

Un bilan du Conseil d'entreprise 2016-2019

1. La politique du personnel

La délégation CNE s'est régulièrement inquiétée au Conseil d'entreprise (CE) de l'UCLouvain de la surcharge pesant sur le personnel, suite à l'augmentation du nombre d'étudiants et à la bureaucratisation liée aux évolutions décrétales (décret paysage, etc..).

La délégation CNE a attiré l'attention des autorités sur la nécessité d'accroître le cadre des trois catégories du personnel (PAC, PAT, PST) en contact direct avec les étudiants, d'augmenter le personnel dans l'administration centrale et dans certains secrétariats facultaires.

La délégation CNE a soutenu les « perspectives budgétaires et académiques 2017-2021 » adoptées fin 2016, suite au refinancement reçu de la FWB, dont la quasi-totalité du montant était destinée à l'engagement récurrent de membres du personnel, principalement au sein du PAC et du PAT. Contrairement au conseil académique, le CE a soutenu les ouvertures de postes programmées au sein de l'administration centrale, sous-staffée depuis des années.

Autre préoccupation, la pyramide des âges du personnel académique montre une proportion importante couvrant la tranche d'âges de 47 à 56 ans, tandis que le PAT compte un quart de personnes âgées de plus de 55 ans. Un triple effort devra donc être réalisé dans les dix prochaines années :

- accroître le cadre du personnel pour faire face à l'augmentation du nombre d'étudiants
- réduire le nombre de postes vacants
- accélérer les remplacements pour éviter la surcharge du personnel restant en place, tout en se montrant proactif en prévision des nombreux départs à la retraite qui s'annoncent au cours des 10 prochaines années dans la génération des « baby-boomers ».

Dans le cadre de l'application de la CCT 104 (maintien au travail des travailleurs de plus de 45 ans), la délégation CNE, tout en approuvant les mesures proposées, a déposé au CE du 20 mars 2017 des contre-propositions amendant le projet de l'employeur, qui se limitait essentiellement à des mesures non coûteuses. Une partie seulement d'entre elles a été intégrée par l'employeur dans la version finale.

Les restrictions récentes prises par les gouvernements Di Rupo et Michel envers le régime des prépensions expliquent une forte baisse des prépensions à l'UCLouvain depuis 2015. En 2019, les prépensions sont désormais marginales par rapport aux demandes de crédits-temps.

En mai 2018, la délégation CNE au CE a approuvé l'interprétation restrictive donnée par l'employeur au décret du 19 octobre 2017 permettant la prolongation de la carrière de toutes les catégories du personnel de l'enseignement supérieur de 2 ans au-delà de l'âge légal de la retraite.

Lors du CE du 25 juin 2018, le règlement de travail modifié, tenant compte de l'intégration des traducteurs interprètes, et comportant la nouvelle annexe 10 sur la procédure disciplinaire (applicable à toutes les catégories du personnel) est finalement adopté, après une longue négociation avec la délégation syndicale.

La délégation CNE a attiré plusieurs fois l'attention de l'employeur sur la programmation de la semaine « smart », qui prévoit une suspension partielle des cours ne coïncidant pas avec le congé de Toussaint, ce qui complique la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour une partie du PAC et du PAT. Très peu de rhétoriciens fréquentent les cours ouverts pendant le congé de Toussaint, contrairement au carnaval. L'employeur rétorque que la semaine « smart » n'est pas une semaine de congé.

La délégation CNE a informé l'employeur des conditions de travail des employés extérieurs en charge du nettoyage des bâtiments, suite aux nombreuses plaintes reçues de membres du personnel. La délégation de l'employeur s'est engagée, lors du CE de juin 2019, à se montrer vigilante quant au respect notamment des clauses sociales du nouveau prestataire de service, qui a remporté récemment le marché public de la plupart des bâtiments universitaires.

2. Le financement de l'université

Le refinancement des universités

Depuis le vote du décret de refinancement de l'enseignement supérieur début 2016, la délégation CNE a été attentive à rappeler régulièrement qu'une partie de l'enveloppe globale supplémentaire accordée à l'UCLouvain devait servir à la création de nouveaux postes. L'employeur considère que ce refinancement est néanmoins insuffisant, car il ne compense pas la baisse de l'allocation par étudiant, consécutive à la massification de l'enseignement supérieur.

La résolution du litige sur les nombres plafonds entre l'UCLouvain et la FWB

A la suite d'un litige entre l'UCLouvain et la Fédération Wallonie-Bruxelles concernant l'application des nombres plafonds à la suite de la fusion entre l'UCL et les FUCaM, l'université a intenté une action en justice pour obtenir raison. Dans le cadre du projet de décret sur l'ajustement budgétaire pour l'année 2016, le 13 juillet 2016, la députée socialiste Christiane Vienne, suite à une question de l'opposition, a déclaré que l'une des raisons de l'accroissement des dépenses de la FWBs s'explique par la fin du litige qui l'opposait à l'UCL. L'explication est donnée dans les termes suivants : "considérant que le Tribunal de première instance de Bruxelles a retenu les arguments de l'UCL dans le litige qui l'oppose à la FWB sur le calcul de ses allocations de fonctionnement pour les années 2012 à 2015, un montant de 15,2 millions d'euros lui sera versé, et pour éviter toute discrimination, un montant de 3,5 millions d'euros sera versé à l'ULg". Le CE n'ayant pas été informé spontanément par les autorités de l'UCLouvain du jugement du 30 juin 2015, la question a été soulevée par la délégation CNE lors du CE du 26 septembre 2016

Evolution de la situation budgétaire de l'UCLouvain 2016-2019

L'UCLouvain adopte une politique budgétaire extrêmement prudente, qui impacte de manière évidente l'évolution du cadre des personnels académiques, scientifiques et administratifs. La délégation CNE déplore cette situation, qui impacte la charge de travail de l'ensemble des catégories du personnel.

Les comptes et bilans de l'UCLouvain démontrent des « économies circonstancielles » sur le personnel PAT et PAC pour des raisons diverses (postes vacants suite au non-remplacement par maladie, absence de candidats correspondant au profil, non-attribution de postes académiques ouverts, etc...). Le cadre PAT et PAC n'est donc jamais complètement occupé. De ce fait, les comptes présentent de façon récurrente, depuis 2013, des économies circonstancielles sur la masse salariale (voir Droit de savoir 178, p.2).

L'UCLouvain se situe en dessous du maximum légal des 80% maximum du budget ordinaire consacré à la masse salariale.

Le 22 novembre 2017, une réunion technique entre le conseil d'administration et le conseil académique s'est tenue afin de préciser les balises encadrant les affectations des résultats bénéficiaires de l'UCLouvain, qui se chiffrent en millions d'euros. La CNE a demandé qu'un observateur du CE puisse assister à la réunion, sans succès. Les balises des affectations techniques ont été décidées par le conseil d'administration sans que le CE ait pu donner un avis sur les orientations financières, malgré le fait qu'une partie d'entre elles affectent les conditions de travail du personnel.

En raison du marasme des marchés financiers et boursiers et de la faiblesse des taux d'intérêt, l'Endowment n'a pas rapporté suffisamment ces dernières années pour permettre le financement de projets de recherche et d'enseignement ambitieux. En 2018, il est décidé de ne plus affecter les produits de la TVA à l'Endowment, mais uniquement aux secteurs et aux bibliothèques, ce qui réduit la capacité de ce fond à financer des projets.

Malgré ces effets exogènes économiques et financiers, l'UCLouvain maintient le volume global de l'emploi ainsi qu'une situation financière saine, ce qui est salué par la délégation CNE.

Une politique d'investissement de l'UCLouvain essentiellement immobilière

Une partie du refinancement votée par la FWB, échelonnée entre 2016 et 2019, ainsi que du produit exceptionnel lié à la résolution du litige sur les nombres plafonds a été affecté par l'UCL à des investissements immobiliers. En décembre 2016, le CE est informé que 9 millions d'euros non récurrents accordés à l'UCLouvain sont affectés à des projets immobiliers.

Un programme ambitieux d'investissement immobilier et de rénovation des bâtiments est en cours à l'UCLouvain. Depuis 2016, le CE a été informé des principaux chantiers en cours ou programmés, qui représente des engagements financiers considérables :

- construction d'une maison des étudiants, d'une salle de sport, d'un nouveau restaurant sur le site de l'UCL-Mons
- construction d'un centre de protonthérapie à Leuven (UCL-KUL)
- projet de construction d'une piscine olympique au Blocry
- projet de learning centers en SSH et en SSS
- déménagement et installation du nouveau musée L dans l'ancienne bibliothèque des sciences
- projet de construction de nouveaux auditorios
- projet d'une nouvelle cuisine centrale dans le parc scientifique
- devenir de la maison Lemaître à Charleroi
- création de coworking space dans le centre de LLN
- projet de reconstruction d'un nouvel hôpital St Luc à Woluwé (en 2025)

- projet de maison des langues à LLN (avec le Forem)
- rénovation des Halles universitaires et d'autres bâtiments académiques
- construction et rénovation de kots étudiants

3. La gouvernance globale de l'université

Le projet de fusion entre l'UCL- USL-B

Entre 2016 et 2019, le projet fusion entre l'UCL et USL-B n'a jamais fait l'objet d'une véritable concertation sociale.

Dès l'annonce du projet de fusion, le 4 juillet 2016, un incident s'est produit. Le matin même de l'annonce, le CE de l'UCL n'a pas été informé du projet, alors même qu'il a été soumis au conseil académique dans l'après-midi avant une décision des conseils d'administration de l'UCL et de l'USL-B le soir même. Une communication a été adressée à la presse et au personnel dans la foulée. C'est contraire à la législation sur la concertation sociale, prévoyant que le CE doit toujours être préalablement informé d'un projet de fusion avant l'annonce au personnel. La délégation CNE a considéré cet incident comme une forme de mépris des autorités de l'UCL à l'égard de la concertation sociale et du Conseil d'entreprise. A partir de septembre 2016, le CE de l'UCLouvain a été informé régulièrement des avancées de la fusion, qui reste cependant en 2019 à l'état de projet suite à l'absence de consensus politique au sein du gouvernement de la FWB en faveur d'une modification décrétable. La fusion juridique était en effet initialement prévue en septembre 2017.

Le projet de fusion a été élaboré par le comité de pilotage et les deux recteurs, dans la plus stricte confidentialité. Le processus n'a pas du tout été « bottom-up » au point qu'à l'UCL, il a été peu discuté au sein des conseils de bureaux de facultés et de secteurs. Contrairement à ce qui se passe à l'USL-B, il n'y a guère eu de débat interne à ce sujet au sein de l'UCL.

Le 12 décembre 2016, la délégation CNE au CE a déposé ses remarques sur le « cadre général » de la fusion UCL-USL-B adopté par le comité de pilotage du 24 novembre. Sans avoir été en mesure de consulter la communauté universitaire, en raison de la confidentialité demandée par l'employeur.

Le 19 avril 2017, lors d'un conseil d'entreprise conjoint, les délégations CNE de l'UCL et de l'USL-B ont été en mesure de poser une série de questions sur le « schéma directeur » du projet de fusion UCL – USL-B. Le 16 mai, lors d'une deuxième séance, elles ont déposé un avis commun sur le « schéma directeur ». L'avis déposé était réservé.

Malgré les relances faites à la fois au CE et au niveau de la délégation syndicale, les négociations sociales sont toujours au point mort trois ans après l'annonce du projet... Le comité de suivi de la négociation sociale prévu dans le « schéma directeur » n'a jamais été convoqué, tandis que le groupe de travail « négociations sociales » dépendant du comité de pilotage de la fusion n'est pas paritaire puisqu'il ne comporte aucun représentant de la délégation syndicale. Ceci a encore été confirmé dans le cadre de la mise en œuvre du « schéma directeur » en avril 2018, qui cherche à identifier tous les développements possibles entre les deux institutions en l'absence de modification décrétable.

Plan stratégique Louvain 2020

Pour rappel, ni la délégation syndicale ni le conseil d'entreprise n'ont été consultés préalablement quant aux axes du plan stratégique Louvain 2020, qui est donc

essentiellement une initiative du Conseil rectoral. Louvain 2020 n'aborde pas la concertation sociale, et ce, malgré le fait qu'une partie des objectifs planifiés affectent le personnel. La CNE a déposé au CE du 28 septembre 2015 un avis préliminaire sur Louvain 2020 ; le CE a ensuite été informé annuellement de la mise en oeuvre des axes stratégiques et de leur coût budgétaire.

Gouvernance des sites de l'UCLouvain en Hainaut

En février 2016, le CE a remis un avis sur le « schéma de gouvernance et d'organisation des sites de l'UCL en Hainaut », assurant la restructuration de l'administration des FUCaM à la suite de la fusion. Le document final a tenu compte de l'avis déposé par la CNE au CE d'octobre 2015.

Suivi de la nouvelle législation

A la demande de la CNE, le CE a reçu des informations, essentiellement succinctes et orales, sur une série de projets de décret : accès aux études et examen d'entrée en médecine, de dentisterie et d'études vétérinaires, réforme de master de kiné, formation initiale des enseignants (FIE), réforme du décret « paysage », décrets « fourre-tout », etc... La CNE se montre surtout attentive à l'impact des nouveaux décrets sur les conditions de travail du personnel, que ce soit dans les facultés ou au sein de l'administration centrale.

Suivi du « décret paysage » : ARES et pôles

Le CE reçoit les rapports annuels des trois pôles où l'UCLouvain est représentée (hennuyer, Louvain et bruxellois). Par ailleurs, un délégué CNE du CE est membre du Conseil d'administration du pôle Louvain.

Il apparaît, à la lecture de ces rapports, que l'action principale des pôles porte sur les initiatives pédagogiques et le partage de certaines ressources (restaurants, bibliothèques, activités sportives, etc...). Le conseil en orientation pour les étudiants en matière d'études et de professions est également privilégié par les pôles.

Il existe cependant des différences de sensibilité entre les pôles, liés aux objectifs favorisés par l'université de référence : l'UCLouvain pour le pôle Louvain, l'ULB pour le pôle bruxellois et l'UMons pour le pôle hennuyer.

4° Les modalités d'élection du recteur

En 2016, un délégué CNE a été désigné en tant qu'observateur dans le groupe ad hoc présidé par J. Hilgers chargé de la réflexion sur le processus d'élection du recteur et les principes de base du mode de scrutin. Par contre, cet observateur du CE n'a pas été invité à participer à la commission de révision du règlement électoral du recteur, qui a été chargée de la rédaction des modifications à apporter au dit règlement suite au travail réalisé par le groupe ad hoc ! Lors du CE du 18 septembre 2017, la délégation CNE a déposé un avis positif sur le nouveau règlement d'élection du recteur, car la nouvelle version rejoint des demandes figurant dans son avis au conseil d'entreprise du 28 avril 2008.

5° Les entités périphériques de l'UCL

Le conseil d'entreprise a entendu des exposés de responsables d'entités périphériques de l'UCLouvain pour lesquelles il est compétent :

- la crèche Pomme d'Happy
- Univers-Santé
- le Musée L
- l'asbl Certech
- la S.A. Aula Magna
- l'asbl Louvain Coopération
- l'Université des Aînés (UDA)
- l'asbl ISA
- l'asbl Placet

6° Les restaurants universitaires

Les RU jouent un rôle social à l'égard des étudiants et du personnel en offrant des repas équilibrés à petits prix. Ils sont les principaux employeurs des jobistes étudiants de l'UCLouvain.

Chaque année, au CE, la délégation CNE a exprimé sa satisfaction à l'égard du travail réalisé par l'équipe des restaurants universitaires, du point de vue du rapport qualité/prix des repas et tient à féliciter le personnel. Du 2 au 5 janvier 2018, les RU ont octroyé une période exceptionnelle de congé au personnel afin qu'il prenne du repos, suite à l'absentéisme causé par la surcharge de travail et de nombreux congés maladie. Afin de répondre aux congés de maladie du personnel permanent, des intérimaires sont engagés, ce qui représente un coût élevé pour l'asbl.

L'UCLouvain soutient les RU à hauteur de 2 millions d'euros, soit 50% des rentrées financières.

En 2015, les résultats des restaurants universitaires ont été impactés par la fermeture des restaurants à Woluwé suite aux attentats. Après une période creuse en 2015, le service traiteur a été relancé avec succès. Les sandwicheries fonctionnent également de manière satisfaisante. En 2016, les comptes des RU se sont clôturés avec un léger boni. L'année 2017 se clôture par un résultat légèrement négatif. Tandis que l'année 2018 enregistre un boni. La construction de la nouvelle cuisine centrale a débuté en 2019 dans le parc scientifique de LLN, d'où partiront les fournitures vers tous les sites de l'UCLouvain.

Les avis déposés par la CNE au Conseil d'entreprise

- CE du 25 janvier 2016 (Avis positif) : Rattachement au secteur SST de l'antenne de formation et de promotion du secteur des sciences et technologies (AFPS, ScienceInfuse)
- CE du 22 février 2016 (Avis positif) : Schéma de gouvernance et d'organisation des sites de l'UCL en Hainaut
- CE du 22 février 2016 (Avis négatif) : modifications apportées au schéma de gouvernance de l'UCL en Hainaut (restreignant notamment le mandat du vice-recteur en Hainaut) discutées au Conseil académique du 25 janvier 2016 à la demande du recteur

- CE du 22 février 2016 (Avis positif moyennant certaines modifications) : règlement de travail de l'UDA
- CE du 25 avril 2016 (Avis négatif) : évolution de l'organisation de l'AREC
- CE du 25 avril 2016 : (Avis réservé) plan stratégique 2016-2020 du SGSI (université numérique)
- CE du 4 juillet 2016 (Avis positif) : officialisation des structures de l'ADRE
- CE du 24 octobre 2016 (Avis positif) : création des structures SASE et SAFI sur le site de Mons
- CE du 23 janvier 2017 (Avis positif) : cadres PACS et PAT 2017
- CE du 20 mars 2017 (Avis positif) : réorganisation du CAV
- CE du 18 septembre 2017 (Avis positif) : règlement d'élection du recteur
- CE du 18 décembre 2017 (Avis positif) : cadres PACS et PAT 2018
- CE du 19 novembre 2018 (Avis réservé) : réunification SPER-RHUM au sein de l'ARH
- CE du 17 décembre 2018 (Avis positif) : cadres PACS et PAT 2019

Les groupes de travail du Conseil d'entreprise

Des délégués CNE s'investissent dans plusieurs groupes de travail, dans le cadre d'un mandat octroyé par le CE :

- au groupe de travail « égalité »
- au comité politique de la formation
- à la commission du développement durable au groupe de travail « asbl, fondations et sociétés commerciales »
- au groupe de travail « mobilité – parking »

Les PV et documents du Conseil d'entreprise sont disponibles sur l'intranet :

<http://www.uclouvain.be/ce.html>