



# LE DROIT *de savoir*

## Information et communication : clefs de la concertation et de la négociation

2. Les résultats des élections sociales
5. Le budget 2021 de l'UCLouvain
6. Les promotions 2020  
La situation dans les BIUL

7. L'université face à la Covid-19
8. Un décret face à la crise

9. Allocations d'études : deux clarifications majeures !

Finançabilité des étudiant-es pour 2020-2021 : le décret précisé !

10. Le congé de naissance  
La prime de fin d'année  
La force majeure médicale

11. La prolongation des mandats et des bourses de doctorat FNRS

12. Le vaccin, bien commun et universel

Les résultats des élections sociales et syndicales (p. 2-4) montrent qu'en dépit de la crise sanitaire la participation au scrutin a été remarquable. Vous toutes et tous qui avez ainsi manifesté votre reconnaissance à l'égard de l'action passée de notre délégation CNE-UCLouvain et votre confiance dans la poursuite de ses objectifs, soyez-en remerciés. Cette confirmation de notre représentativité est le gage de la considération que les autorités universitaires doivent avoir envers la légitimité de nos propositions et de nos requêtes qui peuvent devenir quelquefois des exigences.

Vos délégué-es vont exercer un mandat et, en même temps, assumer une responsabilité. De leur côté, les autorités auront à cœur de jouer pleinement le jeu de la concertation et de la négociation. C'est la règle. Pour pouvoir garantir la réalité et l'efficacité de tels modes de gouvernance démocratiques, il y a deux obligations préalables dont on ne peut se départir : fournir l'information qui peut être unilatérale mais doit toujours être loyale et complète, d'une part, et favoriser la communication forcement bilatérale et qui doit être sincère et constante, d'autre part. Il importe de rappeler plus que jamais ce besoin de dialogue dont il serait regrettable que l'on puisse attribuer son oubli par l'une des parties au fait qu'elle aurait choisi de miser sur la résignation ou l'abdication de l'autre.

Il y aura, au terme de la pandémie, une occasion sans précédent de tirer des leçons et d'innover dans divers domaines. Certes, la question du travail à distance et de ses multiples formes d'organisation mobilisera la CNE-UCLouvain mais ce ne sera que l'un des sujets de préoccupation, parmi d'autres. La qualité de vie au travail avait déjà été mise à mal bien avant la survenance du virus ; il faut restaurer un meilleur climat au sein du personnel, toutes catégories confondues. Cela passe notamment par une réforme du système des promotions. Des solutions à d'autres problèmes récurrents (voir leur liste dans le programme présenté dans le numéro 183 du *Droit de savoir*) doivent également être recherchées.

La nouvelle délégation s'engage à s'investir davantage encore pour mener à leur fin les divers chantiers ouverts depuis trop longtemps. Cela ne pourra aboutir que si la délégation peut compter fermement sur les autorités universitaires pour faire rimer concertation et négociation avec information et communication aux sens rappelés ci-avant. Ces conditions d'un vrai dialogue social sont les composantes du seul vaccin efficace et durable contre les divers maux exprimés par le personnel et dont la délégation CNE-UCLouvain est un réceptacle permanent. Décrétons que ce vaccin-là, il est obligatoire !



Périodique trimestriel de la délégation CNE  
(Centrale nationale des employés) du personnel de  
l'UCLouvain - n° 184- janvier - février - mars 2021

N° d'agrément : P000613. Bureau de dépôt : masspost Wavre

## Résultats des élections sociales et de l'élection de la délégation syndicale du personnel à l'UCLouvain

Voici les résultats des élections sociales et syndicales de novembre 2020 à l'UCLouvain, synthétisés en quelques tableaux : le taux de participation, la répartition des voix en nombres absolus et en pourcentages pour chaque liste ainsi que la répartition des sièges au Conseil d'entreprise (CE), au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et en délégation syndicale du personnel.

	Nombre électeurs/trices	Nombre de votant-es	Taux de participation global (%)
2020	5897	2729	46,3
2016	6456	3430	53,1

### 1 NOMBRE D'ÉLECTEURS ET TAUX DE PARTICIPATION PAR COLLÈGE ET COMPARAISON AVEC 2016 ET 2012

CONSEIL D'ENTREPRISE	Nombre d'électeurs en 2020	Taux de participation en 2020 (%)	Nombre d'électeurs en 2016	Taux de participation en 2016 (%)	Nombre d'électeurs en 2012	Taux de participation en 2012 (%)
Jeunes	416	35,8	674	48,5	536	39,9
Ouvriers	28	Élection d'office	28	10,7	-	-
Cadres	4136	41,6	4152	50,1	3947	49,-
Employés	1328	64,4	1602	63,7	1610	65,-

CPPT	Nombre d'électeurs en 2020	Taux de participation en 2020 (%)	Nombre d'électeurs en 2016	Taux de participation en 2016 (%)	Nombre d'électeurs en 2012	Taux de participation en 2012 (%)
Jeunes	416	35,8	669	48,2	527	39
Ouvriers	28	Élection d'office	28	10,7	-	-
Employés	5465	47,1	5308	53,-	4907	59

DÉLÉGATION SYNDICALE	Nombre d'électeurs en 2020	Taux de participation en 2020 (%)	Nombre d'électeurs en 2016	Taux de participation en 2016 (%)	Nombre d'électeurs en 2012	Taux de participation en 2012 (%)
TOTAL	6106*	46,3	6387	53,2	6017	52,6

\* chiffre précis restant à vérifier

Le taux de participation en 2020 a globalement diminué de 7 % par rapport aux élections sociales précédentes de 2016.

Explications possibles :

1. Sans doute, l'impact de la crise sanitaire : il n'a pas été possible de sensibiliser directement à ces élections, d'organiser des débats ou des animations sur les différents sites, de rencontrer en direct les membres du personnel.

2. Il y a eu peu d'informations dans les médias du pays (presse parlée et écrite) sur ces élections sociales.

3. Selon BlueKrypt (la société en charge de l'outil de vote électronique), les entreprises qui avaient déjà organisé des élections en ligne ont généralement enregistré une baisse de leur taux de participation au contraire de celles qui les organisaient en ligne pour la première fois et qui ont vu leur taux de participation augmenter.

### 2 RÉPARTITION DES VOIX (EN NOMBRES ABSOLUS) 2020

CONSEIL D'ENTREPRISE	CNE CSC	CNC	SEL SETCa	VOTES BLANCS	NOMBRE TOTAL DE VOTANTS
Jeunes	139	-	-	10	149
Ouvriers	Élection d'office	-	-	-	-
Employés	715	-	120	20	855
Cadres	1416	76	182	46	1720

CPPT	CNE CSC	SEL-SETCa	VOTES BLANCS	NOMBRE TOTAL DE VOTANTS
Jeunes	139	-	10	149
Ouvriers	Élection d'office	-	-	-
Employés	2127	370	78	2575

DÉLÉGATION SYNDICALE	CNE CSC	SEL-SETCa	VOTES BLANCS	NOMBRE TOTAL DE VOTANTS
	2273	375	81	2729

### 3 RÉPARTITION DES SIÈGES

CONSEIL D'ENTREPRISE	2020 (22 mandats)			2016 (22 mandats)			2012 (22 mandats)		
	CNE	CNC	FGTB	CNE	CNC	FGTB	CNE	CNC	FGTB
Jeunes	3	-	-	3	-	-	3	-	-
Ouvriers	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Employés	4	-	-	4	-	1	6	-	-
Cadres	13	-	1	11	1	1	11	2	-
TOTAL	21	-	1	19	1	2	20	2	-

CPPT	2020 (20 mandats)			2016 (20 mandats)			2012 (20 mandats)		
	CGSLB	CNE	FGTB	CGSLB	CNE	FGTB	CGSLB	CNE	FGTB
Jeunes	-	3	-	-	3	-	-	3	-
Employés	-	14	2	1	13	2	-	14	1
Ouvriers	-	1	-	-	1	-	-	-	-
TOTAL	-	18	2	1	17	2	-	17	1

DÉLÉGATION SYNDICALE	2020 (30 mandats)		2016 (30 mandats)		2012 (30 mandats)	
	CNE	FGTB	CNE	FGTB	CNE	FGTB
	26	4	26	4	27	3

### 4 LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2020 DANS LES AUTRES UNIVERSITÉS SUBVENTIONNÉES

CE = Conseil d'entreprise

CPPT = Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

#### • Université Libre de Bruxelles

Le taux de participation est de 35%. Il était de 40% en 2016.

En voix, la CNE obtient 28% ; la FGTB, 56% ; la CGSLB, 16% au CPPT.

Au CE, en sièges, la CNE obtient 4 sièges ; la FGTB, 12 sièges ; la CGSLB, 2 sièges.

Au CPPT, la CNE obtient 4 sièges ; la FGTB, 10 sièges ; la CGSLB, 2 sièges.

En délégation syndicale, la CNE obtient 3 sièges ; la FGTB, 7 sièges ; la CGSLB, 2 sièges.

#### • Université de Namur

Le taux de participation est de 26%. Il était de 42% en 2016. A noter : les élections ont été organisées en 2020 avec un vote par urnes, donc en présentiel. Le vote par correspondance a été (étonnamment !) refusé par les autorités de l'UNamur.

En voix, la CNE obtient 76% des voix au CE et 72% au CPPT. Au CE, la CNE obtient 10 sièges ; le SETCa, 2 sièges. Au CPPT, la CNE obtient 8 sièges ; le SETCa, 2 sièges.

#### • Université Saint-Louis

Le taux de participation est de 52,4%. Il était de 45% en 2016. La CNE étant la seule organisation à avoir déposé des listes de candidatures se voit attribuer tous les 8 mandats, tant au CE qu'au CPPT.



## 5 VOS DÉLÉGUÉ-ES CNE 2020-2024

E effectif-ve - S suppléant-e - NE non élu-e \* élu-e avec les voix de la case de tête

Conseil d'entreprise (CE)			Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)			Délégation syndicale		
<b>COLLÈGE JEUNES</b>			<b>COLLÈGE JEUNES</b>			Lefèvre Philippe	140	E1*
Roisin Nicolas	24	E1*	Plateau Nina	36	E1*	Kruyts Nathalie	240	E2*
Bertrand Van Ouytsel Ch.-H.	14	E2*	Khamallah Nawri	8	E2	Adrioueche Ahmed	126	E3*
Khamallah Nawri	7	E3*	Bertrand Van Ouytsel Ch.-H.	16	E3	Dupont Valérie	154	E4*
Plateau Nina	34	S1	Roisin Nicolas	18	S1	Dutron Martin	37	E4*
<b>COLLÈGE OUVRIERS</b>			<b>COLLÈGE OUVRIERS</b>			Vandamme Patricia	142	E6*
Catherine Urbain	Élu(e) d'office		Catherine Urbain	Élu(e) d'office		Deconinck Stéphane	58	E7*
<i>(une seule liste et seule candidate)</i>			<i>(une seule liste et seule candidate)</i>			Michaux Carole	85	E8*
<b>COLLÈGE EMPLOYÉS</b>			<b>COLLÈGE EMPLOYÉS</b>			Coutelier Jean-Paul	71	E9*
Horstermans Fabienne	61	E1*	Fraselle Nadine	226	E1*	Chaabane Iman	99	E10*
Reffers Maza Carlos	44	E2*	Ninane Alain	264	E2*	Tran Thi Ngoc Linh (Linh)	190	E12*
Mbelu-Mukwanga Charlotte	126	E3*	Vanden Noortgate Gentiane	168	E3*	Fulgenzi Graziella	88	S1*
Alaïme Sophie	56	S1*	Lebrun Paul	82	E4*	Palmai-Pallag Mihaly	25	S2*
Focant Christine	66	S2*	Germen Marianne	73	E5*	Weber Geneviève	86	S3*
Marchal Corinne	63	S3*	Druart Sébastien	74	E6*	Minne Frédéric	71	S4*
Katanga Henriette Sandra	59	S4	Magnin Delphine	92	E7*	Clause Nancy	105	E23
Desnoeck Vinciane	80	E4	Thiry Maxime	70	S1*	Remy Lionel	35	S5*
<b>COLLÈGE CADRES</b>			<b>COLLÈGE CADRES</b>			Lucion Mado	51	S6*
Declève Ghislaine	185	E1*	Wielant François	62	S2*	Huau François	47	S7*
Delcourt Olivier	76	E2*	Rombouts Mars	84	S3*	Firenze Natacha	85	S8*
Kestemont Marie-Paule	153	E3*	Saintes Laetitia	112	S4*	Palate Matthieu	56	S9*
Dutron Martin	37	E4*	Roland Thierry	55	S5*	Mallentier Sylvie	88	S10*
Curto Veronica	82	E5*	Heerman Francis	38	S6*	Pourtois Hervé	139	E19
Remy Lionel	29	E6*	Lekeux Anne	126	S7*	Magnoli Isabelle	104	E24
Leloup Fabienne	147	E7*	Lekeux Ruth	92	S11	Lebrun Paul	80	S15
Szikora Jean-Pierre	42	S1*	Castronovo Giuseppe	38	NE	Briet Geneviève	112	E22
Tran Thi Ngoc Linh (Linh)	141	E9	Tran Thi Ngoc Linh (Linh)	192	E12	Rousseaux Xavier	77	S17
Grosbois Thierry	62	S2*	Massaoudi Taieb	35	NE	Taimount Djamilia	84	S14
Pellet Carine	89	S3*	Delbrouck Fabienne	136	S8	Massaoudi Taieb	27	NE
Sheikh Hassan Nabil	47	S4*	Havaux Xavier	53	S13	Germen Marianne	52	S23
Magnoli Isabelle	71	S5*	Lucas Xavière	175	E14	Castronovo Giuseppe	35	NE
Minne Frédéric	49	S6*	Hergot Yves	40	S14	Riapolova Marina	50	S24
Van Ingelgom Virginie	80	S7*	Chaabane Iman	80	S12	Roland Thierry	42	S26
Coutelier Jean-Paul	47	S13	Maroutaëff Boris	196	E11	Mbelu-Mukwanga Charlotte	165	E16
Worms Sebastian	16	NE	Pessieux Anne-Marie	108	S10	Dochain Denis	94	S11
Weber Geneviève	67	S10	Walot Thierry	20	NE	Hennau Isabelle	159	E17
Potalivo Aurore	61	S11	Es Saadi Bouazza	40	NE	Szikora Jean-Pierre	56	S21
Adrioueche Ahmed	92	E13	Leduc Astrid	109	S9	Joveneau Marie-Christine	63	S20
Warland Genevieve	84	S8	Declève Ghislaine	263	E9	El Kaddouri Ali	40	NE
Sgambi Luca	43	NE	Letocart Catherine	203	E10	Marchal Corinne	73	S18
Maesschalck Marc	53	S12	Gisellu Giovanna	190	E13	Thiry Maxime	56	S22
Dubus Bernadette	133	E10	Namurois Agnès	419	E8	Leduc Astrid	92	S12
Dochain Denis	71	S9				Reffers Maza Carlos	38	NE
Catoire Philippe	108	E12				Gisellu Giovanna	155	E18
Letocart Catherine	115	E11				Roisin Nicolas	28	NE
Namurois Agnès	242	E8				Lion Arnaud	24	NE
						Maroutaëff Boris	186	E15
						Focant Christine	78	S16
						Spote David	29	NE
						Warland Geneviève	96	E25
						Druart Sébastien	47	S25
						Fraselle Nadine	131	E21
						El Kaddouri Rachid	30	NE
						Saintes Laetitia	91	S13
						Grosbois Thierry	96	E26
						Roose Marie-Clotilde	69	S19
						Letocart Catherine	197	E14
						Declève Ghislaine	260	E13
						Van Haepereen Françoise	137	E20
						Namurois Agnès	438	E11



## Un budget 2021 sauvegardant l'essentiel malgré la crise sanitaire

Au Conseil d'entreprise du 14 décembre 2020, tenu en vidéoconférence, la nouvelle administratrice générale, A. Autenne, a présenté le budget initial 2021 de l'UCLouvain. Le budget constitue une prévision des recettes et dépenses pour l'année civile 2021. À l'heure d'établir ce budget, de nombreux éléments restent dans le flou, en raison de l'évolution de la crise sanitaire et de ses conséquences multiples.

L'UCLouvain ne prévoit aucune réduction du cadre du personnel (qu'il soit PAC, PAT ou PS) en 2021, il est même en légère augmentation. Il n'y aura donc aucune perte d'emploi en 2021 à l'UCLouvain en conséquence du coronavirus. C'est le premier budget qui intègre totalement les ex-ISA de Bruxelles et Tournai, lesquelles en 2021 se divisent entre une faculté et un institut LOCI, leur autonomie budgétaire se terminant en 2020.

Des options politiques ont été prises pour élaborer ce budget initial. Il ne prend pas en compte le futur plan stratégique Horizon 600 qui doit en principe remplacer le plan Louvain 2020 mais est postposé du fait de la crise sanitaire. Les coûts d'une éventuelle mise en œuvre de la formation initiale des enseignants (FIE), par ailleurs reportée par décret, ne sont pas non plus pris en compte car la FWB n'a toujours pas dégagé de moyens financiers pour la mettre en œuvre. Par contre, les conséquences de l'éventuelle fusion entre l'UCLouvain et l'USL-B sont prises en compte à partir de 2023 dans la prospective budgétaire : cette fusion n'est donc pas programmée pour 2021, faute de disposition décrétales à ce propos. Il se pourrait pourtant que la réforme de la FIE ainsi que le plan Horizon 600 soient mis en œuvre bien avant une fusion éventuelle entre l'USL-B et l'UCLouvain, ce que la délégation CNE a fait observer.

Le refinancement de l'enseignement supérieur de 50 millions d'euros annoncé pour la législature 2020-2024 par la Ministre V. Glatigny est pris en considération par l'UCLouvain à hauteur de 5 millions pour 2021. Par ailleurs, des financements exceptionnels et non récurrents ont été approuvés par le gouvernement de la FWB à l'automne 2020 pour couvrir les frais face à la crise de la Covid-19 dans l'enseignement supérieur (coût des mesures sanitaires, baisse des revenus locatifs des kots étudiants, prolongation du financement des bourses de doctorat et de projets de recherche impactés, intervention sociale pour les étudiants en difficulté, etc.)<sup>1</sup>.

Les autorités suivent avec attention l'évolution de la masse salariale du personnel qui se rapproche du plafond de 80% de l'allocation de fonctionnement. En effet, la loi de financement de 1971 définit que la masse salariale des universités ne peut pas dépasser 80% de l'allocation de fonctionnement. Cette évolution s'explique à la fois par l'allongement des carrières et par le vieillissement d'une partie non négligeable du personnel.

Ainsi, dans le personnel académique, la population de 47 à 64 ans représente 64% du PAC en septembre 2020. 15% du PAC partira à la pension à 65 ans d'ici 2024 ; 15% à 66 ans entre 2026 et 2029 ; et 70% à 67 ans à partir de 2031.

Dans le personnel administratif et technique, la population entre 43 et 64 ans représente en septembre 2020 65% du PAT. 10% du PAT partira à la pension à 65 ans ; 14% à 66 ans ; et 76% à 67 ans à partir de 2031.

Du fait du recul de l'âge de la pension, aucun membre du personnel ne partira à la pension en 2025. Ceci, selon la prospective élaborée par les autorités à situation inchangée, constituera une difficulté pour le budget ordinaire de l'UCLouvain en 2025 et 2026.

La délégation CNE a indiqué aux autorités qu'elle demandait une négociation pour favoriser, au-delà de 55 ans, des aménagements de fin de carrière pour les personnels concernés, dans le cadre notamment de la CCT 104. Il s'agit de membres du personnel ne réunissant plus les conditions pour obtenir un régime avec complément de chômage (RCC, anciennement prépension) ou un crédit-temps fin de carrière ou toute autre formule légale de diminution du temps de travail. L'aménagement de la fin de carrière sur base volontaire permettrait de rencontrer en partie l'accroissement automatique de la masse salariale du fait du vieillissement du personnel. Il s'agit d'un point prioritaire du programme de la nouvelle délégation CNE 2020-2024 (voir *Droit de savoir* 183).

Du point de vue budgétaire, l'année 2021 sera une année de transition permettant d'assurer l'essentiel, c'est-à-dire de préserver le volume global de l'emploi et les activités majeures de l'université en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société.



<sup>1</sup> Voir à ce sujet l'article sur le décret-programme, page 8.

Voir la rubrique "Ma carrière" sur le site de la CSC : <https://www.lacsc.be/page-daccueil>

## Les promotions 2020 du personnel administratif et technique

En 2020, les commissions de promotions du personnel administratif et technique (PAT) ont dû se réunir, crise sanitaire oblige, via Teams. À part quelques problèmes techniques imputables à l'outil, ces réunions se sont bien déroulées. Nous pouvons cependant soulever, cette année encore, plusieurs points à améliorer dans la procédure des promotions.

L'analyse de fonction constitue un frein dans la procédure de promotion du PAT de niveau 2. En effet, soit elle n'a jamais eu lieu ou il y a trop longtemps, soit, lorsqu'elle a été réalisée récemment, elle cantonne le personnel de niveau 2 à un grade déjà atteint. Cela entraîne souvent de la démotivation car les membres du personnel se sentent bloqués avant même le début de la procédure. La délégation syndicale demande à nouveau une négociation concertée sur l'analyse de fonction.

Plusieurs commissions ont répété, une nouvelle fois, leur frustration de devoir travailler avec des budgets insuffisants. En effet, l'énergie et le temps investis dans l'élaboration des dossiers, leur examen et les discussions en commissions sont démesurés au regard des résultats obtenus. Le manque de reconnaissance et le stress ressentis par les membres du personnel et les responsables hiérarchiques vont grandissant. De plus, ces maigres budgets amènent certaines commissions à mettre en place des stratégies pour obtenir le plus grand nombre de promotions possible, débouchant sur un classement

final tenant aussi compte de critères externes, comme le coût de la promotion.

La procédure de promotion s'entremêle également à d'autres systèmes de valorisation, telles que l'indemnité pour fonction supérieure (IFS) et l'indemnité circonstancielle (IC). Il est dommage de constater qu'il n'y a pas de procédure claire, négociée et harmonisée au sein des commissions de promotion concernant l'IFS et l'IC.

Le fonctionnement des commissions et la procédure de promotion gagneraient à être uniformisés. En effet, la composition des commissions est tantôt restreinte, tantôt élargie ; leur périmètre (nombre de dossiers à traiter) est très variable ; des conflits d'intérêts peuvent émerger et créer des biais dans le classement final lorsque le-la président-e présente le dossier d'un-e candidat-e. La procédure, quant à elle, varie d'un service à un autre : certain-es responsables attendent que les membres de leurs équipes prennent l'initiative de la demande de promotion ; d'autres introduisent des dossiers d'initiative. Cela entraîne des iniquités entre les services.

Espérons que la campagne de promotions 2021 pourra répondre aux demandes exprimées depuis plusieurs années par la CNE-UCLouvain !

## Crise sanitaire : le point sur la situation dans les bibliothèques



Lors du passage en code rouge en mars dernier, les BIUL avaient fermé leurs portes et adopté un système de « click & collect ». Quand les établissements d'enseignement supérieur sont passés en code 4, fin octobre, le personnel des bibliothèques de l'UCLouvain qui s'attendait à un fonctionnement semblable, a été forcé de constater

qu'elles resteraient ouvertes, sans qu'aucune explication soit fournie.

Interpellée par le personnel des BIUL, la délégation CNE s'est rendue dans cinq bibliothèques du site de Louvain-la-Neuve : la bibliothèque des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (BSPO), la bibliothèque de droit (BDRT), la bibliothèque des arts et des lettres (BFLT), la bibliothèque de philosophie (BISP) et la bibliothèque de théologie (BTEC).

Un constat unanime se dégage de ces visites : le manque de communication de la part des autorités relativement aux motifs du maintien de l'ouverture des BIUL lors du passage en code 4 et l'absence de coordination quant aux mesures prises dans les différentes bibliothèques à ce moment critique. Chaque bibliothèque a en effet dû mettre en place, dans la précipitation, ses propres mesures afin de limiter l'affluence

et d'assurer le respect des mesures sanitaires (retrait d'une chaise/d'un ordinateur sur deux, pose d'une signalétique définissant les sens de circulation sur les lieux, etc.). D'où l'impression d'un certain amateurisme difficile à vivre pour le personnel, d'autant plus sous pression qu'il est contraint de surveiller les utilisateur-rices des bibliothèques : s'ils-elles se montrent dans leur majorité respectueux-ses des mesures imposées, certain-es persistent en effet à enfreindre les règles mises en place.

Suite à ces visites, la délégation, dans le cadre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), a demandé au service interne de prévention et de protection (SIPP) d'organiser une visite des bibliothèques destinée tant à évaluer l'état des infrastructures qu'à prendre la mesure de l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail du personnel des BIUL. Certaines, comme la BFLT, n'avaient en effet plus fait l'objet d'une visite des lieux de travail depuis trois ans. Organisées en décembre 2020, ces visites ont suscité un dialogue constructif entre le personnel, ses représentant-es et le SIPP. La délégation CNE a porté la question au CPPT lors de sa réunion de décembre, en insistant sur la nécessité et l'utilité des visites réalisées tant par la délégation seule que par le CPPT. Ces visites feront également l'objet d'une discussion au CPPT de février.

## La vie au temps de la Covid-19 le premier quadrimestre 2020-21

Des membres du personnel de toutes les catégories, en provenance de l'UCLouvain, mais aussi de l'USL-B, de l'UNamur et l'ULB, se sont exprimés sur les difficultés rencontrées dans la préparation de la session de janvier ainsi que sur les aspects sanitaires et pédagogiques relatifs au premier quadrimestre.

Le personnel lié à l'enseignement a dû commencer à organiser la session de janvier à une période d'incertitude. Deux grands types de stratégies ont été mis en place : l'anticipation et l'attentisme.

Les équipes qui ont choisi la stratégie d'anticipation ont préparé d'emblée, depuis les premières semaines du quadrimestre, au moins deux scénarios : l'un correspondant à une possibilité de faire passer les examens en présentiel, l'autre si les examens devaient se passer en distanciel. Souvent, un troisième scénario permettait d'envisager les choses dans une perspective mixte, associant présentiel et distanciel. Si tout était en place bien à temps, ce premier groupe a, pour faire face à l'incertitude, été confronté à une double préparation, et donc à une certaine lourdeur.

D'autres équipes s'étaient moins préparées avant de connaître, au début du mois de novembre, les décisions prises par la ministre de l'enseignement supérieur pour l'organisation des examens de janvier. Ce second groupe a eu moins de travail de préparation, n'ayant eu à élaborer qu'un seul scénario, mais a pu souffrir de la pression pour que tout soit prêt dans les temps, dans le contexte particulier de la crise sanitaire que nous connaissons.

Les équipes pédagogiques ont fait part de leur inquiétude pour les étudiant-es de première génération, en plus mauvaise posture que ceux qui étaient en BA1 en juin et qui avaient connu un Q1 normal. Elles suspectent des retards dans les apprentissages et le manque de bases qui pourront être objectivés au terme des examens de janvier 2021. Pour répondre à ces difficultés, elles ont entamé des réflexions sur des dispositifs permettant l'accrochage des étudiants soumis à l'enseignement à distance ainsi que sur les moyens de pallier les problèmes quotidiens liés à la qualité inégale des connexions réseau en mettant à leur disposition des salles et du matériel informatique.

L'installation de petits groupes d'étudiant-es dans les auditoriums pour accueillir les examens écrits suppose une augmentation de la logistique et de la surveillance. Du personnel a été appelé en renfort pour les surveillances dans les auditoriums et aux abords pour éviter les rassemblements d'étudiant-es.

On relate des difficultés pour les étudiant-es de respecter les distances physiques entre eux, avant et après les examens. Le personnel et les étudiant-es sont par ailleurs aussi trop proches physiquement lors des séances de laboratoire, surtout pour le travail sur des appareils (microscope, etc.). Dans ces dernières circonstances, un équipement de sécurité de type masques FFP2 ou équivalent (KN95) serait appréciable.

Par ailleurs, le délai de quarantaine prévu pour manipuler les copies d'examens est impossible à mettre en œuvre car les corrections ne peuvent pas attendre. En outre, la dispense de quarantaine pour les étudiant-es devant passer un examen est très mal comprise, même si les experts considèrent que le risque de contagion est très faible dans ces circonstances.

Ce contexte particulier a des impacts sur la santé physique (fatigue) et psychologique (isolement très difficile pour certain-es). Le personnel fait état de morosité, de démotivation, d'épuisement, de burn-out, etc. liés à la nécessité de réorganisation permanente, à la surcharge de travail qui en découle (surtout dans le contexte budgétaire de l'enveloppe fermée), à l'isolement des personnes, à la crainte face à la contamination et à la perte de sens (comment remplir mes tâches liées à l'enseignement dans un tel contexte).

Pour lutter contre la surcharge de travail, l'isolement et la perte de sens, ainsi que pour diminuer le risque de contagion, la CNE-Universités demande que les autorités des universités

1. envisagent des solutions supplémentaires pour renforcer le personnel au moins temporairement,
2. rappellent la nécessité de maintenir le lien avec le groupe et le milieu de travail et
3. équipent les personnels en contact rapproché de masques plus efficaces que les masques chirurgicaux ou en tissu, mettent à disposition de tous du gel hydroalcoolique à l'entrée et dans les auditoriums ou les locaux d'enseignement et de passation d'examens, rappellent par tous les moyens les distances de sécurité.



## Un décret-programme en FWB face aux conséquences de la crise sanitaire



Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté le 9 décembre 2020 un important décret-programme en vue de faire face aux conséquences de la crise du coronavirus dans tous les secteurs dépendant de la FWB, notamment la santé, les médias, l'éducation permanente, l'enseignement et la recherche scientifique.

Concernant l'enseignement supérieur, le décret-programme prévoit pour 2021 les mesures suivantes :

- Un financement complémentaire exceptionnel de 10 millions d'euros est prévu pour prendre en compte l'impact du décret du 17 juillet 2020 sur l'augmentation du nombre d'étudiant-es inscrit-es cette année académique (6,25 millions pour les Universités, 3,25 millions d'euros pour les Hautes Écoles ; 0,5 million d'euros pour les Écoles supérieures des Arts) ;
- Un financement exceptionnel pour des dépenses de fonctionnement des institutions liées à la crise sanitaire : 6,5 millions d'euros pour les Universités, 2,5 millions d'euros pour les Hautes Écoles, 0,3 million d'euros pour les Écoles supérieures des Arts.
- Un financement exceptionnel de 2.285.000 euros, analogue à celui de l'année 2020, pour des aides sociales directes aux étudiant-es dans le cadre de la crise sanitaire : diminution ou perte d'un job étudiant, chômage temporaire des parents ainsi que des dépenses supplémentaires imprévues.
- Concernant la recherche scientifique, un financement structurel supplémentaire de 3 millions d'euros est prévu à partir de l'année 2021 pour le fonds spécial de recherche dans les Universités.

Lors de la négociation sociale le 3 novembre 2020, toutes les organisations syndicales ont évidemment et logiquement remis un avis favorable sur ces propositions, en demandant que la moitié du financement exceptionnel pour des dépenses de fonctionnement soit affectée au personnel des institutions.

Ce décret-programme a été adopté par le Parlement FWB le 9 décembre 2020. Il a été publié au *Moniteur Belge* du 24 décembre 2020.

Il convient de noter que, lors de cette séance, un amendement important a été déposé par les partis de la majorité et adopté par le Parlement. Cet amendement vise à ce que le financement exceptionnel ne soit pas consacré seulement à des dépenses de fonctionnement des institutions, mais puisse aussi servir à des dépenses de personnel visant notamment à prolonger la durée des mandats des personnels temporaires affectés par la crise.

Un parlementaire a déclaré à ce sujet lors de la séance du 9 décembre : « *S'il y a bien une catégorie de personnes dont nous avons sans doute parlé trop peu depuis le début de la crise, en matière d'enseignement supérieur, ce sont les membres des différents personnels qui, dans des conditions extrêmement difficiles, se démènent sur le terrain et qui déploient tout leur talent pour permettre aux étudiants de continuer à suivre les cours et à la recherche de progresser. Certains ont dû mettre leur projet de recherche entre parenthèses pour se consacrer à 300 % à leur tâche pédagogique. D'autres ont dû financer avec leurs propres fonds des moyens techniques pour poursuivre soit leur recherche soit leurs activités pédagogiques à distance, depuis leur domicile. Une série de mesures doit être prise, notamment pour prolonger certains mandats, pour maintenir certains projets de thèse en cours, pour compenser les frais exposés par les membres du personnel.*

*Cet amendement est un signal vers l'ensemble des professeurs, assistants, chercheurs, personnels administratif et technique, qui se mobilisent sans compter depuis des mois. »*

La ministre V. Glatigny avait, de son côté, déclaré antérieurement en Commission Enseignement que les établissements pouvaient décider de l'attribution des moyens à une aide spécifique aux membres de leur personnel.

La CNE-Universités, qui avait demandé en juin 2020 des mesures précises de prolongation du financement des bourses doctorales, des mandats et des contrats de recherche du personnel affecté par la crise sanitaire, ne peut que se réjouir de l'adoption de cet amendement. Elle espère que le FNRS pourra agir à l'identique à l'égard de ses propres mandataires.



## Allocations d'études : deux clarifications majeures !

### • La suppression du critère de finançabilité pour l'octroi d'allocations d'études

La législation précédente relative aux allocations d'études précisait que l'étudiant-e y avait droit, pour l'année d'études concernée, à condition qu'il ou elle ait « terminé avec fruit » l'année précédente.

Mais, suite à l'adoption du décret Paysage et à la suppression de la notion d'« année d'études », la notion de réussite pour l'octroi d'une allocation d'études a été interprétée au regard du critère de finançabilité.

Cette situation a eu pour conséquence que des étudiant-es de condition peu aisée qui suivaient des études supérieures et bénéficiaient d'une allocation d'études pouvaient se voir, en fin d'année académique, déclarés non finançables et apprendre qu'ils ou elles n'avaient finalement pas droit à l'allocation d'études qui leur avait été initialement octroyée et qu'ils ou elles devaient la rembourser.

Le Gouvernement FWB a donc proposé que, pour l'octroi des allocations d'études, le critère de finançabilité soit supprimé et remplacé par la production d'une attestation d'inscription régulière auprès d'un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice.

Le Parlement de la FWB a, en conséquence, adopté le 12 novembre 2020, avec effet rétroactif au 1er juillet 2020, la disposition suivante :

*« L'article 5 du décret coordonné du 7 novembre 1983 réglant, pour la Communauté française, les allocations d'études est remplacé par ce qui suit : [...] »*

*Les étudiants de condition peu aisée de l'enseignement supérieur ont droit à une allocation d'études, pour l'année académique en cours, s'ils produisent une attestation*

*d'inscription définitive auprès d'un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice reconnu par la Communauté française à une formation initiale menant à la délivrance d'un grade académique de bachelier ou de master ou à une formation initiale menant à la délivrance du grade académique d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur. » (Décret portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, Moniteur du 10 décembre 2020.)*

### • L'annulation des remboursements des allocations d'études réclamés aux étudiant-es non finançables

Restait à régler le problème des remboursements réclamés aux 2.600 étudiant-es déclarés non finançables pour les années académiques 2016-2017 à 2019-2020. Soit un montant estimé à 2,4 millions d'euros jusqu'à 2019.

Cet objectif a été inscrit dans l'article 53 du récent décret-programme en vue de faire face à la crise sanitaire. Cet article a été voté par le Parlement FWB le 9 décembre 2020 et est libellé comme suit :

*« Sont acquises définitivement aux étudiants déclarés non finançables, pour autant qu'elles n'aient pas été obtenues par des manœuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes, les sommes payées indûment par la Direction des Allocations et Prêts d'Études de la Communauté française, pour les années académiques de 2016-2017 à 2019-2020 y compris. »*

*Les étudiants ayant déjà remboursé partiellement ou totalement l'allocation d'étude, obtenue pour les années académiques 2016-2017 et 2017-2018, à la suite d'une demande de recouvrement de la Direction des Allocations et Prêts d'Études du fait de leur caractère non finançable, sont remboursés par la Communauté française. »*

## Finançabilité des étudiant-es pour 2020-2021 : le décret précisé !

Le décret du 17 juillet 2020 déterminant la finançabilité des étudiant-es vise à considérer comme finançables, pour l'année académique 2020-2021, des étudiant-es qui l'étaient lors de l'année académique 2019-2020.

Cependant, il a été constaté en pratique que certaines catégories d'étudiant-es, pourtant finançables durant l'année académique 2019-2020, demeuraient exclues du bénéfice du décret du 17 juillet 2020. En effet, seuls les crédits inscrits dans le programme annuel de l'étudiant-e et acquis en 2019-2020 étaient neutralisés, et non l'inscription à l'année en elle-même.

Par ailleurs, les étudiant-es inscrit-es à un deuxième cycle d'études finançables lors de l'année académique 2019-2020 ne pouvaient rester finançables pour l'année académique 2020-2021, en cas de troisième inscription à des études de même cycle.

Les précisions apportées ont ainsi pour objectifs, d'une part, d'immuniser l'inscription à l'année académique 2019-2020 et

non plus seulement les crédits acquis en 2019-2020 et, d'autre part, de ne pas tenir compte de l'inscription à l'année académique 2019-2020 de l'étudiant-e de deuxième cycle qui souhaite s'inscrire une troisième fois à des études de même cycle.

L'entrée en vigueur de ces propositions rétroagit à la date d'entrée en vigueur du décret du 17 juillet 2020, puisqu'il s'agit de mesures « réparatrices ».

Ces propositions ont été adoptées le 9 décembre 2020 lors de la séance plénière du Parlement FWB, en notant toutefois que les échanges entre la majorité et l'opposition ont été exceptionnellement assez vifs sur ce dossier. Il est possible d'en prendre connaissance dans le compte rendu de la séance : <http://archive.pfwb.be/1000000020ca0f0> (pages 82 à 85).

Ce décret modificatif a été publié au *Moniteur Belge* le 17 décembre 2020.

## Allongement du congé de naissance

Le congé de naissance, appelé jusqu'ici « congé de paternité » s'adresse au co-parent de la maman venant d'accoucher.

Dans l'accord du gouvernement fédéral d'octobre 2020, il était convenu que le congé de naissance serait prolongé graduellement pour passer de 10 à 20 jours.

En exécution de cet accord, le congé de naissance passe légalement de 10 jours à 15 jours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il passera à 20 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ces jours de congé de naissance qui concernent les travailleur-euses à temps plein autant qu'à temps partiel, peuvent être pris au libre choix du travailleur-euse dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement, en bloc ou étalés au cours de cette période de quatre mois.

Pendant les quatre premiers jours d'absence, le-la travailleur-euse bénéficie à l'UCLouvain du maintien de sa rémunération et, durant les 11 jours suivants, il bénéficie d'une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Le montant de cette allocation est fixé à 82% du salaire brut plafonné.



## La prime de fin d'année, à nouveau augmentée en 2020

Pour mémoire, en 2019, un des résultats de la négociation sectorielle Enseignement entre le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) et les organisations syndicales a été l'alignement progressif de la prime de fin d'année sur celle des agents de la fonction publique FWB pour tous les personnels de l'enseignement, en ce compris le personnel des universités.

La prime de fin d'année est composée de deux parties : **une partie variable** égale à 2,5% de la rémunération brute du mois d'octobre de l'année en cours et **une partie forfaitaire**, d'un montant de 616,60 € en 2018.

En 2019, ce montant forfaitaire a été, comme prévu par l'accord en FWB, augmenté de 30 € et fixé à 646,61 € pour

une personne à temps plein.

En 2020, ce montant forfaitaire, indexé sur la base de l'indice santé, est à nouveau augmenté de 93 € et s'élève à 746,29 € pour une personne à temps plein.

Si les boursier-es de doctorat ne bénéficient pas d'une prime de fin d'année, il faut rappeler qu'en conclusion de cette même négociation Enseignement, le montant des bourses de doctorat FRESH et FRIA ainsi que celui des bourses de doctorat FSR et ARC des universités est désormais aligné sur le montant de la bourse de doctorat des aspirant-es du FNRS. Cet accord a été mis en œuvre via le chapitre VI du décret-programme du 18 décembre 2019.

## Quand l'UCLouvain recourt à la force majeure médicale pour rompre un contrat de travail

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 », la rupture de contrat pour force majeure médicale. Cette forme de rupture est prévue dans l'arrêté du bien-être et autorise un employeur à mettre fin au contrat qui le lie à un-e travailleur-euse unilatéralement, sans préavis ni indemnité, quand ce-tte travailleur-euse est devenu-e 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 ou à la travailleur-euse 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, met fin au contrat du membre du personnel et émet un C4 pour « 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-elle n'est pas responsable de la fin de son contrat, 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 CNE rappelle l'accord intervenu avec les autorités en 1998 pour le personnel sur allocation de fonctionnement sur le non recours à la force majeure à l'UCLouvain, en vertu de l'obligation légale d'équivalence du statut du personnel des universités

subventionnées avec celui du personnel des universités de la Communauté. En effet, dans les universités de la Communauté, il n'est pas possible de recourir à la force majeure pour le personnel statutaire. Dès lors, en vertu de l'équivalence des statuts, la même impossibilité doit s'appliquer au personnel des universités subventionnées.

Par ailleurs la délégation du personnel considère qu'il doit être

possible dans une institution de plus de 6000 personnes de reclasser un membre du personnel dans une fonction adaptée à sa situation.

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.

## Prolongation des bourses de doctorat FNRS suite à la crise sanitaire : la demande est remise sur le métier

Rappelons-nous : le 7 avril 2020, les délégué-es CNE-CSC et FGTB, membres de l'Organe de Concertation et de Négociation sociale (OCN) du FNRS avaient relayé aux autorités du FNRS l'inquiétude de mandataires temporaires du FNRS (principalement des boursier-es de doctorat en dernière année de thèse et ayant des enfants en bas âge) face à la crise sanitaire et demandé que les bourses de doctorat puissent être prolongées, à tout le moins de la durée des mois de confinement pour les personnes qui en font la demande formelle.

Lors des réunions de l'OCN des 28 avril et 19 mai 2020, les autorités du FNRS ont – étonnamment – refusé d'envisager la moindre prolongation des bourses de doctorat, arguant que, selon elles, le financement de ces prolongations amputerait le nombre de bourses de doctorat octroyées par le FNRS lors de l'année académique suivante. Cette position n'est fondée que si aucun financement complémentaire n'intervient. Or, de tels financements sont possibles : nous y revenons plus loin.

Les autorités du FNRS ont uniquement proposé que les boursier-es de doctorat du FNRS se trouvant dans des situations personnelles compliquées s'adressent à leur université d'accueil ! Le deuxième confinement a remis la demande de prolongation sur le tapis. Cette fois, de nouveaux éléments ne permettent plus au FNRS d'objecter que des prolongations réduiraient le nombre de mandats par la suite. En effet, des financements complémentaires sont soit disponibles soit envisageables.

### 1. Enveloppe spécifique FWB

Un financement exceptionnel de 6,5 millions d'euros pour le fonctionnement des universités est inscrit dans le décret programme du 9 décembre 2020 pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire (voir p. 8). Il y est bien précisé que ce financement exceptionnel peut servir à des dépenses de personnel visant notamment à prolonger la durée des mandats des personnels temporaires affectés par la crise.

### 2. Le FNRS récupère 11.456.280 € de l'État fédéral

Durant les années 2015 à 2018 du programme fédéral « Chercheurs supplémentaires », le FNRS aurait dû bénéficier d'une subvention totale de 11,5 M€. Cependant, pour des raisons d'ordres réglementaire et technique, ces moyens avaient été bloqués par les ministres en charge de la politique scientifique dans le gouvernement Michel.

Sur la base de l'avis de l'Inspection des Finances, Thomas Dermine, chargé de la politique scientifique dans l'actuel gouvernement fédéral, a décidé de libérer ces moyens et le versement de cette somme a été effectué le 28 décembre 2020.

<sup>1</sup> Commentaire du *Droit de savoir* : cette information est très importante, mais ce serait encore mieux si ce travail du Cabinet avec les universités et le FNRS était mené en concertation avec les délégué-es de l'OCN !

Sur ce sujet, la Ministre V. Glatigny, en réponse à une question en Commission Enseignement supérieur du PFWB a déclaré le 5 janvier 2021 que : « Mes services suivent avec beaucoup d'attention l'évolution de l'impact de la crise sanitaire sur la recherche et plus particulièrement sur les travaux des doctorants de dernière année qui sont les plus affectés. Le conseil d'administration du FNRS fait en outre le point sur la situation lors de chacune de ses réunions.

En dehors du contexte de la crise sanitaire que nous traversons, 40% des doctorants déposent leur thèse après que leur bourse a pris fin. Il est donc nécessaire d'établir les critères qui font qu'une bourse peut, ou non, être prolongée. Mon équipe travaille activement avec les universités et le FNRS pour établir à la fois ces critères et les modalités pour solliciter une telle prolongation<sup>1</sup>. D'autre part, j'envisage de déposer auprès du gouvernement une proposition d'intervention dans le coût des prolongations dans le courant de ce mois. »

### 3. Le plan de relance européen

Sur les 5,9 milliards d'euros de subventions européennes attribués par le plan de relance européen à la Belgique, il est prévu que la FWB recevra le montant de 495 M€.

Une partie de ce montant sera affectée à la recherche et peut donc servir entre autres au financement de la prolongation des bourses de doctorat. En effet, la ministre Glatigny avait indiqué le 24 novembre 2020 au Parlement FWB que, pour faire face à la crise sanitaire dans le secteur de la recherche, elle avait déposé une demande de financement spécifique dans le cadre du Plan de relance européen.

### 4. Le FNRS

Le FNRS lui-même peut mobiliser ses propres moyens. En effet, dans le bilan 2019 du FNRS, publié en fin d'année 2020 par la Banque Nationale, le Fonds social du FNRS affichait le montant de 117 M€, (en hausse de 18 M€ par rapport au bilan 2018), sans compter la provision pour risques et charges de 32 M€.

Une nouvelle demande de réunion extraordinaire de l'OCN vient d'être adressée au président du Conseil d'administration et à la secrétaire générale du FNRS. Compte tenu de toutes les données mentionnées ci-dessus, cette réunion doit pouvoir, cette fois, déboucher sur une solution favorable aux demandes de prolongation des bourses de doctorat.

Un tel accord devrait, par ailleurs, faciliter l'obtention par le FNRS du label HRS4R dans le cadre de la stratégie européenne RH pour les chercheur-es.



