



LE DROIT *de savoir*

La récompense du mérite est le mérite même

Ces derniers mois ont été éprouvants. Si les efforts consentis par notre université pour adoucir les effets de la crise sanitaire sur les conditions de travail du personnel sont réels, force est de constater que bien des incertitudes demeurent pour les mois à venir.

Nul ne peut prédire quand nous retrouverons ce qui faisait notre quotidien d'avant le satané virus... En attendant, il convient de prendre la mesure de tout le mal que l'ensemble de la communauté universitaire s'est donné pour affronter les lourdes difficultés engendrées par cette situation. L'un des bras de levier dont disposent les autorités pour valoriser le personnel et le récompenser réside dans une amélioration de la politique et des procédures de promotion.

Les revendications de la CNE-UCLouvain sont détaillées dans un document à consulter sur le site de notre délégation (desy.ucl.ac.be). La présente livraison du *Droit de savoir* consacre un article (p. 5) à ce thème qui reste l'un de nos chevaux de bataille. Parmi les regrets exprimés par le personnel, épinglons la frustration liée au fait que les montants consacrés aux promotions ne permettent pas de gratifier toutes les

personnes qui le méritent. Le budget relatif aux promotions ne devrait pas être fixe mais adapté annuellement en fonction du nombre de candidat-es qui varie d'une année à l'autre. Cela serait de nature à mettre un terme à la pratique de certaines commissions qui ajustent leur stratégie aux montants disponibles dans l'espoir d'obtenir un maximum de promotions au détriment d'une équité transversale que, pourtant, tous appellent de leurs vœux.

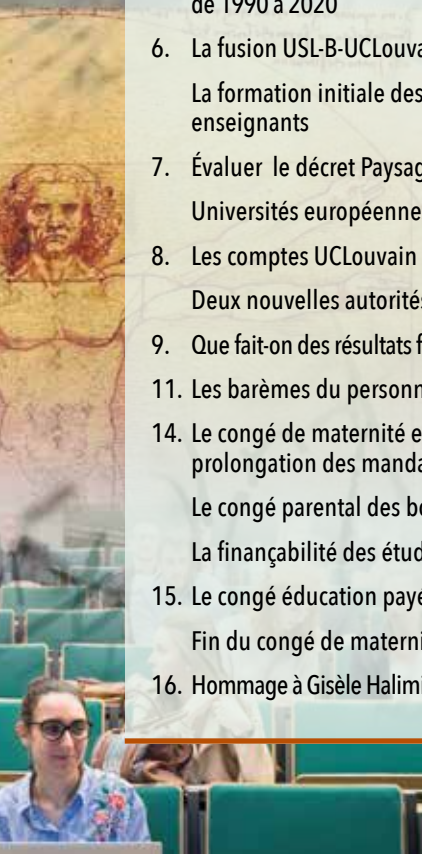
D'une manière générale, il faut absolument éviter les effets délétères de la profonde démotivation qui atteint les candidat-es méritant-es dont les attentes légitimes ne sont pas rencontrées et ce, parfois, après plusieurs demandes successives.

Le moment n'est-il pas venu de faire droit à ces demandes du personnel dès lors qu'il peut, par ailleurs, se réjouir du constat que les finances de notre université sont bonnes (p. 8 et 9) ? Après la reine Christine de Suède (1626-1689) ayant proclamé que « La récompense du mérite est le mérite même », affirmons à notre tour que lorsque l'on reconnaît qu'une récompense est méritée, ce mérite *doit* être récompensé !

Elections sociales 2020

En raison de la crise sanitaire, la procédure des élections sociales à l'UCLouvain a été suspendue depuis le 24 mars et reprendra le 2 octobre 2020. Le vote électronique se déroulera du lundi 16 au lundi 23 novembre à midi. En attendant, les délégué-es élu-es actuel-es restent en fonction. Les nouvelles délégations au Conseil d'entreprise et au CPPT ainsi que la délégation syndicale entreront en fonction en décembre 2020. Le numéro 183 du *Droit de savoir* publiera le programme électoral de la CNE et la liste de ses candidat-es. Le bilan des délégations depuis 2016 a, quant à lui, déjà été publié dans le numéro 179.

2. Crise sanitaire, et après ?
3. Rentrée académique en "présentiel responsable"
4. Promotions PAT
5. Évolution de l'emploi à l'UCLouvain de 1990 à 2020
6. La fusion USL-B-UCLouvain
La formation initiale des enseignants
7. Évaluer le décret Paysage
Universités européennes
8. Les comptes UCLouvain 2019
Deux nouvelles autorités !
9. Que fait-on des résultats financiers ?
11. Les barèmes du personnel
14. Le congé de maternité et la prolongation des mandats
Le congé parental des boursier-es
La finançabilité des étudiant-es
15. Le congé éducation payé
Fin du congé de maternité raboté
16. Hommage à Gisèle Halimi, avocate



Crise sanitaire : après l'urgence, comment réinventer l'avenir ?

Dans les deux numéros précédents du *Droit de savoir*, quelques-unes des nombreuses analyses et propositions en vue d'éviter un retour « au monde d'avant » ont été relatées.

Nous continuons ici la recension de quelques prises de positions et publications parues au cours des deux derniers mois.

- Le CRISP a publié un numéro (2457-2458) du **Courrier hebdomadaire**, rédigé par B. Biard, S. Govaert, V. Lefebvre : **Penser l'après-Corona - Les interventions de la société civile durant la période de confinement (Mars-Mai 2020)**.



Ce *Courrier hebdomadaire* donne un aperçu aussi large que possible des interventions collectives qui se sont manifestées et entrecroisées au cours de ces sept semaines de confinement. Il recense autant que faire se peut les mobilisations qui ont accompagné ces interventions et éclaire les constellations d'acteurs qui les ont organisées ou y ont souscrit.

Les revendications exprimées par la société civile sont présentées selon neuf pôles : le financement des services publics (et, en particulier, celui du système de soins de santé) ; la culture et le sport ; l'enseignement ; la pauvreté et les inégalités sociales ; la place et le sens du travail ; les urgences sanitaire et écologique ; le capitalisme et la mondialisation ; les libertés fondamentales ; le renouvellement démocratique et la participation citoyenne.

- La **Revue Politique** a publié en juillet 2020 un numéro spécial coordonné par Vaïa Demertzis et François Perl : **COVID19 : TOUT REPENSER - La pandémie, miroir des inégalités**



Les inégalités – sociales, scolaires, de genre, de santé – en Belgique se sont-elles renforcées et amplifiées ? Ou, au contraire, invisibilisées, multipliées ? Ou, à l'inverse, se réduisent-elles ?

- Élaboré par l'équipe de droit social de l'ULB, sous la direction d'Elise Dermine et de Daniel Dumont, le **Journal des tribunaux du travail** a publié un numéro spécial : « **Le droit social face à la crise du COVID-19 : panser le présent et penser l'après** ».

La crise sanitaire rappelle à quel point l'État social et ses différents piliers – la sécurité sociale, le droit du travail, mais aussi les services publics – assurent collectivement notre sécurité d'existence.

Ce numéro spécial braque le projecteur sur un nombre déterminé d'enjeux clés en droit social, qui occupent une place centrale dans la « gestion » de la crise : le chômage temporaire des travailleurs salariés, le droit passerelle des travailleurs indépendants, l'intervention de l'assurance contre les maladies professionnelles, la protection des travailleurs dont la santé est mise en danger par les conditions de travail, et l'organisation du télétravail rendu obligatoire pendant la période du confinement.



Ce numéro double a été mis par le JTT en accès gratuit : https://www.larcier.com/media/wysiwyg/FR/CMS/JTT-Part_1.pdf

- **Gérer l'urgence... puis réinventer l'avenir**

Suite à la carte blanche, parue sous ce titre dans *le Soir* du 1^{er} avril et signée par plus de 500 personnes, un appel a été lancé par un grand nombre d'organisations et d'associations le 3 juin 2020 par la Coalition Corona « **Pour une société soutenable, juste et résiliente** » . <https://www.cncd.be/La-Coalition-Corona-pour-un-monde>

Dans le même temps, plusieurs organisations, dont la CNE, ont émis l'intention de « Faire front » pour répondre aux urgences sociale, climatique et démocratique. <http://www.fairefront.be>

Pour la CNE, il faut éviter que la (mauvaise) histoire se répète. L'objectif est de construire un nouveau système socio-économique centré sur les intérêts des travailleurs, fondé sur des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice et qui soit aussi respectueux de l'environnement dans lequel il s'ancre (infrastructures énergétiques, politiques publiques d'isolation du bâti, investissements dans la relocalisation, développement de l'agroécologie paysanne, des transports publics et légers, etc.).

Soit l'exact inverse du *statu quo* actuel et de son programme insidieux de marchandisation totale de la société, réduisant à peu de chagrin la Sécurité sociale, les Services publics et le secteur non marchand.

La crise du coronavirus nous a en effet montré le rôle essentiel de cette protection sociale et d'un système de soins de santé public, de qualité et accessible à tous.

Pour élargir et refinancer la sécurité sociale, pour refinancer les services publics et pour redistribuer les richesses entre les citoyens et entre les entreprises, il faut donc réformer la fiscalité. Nous identifions trois moyens d'y parvenir : la création d'un impôt sur la fortune, la reconstruction de l'impôt des personnes physiques en vue de mettre à contribution les plus riches et le relèvement de l'impôt des sociétés.

« *L'impôt est ce que nous payons pour avoir une société civilisée* ». Cette citation figure sur le bâtiment de l'*Internal Revenue Service*, l'administration fiscale des États-Unis.

Taxes are what we pay for a civilized society (Oliver Wendell Holmes, dit *The Great Dissenter*, juge assesseur de la Cour suprême des États-Unis de 1902 à 1932).

Rentrée académique en « présentiel responsable »

Depuis le début de la crise sanitaire, l'UCLouvain a adopté un code couleur mis à jour en fonction de l'évolution de la situation sanitaire ; à chaque code couleur correspondent des règles de base en matière d'occupation des locaux d'enseignement et de conditions de travail pour les membres du personnel. Si le code orange était en vigueur depuis la fin du mois de juillet, le code jaune est d'application depuis le 1^{er} septembre. La rentrée académique 2020 entend en effet donner la priorité à un « présentiel responsable », tant pour les étudiant-es que pour les membres du personnel. Concrètement, cela signifie que le travail en présentiel redevient de rigueur et que les activités en présentiel peuvent reprendre moyennant le respect des règles sanitaires et de distanciation physique et celui du nombre maximum de personnes autorisées dans un local.

Afin d'assurer le respect de ces règles, toute une série de mesures ont été mises en place dès la fin du mois d'août, rappelées par une pictographie placée à l'entrée des bâtiments et des affiches mises à disposition sur le portail UCLouvain :

• Distanciation physique

Une signalisation placée dans l'ensemble des bâtiments rappelle l'importance du respect des règles de distanciation physique. Une distance physique d'1,5 mètre reste de rigueur dans les locaux de l'université ; elle est d'1 mètre seulement à défaut d'indication ou dans le cas de locaux gérés par les entités. Dans les auditoriums, les places à occuper en scénarios jaune et orange sont identifiées par des pastilles de couleur ; des sens de circulation sont définis dans ceux d'entre eux qui peuvent accueillir plus de 50 personnes. Un sens de circulation a d'ailleurs été défini dans l'ensemble des locaux, qui oblige à marcher à droite. Environ 200 écrans de protection ont été distribués pour les postes d'accueil et les membres du personnel recevant du public. Les réunions de travail sont limitées à 50 personnes, moyennant l'utilisation d'une salle permettant le respect de la distanciation physique et l'observation stricte des mesures sanitaires ; il est également recommandé de privilégier les salles de réunion permettant une aération entre deux réunions. Concernant les manifestations scientifiques et autres événements professionnels, ils peuvent avoir lieu moyennant le respect des mesures sanitaires générales (dont le port du masque, obligatoire), et pour des groupes n'excédant pas 200 personnes à l'intérieur et 400 personnes à l'extérieur.

• Hygiène des mains

300 distributeurs de solution hydro-alcoolique de 5 litres ont été placés dans les pôles d'enseignement ; l'université a également organisé, avec la firme de nettoyage, la distribution de bouteilles de solution hydro-alcoolique de 500 ml à destination du personnel.

• Port du masque

Outre les masques en tissu UCLouvain distribués au printemps dernier aux membres du personnel, l'université a distribué dès la rentrée des masques en tissu de la Fédération Wallonie-

Bruxelles aux étudiant-es. Concernant les masques en papier, il est possible d'en acheter au magasin central Lavoisier ; des masques sont également disponibles dans les facultés et autres services recevant du public pour les visiteurs se présentant sans masque. 1500 visières ont par ailleurs été commandées pour le personnel académique comme alternative au masque pour dispenser les cours.

Il a toutefois été décidé que, du fait de la difficulté d'être audible dans un auditoire de grande capacité, pour les groupes de plus de 50 étudiants, le professeur peut être dispensé du port du masque moyennant le respect d'une distance physique de minimum 3 mètres entre lui et les participants.

• Nettoyage des surfaces

Répondant à une préoccupation du personnel, la fréquence de nettoyage des sanitaires a augmenté : ils seront désormais nettoyés deux fois par jour. 300 distributeurs de solution nettoyante d'un litre et des distributeurs de papier ont été placés dans les pôles d'enseignement ; en plus du nettoyage quotidien des surfaces dans les auditoriums, chaque étudiant-e a reçu un set de table en plastique de façon à limiter les risques de contamination inhérents aux contacts prolongés avec les surfaces. Des pulvérisateurs de solution nettoyante ont été distribués et placés dans les salles de réunion, les espaces de convivialité et les sanitaires ; de la solution hydro-alcoolique est aussi disponible pour la décontamination des surfaces de travail et du matériel partagé (équipement et machines).

• Autres mesures

L'aération des locaux étant capitale dans la lutte contre la COVID-19, des adaptations techniques ont été réalisées dans les locaux de l'université pour favoriser l'apport d'air frais ; une communication suivra prochainement sur la nécessité de ventiler les bureaux et les salles de réunion par l'ouverture régulière des fenêtres. Dans le même ordre d'idées, il est désormais obligatoire de faire une pause après deux heures de cours afin de permettre un renouvellement de l'air.

Plus d'informations ici : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/actualites/info-coronavirus.html>

On peut toutefois s'interroger sur le bien-fondé de cet empressement à revenir au présentiel en cette période critique ; il génère une tension non négligeable dans les différents services et entités, dont beaucoup ont dû se réorganiser dans la précipitation. Une réflexion aurait pu être menée sur les enseignements à tirer des mesures mises en place durant le confinement, comme la possibilité explicite de maintenir le télétravail selon les termes de la convention collective pour les fonctions qui le permettent (et les personnes qui le souhaitent) ou encore celle de tenir certaines réunions via Teams plutôt qu'en présentiel, de manière notamment à ne pas obliger le personnel de Mons et de Tournai à faire le déplacement jusqu'à Louvain-la-Neuve.

Promotions PAT : les revendications de la CNE-UCLouvain

En 2019, la CNE-UCLouvain remettait aux autorités son rapport annuel sur la campagne de promotion du personnel administratif et technique (PAT). Le rapport de 2020 est en cours d'élaboration et ne devrait différer que peu de celui de 2019.

Voici les demandes de la délégation CNE-UCLouvain en vue d'un processus de promotion amélioré.

Lien entre les promotions et les analyses de fonction pour le PAT de niveau 2

- Le bilan chiffré sur cinq ans du rapport, par service, entre le nombre de personnes pouvant être promues et celui des personnes effectivement promues, selon les niveaux, l'âge, le sexe et le pourcentage d'occupation ;
- L'information objective sur les délais d'attente moyen, minimum et maximum ;
- L'information concernant le nombre de fonctions de niveau 2 qui n'ont jamais été analysées ou dont l'analyse a été faite depuis plus de dix ans ;
- Des perspectives pour les personnes parvenues au sommet de leur fonction ou au maximum des possibilités liées à leur niveau ou à leur fonction et qui souhaitent faire encore évoluer leur carrière (concours d'accession ou encouragement à la mobilité interne);
- L'analyse de la situation des personnes de plus de 50 ans bloquées dans leur carrière et l'adoption de mesures spécifiques pour la fin de carrière.

Enveloppe budgétaire

- L'adaptation du budget consacré aux promotions en fonction des besoins (comme les budgets dédiés aux avancements, brevets, indemnités circonstanciées et autres valorisations) ;
- Un budget spécifique annuel pendant quelques années pour débloquer les « bouchons » qui se sont formés dans les services où des retards de promotions se sont accumulés.

Autres systèmes de valorisation

- Le traitement de ces situations de façon cohérente et transparente ;
- La négociation des classifications de fonctions ;
- L'information transparente sur le nombre d'indemnités pour fonctions supérieures (IFS) actuellement octroyées et leur coût annuel en comparaison avec celui des promotions ;
- Les données chiffrées sur les promotions obtenues par les personnes bénéficiant déjà d'une IFS ;
- La rédaction d'une note détaillée et concertée avec la délégation syndicale clarifiant la notion de promotion et celle d'avancement ainsi que le fonctionnement des différents outils (IFS, indemnité circonstancielle, prime d'ancienneté, analyse de fonction, etc.) et les critères de leur octroi.

Périmètre et composition des commissions

- La révision de la composition des commissions de promotions en cohérence avec la note sur la ligne hiérarchique, quant à la qualité et au nombre des membres ;
- L'interrogation du rôle et de la représentation des responsables fonctionnel-les dans les commissions ;
- L'impossibilité pour le ou la président-e de commission d'être « juge et partie » comme c'est souvent le cas (une personne externe pourrait assurer la présidence et le bon déroulement de la séance en étant garante du suivi de la procédure ; par ailleurs, un-e même président-e pour plusieurs commissions assurerait plus de transversalité) ;
- La réintégration des sous-commissions du secteur des sciences de la santé dans le processus général ;
- La suppression des commissions représentant un seul service ;
- L'installation d'une commission générale pour l'administration centrale qui procéderait, comme les commissions sectorielles, au classement final des dossiers des diverses commissions et assurerait une certaine transversalité ;
- L'installation d'une commission composée des président-es des commissions sectorielles et de la commission de l'administration centrale ainsi que de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la politique du personnel et de l'administrateur ou administratrice général-e qui opérerait le classement final, pour améliorer la collégialité et la transversalité des décisions dans l'université.

Procédure

- La mise en œuvre d'une procédure de promotion identique pour tous les membres du personnel, s'appuyant sur une méthodologie et des critères clairs pour toutes les commissions ;
- La précision des modalités du retour d'information des responsables vers les membres de leurs équipes, promus ou non.

Fonctionnement des commissions

- L'examen par les commissions de chacun des dossiers ;
- La distribution aux observateur-trices de la même information que celle qui est diffusée aux autres membres de la commission afin de leur garantir les moyens de remplir leur rôle ;
- La formation complète des responsables de services sur les processus et mécanismes en jeu et sur leur rôle en termes d'instruction, de suivi des dossiers, de retour à assurer auprès des membres de leurs équipes ;
- La négociation d'une procédure transparente pour les promotions des membres du personnel sur ressources extérieures.

Le rapport complet de la délégation CNE de 2019 est accessible sur :

https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-11/Rapport%20CNEcampagne2019promot.pat_1.pdf

Trente ans d'évolution de l'emploi à l'UCLouvain : 1990 - 2020

Avant la fusion des FUCaM et de l'UCLouvain

Nombre de membres du personnel en équivalents temps plein (ETP)							
Catégories de personnel	1990	1999	2001	2003	2005	2007	2009
PAC définitif	471,5	507,9	508,9	511,3	485,2	474,7	468,7
PAC temporaire	48,3	80,2	90,1	88,2	89,2	92,9	99,5
Total personnel académique	519,9	588,1	599,-	599,5	574,4	567,6	568,2
Scientifiques définitifs	202,3	97,4	79,5	63,8	38,3	28,-	23,-
Assistant-es sur budget ordinaire	242	331,8	336,8	342,1	362,-	362,7	370,6
Chercheur-es ressources extérieures	478,6	435,5	480,3	495,1	434,6	395,-	477,1
Boursier-es de (post-)doctorat	0,-	186,-	228,-	270,-	331,-	305,5	396,-
Scientifiques hors cadre FNRS, FRIA, FRESH	484,-	363,-	395,-	421,-	440,-	515,-	599,-
Total personnel scientifique	1406,-	1413,7	1519,4	1591,9	1605,7	1606,1	1865,7
PAT au cadre	1138,-	1179,-	1205,-	1173,-	1173,-	1173,-	1178,3
PAT sur ressources extérieures	363,8	425,2	431,7	391,1	360,6	341,9	363,1
PAT hors cadre	130,-	22,6	13,-	9,-	7,-	7,-	5,-
Total PAT	1631,8	1626,8	1649,7	1573,1	1540,6	1521,8	1546,4
Maîtres de langues ILV	7,7	30,1	42,6	46,2	48,7	49,5	48,8
Total général	3565,4	3658,7	3810,8	3810,-,7	3769,5	3745,1	4029,1
Total général en base 100	100	103	107	107	106	105	112
<i>Total général en personnes physiques</i>	4721	4942	5106	5062	5073	5007	5320
Nombre d'étudiant-es inscrits-es	18277	19348	19974	21038	21680	22245	25209

Après la fusion des FUCaM et de l'UCLouvain

Nombre de membres du personnel en équivalents temps plein (ETP)						
Catégories de personnel	2011	2013	2015	2017	2019	2020
Personnel académique définitif au cadre	488,1	537,3	534,2	528,7	517,8	518,5
Personnel académique temporaire au cadre	81,7	105,7	117,2	121,7	150,3	164,-
Total Personnel académique au cadre	569,8	643,-	651,4	650,4	668,1	682,5
Personnel académique hors cadre	294,5	319,2	362,5	362,1	376,4	367,5
Total PAC (au cadre et hors cadre)	881,1	962,2	1013,9	1012,5	1044,5	1049,9
Scientifiques définitifs	14,5	12,-	17,-	20,-	29,-	29,-
Assistant-es sur budget ordinaire	377,5	418,4	416,6	411,1	430,4	432,-
Personnel des ex-ISA	54,-	36,3	28,1	41,9	40,5	35,-
Chercheur-es ressources extérieures	467,7	427,9	426,7	387,1	385,4	426,-
Boursier-es de (post-)doctorat	439,-	467,-	485,5	569,-	584,-	605,-
Scientifiques hors cadre FNRS, FRIA, FRESH	487,4	511,-	542,-	520,-	446,-	467,5
Total personnel scientifique	1840,1	1872,6	1915,8	1949,2	1915,3	1993,5
PAT au cadre	1200,6	1270,5	1282,5	1286,1	1311,3	1310,5
PAT sur ressources extérieures	373,3	408,4	385,7	360,9	364,-	399,7
PAT hors cadre	3,-	4,-	1,-	1,-	1,-	0,-
Total PAT	1576,9	1682,9	1669,3	1648,-	1676,3	1710,2
Maîtres de langues ILV	50,5	55,5	57,3	56,8	60,8	60,4
Total général sans le PAC Hors Cadre (HC)	4095,2	4267,6	4307,5	4316,6	4322,7	4449,5
Total général sans le PAC HC en base 100	115	120	121	121	121	125
Total général avec le PAC HC	4389,7	4586,8	4669,7	4678,7	4699,1	4817,-
Total général avec le PAC HC en base 100	123	129	130	131	132	135
Total général en personnes physiques	5421	5695	5815	5896	6462	6724
Nombre d'étudiant-es inscrits-es	28351	29025	32686	31140	31882	31835

Sources : statistiques du Conseil d'entreprise au 1^{er} février (tableaux A), statistiques du reporting de l'UCL, annuaires du CREF pour le nombre d'étudiant-es.

Ces tableaux mettent à jour celui publié pour la période 1990-2007 dans le n° 133 du *Droit de Savoir*¹.

Depuis 1990 jusqu'à 2020, l'ensemble du personnel de l'UCLouvain a augmenté de 35%² en équivalents temps plein (ETP). L'augmentation a été globalement régulière durant cette période, tant en ETP, qu'en personnes physiques.

Parmi les facteurs explicatifs, outre la création de postes liés à l'augmentation de l'allocation de fonctionnement, mentionnons l'intégration en 2010 des ex-Instituts d'architecture (80 ETP), la fusion en 2011 avec les FUCaM (151 ETP) et l'intégration en 2015 de la section Traduction-Interprétation de la Haute Ecole Vinci (35 ETP).

À signaler également l'importante modification dans les statistiques de l'emploi de l'UCLouvain qui a introduit, à partir de 2011, la nouvelle rubrique **du personnel académique hors cadre** (soit un ajout de plus de 350 ETP). Il s'agit principalement des médecins du cadre permanent des Cliniques universitaires (Cliniques St Luc et CHU UCL Namur) qui, sans être liés à l'université par un contrat de travail ou un acte de nomination, y exercent des activités de recherche et d'enseignement, avec le titre d'académique clinique. À noter toutefois que les statistiques du CRef ne retiennent pas cette catégorie de PAC hors cadre.

Observations par catégories de personnel

- En fonction des années, dans le personnel académique au cadre, la proportion de PAC temporaire oscille de 15% à 25%. Ceci doit rester un point d'attention en vue de tendre vers l'objectif de 90 % de PAC définitif au cadre.
- Dans le personnel scientifique du cadre, l'évolution du nombre d'assistant-es ne compense pas la diminution du nombre de scientifiques définitifs. Ce dernier nombre remonte toutefois très légèrement à partir de 2015, suite à la création de postes définitifs de logisticien-nes de recherche.
- Le nombre de chercheur-es sur ressources extérieures est en dents de scie et plutôt en décroissance. Celui des boursier-es de (post-)doctorat est en croissance constante. Quant au personnel scientifique hors cadre, la diminution des postes en 2019 et 2020 suscite des questions, tout comme l'évolution des postes du personnel ex-ISA.
- Le personnel administratif et technique au cadre est en légère augmentation constante.
- Le nombre de PAT sur ressources extérieures (en moyenne de 360 ETP) est en dents de scie.

suite en page 6

suite de l'article de la page 5

- Le nombre des maîtres de langues est en augmentation.

Quant au nombre d'étudiant-es, il a augmenté sur la période de 1990 à 2020 de 74%.

Si l'on met en rapport le nombre d'académiques avec celui des étudiant-es, on comptait globalement en 1990 un académique pour 35 étudiant-es³. Pour les années 2011 à 2020, ce chiffre devient 1 académique au cadre pour 47 étudiants. Toutefois si

¹ Le total général est supérieur de quelques unités à la somme des sous-totaux par catégories, ce qui s'explique entre autres par des doubles statuts.

² En soulignant que, sans le PAC hors cadre, l'augmentation sur la période considérée est de 25 %.

³ Cette donnée ne reflète évidemment pas le taux spécifique d'encadrement qui varie fortement d'une faculté à l'autre et en fonction du type de cours (1^{er} bac en grand auditoire versus séminaires).

l'on prend en considération tout le PAC, y compris hors cadre, le rapport devient 1 académique pour 31 étudiants. La création de cette rubrique du PAC hors cadre complique donc grandement l'analyse.

Ces commentaires seront détaillés ultérieurement dans le *Droit de savoir* qui reviendra plus en profondeur sur l'évolution de l'emploi de chacune des catégories du personnel.

Sur le processus d'intégration de l'IHECS à l'ULB et le projet de fusion USL-B - UCLouvain.

En réponse à une question au Parlement FWB le 28 janvier 2020 sur la fin des négociations de fusion entre l'Université libre de Bruxelles (ULB) et l'Institut des hautes études des communications sociales (IHECS), M^{me} Glatigny, Ministre de l'Enseignement supérieur a indiqué que :

« Depuis ma prise de fonction, mon intention en la matière était de m'inscrire dans la continuité des réflexions entamées au cours de la législature précédente afin de concrétiser, dans un même projet de décret, d'une part, la fusion de l'Université catholique de Louvain (UCLouvain) et de l'Université Saint-Louis Bruxelles et, d'autre part, l'intégration de l'IHECS à l'ULB.

C'est dans ce cadre que j'ai rencontré les autorités de toutes les institutions concernées, notamment celles de l'IHECS et l'ULB en fin d'année 2019. Lors de ces réunions, il est clairement apparu que les dirigeants de l'IHECS ne pouvaient pas m'assurer de leur volonté de mener le processus d'intégration à son terme. M. Jean-François Raskin, administrateur général de l'IHECS, a exprimé ce constat vis-à-vis de la presse et il l'a confirmé lors d'une rencontre très récente à mon cabinet. D'après mes informations,

au cours des négociations, il est apparu compliqué pour l'IHECS de conserver son identité et son autonomie en termes de projet pédagogique et de contenu au sein d'une structure comme celle de l'ULB, malgré les efforts tout à fait sincères de part et d'autre en vue de parvenir à un résultat satisfaisant. Même si l'IHECS ne souhaite désormais plus s'inscrire à court ou moyen terme dans le cadre juridique d'une intégration, la volonté des parties de poursuivre leur collaboration semble toujours d'actualité, ce dont je me réjouis. Nous verrons dans les prochaines semaines et prochains mois comment, le cas échéant, les deux parties souhaitent la concrétiser.

Pour le reste, dans le cadre des projets de fusion ou d'intégration, je soutiendrai systématiquement la liberté d'association des institutions qui souhaitent se rapprocher. Pour moi, c'est véritablement le sens de l'histoire ! Je souscris à l'objectif tracé par le décret «Paysage» : un rapprochement, un renforcement et un développement des synergies et des collaborations entre établissements d'enseignement supérieur, dans le respect des balises et équilibres instaurés par ce même décret. »

Réforme de la formation initiale des enseignants

La réforme de la formation initiale des enseignants (FIE) n'est pas un long fleuve tranquille !

Pour rappel, le décret sur cette réforme a été voté au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) le 6 février 2019. Mais, à la suite des élections régionales et communautaires de mai 2019, le nouveau Gouvernement de la FWB a pris la décision de postposer d'une année, en septembre 2021, la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants. Conformément à la déclaration de politique générale, ce délai doit servir à :

- Examiner la capacité opérationnelle de mise en œuvre de la réforme par les établissements d'enseignement supérieur ;
- Le cas échéant, adapter la réforme quant à ses modalités et sa mise en œuvre ;
- Évaluer le coût d'organisation de la réforme de la formation initiale des enseignants et son intégration dans la trajectoire budgétaire ;
- Clarifier le statut du test diagnostic de français prévu à

l'entrée des études.

Le 16 juillet 2020, la Ministre Glatigny a déposé un avant-projet de décret qui modifie le décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants.

Cet avant-projet est soumis à la négociation sociale avec les organisations syndicales.

La négociation sociale a été prolongée car lors de la réunion du 27 août, toutes les organisations syndicales, dont la CNE, ont remis sur cet avant-projet un avis global défavorable, ce qui est extrêmement rare.

Le 10 septembre, le Cabinet Glatigny a organisé une nouvelle réunion de négociations, mais sans réponses précises aux questions posées et sans informations significatives.

Par ailleurs, le Conseil d'administration de l'ARES est évidemment invité à formuler un avis lors de sa réunion du 29 septembre.

Le *Droit de savoir* reviendra donc ultérieurement en détail sur la suite de ce débat.

Évaluer le décret Paysage

Conformément à ce qui est prévu dans la Déclaration de Politique du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour 2019 – 2024, la Ministre de l'Enseignement supérieur a sollicité le 15 mai 2020 l'ARES pour qu'elle procède à une évaluation du décret « Paysage », centrée sur le titre III (Organisation des études), en lui communiquant les problèmes d'application identifiés, en particulier sur les effets des articles organisant les études et le statut de l'étudiant-e.

L'ARES a donc émis un avis à propos des modifications à apporter au titre III du décret afin d'améliorer le parcours de l'étudiant-e.

Même si l'ARES reconnaît que le décret a eu un certain nombre d'effets positifs, il n'en reste pas moins qu'il est assorti de nombreux effets non désirés : allongement significatif des études, pouvant mener à des abandons tardifs ou à des impasses, perte de la notion de « réussite », augmentation des contraintes administratives. Il conviendrait, dès lors, de baliser le parcours de l'étudiant-e en lui indiquant plus rapidement et plus clairement la voie à suivre pour avancer dans ses études.

Les membres se sont accordés sur plusieurs points :

- une anticipation de la date d'inscription, à dissocier de la date de validation des PAE ;
- une plus grande autonomie au niveau de la quadri-mestrialisation ;
- l'acquisition des 60 premiers ECTS du bachelier au centre des priorités des étudiant-es ;

- des PAE qui concilient le respect des règles de construction et les réalités pédagogiques ;
- l'importance de la remédiation et de l'aide à la réussite ;
- une restriction de l'accès à l'année diplômante et/ou au second cycle ;
- une clarification des règles de calcul de la finançabilité de l'étudiant-e.

La contribution de la CNE-Universités, transmise en vue de cette réunion du Conseil d'administration, comporte les axes suivants :

- *Délimiter la durée effective des études supérieures universitaires*
- *Résoudre les contradictions entre dispositions décrétales*
- *Éviter l'accumulation de « casseroles » en cours de cursus par une réorientation plus précoce et préciser la notion de réussite*
- *Développer de nouvelles opportunités en master*
- *Prévoir une période transitoire pour les étudiant-es en cours de parcours, non finançables ou en échec récurrent*
- *Évaluer les certificats d'universités*
- *Réduire la charge de travail des personnels des universités*

Ces propositions de la CNE-Universités – le texte complet est accessible sur le site www.desy.ucl.ac.be – sont globalement en phase avec l'avis global du Conseil d'administration de l'ARES, qui a été transmis à la Ministre Glatigny. Un avant-projet de décret modifiant le décret paysage est donc attendu dans les semaines qui viennent.

Universités européennes

En décembre 2017, le Conseil européen a appelé les États membres et la Commission européenne à encourager l'émergence, d'ici 2024, d'une vingtaine d'universités européennes qui permettront aux étudiant-es d'obtenir un diplôme en combinant des études dans plusieurs pays de l'Union européenne et en bénéficiant de pratiques pédagogiques innovantes et « qui contribueront à la compétitivité internationale des universités européennes », selon le texte des conclusions du Conseil européen du 14 décembre 2017.

En octobre 2018, la Commission a lancé un premier appel pilote qui s'est clôturé le 28 février 2019, à l'issue duquel, sur 54 projets déposés, 17 alliances d'universités européennes représentant 114 établissements d'enseignement supérieur de 24 États membres ont été sélectionnées.

L'exécutif européen a dégagé 85 millions d'euros pour soutenir la mise en place de ces nouvelles alliances, qui seront suivies d'autres partenariats puisqu'un second appel à projets est annoncé. Ce qui permet de financer chaque alliance à hauteur de 5 millions d'euros.

Dans le budget initial de 2019, le gouvernement de la

Fédération Wallonie-Bruxelles a dégagé 500 000 euros pour soutenir la participation de nos universités aux deux premiers appels à projets. L'ULiège, l'ULB et l'UCLouvain ont sollicité une subvention auprès de l'ARES. Ces candidatures étant à ce stade complètes et éligibles, chacune des trois universités visées a reçu un financement exceptionnel forfaitaire de 100 000 euros.

L'ULiège et l'ULB ont répondu au premier appel lancé par la Commission européenne. Le projet CIVIS pour l'ULB avec sept autres partenaires – allemand, espagnol, français, grec, italien, roumain et suédois – a été retenu. Le projet *EURCrossBorderAlliance* de l'ULiège qui réunissait les six universités transfrontalières membres de l'Université de la Grande Région (UniGR) ainsi que des partenaires lituaniens et bulgares n'a pas été sélectionné au cours du premier appel.

Le lancement du second appel doté de 120 millions d'euros, permettant de financer 24 projets pilotes a été lancé en novembre 2019. Dans ce cadre, l'UCLouvain a déposé un dossier de candidature pour le projet *Circle U* développé en collaboration avec six autres partenaires: britannique, français, allemand, serbe, danois et norvégien.

Les comptes UCLouvain 2019 sont très bons !

Le Conseil d'entreprise du 29 juin 2020 a reçu les comptes clôturés pour l'année 2019, ainsi que le rapport des réviseurs. Dans l'ensemble, la situation financière de l'université, telle qu'établie fin 2019, est excellente. Les ratios comptables démontrent tous une situation financière saine. Les réviseurs ont d'ailleurs déposé une opinion sans réserve sur les comptes de l'UCLouvain. Le solde positif du budget ordinaire (BO) doit beaucoup à la dispense de versement du précompte professionnel des chercheurs-es, que l'université considère toujours, étonnamment, comme une mesure fédérale non récurrente. Le budget social (BS) connaît un déficit récurrent, mais stable, systématiquement comblé par l'université (via le patrimoine non affecté, le PNA) patrimoine non affecté). Sur l'exercice comptable 2019, 287 millions d'euros sont affectés à la masse salariale, tous budgets confondus.

Selon la présentation Banque Nationale de Belgique (BNB), le bénéfice comptable s'établit à 21,3 millions d'euros, avant affectations techniques. Le Conseil d'administration a décidé d'affecter une partie des résultats à une réserve pour des projets immobiliers futurs à hauteur de 4 millions. A la suite du déclenchement de la crise sanitaire en mars 2020, le Conseil d'administration a également décidé de constituer une réserve complémentaire de 3 millions

pour couvrir les frais liés à la COVID-19, elle aussi puisée sur les résultats de l'année 2019. Il faut observer que le Conseil d'entreprise est informé mais pas véritablement consulté sur l'affectation des résultats bénéficiaires de l'UCLouvain.

La crise sanitaire représente certes un événement inattendu, postérieur à la clôture des comptes 2019, mais elle incite inévitablement à la prudence quant à son impact encore imprévisible sur l'équilibre des comptes 2020 et au-delà. Au milieu de l'année 2020 il est encore difficile d'évaluer l'impact financier sur l'université de la non-perception des loyers des kots étudiant-es ou des commerces inoccupés ainsi que des recherches financées sur ressources extérieures.

Pour l'avenir proche, il faudra prêter attention à plusieurs éléments : l'impact des mesures de confinement et de télétravail, les risques croissants en matière de cybersécurité et de fraudes, les coûts additionnels d'une mise à niveau de l'assurance groupe du PAT, les conditions de la fusion UCLouvain-Saint-Louis reportée depuis 2017, les coûts de mise en œuvre du décret sur la formation initiale des enseignants (FIE). Le coût du « passif nucléaire » estimé par l'ONDRAF en vue du démantèlement futur des cyclotrons nécessite également une provision substantielle.

Du nouveau dans la gouvernance de l'UCLouvain !

Ce début d'année académique voit intervenir deux changements de taille dans la gouvernance de l'UCLouvain. Ancienne directrice administrative de la Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO), Anne-Françoise Mariscal a été nommée à la mi-mai à la tête de l'Administration des ressources humaines (ARH) ; elle a pris ses fonctions au mois d'août. Ce n'est pas tout, puisqu'Alexia Autenne, professeure à la Faculté de droit et de criminologie et chercheuse qualifiée du FNRS, a été nommée

administratrice générale début juin sur proposition du Conseil d'administration et après avis du Conseil académique. Elle entrera en fonction ce 1^{er} octobre, succédant à Dominique Opfergelt, administrateur général depuis 2010.

La délégation CNE du personnel leur souhaite à toutes deux le meilleur dans l'exercice de leurs nouvelles fonctions, et remercie Dominique Opfergelt pour sa gestion prudentielle qui a pourtant quelquefois suscité des critiques de la part de la délégation.

À quoi servent les résultats bénéficiaires de l'UCLouvain ?

Dans le *Droit de savoir* 178, il y a un an, nous avons exposé l'évolution des économies annuelles réalisées par l'UCLouvain sur les prépensions (en baisse constante) et sur la masse salariale globale. Elles participent à l'équilibre budgétaire de l'université et à ses résultats. Le présent article est consacré plus particulièrement à l'évolution des résultats de l'UCLouvain et leur affectation finale.

Le Conseil d'entreprise est informé des comptes tels qu'ils ont été approuvés préalablement par le Conseil d'administration. Il reçoit également le rapport des réviseurs en charge de vérifier l'exactitude des données financières présentées.

La comptabilité de l'UCLouvain se présente de trois manières différentes :

- selon la présentation comptable légale prescrite par la BNB (la seule que les réviseurs garantissent comme exacte dans leur rapport au Conseil d'entreprise)
- selon la présentation comptable exigée par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)
- selon la présentation interne, destinée à faciliter la gestion de l'université.

Une université ne fait pas, à proprement parler, des « bénéfiques ». Il ne s'agit pas d'une entreprise marchande car elle ne distribue pas des dividendes à des actionnaires. Elle peut cependant présenter des « résultats bénéficiaires » à l'issue d'un exercice comptable annuel.

Quelle évolution depuis 20 ans ?

Après une année difficile sur le plan budgétaire en 2002, les résultats annuels de l'université ont commencé à s'améliorer à partir de 2005.

Cependant, en 2008, l'exercice comptable avait été largement impacté par la crise financière. L'université avait dû acter au 31 décembre 2008 d'importantes « réductions de valeurs » sur ses placements financiers (environ 13M€ !). Ce qui explique le faible résultat enregistré cette année-là. En 2009 et 2010, les comptes actent des pertes d'exploitation, mais la situation se redresse dès l'année 2011.

Les comptes 2016 présentent la première clôture comptable unifiée postérieure à la fusion avec les FUCaM, effective en 2011. Les chiffres que nous publions à partir de 2011 sont les résultats consolidés de l'UCL fusionnée avec les FUCaM. En 2016, l'UCL a reçu un montant non récurrent de 15,9M€ de la FWB, à la suite de la résolution du litige relatif aux nombres plafonds liés notamment à la fusion avec les FUCaM, ce qui a affecté très positivement les comptes de l'université. À l'époque, 9M€ de provisions ont été affectés à des projets immobiliers.

Les fusions avec les instituts d'architecture ainsi que l'intégration des masters en traduction-interprétariat de Marie Haps n'ont pas eu de conséquences négatives sur les comptes de l'UCL, même si cela a obligé cette dernière à des investissements immobiliers conséquents à Mons, Tournai et Bruxelles.

Depuis 2012, l'analyse des comptes financiers de l'UCLouvain dévoile une trésorerie confortable, une réelle capacité d'auto-financement, assurant une indépendance financière à l'institution. Cette situation saine a permis à l'université de soutenir les effets négatifs de plusieurs crises, notamment la crise financière et monétaire de 2008 et la crise sanitaire de 2020 liée à la COVID-19 (grâce aux résultats 2019). Cela étant, l'université reste très dépendante des financements publics que ce soit en matière d'enseignement (par la FWB) ou de recherche (Région wallonne, État fédéral, Union européenne). Une part importante du budget annuel est consacré à la masse salariale.

Que fait-on des résultats annuels ?

Que fait-on ensuite de ces résultats ? La délégation CNE au Conseil d'entreprise, depuis au moins 20 ans, s'est toujours systématiquement préoccupée de l'affectation des résultats annuels, c'est-à-dire la manière dont le Conseil rectoral proposait au Conseil d'administration d'affecter à tel ou tel budget les résultats bénéficiaires de chaque année. La délégation CNE a toujours eu l'occasion de donner son avis, attirant régulièrement l'attention des autorités sur la charge du travail des personnels et la nécessité de leur garantir une évolution dans la carrière. L'augmentation du volume de l'emploi n'a jamais été suffisante pour assurer toutes les tâches quotidiennes au sein de l'université. C'est surtout le cas pour les personnels académique, scientifique et administratif en charge de l'encadrement des étudiant-es, dont le nombre est en augmentation constante. Légalement, la masse salariale ne peut dépasser 80% du budget annuel total de l'université. L'UCLouvain a toujours évolué en-dessous de ce taux. Il reste qu'il faut s'interroger sur l'affectation des résultats bénéficiaires de l'université tout au long de ces années.

De manière récurrente, les résultats bénéficiaires ont été principalement affectés aux grands équipements informatiques de l'université (serveurs, EPC, projet OSIS,...), aux bibliothèques, à des « projets institutionnels » souhaités par le Conseil rectoral (par exemple le plan de développement et Louvain 2020).

Les projets immobiliers ont été particulièrement gâtés par l'institution, au fil des affectations annuelles : construction de nouveaux kots étudiant-es, rénovation de kots plus anciens, gros investissements dans les entités fusionnées (sur les sites de Mons, Tournai et St-Gilles), rénovation de bâtiments académiques à Louvain-La-Neuve et Woluwe (notamment adaptation aux nouvelles normes énergétiques), construction prochaine d'une piscine de dimensions olympiques au Blocry, etc.

Le personnel ainsi que les étudiant-es bénéficient directement de ces investissements améliorant le cadre du travail.

Depuis leur création suite au plan de développement, les trois secteurs ont reçu annuellement des transferts importants.

suite en page 10

Suite de l'article de la page précédente

La délégation CNE au Conseil d'entreprise insiste régulièrement pour que l'usage des fonds transférés aux secteurs restent sous contrôle du Conseil rectoral, notamment pour ce qui est de l'évolution du cadre du personnel.

Les soldes annuels des résultats bénéficiaires après les diverses affectations techniques sont mis en réserve et accroissent le patrimoine non affecté (PNA) de l'université. Le PNA joue un rôle important dans

l'équilibre budgétaire de l'université. Le PNA couvre ainsi chaque année le déficit annuel récurrent du budget social (BS), ce qui dénote un souci à long terme de l'université de soutenir l'aide sociale aux étudiant-es.

Le tableau ci-dessous donne les données annuelles reçues au Conseil d'entreprise. Le bénéfice courant tient compte des résultats financiers annuels. Nous ne listons que les principales affectations techniques.

Comptes annuels	Bénéfice courant BNB	Bénéfice d'exploitation BNB	Principales affectations techniques	Montants des affectations techniques	Résultats après affectations techniques
2019	21,3	17,5	réserve pour projets immobiliers réserve pour la crise COVID-19	4,- 3,-	13,7
2018	24,1	26,7	réserve projet OSIS équipe OSIS encadrement mémoires relocalisation dentisterie EMDS réserve pour les 3 secteurs services généraux	0,4 2,2 1,- 1,1 2,- 0,8	5,9
2017	21,6	20,6	réserve pour projets immobiliers dentisterie EMDS renfort PAT préparation FIE réserve 3 secteurs Louvain2020	6,- 0,7 0,5 2,- 0,4	12,-
2016	30,7	32,5	bourses médecine double cohorte	7,5	5,2
2015	9,6	9,8	logopédie piscine de Blocry	1,7 1,-	6,6
2014	16,8	14,8	passif nucléaire réserve Louvain2020 réserve projets institutionnels majeurs	0,6 1,- 1,-	5,9
2013	18,8	13,8	passif nucléaire	1,7	6,1
2012	11,1	4,6	différend ONSS AR 501 risque TVA déménagement LOCI Tournai	2,1 1 0,5	9,-
2011	10,4	13,4	secteur social	0,9	3,-
2010	7,8	-1,1	projets institutionnels immeuble Wafelaerts St Gilles incendie Tour Vésale	1,- 1,3 0,4	5,-
2009	12,3	-3,3	provision intégration des ISA mise en conformité quota CO2	1,9 2,7	9,8
2008	1,6	1,8			-9,6
2007	10,4	-1,6	Endowment	2,-	6,-

Sources : comptes de l'UCLouvain présentés au Conseil d'entreprise. Montants exprimés en millions d'euros.

Traitements du personnel enseignant et administratif du cadre d'intégration des Instituts supérieurs d'Architecture et des Hautes écoles de Traduction - Interprétation

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Avril 2020, rattachées à l'indice-pivot 109,34 de Février 2020.															1,7410
	301/1 631	301/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	201/1 678	220/1 697	415 501	422 502	436 557	445 558	450 540	480 537
	Agent adm. niveau 3 rang1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang1				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Maître assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans		A la rentrée	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans							
0	1994.90	2025.78	2085.71	2496.19	2071.18	2085.71	2100.24	2158.36	2812.21	3095.07	3444.39	4084.84	5090.79	5161.95	5200.76
1	2016.70	2047.57	2107.50	2517.98	2111.14	2125.67	2140.20	2198.32	2852.17	3195.35	3544.66	4185.11	5191.06	5262.22	5307.50
2	2060.29	2091.16	2151.09	2561.57	2191.06	2205.58	2220.12	2278.24	2932.09	3395.88	3745.21	4385.66	5391.60	5462.76	5520.96
3									3024.71						
4										3583.49	3932.81	4573.25	5579.20	5650.36	5715.05
5	2098.07	2128.95	2188.88	2599.34	2283.68	2298.22	2312.75	2370.86	3117.34						
6										3771.09	4120.42	4760.86	5766.81	5837.97	5909.13
7	2135.84	2166.72	2226.66	2637.13	2376.32	2390.84	2405.37	2463.50	3209.96						
8										3958.70	4308.01	4948.46	5954.41	6025.57	6103.20
9	2173.62	2204.50	2264.44	2674.91	2468.94	2483.47	2498.01	2556.12	3302.59						
10										4146.29	4495.62	5136.07	6142.02	6213.17	6297.28
11	2211.40	2242.28	2302.21	2712.69	2561.57	2576.10	2590.63	2648.76	3395.21						
12										4333.90	4683.22	5323.67	6329.61	6400.77	6491.36
13	2249.18	2280.06	2339.99	2750.46	2654.20	2668.73	2683.27	2741.38	3487.83						
14										4521.50	4870.83	5511.28	6517.22	6588.38	6685.44
15	2286.96	2317.83	2377.77	2788.24	2746.83	2761.36	2775.89	2834.01	3580.46						
16										4709.11	5058.43	5698.87	6704.82	6775.98	6879.52
17	2324.74	2355.61	2415.55	2826.02	2839.46	2853.99	2868.52	2926.64	3673.08						
18										4896.71	5246.03	5886.48	6892.42	6963.58	7073.60
19	2362.52	2393.39	2453.32	2863.80	2932.09	2946.61	2961.15	3019.27	3765.71						
20										5084.31	5433.64	6074.08	7080.03	7151.19	7267.68
21	2400.29	2431.17	2491.10	2901.57	3024.71	3039.25	3053.78	3111.89	3858.33						
22										5271.92	5621.24	6261.69	7267.63	7338.78	7461.76
23	2438.07	2468.94	2528.88	2939.35	3117.35	3131.87	3146.40	3204.53	3950.96						
24										5459.51	5808.84	6449.29	7455.23	7526.39	7655.84
25	2475.85	2506.72	2566.67	2977.13	3209.97	3224.50	3239.04	3297.15	4043.58						
26										5459.51	5808.84	6449.29	7455.23	7526.39	7655.84
27	2513.63	2544.51	2604.44	3014.90	3302.60	3317.13	3331.66	3389.78	4136.21						
28										5459.51	5808.84	6449.29	7455.23	7526.39	7655.84
29	2551.40	2582.28	2642.22	3052.69	3395.23	3409.76	3424.28	3482.41	4228.51						
30															
31				3052.69	3487.86	3502.38	3516.92	3575.04							

Commentaires

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,7410 (avril 2020). Le premier numéro de chaque échelle est celui du Moniteur belge et le second, celui utilisé par l'Administration des ressources humaines (ARH) de l'UCLouvain..

Ne figurent ci-dessus que les échelles applicables aux membres actuels du personnel des ex-ISA ou de la Haute Ecole Vinci, section Traduction-Interprétation. Au cas où votre échelle ne serait pas mentionnée dans le tableau ci-dessus, vous pouvez vous adresser à la délégation CNE de l'UCLouvain.

Bases légales

Personnel enseignant : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 1999.

Personnel administratif : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009.

Voir ces textes mis à jour sur Gallilex.cfwb.be : références législatives respectivement n° 23308 et n° 34471.

Traitements du personnel des universités

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Avril 2020, rattachées à l'indice-pivot 109,34 de Février 2020.														1,7410
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé Chercheur principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{er} classe Infirmier gradué de 1 ^{er} classe	Agent spécialisé en chef	Chef Programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	1.994,90	2.063,33	2.202,29	2.329,16	2.371,44	2.487,77	2.663,24	2.678,05	2.779,54	2.926,86	3.030,36	2.730,93	2.991,55	3.108,01
1	2.016,69	2.101,40	2.240,36	2.367,23	2.415,84	2.525,84	2.707,64	2.716,13	2.817,62	2.972,13	3.075,64	2.807,05	3.030,38	3.185,65
2	2.060,28	2.177,55	2.278,43	2.443,38	2.504,65	2.601,98	2.752,04	2.754,20	2.855,73	3.017,41	3.120,92	2.961,39	3.069,21	3.263,28
3			2.316,51				2.796,44	2.792,27	2.894,56	3.062,69	3.166,19		3.108,04	3.340,92
4														
5	2.098,06	2.214,25	2.354,58	2.481,45	2.580,77	2.640,06	2.872,94	2.830,35	2.933,39	3.140,32	3.243,83	3.064,89	3.146,87	3.444,42
6														
7	2.135,84	2.250,95	2.405,32	2.532,20	2.656,89	2.690,80	2.950,57	2.881,63	2.985,13	3.217,95	3.321,46	3.168,39	3.198,61	3.547,92
8														
9	2.173,62	2.339,76	2.494,14	2.633,69	2.733,01	2.792,29	3.028,21	2.985,13	3.088,64	3.295,59	3.399,10	3.271,89	3.302,12	3.651,42
10														
11	2.211,40	2.428,57	2.582,95	2.735,17	2.809,14	2.894,57	3.105,84	3.088,64	3.192,14	3.373,22	3.476,73	3.375,39	3.405,62	3.754,92
12														
13	2.249,17	2.517,38	2.671,76	2.823,99	2.885,88	2.985,14	3.183,47	3.179,21	3.282,71	3.450,86	3.554,36	3.478,90	3.496,19	3.858,42
14														
15	2.286,95	2.606,19	2.760,57	2.913,97	2.963,52	3.075,71	3.261,11	3.269,78	3.373,28	3.528,49	3.632,00	3.582,40	3.586,76	3.961,92
16														
17	2.324,73	2.695,00	2.849,38	3.004,54	3.041,15	3.166,28	3.338,74	3.360,34	3.463,85	3.606,12	3.709,63	3.685,90	3.677,33	4.065,42
18														
19	2.362,51	2.783,82	2.939,86	3.095,11	3.118,79	3.256,85	3.416,38	3.450,91	3.554,42	3.683,76	3.787,27	3.789,40	3.767,90	4.168,92
20														
21	2.400,29	2.872,99	3.030,43	3.185,68	3.196,42	3.347,42	3.494,01	3.541,48	3.644,99	3.761,39	3.864,90	3.892,90	3.858,47	4.272,42
22														
23	2.438,07	2.963,56	3.121,00	3.276,25	3.274,05	3.437,99	3.571,64	3.632,05	3.735,55	3.839,03	3.942,53	3.996,40	3.949,03	4.375,93
24														
25	2.475,84	3.054,13	3.211,57	3.366,82	3.351,69	3.528,56	3.649,28	3.722,62	3.826,12	3.916,66	4.020,17	4.099,90	4.039,60	4.479,43
26														
27	2.513,62	3.144,70		3.457,39	3.429,32	3.619,13	3.726,91	3.813,19	3.916,69	3.994,30	4.097,80	4.203,40	4.130,17	4.582,93
28														
29	2.551,40	3.235,27		3.547,95		3.709,70		3.903,76	4.007,26				4.220,74	
30														
31								3.994,33	4.097,83				4.311,31	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Avril 2020, rattachées à l'indice-pivot 109,34 de Février 2020.														1,7410
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique			
	Directeur général	Assistant de recherche	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche Logisticien de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié Logisticien de recherche principal	Chef de travaux agrégé Maître de recherche Logisticien de recherche en chef	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire	
0	6.804,00	3.095,08	3.384,01	3.806,66	4.259,50	4.382,43	4.453,59	3.095,08	3.806,66	4.117,17	5.014,22	5.866,00	6.566,82	
1		3.195,35	3.474,58	3.897,23	4.350,07			3.195,35	3.897,23					
2	6.998,09	3.395,90	3.655,72	3.987,80	4.440,64	4.570,03	4.647,67	3.395,90	3.987,80	4.311,25	5.370,02	6.378,13	7.256,85	
3				4.078,37	4.531,21				4.078,37					
4	7.192,17						4.757,63		4.841,74					
5		3.583,50	3.794,81	4.236,87	4.689,70			3.583,50	4.236,87	4.505,33				
6	7.386,25						4.945,23		5.035,82	4.699,42	5.725,82	6.890,27	7.946,88	
7		3.771,10	3.933,90	4.395,36	4.848,20			3.771,10	4.395,36	4.893,50				
8	7.580,33						5.132,83		5.229,90		6.081,62	7.402,40	8.636,92	
9		3.958,70	4.073,00	4.553,85	5.006,69			3.958,70	4.553,85	5.087,58				
10	7.774,42						5.320,43		5.423,97					
11		4.146,30	4.212,09	4.712,35	5.165,18			4.146,30	4.712,35	5.281,66	6.437,43	7.914,54	9.326,95	
12	7.968,50						5.508,03		5.618,05					
13		4.333,90	4.351,18	4.870,84	5.323,68			4.333,90	4.870,84	5.475,75				
14	8.162,58						5.695,63		5.812,13					
15		4.521,50	4.490,28	5.029,33	5.482,17			4.521,50	5.029,33	5.669,83	6.793,23	8.426,67	10.016,98	
16	8.356,66						5.883,23		6.006,20					
17		4.709,10	4.629,37	5.187,83	5.640,66			4.709,10	5.187,83	5.863,91	7.149,03	8.938,80		
18	8.550,74						6.070,83		6.200,28					
19		4.896,70	4.768,46	5.346,32	5.799,16			4.896,70	5.346,32	6.057,99				
20	8.744,83						6.258,43		6.394,36					
21		5.084,30			5.957,65			5.084,30	5.504,81		7.504,83			
22	8.938,91						6.446,03		6.588,43	6.252,07				
23		5.271,90						5.271,90	5.663,31	6.446,16	7.860,64			
24														
25		5.459,50						5.459,50	5.821,80					
26										6.640,24				
27								6.976,59						
28								7.170,66						

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 ^{er} Avril 2020, rattachées à l'indice-pivot 109,34 de Février 2020.														1,7410
	25/3A	10/1	10/1S	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1
	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Attaché après 4 ans de grade Ingénieur industriel après 4 ans de grade	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur
0	3.263,25	3.095,06	3.204,91	3.806,66	3.353,82	4.259,50	3.806,66	4.679,98	4.117,17	5.035,78	5.294,55	4.453,56	5.531,77	5.725,82
1	3.302,08	3.185,63	3.295,49	3.897,23	3.444,39	4.350,07	3.897,23	4.777,02						
2	3.340,91	3.366,77	3.386,06	4.078,37	3.534,97	4.440,64	4.078,37	4.874,06	4.311,25	5.229,87	5.488,63	4.647,64	5.725,85	5.919,90
3	3.379,74		3.476,63		3.625,54	4.531,21		4.971,09						
4									4.505,33	5.423,95	5.682,71	4.841,72	5.919,93	6.113,98
5	3.418,57	3.505,86	3.615,72	4.236,87	3.764,63	4.689,71	4.217,47	5.165,17						
6									4.699,42	5.618,03	5.876,80	5.035,81	6.114,01	6.308,07
7	3.470,32	3.644,96	3.754,81	4.395,36	3.903,72	4.848,20	4.356,56	5.359,26						
8									4.893,50	5.812,11	6.070,88	5.229,89	6.308,10	6.502,15
9	3.573,82	3.784,05	3.893,91	4.553,85	4.042,82	5.006,69	4.495,65	5.553,34						
10									5.087,58	6.006,20	6.264,96	5.423,97	6.502,18	6.696,23
11	3.677,32	3.923,14	4.033,00	4.712,35	4.181,91	5.165,19	4.634,75	5.747,42						
12									5.281,66	6.200,28	6.459,04	5.618,05	6.696,26	6.890,31
13	3.767,89	4.062,23	4.172,09	4.870,84	4.321,00	5.323,68	4.773,84	5.941,50						
14									5.475,75	6.394,36	6.653,13	5.812,14	6.890,34	7.084,40
15	3.858,46	4.201,33	4.311,18	5.029,33	4.460,09	5.482,17	4.912,93	6.135,59						
16									5.669,83	6.588,44	6.847,21	6.006,22	7.084,43	7.278,48
17	3.949,03	4.340,42	4.450,28	5.187,83	4.599,19	5.640,67	5.052,02	6.329,67						
18									5.863,91	6.782,53	7.041,29	6.200,30	7.278,51	7.472,56
19	4.039,60	4.479,51	4.589,37	5.346,32	4.738,28	5.799,16	5.191,12	6.523,75						
20									6.057,99	6.976,61	7.235,37	6.394,38	7.472,59	7.666,64
21	4.130,17	4.618,61	4.728,46	5.504,81	4.877,37	5.957,65	5.330,21							
22									6.252,07	7.170,69	7.429,45	6.588,46	7.666,67	7.860,73
23	4.220,74	4.757,70	4.867,56	5.663,31	5.016,47		5.469,30							
24												6.782,55		
25	4.311,31				5.155,56		5.608,40					6.976,63		
26												7.170,71		
27	4.401,88													
28														
29	4.492,45													
30														
31	4.583,02													
32														
33	4.673,59													

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,7410 (avril 2020).

1. LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- Le barème 25/6 est également applicable aux grades d'assistant social en chef principal et d'infirmier en chef principal.

- **Allocations familiales complémentaires**

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est à l'index 1,7410 pour 1 enfant : 51,27 € – 2 enfants : 83,81 € – 3 enfants : 150,66 €

2. LE PERSONNEL ACADÉMIQUE PAYÉ À L'HEURE

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

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est, à l'index 1,7410 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 626,74 €
- pour un professeur à temps partiel : 684,30 €
- pour un professeur extraordinaire : 742,87 €

3. LES BARÈMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

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

4. LES BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Les boursiers

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCLouvain dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCLouvain sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant minimum net des bourses est de 1982,59 €.

4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

À l'UCLouvain, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30 septembre 1998 relative au personnel scientifique sur ressources extérieures. Les échelles barémiques applicables aux chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991.

Ce décret définit les titres, niveaux et barèmes suivants :

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

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

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

Assistantes, chercheuses, boursières de doctorat et congé de maternité : quelle prolongation du mandat ou du contrat ?

La délégation CNE a fait un relevé complet des dispositions légales relatives à la prolongation des mandats des boursières de doctorat et des contrats des assistantes et des chercheuses sur ressources extérieures, suite à un repos pré et postnatal.

En effet, il apparaît que le décret de la Communauté française du 17 décembre 2003, modifié le 12 juillet 2012, **portant sur la prolongation automatique des mandats de chercheurs**

prenant un repos pré et post natal, est trop peu connu tant par les membres du personnel que par les services de l'administration de l'UCLouvain.

Cette note qui reprend aussi les dispositions relatives au congé de maternité pour les aspirantes FNRS et pour les boursières de doctorat FRIA et FRESH, est consultable sur :

<https://www.desy.ucl.ac.be/>

Le congé parental est-il accessible aux boursier-es de doctorat ?

Didier Lebbe, secrétaire permanent de la CNE a interrogé en juillet 2020 l'Administrateur général de l'ONEM pour connaître la position de l'ONEM concernant la possibilité pour les boursier-es de doctorat et de post-doctorat des universités et du FNRS de bénéficier du congé parental.

Voici la réponse du 29 juillet de l'Administrateur général de l'ONEM.

« [...] L'article 3bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 étend le régime ONSS des travailleurs salariés aux bénéficiaires d'une bourse de doctorat et de post-doctorat et considère l'institution universitaire comme étant leur employeur.

Étant donné que c'est le régime ONSS des travailleurs qui est

applicable, l'ONEM assimile les prestations effectuées en tant que (post-)doctorant boursier à des journées de travail pour déterminer l'admissibilité aux allocations.

Les (post-)doctorants boursiers ayant un statut « sui generis », des allocations d'interruption, dans le cadre d'un congé parental (corona) peuvent leur être accordées pour autant que l'établissement universitaire octroie le congé parental (corona) en application de la réglementation applicable. »

Cette réponse de l'ONEM, très claire, met ainsi fin aux tergiversations à ce sujet.

Le courrier de l'ONEM a été communiqué aux autorités des universités et du FNRS.

Fin du congé de maternité raboté

Le congé de maternité en Belgique s'étale sur 15 semaines et est divisé en deux périodes : le congé prénatal (pris avant l'accouchement et d'une durée minimale d'une semaine) et le congé postnatal (s'étendant sur neuf semaines minimum après l'accouchement). Les cinq semaines restantes peuvent être réparties en pré- ou postnatal, selon les désirs de la travailleuse.

Jusqu'il y a peu, tout jour non presté (pour raisons médicales, même indépendantes de la grossesse, pour écartement préventif lié à la nature du métier, pour chômage temporaire, etc.) dans les six semaines avant l'accouchement était

déduit du congé postnatal. Une femme sur dix devait, dès lors, reprendre le chemin du travail après seulement neuf semaines de congé maternité postnatal et en ayant trouvé une solution de garde.

Cette disposition a été abrogée le 12 juin 2020, avec effet rétroactif à partir du 1^{er} mars 2020. Désormais, le congé de maternité ne pourra plus être raboté et les travailleuses pourront choisir de reporter les cinq semaines restantes en congé postnatal, indépendamment des jours non prestés durant les six semaines précédant l'accouchement. Une belle avancée pour les (futurs) mamans et leurs bébés !

Le congé - éducation payé

Le congé éducation payé (CEP) donne le droit aux travailleurs de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail, jusqu'à 120 heures par an, tout en conservant sa 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 organisé 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 travailleur 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 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 lui sera remise par l'organisme de formation.

Le CEP peut se prendre dans 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-paye.html>

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

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

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

Finançabilité des étudiant-es en 2020-2021

Afin que les étudiant-es ne soient pas pénalisés par la crise sanitaire du COVID-19, celle-ci ayant impacté le déroulement de l'année académique 2019-2020, une proposition de décret, déposée le 3 juillet 2020 par des député-es des partis de la majorité au Parlement FWB, a pour objectif de garantir à titre exceptionnel la finançabilité de ces étudiant-es lors de l'année académique 2020-2021.

Cette garantie permettra également aux étudiant-es de pouvoir s'inscrire dans un établissement d'enseignement supérieur pour l'année académique 2020-2021. Le but est donc que les étudiant-es inscrit-es en fin de cycle, ainsi que

ceux-celles concerné-es par une réduction des crédits de leur programme annuel et par un report d'une part de ces crédits pour l'année académique 2020-2021, continuent à être considéré-es comme finançables l'année académique suivante.

Pour calculer la finançabilité des étudiant-es, on prendra en compte trois années sur les quatre dernières années. L'année 2019-2020 sera donc neutralisée, sauf si c'est à l'avantage de l'étudiant-e.

Cette proposition de décret a été adopté lors de la séance du parlement FWB le 16 juillet 2020.

