



LE DROIT *de savoir*

2. Des mesures FWB face à la crise
Le crédit-temps
3. Une rencontre avec la ministre
À quand la fusion ?
4. 30 ans d'emploi PAT
5. La RCC fin de carrière
6. Le management des RH
8. La présidence de l'ARES
Le rapport de l'ARES
Les décrets Paysage et FIE
9. La négociation Enseignement
20 ans après Bologne
10. Le plan européen de relance
La fermeture de l'Arsenal
11. Les parkings A1
Un nouvel institut LOCI !
12. La prolongation des contrats PST
La dispense de précompte pour le PS
13. L'interruption du doctorat
Malaise au sein du PST
14. Les vacances annuelles
15. L'indemnité pour télétravail
16. Le vaccin, bien public mondial

Le poids des mots

Dans notre éditio du n° 175 (décembre 2018), nous rappelions que : *le « capital humain » de toute entreprise est, par nature, immatériel et que l'université, comme n'importe quelle autre organisation, ne pourrait considérer ses travailleurs comme des individus dont on pourrait « disposer ». Autrement dit, appliqué à l'humain, le concept de gestion d'un capital (et, par analogie, celui de gestion de ses ressources) est affreusement trompeur parce qu'il risque d'oblitérer ce qui doit faire la spécificité de la contribution humaine à la bonne marche de toute entreprise : d'un côté, la motivation, la qualité des prestations, la loyauté à l'égard des collaborateurs et de l'employeur, une forte implication dans l'accomplissement des tâches et de l'autre côté, comme en retour, le respect, une vraie reconnaissance, l'acceptation d'une participation de tous aux décisions affectant le bien-être commun, de bonnes conditions de travail, l'ouverture à toute progression de carrière, etc.*

Le numéro que vous avez sous les yeux est plus volumineux que d'habitude. Il contient de nombreuses informations dans une diversité de domaines méritant toute votre

attention. Au cas où vous ne pourriez en lire l'intégralité, ne manquez pas, en tous cas, l'article intitulé « Quelques réflexions sur le management et la gestion des ressources humaines » (p. 6). Nous continuons à espérer qu'à l'occasion de la rédaction du chapitre « Valeurs RH » du plan stratégique « Horizon 600 », les autorités universitaires seront particulièrement attentives au poids des mots.

Et si l'on faisait preuve de créativité et d'un peu d'audace intellectuelle en reléguant une fois pour toutes au passé le vocable « ressources » appliqué aux travailleuses et aux travailleurs ? Par quel autre mot le remplacer ? Pour garder le R de RH, on pourrait décider tout simplement de ne plus parler désormais que de richesses humaines ? On parlerait alors de la DRH (Direction des Richesses Humaines), de la GRH (Gestion des Richesses Humaines) et des « Valeurs RH » (Valeurs des Richesses Humaines). Celles du personnel de notre université sont, à nos yeux, inestimables, irremplaçables et résolument durables. Vivement le monde d'après que l'on nous promet ... plus humain !



Les mesures de soutien de l'enseignement supérieur face à la crise sanitaire

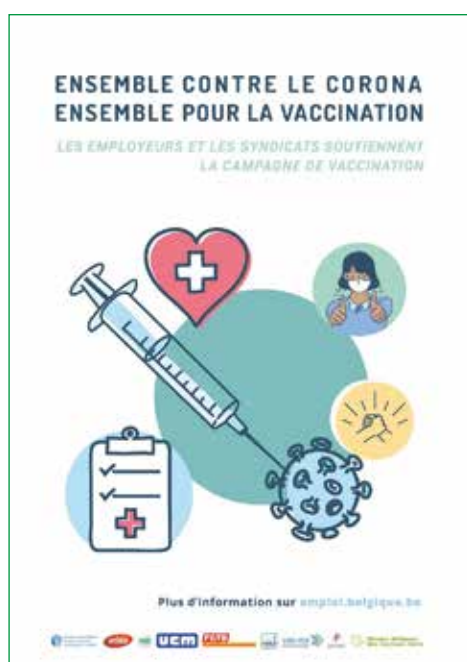
• Pour mémoire, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté en décembre 2020 un décret-programme en vue de faire face aux conséquences de la crise sanitaire dans tous les secteurs dépendant de la FWB. Les mesures concernant l'enseignement supérieur et la recherche d'un montant global de 24,6 millions €, dont 16 millions € pour les universités, ont été détaillées en page 8 du précédent numéro du *Droit de savoir* :

https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-01/Droit_de_Savoir_184.pdf

- d'une part – et pour la troisième fois depuis mars 2020 – un nouveau financement exceptionnel de 2,3 millions € est accordé pour renforcer les subsides sociaux octroyés aux établissements d'enseignement supérieur et ainsi offrir une aide directe aux étudiant-es touché-es, de près ou de loin, par les mesures prises pour lutter contre la propagation de la COVID-19 ;

- d'autre part, une augmentation des moyens dédiés à l'aide à la réussite destinée aux étudiant-es de première année de premier cycle qui, après avoir terminé leurs études dans l'enseignement secondaire, ont dû faire face à l'enseignement supérieur à distance. Pour les établissements d'enseignement supérieur, l'arrêté augmente pour ces établissements de 6 millions € (dont 2,6 millions € pour les universités) les allocations dédiées en 2021 à l'aide à la réussite de ces étudiant-es. Cet arrêté a été publié le 10 mars 2021 au *Moniteur belge*.

• Tout récemment, le 3 mai 2021, dans le cadre du conclave budgétaire, le Gouvernement de la FWB a décidé de dégager une somme complémentaire de 4,2 millions € (dont 1,4 million pour l'UCLouvain) pour soutenir, sur demande motivée, les post-doctorant-es des universités dont les travaux de recherche ont été impactés par la crise. Les modalités spécifiées du dispositif doivent encore être précisées. Quant aux post-doctorant-es du FNRS dans la même situation, une intervention a été décidée. En effet, la ministre Glatigny a déclaré au Parlement FWB : « *Si le FNRS pouvait faire de même pour les chargé-es de recherche, cela ne permettrait certes pas d'effacer toutes les difficultés liées à la crise, mais au moins de ne pas pénaliser la carrière de nos chercheurs sur le plan international* ».



• Le 28 janvier 2021, le Gouvernement de la FWB a adopté un arrêté relatif à la prolongation des bourses doctorales accordées par le F.R.S-FNRS et par les universités francophones, avec un financement global exceptionnel de 3,8 millions €. Selon les dispositions de l'arrêté, ce montant doit être consacré exclusivement à la prolongation de maximum 3 mois de contrats de travail ou de bourses de membres du personnel scientifique qui entament leur dernière année de thèse. Cet arrêté a été publié le 3 février au *Moniteur belge*. Les demandes introduites ont été évaluées par les universités

et par le FNRS. Le détail des demandes et des montants effectivement attribués n'est pas encore disponible au moment du bouclage de ce numéro.

• Le 11 février 2021, le Gouvernement de la FWB a adopté un arrêté comportant deux autres mesures pour faire face à la crise :

Ces mesures de soutien pour le personnel scientifique sont commentées en page 12 de ce numéro.

Le crédit-temps dans les universités subventionnées

La direction réglementation Crédit-temps de l'ONEM a publié une note sur les dispositions légales au 1^{er} janvier 2021 relatives au crédit-temps dans les universités du pays.

Cette note, très pédagogique, détaille donc les règles du recours au crédit-temps, au congé pour assistance médicale, au congé pour soins palliatifs et au congé parental pour les différentes catégories du personnel – y compris pour les boursier-es de doctorat – dans les universités subventionnées de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cette note est consultable, après identification sur OnemTech et après avoir créé en ligne un compte utilisateur :

<https://services.onem.be/apps/docmgt/docmgt.nsf/%24%24OpenDominoDocument.xsp?documentId=406E979E9B3AFD21C12579CF002DDA5C&action=openDocument&searchterms=true>

ou sur le site : https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-06/2021_007_F_JVH_Universite%CC%81s%20%281%29.pdf

Rencontre de la CNE-Universités avec la ministre Valérie Glatigny

Dès l'entrée en fonction de la ministre de l'enseignement supérieur, la CNE-Universités avait sollicité une entrevue en vue de lui présenter son travail et de lui exposer les préoccupations principales du personnel des universités subventionnées. La crise sanitaire a évidemment retardé cette rencontre qui s'est finalement tenue (en visio-conférence) le 12 mars 2021.

La ministre Valérie Glatigny était accompagnée de membres de son cabinet. Lors de cet entretien ont été abordés les points suivants :

- La CNE-Universités a transmis son cahier de revendications concernant le personnel des universités pour la négociation sectorielle Enseignement pour 2021-2022. *Voir en page 9 l'article à ce sujet.*
- Concernant diverses questions juridiques, notamment le statut pécuniaire du personnel scientifique, la rémunération du personnel académique payé à l'heure, l'octroi du barème 8A lors de l'engagement du personnel scientifique porteur d'un master 60, il a été convenu qu'une réunion particulière serait organisée avec le directeur du cabinet de la ministre.
- Au sujet de l'arrêté du 28 janvier 2021 sur la prolongation des bourses de doctorat et des mandats d'assistant-es, si la CNE-Universités se réjouit de ce financement organisé par la FWB, elle a fait observer à la ministre que ce texte n'a pas fait l'objet d'une négociation sociale préalable – et légalement prévue – avec les délégations syndicales du personnel des universités et du FNRS. En outre, cette négociation aurait permis d'évoquer – et peut-être de régler ! – les questions qui se posent encore quant à la mise en œuvre de cet arrêté concernant les critères, les modalités des prolongations, le périmètre des personnels concernés, etc.).

La ministre a regretté que cette négociation préalable ait été omise et a indiqué que cela ne se reproduirait plus.

- La CNE-Universités a attiré l'attention de la ministre sur la nécessité d'optimiser le dialogue social au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation sociale du FNRS. La CNE-Universités a demandé à la ministre d'encourager un fonctionnement plus efficace de cette instance, notamment par l'intermédiaire de la commissaire du Gouvernement auprès du Conseil d'administration du FNRS.
 - À la question d'une date de dépôt du projet de décret organisant la fusion entre l'USL-B et l'UCLouvain, la ministre a répondu que des contacts se poursuivent entre le cabinet et les autorités de l'USL-B.
 - Concernant le calendrier du projet de décret modifiant le décret Paysage à la suite de l'avis donné en juin 2020 par l'ARES (voir *Droit de savoir* n°182), la ministre a indiqué que c'est l'horizon de la rentrée académique 2022 qui est visé pour l'entrée en vigueur de ce décret. Il en sera de même, a indiqué la ministre, s'agissant du projet de décret modifiant le décret relatif à la formation initiale des enseignants.
 - La délégation de la CNE a évoqué brièvement la réflexion qu'elle mène sur *l'université d'après la crise*. La ministre a fait état à ce sujet de plusieurs études qu'elle a demandées sur les conséquences de la crise, notamment au groupe d'experts Psychologie et Corona ainsi qu'à la Commission de l'ARES sur la vie étudiante. L'ARES rendra un avis sur les recommandations de ces différentes études qui sera ensuite transmis au Gouvernement pour délibération.
- En finale, après les remerciements de la délégation CNE pour cette entrevue, la ministre a indiqué qu'elle restait disponible pour d'autres entretiens.

À quand la fusion officielle entre l'Université Saint-Louis et l'UCLouvain ?

Nous entendons parler d'une fusion entre l'université bruxelloise et l'université néo-louvaniste depuis 2017. Après l'échec de la fusion à quatre (UCL, FUNDP, FUCaM et FUSL), l'UCLouvain et l'USL-B (ex-FUSL) ont souhaité continuer le processus à deux. Même si le rapprochement entre les deux institutions est apparent (identité visuelle commune), la fusion ne sera officielle que lorsqu'un décret l'actera. Dans l'intervalle, le personnel, surtout de Saint-Louis, est dans l'attente. Les travailleur-ses souhaiteraient connaître le fin mot de l'histoire, quel qu'il soit. En effet, certains projets

sont mis en suspens en attendant la fusion qui tarde à arriver et il devient de plus en plus difficile de se projeter dans un avenir incertain. Lors d'une réunion avec le cabinet Glatigny, la délégation CNE-Universités a appris que le sujet de la fusion était à nouveau sur la table des négociations. Une réunion regroupant des membres du cabinet de la ministre et les recteurs des deux universités était prévue après les vacances de printemps. Espérons que ces débats aboutiront prochainement à un dénouement qui sera favorable aux personnels des deux universités.



Trente ans d'évolution de l'emploi du personnel administratif et technique

Dans le n°182 du *Droit de savoir*, nous avons retracé l'évolution sur 30 ans de l'emploi de toutes les catégories de personnel à l'UCLouvain. Cette analyse sera détaillée pour chacune des catégories de personnel. Dans ce numéro, nous commençons par

l'évolution de l'emploi du personnel administratif et technique pour tous les sites de l'université et en tenant compte des intégrations et fusion intervenues depuis 2010.

1. Évolution de l'emploi du personnel administratif et technique (PAT)

| | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2021 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| PAT au cadre en équivalents temps plein (ETP) | 1138,- | 1156,- | 1189,1 | 1173,2 | 1200,6 | 1282,5 | 1314,9 |
| PAT au cadre en personnes physiques (PP) | 1370 | 1316 | 1385 | 1446 | 1450 | 1507 | 1537 |
| PAT sur ressources extérieures (ETP) | 363,8 | 363,2 | 440,1 | 360,7 | 373,3 | 385,7 | 408,9 |
| PAT sur ressources extérieures (PP) | 407 | 462 | 554 | 466 | 491 | 531 | 595 |
| PAT hors cadre (ETP) | 130,- | 51,5 | 19,- | 7,- | 3 | 1,- | 0,- |
| PAT hors cadre (PP) | 130 | 56 | 19 | 7 | 3 | 1 | 0 |
| Total PAT (ETP) | 1631,8 | 1571,7 | 1648,2 | 1540,9 | 1576,9 | 1669,3 | 1723,8 |
| Total PAT (PP) | 1907 | 1834 | 1958 | 1919 | 1944 | 2039 | 1974 |
| Total PAT (en ETP) en base 100 | 100 | 96 | 101 | 94 | 97 | 102 | 106 |
| Proportion du PAT sur le total du personnel | 49% | 41% | 43% | 41% | 39% | 39% | 38% |
| Nombre d'étudiants pour 1 PAT | 11 | 13 | 12 | 14 | 16 | 19 | 18 |

Sources : statistiques du Conseil d'entreprise au 1er février de l'année.

Le personnel administratif et technique au cadre (financé par le budget ordinaire, le budget social et le budget du patrimoine non affecté) a augmenté de 15 % par rapport à 1990.

Le PAT financé par les ressources extérieures reste fixé depuis 1990 aux alentours de 375 ETP en moyenne, avec des fluctuations ponctuelles liées aux montants annuels des conventions de recherche.

Le PAT hors cadre (ayant donc un autre employeur que l'UCLouvain) est une catégorie du personnel aujourd'hui en extinction. En 1990, y était repris le personnel sous statut TCT

(Troisième circuit de travail), projet des pouvoirs publics auquel il a été mis fin au cours des années 2000. Dès lors, ne restait dans cette catégorie que le personnel technique et logistique de l'Institut Interuniversitaire des Sciences Nucléaires du FNRS.

La proportion de membres du PAT sur le nombre total de membres du personnel de l'UCLouvain reste globalement proche de 40%, comme c'est le cas dans toutes les autres universités. Par ailleurs, si, pour un membre du PAT, il y avait 11 étudiant-es en 1990, ce nombre est de 18 en 2021, ce qui impacte aussi la charge globale de travail du personnel administratif et technique au cours des dix dernières années.

2. Évolution de l'emploi PAT selon le type de contrat (durée déterminée ou durée indéterminée)

• Le PAT au cadre

Le PAT au cadre, qui est nommé définitivement, une fois le stage réussi, comporte toutefois des membres du personnel sous contrat à durée déterminée, ce qui n'est pas prévu par le statut, sauf pour les personnels en contrat de remplacement.

En février 2021, 49 personnes physiques du PAT au cadre étaient sous contrat à durée déterminée (37 F - 12 H) et 93 personnes physiques étaient engagées dans un contrat de remplacement (74 F - 19 H).

• Le PAT sur ressources extérieures

| | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| En contrat à durée déterminée (CDD) | 263,1 | 151,- | 91,8 | 86,3 | 94,- | 105,7 |
| En contrat à durée indéterminée (CDI) | 101,1 | 289,1 | 164,2 | 166,3 | 294,9 | 327,8 |
| Pourcentage de CDD par rapport aux CDI | 72% | 34% | 36% | 34% | 24% | 24% |

Alors que la proportion de contrats à durée déterminée était en 1995 pratiquement de trois quarts, cette proportion a été ramenée par la suite à un tiers, jusqu'à un quart actuellement. Ceci est le résultat de l'application de la convention collective de 1998 concernant le PAT sur ressources extérieures, qui prévoit qu'après deux ans de contrat à durée déterminée, le membre du personnel doit passer sous contrat à durée indéterminée. Voyez l'article 8 de cette importante convention :

https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/idb/334_ccPATO-ress-ext.pdf

Il est donc légitime de se féliciter de l'existence depuis 1998 de cette convention, même si des propositions d'améliorations de celle-ci n'ont pas encore reçu de réponse satisfaisante des autorités, notamment sur la question des préavis conservatoires.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) renouvelé



Les conventions collectives de travail (CCT) relatives au Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension) ont été renouvelées fin décembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2023. Elles se trouvent sur le portail de l'UCLouvain (CCT PAT au cadre¹ et CCT PAT sur ressources extérieures²).

Trois régimes de RCC peuvent s'appliquer au personnel administratif et technique de l'UCLouvain :

- **Le régime général** : à la date de début du RCC, il faut être âgé-e de 62 ans et justifier d'une ancienneté de salarié-e de 40 ans pour les hommes, et pour les femmes de 37 ans en 2021, de 38 ans en 2022 et de 39 ans en 2023.
- **La carrière longue** : à la date de début du RCC, il faut être âgé-e de 60 ans et justifier d'une ancienneté de salarié-e de 40 ans.
- **La raison médicale** : à la date de début du RCC, les travailleur-euse-s reconnu-e-s moins valides ou présentant des problèmes physiques graves (aux termes de la CCT n° 133 du Conseil national du travail³) doivent être âgé-e-s de 58 ans et justifier d'une ancienneté de salarié-e de 35 ans.

L'employé-e est alors licencié-e et émerge au chômage pour lequel il-elle perçoit une allocation. L'employeur (l'UCLouvain) complète cette allocation par une indemnité correspondant à 95% de la différence entre l'allocation de chômage et le traitement mensuel net, cela jusqu'à la date de la pension.

Les primes d'assurance groupe ne seront plus versées à toute personne âgée de minimum 55 ans au 31 décembre 2016. Les allocations familiales complémentaires seront payées comme pour tout autre membre du personnel.

Qui dit licenciement dit préavis. Celui-ci doit être notifié par l'employeur et se monte à quelque 3 ans de préavis pour une carrière de 40 ans à l'UCLouvain. Le préavis doit commencer pendant la durée des présentes CCT.

C'est l'ONEm qui détermine l'admissibilité des personnes au RCC et qui délivre le certificat qui confirme l'ancienneté de salarié-e. Si l'ONEm ne confirmait pas le passé professionnel, la personne n'aurait alors pas droit aux allocations de chômage. Si cette notification avait lieu :

- **pendant la durée du préavis**, la personne verrait son congé annulé ou son préavis prolongé jusqu'à la date où les conditions de RCC seraient remplies ;
- **après l'expiration du préavis**, la personne serait réintégrée dans une fonction équivalente et au même traitement qu'avant son départ.

La personne de contact au sein de l'ARH est M. C. Michetti. D'autres réductions du temps de travail sont possibles. Voyez les n°s 177⁴ et 178⁵ du *Droit de savoir*. N'hésitez pas à interroger vos délégué-e-s syndicaux-ales (voir *Droit de savoir* n° 184⁶).

¹ <https://myalfresco.uclouvain.be/alfresco/service/ucl/streamDownload/workspace/SpacesStore/570a996a-0dbd-4fb6-a681-1a123b68de4d/3.11.%20Convention%20collective%20de%20travail%20relative%20au%20r%C3%A9gime%20conventionnel%20de%20ch%C3%B4mage%20avec%20compl%C3%A9ment%20d'entreprise%202020%20Budgets%20classiques.pdf?a=true>

² <https://myalfresco.uclouvain.be/alfresco/service/ucl/streamDownload/workspace/SpacesStore/3d931dff-b704-4495-bdb0-97c34f195282/3.12.%20Convention%20collective%20de%20travail%20relative%20au%20r%C3%A9gime%20conventionnel%20de%20ch%C3%B4mage%20avec%20compl%C3%A9ment%20d'entreprise%202020%20Ressources%20ext%C3%A9rieures.pdf?a=true>

³ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-133.pdf>

⁴ <http://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-07/177%20Droit%20de%20Savoir.pdf>

⁵ <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-09/Droit%20de%20Savoir%20178%20v5.pdf>

⁶ https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-01/Droit_de_Savoir_184.pdf

Quelques réflexions sur le management et la gestion des ressources humaines

Le terme anglais *management* s'est développé aux XVII^e et XVIII^e siècles sous l'influence de l'association avec le moyen français « mesnagement » (qui a donné « ménagement ») signifiant économie domestique (1551), mesure de l'action de quelqu'un (XVII^e s.), considération et contrainte à l'égard d'autrui (1665)¹. Son étymologie renvoie à « manège » et à l'italien *maneggiare* signifiant manier, manipuler, mener, diriger (ou encore travailler un cheval). Dans le même ordre d'idées, la « carrière » est initialement le lieu où étaient organisées les courses de chars dans l'Antiquité et, désigne, encore aujourd'hui, le lieu extérieur où l'on travaille les chevaux (le manège extérieur) et que les anglais appellent *arena*. Même quand on aime les chevaux, cela peut laisser rêveur.

Le discours managérial moderne promeut, depuis la fin des années 1980, une vision utilitariste, économique et entrepreneuriale de l'humain au service de l'organisation du travail², du profit, comme un capital à faire fructifier³. Les « ressources humaines » font de l'humain une ressource qu'il convient d'analyser, de gérer et de prévoir le mieux possible. Le « management stratégique des ressources humaines » repose alors sur la mobilisation des hommes autour de valeurs communes (culture d'entreprise) et d'objectifs partagés (stratégie de l'entreprise), sur le concept de compétences (plus que de qualification) et sur des démarches de gestion prévisionnelle⁴.

Le management prétendument « humaniste » qui apparaît dans les années 1990 met l'individu au cœur du modèle, reportant sur lui la responsabilité des situations. Cet oxymore juxtapose sans pudeur la gestion au sens RH (le management) et le fait de considérer (l'humanisme) « la personne comme une fin et jamais comme un moyen, ce qui favorise l'exercice de sa liberté, le développement de son autonomie morale, de son autodétermination, l'expression de ses talents, et des rencontres avec autrui permettant que s'établisse une reconnaissance et un respect mutuels.⁵ » D'aucuns considèrent que ce modèle managérial témoigne de « l'ambition d'étendre l'emprise de la domination à la fibre humaine elle-même »⁶. Les managers vont cultiver chez leurs collaborateurs les qualités humaines comme l'aptitude au bonheur, le besoin de se découvrir, la capacité de faire confiance, d'être loyal, l'esprit de sacrifice aussi. Les savoirs, connaissances, expériences, métier et professionnalité apparaissent alors comme des obstacles plutôt que comme des qualités-clés. Paradoxalement, « plus on insiste sur l'humanité des salariés [...], moins on les prend au sérieux comme experts de leur travail »⁷.

Le *lean management*, hérité de l'industrie automobile et en vogue de nos jours, vise à se débarrasser du superflu, à adapter pour cela la production et l'organisation du travail à la financiarisation de l'entreprise⁸. La clé de l'efficacité est d'exiger de toutes l'identification des diverses sortes de gaspillage et, donc, d'impliquer l'ensemble du personnel dans cette démarche d'amélioration permanente⁹. Le recours aux normes, aux indicateurs, avec une certaine obsession du *reporting*, permettrait à l'organisation de se centrer efficacement sur le plus utile, le plus rentable. Elle produit alors des tableaux de bords, compare les chiffres produits par le *reporting* à des normes extérieures et s'en sert pour se comparer aux autres organisations d'une part et obtenir des certifications dont elle pourra se prévaloir d'autre part. Cette quantification fort éloignée du souci de la qualité du travail ou de la satisfaction du client (quelle qu'en soit la nature) contribue à diluer, aux yeux du-de la travailleur-euse, le sens même de son travail. Or le travail est bien plus qu'une activité économique : il inscrit l'humain dans un groupe social, il est vecteur de droits, il contribue à l'image de soi du-de la travailleur-euse, etc.

Qui dit RH dit, vous l'aurez compris, recours à un lexique particulier. Internet regorge d'ailleurs de listes plus ou moins organisées de ces termes et l'on en trouve des lexiques, des glossaires, des vocabulaires, des dictionnaires et même des générateurs d'énoncés. C'est ainsi que la culture d'entreprise pourrait amener le ou la DRH à veiller à l'*employabilité* des membres du personnel, principalement de *génération X*, en déployant pour cela la *formation professionnelle continue* et un travail sur la VAE, voire la VAP, tout en *mettant le focus sur l'assertivité*. Au sein du *work flow RH*, on améliorera les *process* de recrutement de *générations Y et Z*, et on évitera les *erreurs de casting*, en *intégrant*, pour les *N+1*, un *assessment* tenant compte des *soft skills*, de *feed-back* reflétant l'*expérience candidat* et de la demande d'une certaine *flexibilité*. Le développement d'un *employer branding* devrait aller de pair avec un travail sur l'*e-reputation* et pourrait démarrer par un *benchmarking* et recourir à des *indicateurs* déterminés. Le *turnover* pourrait n'être lu que comme un signe des temps, le *CDD* considéré comme signe d'*agilité* par comparaison au *CDI*, l'*outplacement* comme le dédouanement d'un licenciement. Cela sans compter les emprunts aux champs lexicaux de la finance et de l'informatique selon lesquels on anticipe pour un recrutement prometteur un bon *return on investment (ROI)*, on cherche à se centrer sur les activités à forte *valeur ajoutée*, on *implémente*



des solutions, on développe des réponses, on capitalise les expériences, on gère ses pauses de midi, etc. Ceci ne serait que folklorique sans certains glissements sémantiques qui mènent, par exemple, à parler d'absentéisme au lieu d'absences, ce qui conduit à considérer implicitement que l'absence au travail est forcément abusive. De même, si on continue à vouloir développer les compétences, on cherche désormais à attirer les talents, passant d'une notion bien définie à une autre totalement floue, on s'aligne sur une politique, on initie le changement pour renforcer l'identité. Et, bien sûr, tout cela s'inscrit dans plans que l'on et que l'on produit très régulièrement. Novlangue¹⁰ ou langue de bois ? Un peu les deux. Pour le membre du personnel lambda, le jargon RH s'agence en un amphigouri dans lequel il est bien difficile de savoir qui parle, de quoi et à qui et, par conséquent, difficile de savoir à quelle sauce on va être mangé.

L'université n'échappe pas aux modes managériales et aujourd'hui, le plan stratégique « Horizon 600 » de l'UCLouvain nous annonce qu'un document reprenant les valeurs de la politique de gestion des ressources humaines à l'UCLouvain (communément appelé « valeurs RH ») est en cours de rédaction. Au vu de la terminologie économique à laquelle répond le terme même de « ressources humaines » (RH), on peut espérer que l'acception du terme « valeurs » qui lui est accolé renvoie à sa définition philosophique « caractère de ce qui est estimé subjectivement et posé comme estimable objectivement »¹¹ plutôt qu'à sa définition économique « qualité d'une chose fondée sur son utilité objective ou subjective (valeur d'usage), sur le rapport de l'offre à la demande (valeur d'échange), sur la quantité de travail nécessaire à la production »¹².

Ce document « Valeurs RH », la délégation syndicale demande depuis la rentrée académique de pouvoir en prendre connaissance. Plus qu'une communication, elle demande une concertation et une négociation de sa mise en œuvre, la concertation impliquant les organes sociaux (conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail) et la négociation avec la délégation syndicale. Le travail est en cours, nous dit-on. En attendant d'en voir la concrétisation, le volet RH du plan H600 nous annonce 6 champs d'actions où se déploieront les propositions de priorités RH : (i) Attirer, maintenir et développer les talents ; (ii) Développer des parcours de formation intégrés ; (iii) Gérer les carrières et reconnaître l'investissement professionnel ; (iv) Améliorer la qualité de vie au travail ; (v) Amplifier la digitalisation et veiller à une amélioration des processus : vers une ARH *less paper* à défaut d'être *paperless* ; (vi) Promouvoir la diversité, l'égalité des genres et l'inclusion.

Nul doute que les préoccupations affichées par l'UCLouvain sont bien alignées sur les standards contemporains de gestion. Reste à voir si l'humanité y trouvera une juste place, laissant du champ aux savoir-faire et aux qualités professionnelles plus qu'individuelles, accompagnant les professionnels dans leur parcours au sein de l'université par de la formation permanente et une reconnaissance des compétences acquises, recourant à la numérisation pour dégonfler la charge administrative, promouvant diversité, égalité des genres et inclusion comme valeurs morales institutionnelles auxquelles l'université invite les membres de son personnel à adhérer, tout cela sans paternalisme.

¹ Oxford English Dictionary.

² Vandeveldde-Rougale, A. ; Fugier, P. « Discours managérial », in P. Zawieja, F. Guarnieri (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Paris, Le Seuil, 2014. pp. 210-211.

³ Vandeveldde-Rougale, A. *La novlangue managériale. Emprise et résistance*, Toulouse, Érès, 2017. p.16.

⁴ Schmidt, G. « Ressources humaines – gestion des », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 16 avril 2021. URL : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/gestion-des-ressources-humaines/>

⁵ Arnaud, S. « Le management humaniste. Enjeux, outils et obstacles », in *Revue internationale de psychologie*, 2008/34, Vol. XIV, pp. 207 - 224.

⁶ Linhart, D. *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Érès, 2015. p. 22.

⁷ *Ibid.*, p. 44.

⁸ Gilson, S. « La souffrance au travail en débat » in *Bulletin juridique et social*, 2020-2 et 2020-3, nos 642 et 643, pp. 7-9.

⁹ Ballé, F. « AUTOMOBILE - Fabrication », in *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 18 avril 2021. URL : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/automobile-fabrication/>

¹⁰ « Novlangue » est fondé sur le calque de l'anglais *newspeak*, terme créé par Georges Orwell en 1948 dans son roman « 1984 ». La création et le développement de la novlangue visaient à éliminer la possibilité d'expression de pensées subversives. A. Vandeveldde-Rougale accole « novlangue » à « managériale » pour traduire son analyse selon laquelle « la diffusion de cette forme langagière s'appuie sur le discours du management mobilisé au sein des organisations de travail » (op. cit.).

¹¹ *Le Grand Robert de la langue française*, Dictionnaires Le Robert, 2021.

¹² *Ibid.*



Présidence du Conseil d'administration de l'ARES : profil consensuel recherché !

Le 11 novembre 2020, J.-P. Hansen, président de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) a annoncé sa démission, car il avait pris connaissance de l'intention du Gouvernement de ne pas renouveler son mandat.

Fin novembre 2020, le président du MR, G.-L. Bouchez a annoncé par tweet la nomination d'Hervé Hasquin comme président de l'ARES, avant que le Conseil d'administration de l'ARES se soit même réuni. Or l'article 28 du décret Paysage stipule que «le président de l'ARES est désigné par le gouvernement pour une période de trois ans, sur avis conforme des autres membres du conseil ; le président n'est pas choisi parmi les autres membres du conseil d'administration de l'ARES».

Lors de la réunion du 15 décembre 2020, le Conseil d'administration de l'ARES a rejeté la candidature de H. Hasquin par 16 voix contre, 10 voix pour et une abstention.

Revenant sur le résultat de ce vote, la ministre V. Glatigny a déclaré au PFWB le 19 janvier 2021 : « Quant à savoir si nous allons prochainement doter l'ARES d'un président de plein

exercice qui fasse consensus, cette tâche va s'avérer compliquée. D'après les échos que j'ai eus, ce président ou cette présidente ne devrait surtout pas émaner du monde de l'entreprise, devrait bien connaître nos systèmes d'enseignement supérieur sans être toutefois trop proche de l'un de ses établissements, et surtout n'avoir aucun lien politique.

Cet épisode aura aussi montré à quel point notre enseignement supérieur est de plus en plus divisé et peine à s'exprimer sur la base d'un consensus représentant l'intérêt de tous ou du plus grand nombre. D'une certaine manière, cela démontre encore plus, mais malheureusement par l'absurde, à quel point un lieu de rencontre et d'échange comme l'ARES est indispensable. Ce ne sera pas la moindre des missions du futur président ou de la future présidente du conseil d'administration que de travailler à ce complexe, mais indispensable exercice du consensus ».

Depuis janvier 2021, rien de nouveau. Manifestement, la ministre Glatigny n'entend pas s'enfermer dans un calendrier contraignant et prend donc le temps, avec le Gouvernement, de décanter tout cela. En attendant, c'est Mme A. Schaus, rectrice de l'ULB, qui exerce *ad interim* la présidence du Conseil d'administration de l'ARES.

Rapport d'activités de l'ARES 2019-2020

Ce rapport d'activités traite de toutes les questions relatives à l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles : l'évaluation des décrets (décret Paysage et réforme de la formation initiale des enseignants), l'offre d'enseignement, les formations médicale et paramédicale, la régulation de l'offre d'enseignement, les habilitations, l'e-paysage, l'aide à la réussite, les apprentissages tout au long de la vie, les allocations d'études, l'*Open access*, l'enseignement inclusif, les examens d'entrée en médecine et en dentisterie, les tests

préalables aux études de médecine vétérinaire, les plaintes relatives aux refus d'inscription, la coopération universitaire au développement.

Un chapitre particulier a été évidemment ajouté pour évoquer toutes les actions spécifiques de l'ARES relatives à la crise sanitaire.

Ce rapport est consultable sur :

<https://www.ares-ac.be/fr/publications>.

À l'agenda parlementaire, deux réformes : celle du décret Paysage et celle du décret sur la formation initiale des enseignants

- Les 19 et 27 mai 2021, une négociation s'est tenue entre le cabinet de la ministre Glatigny et les organisations syndicales sur un avant-projet de décret modifiant le chapitre « Organisation des études » du décret Paysage de 2013. Les modifications proposées vont pour la plupart dans le sens des demandes de l'avis exprimé en juin 2020 par l'ARES auquel la CNE a pris part (voir l'article « Évaluer le décret Paysage » dans le n° 182 du *Droit de savoir*). Le programme annuel des études sera aménagé en vue d'éviter l'accumulation de « casseroles » en cours de cursus par une réorientation plus précoce. La notion de réussite sera également précisée. Les mesures envisagées devraient avoir un impact favorable sur la charge de travail des personnels concernés.

- Par ailleurs, un avant-projet de décret modifiant le décret du 7 février 2019 sur la formation initiale des enseignants a été déposé en juillet 2020. Mais, lors de la négociation sociale en août 2020, toutes les organisations syndicales avaient remis un avis global défavorable sur cet avant-projet, ce qui est extrêmement rare. De

son côté, le Conseil d'administration de l'ARES avait également remis le 29 septembre 2020 un avis défavorable, dont les deux raisons principales étaient la modification des fondamentaux du décret du 7 février 2019 et l'absence d'information sur l'impact budgétaire du coût de la réforme.

Une concertation informelle s'est tenue entre le cabinet Glatigny et les organisations syndicales le 6 mai 2021 sur une rédaction adaptée de l'avant-projet de décret. L'intention du Gouvernement est toujours de modifier le décret de 2019 de façon substantielle afin de rendre la mise en œuvre de la formation initiale des enseignants plus soutenable du point de vue financier et organisationnel. L'avant-projet nouvelle mouture sera déposé prochainement pour avis au Conseil d'État avant le vote par le Parlement FWB.

Dans le prochain numéro du *Droit de savoir*, nous reviendrons plus complètement sur l'évolution de ces deux projets de décrets, dont l'entrée en vigueur est prévue pour septembre 2022.

La négociation sectorielle Enseignement 2021-2022

La négociation sectorielle sur les conditions de travail du personnel de tous les niveaux de l'enseignement, en ce compris le personnel des universités, a débuté ce 1^{er} avril 2021 et devrait se clôturer dans le courant du mois de juillet. Cette négociation entre les Pouvoirs publics et les organisations syndicales de tous les niveaux d'enseignement, devrait se concrétiser par la signature d'un protocole d'accord sectoriel 2021-2022 en fonction des réponses apportées à nos principales revendications.

Voici les revendications prioritaires de la CNE-Universités pour l'ensemble des universités subventionnées (UNamur, St-Louis-Bruxelles, UCLouvain, ULB).

1. Revendications en lien avec la crise sanitaire

- ✓ Adoption d'une mesure visant à ce que les académiques en période probatoire durant la crise sanitaire obtiennent leur confirmation ou bénéficient d'un moratoire.
- ✓ Adoption de mesures complémentaires de prolongation de financement pour les (post-) doctorant-es des universités et du FNRS impacté-es par la crise sanitaire, même s'ils-elles ne sont pas en dernière année.

2. Mesures acceptées lors des négociations précédentes, mais non exécutées

- ✓ Comment et dans quels délais vont s'appliquer les mesures acceptées dans les protocoles précédents (comme par exemple l'harmonisation des jours de congé et des congés de circonstance dans les différentes universités, la suppression des classifications de fonction non négociées et la prise en compte de l'ancienneté complète lors du passage d'un PAT vers le statut de logisticien de recherche) et dont la liste s'allonge excessivement alors que la plupart de ces mesures ne sont pas coûteuses.

3. Pour tous les personnels

- ✓ Reconnaissance et valorisation de l'ancienneté barémique, de grade, de carrière et de l'ancienneté scientifique de tout membre du personnel (y compris les boursier-es de doctorat) en mobilité entre institutions d'enseignement (de tous les niveaux) ainsi que vers tous les organismes publics et services publics quel que soit le réseau.

4. Personnel académique

- ✓ Financement du remplacement du personnel académique en absence pour maladie de longue durée.

5. Personnel administratif, technique et ouvrier (PATO-PATGS)

- ✓ Amélioration de la carrière et des barèmes de niveau 2 notamment par :
 1. la réduction du délai de 9 ans à 6 ans d'ancienneté pour l'avancement sans examen des infirmier-e-s gradué-e-s, des logopèdes, des assistant-e-s sociaux-ales et des programmeur-euse-s ;
 2. l'examen des barèmes de la carrière des assistant-e-s sociaux-ales, infirmier-e-s et logopèdes des universités afin de les mettre au minimum au niveau des barèmes des mêmes fonctions dans les Hautes Écoles ;
 3. pour le personnel informatique dans le niveau 2, ajout d'une échelle supérieure pour le grade d'engagement et ajout d'une échelle supérieure au 25/3A ;
 4. prolongation de la fin des échelles barémiques des niveaux 2 jusqu'à 33 ans.

6. Personnel scientifique

- ✓ Améliorations à apporter aux dispositions légales (décret du 17 décembre 2003) relatives à la prolongation du contrat/mandat suite à un congé de maternité.
- ✓ Financement du remplacement du personnel scientifique définitif en absence pour maladie de longue durée.

7. Mandataires FNRS

- ✓ Réduction de 8 ans à 6 ans de l'ancienneté de grade nécessaire pour la promotion du grade de chercheur-qualifié-e au grade de maître de recherche.

Cet article du *Droit de Savoir* ne reprend qu'une partie des revendications du secteur CNE-Universités pour cette négociation sectorielle 2021-2022. Vous pouvez consulter l'ensemble du cahier de revendications sur le site de la CNE :

<https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-04/Cahier%20de%20revendications%20CNE-Universite%CC%81s%202021-2022.pdf>

20 ans après la Déclaration de Bologne

À l'occasion de la conférence des ministres européens de l'enseignement supérieur qui s'est tenue fin 2020 à Rome sur les perspectives de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), la Direction générale de l'enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique (DGESVR) de la FWB a publié le document « *Bologne dans un monde qui change : quel futur pour les espaces européens de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'éducation ?* »

Cette brochure présente les principales évolutions observées au sein de l'EEES, tout en situant ce dernier dans la perspective

plus large des évolutions qui traversent actuellement l'Espace européen de la recherche, l'Espace européen de l'éducation et les cadres européens dédiés à l'apprentissage des adultes.

Cette brochure est accessible sur :

<http://enseignement.be/index.php?page=28308&navi=4691>

Il est cependant regrettable que l'existence de ce document, ainsi que la consultation préalable menée par la DGESVR auprès de certains des acteurs de l'enseignement supérieur n'aient pas été portées à la connaissance du Conseil d'administration de l'ARES.



Le Plan de relance européen et l'enseignement supérieur francophone

Pour pallier les surcoûts de la crise sanitaire, la Commission européenne a mis sur pied un Plan de relance, doté pour tous les pays de l'Union européenne d'un budget extraordinaire de 750 milliards € pour 2021-2027, sous forme de subventions (390 milliards) et de prêts (360 milliards).

Une enveloppe de 6 milliards € est affectée à la Belgique. Dans cette enveloppe, la part attribuée à la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a été fixée à 495 millions €.

Dans ce cadre, la part attribuée à l'enseignement supérieur s'élève à **108,5 millions €** et est destinée, selon le communiqué du Gouvernement FWB du 22 avril 2021, aux investissements suivants :

- Un montant de **50 millions €** est réservé aux universités organisées ou subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la rénovation des bâtiments universitaires.
- Un montant de **26,5 millions €** est prévu pour financer l'acquisition de matériel scientifique de pointe permettant

aux universités francophones de développer des actions de recherche communes dans des domaines tels que le stockage d'énergie, les réseaux intelligents, l'efficacité énergétique des bâtiments, la valorisation de la biomasse et la mobilité décarbonée.

- Un fonds du numérique de **32 millions €** pour l'ensemble de l'enseignement supérieur sera créé pour développer les compétences des enseignant-es et des étudiant-es en matière d'enseignement au numérique et par le numérique, tout en veillant à la diminution de la fracture numérique dans les pratiques d'enseignement et d'apprentissage.

Chaque État membre devait remettre à la Commission européenne pour la fin avril 2021 son plan national avec le détail des projets qui bénéficieront du financement prévu par le Plan européen. Après approbation par les instances de l'Union européenne, les premiers versements pourraient intervenir dès septembre 2021.

À l'UNamur, les autorités ont l'intention de licencier 17 membres du personnel des restaurants universitaires

Les autorités de l'Université de Namur ont annoncé le 20 avril 2021 leur intention de fermer les restaurants universitaires (self et Vauban) dans le bâtiment Arsenal et de licencier les 17 membres du personnel. Le Conseil d'administration justifie cette intention par le déficit constant des restaurants, leur faible fréquentation par les étudiant-es et par la volonté de mettre davantage l'accent sur l'aide sociale directe aux étudiant-es.

Alors qu'en novembre 2019, la délégation CNE - CSC de l'UNamur avait obtenu un accord sur un projet d'externalisation partielle des restaurants, le personnel restant sous statut UNamur, la délégation CNE-CSC s'étonne aujourd'hui d'une volte-face sans aucune négociation préalable et, de plus, pendant la crise sanitaire. Elle souligne également que, dans toutes les universités, les restaurants universitaires sont en déficit qui est comblé par une partie de l'allocation sociale de la loi de 1960, complétée au besoin par une intervention du patrimoine de l'université.

Par ailleurs, pourquoi vouloir fermer ces restaurants et envisager en même temps de construire une autre offre de restauration sur un autre espace ? Et tout cela, sans aucune planification et, de plus, dans une période de changement de l'équipe rectorale à l'UNamur !

Cette intention des autorités a provoqué une onde de choc au sein du personnel de l'UNamur. Une pétition organisée en ligne a recueilli 3.890 signatures de membres du personnel et d'étudiant-es. Quatre-vingts membres du personnel académique ont adressé le 3 mai 2021 aux membres du Conseil d'administration une lettre dans laquelle ils demandent un moratoire sur la proposition de décision, le temps de réfléchir collectivement à une alternative.

La même demande est adressée aux autorités par les délégations du personnel, afin d'éviter le licenciement des 17 membres du personnel ainsi qu'une dégradation du climat social au sein de l'UNamur.

Dernière minute :

Le Conseil d'administration de l'UNamur, lors de sa réunion du 12 mai, a décidé, à l'encontre de tous les avis qui lui ont été transmis, que la fermeture des restaurants ainsi que le licenciement des 17 membres du personnel étaient confirmés !

Le secteur CNE-Universités reviendra sur les conséquences pour l'UNamur de cette très mauvaise décision qui ne restera certainement pas sans réplique !

La suppression de la ristourne sur la redevance d'accès aux parkings A1

La délégation CNE a reçu des plaintes de membres du personnel quant à la suppression, vers le mois de juin 2020, de la promotion de 40 euros sur l'abonnement aux parkings A1 pour lequel la redevance s'élève désormais à 190 euros.

Face à cette politique du fait accompli, la CNE a tenu à rappeler au Conseil d'entreprise que la convention collective de travail (CCT) de 2017 prévoit à son article II.F., une information préalable de la délégation syndicale en cas de modification de la politique tarifaire des parkings. L'employeur, arguant du

fait qu'il ne s'agisse pas de modification tarifaire au pied de la lettre, considère qu'il n'a pas manqué à ses obligations.

Par ailleurs, le Conseil d'entreprise n'a plus reçu récemment d'évaluation annuelle de la gestion des parkings, contrairement à ce que prévoit l'article IV de la CCT de 2017.

Malgré le non-respect de l'esprit de la CCT, l'employeur a rejeté la demande de la CNE de maintenir la promotion de 40 euros sur les parkings A1.



L'ensemble des questions liées à la mobilité intra- et inter-site doit faire l'objet d'une analyse et d'une concertation avec le groupe Mobilité et d'une négociation avec la délégation syndicale dans le cadre de la mise en œuvre progressive du plan Transition inclus dans le plan Horizon 600 qui doit se déployer d'ici 2025. Puisque c'est le projet H600 qui draine actuellement les budgets de l'université, nous pouvons espérer, à ce niveau, un progrès durable. Cette question ne pourra pas ... stationner.

La création d'un nouvel institut d'architecture

La délégation CNE salue la création, 10 années après l'intégration des ISA de Saint-Gilles et Tournai à l'UCLouvain, d'un institut de recherche réunissant tous les domaines de compétence en architecture, ingénierie architecturale, aménagement du territoire et urbanisme existant actuellement à l'Université. Il s'agit de mettre fin au moratoire du « plan de développement » concernant la faculté LOCI qui était une exception par le cumul des activités d'enseignement et de recherche au sein de la même faculté.

Lors du Conseil d'entreprise du 16 novembre 2020, la délégation CNE a été favorablement impressionnée par la qualité et l'ampleur du projet d'institut présenté au Conseil d'entreprise. Il apparaît évident que la création d'une telle structure de recherche devrait permettre à l'avenir de fédérer et d'assurer une meilleure visibilité de la recherche dans les domaines considérés, permettant de relever les multiples défis du XXI^e siècle en matières d'urbanisme, d'aménagement du territoire et de conception des constructions.

Dans son avis déposé au Conseil d'entreprise du 16 novembre 2020, la CNE souligne que le règlement d'ordre intérieur prévoit que les membres des bureaux de la faculté LOCI et du nouvel institut se concertent au sein d'un « collège ». Ce collège ne peut être qu'une structure purement informelle, car il n'est pas prévu par les règlements organique et ordinaire actuels de l'UCLouvain.

À l'article 5.1., la délégation CNE ne comprend pas pourquoi le doyen de la faculté LOCI est membre du bureau du nouvel institut, alors même qu'il est expliqué par ailleurs qu'il existe un collège qui doit assurer la coordination entre la faculté et l'institut. Pour faciliter cette coordination, nous proposons que le doyen soit invité au bureau d'institut, sans droit de vote. Pour les mêmes raisons, à l'article 4.1., la délégation CNE souhaite que le président d'institut ne soit pas membre du bureau de faculté.

Les autorités n'ont pas pour autant pris en compte ces remarques, ce qui est regrettable.



Prolongation des mandats et des contrats du personnel scientifique

La crise sanitaire que nous connaissons depuis mars 2020 a impacté toutes les missions de l'université, la recherche y compris. La CNE-UCLouvain et les représentant-es syndicales-aux à l'OCN (Organe de Concertation et de Négociation) du FNRS ont interpellé les autorités des universités et du FNRS, dès le début de la crise sanitaire, pour qu'elles prennent les mesures nécessaires pour aider leurs chercheur-e-s.

Heureusement, le 28 janvier 2021, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté un arrêté permettant la prolongation d'un contrat de travail (mandat d'assistant-e) ou d'une bourse de trois mois maximum pour les doctorant-es en dernière année de thèse (<https://www.desy.ucl.ac.be/node/653>). À cette fin, la FWB a débloqué un budget de près de quatre millions d'euros, répartis entre les différentes universités francophones et le FNRS. Le ministre des finances a également accordé - en date du 15 février 2021 - que les bourses prenant fin entre septembre 2021 et janvier 2022 bénéficient d'une extension de la défiscalisation normalement établie pour 48 mois maximum. Celle-ci devait faire l'objet d'une demande justifiée (annulation de missions, empêchement de travail de laboratoire, obligation de baby-sitting, interruption volontaire pour porter son soutien aux hôpitaux) qui est laissée à l'appréciation du Conseil de la recherche. La prolongation des mandats des aspirant-es du F.R.S.-FNRS et des boursier-es FRIA et FRESH est gérée directement par le F.R.S.-FNRS qui les a contacté-es personnellement.

L'UCLouvain avait décidé dès juin 2020 de soutenir quelque peu la recherche et d'octroyer trente prolongations de mandat d'assistant-e pendant que le FNRS, lui, restait sourd aux appels

du banc syndical. C'est pourquoi les membres de l'OCN du FNRS ont demandé une réunion extraordinaire afin de discuter des difficultés rencontrées par les doctorant-es et les post-doctorant-es, réunion qui a eu lieu le 9 février 2021. Cette rencontre n'a pas répondu aux demandes du banc syndical et ce dernier a donc décidé de rédiger une carte blanche publiée dans *Le Vif* le 3 mars, sur la situation alarmante des post-doctorant-es et d'envoyer un courrier à la ministre Glatigny pour obtenir un entretien sur les difficultés des chercheur-e-s.

À l'occasion des discussions du 17 mars 2021 entre le cabinet de la ministre Glatigny et les délégué-es l'OCN, de nombreuses revendications ont été portées : manque de précisions sur les recours possibles, absence de prise en compte de critères importants comme celui des charges d'enseignement, etc.

Suite à ces interpellations, le Gouvernement de la FWB a décidé, le 3 mai 2021, de dégager une somme de 4,2 millions d'euros pour soutenir les post-doctorant-es des universités, en excluant celles et ceux du FNRS. Les universités recevront ce budget, qui leur est attribué en fonction de la clé ARC (1,4 million pour l'UCLouvain), en juillet 2021. La demande de soutien, introduite auprès des Conseils de recherche de l'université d'accueil, doit être motivée et pourra être utilisée sous forme de budget de fonctionnement ou sous forme de salaire. Le budget obtenu n'excédera pas 10 000€ et devra être dépensé au plus tard le 1^{er} juin 2022. Lors de la réunion de l'OCN du 18 mai, le FNRS a annoncé qu'il s'alignerait sur les mesures gouvernementales de soutien envers les post-doctorant-es.

La dispense de versement du précompte professionnel sur les rémunérations des chercheur-e-s

Les dispenses partielles de versement du précompte professionnel dans le domaine de la recherche scientifique représentent en 2019 pour l'ensemble du pays 1.123 millions €.

Il existe en effet depuis 2003, pour les universités et le FNRS entre autres, une dispense partielle de versement du précompte professionnel retenu sur les rémunérations des chercheur-e-s. Cette disposition légale était au départ, en 2002, limitée aux chercheur-e-s des universités mais elle a été progressivement étendue à d'autres catégories de chercheur-e-s.

Actuellement, le pourcentage de la dispense de versement du précompte professionnel est uniformément de 80% pour toutes ces catégories de chercheur-e-s. Voici, pour 2019, les montants de ces dispenses de précompte qui représentent, pour les institutions et entreprises concernées, une source complémentaire de financement.

1. Chercheur-e-s occupé-e-s par des universités, Hautes Écoles, le FRS-FNRS et le « *Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen* », soit 188 millions € ;
2. Chercheur-e-s occupé-e-s par des institutions scientifiques agréées (2), soit 186 millions € ;

3. Conventions de partenariats conclues avec universités, Hautes Écoles ou institutions scientifiques agréées, soit 27 millions € ;
4. Chercheur-e-s occupé-e-s par des *Young Innovative Companies*, soit 12 millions € ;
5. Chercheur-e-s occupé-e-s par des entreprises privées, qui ont soit un diplôme de docteur en sciences appliquées, en sciences exactes, en médecine, en médecine vétérinaire, en sciences pharmaceutiques ou d'ingénieur civil, soit un diplôme de master ou équivalent, soit 710 millions €.

À la lecture de ces chiffres, on peut constater que la dispense de précompte est bien plus importante pour les entreprises privées que pour les universités, le FNRS et les autres institutions scientifiques. Les quelque 9 millions d'euros (pour l'UCLouvain), que les autorités inscrivent depuis 18 ans dans les ressources **non récurrentes** de l'université, sont donc bien **récurrents**, année après année après année après année [*ad lib.*].

Source : Inventaire 2018 des exonérations, abattements et réductions qui influencent les recettes de l'État. Annexe au projet de Loi contenant le budget des Voies et Moyens de l'année budgétaire 2021, 11 décembre 2020, La Chambre, Doc 55/1577/006.

Les réalités de l'interruption du doctorat en Belgique

Selon des études menées à l'échelle nationale (en Flandre comme en Fédération Wallonie-Bruxelles) et internationale, près de la moitié des personnes qui entament un doctorat ne vont pas au bout de celui-ci, le taux de non-achèvement du doctorat étant estimé entre 40 et 50%. Face à ce constat alarmant, l'Observatoire de la recherche et des carrières scientifiques (F.R.S.-FNRS) a publié fin septembre un rapport sur la réalité de l'interruption du doctorat en FWB. Ce rapport transmis à une partie du personnel scientifique de l'UCLouvain est le résultat de l'étude menée à partir de 30 entretiens auprès de doctorant-es ayant interrompu leur doctorat et de promoteur-rices. *Le Droit de savoir* a jugé utile de diffuser plus largement à la communauté universitaire les conclusions de cette étude.

Les témoignages recueillis par l'étude permettent d'identifier trois phases dans le processus menant à l'interruption du doctorat : les conditions initiales du doctorat (motivations préliminaires, attentes mutuelles, conditions de travail), le déroulement du doctorat proprement dit (difficultés liées à l'autonomie dans le travail, aux relations avec le-la

promoteur-trice) et le moment de l'interruption du doctorat (de la prise de décision à la reconstruction personnelle et professionnelle).

L'étude se conclut par des pistes de réflexion et des recommandations pour remédier à cet inquiétant état des lieux. Ces pistes et recommandations sont de deux ordres : il s'agit d'une part de veiller, dès le début du parcours doctoral, au bien-être du-de la doctorant-e et de son-sa promoteur-trice, notamment en encourageant et en assurant le dialogue entre les deux parties, et d'autre part d'améliorer l'encadrement du doctorat, par exemple en clarifiant les droits et les devoirs des parties prenantes.

La délégation CNE salue cet accent mis sur le bien-être d'une catégorie de travailleur-euse-s particulièrement précaire et cette volonté de réguler davantage un processus qui, en l'état des choses, laisse beaucoup de place au flou et à l'arbitraire.

Plus d'informations ici :

http://www.observatoire.frs-fnrs.be/_media/interruptiondoctoratsynthesefr.pdf

Le malaise croissant au sein du personnel scientifique à l'UCLouvain

Face au malaise croissant du personnel scientifique, la CNE et le CORSCI ont décidé en mars dernier de s'associer pour élaborer un questionnaire axé sur les conditions de travail et le bien-être de cette catégorie de personnel en cette période difficile. Ce questionnaire visait notamment à évaluer l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail du personnel scientifique.

La première analyse des résultats de l'enquête montre l'ampleur de la détresse du personnel scientifique, dont les causes profondes reposent davantage sur la réalité de ses conditions de travail que sur la crise sanitaire elle-même. Parmi les éléments saillants, on pointera le sentiment d'isolement, particulièrement fort chez les chercheur-e-s en début de thèse ou de contrat et les chercheur-e-s internationaux-ales, qui témoignent de difficultés à s'intégrer dans ces circonstances. Les résultats indiquent également une difficulté croissante à séparer vie privée et vie professionnelle, une baisse de motivation et de productivité, mais aussi un risque de burn-out largement accru pour 84 % des répondant-es (et particulièrement dans le Secteur des sciences humaines, où il est évalué à 36 %).

Les chercheur-e-s avec des enfants à charge soulignent de leur côté l'impact de la crise sanitaire sur leur recherche, du fait de la flexibilité requise par les fermetures d'écoles successives. La situation est aussi critique du côté du personnel scientifique temporaire, qui a vu sa charge d'enseignement augmenter drastiquement. Cela a pesé sur sa recherche, au ralenti ou à

l'arrêt alors même que les exigences en matière de recherche sont le plus souvent restées les mêmes, d'où une surcharge de travail considérable. Les répondant-es témoignent d'ailleurs de relations tendues avec leur hiérarchie, faisant état de la pression ressentie et de contacts souvent peu satisfaisants et trop peu fréquents.

Les incertitudes entraînées par la crise sanitaire en matière de recherche, à court (accès au terrain, mobilité scientifique) comme à long terme (conséquences sur la carrière) sont également à souligner. Le risque d'abandon de la thèse ou du projet de recherche est ainsi accru pour 54 % des répondant-es, soit une augmentation de 136 % depuis le début de la crise sanitaire. Quant aux mesures gouvernementales prises pour prolonger les bourses et contrats de recherche, 15 % des répondant-es y ont eu recours ; sur ce pourcentage, cependant, seuls 2 % estiment que le délai accordé sera suffisant. Les répondant-es en début ou en cours de thèse, qui auraient voulu pouvoir solliciter cette prolongation, souhaitent que de nouvelles aides soient débloquées pour les personnes dans leur cas.

De nombreux-ses répondant-es soulignent par ailleurs les limites de la politique adoptée par l'université en matière de télétravail et pointent l'insuffisance de l'intervention dans les frais de bureau reçus en janvier dernier.

La totalité des résultats de l'enquête sera disponible dès que possible sur <https://www.desy.ucl.ac.be/>.

Les vacances annuelles



Le régime de vacances annuelles diffère selon les catégories de personnel. Le droit aux vacances annuelles est le nombre de jours de vacances auquel une catégorie de personnel a droit. Le pécule de vacances est le montant qui lui est versé par l'employeur pour ces jours de vacances.

Le droit aux vacances du PAC (statut du PAC, article 59) est régi « par les lois et par l'usage. » Celui du personnel scientifique (PS) et du personnel administratif et technique (PAT) est régi par le régime de vacances annuelles du secteur privé et par le règlement de travail de l'université.

Le pécule de vacances des membres du personnel académique (PAC) ainsi que des scientifiques définitifs (PSD et LR) est régi par le décret portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) du 20 juillet 2006. Pour le personnel administratif et technique (PAT) et les scientifiques temporaire (PST) des universités libres subventionnées, c'est l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés qui, régulièrement mis à jour, est le texte de référence en matière de vacances annuelles.

1. Qui a droit à des vacances ?

Tout-e-s les travailleur-euse-s soumis-e-s au régime de sécurité sociale pour travailleur-euse-s salarié-e-s ainsi que les personnes auxquelles l'application de la loi sur la sécurité sociale a été étendue (les boursier-e-s). Les étudiant-e-s jobistes n'y ont pas droit.

2. De combien de jours de congé dispose un-e travailleur-euse ?

En Belgique, le droit aux vacances d'un-e travailleur-euse est calculé sur la base de ses prestations effectives et/ou assimilées au cours de l'« année de référence » ou l'« exercice de vacances », c'est-à-dire au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Pour connaître le droit aux vacances et la durée des vacances de l'année 2021, il faut donc se baser sur les prestations de l'année 2020.

Non seulement les jours effectivement prestés sont pris en considération pour le calcul de la durée des vacances annuelles mais on tient également compte d'un certain nombre de jours d'inactivité, comme les périodes de maladie, le congé de maternité, le congé de naissance, les vacances complémentaires, les vacances jeunes et d'autres jours assimilés à des jours de travail effectifs.

Le calcul de la durée des vacances pour les employé-e-s (secteur privé) se fait selon la règle suivante :

- 2 (jours de vacances dans l'année de vacances) x nombre de mois prestés et/ou assimilés (durant l'exercice de vacances) dans un régime de six jours par semaine ;
- À l'UCLouvain, il y a cinq jours de travail par semaine : nombre de jours de vacances (régime de 6 jours/semaine) x (nombre de jours prestés effectivement par semaine) : 6.
- Calcul pour un travailleur à temps plein sur un contrat à 5 jours de travail par semaine : $(2 \times 12) \times 5 : 6 = 20$

Pour une année de prestations complète en 2020 (les jours effectivement prestés et les périodes assimilées inclus) la durée des vacances annuelles en 2021 est fixée à 24 jours dans le cadre d'une semaine de six jours, ou 20 jours dans le cadre d'une semaine de cinq jours (à savoir 4 semaines de vacances ou 152h puisque l'UCLouvain calcule les congés en heures depuis 2020).

Au mois de juin à l'UCLouvain, l'employeur procède, avec la rémunération afférente au mois de juin de l'année de vacances, à la liquidation du pécule de vacances.

3. Calcul du pécule de vacances

Le pécule de vacances comprend

- Le **simple** pécule de vacances correspond à la rémunération normale afférente à chaque jour de vacances (maximum quatre semaines de travail par année de vacances). Ce simple pécule est donc automatiquement inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le-la travailleur-euse prend ses vacances.
- Le **double** pécule de vacances est un supplément par mois presté ou assimilé durant l'exercice de vacances. Pour le **PAT et le PST**, il équivaut à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel le-la travailleuse-eur prend ses vacances principales x 1/12 par mois presté ou assimilé durant l'exercice de vacances. Pour le **PAC et le PSD**, il est fixé à 70% du montant de la rémunération mensuelle brute.

4. Vacances jeunes, senior et européennes

Afin de garantir à chaque travailleur-euse salarié-e un minimum de quatre semaines par an, même quand ils-elles n'ont pas travaillé dans le courant de l'exercice de vacances, un système particulier de vacances a été instauré pour les jeunes de moins de 25 ans, les seniors d'au moins 50 ans, entre autres.

5. Types de congé additionnels

Outre les vacances annuelles (« vacances légales » dans les documents de l'université), l'ensemble du personnel de l'UCLouvain bénéficie d'autres types de congés :

- **10 jours fériés légaux**, récupérés pendant la fermeture entre Noël et le Nouvel An quand ils-elles tombent un samedi ou un dimanche
- 27 septembre, jour de la **fête de la Fédération Wallonie-Bruxelles** qui, à l'UCLouvain, est perdu quand il tombe un samedi ou un dimanche (ce qui est un comble quand on considère que c'est la FWB qui finance l'université).

En outre la délégation syndicale a obtenu, au fil du temps :

- 30h24 (4 jours) pour le PAT et 6 jours pour le personnel scientifique (PS) de **vacances conventionnelles** ; parmi les 6 jours du PS, 2 doivent être affectés à la fermeture entre Noël et le Nouvel An
- **4 jours fériés conventionnels** dont deux doivent être affectés à la fermeture entre Noël et le Nouvel An. Le PAT du site de Mons bénéficie de 10,5 jours fériés conventionnels, à dates fixes.

suite de l'article page 14

À cela s'ajoutent, pour le PAT :

- De 1 à 3 jours complémentaires après 10, 15 et 25 ans d'ancienneté
- 45h36 (6 jours) de récupération pour ceux qui prestent 39h par semaine au lieu de 38h ;

Congés ajoutés pour le PS :

- 1 jour de congé supplémentaire par tranche de 10 ans d'ancienneté scientifique à l'université.

Le personnel des « cadres fermés » de LOCI Saint-Gilles, LOCI Tournai et le personnel traducteur-interprète venant de la Haute École Vinci se trouvent dans un régime « Haute Ecole » et bénéficient, outre les jours fériés légaux, d'un système spécifique de congés, proche des congés scolaires.

La délégation syndicale revendique 3 jours fériés conventionnels supplémentaires (récupérables quand ils tombent un samedi ou un dimanche) : le 27 septembre, le 2 novembre et le 2 janvier.

6. Dans le cadre d'un temps partiel

Les congés légaux, conventionnels et de récupération se calculent en heures et sont proratisés en fonction du temps de travail au moment de la prise du congé. Quand un membre du personnel réduit son temps de travail, c'est le principe des quatre semaines de vacances annuelles qui domine : dès que la diminution du temps de travail est effective, le nombre de jours de congés à prendre est proratisé.

Pour un employé qui passe dans un régime à 4/5 temps, le nombre de jours de vacances annuelles se calcule alors comme suit : $((2 \times 12) \times 5 : 6) \times 4 : 5 = 16$.

Les jours fériés légaux et les congés fériés conventionnels se calculent en jours et ne sont pas proratisés. Si vous avez 15 années d'ancienneté, vous aurez droit à 2 jours complémentaires liés à l'ancienneté, même si vous travaillez à temps partiel.

Une version plus détaillée de cet article est disponible sur <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-06/Vacances%20annuelles%20-%20version%20longue%20-%2020210603.pdf>.

Quelles indemnités de télétravail obligatoire à l'UCLouvain ?

La délégation syndicale CNE a porté auprès de l'employeur la demande forte du personnel d'une indemnité mensuelle de télétravail contribuant à éponger les surcoûts pour les ménages induits par le télétravail obligatoire pendant la crise sanitaire du coronavirus.

L'employeur a mis en œuvre, en janvier 2021, un versement de 100 € au personnel en fonction en décembre 2020, au prorata de son temps de travail. Ensuite, en réponse partielle à la demande de la délégation syndicale, en novembre 2020, de négocier le plan anti-COVID annoncé dans une communication du recteur, l'employeur a proposé à nouveau le versement d'une somme semblable, selon les mêmes principes.

La délégation CNE, qui avait initialement demandé 40 € par mois et par personne en télétravail pendant la crise sanitaire (20 € pour les frais de connexion + 20 € pour les frais de bureau), a considéré qu'il fallait privilégier une mesure pour l'ensemble des membres du personnel. En conséquence, elle a demandé 20 € par personne pendant les 12 mois d'impact le plus élevé de la crise sanitaire (soit de mi-mars à fin juin 2020 et de mi-octobre à fin juin 2021).

Le total de 200 € qu'a proposé l'employeur, ne couvre donc, de notre point de vue, que 10 mois sur 12. L'employeur considère cependant ce montant supplémentaire comme incompatible avec l'équilibre financier de l'institution. Nous rappelons que l'ensemble des universités a reçu du Gouvernement de la FWB

6,5 millions € de financement exceptionnel pour faire face à des dépenses de fonctionnement liées à la crise sanitaire, y compris des frais de personnel. Après application de la clé de répartition, cela doit laisser quelque 1,9 million € à l'UCLouvain dont elle aurait pu consacrer deux cinquièmes à cette indemnité.

Un autre point d'achoppement, pour l'employeur, a été un *benchmarking* avec d'autres universités de la FWB. Celui-ci montre que l'UCLouvain aura été plus généreuse que les autres, en termes d'indemnités liées à la crise sanitaire. Nous nous réjouissons de ce souhait d'aligner sa générosité sur les autres universités de la FWB. On trouve en effet, dans d'autres universités subventionnées de la FWB, par exemple 13 jours de congés annuels de plus que ce dont bénéficie le personnel de l'UCLouvain ou deux années de traitement garanti en cas de maladie (au lieu de trois mois pour le PAT UCLouvain au-delà du mois de salaire garanti par la loi).

La délégation CNE du personnel, considérant que les nouveaux 100 € proposés pouvaient quand même en aider plus d'un, a finalement accepté la proposition, insistant auprès de l'employeur pour que ce versement soit assorti d'un geste à haute valeur symbolique, bénéficiant au plus grand nombre (quelques jours de congé, par exemple). Elle attend aussi avec impatience la suite des travaux qui verront la renégociation de la convention collective de travail organisant le télétravail à l'université.



