». Le Ministre a en effet rappelé qu'aujourd'hui « pour l'enseignement secondaire supérieur, une formation de seulement 30 crédits suffit pour pouvoir enseigner. Le but de la réforme est de mieux armer les enseignants. Les doyens des facultés estiment que nous demandons trop tôt aux étudiants s'ils veulent enseigner ou non. Dans le cadre de la réforme, on permet à l'étudiant de choisir immédiatement de devenir enseignant. S'il ne fait pas ce choix, il peut toujours se réorienter, à la fin de son baccalauréat, vers des études qui le conduiront à devenir enseignant. Les deux filières coexistent; ce n'est pas soit l'une, soit l'autre ». Le ministre a également rappelé que l'ARES « qui représente toutes les universités par le biais de leurs recteurs » a marqué un accord sur la réforme mais il a ajouté que « nous continuons bien entendu à dialoguer avec les universités en vue d'éventuelles modifications ».

L'ensemble du dossier de la formation des enseignants doit encore être transmis au Conseil d'Etat, avant d'arriver au Parlement.

A la date du bouclage de ce numéro, le projet de décret n'était toujours pas déposé au Parlement

## LA SAGA DE L'EXAMEN D'ENTRÉE EN SCIENCES MÉDICALES ET DENTAIRES

Petit rappel: dans un arrêt du 24 octobre 2017 relatif à des recours d'étudiants n'ayant pas été classés en ordre utile au concours d'accès à la suite du cycle d'études de médecine et de dentisterie, mais ayant obtenu au moins 45 crédits à l'examen de fin du deuxième quadrimestre, le Conseil d'Etat a suspendu les refus d'attestations d'accès et a autorisé ainsi les étudiants requérants à s'inscrire à titre provisoire dans la suite du programme du cycle d'études. Le Conseil d'Etat a, par ailleurs, posé à ce sujet des questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle.

Suite à cet arrêt et ayant obtenu la garantie qu'un numéro INAMI sera octroyé aux étudiants concernés, le Gouvernement de la FWB a décidé de généraliser les effets de cet arrêt à l'ensemble des étudiants se trouvant dans la même situation - soit 209 étudiants (186 en SM et 23 en SD) - à s'inscrire provisoirement en 2ème bloc. Un projet de décret a été déposé le 13 décembre pour valider cette décision qui vise donc à transformer le « provisoire » en « définitif », notamment parce que la réponse de la Cour constitutionnelle sur les questions préjudicielles risque d'arriver en fin

d'année académique 2017-2018 - voire même plus tard!

Le décret, adopté le 20 décembre 2017, vise donc à autoriser l'ensemble des étudiants inscrits aux études de premier cycle en sciences médicales et dentaires durant l'année académique 2016-2017 et ayant acquis au moins 45 crédits des 60 premiers crédits du programme d'études de premier cycle à accéder aux unités d'enseignement de la suite du programme du cycle sans être détenteur d'une attestation de réussite délivrée à l'issue de l'examen d'entrée ou d'une attestation d'accès délivrée à l'issue du concours organisé en juin 2017.

La même autorisation est également accordée aux étudiants qui ont réussi un programme d'allègement en 2016-2017 en sciences médicales et dentaires et qui, à l'issue de l'année académique 2017-2018 auront acquis 45 des 60 premiers crédits du programme d'études de premier cycle. Enfin, le décret organise un dispositif dérogatoire en matière d'inscription et de désinscription pour les étudiants concernés.

Un très long débat a eu lieu le 30 janvier 2018 au Parlement FWB, avec la

demande de plusieurs parlementaires d'autoriser les étudiants ayant réussi entre 30 et 44 crédits en 2016-2017 à poursuivre leurs études en sciences médicales et dentaires, comme c'est le cas pour les étudiants ayant une convention d'allègement. Cette demande a été rejetée, après que le Ministre ait indiqué que les deux situations ne sont absolument pas comparables.

L'examen d'entrée en médecine et en dentisterie pour 2018-2019 sera organisé une première fois le 6 juillet (date limite d'inscriptions le 16 juin) et une seconde fois le 5 septembre (date limite d'inscriptions le 5 août).

### Une information surprenante

Annnonce faite le 20 décembre 2017 par le Ministre Marcourt au Parlement FWB: la Communauté flamande envisage de remplacer son examen d'entrée en médecine par ... un concours!

Est-ce que le Gouvernement fédéral va imposer au gouvernement flamand de conserver l'examen d'entrée? That's the question!

## LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL, UN OUTIL DE BASE POUR TRAVAILLER À L'UCL

Le règlement de travail détermine les conditions générales de travail et les droits et obligations liés à la relation entre l'employeur et le travailleur. C'est dans le règlement de travail que l'on trouve entre autres l'information sur les horaires de travail, les congés, les obligations du travailleur et de la ligne hiérarchique, le bien-être, la procédure disciplinaire, la prévention en matière d'alcool et de drogues sur les lieux de travail, etc.

La loi prévoit que les travailleurs sont directement impliqués dans l'établissement et la modification du règlement de travail puisqu'il s'agit d'une compétence explicite du conseil d'entreprise. De plus, l'employeur est tenu de communiquer le texte du règlement de travail à chaque membre du personnel, qui doit en accuser réception. Toute modification de ce règlement doit également être communiquée au personnel. Ainsi, tout nouvel engagé doit recevoir un exemplaire de ce document important.

L'actuel règlement de travail de l'UCL a été adopté en 2014, suite à la fusion avec les ex-FUCaM et à l'intégration des instituts supérieurs d'architecture Saint-Luc Tournai et Saint-Luc Bruxelles. Outre l'intégration de personnel qui disposait d'autres règlements précédemment, l'objectif de ce règlement de travail est également de proposer un texte unifié pour toutes les catégories de personnel, académique, scientifique, administratif et technique de tous les sites de l'université.

De nouvelles modifications sont en voie d'être apportées pour intégrer également les règles concernant les nouveaux collègues de la catégorie traduction et interprétation venant de Marie Haps et revoir les annexes concernant la procédure disciplinaire et les horaires particuliers. Une procédure interne

en matière de prévention des risques psychosociaux au travail a également été négociée et approuvée par le conseil d'entreprise. Elle est désormais annexée au règlement de travail.

*Pour trouver le règlement de travail sur le portail UCL, armez-vous de patience, de détermination, de courage, d'une lampe de poche... et suivez le GPS de la CNE:*

- a) choisir « My UCL » dans le menu principal
- b) encoder son nom d'utilisateur et son mot de passe
- c) choisir « My UCL » dans le menu en haut à gauche
- d) choisir la rubrique « thématique »
- e) choisir la rubrique « travailler à l'UCL »  
(Ne vous perdez pas en cours de route !!!)
- f) choisir la rubrique « contrat » (oui, c'est bien là que se trouvent les règlements !)
- g) choisir la rubrique « contrat, règlements et statuts »
- h) se connecter une nouvelle fois (nom d'utilisateur et mot de passe)
- i) choisir la rubrique « règlements applicables à l'ensemble des membres du personnel »

*Vous y êtes! C'est là que se trouve le règlement de travail (point 1.01).*

*Temps de parcours : indéterminé  
Carburant nécessaire : du chocolat pour s'encourager et de la tisane pour rester zen ;-)*

## TEMPS DE TRAVAIL, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET HORAIRES PARTICULIERS

### Temps de travail et horaire hebdomadaire

Le règlement de travail de l'UCL s'insère dans la législation belge en matière de droit du travail et respecte donc le temps de travail maximum prévu par la loi de 1973, soit 38 heures par semaine pour un temps plein réparti généralement en 7 h 36 par jour pour une semaine de cinq jours avec une limite journalière fixée à 9 heures par jour et ceci pour toutes les catégories de personnel.

Le travail hebdomadaire est réparti du lundi au vendredi, entre six heures du matin et vingt heures, avec une interruption à la mi-journée d'une demi-heure au moins à deux heures maximum. Cette interruption n'est pas rémunérée. Elle est obligatoire et ne fait pas partie du temps de travail.

L'horaire de travail du **personnel scientifique, administratif et technique** fait l'objet d'un accord entre le membre du personnel et son responsable hiérarchique. Il est communiqué au service du personnel. En cas de désaccord, le service du personnel arbitre et le membre du personnel peut se faire accompagner par un délégué syndical.

Le **personnel académique**, quant à lui, n'est pas soumis à un horaire de travail, mais à des obligations de prestations (assurer des cours, participer à des jurys, assister à des réu-

nions, recevoir les étudiants, faire de la recherche, etc.). Il est cependant soumis à la législation comme tout travailleur en Belgique. Le personnel enseignant des ex-ISA et ex-TI bénéficie de règles spécifiques en matière d'horaire de travail, qui ne sont pas détaillées ici.

### Spécificités pour le PAT

Le personnel administratif et technique a la faculté de travailler 39 heures par semaine et de bénéficier dès lors de six jours de congé compensatoires par année civile. Cette faculté et le congé compensatoire qui en découle appartiennent également au personnel occupé à temps partiel en proportion du régime de travail convenu (article 15.1 du règlement de travail).

### Horaires particuliers

Lorsque, en raison des nécessités du service, le travail est effectué normalement en dehors des horaires « classiques » définis plus haut, on parle d'horaires particuliers et ces dérogations collectives doivent être négociées avec la délégation syndicale. Le règlement de travail prévoit ainsi des dérogations pour les services ADPI, LOGE et BIUL, mais les négociations doivent encore avoir lieu pour LOGE, BIUL, FOPES et

FOPA. Il ne faut cependant pas confondre ces horaires particuliers avec les heures supplémentaires ponctuelles effectuées en dehors de l'horaire convenu.

Si vous êtes concerné par des prestations particulières régulières en dehors des heures habituelles de travail (par exemple dans des animaleries ou autres), pourriez-vous vous faire connaître auprès de la délégation syndicale afin que vos horaires de travail puissent être négociés collectivement ou individuellement ?

### Heures supplémentaires ou complémentaires

Lorsqu'un membre du personnel doit prêter un travail supplémentaire, lesdites prestations, leur récupération et leur rémunération sont régies par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cela signifie entre autres que le temps de travail ne peut pas dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine en cas de surcroît extraordinaire de travail ou de travaux urgents et imprévus. Notons aussi que la femme enceinte ne peut effectuer aucun travail supplémentaire. Lorsqu'on travaille à temps partiel, les heures prestées en plus du temps de travail

habituel sont appelées heures complémentaires lorsqu'elles ne dépassent pas la durée normale de travail fixée par la loi (soit 38 heures par semaine). (Attention : pour le personnel administratif, tout travail supplémentaire ou complémentaire doit être expressément et préalablement autorisé par le responsable hiérarchique !)

### Récupération et rémunération des heures supplémentaires et complémentaires

L'annexe 8 du règlement de travail fournit une note didactique précisant les modalités de calcul de ces heures, leur récupération et leur rémunération. Outre le paiement ou la récupération des heures prestées, un sursalaire est en effet prévu lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites journalières (9 heures) ou hebdomadaires (38 ou 39 heures) de la durée du travail. Ce sursalaire correspond à 50 % si la prestation supplémentaire est effectuée un jour ouvrable et à 100 % si la prestation est effectuée un dimanche ou un jour férié. Les heures complémentaires sont normalement rémunérées et non récupérées.

## FEMME ET CARRIÈRE SCIENTIFIQUE : COMMENT MIEUX CONCILIER ?

À l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science (ONU), le Comité Femmes et Sciences a organisé, le jeudi 8 février 2018, une journée rencontre<sup>1</sup> lors de laquelle de jeunes chercheuses ont témoigné de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique. Elles ont expliqué les difficultés rencontrées et les solutions trouvées pour les surmonter. La rencontre visait également à débattre des mesures à mettre en place pour les accompagner et les encourager tout au long de leur carrière scientifique et/ou académique.

Trois enjeux ont particulièrement retenu notre attention parce qu'ils ouvrent la voie à un travail de réflexion qu'il nous semble important de mener au sein de notre université.

Au FNRS les chercheuses sont aussi nombreuses que les chercheurs lorsqu'il s'agit de mandats temporaires. Mais les chercheuses qui occupent des postes permanents ne représentent plus que 32%. Au moins deux raisons méritent l'attention. Le nombre de candidats post-doctorants est plus élevé que le nombre de candidates et les exigences de mobilité internationale semblent représenter une entrave pour les chercheuses. L'excellence implique-t-elle la mobilité? Y aurait-il des alternatives à la mobilité?<sup>2</sup>

Si la maternité est un événement essentiel, elle reste cependant un handicap dans la carrière des chercheuses, notamment quant à la pérennité de la recherche. Si certains statuts permettent de prolonger les mandats au prorata de la durée du congé de maternité ou d'adoption, on est loin d'une harmonisation. En réalité, seuls les mandats du FNRS, les contrats de travail et les bourses de recherche attribuées par les institutions universitaires ou tout autre service de la Communauté française, permettent le prolongement. Les écartements lorsque le travail présente certains dangers, les congés parentaux et autres congés liés à la vie familiale ne sont pas (encore) systématiquement pris en compte dans les différentes institutions. Des avancées sociales et législatives sont indispensables à ce sujet.

En ce qui concerne le doctorat, le chiffre de 40% d'abandons est alarmant. Il touche autant les hommes que les femmes. Le regard du conjoint et de la famille sur le temps pris sur la vie privée et consacré à la réalisation d'une thèse de doctorat diffère encore pour les femmes et les hommes, hélas, mais ce sont surtout des questions d'ordre structurel relatives à l'encadrement des doctorant.e.s. qui sont prédominantes pour expliquer un taux d'abandon aussi élevé. Ainsi, le mode de supervision, le partage de stratégies entre les cher-

cheur.e.s, l'accompagnement en cas de difficultés ont un effet sur la persévérance. A plusieurs reprises, le CPPT a attiré l'attention sur les actions à mener au sein de l'université autour de ces facteurs et de la relation promoteur.rice - doctorant.e en vue de prévenir les abandons.

Suite à l'enquête du CPPT réalisée en 2012 et ayant pour objet la charge psychosociale des doctorants/doctorantes, les mesures de prévention retenues étaient les suivantes :

- 1. la formation des promoteurs/promotrices à la gestion d'équipe, aux droits et aux devoirs de chacun, aux statuts des doctorants/doctorantes;
- 2. la rédaction d'une ligne de conduite au travers de bonnes pratiques (Vade Mecum);
- 3. la promotion des échanges professionnels des doctorants/doctorantes;
- 4. la diffusion des résultats de l'enquête et des mesures de prévention adoptées.

<sup>1</sup> Journée du 8 février 2018 - Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elles trouvées pour contourner les obstacles ?  
<sup>2</sup> Le comité Femmes et Sciences a signalé qu'il allait formuler des propositions en ce sens.

