



*En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'historique de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du **Droit de savoir** et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.*

Bien-être au travail

Table des matières

Bien-être au travail.....	2
Législation	4
Charge de travail	7
Conciliation vie professionnelle – vie privée.....	7
Accueil et accompagnement des nouveaux engagés.....	8
Formation de la ligne hiérarchique	8
Prévention des risques psychosociaux.....	8
Gestion dynamique des risques	10
Maladies de longue durée.....	11

Bien-être au travail

[DDS 137 (2008/4), p. 1. Editorial]

Le dépliant glissé dans les enveloppes de nos « fiches de rémunération » du mois de septembre 2008 ne pouvait mieux tomber pour nous rappeler, en ces temps de crise financière, que les vraies valeurs demeurent le meilleur investissement : **être** plutôt qu'**avoir** et **bien** plutôt que **beaucoup** !

Le « bien-être au travail » dépasse largement la notion traditionnelle de « sécurité et hygiène » et, il faut le souligner, prend aussi en compte la charge psychologique que peut occasionner le travail.

Parmi les ennemis du bien-être au travail, il y a celles et ceux qui entendent nous dicter leur drôle de loi : celle qui exige que nous dépassions sans cesse nos compétences, que nous en fassions toujours davantage, que nous tendions chaque jour un peu plus vers le « top » ...

Pour atteindre les objectifs du plan de développement lorsqu'il évoquait le projet « *d'une meilleure université, respectueuse des personnes et du développement d'un milieu de travail attractif et plus attachant* », il faudra que cessent les interférences de certaines autorités qui court-circuitent au sein de divers services la ligne hiérarchique intermédiaire ; il faudra aussi que des responsables « intermédiaires ne se comportent plus comme des mini-despotes, allant parfois jusqu'à nier les dispositions élémentaires du droit social ; il faudra enfin que des membres du personnel renoncent à se faire la vie dure, entre eux, à travers des disputes mesquines ou des rivalités stériles.

Le plan global de prévention établi par le Comité pour le Prévention et la Protection au Travail fixe les priorités pour les années 2008-2012.

Visitez : www.uclouvain.be/cppt

Pour être bien au travail, il y a encore bien du boulot !

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

DDS 181 (2020/2), p. 4-5

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

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.

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.

Législation

Le nouveau code du bien-être au travail,

DDS 170 (2017/3), p. 3

Publié au Moniteur belge le 2 juin 2017 et entré en vigueur le 12 juin 2017, le nouveau 'Code du bien-être au travail' a l'avantage de rassembler en un même document et de répartir sous forme de livres, titres, chapitres et sections, toutes les réglementations pertinentes relatives au bien-être des travailleurs. L'accès à la législation est dès lors facilité pour tous les acteurs du bien-être au travail, y compris pour les travailleurs eux-mêmes. La page <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1958> du « Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale » vous donne accès en ligne aux Tables de concordance entre ce nouveau Code et les textes qui étaient d'application antérieurement (haut de page) ainsi qu'au texte intégral du nouveau Code, livre par livre (liens en milieu de page sous la rubrique 'Structure du Code')

La nouvelle législation sur le bien-être au travail et son application à l'UCL

DDS 162 (2015/3), p. 2

Suite à l'élargissement de la législation en matière de bien-être au travail et la reconnaissance de risques psychosociaux tels que le stress, le burnout, les problèmes de santé liés à des conflits, de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail, l'employeur est désormais tenu, lors de l'analyse de risques prévue par l'AR du 27 mars 1998, d'identifier les situations susceptibles d'engendrer de tels risques et de prendre les mesures de prévention appropriées.

A l'UCL, **une enquête sur la charge psychosociale** a été menée auprès de l'ensemble du personnel dès le mois de mai 2013 à la demande du CPPT.

Elle avait pour but d'identifier les situations les plus à risques tout en restant confidentielle. Le questionnaire a été acquis auprès d'une société française (Hogrefe) qui a également fourni les résultats de l'analyse au CPPT. Les questions étaient regroupées en différentes rubriques portant sur les facteurs de stress liés aux rôles de chacun dans l'organisation du travail, les tensions vécues et les stratégies personnelles utilisées pour y faire face. Les réponses des membres du personnel de l'UCL ont ensuite été comparées avec celles des travailleurs d'autres entreprises et les résultats montrent que nous nous situons dans la moyenne. Une analyse plus détaillée a cependant permis d'identifier plusieurs catégories de personnel méritant une attention particulière :

- Le personnel académique et scientifique et parfois aussi administratif de niveau 1 doit souvent faire face à une surcharge de travail, les exigences du travail dépassant régulièrement les ressources personnelles pour y faire face ;
- le personnel scientifique et administratif éprouve des difficultés à identifier les responsabilités de chacun, les priorités, les attentes et les critères d'évaluation ;
- pour l'ensemble du personnel, on relève un déficit en matière de cohésion et de coopération (donc un certain isolement) et en matière de ressources personnelles (plus de 50 % des répondants n'ont pas d'activité de loisir personnelle régulière).

Cette enquête a donné lieu à une série de propositions d'action au niveau collectif et pourra être renouvelée régulièrement pour évaluer l'efficacité de ces actions et l'évolution du bien-être des travailleurs à l'UCL.

La loi prévoit également qu'une analyse de risque peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique, collective ou individuelle. Elle peut être demandée par la ligne hiérarchique ou par la délégation des travailleurs au CPPT. Elle est réalisée par l'employeur avec l'aide du conseiller en prévention spécialisé dans les

aspects psychosociaux (CPAP) et avec la participation des travailleurs. Suite à cette analyse, l'employeur doit prendre les mesures de prévention individuelles et collectives appropriées.

Un travailleur qui estime subir un dommage psychique découlant du travail peut s'adresser directement à l'employeur, à la ligne hiérarchique, à un membre du CPPT ou à un délégué syndical. Il peut également faire appel à une personne de confiance ou au CPAP (conseiller en prévention aspects psychosociaux) qui suivront alors une procédure définie par la loi. La demande pourra faire l'objet d'une intervention psychosociale informelle ou formelle.

L'intervention informelle consiste à rechercher des solutions avec le travailleur au moyen d'entretiens (accueil, écoute active, conseil), d'interventions auprès de la ligne hiérarchique ou de conciliations entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

La demande d'intervention psychosociale formelle peut se faire après un entretien personnel obligatoire avec le CPAP. Cet entretien doit avoir lieu dans un maximum de 10 jours après que le travailleur ait exprimé sa volonté d'introduire sa demande. La demande du travailleur est ensuite actée dans un document daté et signé comprenant la description de la situation problématique et le CPAP est amené à l'accepter ou la refuser s'il estime que la situation décrite ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail.

Si la demande d'intervention revêt un caractère collectif, l'employeur est averti de la situation de même que le CPPT et les mesures prises par l'employeur sont soumis pour avis au CPPT. Elles doivent l'être dans un délai de trois mois maximum, éventuellement prolongé de 3 mois si nécessaire.

Dans le cas d'une demande à caractère principalement individuel, le CPAP informe l'employeur de l'identité du demandeur. Celui-ci n'est protégé contre le licenciement qu'en cas de violence au travail ou de harcèlement moral ou sexuel (dans ces cas spécifiques, des mesures conservatoires peuvent également être prises en urgence pour protéger le travailleur). Le CPAP rédige un avis contenant la description de la situation et son analyse ainsi que des propositions de mesures de prévention individuelles et collectives à mettre en œuvre. Cet avis doit être remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum, prolongeable de trois mois avec due motivation. Les mesures proposées sont également communiquées au travailleur et au directeur du service interne de prévention et protection au travail (SIPP). Si l'employeur envisage de prendre des mesures modifiant les conditions de travail d'un travailleur, il doit entendre ce travailleur qui peut se faire assister par une personne de son choix (par exemple un délégué syndical) lors de cet entretien.

Pour la mise en œuvre de cette politique à l'UCL, des personnes de confiance ont été nommées avec l'accord du CPPT sur chacun des sites. Les conseillers en prévention aspects psychosociaux compétents pour l'UCL relèvent du service externe de prévention et protection au travail (SEPP) – actuellement le CESI. Les membres du CPPT et la délégation syndicale peuvent également être sollicités.

Bien sûr, le travailleur peut aussi s'en référer directement à sa ligne hiérarchique qui peut demander l'aide du service de gestion des ressources humaines. Mais il faut rappeler que ce service relève directement de l'employeur et n'est donc pas indépendant. Les conseillers en prévention, quant à eux, remplissent leur mission en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Des garanties sont mises en place afin d'assurer cette indépendance. En cas de divergence au sujet de la réalité de cette indépendance, le conflit est confié, à la demande du conseiller en prévention, de l'employeur ou des travailleurs, à l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Comme on peut le voir, la gestion des problèmes de charge psychosociale au travail est de plus en plus cadrée légalement ce qui devrait, nous l'espérons, aider de mieux en mieux le travailleur et l'employeur à trouver des solutions concrètes aux difficultés rencontrées.

Bien-être au travail : la législation sociale belge a évolué

DDS 161 (2015/2), p. 4

Pour ce qui concerne la prévention, sur le plan interprofessionnel, plusieurs évolutions légales sont à relever^{1 2}.

« Des nouvelles dispositions importantes concernant la prévention des risques psychosociaux au travail sont parues au Moniteur belge le 28 avril 2014 :

² Tiré de « Les Risques psycho-sociaux au travail » de Olivier Scheuer dans *La Libre Belgique* du 16 juin 2014
<http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/les-risques-psy-chosociaux-au-travail-5398027535700435904bf0b1>

(a) une loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail ;

(b) une loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 [...] en ce qui concerne les procédures judiciaires ;

(c) un arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Ces textes sont entrés en vigueur le 1er septembre 2014. »

« Les dommages psychiques peuvent se manifester par des angoisses, de la dépression, du burn-out, des idées suicidaires, un état de stress post-traumatique... Quant aux conséquences physiques pouvant découler d'un dommage psychique, elles peuvent se manifester par des problèmes de sommeil, de l'hypertension, des palpitations, des problèmes gastriques et intestinaux... Le législateur le reconnaît, ces risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux : l'organisation du travail qui a une influence sur le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail. Toutes ces composantes peuvent comporter un danger. (...). »

Une réflexion générale se développe au niveau interprofessionnel sur le burn-out (l'épuisement professionnel) et la dépression. En effet, ces maladies coûtent de plus en plus cher aux entreprises - en raison de l'absentéisme qu'elles induisent - et à la sécurité sociale.

C'est pourquoi « le législateur ... impose désormais aux employeurs des mesures de prévention. Ainsi, depuis la loi du 28 février 2014, le burn-out au travail est considéré comme un risque à part au titre de « risque psychosocial au travail. » Les risques ne se limitent donc plus au harcèlement moral ou sexuel et aux agressions sur le lieu de travail, comme c'était le cas depuis 2007. Ces risques sont définis comme « la probabilité qu'un (ou plusieurs) travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ». Sont pris en compte désormais le burn-out mais aussi le stress, les angoisses et la dépression. « Ce sont de nouvelles obligations mais qui reviennent à des personnes déjà en place : le conseiller en prévention, en interne - une personne dédiée à cette fonction ou qui l'exerce en plus de ses tâches habituelles - ou en externe, et la personne de confiance³. »

Des firmes psycho-médicales s'intéressent au « marché » lucratif du burn-out⁴. En France, le député PS Benoît Hamon a déposé plusieurs amendements au projet de loi sur le dialogue social pour faire reconnaître le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel, comme maladie professionnelle⁵.

Surveillance de santé

DDS 179 (2019/4), p. 6. « Bilan des actions du CPPT depuis 2016 », extrait.

Une nouvelle législation sur la surveillance de santé est entrée en vigueur le 14 mai 2019. La surveillance de santé se divise désormais en deux types de prestations : les évaluations de santé et les actes médicaux réalisés par le-la médecin du travail.

Tous les membres du personnel ainsi que les stagiaires ont la possibilité d'obtenir une consultation spontanée directement auprès du/de la médecin du travail pour des plaintes liées à la santé qui leur paraissent en relation avec le travail, ou encore dans le cadre d'un plan de réintégration.

³ Tiré de « Burn-out : mieux vaut prévenir que guérir » de Solange Berger, *La Libre* du samedi 8 septembre 2014 <http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/burn-out-mieux-vaut-prevenir-que-guerir-54084da035708a6d4d537ab3>

⁴ Par exemple un test de burnout et/ou de dépression est proposé sur http://www.burnout-institute.org/burnout/test_fr.php

⁵ Situation légale en France avec un très bon exposé d'une spécialiste : http://www.lemonde.fr/emploi/video/2015/05/29/comment-identifier-et-traiter-un-burn-out_4643391_1698637.html#GESRIEff2eogij6v.99

Par ailleurs, pour les travailleur-euses soumis-es à des examens périodiques, l'UCLouvain a décidé d'informatiser les fiches de surveillance de santé. Ce nouveau système est mis en place progressivement au sein des entités depuis septembre 2019.

Une campagne d'affichage a été organisée en octobre afin de sensibiliser le personnel à l'importance de la surveillance de sa santé au travail.

Charge de travail

Les suites de l'enquête sur les conditions de travail du personnel des universités

DDS 168 (2017/1), p. 3

Les résultats de l'enquête sur l'évolution consécutive à la mise en œuvre du décret « paysage » de l'enseignement supérieur (voir le supplément au Droit de Savoir n° 167) ne sont pas passés inaperçus. Quelques échos.

Les autorités des universités ont marqué leur intérêt pour les résultats de l'enquête.

La Libre Belgique du samedi 11 février 2017 a publié un dossier à ce sujet, avec entre autres un article intitulé : « *Dans les établissements la surcharge administrative est très difficile à gérer* ». Au Parlement de la Fédération Wallonie- Bruxelles (FWB), la diffusion des résultats a suscité de longues interventions les 24 janvier et 21 février avec des réponses du Ministre Marcourt. Le Ministre y indique que le surcroît de travail engendré par la gestion des parcours individualisés devrait, au fil du temps, se résorber et précise que ce n'est pas le décret qu'il faut modifier, mais bien son « *appropriation* ». Il souhaite que des adaptations soient envisagées sur la base d'éléments objectifs et rationnels. Le 21 février, le Ministre insiste : « *Il convient cependant d'objectiver les faits et d'affiner certaines estimations excessives* ».

Il y a un brin de polémique dans ces propos du Ministre. Pourquoi parler « d'éléments objectifs et rationnels », alors que les résultats de l'enquête mettent en évidence des difficultés réelles ? Toujours au Parlement, le 21 février, le groupe CDH - qui fait pourtant partie de la majorité au Gouvernement FWB - a formulé trois propositions : « *Nous préconisons une étude interuniversitaire qui implique l'un ou l'autre expert étranger sur la réussite des étudiants, la durée de leurs études, la cohérence des unités d'enseignement, l'accompagnement pédagogique des étudiants et le vécu humain sur le terrain, tant du personnel que des étudiants. Ensuite, nous suggérons une évaluation par le biais d'auditions au sein de ce Parlement. Enfin, nous proposons l'organisation d'une mission parlementaire à l'étranger, dans un pays où le parcours individuel est une réussite.* »

Dans sa réponse, le Ministre a expliqué en détail les travaux du Comité de suivi (voir ci-après) et a rappelé que, dans le cadre des négociations sectorielles en cours, « *nous examinons avec les acteurs et, plus particulièrement, les organisations syndicales qui ont pointé un certain nombre de difficultés, les conditions de travail des enseignants et des services administratifs* ».

En finale, le Ministre a indiqué « qu'une évaluation qualitative sera, comme pour toute réforme, nécessaire. Il conviendra de recueillir et analyser les impacts de celle-ci sur la qualité des formations et l'allongement éventuel des études. Lors des discussions budgétaires à venir, je formulerai une proposition en ce sens au gouvernement de manière à libérer les moyens financiers nécessaires pour entamer cette évaluation dans les prochains mois ».

A tout le moins, l'enquête n'a donc pas été inutile...

Conciliation vie professionnelle – vie privée

Charte pour l'équilibre des temps de vie à l'UCLouvain

DDS 179 (2019/4), p. 10

Le groupe de travail paritaire « égalité » du Conseil d'entreprise a réalisé une « [charte pour l'équilibre des temps de vie](#) » entrée en vigueur en septembre 2019.

Les engagements figurant dans ce texte définissent des principes et bonnes pratiques destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

L'UCLouvain s'engage à informer le personnel à ce sujet et à former les responsables quant à ces engagements.

Voici, en résumé, les engagements de l'université à l'égard de son personnel :

- valoriser dans le discours et mettre en pratique l'équilibre entre travail et vie privée ;
- préserver des horaires de travail raisonnables ;
- prendre en compte le télétravail dans l'aménagement des horaires ;
- éviter de solliciter le personnel par téléphone ou email en dehors des horaires de travail ;
- planifier les réunions pendant les horaires de travail des participants ;
- faire usage des visioconférences ;
- améliorer l'efficacité des réunions ;
- respecter la ponctualité des horaires, respecter les bonnes pratiques dans l'usage du mail.

Accueil et accompagnement des nouveaux engagés

Bilan des actions du CPPT depuis 2016

DDS 179 (2019/4), p. 6, extrait.

Tous les nouveaux engagés, y compris les boursier·ères, et mandataires du FNRS, sont invité·es à participer à des séances de formation concernant le bien-être et la sécurité au travail. Les formations sont organisées avec l'aide administrative du service FORM. Elles se tiennent en français et en anglais.

Un projet pilote d'e-learning via la plateforme « Moodle » est pris en charge par le CESI en collaboration avec les instituts IMCN (bâtiment Lavoisier) et De Duve (Woluwe). La formule présente l'avantage de pouvoir tester l'acquisition des connaissances en ligne à la fin du module de formation. L'accès aux laboratoires pourrait être soumis à la condition de réussite du test.

Bien-être au travail : échos du CPPT

DDS 151 (2012/4), p. 4, extrait.

L'accueil et la formation des nouveaux engagés permettent de les initier aux questions de sécurité et de bien-être au travail. L'amélioration du taux de participation et le parrainage devraient renforcer l'intérêt de la démarche.

Formation de la ligne hiérarchique

Bilan des actions du CPPT depuis 2016

DDS 179 (2019/4), p. 6, extrait.

Une campagne d'affichage concernant les responsabilités de la ligne hiérarchique a été organisée en début 2019. Les responsables ont été invité·es à prendre conscience du rôle important qu'ils-elles doivent exercer en matière de bien-être et sécurité au travail. La piste des *serious games* (vidéos interactives) est à l'étude pour compléter et renforcer cette action de sensibilisation.

Bien-être au travail : échos du CPPT

DDS 151 (2012/4), p. 4, extrait.

Une action de formation est également réalisée auprès des membres de la ligne hiérarchique. Elle sera poursuivie avec insistance car ceux-ci sont en première ligne pour initier et encourager les bonnes pratiques.

Prévention des risques psychosociaux

Risques psychosociaux et gestion dynamique des risques

DDS 179 (2019/4), p. 10, extrait.

L'expression **Risques psychosociaux au travail**, au sens de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, signifie « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations

interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

Bilan des actions du CPPT depuis 2016

DDS 179 (2019/4), p. 6, extrait.

Les risques psychosociaux trouvent leur origine dans l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail et/ou les relations interpersonnelles au travail. Outre les situations de violence et harcèlement moral et sexuel, la législation couvre les situations de stress, burnout et conflits liés au travail. Un groupe de travail se réunit avec le CESI pour mettre en place des mesures de prévention collective et en particulier une information du personnel sur les définitions, les textes légaux, les personnes ressources, et les réponses qu'apporte l'université aux difficultés des personnes, en tenant compte de leur statut (témoin, N+1, personne concernée par un risque ou une souffrance d'ordre psychosocial).

Pour rappel l'annexe 2 du règlement de travail fixe la procédure interne mise en place à l'UCLouvain pour traiter les situations problématiques. Par ailleurs, des personnes de confiance ont été formées et sont à l'écoute des travailleurs et travailleuses. Ceux-ci peuvent également faire appel à un-e conseiller-e en prévention aspects psychosociaux (CPAP) de la médecine du travail (CESI) en toute confidentialité. Le CPAP peut, selon la demande du travailleur ou de la travailleuse, intervenir de manière informelle (écoute, conseil, médiation) ou de manière formelle. Il est également possible d'interpeller un membre du CPPT ou un-e délégué-e syndical-e, la ligne hiérarchique ou l'employeur, par exemple via la « cellule accompagnement » de l'administration des ressources humaines.

[Quelles clés pour se sentir bien au travail ? DDS 172 (2018/1), p. 3]

Le plan global de prévention 2018-2022 du CPPT comprend notamment la prévention active des risques psychosociaux. Au terme de demandes répétées au cours des trois dernières années de la part des représentants des travailleurs pour que les signes d'alerte et les situations émotionnellement exigeantes fassent l'objet d'un travail préventif, systématique et concerté, un plan d'action destiné à aider les travailleurs à gérer les risques sur le terrain est enfin envisagé par notre université.

Une obligation de prévention

Les pratiques visant à respecter les enjeux communément partagés par le monde du travail telles que les formations, le télétravail, l'égalité hommes/femmes ou encore le refinancement de l'université sont certes louables mais distinctes de cette obligation de prévention. Les risques psychosociaux sont liés aux exigences et contraintes qui pèsent sur le travail et aux relations de travail avec les collègues ou avec la hiérarchie. La réglementation prévoit que les risques psychosociaux doivent être pris en charge au même titre que les autres risques professionnels. L'employeur doit planifier des mesures de prévention lorsque des situations comportent objectivement un danger. C'est notamment le cas lorsque « l'ambiance » de travail se dégrade de sorte que venir travailler est pesant, lorsque l'environnement de travail est perçu comme désagréable et comprend de la nervosité ou des petites agressions qui sont des microtraumatismes fréquents et répétés dont l'effet cumulatif est destructeur.

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

Santé, sécurité et bien-être au travail. Que font vos délégués au CPPT ce trimestre ?

DDS 152 (2013/1), p. 4

Une enquête sur la **charge psychosociale** auprès de tous les membres du personnel sera lancée. Le comité de pilotage de ce projet veille à ce que cette enquête soit menée dans le plus grand respect des personnes et de la confidentialité. Il est attentif également à ce que les données récoltées aboutissent bien à des actions concrètes de l'employeur pour alléger cette charge de la manière la plus adéquate possible.

Bien-être au travail : échos du CPPT

DDS 151 (2012/4), p. 4

[...] Enfin, un baromètre de la **charge psychosociale** sera mis en place en 2013. L'analyse des risques psychosociaux est une obligation légale. Elle doit tenir compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail. Ce **dépistage des risques** devrait permettre d'analyser et de combattre les sources de stress, de harcèlement voire de violence au travail. Ce sont aussi des conflits qu'il faut éviter dans le cadre du travail et ici, ce sont des éléments essentiels comme l'organisation, la transparence, le respect des règles et le contrôle qui sont parfois en cause. Ils ont un impact sur la santé physique ou mentale des personnes. C'est pourquoi la bonne gouvernance ne saurait se priver des forces vives et de leurs potentiels d'apports et de ressources pour fédérer les énergies et les compétences autour des nouveaux projets. Enfin, trois axes sont essentiels pour la qualité de vie au travail et pour la qualité du travail : la mise en place de nouvelles structures et leur consolidation, leur mode de gestion et la professionnalisation de la gestion en renforçant notamment la prise de responsabilité par la hiérarchie, l'élaboration de lieux d'échange. Pour diverses raisons, et au-delà du recours accru aux technologies de la communication, la prise en compte de ces aspects de la **santé au travail** est vécue comme insuffisante. La coopération et le lien collectif sont dès lors des enjeux majeurs pour les cinq années à venir.

Gestion dynamique des risques

Risques psychosociaux et gestion dynamique des risques

DDS 179 (2019/4), p. 10

La **gestion dynamique des risques**, quant à elle, implique que chaque employeur doit mener une politique du bien-être basée sur les principes généraux (éviter les risques, les supprimer ou réduire à la source, préférer les mesures de protection collectives aux individuelles, veiller à la formation et à l'information des travailleurs). Cette politique doit être intégrée dans le management complet de l'entreprise. Elle vise à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles et à mieux préciser la relation entre la personne et le travail, de sorte que l'on tient mieux compte de la personne dans sa totalité.

Ces dispositions concernent également les boursiers de doctorat, qui ont à la fois le statut d'étudiant et celui de membre du personnel. Ils et elles peuvent donc faire appel à un conseiller en prévention externe du CESI, à une personne de confiance de l'université, ou à un délégué du personnel au CPPT.

Le système de gestion dynamique des risques à l'UCL.

Visite d'inspection du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DDS 154 (2013/3), p. 3

La loi sur le bien-être au travail impose à toutes les entreprises de se doter d'un système de gestion dynamique des risques afin d'assurer la surveillance constante de la santé, de la sécurité et du bien-être des travailleurs.

Dans la pratique, cette obligation se traduit par l'élaboration et la mise en œuvre d'un « plan global » en concertation avec la ligne hiérarchique, le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et les services interne (SIPPT) et externe (SEPPT) de prévention et de protection au travail, ce dernier étant actuellement le CESI pour l'UCL. Le plan global, adapté aux caractéristiques propres de l'entreprise, couvre une période de cinq ans et est décliné en « plans annuels d'actions ». Il est complété par une série de mesures préventives permanentes comme, par exemple, la distribution d'équipements de protection individuelle (EPI), les contrôles de santé des personnes « à risque », les exercices d'évacuation, les visites des lieux de travail, etc.

Au mois de juin, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a procédé à une inspection du système de gestion dynamique des risques sur le site de Louvain-la-Neuve. La durée de cette inspection ayant été relativement brève (deux demi-journées) en regard de l'étendue du site et de la diversité des risques, le rapport remis suite à cet audit ne peut être considéré comme exhaustif ni définitif.

Des manquements à la législation en vigueur y sont toutefois relevés et nécessiteront des actions de mise en conformité aussi rapides que possible.

Concernant la politique de l'institution en matière de prévention et le plan global, les exigences légales ne sont pas entièrement rencontrées. L'employeur doit élaborer un **document de politique générale** où sont précisés les objectifs à atteindre, les moyens d'y parvenir et les critères d'évaluation. De plus, le plan global de l'UCL **ne couvre pas toutes les problématiques** présentes et devrait être complété du point de vue de la **mise en œuvre pratique**. A titre d'exemple, le contrôle de conformité des installations électriques basse tension devrait être assuré mais ne figure pas dans le plan. C'est le cas également pour l'inventaire des produits chimiques dont la mise conformité relève plus particulièrement de la responsabilité de chaque chef de service concerné. Les inspecteurs constatent par ailleurs que les rapports de visite des lieux de travail et les remarques qui y figurent ne sont pas toujours suivis d'effets. Un meilleur **contrôle de la mise en œuvre des recommandations** et de la mise en conformité des lieux de travail devrait être assuré dans un délai adéquat.

De façon générale, le peu d'équivalents temps plein consacrés au SIPP pose difficulté, comme l'a déjà fait remarquer la délégation CNE au CPPT. Selon le rapport d'inspection, « *le SIPP ne dispose pas des effectifs et du temps nécessaire afin d'assurer les missions qui lui sont dévolues* ». Actuellement, le SIPP est englobé dans le Service de sécurité et de radioprotection (SERP) dirigé par M. Poelaert et comprenant également le service de contrôle physique, le centre de gestion des déchets, la gestion des vêtements de travail et la coordination de la sécurité sur les chantiers mobiles. Les personnes affectées spécifiquement au SIPP pour le site de Louvain-la-Neuve sont au nombre de 2,4 ETP pour les conseillers en prévention, auxquels il faut ajouter 1 ETP pour le secrétariat, 1 ETP pour l'infirmière ainsi que du temps consacré par la direction à ce service spécifique. Pour Bruxelles, il y a deux conseillers en prévention (1,6 ETP) et 0,5 ETP pour le secrétariat et pour le Hainaut, 0,5 ETP pour les conseillers en prévention. Pour la délégation CNE--UCL, le renforcement de l'équipe du SIPP doit être considéré comme une priorité absolue car il est impossible pour l'employeur de remplir ses obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs si des moyens suffisants n'y sont pas consacrés. Le fait que les autres universités belges ne sont pas mieux loties en la matière ne justifie nullement le maintien d'un statu quo, mais doit au contraire inciter l'UCL à jouer un rôle précurseur à la hauteur de la qualité de ses équipes de recherche et de sa réputation scientifique internationale. Une attention toute particulière doit être portée aux risques en matière de biosécurité qui nécessitent un renfort urgent en termes de personnel. Par ailleurs, les moyens financiers doivent également être dégagés pour les **contrôles externes** comme celui des installations basse tension.

Il ne faut cependant pas négliger la **responsabilité de chaque chef de service** et, le cas échéant, de chaque travailleur pour assurer avec le sérieux exigé le suivi des recommandations faites lors des visites des lieux de travail et d'y consacrer le temps et les ressources nécessaires de manière prioritaire puisqu'il y va de la santé et de la sécurité des travailleurs.

En tout état de cause, l'UCL devra veiller à transmettre un agenda de régularisation vis-à-vis des manquements constatés, certains d'entre eux étant présents depuis plusieurs années déjà. Comme le prévoit la loi, l'employeur est invité à mettre les moyens suffisants en termes de personnel mais également d'installations, d'équipement, d'entretien et de contrôle pour assurer au mieux la sécurité et la santé des travailleurs.

Maladies de longue durée

Maladies de longue durée : de nouvelles règles pour susciter le retour au travail

DDS 168 (2017/1), p. 9

Depuis 2017, il existe de nouvelles dispositions légales visant à aider les malades de longue durée à reprendre le travail.

A l'UCL, les académiques définitifs, les scientifiques définitifs et les logisticiens de recherche, les boursiers de doctorat ne sont pas concernés par cette législation, mais toutes les autres catégories de personnel le sont bel et bien.

En quoi consiste cette nouvelle réglementation ?

Une fois la période de salaire garanti versé par l'employeur terminée, le malade doit déclarer sa maladie auprès de sa mutualité pour percevoir une indemnité (à laquelle l'UCL verse le plus souvent un complément).

Dans les deux mois qui suivent cette déclaration à la mutuelle, les premières étapes de la réintégration au travail sont mises en place.

1ère étape : évaluation par le médecin-conseil de la mutualité.

Le médecin-conseil de la mutualité évalue votre inaptitude au travail et donc votre droit aux indemnités de maladie. Sur base de cette évaluation, chaque malade sera classé dans un des groupes suivants :

- A. Il est en mesure de reprendre le travail initial après moins de six mois de maladie ;
- B. Il ne peut reprendre le travail pour des raisons médicales ;
- C. Il ne peut reprendre le travail pour le moment : priorité au diagnostic et au traitement ;
- D. La reprise du travail semble possible moyennant un travail adapté ou un autre travail (temporairement/définitivement) ou un recyclage.

Les situations des personnes reprises dans les groupes A ou C sont réexaminées régulièrement pour une éventuelle reprise du travail.

Il n'y a pas de procédure de réintégration pour le groupe B.

Les malades du groupe D, sont orientés vers le médecin du Travail.

2ème étape : visite chez le médecin du travail (le CESI)

Le médecin du travail essaie de définir des possibilités de réintégration. Plusieurs options s'offrent à lui : reprise du travail convenu, mais dans l'intervalle, l'exercice d'une autre activité est recommandée temporairement, des aménagements du poste, un autre travail adapté temporairement ou définitivement, déclaration d'inaptitude temporaire ou définitive, ...

Le médecin du travail remet une copie de sa décision au malade et à son employeur.

Le plan de réintégration détaille les adaptations à apporter à la fonction (nature du travail, volume, horaire, les formations à suivre, la durée du plan, etc.).

Si aucun travail adapté n'est proposé, il en informe aussi le médecin-conseil de la mutuelle.

3ème étape : le plan de réintégration

Sur base de la proposition du médecin du travail, l'employeur doit prendre une décision concernant ce plan de réintégration, mais il a l'obligation de se concerter avec le travailleur malade qui, lors de cette concertation peut se faire assister par un-e délégué-e au Comité Prévention et Protection au Travail ou par un-e délégué-e syndical-e.

L'employeur doit prendre une décision dans les 55 jours ouvrables et la communiquer au travailleur qui à 5 jours pour accepter ou refuser ce plan. Le travailleur doit motiver son refus. Ce motif de refus est transmis au médecin du travail qui le communique à son tour au médecin-conseil de la mutualité. L'employeur peut également refuser de mettre en place un plan de réintégration, mais il doit motiver sa décision par exemple en estimant que les aménagements sont déraisonnables.

Que se passe-t-il si un malade refuse un poste adapté après avoir été déclaré inapte définitivement pour sa fonction initiale en raison de sa santé ?

Dans les entreprises privées, l'employeur peut licencier pour cas de force majeure médicale sans indemnités ni préavis !

A l'UCL, cette pratique n'est pas envisageable ni envisagée ; en raison de la notion d'équivalence avec les universités organisées par la Communauté française (ULG et UMons) où ce type de sanction ne peut être mise en pratique, les universités subventionnées comme l'UCL s'abstiendront donc !

Quand l'UCLouvain recourt au licenciement pour force majeure médicale

DDS 184, (2021/1), à paraître.

Force est de constater que, contrairement à ce qui avait été convenu et transcrit dans le *Droit de savoir* 168, l'UCLouvain applique, dans le cadre du « trajet de réintégration », le licenciement pour force majeure médicale. Cette forme de licenciement est prévue dans le Code du bien-être et autorise un employeur à licencier, sans préavis ni indemnité, un-e travailleur-euse devenu inapte, pour raisons de santé, à remplir le « travail convenu » (celui pour lequel il ou elle a été engagé-e à l'université et qui est prévu dans son contrat de travail).

Après que le ou la conseiller·e en prévention médecin du travail a rendu à l'employeur un avis de nécessité d'aménagement du poste de travail, étant donné un problème de santé du membre du personnel malade de longue durée, l'employeur dispose, pour proposer au travailleur un « plan de réintégration », de

- 55 jours ouvrables (pour un avis d'aménagement temporaire avant reprise du travail convenu) ou de
- 12 mois (pour un avis d'aménagement définitif du poste de travail).

L'employeur peut aussi estimer qu'il ne lui est pas possible d'établir un plan de réintégration, parce qu'il estime que les aménagements demandés ne sont pas possibles techniquement ou objectivement. Si tel est le cas, il doit justifier de cette impossibilité dans un rapport qu'il doit remettre au ou à la conseiller·e en prévention médecin du travail et au ou à la travailleur·euse.

Quand le plan de réintégration n'aboutit pas ou que l'employeur n'est pas en mesure d'en proposer un, l'UCLouvain, comme l'y autorise la loi, licencie le membre du personnel et émet un C4 « force majeure médicale ». La personne est remerciée du jour au lendemain, sans indemnité, sans préavis et, surtout, sans avoir commis la moindre faute. Comme il s'agit d'un licenciement, il lui reste le droit au chômage.

Le trajet de réintégration commence lorsque le ou la conseiller·e en prévention médecin du travail rencontre le membre du personnel en incapacité de travail. Celui-ci reçoit du CESI une convocation dont le début est rédigé ainsi : « *Dans le cadre du suivi de santé des travailleurs, nous vous invitons à vous présenter pour un **examen de réintégration** qui aura lieu [...]* ».

Chaque travailleur·euse, s'il ou elle doit entrer dans un trajet de réintégration, a le droit de se faire accompagner, à chaque étape, par un·e délégué·e au Comité pour la protection et la prévention au travail (CPPT) ou par un·e délégué·e syndical·e. Nous recommandons avec insistance cet accompagnement par un·e délégué·e du personnel, car la procédure est complexe. Vos délégué·es sont là pour vous aider, sollicitez-les dès le début de la procédure.

La délégation du personnel a demandé à l'employeur une concertation sur l'organisation du trajet de réintégration à l'UCLouvain et une négociation de sa mise en œuvre concrète. Elle demande l'encadrement de cette pratique et la définition de balises claires pour tou·tes.