

Le droit de savoir



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Sommaire

- 2. Que faire des économies?
- 3. Les priorités CNE pour le VRPP
- 4. Arrêter de travailler avant 67 ans
- 6. La déclaration politique FWB
- 7. Le congé-éducation payé
Revenus garantis et commission médicale
- 8. L'OIT a 100 ans

AUX AFFILIÉ·ES À LA CNE-CSC

Si vous êtes affilié·e à la CNE-CSC, vous recevez, outre le *Droit de savoir*, un feuillet d'information intitulé «*Le droit d'en savoir plus*», réservé aux membres du personnel de l'UCLouvain affiliés.

Vous bénéficiez aussi annuellement de la prime syndicale, c'est-à-dire d'un remboursement partiel de vos cotisations syndicales, remboursement qui a été négocié avec les autorités de l'UCLouvain.

Si, en tant qu'affilié·e CNE-CSC, vous ne recevez ni le «*Droit d'en savoir plus*», ni la prime syndicale, merci de le signaler à la délégation CNE du personnel de l'UCLouvain, à l'attention de:
natacha.firenze@uclouvain.be

DES PROMESSES EN L'AIR OU DES ENGAGEMENTS À TENIR?

Au chapitre 2 de la récente Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles, figurent les ambitions de son Gouvernement dans le domaine de l'enseignement supérieur.

Le regard de la CNE-UCLouvain se pose sur quelques énonciations générales et de principe: «*La nécessité d'un refinancement progressif de notre enseignement supérieur fait consensus*»; «*Le Gouvernement entend développer un dialogue constant avec les acteurs de terrain (établissements, organisations syndicales, etc.), afin de connaître les demandes de terrain et d'améliorer constamment la qualité de notre enseignement*» et sur des promesses plus ciblées mais dont on hésite à y voir davantage que de pieuses intentions: «*défendre auprès du Gouvernement fédéral un système de pensions qui prend en compte les particularités des carrières académiques; garantir des conditions de travail décentes aux enseignants et chercheurs leur permettant de consacrer une partie importante de leur temps de travail à la recherche; alléger les contraintes administratives qui pèsent sur les établissements d'enseignement supérieur; [...]*».

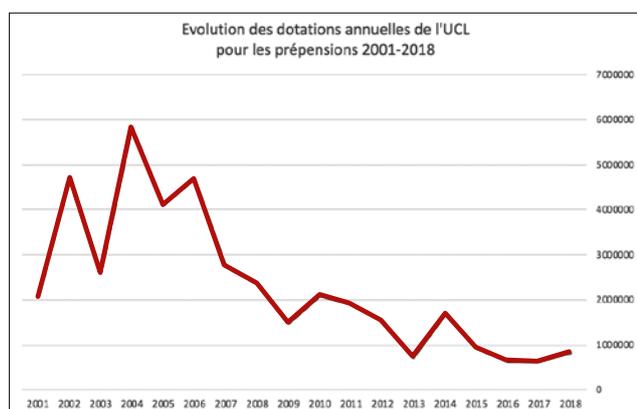
Gardons-nous pourtant de faire grise mine! Dans un contexte international où, même en Europe, les fondements de l'État de droit se lézardent çà et là, il est appréciable de lire que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles «*tient à rappeler son attachement au respect de la liberté académique et sa défense du rôle précieux d'expression libre des académiques. Leur liberté d'expression et leur expertise sont plus que jamais précieuses pour notre débat démocratique et doivent être encouragées*».

À quelques semaines du début du calendrier électoral applicable aux élections sociales de 2020, qui renouvellera les délégations du personnel au Conseil d'entreprise, au Comité pour la Protection et la Prévention au Travail et en délégation syndicale, la CNE-UCLouvain invite vivement les membres du personnel à s'impliquer dans ce processus de démocratie sociale afin que le poids de la représentation sociale et syndicale s'amplifie et incite nos mandataires politiques à respecter leurs engagements.

QUE FAIRE DES ÉCONOMIES DE L'UCLouvain SUR LES PRÉPENSIONS ET LA MASSE SALARIALE ?

L'évolution du nombre de prépensions à l'UCLouvain

Chaque année, des dotations sont comptabilisées dans les comptes de l'UCLouvain afin de couvrir le coût pluriannuel des nouvelles demandes de prépension introduites par des membres du personnel. En raison des mesures restrictives prises par les gouvernements fédéraux successifs pour limiter l'accès aux mesures accompagnant la fin de carrière, le nombre de prépensions, ainsi que leur coût, a été moins élevé à l'UCLouvain à partir de 2014. L'augmentation des prépensions, certaines années, s'explique par la proactivité de membres du personnel qui se sont précipités pour obtenir cet avantage social avant sa suppression. La délégation CNE a souligné le phénomène à de multiples reprises au au Conseil d'entreprise que la baisse du nombre de prépensions constitue une économie réelle pour l'université.

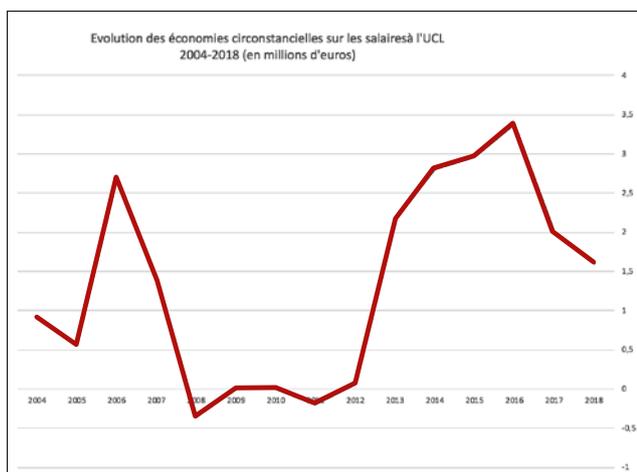


Années comptables	Nombre de nouveaux dossiers ouverts	Dotations annuelles en €
2018	12	819.040
2017	8	626.835
2016	7	619.160
2015	15	934.618
2014	31	1.679.449
2013	6	718.498
2012	22	1.528.103
2011	23	1.897.997
2010	28	2.092.119
2009	20	1.487.697
2008	28	2.364.418
2007	44	2.755.935
2006	45	4.673.143
2005	35	4.113.002
2004	n.d.	5.812.582
2003	n.d.	2.582.582
2002	n.d.	4.702.185
2001	n.d.	2.068.720

Source : Comptes annuels de l'UCLouvain déposés au Conseil d'entreprise.

L'évolution des économies circonstanciées sur la masse salariale

Les économies circonstanciées sont des non-dépenses salariales. Ces économies proviennent, selon la délégation de l'employeur au Conseil d'entreprise, principalement de l'économie induite par des postes académiques ouverts non attribués, l'absence d'utilisation de budget consacré aux académiques payés à l'heure, les démissions dans le personnel, l'absence de remplacement de membres du personnel lors de congés de maladie et de congés de maternité, etc.



Années comptables	Economies circonstanciées en millions d'euros
2018	1,6
2017	2
2016	3,38
2015	2,97
2014	2,8
2013	2,17
2012	0,06
2011	-0,2
2010	0
2009	0
2008	-0,35
2007	1,4
2006	2,7
2005	0,56
2004	0,914

Source : Comptes annuels de l'UCLouvain déposés au Conseil d'entreprise (non-dépenses en personnel par rapport au budget prévisionnel, sur budget ordinaire), toutes catégories du personnel confondues (hors dotations pour prépension).



En 2006, les économies circonstanciées sur budget ordinaire de 2,7 millions d'euros s'expliquent notamment par plus d'un million d'euros de non dépense sur le cadre PAC. En 2010 et en 2012, l'employeur explique l'absence d'économies circonstanciées par l'indexation des salaires. En 2011, la masse salariale est impactée par la fusion entre l'UCLouvain et les FUCaM.

Depuis 2013, les économies circonstanciées par l'indexation augmentent, même si elles ne représentent qu'une très faible partie de la masse salariale globale. Les économies circonstanciées figurent dans les résultats positifs annuels de l'UCLouvain. Elles font l'objet d'une affectation technique proposée par le Conseil rectoral pour avis au Conseil académique, selon des balises précises, avant la décision finale du Conseil d'administration.

Les affectations techniques des résultats ne sont pas soumises à l'avis préalable du Conseil d'entreprise. Les balises n'ont, par ailleurs, jamais été négociées avec la délégation syndicale ou ni soumises pour avis au Conseil d'entreprise.

La délégation CNE insiste, depuis 2013 au moins, pour que ces économies circonstanciées sur la masse salariale contribuent à l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble du personnel, de manière concertée et coordonnée: aménagement des fins de carrière pour les membres du personnel dans le cadre de la CCT 104, adaptation des postes pour les membres du personnel de retour d'un congé de maladie de longue durée, création de postes pour renforcer les services où le besoin se fait sentir, renforcement des renforts PAT, suppression des discriminations induites par l'assurance de groupe, etc.

LES PRIORITÉS DE LA CNE POUR LE NOUVEAU VICE-RECTEUR À LA POLITIQUE DU PERSONNEL (VRPP)

Nous avons un nouveau vice-recteur à la politique du personnel depuis ce 1er septembre: bienvenue à Didier Lambert! Nous lui souhaitons un mandat riche en concertation sociale fructueuse et en avancées pour toutes les catégories de personnel. Nous en profitons pour rappeler quelques-unes de nos priorités pour ce vice-rectorat éminemment important.

1) Politique du personnel plutôt que gestion du personnel

Nous attendons du vice-recteur qu'il déploie une véritable politique du personnel, ancrée dans un plan, avec une vision et une direction qui doit être celle du bien-être au travail. Une déclaration officielle de politique du personnel serait un instrument auquel il serait possible de se référer pour opérer des arbitrages, prendre des décisions et conclure de bonnes conventions.

2) Bien-être

C'est LA priorité de la CNE, et ça tombe bien, c'était aussi LA priorité de campagne du recteur. Il incombera donc au vice-recteur de matérialiser cette priorité en mesures très concrètes, pour toutes les catégories du personnel, et en concertation avec les représentants syndicaux. Nous avons des idées! Et l'urgence est réelle dans les facs, les services, les labos,...: surcharge, burn-out, problèmes avec la ligne hiérarchique, ... il y a du pain sur la planche!

3) Ouverture au budget ordinaire (BO) d'un poste d'assistant-e social-e (AS) pour le personnel

On l'a dit, on le répète, et on le dira encore: les membres du personnel ont besoin d'un-e assistant-e social-e. Pour rappel, cette personne pourrait se charger, entre autres, des aspects suivants:

- Suivi des travailleurs handicapés et des conventions avec l'AVIQ,
- Attribution d'aides en concertation avec l'ARH telles que des prêts et/ou avances sur salaire en cas de difficultés financières,
- Accompagnement socio-administratif des membres du personnel éprouvant des difficultés sociales, personnelles ou familiales durant la carrière,
- Aide à la réalisation de démarches administratives,
- Rôle de facilitateur-trice entre les personnes et diverses instances économiques, sociales et politiques, judiciaires, médicales (mutuelles, allocations familiales, logement, pensions, etc.),
- Organisation d'activités sociales et festives en relation avec le bien-être (solidarité au travail, diversité culturelle et générationnelle), avec les avantages octroyés au personnel (Saint Nicolas) ou encore avec des missions de service à la société.

La formation d'un-e AS lui permet aussi d'analyser une demande, un problème, la nature des besoins exprimés, de dialoguer et créer des liens, de proposer des dispositifs d'aide les mieux adaptés, d'informer, d'orienter, d'accompagner les personnes dans des démarches diverses. Il-elle peut également assurer d'autres fonctions comme celles d'animateur-trice et de médiateur-trice.

4) Révision du contrat d'assurance de groupe pour correspondre à la réalité sociale actuelle

Effleuré à la fin de la mandature précédente, le travail de révision du contrat d'assurance de groupe doit aboutir dans les meilleurs délais, et notamment sur les aspects suivants:

- Cesser de lier la réflexion sur ce dossier à la fusion avec Saint-Louis;
- Supprimer les discriminations de l'assurance de groupe de l'UCLouvain à l'égard des membres du personnel isolés (célibataires, cohabitant.es de fait, veuves et veufs, divorcé.es) quant au montant du capital versé en cas de décès;
- Étendre aux membres du PAT sur CDD le bénéfice de l'assurance groupe;
- Revaloriser et indexer les rentes pour orphelins et invalides;
- Prendre en compte les variations de salaire en fonction des prestations particulières.

5) Refonte des conventions collectives de travail (CCT) du PAT, du PS, sur budget ordinaire et sur ressources extérieures

Comme le point précédent, le travail est déjà entamé sur la révision de la convention collective de travail portant statut du PAT. Nous attendons du vice-recteur qu'il donne l'impulsion nécessaire pour que ce travail se poursuive sereinement et puisse aboutir à une CCT modernisant le statut du PAT (qui a, croyez-le ou non, plus de 46 ans!) Dans la foulée, il faudra également mettre sur le métier les conventions collectives de travail qui concernent le personnel scientifique au BO et les membres du personnel PAT ou PS sur ressources extérieures qui méritent, elles aussi, un bon dépoussiérage.

6) Amélioration de l'évaluation du parcours académique individuel (PAI) du personnel académique

Nous demandons la formalisation plus détaillée du PAI, pour une évaluation plus objective. La coordination et la convergence de vues des critères entre la commission de recrutement et la commission d'évaluation doivent être améliorées, par exemple en prévoyant que deux membres de la commission de recrutement fassent aussi partie de la commission d'évaluation, et qu'un membre de la commission d'évaluation appartienne au même domaine scientifique que la personne à évaluer.

ARRÊTER DE TRAVAILLER AVANT 65, 66 OU 67 ANS

Si vous êtes membre du personnel administratif et technique (PAT) sur budgets classiques ou sur ressources extérieures, ou du personnel scientifique (PS) sur ressources extérieures et que vous souhaitez diminuer votre temps de travail ou arrêter de travailler avant l'âge légal de la pension, plusieurs possibilités s'offrent à vous : un congé thématique, un crédit-temps avec motif, un crédit-temps fin de carrière ou un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Les deux premiers outils ont été développés dans le numéro 177 du Droit de Savoie. Nous traiterons ici des deux derniers, propres à la fin de carrière.

Crédit-temps fin de carrière

Selon la réglementation en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, il faut être âgé d'au moins 60 ans pour obtenir l'allocation d'interruption prévue dans le cadre du crédit-temps fin de carrière.

Conditions

Réduction souhaitée	Condition de carrière	Ancienneté chez l'employeur	Condition d'occupation	Période minimum (renouvelable)
Mi-temps	25 ans	2 ans	minimum 3/4 temps (minimum 27h/semaine)	3 mois
1/5			temps plein (habituellement dans un régime de 5 ou 6 jours)	6 mois

Âge requis	Condition de carrière	Droit à une allocation de l'ONEm
À partir de 60 ans	25 ans	Oui
À partir de 55 ans		Non

Démarches

Si vous souhaitez un crédit-temps fin de carrière, il vous faudra faire des démarches à l'égard de l'UCLouvain pour l'organisation du travail à temps partiel et à l'égard de l'ONEm pour signaler que vous ne travaillez plus qu'à temps partiel et demander des allocations complémentaires.

À l'UCLouvain

À l'UCLouvain, vous devez avertir l'administration des ressources humaines (ARH) de votre volonté de réduire vos prestations dans le cadre du crédit-temps fin de carrière, 3 mois avant la date de prise de cours du crédit-temps. Cet avertissement se fait par écrit, par lettre recommandée ou de la main à la main avec un accusé de réception (un double de la demande, signé par l'ARH pour réception).

L'avertissement écrit, signé pour accord par votre chef de service, doit préciser :

- Qu'il s'agit d'un crédit-temps fin de carrière
- La réduction demandée (à mi-temps ou d'un cinquième)
- La date souhaitée de prise de cours du régime de crédit-temps
- La durée souhaitée (la limite est l'âge légal de la pension)
- L'horaire de travail que vous proposez.

L'employeur doit vous communiquer sa réponse au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui durant lequel vous avez envoyé l'avertissement écrit.

À l'ONEm

Quand vous avez reçu la confirmation de l'UCLouvain et que la date de prise de cours du crédit-temps est fixée, vous devez introduire à l'ONEm une demande d'allocations d'interruption¹.

Quelle est la durée de ce régime de crédit-temps ?

Après une période minimum de 3 mois pour un crédit-temps à mi-temps ou de 6 mois pour un crédit-temps d'un cinquième, vous pouvez reprendre complètement le travail ou travailler à temps partiel dans ce régime jusqu'à l'âge légal de la pension, ou encore choisir de passer au RCC à partir de 62 ans.

Régime de chômage avec complément d'entreprise - RCC

Le RCC remplace, depuis 2012, la prépension. Ce régime s'applique aux travailleurs âgés, licenciés, qui perçoivent des allocations de chômage complétées par leur entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension.

Régime général de RCC

Depuis 2015, vous avez accès au RCC à partir de 62 ans si vous avez une carrière de :

Vous êtes un-e	Années de carrière	Année du RCC
Homme	40	2019
	35	2019
Femme	36	2020
	37	2021
	38	2022
	39	2023
	40	2024

¹ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t162>



Exemple :

Une travailleuse est licenciée. Elle arrêtera effectivement de travailler en 2021 (c-à-d que son préavis prendra fin en 2021). Elle peut bénéficier du RCC si elle a atteint l'âge de 62 ans et une carrière de 37 ans le dernier jour de travail.

Ce « régime général » de RCC est le seul auquel peuvent prétendre les membres du personnel des universités libres subventionnées, dont l'UCLouvain. Dans certains secteurs professionnels, il est possible de faire faire reconnaître une carrière longue (40 années à partir de 59 ans) sur base d'une convention collective de travail (CCT) de secteur négociée par une commission paritaire (CP). Hélas, les universités libres subventionnées ne relèvent aujourd'hui pas clairement d'une CP. La délégation CNE agit pour trouver une solution à ce sujet.

Temps de travail

Le RCC n'est possible que sur la totalité de votre temps de travail. Si vous souhaitez réduire votre temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, il vous faut opter pour un crédit-temps fin de carrière.

Disponibilité adaptée

Qui dit chômage dit disponibilité pour un emploi. S'il n'est pas attendu des bénéficiaires du RCC qu'ils recherchent activement et personnellement un emploi, ils sont cependant inscrits comme demandeurs d'emploi et ne peuvent donc refuser une proposition d'emploi convenable, doivent répondre aux convocations et doivent collaborer à un accompagnement personnalisé. Si vous bénéficiez d'un RCC à 62 ans, **une carrière de 43 ans vous dispense de cette disponibilité adaptée**. Cette dispense n'est toutefois pas automatique, il faut en faire la demande.

Montants

En tant que bénéficiaire du RCC, vous percevez des allocations de chômage payées par l'ONEm via un organisme de paiement (organisation syndicale ou CAPAC) et une indemnité complémentaire payée par l'employeur.

Part de l'ONEm

Les allocations de chômage payées par l'ONEm représentent 60% de votre dernière rémunération brute plafonnée. Au 1^{er} septembre 2019, le montant maximal des allocations de chômage dans le cadre d'un RCC est de :

- 55,35€/jour
- 1.361,10€/mois

Part de l'employeur

À l'UCLouvain, une CCT signée le 21 décembre 2017 prévoit le versement d'une indemnité correspondant à la différence entre l'allocation de chômage et 95% du traitement mensuel net. Cette indemnité jointe à l'allocation de chômage constitue le revenu brut du RCC.

Démarches

1. Demander à l'ONEm un formulaire « C17 - passé professionnel »
2. Faire faire le calcul de la carrière, qui est complexe et dépend de réglementations fines, par un Centre de service

CSC ou par l'Office des Pensions et remettre le C17 - passé professionnel à votre organisme de paiement

3. Obtenir l'accord de l'employeur de vous licencier; l'ARH vérifiera votre admissibilité au bénéfice des allocations de chômage.

Dispositions particulières négociées à l'UCLouvain

Et si je ne peux finalement rien toucher du chômage ?

« Si une personne ayant été licenciée en vue de bénéficier du RCC se voyait refuser le bénéfice des allocations de chômage, pour raison d'admissibilité, pendant la durée du préavis, le congé qui lui a été notifié serait annulé.

Si une personne ayant été licenciée en vue de bénéficier du RCC se voyait refuser le bénéfice des allocations de chômage, pour raison d'admissibilité, après l'expiration du préavis, cette personne serait réintégrée dans une fonction équivalente et au même traitement qu'avant son départ. »^{2 3}

Et si j'ai un contrat sur ressources extérieures ?

« Dans l'hypothèse où une difficulté surgirait quant à l'accès au droit au RCC, le membre du personnel pourrait saisir le Comité de gestion des ressources extérieures qui cherchera une solution appropriée. »³

Références

- Préparer votre pension : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension/preparation-de-votre-pension>
- Trouver un centre de services CSC : <https://www.lacsc.be/cne/contactCNE>

Crédit-temps fin de carrière

- Crédit-temps fin de carrière :

- <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t159>
- <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t161>
- <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t162>

- Barème des allocations de crédit-temps fin de carrière : <https://www.onem.be/fr/documentation/montants-barèmes/interruption-de-carriere-credit-temps#16138>

- Convention collective de travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, nouvelle version coordonnée : [http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-103-\(01\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-103-(01).pdf)

RCC

- RCC : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149>

- Barème des allocations de RCC : <https://www.onem.be/fr/documentation/bar%C3%A8mes/chomage-avec-complement-dentreprise-prepension>

- Convention collective de travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement : <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-017.pdf>

² Convention collective de travail relative au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise pour le PAT occupé sur les budgets classiques (BO, BS et PNA), signée le 21 décembre 2017.

³ Convention collective de travail relative au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise pour le PAT occupé sur ressources extérieures, signée le 21 décembre 2017.



L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE DANS LA DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE

Dans cet article, est synthétisé et commenté les chapitres Enseignement supérieur et Recherche de l'accord de gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) pour la législature 2019-2024.

Le 5 juillet 2019, les contacts entre le PS, Ecolo et la société civile et en vue de la constitution d'un gouvernement en Wallonie et en FWB avaient abouti à des «Lignes directrices d'une Déclaration de politique gouvernementale et sociétale ambitieuse pour la Fédération Wallonie-Bruxelles», dite «note Coquelicot».

En comparant ces «Lignes directrices» avec la Déclaration politique adoptée le 10 septembre par le PS, Ecolo et le MR, qui a été associé par la suite à ces négociations, on peut, pour ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, constater qu'une grande partie des textes de la version «Coquelicot» est restée identique dans la Déclaration politique.

Des orientations globalement identiques entre la note «Coquelicot» et la Déclaration politique

Ainsi, concernant le **refinancement** de l'enseignement supérieur et de la recherche, «le Gouvernement s'inscrit dans un objectif à long terme de sortie de l'enveloppe fermée et de rattrapage de la baisse structurelle de la subvention par étudiant. Le Gouvernement mettra en place un refinancement progressif de l'enseignement supérieur [...]. Le Gouvernement poursuivra les efforts de refinancement au profit de la recherche, en ce compris des subsides de recherche accordés directement aux universités (en particulier les fonds spéciaux de recherche) afin de contribuer à l'atteinte de l'objectif européen de 3% du PIB, dont 1% de financement par les pouvoirs publics».

En matière de **santé**, «le Gouvernement entend continuer à soutenir les étudiants en médecine et en dentisterie en plaidant auprès du Gouvernement fédéral pour qu'ils disposent d'un numéro Inami».

Concernant les **initiatives pédagogiques**, «le Gouvernement souhaite mettre en place et soutenir des dispositifs qui favorisent, valorisent, renforcent et mettent en réseau les initiatives pédagogiques et d'enseignement qui permettent aux étudiants d'acquérir des démarches systémiques et transversales à même d'aborder les enjeux complexes liés à la transition solidaire, écologique et sociale des habitants de la Fédération Wallonie-Bruxelles».

Avec les mêmes accents, il est également affirmé que «La recherche scientifique constitue un vecteur de progrès social et de redéploiement économique. Elle est vectrice d'innovation et d'emploi de qualité et une ressource essentielle pour faire face aux défis et enjeux (changement climatique, enjeux démographiques, vieillissement de la population, creusement des inégalités sociales, etc.)».

Deux différences majeures

Sur l'évaluation du décret Paysage, s'il était prévu dans la note Coquelicot «d'ajuster, après évaluation avec les acteurs de terrain, le décret Paysage», il s'agit désormais de «procéder à une évaluation avec un comité d'experts internationaux

et les acteurs de terrain, dont l'ARES, du décret et de modifier le décret en fonction des résultats de l'évaluation».

Sur la **formation initiale des enseignants**, il est indiqué dans la Déclaration que «la réforme de la formation initiale des enseignants sera postposée d'un an. Le Gouvernement demandera à l'ARES d'utiliser ce délai afin d'examiner la capacité opérationnelle de mise en œuvre de la réforme par les établissements d'enseignement supérieur, et d'évaluer le coût d'organisation de la réforme de la formation initiale des enseignants et son intégration dans la trajectoire budgétaire».

Ce passage, qui peut faire penser à une remise en cause de cette réforme, suscite déjà des commentaires en sens divers.

La Déclaration Politique en rapport avec les priorités CNE pour le personnel des universités

La comparaison de la Déclaration avec le Mémoire CNE sur les universités en vue des élections régionales et communales du 26 mai 2019 suscite quelques points d'interrogation.

Certes, concernant les carrières des personnels des universités, il est indiqué dans la Déclaration que «le Gouvernement se propose de développer les perspectives de carrière des personnels de l'enseignement supérieur; de garantir des conditions de travail décentes aux enseignants et chercheurs leur permettant de consacrer une partie importante de leur temps de travail à la recherche; d'harmoniser le statut des chercheurs; de tendre vers la parité en soutenant la carrière des femmes dans la recherche et de défendre auprès du Gouvernement fédéral des pensions décentes et un système de pension qui prend en compte les particularités des carrières académiques.»

Si ces orientations sont évidemment positives, elles ne rencontrent pas suffisamment les priorités de la CNE Universités.

Ainsi, rien n'est dit dans la Déclaration sur les requêtes suivantes :

- l'adoption par décret d'un statut du personnel des universités subventionnées;
- l'amélioration des carrières et des barèmes du personnel PAT de niveau 2;
- l'analyse des raisons d'abandon du doctorat;
- l'amélioration de la carrière des mandataires permanents du FNRS;
- la création d'un statut pour de nombreuses fonctions «floues» dans les universités, comme assistant pédagogique, vacataire, chargé d'encadrement, collaborateurs didactiques, etc.

Et si dans la Déclaration, il est indiqué que «le Gouvernement plaidera auprès de l'autorité fédérale en faveur d'un élargissement des mesures d'exonération fiscale des chercheurs et du personnel académique», ce que souhaite surtout la CNE Universités, c'est la mise sur pied d'un organe paritaire chargé de veiller au nombre d'emplois créés à partir de cette source de financement.

Sur les fusions dans l'enseignement supérieur

Il faut constater que la Déclaration passe sous silence —



curieusement - les projets de fusions dans l'enseignement supérieur, en particulier la fusion USL-B et UCLouvain. On sait que pour le PS, ce projet de fusion «*perturbait l'équilibre tel que défini dans le décret Paysage*». Or, le Conseil d'État, dans son avis du 22 janvier 2019 sur l'avant-projet de décret relatif à cette fusion, considère que le décret Paysage n'empêche pas les démarches volontaires de fusion entre établissements d'enseignement supérieur et que ces fusions ne font pas automatiquement disparaître les habilitations octroyées aux universités qui fusionnent.

Il convient aussi de rappeler que le 18 avril 2019, le MR avait déposé au Parlement FWB une proposition de décret visant à organiser la fusion entre l'Université catholique de Louvain et l'Université Saint-Louis-Bruxelles. Mais cette proposition n'a pu être débattue au Parlement, en raison des élections de mai 2019.

Y a-t-il eu, lors de la négociation des majorités gouvernementales, des accords non écrits? Toujours est-il que la responsabilité ministérielle de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ayant été attribuée à Madame Glatiny (MR), il est difficile d'imaginer qu'elle ne reprenne pas à son compte la proposition de décret déposée il y a quelques mois par son propre parti.

La CNE Universités rencontrera prochainement la nouvelle Ministre, Madame Glatiny, puisqu'elle est chargée, comme indiqué dans la Déclaration, «*de développer un dialogue constant avec les acteurs de terrain*».

La comparaison détaillée du memorandum de la CNE Universités avec la déclaration de politique FWB 2019-2024 est accessible sur le site <http://www.desy.ucl.ac.be/CNE-UCL>

LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Le congé-éducation payé (CEP) donne la possibilité aux travailleurs de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail, jusqu'à 120 heures par an, tout en conservant leur rémunération, jusqu'à un certain plafond. Le CEP est accessible aux travailleurs à temps plein ou à 4/5ème; ainsi qu'aux travailleurs à mi-temps, pour autant qu'il s'agisse d'une formation professionnelle.

Quelles formations?

Un certain nombre de formations sont agréées d'office. C'est le cas pour l'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master organisés le soir ou le week-end et pour les formations organisées par une organisation syndicale ou par une organisation d'éducation permanente. Ces formations ne doivent pas obligatoirement avoir de lien direct avec la fonction exercée.

Modalités

Le membre du personnel qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a donc le droit de s'absenter du travail, mais doit évidemment suivre avec assiduité la formation à laquelle il s'est inscrit. Le travailleur continue de percevoir sa rémunération, éventuellement à concurrence d'un plafond salarial qui est de 2.928€ bruts mensuels en 2019.

Il faut remettre à l'employeur, au plus tard le 31 octobre de l'année en cours, une attestation d'inscription à la formation choisie et, chaque trimestre, une attestation d'assiduité, qui sera remise par l'organisme de formation.

Le CEP peut se prendre pendant ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, les heures de formation peuvent être récupérées. L'employeur est remboursé par les pouvoirs publics (par le Forem en Wallonie) du coût des heures suivies en CEP.

Quelques exemples de formations suivies par des membres du personnel dans le cadre du CEP: bachelier en informatique; master en sciences du travail; cultures cellulaires, immunologie et virologie; gestion de la faune (section agent technique de la nature et des forêts); comptabilité générale approfondie; langues (italien).

Sources d'informations:

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>

<http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>

http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payee

Pour être complet, il y a aussi d'autres possibilités de formations: le crédit-temps formation (ce système est moins flexible et la rémunération salariale est réduite); les formations du service Formation, Accompagnement et bien-être de l'ARH: intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/se-former.html

PAT : REVENUS GARANTIS ET COMMISSION MÉDICALE

En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, l'Université garantit à ses agents la totalité de leurs revenus professionnels, selon les modalités suivantes: outre le premier mois d'incapacité légalement à charge de l'employeur, les revenus sont garantis jusqu'à la hauteur du montant net imposable de la rémunération pendant trois mois, sous déduction de l'indemnité de remplacement.

Lorsque l'incapacité excède quatre mois, il peut être alloué, sur avis de la commission médicale, qui est composée

du médecin du travail, d'un représentant de l'autorité et d'un membre de la délégation syndicale du personnel, une indemnité complémentaire à celle qui découle de la législation sociale et couvre la différence entre cette dernière et le montant du traitement (*Article 3.15 du statut du PAT*). Dans la pratique, cette commission décide habituellement de continuer le versement de l'indemnité complémentaire pour autant de mois que d'années d'ancienneté à l'UCLouvain.

La commission médicale a toujours fonc-

tionné sans problème. Mais le nouveau directeur de l'ARH veut ajouter des critères supplémentaires d'octroi du salaire garanti. De deux choses, l'une: ou bien la commission médicale continue de fonctionner comme auparavant, sans compliquer les choses; ou bien, la délégation CNE demandera les mêmes dispositions pour le PAT que celles prévues pour les autres catégories de personnel, à savoir autant de mois de revenus garantis que d'années de service. La commission médicale serait dès lors inutile.

À bon entendeur...

