



LA NÉGOCIATION SECTORIELLE ENSEIGNEMENT POUR 2019-2020

La négociation sectorielle sur les conditions de travail du personnel de tous les niveaux de l'enseignement, en ce compris le personnel des universités, négociation qui avait débuté le 10 janvier 2019, s'est clôturée le 15 mai 2019.

Cette négociation ne laissera pas des souvenirs inoubliables. Si la CNE (Universités-Recherche) a signé ce 15 mai 2019 le protocole d'accord sectoriel 2019-2020, ce fut en effet sans aucun enthousiasme, compte tenu de ses nettes réserves.

Celles-ci sont ainsi justifiées :

- La liste des mesures acceptées lors des négociations précédentes, mais non exécutées, s'allonge excessivement.
- Un grand nombre de revendications déposées par notre organisation syndicale pour cette négociation n'ont pas été reprises dans les tableaux en annexe de cette négociation. Si cette étrange « omission » a été corrigée partiellement en dernière minute, elle reste incompréhensible.
- En ce qui concerne le personnel des universités, la négociation en tant que telle n'a pas vraiment eu lieu. Après deux réunions au cours desquelles les revendications ont été exposées, les réunions ultérieures prévues pour les débats ont été reportées, puis annulées.
- En conséquence, la plupart des demandes de la CNE – y compris celles non coûteuses – n'ont pas pu être analysées, ni prises en considération. Une demande d'entrevue à ce sujet au Ministre de l'Enseignement supérieur n'a pas, non plus, reçu de réponse. S'agissant du personnel des universités, la méthodologie n'a donc pas été à la hauteur des négociations antérieures.

La CNE Universités prend bonne note :

- de la mesure transversale concernant l'alignement progressif de la **prime de fin d'année** des personnels de l'enseignement sur celle des agents de la fonction publique FWB ;
- de la mesure visant à supprimer dans les universités les **classifications de fonction non négociées** bloquant les personnes dans l'évolution de leur carrière, mesure qui figurait déjà dans l'accord 2017-2018, mais toujours non exécutée à ce jour ;
- de la mesure visant à **aligner le montant des bourses de doctorat FRESH, FRIA et des bourses FSR** des Universités sur le montant de la bourse d'aspirant du FNRS ;
- de la mesure consistant à charger un groupe de travail en vue de déterminer – comme demandé par la CNE – « un cadre légal pour les membres du personnel, avec charge d'encadrement, engagés aujourd'hui dans des **statuts divers et imprécis** : experts, chargés d'enseignement, maîtres de langue, lecteurs, répétiteurs, collaborateurs didactiques, assistants pédagogiques, assistants d'enseignement, vacataires, conférenciers, accompagnateurs pédagogiques, etc. ».

Toutefois, la CNE ne comprend pas que ce groupe de travail, qui concerne spécifiquement des membres du personnel des universités, soit organisé « dans la commission paritaire ad hoc », dès lors qu'il n'existe pas à ce jour de commission paritaire instituée au sein des universités. Ce groupe de travail doit donc se tenir entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales concernées.

L'évaluation de la mise en œuvre de ce protocole 2019-2020, prévue en juin 2020, sera donc très importante.

VACANCES ANNUELLES

Repères :

- 1905 : loi sur le repos dominical
- 1921 : loi limitant le travail à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine
- 1936 : loi octroyant 6 jours de congés annuels payés aux salariés
- 1938 : loi étendant à tous le droit aux congés payés, doublant la durée du congé légal en faveur des moins de 18 ans et instituant la Caisse auxiliaire nationale des congés payés afin d'assurer le paiement des allocations
- 1948 : Déclaration universelle des droits de l'homme - art. 24 « Toute personne a droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques »
- 1952 : 2 semaines de congés payés
- 1967 : 3 semaines de congés payés
- 1975 : 4 semaines de congés payés.

Les vacances qui apparaissent aujourd'hui comme un droit inaliénable de chacun ont été, comme c'est souvent le cas, le résultat d'un combat syndical et politique acharné ainsi que d'âpres discussions. Mais, dans le contexte de libéralisme économique actuel – auquel notre université n'échappe pas –, il peut être dangereux de considérer ce droit comme définitivement acquis car certains considèrent que la surcharge de travail justifie précisément de limiter les congés. Il est donc bon de rappeler ce qu'écrivait M. Decourcelles dans son rapport sur la santé des travailleurs et les congés payés présenté au congrès de la CSC en 1930 : « Certes, en réclamant les vacances, comme en exigeant les huit heures, nous avons songé à la santé physique des laborieux ; nous avons voulu du repos après la journée, pour éviter l'usure des jours de labeur se succédant sans interruption pour qu'ils puissent profiter de la vie familiale, y goûter toutes les joies en même temps qu'en remplissant tous leurs devoirs. Nous voulons aujourd'hui les vacances, pour que, l'année achevée, il se produise une détente de l'organisme qui retarde l'usure que produit l'accumulation de la fatigue. Nous voulons aussi, comme pour les huit heures, que ces loisirs profitent tant au corps qu'à l'esprit ».

Bien sûr, les questions et les enjeux de santé des travailleurs sont à présent bien différents. L'accumulation de la fatigue reste cependant un risque important d'usure et le personnel de l'UCLouvain n'échappe pas au stress et aux burn-out (à la prévention desquels planche le groupe de travail du CPPT - Prévention des risques psychosociaux).