

Avis de la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise n° 477 du 31 mai 2021 sur le plan stratégique Horizon 600

Le Plan stratégique Horizon 600 a été présenté au conseil académique du 22 mars 2021. Le conseil d'entreprise a reçu le document quelques jours avant la réunion du 29 mars 2021. Le plan Transition ainsi que le *mission statement* de Circle U. lui ont été présentés lors de la réunion du 25 janvier 2021 ; les grandes orientations stratégiques du plan Horizon 600 ainsi que les propositions de priorités RH lui ont été présentées lors de la réunion du 29 mars ; le volet *open education/open science* lors de la réunion du 26 avril.

Le présent avis porte, dès lors, sur les plans d'actions suivants :

1. Propositions de priorités RH à développer dans le cadre du plan Horizon 600
2. Proposition de Plan Transition UCLouvain
3. Circle U.
4. Open Education et Open Science à l'horizon 600

Le volet consacré au soutien aux étudiants n'a été présenté au conseil d'entreprise que le 31 mai. Il n'est pas encore fort avancé car il n'a été intégré que tardivement au projet Horizon 600 et il fera, dès lors, l'objet d'un avis distinct.

Le contexte de la crise sanitaire du coronavirus a imposé un retard à la mise en œuvre du plan stratégique Horizon 600 initial. Le même contexte a amené le conseil rectoral à diminuer son ampleur et son ambition. Les cinq volets subsistants nous semblent néanmoins représenter les enjeux essentiels de l'université aujourd'hui. La délégation CNE du personnel se réjouit, en particulier, de l'existence d'un volet consacré aux « ressources humaines », c'est-à-dire à la gestion du personnel, qui témoigne de la prise de conscience d'un nécessaire travail en la matière.

De manière générale, la délégation CNE du personnel déplore cependant que les organes de concertation et de négociation sociales n'aient qu'extrêmement peu été intégrés au processus de validation et de mise en œuvre du plan Horizon 600. Le volet consacré au plan Transition a fait l'objet d'une consultation de la délégation du personnel, sous forme de la présence d'une observatrice au sein de l'un des groupes de travail. L'annexe de la proposition de priorités RH consacrée à Euraxess (carrière européenne du chercheur) a quant à elle été concertée avec la délégation syndicale CNE, dans le cadre du comité stratégique Euraxess. Si le présent avis représente le complément de cette consultation, l'ensemble des volets n'a cependant donné lieu jusqu'à présent qu'à une concertation très partielle et aucune négociation au conseil d'entreprise ou en délégation syndicale n'a eu lieu.

Par ailleurs, la délégation du personnel rappelle que la concertation sociale n'est pas un dialogue avec les différents corps mais bien une compétence exclusive de la délégation syndicale. La « double représentation » des membres du personnel n'est pas équivalente. Seules les organisations syndicales sont en effet légalement habilitées à représenter le personnel auprès de l'employeur. Les « corps » ne relèvent que d'une organisation interne de l'université.

Finalement, la délégation du personnel s'étonne que le plan Horizon 600 n'intègre pas de réflexion quant à la mise en œuvre, en septembre 2022, du décret sur la formation initiale des enseignants, qui aura pourtant de réelles répercussions sur l'organisation de l'université. Aucun volet du plan ne traite non plus de la fusion de l'UCLouvain avec l'USL-B, alors que cet événement, lorsqu'il se produira, changera également la physionomie de l'université.

Les pages suivantes présentent des avis plus circonstanciés sur les volets suivants du plan stratégique Horizon 600 :

1. Propositions de priorités RH à développer dans le cadre du plan Horizon 600
2. Proposition de Plan Transition UCLouvain
3. Circle U.
4. Open Education et Open Science à l'horizon 600

La délégation CNE du personnel rend son avis en conclusion.

1 Avis sur le volet « Proposition de priorités RH à développer dans le cadre du plan Horizon 600 »

De façon générale, la délégation CNE du personnel constate que le volet du plan H600 consacré aux priorités RH ne présente pas ou très peu de pistes d'opérationnalisation des mesures qu'elle promeut et dont une partie exige, en outre, une négociation avec la délégation syndicale. Elle déplore, par ailleurs, la faiblesse relative des budgets affectés à cette partie du plan stratégique, ce qui réduit l'ambition du projet.

Dans son avis sur la création de l'ARH, déposé au Conseil d'entreprise du 19 novembre 2018, la délégation CNE du personnel estimait déjà que l'ARH, comme d'autres administrations centrales de l'université, manquait de personnel. Le cadre et l'organisation actuels de l'ARH permettent-ils de répondre aux défis d'une politique du personnel ambitieuse, partiellement reflétée dans cette partie RH de H600 ?

1.1 Attirer, maintenir et développer les talents

La délégation CNE du personnel approuve l'idée de développer une politique de formation plus ambitieuse permettant des évolutions professionnelles dans le cadre de la mobilité interne. Les représentants CNE du personnel soutiennent le principe d'un recrutement interne qui permette une mobilité facilitée et une politique de formation coordonnée. Pour ce faire, il faudrait sans doute assouplir la gestion du cadre en intégrant des postes « surnuméraires » non récurrents destinés au personnel en cours de formation, en réintégration ou en mobilité interne. Ceci exige une réflexion plus globale sur la notion de cadre et sa gestion.

La délégation CNE du personnel souhaite que soient définies les notions d'« employer branding », « attractivité de certains métiers » et « attractivité académique et scientifique » ainsi que les applications qu'on envisage d'en faire à l'université.

Le budget attribué à cet axe, soit 70 k€, nous semble très faible au vu des ambitions affichées. Il comporte l'augmentation d'un temps de travail que nous estimons entre 25 à 33% ETP pour une chargée de recrutement.

En matières de RH internationales, un service de l'ONSS se charge de la couverture de la sécurité sociale des expatriés belges et des résidents provenant de l'Espace économique Européen (EEE) qui travaillent en dehors de l'Union européenne. Par ailleurs, une association, l'UFBE, apporte aux expatriés belges de l'aide y compris en matière de sécurité sociale et de fiscalité. Consulter ces institutions pourrait contribuer à mettre en place, au sein de l'UCLouvain, un service ayant ces compétences.

1.2 Développer des parcours de formation intégrés

La délégation CNE du personnel souhaite savoir en quoi consiste l'intégration des parcours de formation. Ceux-ci sont-ils intégrés à la carrière ? L'intégration vise-t-elle l'organisation même et, dès lors, la coordination de l'ensemble des formations dispensées au personnel, quel que soit le service qui s'en acquitte ? Envisage-t-on que ces parcours intégrés remplacent purement et simplement les formations « nucléaires » actuelles ? Qui décidera de l'entrée en formation d'un membre du personnel dans l'un des « parcours » ? Les membres du personnel pourront-ils encore choisir librement une formation, en dehors du « parcours » prédéfini ? Quelle restera leur marge de manœuvre en termes de choix de parcours individuel, lors d'une réorientation professionnelle, par exemple ?

La délégation CNE du personnel regrette que le « parcours du nouvel entrant » ne soit pas détaillé dans une annexe comme le sont ceux du *leader* et du *manager*. Elle rappelle que la délégation syndicale doit légalement jouer un rôle dans l'information aux nouveaux membres du personnel. Puisque « ce parcours s'adresse à toute personne rejoignant l'institution », il s'applique donc à la fois aux membres du PAC, du PS et du PAT, sur CDI ou sur CDD. La délégation CNE du personnel s'en réjouit.

S'il faut également se réjouir du développement de parcours du *manager* et du *leader*, il faudrait en outre, dès avant l'engagement ou la promotion de ces responsables, s'assurer qu'ils et elles ont effectivement les compétences managériales minimales à l'exercice de leurs missions. Le parcours du *manager* suppose, en outre, une redéfinition des formations actuelles.

Enfin, l'idée de « parcours de formation intégrés » doit, elle aussi, s'accompagner de budgets spécifiques aussi ambitieux que le projet lui-même.

1.3 Gérer les carrières et reconnaître l'investissement professionnel

La délégation syndicale CNE fait chaque année des propositions pour améliorer la « procédure de promotion » du PAT, propositions peu entendues par l'employeur jusqu'à présent. Elle signale que si l'on considère que « favoriser la mobilité interne » repose sur le cadastre des métiers, ce dernier n'existe actuellement que pour le personnel administratif de niveau 1. Il est donc nécessaire de procéder de manière analogue pour les métiers du PAT de niveau 2. Il faut également négocier les classifications de fonction du personnel de niveau 2, qui n'ont pas été négociées, ne correspondent pas à la réalité du terrain et bloquent les carrières.

Quant à l'accompagnement des fins de carrière, il doit s'inscrire dans un cadre légal, et mettre en œuvre la convention collective de travail (CCT) n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, dont la délégation CNE du personnel s'étonne qu'elle ne soit pas citée comme outil de gestion des carrières. L'accompagnement des fins de carrière ne peut évidemment pas se limiter à la tranche d'âge ultime des 65 à 67 ans mais doit s'étendre au personnel à partir de 55 ans, au moins (la CCT n° 104 concerne le personnel âgé de plus de 45 ans). Le plan pour l'emploi concerne par ailleurs toutes les catégories du personnel et pas le seul PAT. La CNE demande, ainsi, l'ouverture de congés sabbatiques pour le PAC au-delà de 60 ans. De même, l'octroi de jours de congé supplémentaire pour le personnel âgé de plus de 60 ans est une demande forte de la CNE.

Les propositions de la délégation CNE au conseil d'entreprise du 20 mars 2017, qui n'ont pas été retenues à l'époque par la délégation patronale, restent à nos yeux toujours valables (annexe 1).

1.4 Améliorer la qualité de vie au travail

La délégation CNE du personnel rappelle que, au-delà d'« aspirations bien naturelles des membres de la communauté universitaire » éviter la surcharge et garantir un environnement sécurisé sont des obligations de l'employeur.

En ce qui concerne le télétravail, la délégation syndicale CNE a déposé récemment un projet de révision de la CCT télétravail.

La délégation CNE du personnel est par ailleurs favorable à un remplacement beaucoup plus rapide des malades, quelle que soit la durée de leur absence. Elle demande que l'employeur évite autant que possible de déclencher des trajets de réintégration pour les malades de longue durée puisque ce dispositif est très lourd pour les personnes qui doivent le mettre en œuvre et n'aboutit que rarement à la réintégration des malades de longue durée.

Si le développement d'une base de données recensant les personnes intéressées à augmenter temporairement leur temps de travail est une excellente initiative de l'employeur, la délégation CNE du personnel rappelle qu'elle a souvent réclamé la mise en place d'un « cadre volant » qui contribuerait à la souplesse demandée pour la gestion du cadre au point 1.1 ci-dessus et faciliterait la réintégration des personnes malades de longue durée.

Pour ce qui est de l'aménagement des carrières en fonction des besoins individuels des membres du personnel, l'organe de la CNE-UCLouvain, le *Droit de savoir*, se fait régulièrement l'écho auprès de la communauté universitaire des nombreux changements législatifs affectant les diverses possibilités de congés, de congés thématiques et de crédits-temps, indemnisés ou non par l'ONEm.

La réduction de l'écart entre les congés accordés doit se faire en alignant vers le haut le nombre de jours de congé du personnel. La délégation CNE du personnel rappelle que le régime des congés du personnel du site de Mons a été négocié lors de la fusion de l'UCL avec les FUCaM. La délégation syndicale CNE a déjà proposé en réunion annuelle avec les autorités l'ajout de jours de congé et l'octroi du statut de jour férié au 27 septembre afin que la fête de la Fédération Wallonie-Bruxelles donne lieu à un véritable congé, même lorsqu'elle tombe un week-end.

La délégation CNE du personnel ne comprend pas que « certains lieux de travail [...] ne parviennent pas à se mettre aux normes de sécurité et de santé ». Il s'agit là d'une responsabilité qui incombe à l'employeur et qui ne peut être transférée à des entités de la structure. Cela dit, le mécanisme de

partage des coûts - et l'implication du central - permettrait sans doute d'améliorer la situation et donc, à l'employeur, de prendre ses responsabilités en la matière.

1.5 Amplifier la digitalisation et veiller à une amélioration des processus : vers une ARH *less paper* à défaut d'être *paperless*

La délégation CNE du personnel est favorable à une amplification de la numérisation raisonnable des processus de l'ARH. Celle-ci doit cependant s'accompagner d'une refonte de l'intranet de l'UCLouvain destinée à faciliter l'accès, en un lieu unique, aux divers règlements et règles en vigueur à l'université en matière de politique du personnel. La délégation CNE rappelle ici sa demande répétée en rencontre annuelle avec les autorités, de création d'un greffe où toutes les décisions relatives au personnel, engrangées notamment lors de négociations sociales, seraient rassemblées et accessibles. Cela contribuerait à cet axe du volet RH et serait un facteur de véritable simplification administrative.

La numérisation ne peut suffire dans certains cas car certains bailleurs de fonds demandent, par exemple, la conservation des justificatifs de frais en version papier, ce qui implique, pendant un temps au moins, un double archivage.

En ce qui concerne le « développement d'indicateurs de gestion RH », la délégation CNE du personnel souhaite savoir de quels indicateurs il s'agit, pour quelle raison ils ont été choisis, la méthodologie adoptée, leur rôle dans l'amélioration du fonctionnement de l'ARH, le bénéfice escompté pour le personnel.

1.6 Promouvoir la diversité, l'égalité des genres et l'inclusion

La délégation CNE du personnel souscrit pleinement aux propositions de cet axe du volet RH du plan H600. En matière d'égalité des genres, elle recommande d'envisager tous les genres et de les visibiliser pour sensibiliser la communauté aux questions relatives aux minorités de genre. Inviter les personnes concernées qui le souhaitent à collaborer à l'apport d'information et au processus devrait contribuer à les intégrer plus explicitement dans la communauté des membres du personnel de l'université de communiquer plus efficacement. Prévoir des sanitaires non genrés pourrait constituer un signe de considération intéressant, visible et pratique.

*

La délégation CNE du personnel souligne que la partie « RH » du plan Horizon 600 ne rencontre que très partiellement les **priorités de la CNE pour le personnel de l'UCLouvain**, telles que détaillées dans son programme électoral pour 2020-2024 (voir *Droit de savoir* n° 183 d'octobre-décembre 2020, annexe 2).

En matière de politique du personnel, si la question de la formation des responsables et la politique de télétravail sont abordées, la délégation CNE du personnel tient également à mettre en avant les points suivants :

- Maintien d'une politique de personnel uniforme en évitant une décentralisation au profit des secteurs
- Mise à jour des statuts de toutes les catégories du personnel sous forme de CCT
- Coordination et clarification des textes réglementaires
- Négociation des statuts du personnel dans le cadre de la fusion UCLouvain - Saint-Louis Bruxelles
- Ouverture d'un poste d'assistant·e social·e pour le personnel
- Priorité accordée aux candidatures internes lors des ouvertures de poste.

Les problèmes spécifiques posés par le personnel du cadre d'intégration (ex-instituts d'architecture et traducteurs interprètes) ne sont pas du tout mentionnés, non plus que l'amélioration des statuts du personnel des entités de l'UTE.

Pour rappel, à propos du personnel administratif et technique, la CNE demande dans son programme électoral une série d'avancées ne figurant pas explicitement dans H600 :

- Suppression des discriminations de l'assurance groupe de l'UCLouvain
- Révision en profondeur du système des promotions
- Mise en valeur des métiers techniques et manuels
- Élaboration d'une carrière du personnel sur ressources extérieures
- Amplification de la politique de renfort PAT

Pour ce qui concerne le PAC, la CNE demande notamment :

- Respect de la norme de 150h d'enseignement par année
- Amélioration de la procédure de recrutement académique
- Réflexion sur le fonctionnement et l'usage du PAI
- Répartition de la charge de travail académique entre bac, master et certificats (formation continue)
- Assurer un support administratif à chaque académique

En ce qui concerne le personnel scientifique, les tableaux Euraxess ne répondent que très partiellement aux demandes de la CNE :

- Amélioration des carrières scientifiques
- Réouverture de postes de PSD
- Immunisation de 50% du temps de travail pour la recherche, dans le respect de l'article 72 du décret du 11 avril 2014
- Amélioration du règlement des bourses (post-) doctorales
- Amélioration de l'accompagnement du doctorat
- Prolongation des bourses en cas de congé de maternité
- Octroi du congé parental aux boursiers

2 Avis sur le volet « Proposition de Plan Transition »

La délégation syndicale CNE avait déjà eu l'opportunité de réagir, par une note datée du 30 septembre 2020 à l'égard du groupe de travail « Transition » sur le projet. Elle salue l'ampleur et l'ambition de cette partie du projet Horizon 600, mais s'interroge sur la planification pluriannuelle de sa mise en œuvre concrète.

De manière générale, les projets énumérés dans différents tableaux (transition et enseignement, transition et recherche, Énergie et patrimoine, transition et mobilité, consommation et investissements durables, Consommation et investissement durables, alimentation) ne comportent aucune estimation budgétaire ni planification financière et n'indiquent pas précisément l'origine des ressources financières internes ou externes à mobiliser.

2.1 Enseignement

Le calendrier proposé pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable (DD) relatifs à l'enseignement ne mentionne pas la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants (FIE). Or celle-ci entre en vigueur à la rentrée 2022 et elle aura un impact non négligeable sur la charge de travail du personnel académique et du personnel administratif et technique ; cet impact potentiel, conjugué à la charge de travail qui découlerait de la mise en œuvre du Plan Transition en matière d'enseignement, est susceptible d'être trop important pour les différentes catégories de personnel. Il faudrait donc que le document mentionne cette réforme de la FIE, et détermine si elle est ou non prioritaire sur la mise en œuvre des objectifs du Plan Transition en matière d'enseignement.

2.2 Énergie et patrimoine bâti

Action B1.1. : outre la baisse de consommation de l'électricité et du chauffage, il faut des objectifs en matière de consommation d'eau potable, de récupération d'eau pluviale, et de traitement des eaux polluées.

Action B1.2 : la réflexion sur la flexibilité des espaces doit être menée conjointement avec la délégation syndicale, puisque cela touche aux conditions de travail du personnel.

On peut ajouter à la réflexion sur les surfaces de travail, la création d'« open spaces » pour les personnels en mobilité intra- et inter-site.

2.3 Mobilité

Cette question de la mobilité du personnel doit être mise à l'ordre du jour du groupe de travail « mobilité-parking » dépendant du Conseil d'entreprise, groupe qui est chargé notamment de l'application et du suivi de la CCT « mobilité-parking » à l'UCLouvain.

Parmi les actions proposées, la délégation CNE du personnel est étonnée de ne pas retrouver une incitation à favoriser l'utilisation des véhicules électriques pour le charroi propre de l'Université et dans le cadre de la politique de mobilité du personnel.

Pour le charroi de véhicules de l'Université, une partie de celle-ci est utilisée principalement par les services techniques et il semble facile de systématiquement envisager lors du renouvellement de ses véhicules leur remplacement par des véhicules purement électriques. On pourrait favoriser la visibilité de ces nouveaux véhicules comme outil de communication en faveur de la transition énergétique.

Dans la politique de mobilité du personnel, il restera toujours une partie du personnel qui ne pourra jamais envisager une utilisation de vélos ou des transports en commun pour venir travailler. Pour cette part de navetteurs voitures, l'UCLouvain pourrait proposer une incitation à l'usage des voitures électriques grâce à l'installation de bornes de rechargement. Ces bornes pourraient être systématiquement couplées à des installations photovoltaïques, vu les surfaces des toits disponibles et sachant que ces rechargements se feraient en journée. Cette politique d'incitation positive pourrait aussi avoir comme conséquence que certains utilisateurs ne disposant pas de possibilité de rechargement à domicile pourraient envisager malgré tout l'acquisition d'un véhicule électrique.

Action M2.1 : il faut parler d'une « politique simple et unifiée en matière de télétravail » comme le propose cette action. En effet, le télétravail, selon la CCT d'ailleurs évoquée plus loin, n'est pas un

droit au sens strict. L'accord doit toujours être donné par l'employeur. La modification souhaitée de la CCT doit faire l'objet d'une négociation avec les différentes organisations syndicales représentatives des différentes catégories de personnel.

Action M.2.2. : l'installation de salles de vidéoconférence représente des coûts importants. Pour certaines réunions ne nécessitant pas de présence physique, il faudrait privilégier les outils numériques de communication (Teams, Zoom, etc.) expérimentés lors du confinement de 2020.

Action M3.2 : cette révision de la CCT parking et mobilité doit elle aussi se négocier avec la délégation syndicale. Nous attirons l'attention sur le fait qu'une partie des membres du personnel n'ont pas d'autre solution de mobilité que la voiture personnelle et seraient donc pénalisés par un paiement à la journée au lieu d'un abonnement annuel.

Il faut notamment modifier la CCT parking pour permettre plus facilement l'intermodalité des moyens de transport : garantie pour le personnel d'accès à une place de parking « à la journée » quand le personnel utilise habituellement les transports publics, le vélo, la moto, les voitures Cambio, le covoiturage, (avec interventions de l'employeur). Cet équilibre doit être trouvé dans une renégociation de la CCT parking.

Action M.3.3 : les modalités de ce remboursement flexible par l'employeur mériteraient d'être clarifiées. Sont-elles à l'étude ? Comment ce remboursement s'effectuera-t-il concrètement ? Elle doit être intégrée dans la renégociation avec les organisations syndicales de la CCT parking.

2.4 Consommation et investissement

Action C1.3 : ne faut-il pas généraliser l'usage de l'ordinateur portable au sein du personnel de l'université, plutôt que les ordinateurs de bureau, afin de faciliter la mobilité du personnel et le télétravail ?

Action C1.4. : pour éviter la mise en décharge du mobilier provenant à la fois des kots étudiants gérés par l'université et des bâtiments académiques, l'UCLouvain doit s'engager avec des diverses ressourceries (troc, CPAS, associations, etc.) pour assurer la réutilisation en seconde main. Par ailleurs, plutôt que de jeter ce matériel, une partie du mobilier peut être également offert aux étudiant·e·s en difficulté financière ou à des membres du personnel intéressés.

On pourrait s'inspirer du modèle du centre « Cerfaux-Lefort » qui est compétent pour la réutilisation des livres et revues de seconde main ?

Action C5.1. : outre l'investissement dans des fonds d'investissement socialement responsables, l'UCLouvain devrait ajouter aux banques actuelles qui gèrent les fonds de l'université, des banques socialement responsable (Triodos, etc.).

2.5 Alimentation

Objectif A1 : il faut ajouter la promotion par l'UCLouvain d'une alimentation durable pour tous les intervenants extérieurs subventionnés par l'université (*catering* lors des colloques et événements).

Action A3.2 : d'accord pour des gourdes UCLouvain, mais, par cohérence, pas en plastique.

Objectif A3 : mettre fin aux contrats entre l'UCLouvain et les distributeurs de boissons non durables dans les espaces de l'université (couloirs, auditoriums), (Coca-Cola, etc.).

2.6 Biodiversité

Inclure Natagriwal dans les acteurs de ce champ de réflexion.

Objectif Bio 2 : « aux enjeux »

Action Bio 1.2. : la « verdurisation » des espaces extérieurs des sites de l'université doit se réaliser en tenant compte du changement climatique impliquant des modifications dans le choix des espèces végétales. L'UCLouvain doit promouvoir sur ses espaces verts la production de fruits en libre d'accès aux habitants (arbustes et arbres fruitiers). Sur les différents campus, les espaces verts doivent être protégés de l'urbanisation.

2.7 Développement territorial

Objectif D1 : la réflexion sur la politique de développement territorial doit être menée en concertation avec les organisations syndicales

Elle devra être concertée avec les autorités locales des communes avoisinantes impactées par la croissance urbaine de Louvain-La-Neuve pour éviter d'exporter à la périphérie immédiate de la ville les problèmes de mobilité durable (Wavre, Ottignies, Gembloux, Villers-La-Ville, Court-Saint-Étienne, etc.).

Action D1.1 : il ne faut pas oublier le caractère piéton de Louvain-la-Neuve, qui devrait être rappelé, par exemple dans le deuxième paragraphe.

Action D1.2 : le *bike sharing* peut être intéressant sur plusieurs campus. En mettant à disposition du personnel des vélos électriques pour la circulation au sein des sites.

2.8 Mobiliser la communauté UCLouvain

Action Com1.3 : a-t-on une idée de la date à laquelle cette App UCLouvain sera disponible ? Sait-on en quoi elle va consister ?

2.9 Gouvernance

Action I1.1 : le bilan carbone va-t-il être publié ? Les ambassadeurs de la durabilité pourraient éventuellement lui servir de relais.

Action I1.2 : qu'en est-il de l'opérationnalisation des actions touchant à la mobilité et aux déchets produits ? Comment ces actions vont-elles être mises en œuvre

Action I1.3 : qui d'autre que le SET pourrait s'occuper du *THE ranking* ?

3 Avis sur le volet « Circle U. »

La partie du plan Horizon 600 consacrée à l'alliance d'universités européennes au sein de Circle U. semble à destination avant tout à la Commission européenne. La « vision » (p.5) déclinée en deux grandes parties énonce une série de grands principes tels que l'inclusion, l'accent à mettre sur la recherche et l'interdisciplinarité ainsi que le développement de partenariats multiples pour développer les compétences de la communauté universitaire et de ses partenaires en termes de santé, de paix, de démocratie et de prospérité à l'échelle européenne et même planétaire. Dans quelle mesure les pratiques du terrain évolueront-elles effectivement dans ce sens ?

En 2025, l'alliance Circle U. deviendra une université européenne intégrée de sorte que les étudiants et les membres du personnel puissent travailler ensemble grâce à un cadre, des politiques et des infrastructures partagés. Ces politiques, groupées sous forme de thématiques (santé globale, démocratie, climat et innovation durable) menées par les étudiants vus comme les futurs spécialistes et décideurs, répondent aux dix-sept objectifs de développement durable des Nations Unies.

L'université est ainsi non seulement intégrée dans l'espace européen et dans les objectifs des Nations Unies, mais elle est globale.

Si ces thèmes sont manifestement porteurs, la question se pose de savoir si l'on ne favorise pas ainsi certaines disciplines au détriment d'autres parties de l'université. Il faut interpréter ces thématiques selon une perspective pluridisciplinaire et large, afin que la majorité des enseignants, chercheurs, personnels administratifs et techniques et étudiants de l'UCLouvain puisse y trouver matière à enrichissement en termes de connaissances et de compétences.

Parmi les objectifs et les lignes d'actions annoncés, l'accroissement de l'expérience internationale du personnel, le développement de procédures administratives et d'infrastructures IT facilitant la mobilité des étudiants et des membres du personnel, entre autres, demanderont une concertation avec le conseil d'entreprise voire une négociation avec la délégation syndicale.

La délégation CNE du personnel est favorable à la coexistence d'une mobilité dite virtuelle et d'une mobilité physique, à des solutions qui permettent des échanges fructueux sous forme de webinaires ou de classes virtuelles sans contraindre à des voyages coûteux à tout point de vue. En ce qui concerne les membres du personnel, la mobilité virtuelle peut faciliter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, avec cependant les limites que le télétravail obligatoire a mises en évidence. Les outils numériques peuvent aussi représenter une porte d'accès plus abordable aux échanges académiques et scientifiques internationaux, sachant toutefois que rien ne remplace les rencontres interpersonnelles.

Si la délégation CNE du personnel se réjouit des principes d'égalité et d'inclusion énoncés, elle rappelle aussi la nécessaire information au Conseil d'entreprise quant à l'évolution du projet, des financements européens reçus et de leur affectation, ainsi que des étapes franchies par l'alliance.

Un appel à projet est lancé pour l'attribution de Chaires Circle U. dans lesquelles il est prévu que des académiques permanents devront consacrer 20% de leur temps de travail au développement de la coopération au sein de Circle U. La délégation CNE du personnel demande comment ce « détachement » de 20% sera organisé concrètement pour éviter la surcharge de travail : ce PAC va-t-il être déchargé d'une série de tâches institutionnelles, pédagogiques et administratives ? Chaque Chaire se voit-elle octroyer un budget (de quel ordre de grandeur) pour assurer son fonctionnement ? Si la « perte » de 20% PAC UCLouvain (au profit d'une autre institution de l'alliance) amène un apport équivalent en provenance d'une autre université, comment l'évaluation de la pertinence de cet échange, tant du point de vue de l'UCLouvain que de l'université partenaire et que des personnes impliquées de part et d'autre, aura-t-elle lieu ?

4 Avis sur le volet « *Open Education* et *Open Science* à l'horizon 600 »

La délégation CNE du personnel partage les objectifs généraux, assez militants, énoncés dans ce volet de H600 qui engage l'UCLouvain dans l'université numérique par l'ouverture au public d'une série de ressources et d'outils. L'université évolue en effet dans un contexte international qui lui impose de faire partie de réseaux, comme Circle U., et d'ouvrir l'enseignement et la recherche à des publics élargis. Il s'agit d'enjeux importants pour le rayonnement de l'université et la diffusion de la connaissance qu'elle produit.

La délégation CNE du personnel appuie le constat, mis en évidence dans ce volet, selon lequel la crise sanitaire de la covid-19 a engendré une distanciation sociale déshumanisante qui explique la volonté à la fois des membres du personnel et des étudiants de revenir à une université en présentiel même partiel dès que les conditions sanitaires le permettront. La récente expérience du télétravail obligatoire imposé par cette crise a, en effet, montré à suffisance que les outils numériques ne peuvent pas remplacer la présence du personnel enseignant et encadrant. La pédagogie se fonde sur un humanisme qui n'est pas affaire de machines.

En outre, face à des acteurs privés très puissants qui, tels Google ou LinkedIn, se positionnent dans le monde des formations en ligne, gratuites ou payantes, l'université se doit de réfléchir à sa responsabilité, à ce qui fait sa spécificité et son attractivité auprès des jeunes générations largement imprégnées de la culture des réseaux sociaux. L'UCLouvain doit en outre inscrire sa politique en matière d'université numérique dans le cadre proposé par l'Union européenne. Il serait, par ailleurs, intéressant de mettre l'*Open Education* au service de la coopération universitaire au développement, participant au rayonnement de l'université.

S'il faut rester attentif à la valorisation socio-économique de certaines recherches et au respect des droits d'auteur, le volet *Open Science* répond à la fois à la nécessaire communication des données de recherche dans le cadre de la publication et de l'obtention de fonds et à un souci de partage des résultats de ces recherches.

Dans ce cadre, on peut regretter que H600 ne prévoie pas de ligne budgétaire pour assurer la numérisation des ouvrages précieux et anciens des bibliothèques ainsi que des archives les plus consultées du service des archives de l'université. Il faut espérer que des financements extérieurs à l'université pourront être trouvés, car cette mise à disposition de documents numérisés peut contribuer à l'image de marque internationale de l'UCLouvain.

La délégation CNE du personnel souhaite, en outre, rappeler que le développement des outils est nécessaire mais que, s'ils apportent un certain soutien à l'enseignement et à la recherche, ils ne pallient cependant pas certains biais, manques ou défauts. En ce sens, il est intéressant d'intégrer l'univers numérique aux objectifs traditionnels et fondamentaux de l'université, sans croire que c'est l'inverse qui se produit.

Cette intégration exige un effort important en matière de formation (et de formation continue) du personnel par l'université à ces techniques en constante évolution et à leurs outils. Le conseil d'entreprise devrait être tenu informé régulièrement des progrès en la matière, par exemple par un rapport annuel sur l'évolution des indicateurs proposés pour chacun des axes de ce volet du plan H600.

5 Avis de la délégation CNE du personnel sur le projet stratégique Horizon 600

Compte tenu des commentaires circonstanciés qui précèdent, du contexte de la crise sanitaire de la covid-19 et du fait que les volets du plan semblent représenter les enjeux essentiels de l'université aujourd'hui, la délégation CNE du personnel remet un avis positif sur le plan stratégique Horizon 600. Elle rappelle cependant à l'employeur le rôle légal de la représentation sociale et syndicale dans l'université et l'intérêt que représentent la consultation, la concertation et la négociation dans les processus de prise de décision. Elle rappelle également à l'employeur son obligation de mettre la concertation sociale et la négociation en pratique non seulement dans le cadre du projet stratégique Horizon 600 et de son opérationnalisation mais aussi dans la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants et de la fusion de l'UCLouvain avec l'USL-B, ainsi que dans l'ensemble des dossiers qui relèvent de la compétence du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale.

20 mars 2017.

CCT 104 – Plan pour l’emploi des travailleurs âgés Réactions et propositions de la CNE - UCL

Quelques demandes complémentaires concernant les constats et données statistiques :

La délégation CNE-UCL au conseil d’entreprise souhaite disposer des informations suivantes :

- Pyramides des âges selon les types de budgets : personnel du cadre (BO, PNA, BS) et personnel sur ressources extérieures ;
- Pyramides des âges pour le personnel scientifique sur BO et sur ressources extérieures ;
- Pyramides des âges selon les emplois à temps plein ou à temps partiel ;
- Actualisation des données reprises dans la note RHUM de 2013 selon les personnes physiques et non les EFT.

Concernant les objectifs à atteindre :

Etant donné que l’équilibre entre travailleurs de plus et de moins de 45 ans est, à l’UCL, plutôt favorable aux travailleurs de plus de 45 ans, en particulier en ce qui concerne le personnel académique ;

Etant donné que cet équilibre est, par contre, tout à fait défavorable aux plus de 45 ans pour le personnel scientifique ;

La délégation CNE-UCL au conseil d’entreprise estime que le plan pour l’emploi des travailleurs de plus de 45 ans devrait comporter des mesures centrées plus particulièrement sur :

- l’amélioration de la carrière scientifique et des perspectives pour ce personnel ;
- l’amélioration du bien-être au travail en tenant compte de la pyramide des âges des membres du personnel de l’université.

Mesures proposées par la délégation CNE-UCL en plus de celles figurant dans le « plan pour l’emploi des travailleurs âgés » (daté du 8/3/2017).

La délégation CNE-UCL approuve toutes les mesures figurant dans le « plan pour l’emploi des travailleurs âgés » présenté par l’employeur, en date du 8 mars 2017, et à l’ordre du jour du conseil d’entreprise du 20 mars.

Néanmoins, comme le prévoit la procédure de la CCT 104, la délégation CNE-UCL au conseil d’entreprise souhaite que l’employeur prenne en compte dans le plan pour l’emploi les mesures complémentaires listées ci-dessous.

Dans notre esprit, il est bien entendu que la mise en oeuvre des mesures proposées à la fois dans le plan de l’employeur ainsi que dans les propositions ci-dessous devront faire l’objet d’une planification pluriannuelle d’ici 2021, moyennant priorisation, budgétisation, et négociation avec la délégation syndicale quant aux modalités pratiques à prévoir.

La délégation CNE-UCL demande une évaluation annuelle de la mise en oeuvre de la CCT 104 à l’UCL à l’ordre du jour du conseil d’entreprise.

1. Sélection et engagement :

- Donner la priorité aux recrutements internes dans les ouvertures de postes afin de favoriser le maintien à l'emploi et valoriser le personnel en place.
- Réactiver la carrière scientifique au cadre en développant des carrières de logisticien de recherche mais aussi de personnel scientifique définitif.
- Améliorer les perspectives d'intégration au cadre du budget ordinaire du personnel sur ressources extérieures.
- Abandonner le recours aux contrats extérieurs pour des postes PAT relevant du fonctionnement même de l'université (administration centrale, logistique scientifique, administrations facultaires ou d'instituts, etc.) et stabiliser ces personnes au cadre.

2. Développement des compétences et des qualifications, y compris l'accès aux formations

- Sur base des statistiques du personnel suivant des formations, améliorer la participation aux formations en relançant les personnes qui n'en suivent pas en fonction de l'âge ; s'enquérir des formations dont ils ont besoin et leur proposer
- Encourager la participation à des séjours Erasmus et à des colloques.

3. Développement de carrière et accompagnement de carrière

- Tenir compte des diplômes obtenus dans le parcours de carrière PAT et les valoriser.
- Maintenir la possibilité de séjours sabbatiques pour les académiques de plus de 60 ans.
- Confier de nouvelles tâches, de nouveaux projets, aux plus de 45 ans.

4. Possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences des travailleurs

- Améliorer la politique de mutation interne pour faciliter et développer la mobilité positive.
- Mettre en place une « cellule de reconversion professionnelle paritaire » composée de la direction, de la médecine du travail et de la délégation syndicale qui se réunit régulièrement pour traiter des demandes de mutation et de réinsertion après maladie de longue durée.

5. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail

- Veiller au remplacement rapide et systématique des absents, en particulier quand cette absence est prévisible (congé de maternité, congé parental, congé sans solde, crédit-temps...)
- Inclure dans le règlement de travail la limitation du travail de nuit pour les plus de 55 ans (services de garde et horaires particuliers...)
- Donner des jours de congé liés à l'âge pour le personnel PAT de plus de 60 ans (1 jour par an supplémentaire à partir de 60 ans).

- Envisager des mesures internes permettant de compenser les réductions opérées par le gouvernement fédéral sur les formules permettant de réduire le temps de travail tels que les crédits-temps préalables à la retraite et les prépensions.

6. Santé, prévention et possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail

- Identifier certaines fonctions demandant des adaptations spécifiques (par exemple SRU, ADPI, LOGE,...) et proposer des tâches adaptées au plus de 45 ans. Tenir compte des situations de travail posant des difficultés particulières liées à l'âge et aménager les postes de travail en conséquence (port de charges, travaux physiques, horaires pénibles, etc.)

- Offrir un check-up médical complet à la charge de l'employeur pour les plus de 55 ans

- Offrir le remboursement complet du vaccin contre la grippe pour la partie non remboursée par la mutuelle ou l'assurance complémentaire

- Rappeler les règles permettant de s'absenter pour des consultations médicales chez le spécialiste ou des traitements médicaux

- Accepter la pratique des micro siestes dans les bureaux et locaux de travail (en prévoyant par exemple des sièges adaptés en conséquence)

Priorités de la CSC-CNE pour le personnel de l'UCLouvain de 2020 à 2024

Politique du personnel

1. Maintenir **une politique du personnel uniforme**, en évitant une trop forte décentralisation au profit des secteurs ou des sites de l'université
2. Poursuivre **la négociation de la mise à jour des statuts** de toutes les catégories de personnel sous la forme de conventions collectives de travail (CCT)
3. **Coordonner et clarifier les textes réglementaires** (règlement de travail, statuts, appel à la commission du personnel et procédure disciplinaire) de manière à pouvoir y recourir en cas de situation de travail conflictuelle
4. Négocier des statuts communs dans le cadre de la **fusion avec l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B)**
5. Renforcer les **compétences managériales et la culture sociale** en formant les responsables, en leur donnant des outils et en améliorant la communication et la disponibilité de l'information sur les procédures
6. Favoriser la **politique de télétravail** et y intégrer les enseignements de la crise sanitaire de 2020, notamment en termes organisationnels et d'encadrement des personnels
7. Assurer systématiquement et rapidement les **remplacements en cas de maladie** au-delà d'un mois et dès le premier jour de **congé de maternité**
8. Ouvrir un poste d'**assistant-e social-e** dédié-e aux membres du personnel
9. Mettre en œuvre le **fonds de solidarité interne** à l'UCLouvain destiné à sécuriser l'emploi des personnels scientifique, technique et administratif sur ressources extérieures
10. Accorder une **priorité aux candidatures internes**, à qualités égales, lors de toute ouverture de poste

Bien-être au travail

1. Mener un **plan de reprise du travail pour les personnes malades de longue durée**, comprenant des objectifs et des timings précis, adaptés aux capacités et besoins de la personne malade et en acceptant éventuellement du surnombre dans les services
2. Soutenir activement le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux, y compris **la lutte contre le burnout**
3. Poursuivre la communication au sujet des procédures mises en place à l'université en matière de **harcèlement et de prévention des risques psychosociaux** ; informer au sujet des personnes ressources (conseillers en prévention, personnes de confiance, délégués du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail [CPPT], etc.) et des modalités d'action en cas de discrimination, harcèlement ou sexisme ; appliquer la **procédure disciplinaire** annexée au règlement de travail en cas de harcèlement sexuel ou moral
4. Continuer à former les **responsables hiérarchiques** à tous les aspects du bien-être au travail et à l'importance de leur action dans la prévention des risques psychosociaux
5. Obtenir des **congés supplémentaires pour l'ensemble du personnel** de l'UCLouvain les 27 septembre (récupérable s'il tombe un week-end), 2 novembre et 2 janvier

6. Assurer un meilleur **encadrement du personnel en début de carrière**

Aménagement des fins de carrière

1. Mener une **politique active en matière de fin de carrière** inscrite dans le cadre de la convention collective de travail n° 104 en faveur des membres du personnel de plus de 55 ans (crédit-temps rémunéré, réduction du temps de travail avec maintien du niveau de la rémunération, prépension, régime de chômage avec complément d'entreprise [RCC], etc.)
2. Obtenir des **jours de congé** supplémentaires pour le personnel de plus de 60 ans

Avantages sociaux

1. Octroyer des **chèques-repas** ou, *a minima*, des écochèques aux membres du personnel en fonction d'un salaire perçu mensuel plafonné
2. Étendre **les avantages sociaux** (primes de mariage et de naissance, etc.) aux membres du personnel qui travaillent à moins de 50%
3. Augmenter le nombre d'**opérateurs de stages conventionnés pour enfants** et les lieux où ces stages sont proposés, ainsi que l'intervention de l'employeur dans le montant de l'inscription aux stages, **pour tous les enfants** des membres du personnel, indépendamment des sites où les parents travaillent et de leur pourcentage de temps de travail
4. Renforcer la politique de mobilité par la prise en charge par l'employeur des coûts d'abonnement aux parkings de la SNCB, pour les membres du personnel qui se déplacent en train entre leur domicile et leur lieu de travail

Pour le personnel du cadre d'intégration (ex-instituts supérieurs d'architecture et traducteurs-interprètes)

1. Veiller au **respect des statuts** dont le personnel du cadre d'intégration dépend encore, notamment en termes de congés, de disponibilités pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR), etc.
2. **Améliorer la coordination** entre l'Université Saint-Louis (USL-B) et l'UCLouvain, notamment en matière de calendrier académique et « d'unités de langue »
3. **Clarifier les critères et les modalités d'attribution des cours** et garantir le maintien du label *European Master in Translation* (EMT)

Pour le personnel des entités de l'unité technique d'exploitation (UTE)

Inciter les conseils d'administration de ces entités qui participent aux élections sociales à **se rapprocher des statuts du personnel de l'UCLouvain** ; faire bénéficier leur personnel de l'assurance de groupe et d'avantages sociaux semblables à ceux du personnel de l'université : primes de mariage, de naissance, Saint-Nicolas, intervention dans les stages pour les enfants, réduction aux restaurants universitaires, accès aux parkings, même politique de mobilité, etc.



Pour le personnel administratif et technique (PAT)

1. Supprimer les **discriminations de l'assurance de groupe de l'UCLouvain** à l'égard des membres du personnel isolés (célibataires, cohabitant-es de fait, veuves et veufs, divorcé-es) quant au montant du capital-décès versé ; prévoir l'indexation automatique de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement ; étendre, comme le prévoit la loi, aux membres du PAT sur contrat à durée déterminée (CDD) le bénéfice de l'assurance groupe ; tenir compte des indemnités pour gardes de nuit et des heures supplémentaires dans le salaire déterminant la prime à payer par l'employeur
2. Revoir en profondeur le **système des promotions** pour qu'il soit plus équitable ; envisager de remplacer le système actuel par une promotion régulière, par exemple tous les 8 ans, quand les délais légaux le permettent et sur base d'un dossier, en priorité pour le personnel de niveau 2
3. Mettre en valeur les **métiers techniques et manuels** en permettant une progression par promotion plus rapide qu'actuellement
4. Obtenir que la **carrière du personnel sur ressources extérieures** puisse progresser au minimum comme celle du personnel sur budget ordinaire, comme le prévoit la convention collective de travail (CCT) du 30 septembre 1998
5. Favoriser la **mobilité positive du personnel entre les services** en menant une politique plus dynamique à cet égard ; accepter des augmentations provisoires du cadre dans certains services afin de faciliter la mobilité et d'alléger la charge de travail
6. Poursuivre et amplifier la **politique de renfort PAT** dans les services en surcharge de travail
7. Inscrire dans les statuts du PAT les conditions qui ouvrent le droit, en cas de maladie de plus de quatre mois, à un **complément à l'indemnité mutuelle payé par l'UCLouvain**

Pour le personnel académique (PAC)

1. Obtenir des **modifications du décret Paysage** permettant la simplification des procédures et du parcours étudiant, en coordination avec les organisations syndicales représentées à l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), afin de réduire la charge de travail des enseignant-es et des personnels administratifs et pédagogiques qui encadrent les étudiant-es
2. Respecter la **norme des 150h d'enseignement /année** pour le PAC à temps plein au cadre et équilibrer ainsi la répartition des charges entre les trois missions d'enseignement, de recherche et de service à la société, en fonction du projet académique individuel (PAI)
3. Améliorer la procédure de **recrutement académique** pour que tous les postes soient pourvus en temps et heure ; modifier la procédure pour les postes académiques non pourvus en les maintenant ouverts jusqu'à ce qu'un-e candidat-e soit retenu-e
4. Engager une réflexion sur le **fonctionnement et l'utilisation du PAI**

5. Permettre les **congés sabbatiques** au-delà de 60 ans
6. Adapter le cadre du PAC à la charge de travail qu'implique le décret sur la **formation initiale des enseignants (FIE)**
7. Mener une réflexion sur la répartition de la charge de travail du PAC entre les enseignements **en bac et master et en formation continue** (certificats, etc.)
8. Assurer un **support administratif** à chaque académie

Pour le personnel scientifique

1. Améliorer globalement les **carrières scientifiques** en Fédération Wallonie-Bruxelles, en révisant, entre autres, les statuts et les progressions de carrière
2. Offrir des perspectives de carrière dignes de ce nom aux chercheuses et chercheurs en rouvrant la carrière de **personnel scientifique définitif** ou en créant la carrière de **logisticien-nes d'enseignement**, à côté des postes de logisticien-nes de recherche
3. Utiliser une partie des montants du retour du précompte professionnel des chercheur-euses afin de **favoriser l'accroissement de l'emploi scientifique**
4. Pérenniser le temps de travail des **maîtres de langues courantes** (anglais, néerlandais, espagnol, ...) dont une partie de l'enseignement fait l'objet d'avenants à durée déterminée pendant plusieurs années, dans le respect de la convention collective de travail (CCT) du 31 décembre 1999
5. Clarifier la **répartition des compétences hiérarchiques et fonctionnelles** entre les divers-es responsables des assistant-es de manière, entre autres, à diminuer les risques psychosociaux de cette catégorie de personnel
6. Répartir équitablement et en concertation les tâches entre assistant-es afin que **50% de leur temps de travail soit effectivement dévolu à la recherche** et immunisé des tâches administratives et d'encadrement trop lourdes, dans le respect de l'article 72 du décret de la Communauté française du 11 avril 2014 sur l'enseignement supérieur
7. Améliorer le **règlement des bourses** (post-)doctorales, pour clarifier les rôles et les procédures et assurer aux boursier-es de meilleures conditions de recherche et de travail, y compris en termes de bien-être
8. Améliorer l'**accompagnement du doctorat** ; actualiser le document sur le taux de réalisation du doctorat et améliorer les conditions de travail des doctorant-es sur fonds propres
9. **Prolonger les bourses** et les contrats d'assistant-es ou les contrats sur ressources extérieures pour tou-tes les chercheur-euses ayant eu un congé de maternité, dans le respect du décret de la Communauté française du 17 décembre 2003
10. Assurer l'**accès au congé parental** pour les boursier-es
11. Améliorer significativement le **dialogue social** au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) paritaire du Fonds de la recherche scientifique (FNRS)



Priorités de la CSC-CNE à l'UCLouvain

Suite de la page 2 et 3

Améliorer la gouvernance de l'UCLouvain

1. Favoriser la **simplification administrative** et limiter la bureaucratie
2. Clarifier la **ligne hiérarchique** jusqu'aux niveaux 3 et 4 de la structure (c'est-à-dire les commissions de programme, les écoles, les pôles, les centres de recherche, etc.) et définir cette ligne hiérarchique dans les règlements d'ordre intérieur (ROI) des entités
3. Améliorer le **portail de l'UCLouvain**, surtout l'intranet, de manière à ce que les membres du personnel et les étudiant-es gagnent du temps dans leur recherche d'informations
4. **Encadrer au niveau central les choix réalisés par les secteurs quant à l'utilisation des budgets complémentaires accordés**, afin qu'ils servent prioritairement à l'amélioration des conditions de travail et à l'engagement de personnels
5. Mener une réflexion sur la problématique des **facultés multisites**, notamment dans la perspective de la fusion avec l'université Saint-Louis
6. Développer l'**encadrement de publics** spécifiques qu'accueille l'université : adultes en reprise d'études, étudiant-es étranger-es, réfugié-es et migrant-es, étudiant-es à besoins spécifiques, etc.
7. Prévoir l'**élection directe des représentant-es du personnel au Conseil d'administration** de l'UCLouvain

Équilibre vie privée - vie professionnelle

1. Tenir compte des horaires de travail des membres du personnel pour programmer les **réunions** afin de préserver la vie familiale et privée
2. Rédiger et distribuer un **guide pratique** indiquant les outils existants pour aider à concilier vies professionnelle et privée (charte des temps de vie, télétravail, déconnexion, flexibilité horaire, congés thématiques, etc.)
3. Porter une **attention particulière aux membres du personnel ayant des charges de famille ou enceintes** en se préoccupant également du bien-être et de l'équilibre vie privée - vie professionnelle et sans que cela soit préjudiciable à l'évolution de leur carrière
4. Obtenir le **label « entreprise enfants admis »**
5. Accroître le nombre de **places d'accueil en crèche** pour les enfants du personnel, sur tous les sites

Équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de carrière

1. **Lutter contre le plafond de verre** (situé au barème 12/1 pour les femmes dans le personnel administratif et technique [PAT] et à l'entrée dans la carrière pour le personnel académique [PAC])
2. Favoriser la **présence de femmes dans la gouvernance** de l'UCLouvain
3. Réévaluer le critère de **mobilité internationale** et considérer également d'autres critères faisant la preuve de développement des compétences liées à l'implication dans des réseaux internationaux pour l'accès à des postes académiques
4. Systématiser la mixité des **comités de sélection, commissions de promotions et panels scientifiques**

5. **Combattre les préjugés liés au genre** dans les entretiens de sélection ou de promotion
6. **Valoriser également** les personnes qui n'ont pas interrompu leur carrière et celles qui l'ont diminuée ou mise en pause pour des raisons liées à la famille (recours au crédit-temps, congés parentaux, réduction du temps de travail, etc.)

Politique de développement durable dans le cadre d'une université éco-responsable

1. Promouvoir l'**enseignement et la recherche en matière de transition sociale, économique et écologique** en développant un programme de formations, en favorisant l'interdisciplinarité et en encourageant les recherches dans ces domaines
2. Développer une **politique de mobilité** favorisant la mobilité douce sur l'ensemble des sites ainsi que pour y accéder
3. Améliorer les possibilités de **transport et de vidéo-conférence** pour favoriser le travail multisite en en diminuant l'impact environnemental
4. Promouvoir dans les cahiers de charge des marchés publics de l'UCLouvain des **critères sociaux, éthiques et environnementaux**, ce qui est essentiel lorsque ces marchés concernent les personnels des sociétés sous-traitantes
5. Orienter les **investissements** de l'UCLouvain en fonction d'objectifs ambitieux liés aux économies d'énergie et d'eau (recours à l'énergie verte, isolation thermique des bâtiments, gestion économique de l'eau y compris récupération d'eau de pluie, green IT, etc.)
6. Mener une **politique d'achat visant le zéro déchet et le recyclage systématique** au sein de l'UCLouvain : don du matériel et du mobilier usagés à d'autres services, à des ressourceries ou à des associations caritatives, politique d'achat de matériels non marqués par l'obsolescence programmée

