



LE DROIT *de savoir*

2. Fonds d'aide financière pour les étudiant-es
Congé parental spécifique "Corona"
Travailler en sécurité
3. Le télétravail en question
4. Résultats de l'enquête sur le bien-être durant le confinement
6. Cinquième rapport d'activités de l'ARES
Un nouvel administrateur pour l'ARES
Le point de vue de l'UNESCO
7. Mandataires temporaires FNRS face à la crise sanitaire : des demandes sociales rejetées !
La rémunération pendant le confinement
8. Points de vue sur le coronavirus

La crise sanitaire amènera-t-elle à repenser durablement l'organisation du travail ?

Voilà maintenant trois mois que le télétravail a été imposé à la plupart des membres du personnel de l'UCLouvain. Crise sanitaire oblige, le temps n'était guère à la réflexion et la sécurité des travailleurs et des travailleuses primant, les autorités nous ont astreint-es à cet exercice de travail à distance. Le temps est maintenant au déconfinement. La phase 3 est active depuis le 8 juin et on entend déjà dire que l'on va retrouver notre vie d'avant. Mais le souhaitons-nous vraiment ?

La dernière question de notre enquête sur le bien-être durant le confinement, dont vous trouverez une synthèse des résultats dans ce numéro, se penchait sur les enseignements à tirer de la crise sanitaire concernant l'organisation du travail. Les répondant-es ont souligné les avantages du télétravail (meilleur équilibre entre vies privée et professionnelle, diminution des trajets, impact positif sur l'écologie) et ses inconvénients (appauvrissement des contacts avec les collègues et les étudiant-es, séparation plus difficile entre vies privée et professionnelle, sentiment d'isolement). Quoi qu'il en soit, il est indéniable que

cette nouvelle manière de travailler devra être évaluée au sein de l'université une fois la crise passée et devra probablement être proposée plus largement à l'ensemble du personnel, dans un cadre encore à définir.

Les réflexions des répondant-es portaient également sur un retour à l'essentiel. Le fonctionnement du travail, tel que nous le connaissions avant la crise, ne nous permettait plus le recul nécessaire. Cet « arrêt » forcé a été l'occasion, pour beaucoup, de (re) donner du sens à leur travail, d'en repenser les modalités et de réévaluer l'importance et la façon de rendre leur juste place à la vie privée et à la vie professionnelle.

Les différents signaux de mal-être au travail, pourtant déjà présents avant la crise, notamment le nombre croissant d'épuisements professionnels et d'incapacités de travail de longue durée, n'ont pas suffi à remettre en question notre mode de fonctionnement. Espérons que l'opportunité, offerte par la crise, de repenser l'organisation du travail ne sera pas, cette fois-ci, un rendez-vous manqué.



Fonds d'aide financière pour les étudiant·es suite à la crise sanitaire

Interrogée le 28 avril 2020 en Commission Enseignement supérieur du Parlement FFWB sur le fonds d'aide financière aux étudiant·es, M^{me} Valérie Glatigny, Ministre de l'Enseignement supérieur a indiqué notamment que : « [...] L'activation du fonds d'urgence, d'un montant de 2.285.000 €, poursuit l'objectif d'augmenter les subsides sociaux ; ceux-ci doivent être utilisés pour subvenir aux besoins des étudiant·es qui ont vu leur situation financière s'aggraver du fait de la crise sanitaire.

[...] » L'arrêté du 14 mai 2020 du Gouvernement de la FFWB, mettant en place ce fonds d'urgence à destination des services sociaux des établissements de l'enseignement supérieur en vue de répondre aux demandes d'aide sociale des étudiants (frais d'équipement informatique, connexion de qualité ou encore charges locatives qui ne pourraient plus être assumées par les étudiant·es à cause de la crise sanitaire) est paru au Moniteur belge du 22 mai 2020.

Congé parental spécifique Corona

Ce congé parental « Corona » de courte durée, qui peut être pris depuis le 1er mai jusqu'au 30 juin 2020 (Arrêté royal du 13 mai 2020 - Moniteur belge du 14 mai 2020, Ed. 2) permet aux parents ayant un enfant de moins de 12 ans (si handicap, de moins de 21 ans) de mieux combiner vie professionnelle et vie privée pendant la crise sanitaire. Ce congé peut être pris sous la forme d'une interruption à 1/5ème du temps pour les personnes à temps plein, ou sous la forme d'une interruption à mi-temps pour les personnes qui travaillent au moins à 75 %. Il peut aussi être pris par semaine de même qu'avec un effet rétroactif au 1^{er} mai. Il est également possible de convertir rétroactivement un congé thématique ou un crédit-temps en cours en congé parental « Corona ».

Ce congé "Corona" vient s'ajouter au congé parental classique et n'en est pas déduit. Il peut être pris très rapidement, de manière flexible et doit être demandé à l'ONEm, après accord de l'employeur.

Dernière minute : sur proposition des organisations patronales et syndicales, le Gouvernement fédéral a décidé le 12 juin que ce congé parental spécifique pouvait être pris jusqu'au 30 septembre 2020.

À l'UCLouvain

La demande de ce congé doit être introduite au moins trois jours ouvrables avant la prise de cours. Plus d'informations : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/faq-covid-19.html> ou à la délégation CNE-UCLouvain : www.desy.ucl.ac.be

Un guide pour travailler en sécurité dans l'après-confinement



Ce **guide** générique est le fruit de la collaboration des partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, du 'Economic Risk Management Group', du Service Public Fédéral Emploi, Travail, Concertation Sociale et de la cellule stratégique de la Ministre de l'Emploi. Sur la base de leur expertise, ce document a été élaboré en vue de permettre aux travailleur·ses de travailler (à nouveau) en toute sécurité pendant l'après confinement, en maintenant le risque de contamination aussi bas que possible et en évitant autant que possible les contaminations.

L'objectif vise donc à la protection du personnel pendant le travail ainsi que pendant les trajets vers et depuis le lieu de travail (par exemple, les transports en commun), ou pendant d'autres activités liées au travail (par exemple, l'utilisation des réfectoires, des vestiaires et autres équipements sociaux, les contacts avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants, etc.)

La concertation sociale à tous les niveaux joue ici un rôle central et crucial. Les organes de concertation existants dans l'entreprise, tels que le Comité pour la prévention et la protection au travail, doivent être impliqués dans le choix et la mise en œuvre de ces mesures. En outre, il faut compter sur l'expertise du·de la conseiller·e en prévention et de la médecine du travail.

Le télétravail en question

La généralisation du télétravail depuis le début du confinement a amené à la délégation CNE une série de questions sur l'ergonomie du poste de travail à domicile, le droit à la déconnexion et la prise en charge par l'employeur des frais liés au télétravail.

Ergonomie du poste de travail

Pour organiser son espace de travail à domicile, l'idéal est de disposer d'un espace de travail dédié. Sauf que tous les logements ne le permettent pas. Il faut alors au moins trouver une table avec un siège confortable réglé à la bonne hauteur (<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/serp/ergonomie.html>).

Droit à la déconnexion

Si votre horaire de travail doit être aménagé pour tenir compte de contraintes familiales, il n'est cependant pas question d'être disponible 24/7. Veillez à ne pas envoyer d'e-mails en dehors des heures normales de travail (vous pouvez les mettre en mémoire et les envoyer plus tard), à ne pas convoquer de réunions en soirée ou les week-ends. Il est utile de convenir de l'utilisation de certains canaux pour certaines raisons (appels ou messages rapides dans Teams pour de petites choses, e-mails quand on doit garder une trace, GSM en cas d'urgence seulement, par exemple). On ne peut que recommander de garder les moyens mis à la disposition du personnel par l'université pour les usages professionnels.

Indemnités de télétravail

Depuis le début du confinement et la généralisation du télétravail, la délégation CNE a régulièrement été interpellée sur la couverture par l'employeur des frais liés au travail à domicile.

Quelles sont les règles en la matière ? L'employeur est, sauf convention contraire, tenu de mettre à la disposition du télétravailleur-se tous les instruments nécessaires à la réalisation du travail (loi relative aux contrats de travail, art. 20, 1° et convention collective de travail [CCT] n°85, art. 9). On distingue deux catégories de dépenses spécifiques au télétravail : l'indemnité de bureau (petit matériel de bureau, eau, électricité, chauffage, entretien, assurance) et l'indemnité BYOD (*Bring Your Own Device*, couvrant l'ordinateur et la connexion internet).

La CCT télétravail du 22 avril 2014 négociée à l'UCLouvain prévoit (art. 7) que l'université met à la disposition du



CESI

travailler le matériel informatique nécessaire à l'exécution du travail et assure tous les frais liés à ce matériel, son entretien et sa réparation. Le matériel de bureau est mis à la disposition du-de la travailleur-se selon les usages en vigueur dans l'entité à laquelle celui-ci appartient. S'agissant des frais de connexion à internet, la CCT UCLouvain prévoit que l'éventuelle intervention de l'université est à charge de l'entité concernée. L'ONSS et le fisc (circulaire Ci. RH.241/616.975 du 16 janvier 2014) considèrent quant à eux que l'employeur peut intervenir dans les frais de connexion internet privée à hauteur de 20 euros par mois. Pour les autres frais professionnels payés par le télétravailleur (téléphonie, par exemple) l'usage à l'UCLouvain est que les services remboursent de telles dépenses sur base de notes de frais.

La délégation syndicale CNE rappelle qu'elle apprécie l'attitude de l'employeur qui a placé son personnel en télétravail sans contrôle drastique et sans condition, étant donné la force majeure. C'est en effet le choix qui bénéficie le plus largement à la communauté des travailleur-ses. La délégation CNE a relayé aux Autorités cette demande d'intervention de l'université dans les autres frais professionnels occasionnés par le télétravail et a demandé qu'une communication claire soit adressée à ce sujet à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, la délégation CNE souhaite faire évoluer la CCT télétravail actuelle selon les enseignements de la crise sanitaire. Nos enquêtes montrent qu'une grande partie du PAT, au moins, souhaite pouvoir télétravailler régulièrement.

Pécule de vacances 2020

Pour rappel : le **simple pécule** de vacances correspond à la rémunération ordinaire pendant la période des congés payés. Le **double pécule** est la prime payée en complément à la rémunération ordinaire à l'occasion de ces congés.

Pour le **personnel PAT et pour le PST**, le double pécule de

vacances est de 1/12 de 92 % du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2019.

Pour le **PAC et le PS définitif**, le montant du double pécule est fixé à 70 % du montant de la rémunération mensuelle brute.

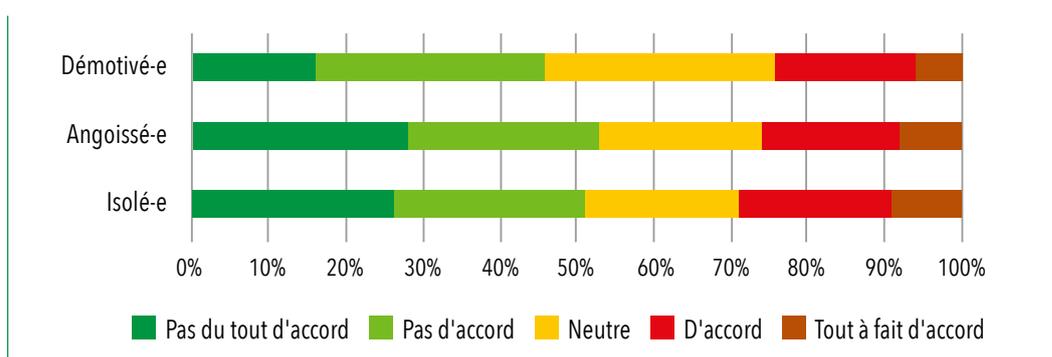
Résultats de l'enquête sur le bien-être durant le confinement

Le 29 avril dernier, la CNE-UCLouvain a envoyé, à l'ensemble du personnel, une enquête portant sur le bien-être durant le confinement et s'intéressant au ressenti des travailleur-ses à l'annonce d'un déconfinement progressif. 1309 membres du personnel (+/-26%) ont répondu au questionnaire. Les répondant-es sont majoritairement des femmes et du personnel administratif et technique (61% de femmes, 38% d'hommes et 1% ne souhaitant pas préciser leur genre / 52% de PAT, 29% de PS, 19% de PAC). Les participant-es ont principalement entre 30 et 59 ans.

Bien-être et sécurité pendant le confinement

Depuis le début du confinement, peu de membres du personnel travaillent régulièrement sur l'un des sites de l'UCLouvain (4% tous les jours, 3% plus de deux fois par semaine, 12% une ou deux fois par semaine). Les personnes qui s'y rendent se sentent en sécurité, principalement grâce au fait que les locaux sont quasiment vides et qu'ils n'y croisent personne.

Le moral des membres du personnel est plutôt bon, même si l'on peut constater une différence entre les catégories de personnel. En effet, le personnel scientifique se sent plus isolé et moins motivé. Cela peut s'expliquer par le fait que lors du passage en télétravail, la recherche a été quelque peu délaissée. Par ailleurs, la question de la prolongation des mandats pour les assistant-es, doctorant-es et post-doctorant-es est au cœur des préoccupations. Ces quelques mois de confinement sont en effet autant de temps perdu pour l'avancement d'un projet de recherche : les ressources, tant documentaires que matérielles (terrains, laboratoires), ne sont pas accessibles et les conditions de travail des un-es et des autres ne sont pas toujours propices pour mener à bien ses recherches.



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas toujours facile à atteindre. En effet, seul-es 47% des répondant-es y parviennent (tout à fait), principalement dans le personnel administratif et technique. Il est difficile de se déconnecter complètement lorsque les outils de communication sont toujours à portée de main. L'un des obstacles majeurs à cet équilibre est la présence d'enfants en bas âge au domicile. Les parents ne se sentent pas soutenus par les autorités et demandent des solutions concrètes.

Globalement, le personnel se sent plutôt bien informé, que ce soit sur la crise sanitaire et les mesures à prendre ou bien sur le déroulement de leur travail. Par ailleurs, la ligne hiérarchique fait dans l'ensemble preuve de compréhension et de souplesse. On remarque une satisfaction moindre du personnel académique pour cette question. Cette différence peut sans doute s'expliquer par la succession de tâches et de réflexions complexes, demandées par les autorités, dans des délais très courts (i.e. réflexion sur les modalités d'examens), ne laissant pas l'opportunité de relâcher la pression. Les travailleur-ses, en général, trouvent rapidement des solutions à leurs problèmes techniques et organisationnels.

Conditions matérielles du travail

Dans l'ensemble, les conditions matérielles du travail sont assez bonnes, particulièrement pour le personnel administratif et technique (67% contre 58% pour le PAC et 45% pour le PS). Le matériel informatique ainsi que les outils permettant le télétravail satisfont généralement aux besoins du personnel. Il faut cependant noter qu'un certain nombre de travailleur-ses doit utiliser son ordinateur personnel. Certains ont même dû se procurer du nouveau matériel pour pouvoir répondre aux exigences des outils informatiques utilisés, alors qu'il était possible de récupérer le matériel informatique fourni par l'UCLouvain et de l'installer chez soi. Il est regrettable que cette possibilité n'ait pas été communiquée de façon formelle à toutes les entités.

La gestion du temps de travail est plus difficile pour le personnel académique (29%) et scientifique (34%) (contre 12% au sein du personnel administratif et technique). On peut supposer que cela soit plus facile pour le PAT car il dispose d'horaires de travail plus précis qui aident à fixer plus facilement des limites.

L'expérience du télétravail¹ a été nouvelle pour beaucoup de travailleur-ses. La flexibilité qui en découle est généralement bien appréciée, particulièrement au sein du personnel administratif et technique. Ce mode de travail à distance a bien des avantages, mais il altère le contact social, que ce soit entre collègues ou avec les étudiant-es, ce que regrette un grand nombre de répondants, toutes catégories confondues.

Sens et valeurs

Parmi les éléments cités par les répondant-es comme donnant du sens au travail en période de confinement, le sentiment d'utilité arrive largement en tête : les répondant-es se réjouissent de contribuer à la bonne marche de l'Université. La motivation est le deuxième vecteur de sens le plus cité par les répondant-es, enthousiastes à l'idée d'avancer dans leur travail durant la période de confinement, qu'il s'agisse de traiter des dossiers en souffrance, de pouvoir travailler sans interruption, ou d'avoir le temps de progresser dans sa thèse de doctorat. La possibilité de maintenir le lien social avec les collègues via des réunions (in)formelles dans Teams est le troisième vecteur de sens le plus évoqué, même si celles-ci ne remplacent pas les contacts en présentiel. On signalera également que pour certain-es, le sens donné à leur travail n'a pas changé depuis le confinement. D'autres évoquent la pression pesant sur eux, qu'il s'agisse d'objectifs à atteindre ou de deadlines à respecter. Enfin, quelques répondant-es évoquent la sécurité, qu'il s'agisse de celle éprouvée en travaillant de chez soi face au risque sanitaire, ou de la sécurité financière garantie par leur salaire.

À la question de savoir ce qu'ils-elles retiendront de cette période de télétravail forcé, la grande majorité des répondant-es déclare avoir pris conscience des avantages du télétravail (autonomie, tranquillité, flexibilité), exprimant sa volonté de prolonger l'expérience au-delà du confinement. La résilience et les capacités d'adaptation constituent le deuxième élément cité par les répondant-es. Le troisième grand enseignement de cette période de confinement est sans surprise l'importance du lien social ; nombre de répondant-es pointent ainsi la solidarité existant dans la communauté UCLouvain, tant entre collègues qu'avec les étudiant-es, et la disponibilité de leur ligne hiérarchique.

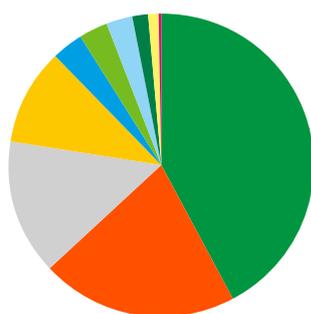
De nombreux répondant-es se sont également rendu compte que le télétravail ne leur convenait pas, et qu'ils-elles n'y recourraient certainement pas à l'avenir. On peut également lire dans plusieurs commentaires une certaine déception due à l'attitude adoptée par la ligne hiérarchique et/ou par les autorités académiques (mais aussi par le gouvernement fédéral) dans la gestion de la crise sanitaire.

Et après ... ?

Si une partie des répondant-es se sentent confiant-es, voire impatient-es, quant au déconfinement progressif et à la reprise du travail dans les locaux de l'université, la majorité d'entre eux mentionnent des conditions minimales pour un retour au travail serein en présentiel. Les autorités doivent prendre des mesures claires et les faire respecter par l'ensemble du personnel. Il y a d'abord et surtout, la question de l'hygiène (désinfection et nettoyage des lieux et surfaces fréquemment utilisés, gel/savon à disposition et en suffisance, etc.) et des gestes barrières à respecter (distanciation, port du masque, etc.). Le matériel de protection (masques, visières, panneaux en plexiglas, etc.) devrait être fourni par l'employeur. Il faudrait également prévoir l'aménagement du travail : flexibilité des horaires, tournante dans les bureaux, possibilité de continuer le télétravail, etc. Un testing massif pourrait également rassurer les travailleur-ses. Malgré cela, une partie des répondant-es ne souhaitent pas reprendre le travail en présentiel tant que la crise sanitaire ne sera pas finie, ou en tout cas, maîtrisée (avec la disponibilité d'un vaccin, par exemple). Le télétravail reste une solution confortable pour la plupart des répondant-es et devrait, à tout le moins, être proposé lorsque le type de travail le permet.

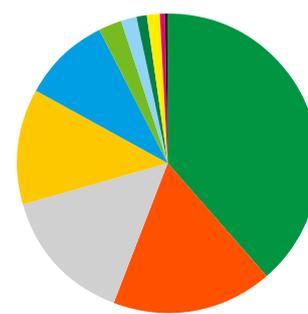
Vecteurs de sens

- 390 ■ Sentiment d'utilité
- 193 ■ Motivation
- 135 ■ Lien social
- 95 ■ Avantages du télétravail
- 30 ■ Le(s) vecteur(s) n'a/n'ont pas changé
- 29 ■ Pression
- 27 ■ Peu/aucun sens
- 16 ■ La perspective de la sortie de la crise
- 8 ■ Sécurité
- 5 ■ Sécuriser financièrement



Que vais-je retenir de cette période de confinement ?

- 374 ■ Avantages du télétravail
- 166 ■ Capacités de résilience et d'adaptation
- 145 ■ Importance du lien social
- 119 ■ Mal-être
- 93 ■ Le télétravail ne convient pas
- 25 ■ Déception face à l'attitude de la ligne hiérarchique et des autorités académiques
- 14 ■ Nécessité de réorganiser mon travail
- 12 ■ Trop tôt pour le dire
- 13 ■ Satisfaction face à l'attitude de la ligne hiérarchique et des autorités académiques
- 7 ■ Déception envers la politique fédérale
- 3 ■ Je ne retiendrai rien/très peu de cette période



¹ Il faut cependant préciser que le télétravail que la plupart du personnel de l'UCLouvain expérimente pour le moment est assez particulier puisqu'il s'agit d'un télétravail à temps plein et ce, depuis plusieurs mois. En temps normal, la convention collective de travail (CCT) sur le télétravail autorise maximum deux jours de télétravail par semaine pour un équivalent temps plein.

Cinquième rapport d'activités de l'ARES

L'ARES a publié en février 2020 son cinquième rapport d'activité : un panorama du travail accompli, des initiatives et projets menés, des décisions et positions prises durant l'année académique 2018-2019 au service de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce rapport tend également à montrer l'impact de l'action de l'ARES et de toutes ses institutions membres sur le développement actuel et futur de l'enseignement supérieur.

Rapport d'activités 2018-2019. Bruxelles, ARES, février 2020.

<https://www.ares-ac.be/fr/rapports-d-activites/661-l-ares-publie-son-rapport-d-activites-2018-2019>

Un nouvel administrateur pour l'ARES

Julien Nicaise, administrateur de l'ARES depuis 2014, qui avait déposé en janvier 2020 sa candidature pour le mandat d'administrateur du réseau d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, a été désigné le 20 février 2020 par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles au poste d'administrateur général de ce réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE).

En conséquence, des appels à candidatures ont été lancés pour remplacer J. Nicaise dans le mandat d'administrateur ARES.

Huit candidatures ont été déposées, dont deux ont été écartées, car elles ne remplissaient pas les critères définis dans l'appel à candidature. Les 6 candidats retenus ont été auditionnés le 12 mai 2020 par le Conseil d'administration de l'ARES.

Avant de procéder à l'audition des candidats, le Conseil d'administration a d'abord déterminé les critères de sélection :

expérience par rapport à la fonction ; projet, vision stratégique et opérationnelle de la fonction ; compétences de management ; aptitudes à la communication.

À l'issue des auditions, les discussions ont conduit à la sélection d'un candidat, sanctionnée par un vote exprimé au scrutin secret à la majorité absolue (15 voix – 27 votants) : il s'agit de Laurent Despy, actuellement Administrateur de l'ULiège.

Conformément à l'article 23 du décret « paysage » du 7 novembre 2013, le Conseil d'Administration de l'ARES a donc proposé au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles la candidature de Laurent Despy pour exercer la fonction d'administrateur de l'ARES. La décision du Gouvernement interviendrait le 11 juin 2020 pour une prise d'effet au 1^{er} juillet 2020.

L'organisation de la fin de l'année académique 2019-2020

L'arrêté de pouvoirs spéciaux du 24 avril 2020 du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles concernant l'organisation de la fin de l'année académique 2019-2020 est paru au Moniteur du 28 avril 2020.

Malgré qu'il s'agisse d'un arrêté de pouvoirs spéciaux en raison de la crise sanitaire, il convient de rappeler que cet arrêté a été précédé de concertations avec tous les membres de l'ARES, par visio-conférence. L'ARES a rendu sur le projet d'arrêté un avis le 21 avril, qui est consultable sur le site de l'ARES.

À noter également qu'un débat très large s'est tenu au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 27 mai 2020 concernant l'organisation des examens dans l'enseignement supérieur.

Outre une intervention visant à l'annulation de ces examens, les sujets abordés ont porté sur les conditions d'apprentissage dans la situation de confinement, le stress des étudiant-es, les conditions matérielles des connexions, la requête d'un protocole clair en cas de bug informatique, les demandes d'une évaluation du déroulement de la première session d'examen et d'une discussion approfondie sur les types d'évaluation : formative ou certificative.

La ministre Glatigny a décidé de lancer une consultation sur l'organisation de la seconde session d'examens ainsi qu'une nouvelle concertation sur l'organisation de l'année académique 2020-2021. Elle a également demandé la préparation d'une étude sur les taux de réussite de cette année académique par comparaison à ceux des années précédentes.

Le point de vue de l'UNESCO

Concernant les systèmes d'évaluation, il est utile de mentionner le document de l'UNESCO d'avril 2020 intitulé "COVID-19. Un aperçu des stratégies nationales d'adaptation relatives aux examens et évaluations à enjeux élevés.

Cinq stratégies ont été adoptées par les différents systèmes éducatifs :

1. Maintien des examens prévus
2. Annulation des examens
3. Rééchelonnement / report des examens
4. Examens à enjeux élevés en ligne

5. Introduction d'approches alternatives

Ces différentes stratégies sont commentées dans les conclusions du document de travail.

<https://en.unesco.org/sites/default/files/unesco-covid-19-ed-webinar-4-working-document-fr.pdf>

Mandataires temporaires FNRS face à la crise sanitaire : des demandes sociales rejetées !

Les délégué-es CNE-CSC et FGTB représenté-es à l'Organe de Concertation et de Négociation-FNRS avaient envoyé le 7 avril 2020 aux autorités du FNRS une lettre qui relayait l'inquiétude de mandataires temporaires (boursier-es de doctorat, chargé-es de recherche) du FNRS face à la crise et qui demandait que des mesures équitables, tenant compte des situations différenciées, soient prises rapidement en explorant toutes les pistes, notamment en permettant la prolongation de ces bourses et contrats, à tout le moins de la durée des mois de confinement pour les personnes qui en font la demande formelle.

En effet, pour celles et ceux qui ont des enfants à la maison dont il faut s'occuper ou pour celles et ceux qui n'ont plus accès à leurs terrains d'étude, leurs laboratoires, leurs centres de documentation ou d'archives, ... la poursuite des travaux est fortement ralentie ou tout simplement impossible. Ils-elles s'inquiètent des conséquences de cette impossibilité de travailler sur la finalisation de leur thèse de doctorat, de leur projet ou de leurs travaux dans le temps imparti de leur bourse ou de leur contrat de travail.

Une réunion en urgence de l'OCN était donc demandée.

Cette réunion s'est tenue en visio-conférence le 28 avril et c'est un euphémisme de dire qu'il y a eu sur ces propositions du banc syndical très peu d'ouverture des autorités du FNRS. Elles ont rappelé que 40% des aspirant-es ne défendent pas leur thèse avant la fin de leur mandat dans un contexte normal. Elles ont indiqué que des mesures d'assouplissement des conditions de réalisation des thèses étaient mises en place, que les dates de défense des thèses pour les candidat-es au mandat de chargée-es de recherche ont été adaptées et que la durée d'utilisation des frais de fonctionnement et autres liés par exemple aux crédits de recherche a été allongée. Mais les autorités n'ont pas accepté d'envisager une prolongation des bourses de doctorat.

Ceci a été confirmé lors de la réunion suivante de l'OCN, le 19 mai 2020, car, pour les autorités du FNRS, cela viendrait en déduction du nombre de bourses de doctorat octroyées l'année suivante.

Sur la proposition de lancement d'une enquête par le FNRS pour identifier les situations qui mériteraient une attention particulière, les autorités du FNRS ont réagi en évoquant le nombre (trop) important d'enquêtes pendant la crise sanitaire.

Ces prises de position des autorités du FNRS indisposent évidemment autant les délégations syndicales représentées à l'OCN que les mandataires FNRS concerné-es qui souhaitent pouvoir mener à bien leurs recherches et travaux en cours.

Les délégations du personnel comptent effectuer une démarche vers la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du Gouvernement FWB en vue de demander une enveloppe complémentaire pour le financement de ces prolongations de mandat, sans devoir amputer le nombre de bourses de l'année académique ultérieure.

Lors de ces réunions de l'OCN, d'autres points figuraient également à l'ordre du jour. Ainsi, les délégations syndicales s'étonnaient en janvier 2020 de la décision unilatérale des autorités du FNRS d'exclure systématiquement des commissions scientifiques les chercheur-es qualifié-es FNRS, alors qu'en cas de demande de promotion, le règlement stipule déjà que ces mandataires ne peuvent siéger cette année-là. Si les autorités du FNRS font part de leur regret quant à la manière de communiquer cette décision, elles confirment cependant son maintien, tout en précisant qu'elles envisagent une évaluation de la composition des commissions scientifiques.

La rémunération pendant le confinement

Comme pour l'ensemble du personnel de l'enseignement, le personnel des universités à charge des budgets classiques est rémunéré normalement pendant la durée du confinement, puisque les tranches d'allocations de fonctionnement de la FWB continuent d'être versées aux universités. C'est le cas également du personnel sur ressources extérieures dont les conventions de recherche sont financées par des fonds publics.

Le chômage temporaire force majeure « Corona » n'est donc pas applicable pour ces personnels.

Par contre, le Conseil rectoral a décidé en avril 2020 que ce mécanisme de chômage temporaire pouvait être activé pour les membres du personnel sur ressources extérieures qui n'ont pas la possibilité de télétravailler et dont les conventions de recherche sont financées par bailleurs de fonds privés. Ces personnels pouvaient donc recourir, avec

leur accord, au chômage « Corona » avec la garantie que, dans ce cas, un complément de rémunération leur serait versé par l'UCLouvain pour maintenir 95% de la rémunération imposable. Toutefois, peu de membres du personnel ont eu recours à ce mécanisme.

Enfin, les membres du personnel de trois asbl périphériques (Restaurants universitaires, Aula Magna, Musée Art Présent Passé) sont passés, durant le confinement, dans ce système de chômage temporaire. À la demande de la délégation syndicale, les Conseils d'administration des asbl RU et Musée assurent à ce personnel un complément à l'allocation de chômage, afin de maintenir leur salaire poche. Les membres du personnel des autres asbl périphériques sont quant à eux rémunérés normalement. Selon nos informations, le personnel du Musée a repris le travail tandis que les Restaurants universitaires rouvriront leurs portes après le congé du 15 août.

