



LE DROIT *de savoir*

- 2 Ça stagne !
Vos droits
- 3 Ça roule !
Statut de la délégation syndicale
- 4 Négociation Enseignement
- 5 Fins de carrières
Erratum
- 6-7 Mesures décrétales face à la crise
Indemnités télétravail
- 8-9 Horizon 600
Projet individuel concerté
Les orties
- 10 Comptes 2020 UCLouvain
Brexit
- 11 Open access
- 12 Arsenal Unamur
L'université après la crise
- 13 Risques psychosociaux
Congé éducation payé
- 14 Augmenter le temps de travail
Dix jours de congés de deuil
Indexation des traitements
- 15 Force majeure médicale
Henning Mankel
- 16 Afghanistan

Il suffit de passer le pont...

À l'UCLouvain, la délégation syndicale du personnel est élue par tous les membres du personnel, qu'ils soient ou non affiliés. Aux dernières élections sociales, le taux de participation était de 46% et les délégué-es CNE-UCLouvain ont obtenu 83 % des suffrages. Ce qui veut dire que le travail de notre délégation syndicale est largement plébiscité au sein de notre université. Aussi, *Le droit de savoir* est-il diffusé à l'ensemble du personnel et les délégué-es se tiennent à la disposition de toutes et tous sans distinction. Mais pourquoi attendre d'avoir besoin de la délégation pour décider de s'affilier ? N'oublions pas qu'en plus de la légitimité du fait de son élection, l'impact de la représentation syndicale s'accroît aussi en même temps que le nombre des affilié-es !

Que vos raisons soient personnelles (obtenir un conseil en cas de maladie, de mutation, de problème barémique, ... ; demander d'être accompagné-e par un-e délégué-e lors d'une entrevue compliquée avec les autorités ; pouvoir bénéficier d'une défense individuelle juridique gratuite après quelques mois d'affiliation ; ...) ou que votre motivation revête une dimension plus collective (soutenir les préoccupations de la délégation en matière de conditions de travail ; améliorer les procédures de promotion ; affirmer l'importance d'une sécurité sociale renforcée et d'une fiscalité plus juste ; ...), s'affilier constitue une marque de solidarité

substantielle qui conforte et renforce le travail de la délégation.

Parmi les avancées résultant de l'action de la CNE-UCLouvain, mentionnons notamment le financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité ; la prolongation des bourses doctorales et post-doctorales à la suite de la crise sanitaire ; l'avancement sans examen pour le PAT aux barèmes 20/2 et 11/3 ; la création de l'organe de concertation et de négociation sociale (OCN) au sein du FNRS. Cela ne s'obtient pas sans efforts répétés et groupés.

Le montant de la cotisation ne peut pas être un obstacle : la convention collective relative à la prime syndicale prévoit en effet le remboursement d'une bonne partie du montant de la cotisation. Ainsi, un membre du personnel à temps plein qui paie une cotisation annuelle de 200€ recevra 90€ de prime syndicale au début de l'année suivante. Une personne à mi-temps paie une cotisation de 136€ avec un remboursement de 67€. Précisons que la prime est payée via la délégation sans que l'employeur puisse connaître l'identité des affilié-es.

Sans attendre, compléter le formulaire d'affiliation (en fin de ce numéro), c'est poser un geste fort !

Et grand merci à toutes celles et tous ceux qui ont déjà posé ce geste, et ce, pour certain-es, depuis de nombreuses années !

ÇA STAGNE !

En Fédération Wallonie-Bruxelles

- Stagnation depuis avril 2021 de la négociation sectorielle pour tous les personnels de l'enseignement (*voir p. 4*)
- Pas d'avancées sur le projet de décret organisant la fusion entre l'USLB et l'UCLouvain
- Silence radio du directeur de Cabinet de la ministre V. Glatigny aux demandes de la CNE-Universités, malgré nombre de rappels
- Lenteur dans la mise en oeuvre de la réforme du décret de la formation initiale des enseignants
- Toujours pas de président-e du Conseil d'administration de l'ARES

À l'UCLouvain

- Recours à la force majeure médicale, malgré l'opposition de la délégation syndicale (*voir p. 15*)
- Dans les notifications d'intention de licencier, omission de la

mention de la possibilité statutaire de faire appel à la commission du personnel

- Dossiers prioritaires qui n'avancent pas : CCT télétravail, fin des discriminations en matière d'assurance de groupe, amélioration de la procédure de promotion, précisions à apporter à la procédure du trajet de réintégration en cas de maladie de longue durée, respect de la CCT /ILV afin d'éviter la multiplication d'avenants à durée déterminée...
- Atermoiements lors de demandes de la délégation d'ouverture d'une négociation sociale avec les autorités
- Gestion trop peu dynamique du personnel sur les points suivants : encadrement des débuts de carrière, aménagement et valorisation des fins de carrière dans le cadre de la CCT 104, création d'un « cadre » pour la réintégration des malades de longue durée, modalisation des carrières selon les parcours de vie, facilitation des mutations volontaires
- Recrutement d'un-e assistant-e social-e au service des membres du personnel

Vos droits et quelques conseils

• LE DROIT DE CONSULTER SON DOSSIER INDIVIDUEL

Il existe pour chaque membre du personnel un dossier individuel à l'ARH. Chacun-e a le droit de consulter son dossier ou de donner procuration à un-e délégué-e syndical-e du personnel pour le faire en son nom.

cartes de vacances périmées, les copies des réponses faites par le Service du personnel à des demandes d'explications. Il est d'accord sur le fait que l'agent doit être avisé chaque fois qu'un document dont il peut être fait usage contre lui est versé dans son dossier. L'agent peut demander qu'y soit versée également toute justification qu'il estimerait devoir donner."

(Réponse du 23 janvier 1978 du Conseil d'Administration de l'UCL au point « Contrôle des dossiers » du cahier de revendications de la délégation syndicale CNE, déposé en décembre 1977).

• LE DROIT D'ÊTRE AVERTI-E CHAQUE FOIS QU'UN DOCUMENT POUVANT PORTER PRÉJUDICE EST VERSÉ DANS LE DOSSIER INDIVIDUEL

Que doit contenir le dossier individuel ? Réponse officielle :

"Le Conseil d'Administration considère que les documents officiels figurant au dossier sont : la copie du contrat, les copies des fiches de traitement, les copies des lettres de nomination ou de promotion, les copies des documents sociaux, fiscaux et autres attestations délivrées aux agents, les certificats médicaux et les

Cette décision indique bien que le dossier individuel conservé à l'ARH doit contenir tout document dont il peut être fait usage contre le membre du personnel et que ce dernier doit être averti chaque fois qu'un tel document y est versé. Document dont il doit évidemment connaître la teneur.

Il importe que cette décision du Conseil d'Administration soit respectée. Ce n'est pas toujours le cas. Ainsi, il est arrivé que certains documents ne soient pas versés dans le dossier du Service du Personnel.

ÇA ROULE !

En Fédération Wallonie-Bruxelles

- Accord sur un projet de réforme du décret Paysage (clarification du parcours étudiant)
- Possibilité pour les boursier-es de doctorat de bénéficier du congé parental (circulaire ONEM du 29 juillet 2020)
- Financement important par la FWB des prolongations exceptionnelles des bourses de doctorat et post-doctorales pour des motifs en lien avec la crise sanitaire, y compris pour les mandataires FNRS
- Prolongation du financement des bourses doctorales et post-doctorales, ainsi que des mandats d'assistant-es ; prolongation de 3 mois de la défiscalisation des bourses normalement limitées à 48 mois, dans le cadre de la crise sanitaire
- Financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité
- Avancement sans examen pour le PAT aux barèmes 20/2 et 11/3
- Alignement du montant des bourses doctorales FRESH, FRIA et FSR sur le montant des bourses des aspirant-es FNRS
- Augmentation progressive de la prime de fin d'année depuis 2019

À l'UCLouvain

- Piste de solution pour des assistant-es ayant un diplôme de second cycle en quatre ans et à qui le barème 8A n'était pas jusqu'à présent accordé, contrairement aux dispositions légales
- Mise en place d'une enveloppe budgétaire pour engager du PAT en renfort temporaire selon les besoins
- Obtention pour les techniciens audiovisuels d'une prime de pénibilité pour le travail après 20 h.
- Depuis décembre 2019, élargissement de la Saint-Nicolas des enfants à tous les membres du personnel quel que soit leur statut et leur temps de travail
- Intervention de 15 euros par enfant pour les stages pendant tous les congés scolaires, à l'exception du congé de Noël.
- Octroi de deux jours de congés supplémentaires pendant la crise Covid
- Octroi à tout le personnel de deux primes de télétravail de 100€ pendant la crise, au prorata du temps de travail

Article 1 de la convention collective de travail organisant le statut de la délégation syndicale représentant le personnel de l'UCLouvain

Les parties [L'UCLouvain et la CNE] confirment leur volonté de développer la démocratie sociale au sein de l'Université par la voie de la concertation et de la négociation et, à cette fin, de mettre en œuvre en toute circonstance un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

Le rôle d'une délégation syndicale du personnel au sein de l'université

Dire à l'Autorité ce que des membres du personnel n'osent pas dire seuls.

Analyser les spécificités du travail des différentes catégories et métiers du personnel et faire des propositions pour l'amélioration des conditions de travail.

Intervenir, avec l'accord des personnes concernées, auprès des Autorités pour le respect des droits du personnel, particulièrement à l'occasion de dérapages - parfois graves - de certains responsables d'entité qui font un mauvais usage de leur autorité.

Promouvoir, au sein du personnel de l'UCL, un projet de

société plus juste, plus solidaire et plus participative : par la création de normes sociales et environnementales en parallèle aux normes du marché ; pour des emplois de qualité, procurant un revenu permettant de vivre dans la dignité ; en maintenant et en développant une sécurité sociale forte ainsi qu'une fiscalité juste.

Soutenir une conception de l'Université ouverte aux droits de l'homme et à la démocratie, y compris dans ses propres méthodes de gouvernance et en phase avec les grandes valeurs égalitaires de notre société : la santé, l'éducation, l'emploi, la connaissance et la culture.

Négociation sectorielle Enseignement 2021-2022



La négociation Enseignement entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales sur les conditions de travail du personnel de tous les niveaux de l'enseignement, en ce compris le personnel des universités, a débuté le 1er avril 2021. Elle a été suspendue fin juin 2021 et doit donc reprendre au cours de ce mois d'octobre. Voici les revendications prioritaires de la CNE-Universités.

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. *(Cette revendication est globalement rencontrée. Voir p. 6 et 7 de ce n°).*

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

Comment et dans quels délais vont s'appliquer les mesures adoptées dans les protocoles précédents – dont la liste s'allonge excessivement ? Et ce, 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 boursiers 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 du personnel PAT de niveau 2 :

- réduction du délai de 9 ans à 6 ans d'ancienneté pour l'avancement sans examen des infirmiers gradués, des logopèdes, des assistants sociaux et des programmeurs ;
- examen des barèmes de la carrière des assistants sociaux, infirmiers et logopèdes des universités afin de les mettre au niveau des barèmes de la carrière des assistants sociaux, infirmiers et logopèdes des Hautes écoles ;
- 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 ;
- 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.

Mandataires FNRS

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

Vous pouvez consulter le cahier de revendications CNE, très détaillé, sur le site de la CNE :

https://bit.ly/DESY_cahier_revendications2122

Fin de carrière

L'accord interprofessionnel 2021-2022 se conclut notamment par une série de conventions collectives de travail (CCT) adoptées le 15 juillet 2021 par le Conseil national du travail (CNT)¹.

Ces CCT portent sur le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, substitut à l'ancien régime de prépension) et sur les emplois de fin de carrière (crédit-temps fin de carrière). Voici ce qui concerne le personnel administratif et technique de l'université.

Pour une vue d'ensemble des dispositions en matière d'aménagements des fins de carrière, l'article « Arrêter de

travailler avant 65, 66 ou 67 ans » du *Droit de savoir* n° 178² est toujours d'actualité, de même que l'article « Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) renouvelé » du *Droit de savoir* n° 185³ avec son erratum dans le présent numéro, ci-dessous.

1. Régime de chômage avec complément d'entreprise – RCC

Les CCT 150 et 152 prolongent les accords existant jusqu'au 30-06-2023. Elles précisent l'âge auquel leurs dispositions s'appliquent et les modalités pour la dispense de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi.

RCC	Âge à partir du 1-01-2021 jusqu'au 30-06-2023	Dispense de disponibilité adaptée
CCT n° 17- Régime général	62 ans & 40 ans de carrière comme salarié-e	62 ans ou 43 ans de carrière
CCT n° 150 - Certains travailleurs âgés licenciés, ayant 35 ans de carrière, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves⁴	58 ans & 35 ans de carrière comme salarié-e	Sur demande
CCT n° 152 - Certains travailleurs ayant une carrière longue	60 ans & 40 ans de carrière comme salarié-e	62 ans ou 42 ans de carrière à partir du 1-07-2021 jusqu'au 31-12-2024

2. Emplois de fin de carrière

Les personnes âgées de 55 ans minimum et pouvant justifier de 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié ont droit aux allocations de l'ONEm pour un emploi de fin de carrière. Ces emplois de fin de carrière sont les régimes de crédit-temps ramenant le temps de travail à 50% ou à 80%. Les CCT nos 156 et 157 organisent la poursuite de cette mesure du 1-01-2021 au 30-06-2023.

Compte tenu des dispositions prévues pour les secteurs dont

la commission paritaire ne fonctionne pas, la délégation CNE demande aux autorités de l'université de mettre ces CCT en œuvre au sein de l'UCLouvain, après négociation. Ceci revêt d'autant plus d'importance pour les personnes de l'université qui ne comprennent pas pourquoi elles ne peuvent pas bénéficier de ces dispositions alors que, à côté d'elles, les travailleurs des entreprises sous-traitantes à l'UCLouvain en bénéficient.

¹ Preumont, H. *Accord interprofessionnel 2021-2022 : nouveautés. Bulletin juridique et social* n° 676, septembre 2021-1 ; p. 3.

² *Arrêter de travailler avant 65, 66 ou 67 ans. Droit de savoir* n° 178, juillet, août, septembre 2019 ; pp. 4-5. https://bit.ly/DDS_178.

³ *Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) renouvelé. Droit de savoir* n° 185, avril, mai, juin 2021 ; p. 4. https://bit.ly/DDS_185.

⁴ Selon les critères des agences pour personnes handicapées (AVIQ, Phare, etc.).

Renouvellement des conventions collectives de travail sur le régime de chômage avec complément d'entreprise

Rectificatif

Dans l'article du n°185 du *Droit de savoir* sur le renouvellement jusqu'à décembre 2023 à l'UCLouvain des conventions collectives de travail concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension), il y a eu une inexactitude au sujet du versement de la prime d'assurance groupe.

Voici ce passage rectifié (en couleur) :

Pour les employé-es qui passent en RCC, ils-elles sont licencié-es et émargent au chômage pour lequel ils-elles perçoivent une allocation. L'employeur (l'UCLouvain) complète cette allocation par une indemnité correspondant à la différence entre l'allocation de chômage et 95% du traitement mensuel net, cela jusqu'à la date de la pension.

Les primes d'assurance groupe ne seront plus versées aux personnes nées après le 31 décembre 1960.



Mesures décrétales face à la crise sanitaire pour l'enseignement supérieur

Les mesures prises par le Parlement et par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles en réponse à la crise sanitaire, notamment pour l'enseignement supérieur, sont importantes quantitativement et qualitativement.

- Pour mémoire, en décembre 2020, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté un décret-programme en vue de faire face aux conséquences de la crise sanitaire dans tous les secteurs dépendants 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 n° 184 du *Droit de savoir* : https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-01/Droit_de_Savoir_184.pdf

- Le 28 janvier 2021, le Gouvernement de la FWB a adopté un arrêté relatif à la prolongation des bourses doctorales accordées par le FNRS et par les universités francophones, avec un financement global exceptionnel de 3,8 millions €. <https://www.desy.ucl.ac.be/node/653>. Le détail des demandes et des montants effectivement attribués à chaque université et au FNRS n'est pas encore disponible à ce jour.

- Le 11 février 2021, le Gouvernement de la FWB a adopté un arrêté comportant deux mesures supplémentaires : d'une part un troisième financement exceptionnel de 2,3 millions € pour renforcer les subsides sociaux octroyés aux établissements d'enseignement supérieur; d'autre part, une augmentation de 6 millions € (dont 2,6 millions € pour les universités) pour l'aide à la réussite destinée aux étudiant-es de première année de premier cycle.

- Le 14 juillet 2021, le Parlement a adopté **un décret programme pour continuer la lutte contre la crise sanitaire** dans tous les secteurs de la FWB. Ce décret a été publié au Moniteur du 25 août 2021. Les principales mesures de ce décret pour les universités sont les suivantes :

- un quatrième financement exceptionnel de 2,3 millions € pour renforcer les subsides sociaux octroyés aux établissements d'enseignement supérieur ;

- un financement unique et exceptionnel de 4,2 millions € pour les universités dans le but de soutenir les post-doctorant-es dont les recherches ont été ralenties en raison de la pandémie. Sur la base de candidatures examinées par les conseils de recherche

des universités, un montant maximal de 10.000 € par post-doctorant-e peut être accordé. C'est à la suite d'interpellations des délégations syndicales que cette mesure a été obtenue pour les post-doctorant-es, en complément de celle prise le 28 janvier 2021 pour les doctorant-es. Les post-doctorant-es du FNRS ne sont pas concerné-es par cette mesure. La ministre Glatigny a fortement encouragé le FNRS à soutenir ses post-doctorant-es de façon similaire. Lors de la réunion de l'OCN du 22 juin, le banc patronal a indiqué que le Conseil d'administration du FNRS avait décidé de soutenir ses post-doctorant-es sous forme d'un contrat à hauteur de 6.500€ pour les contractuel-es ou sous forme d'un montant de 5.000€ avec déclaration d'affectation.

- une augmentation de l'allocation de fonctionnement des universités de manière récurrente à partir de 2021 de 3,1 millions € ;

- une nouvelle augmentation des allocations d'aide à la réussite de 2,9 millions € pour les universités, qui sera pérennisée ;

- l'octroi d'une subvention de 5 millions€ pour le financement de la création et du fonctionnement de « Cellules Europe », dont l'objectif est d'inciter les chercheur-es à déposer davantage de projets de recherche au niveau européen. Lors de la négociation sociale préalable à l'adoption du décret, la CNE a demandé que le personnel de ces cellules soit engagé à durée indéterminée et de préférence sous le statut de logisticien-ne de recherche. Cette demande n'a malheureusement pas été acceptée ;

- enfin, le décret programme habilite le Gouvernement de la FWB à accorder des subventions qui sont financées par le **Plan de relance européen pour pallier les surcoûts de la crise sanitaire**.

Pour l'enseignement supérieur, il s'agit des mesures suivantes (de l'ordre de 100 millions € pour les années 2021 à 2027) :

- un montant de 32 millions€ est prévu pour les universités pour 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, en vue de répondre aux enjeux amenés par la transition énergétique.

- un montant de 40 millions € est réservé aux universités organisées ou subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de les soutenir dans la rénovation de leurs bâtiments existants (au minimum 34.000 mètres carrés) et diminuer leur empreinte énergétique ;
- la création d'un fonds du numérique de l'ordre de 24 millions € pour l'ensemble de l'enseignement supérieur pour permettre à celui-ci de mieux s'adapter à une évolution des pratiques pédagogiques intégrant le numérique (e-learning, apprentissage hybride, classes inversées, MOOC), fournir aux

établissements les équipements numériques suffisamment performants pour l'organisation des cours en distanciel comme en présentiel et développer les compétences numériques, tant du personnel que des étudiant-es.

Cette crise sanitaire aura permis au gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles de montrer qu'elle s'investit et qu'elle soutient l'enseignement supérieur, tant pour l'enseignement que pour la recherche.

Indemnités de télétravail universités et FNRS

Les délégué-es du banc syndical de l'OCN (Organe de Concertation et de Négociation du FNRS) avaient entamé avec le banc patronal des négociations concernant les indemnités de télétravail pour les membres du FNRS. Depuis le début de la crise, des négociations étaient sans retour positif jusqu'à

la réunion du 22 juin. Pour avoir une base objective sur laquelle négocier, les délégué-es des mandataires ont établi un tableau comparatif des indemnités de télétravail perçues dans les universités.

	Personnel administratif et de gestion	Boursiers	Scientifiques/ Académiques	FNRS
UCLouvain	2 ¹ x 100€ au prorata du temps de travail	Les instituts ont été encouragés à accorder un remboursement équivalant à 100€ sur base de justificatifs	2 ¹ x 100€ au prorata du temps de travail	10% de 100€ (justifié du fait que les mandataires permanent-es FNRS ont 0,1 ETP au cadre)
ULB	20€/mois entre novembre 2020 et juin 2021. Négociation en cours sur la période mars-mai 2020	-	20€/mois entre novembre 2020 et juin 2021 sur demande . Négociation en cours sur la période mars-mai 2020	-
Uliège	20€/mis entre novembre 2020 et juin 2021	20€/mis entre novembre 2020 et juin 2021	20€/mis entre novembre 2020 et juin 2021	-
UMons	?	-	20€/mois depuis novembre 2020	Les permanent-es FNRS ont reçu une indemnité
UNamur	20€/mois depuis novembre jusqu'à nouvel ordre. Validation N+1 requise.	-	-	-
USLB	20€/mois entre avril et septembre 2021 pour toute personne n'ayant pas signé la CCT télétravail	100€ au prorata du temps de travail, pour toute personne occupée au moins à mi-temps	100€ au prorata du temps de travail, pour tout-e scientifique occupé-e au moins à mi-temps. Les académiques sont exclue-es de cette mesure.	-

¹ La première indemnité forfaitaire couvre la période de télétravail de 2020 ; la seconde celle de janvier à juin 2021.

Suite aux différents échanges entre les bancs syndical et patronal, le président du FNRS a validé l'indemnité mensuelle de 20€ pour la période de novembre 2020 à juin 2021 pour toutes les mandataires de tous statuts, y compris les boursiers.

Comme le tableau le montre, les universités ont adopté des politiques d'octroi des indemnités de télétravail très hétérogènes. Il eût été intéressant que les autorités de toutes

les universités et du FNRS se concertent avec les délégations du personnel, afin d'atteindre une harmonisation de ces mesures. En effet, lors des négociations sur ces indemnités, les autorités de différentes universités ont souvent fait appel à l'argument du « benchmark », arguant qu'elles se calquaient sur les mesures des autres universités, voire qu'elles faisaient mieux que ces dernières !

Le plan Horizon 600 et les « ressources humaines »

La délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise (CE) a remis un avis sur l'ensemble du plan Horizon 600 le 31 mai 2021¹. Sur le volet ressources humaines en particulier, la délégation CNE regrette le très peu d'opérationnalisation des mesures promues et le faible budget qui leur est alloué et qui en réduit ainsi l'ambition et la portée. La délégation CNE du personnel demande, en outre, la négociation de ces mesures. Elle pose la question de l'adéquation du cadre et de l'organisation actuels de l'ARH pour répondre aux défis d'une politique du personnel ambitieuse et suscitant l'adhésion.

La délégation du personnel s'est prononcée sur les six champs d'actions de ce volet RH du plan H 600².

1. Attirer, maintenir et développer les talents

L'idée de développer une **politique de formation** plus ambitieuse permettant des évolutions professionnelles dans le cadre de la mobilité interne est louable. Nous demandons par ailleurs de privilégier le **recrutement interne** que permettent une mobilité facilitée et une politique de formation coordonnée.

Assouplir la **gestion du cadre** et y intégrer des postes destinés au personnel en cours de formation, en réintégration ou en mobilité interne pourrait y contribuer efficacement. Une base de données recensant les personnes intéressées à augmenter temporairement leur temps de travail est une excellente initiative de l'employeur. En ce sens, la CNE-UCLouvain renouvelle sa demande d'installer un cadre volant qui contribuerait à la souplesse qu'exige la gestion du cadre et faciliterait la réintégration des personnes malades de longue durée.

Ceci exige une réflexion plus globale, concertée et négociée, sur la notion de cadre et sur sa gestion.

2. Développer des parcours de formation intégrés

Les parcours de formation intégrés soulèvent une série de questions. La notion même de parcours intégré n'est d'ailleurs pas définie dans le plan stratégique. Trois parcours sont annoncés : celui du nouvel entrant, celui du *leader* et celui du *manager*. Si les deux derniers font l'objet de précisions, ce n'est pas le cas de celui du nouvel entrant. Légalement, la délégation syndicale joue un rôle dans l'information aux nouveaux membres du personnel, ce que rappelle l'avis. Autre observation : outre le développement de formations destinées aux *managers* et aux *leaders*, il serait bon de s'assurer que les personnes recrutées pour assumer ces responsabilités ont bien, dès l'engagement ou la promotion, les compétences managériales minimales pour l'exercice de leurs missions.

3. Gérer les carrières et reconnaître l'investissement professionnel

Chaque année, la CNE-UCLouvain fait à l'employeur des propositions pour améliorer la **procédure de promotion du PAT**, propositions peu entendues jusqu'à présent. Le cadastre des métiers, sur lequel reposent partiellement les

promotions du personnel de niveau 1, n'a pas encore été réalisé pour le niveau 2. La CNE demande aussi la négociation des classifications de fonctions du personnel de niveau 2, qui ont été imposées unilatéralement, ne correspondent pas à la réalité du terrain et bloquent les carrières.

Il est par ailleurs grand temps de développer un véritable **plan pour les fins de carrière** à l'université. En 2017 déjà, la CNE-UCLouvain a remis aux autorités des propositions pour la réalisation de leurs obligations en la matière. À l'heure où cette problématique fait l'objet des préoccupations politiques, l'université doit se souvenir que prolonger les carrières implique de garder actif plus longtemps son personnel. Il faut donc que se mène une réflexion sérieuse et créative sur l'implication des plus âgés dans l'université, sur la reconnaissance, le maintien et le transfert des compétences, et sur les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Cela ne pourra se faire que dans la concertation et la négociation.

4. Améliorer la qualité de vie au travail

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.

Quant au **télétravail**, la délégation syndicale CNE a remis à l'employeur, en mars 2021, un projet de révision de la CCT télétravail, toujours en jachère. Bien plus qu'un dispositif pour améliorer la qualité de vie au travail, le télétravail répond également à certains objectifs de mobilité durable déclinés dans le volet Transition du plan H 600.

La CNE-UCLouvain est par ailleurs favorable à un **remplacement** beaucoup plus rapide des personnes malades, en crédit-temps ou en congé thématique, 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, dispositif très lourd pour les personnes qui doivent le mettre en œuvre et qui n'aboutit que rarement à la réintégration des malades de longue durée.

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

La CNE-UCLouvain est favorable à une amplification de la numérisation raisonnable des processus de l'ARH. Celle-ci doit s'accompagner d'une refonte de l'intranet de l'UCLouvain destinée à faciliter l'accès, en un lieu unique, aux diverses réglementations 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 **créer un greffe** où toutes les décisions relatives au personnel, engrangées notamment lors de négociations sociales, seraient rassemblées et accessibles. Cela se fait dans d'autres universités et serait un facteur de véritable simplification administrative.

suite de l'article page 8

Le plan H 600 évoque aussi le développement d'**indicateurs de gestion RH**. Nous souhaitons une information sur ces indicateurs, la raison pour laquelle ils ont été choisis, la méthodologie adoptée, leur rôle dans l'amélioration du fonctionnement de l'ARH, et le bénéfice escompté pour le personnel.

6. Promouvoir la diversité, l'égalité des genres et l'inclusion

La CNE-UCLouvain souscrit pleinement aux propositions de cet axe du volet RH du plan H 600. En matière d'**égalité des genres**, en particulier, elle suggère d'envisager tous les genres et de leur donner une place pour sensibiliser la communauté universitaire. Inviter les personnes LGBTQ+ qui le souhaitent à collaborer à l'apport d'information et au processus devrait contribuer à leur reconnaissance et à une communication efficace sur cet axe.

La partie RH du plan H 600 ne rencontre que très partiellement

les priorités de la CNE pour le personnel de l'UCLouvain³.

Le plan H 600 ne mentionne pas du tout les problèmes spécifiques que rencontre le personnel du cadre d'intégration (ex-instituts d'architecture et traducteurs interprètes), non plus que l'amélioration des statuts du personnel des entités périphériques (Restaurants universitaires, Musée Art présent passé, asbl ISA, Placet, etc.). La délégation CNE espère bien recevoir une réponse des autorités sur l'avis déposé au CE en mai dernier sur le plan H 600 et, en particulier, sur son volet RH.

Le document sur les valeurs de la politique des ressources humaines à l'UCLouvain, annoncé dans le dernier numéro du *Droit de Savoir* (n° 185), devrait être soumis en septembre au CE qui rendra un avis en octobre 2021. L'employeur annonce que ce document doit entrer en résonance avec le volet ressources humaines du plan H 600. La délégation CNE demande fermement une négociation de ce texte.

¹ Le plan Horizon 600 est disponible dans les dossiers du CE de mars 2021 (document CE 475.8), accessible à l'ensemble du personnel de l'UCLouvain.

² L'avis de la délégation CNE du personnel au CE sur l'ensemble du plan H 600 se trouve en ligne sur <https://bit.ly/3lfp5rx>

³ *Droit de savoir* n°183 d'octobre-décembre 2020

Le projet individuel concerté (PIC)

La délégation syndicale CNE a appris, au 1er trimestre 2020-2021, que l'administration des ressources humaines (ARH) avait l'intention de lancer un « projet individuel concerté » (PIC) qui n'avait pas été ... concerté ni négocié avec elle, contrairement à ce que prévoit la convention collective de travail.

Elle a donc interpellé les autorités de l'université et a forcé l'échange et le dialogue. Le dispositif qui en résulte aujourd'hui a donc été concerté.

Le PIC est un entretien entre un membre du personnel et son responsable, qui vise à organiser le feed-back de l'un

vers l'autre, et réciproquement, de manière périodique. Il vise à dégager des points d'action concernant la fonction et le développement professionnel. Il s'appuie sur un questionnaire de préparation et un canevas pour consigner les décisions prises.

Le PIC n'est pas un entretien d'évaluation et son contenu et ses conclusions ne seront pas transmises à l'ARH.

La délégation syndicale CNE suivra l'installation du PIC et le déroulement de sa réalisation. Elle restera à la disposition du personnel à ce sujet.

Les orties

Un jour il voyait des gens du pays très occupés à arracher des orties ; il regarda ce tas de plantes déracinées et déjà desséchées, et dit : – C'est mort. Cela serait pourtant bon si l'on savait s'en servir. Quand l'ortie est jeune, la feuille est un légume excellent ; quand elle vieillit, elle a des filaments et des fibres comme le chanvre et le lin. La toile d'ortie vaut la toile de chanvre. Hachée, l'ortie est bonne pour la volaille ; broyée, elle est bonne pour les bêtes à cornes. La graine de l'ortie mêlée au fourrage donne du luisant au poil des animaux ; la racine mêlée au sel produit une belle couleur jaune. C'est du reste

un excellent foin qu'on peut faucher deux fois. Et que faut-il à l'ortie ? Peu de terre, nul soin, nulle culture. Seulement la graine tombe à mesure qu'elle mûrit, et est difficile à récolter. Avec quelque peine qu'on prendrait, l'ortie serait utile ; on la néglige, elle devient nuisible. Alors on la tue. Que d'hommes ressemblent à l'ortie ! Il ajouta après un silence : – Mes amis, retenez ceci, il n'y a ni mauvaises herbes ni mauvais hommes. Il n'y a que de mauvais cultivateurs.

Victor Hugo, Les misérables, tome I : Fantine, Livre cinquième : La descente, Chapitre III : Sommes déposées chez Laffitte.



Les comptes 2020 de l'UCLouvain.

Le Conseil d'entreprise a reçu le 28 juin 2021 le rapport des autorités sur les comptes de l'exercice 2020, ainsi que le rapport des réviseurs attestant de leur conformité.

Au niveau comptable, rappelons qu'une réserve de 5 millions€ a été constituée sur les comptes 2019 et 2020 afin de faire face à l'impact de la crise sanitaire. Cette réserve a été entièrement consommée.

Les résultats de l'exercice 2020 montrent un boni de 14,3 millions, supérieur à celui de 2019. Au budget ordinaire, l'amélioration s'explique grâce au subside exceptionnel de la FWB destiné à compenser l'augmentation des étudiants déclarés finançables en raison de la crise sanitaire pour l'année 2020-2021. Des économies circonstanciées notables ont été enregistrées, du fait de la mise au télétravail du personnel et de la mise au ralenti de l'université : économie dans les flux (consommation d'électricité, d'eau et de chauffage en baisse), dans les frais de déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements à l'étranger, dans les frais de bureau, etc. Les autorités soulignent cependant que la masse salariale s'est accrue plus rapidement que l'allocation

de fonctionnement de la FWB entre 2010 et 2020.

Le Conseil d'administration a décidé d'affecter la moitié du résultat positif du Patrimoine non affecté, soit 2,4M€, à des projets institutionnels : soutien aux facultés à faible taux d'encadrement, mesures en faveur du bien-être du personnel, renforcement du dispositif « Together » contre le harcèlement moral et sexuel, soutien aux initiatives dans le contexte Covid et post-Covid. Le PNA participe également à couvrir le déficit du budget social.

Cette affectation d'une partie du résultat positif en faveur du personnel de même que l'indemnité forfaitaire de 100€ pour le personnel en télétravail constituent, pour la délégation CNE du personnel, des mesures appréciées et bienvenues.

Malgré la crise, l'UCLouvain conserve donc une situation financière très saine, grâce à un endettement faible, une volonté d'auto-financement et une trésorerie importante. Il reste néanmoins des incertitudes quant à la prospective 2021-2026 en raison notamment des surcoûts liés à la prolongation de la carrière des membres du personnel jusqu'à 66 puis 67 ans.



Quel impact du Brexit sur la mobilité et la recherche ?

À la suite du référendum du 23 juin 2016, à l'occasion duquel la population britannique a voté en faveur de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, un accord de retrait a été mis en œuvre le 31 janvier 2020. La période transitoire s'est clôturée le 31 décembre 2020. Depuis le 1er janvier 2021, le Royaume-Uni ne respecte plus les droits et obligations de l'Union européenne. Un accord de coopération a cependant été signé entre l'UE et le Royaume-Uni. Plusieurs précisions doivent cependant encore être négociées, notamment dans le domaine de la coopération scientifique.

L'UCLouvain fait partie de plusieurs réseaux impliquant des universités britanniques, tels que « The Guild », « Coimbra » et « Circle U ». Elle n'a donc pas été prise de court. Le Conseil d'entreprise a été régulièrement informé de l'évolution de la situation.

La mobilité d'étudiant-es et de chercheur-es est impactée par le retrait du Royaume-Uni, qui s'est retiré du programme "Erasmus+ 2021-2027". Le Royaume-Uni y participe cependant jusqu'à l'année académique

2022-2023. Il a mis en place son propre programme de mobilité sortante, intitulé « Turing », du nom du célèbre mathématicien. Du côté belge, l'Erasmus+ permettra de financer la mobilité vers des pays non-membres de l'UE, de même que les programmes FAME (de la FWB) et MERCATOR (UCLouvain). Par ailleurs, la plupart des universités britanniques se montrent favorables à la poursuite de la mobilité étudiante, scientifique et académique.

En matière de financement de la recherche, le Royaume-Uni devient un pays tiers dans les programmes européens, tels que COST et Horizon Europe par exemple, et ce dès le 1er janvier 2021. L'UCLouvain maintiendra des contacts volontaristes avec les universités britanniques afin de développer des projets communs.

Il est suggéré à la vingtaine de membres du personnel de l'UCLouvain qui sont citoyens britanniques de se renseigner quant à l'impact sur les droits sociaux et fiscaux d'une domiciliation au sein de l'UE à la suite du Brexit.

Politique de libre accès aux publications scientifiques



Le décret « Open Access » du 3 mai 2018 prévoit que les résultats de la recherche issue d'un financement public émanant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) soient rendus accessibles librement et sans entrave par un archivage numérique institutionnel. (Voir le Droit de savoir n° 176, p.6).

La Commission des bibliothèques et services académiques collectifs de l'ARES a été chargée d'en assurer le suivi et du contrôle des coûts de publication par les éditeurs. Son rapport 2020 sur les effets du décret a été transmis début 2021 au Conseil d'administration de l'ARES.

Principales conclusions du rapport 2020

Par comparaison à l'année précédente, on constate des avancées tant dans le nombre d'établissements capables de livrer les coûts de publication que dans leur degré de certitude sur les montants qu'ils fournissent. Cependant les données recueillies actuellement ne permettent pas encore de répondre complètement à la question des coûts de publication auxquels doivent consentir les chercheur-es. L'analyse de ces coûts reste donc un enjeu crucial pour l'avenir. S'il s'est amélioré, il est pourtant perfectible.

Le décret semble par ailleurs avoir influencé durablement le dépôt des articles dans les archives institutionnelles, ainsi que leur accessibilité.

En matière d'évaluation, les réponses au questionnaire ont fait état d'une ambiguïté du décret que le pouvoir politique serait avisé de lever. Formellement, l'article 7 du décret impose que l'évaluation tant des dossiers individuels de nomination et de promotion que celle de l'attribution des crédits de recherche ne se fonde, en ce qui concerne les publications, que sur celles qui étaient dûment enregistrées dans les dépôts institutionnels. Mais cette disposition n'est pas encore appliquée, dans les faits.

Recommandations du rapport 2020

Les établissements d'enseignement supérieur ont aujourd'hui tous développé ou collaboré à une archive digitale (pluri) institutionnelle. Si l'on souhaite que les obligations du décret

soient respectées au mieux, on ne peut qu'encourager ceux-ci à poursuivre le maintien et le développement techniques de leurs plateformes afin de faciliter le référencement et le dépôt de la production scientifique de leurs chercheur-es dans les dépôts institutionnels. C'est la condition première à la visibilité et à l'ouverture des articles de recherche, autrement dit à l'accès à la science pour tous, objectif visé par le décret.

L'analyse des frais de publications et la communication de ceux-ci dans le cadre d'initiatives internationales – comme celle de l'université de Bielefeld qui publie des ensembles de données sur les frais payés par les établissements d'enseignement supérieur – permettraient d'avoir une vue globale de la situation au niveau mondial et de son évolution.

Il reste qu'une partie d'articles de périodiques publiés après la prise d'effet du décret ne sont pas encore directement et entièrement accessibles, malgré les dispositions du décret. Si les établissements d'enseignement supérieur sont appelés à agir pour que ces articles puissent être diffusés selon les termes du décret, le pouvoir politique a également un rôle à jouer à cet égard.

Un groupe de travail installé par la Ministre Glatigny

A la suite de ce rapport, un groupe de travail « Mandat d'évaluation des effets du décret Open Access » vient d'être mis sur pied par la ministre Glatigny. Ce groupe de travail, composé de toutes les composantes de l'ARES a pour objectifs de transmettre à la ministre : 1) des éclaircissements quant au type de liste de publication sur laquelle se baser pour l'évaluation des chercheur-es ; 2) des propositions et recommandations permettant à la ministre d'établir un mandat d'évaluation (incluant notamment les critères d'évaluation) pour le prochain exercice du suivi et de l'évaluation des effets du décret Open Access (2022).

Le rapport complet de la Commission des bibliothèques et services académiques collectifs de l'ARES est accessible sur le site CNE-ULouvain : https://bit.ly/DESY_Rapport2020_CBS_OpenAccess



Retour sur un drame social à l'Université de Namur



Coup de tonnerre à l'Université de Namur le 20 avril 2021 : les autorités ont convoqué un Conseil d'entreprise extraordinaire pour annoncer leur intention de licencier les 17 membres du personnel des restaurants universitaires. Ceux-ci, tout en restant membres à part entière du personnel de l'université, étaient sous la gestion externe de la société Compass depuis plus de deux ans.

Quelques mois avant le confinement national de mars 2020, **le personnel avait pourtant été assuré par le Conseil d'administration de l'UNamur de sa pleine satisfaction de cette externalisation partielle.**

Pendant le confinement, les recettes des restaurants ont évidemment chuté. De cette période difficile pour le pays, les comptes de l'UNamur pour l'année 2020 marquent cependant un **résultat de 2,8 millions €**, alors qu'en 2019, ce résultat était de 650.000 €.

Les universités ont en effet reçu sans interruption leurs subsides de la Fédération Wallonie-Bruxelles alors que dans le pays, beaucoup ont dû mettre leur personnel au chômage ou, pire, déposer leur bilan.

« Solidarité » était pourtant le mantra du Recteur Najj Habra pendant la crise sanitaire. Alors que les entreprises en reprise de leurs activités réemploient leur personnel, l'UNamur, bénéficiant pourtant de la manne de la Fédération Wallonie-Bruxelles, licencie son personnel des restaurants sans chercher à le transférer vers un soumissionnaire et sans écouter la multitude d'idées de relance des restaurants.

Les délégué-es du personnel au Conseil d'entreprise ont eu beau argumenter, proposer, poser des questions : ils n'ont eu droit qu'à des indications floues, des listes de bonnes intentions ou des contre-vérités. Comme vision prospective, les autorités ont promis des groupes de travail consultatifs.

Depuis près de dix ans, des démarches syndicales furent menées pour dénoncer la gestion des restaurants en dépit du bon sens (prestations externes supprimées, banquets

annulés, matériel démantelé...). Le personnel était même resté deux ans sans directeur et a dû lui-même assurer les tâches de gestion indispensables sans toutefois être écouté lorsqu'il proposait des initiatives.

La Communauté universitaire fut fortement unie autour du personnel menacé. Elle demanda un moratoire et proposa une multitude d'idées de relance. Elle lança une pétition massivement signée (plus de 3800 signatures). Les Émérites et les trois Corps ont écrit des lettres de soutien demandant aux autorités de revenir sur leur décision. Las ! Rien n'y fit. Les autorités furent hermétiques à la Communauté universitaire. Incompréhensible ! Les trois membres du personnel siégeant au Conseil d'administration ont également approuvé cette décision, sans même avoir eu l'audace de s'abstenir, ce que nous espérons au minimum.

Le couperet tomba le 12 mai, plongeant la Communauté universitaire dans l'effroi. La négociation qui suivit pour les conditions de licenciement fut émaillée d'incidents. Les heures supplémentaires prestées par ces personnes ne leur furent pas payées. La délégation syndicale a reçu du Conseil d'administration le message selon lequel elle devait s'en référer au Recteur alors que celui-ci participait à la négociation.

Un Recteur qui ne verra pas les effets de cette mesure effroyable puisqu'il termine son mandat en septembre 2021. Les délégué-es au Conseil d'entreprise ont refusé de participer à l'ultime Conseil d'entreprise de septembre. De la plume de sa secrétaire, « nous ne désirons pas assister à une séance d'adieu qui friserait l'hypocrisie ».

Le personnel de l'Université de Namur fortement ébranlé, attend avec espoir de la nouvelle équipe rectorale, une réconciliation et une paix sociale retrouvée.

Les personnes intéressées par les détails de ce drame social peuvent recevoir des informations complémentaires auprès de Michel Duby (michel.duby@avc-csc.be), secrétaire permanent CNE pour l'Université de Namur.

L'université d'après la crise

La crise sanitaire que nous connaissons actuellement impactera sans aucun doute notre monde sur le long terme. Il faudra repenser nos modes d'organisation et s'adapter à de nouvelles réalités. Plus spécifiquement, l'université devra sans doute se réinventer et remettre en question son fonctionnement, tant en termes d'enseignement qu'en termes de conditions de travail. Ce constat est partagé par l'ensemble des acteurs universitaires puisque tant le Conseil académique de l'UCLouvain que la CNE - Universités, se sont penchés sur la question. Le premier a mis en place un groupe

de travail sur le sujet dont nous avons à ce stade peu de retours, tandis que la CNE a dégagé les grandes thématiques qui méritent une réflexion approfondie (https://bit.ly/DESY_postcovid). Il serait tentant et confortable de reprendre le cours de nos vies « comme avant », mais nous nous devons de tirer les leçons de cette période difficile, de décortiquer les problèmes que la crise a fait apparaître et de transformer cette épreuve en une opportunité de dessiner *les contours d'une université exemplaire dans sa politique du personnel et d'un monde plus juste et plus solidaire.*

Améliorer la législation sur la prévention des risques psycho-sociaux

PROPOSITIONS DE LA CSC

Constatant les différents points problématiques dans la politique de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) dans les entreprises, la CSC a formulé en avril 2021 des propositions d'adaptation de la législation afin de mieux prévenir les RPS au travail. (Syndicaliste n° 943 bis)

• Une analyse des risques de qualité et transparente

Il est nécessaire qu'un modèle unique «minimal» soit mis au point, sur la base duquel les analyses des risques (globales ou spécifiques aux RPS) devront être effectuées afin de garantir la qualité de celles-ci et un contrôle plus aisé de leur suivi ainsi que des mesures prises sur cette base.

Il faut garantir la transparence de cette analyse des risques auprès des délégués : le CPPT doit avoir un accès direct à l'entièreté de l'analyse des risques telle qu'elle est transmise par le-la conseiller-e en prévention à l'employeur afin de pouvoir rendre un avis pertinent concernant les mesures de prévention qui découlent de cette analyse des risques.

Lorsque l'employeur choisit de ne pas suivre un avis ou une mesure préconisée par le ou la conseiller-ère en prévention, il doit motiver formellement ce refus auprès du CPPT.

• Informer et former les membres du personnel

Les membres du personnel doivent être formés aux bases de la prévention des RPS. Cela pourrait prendre la forme par exemple d'une demi-journée de formation obligatoire périodique qui aborderait la question des RPS (définitions, facteurs de risques, rôles des acteurs de la prévention,...). Différents outils ont été mis au point ces dernières années, notamment le «Burnout Assessment Tool» qui permet une détection individuelle ou collective précoce du burnout.

• Sensibiliser et former l'employeur et les managers

Les diverses formations managériales doivent intégrer dans leur programme un module concernant la prévention des RPS. Une formation spécifiquement dédiée à l'approche managériale de la prévention des RPS doit obligatoirement être suivie par tous les membres de la ligne hiérarchique de l'entreprise (y compris la direction) à intervalle régulier (minimum tous les quatre ans).

• Le télétravail, composante indispensable de la politique de prévention des RPS

Selon la loi, une concertation est obligatoire entre l'employeur et les représentants des membres du personnel et doit se tenir quant à la formalisation d'un droit à la déconnexion des télétravailleurs-euses afin d'assurer le respect du temps de travail tel qu'il est prévu par le règlement de travail. La CSC réclame que la législation contraigne à l'élaboration d'un plan d'action spécifique concernant ce droit à la déconnexion sur lequel le CPPT devra émettre un avis.

• Pouvoir mesurer régulièrement la qualité de vie au travail

En plus de l'analyse des risques obligatoire, tous les trois ans, une enquête permettant de mesurer la qualité de vie au travail (et plus spécifiquement la situation psychosociale) devrait être effectuée dans chaque entreprise de plus de 20 travailleurs. Cette enquête doit être effectuée à l'aide d'un outil de mesure unique sélectionné par le secteur professionnel. Cette approche permettra de s'assurer que cet outil soit adapté aux réalités sectorielles. Les résultats de cette enquête doivent être présentés au CPPT et permettre d'adapter le plan annuel d'action et le plan global de prévention. Les résultats de ces enquêtes devront également servir de base à la conception d'un plan d'action sectoriel.

Congé éducation payé.

Le congé éducation payé (CEP) donne le droit aux employés de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail, de minimum 32 heures jusqu'à 120 heures par an, tout en conservant sa rémunération, jusqu'à un certain plafond. Le CEP est accessible aux employés à temps plein ou à 4/5^{ème} ; ainsi qu'aux employés à mi-temps, pour autant qu'il s'agisse d'une formation professionnelle.

Modalités

L'employé-e qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a donc le droit de s'absenter du travail, mais doit évidemment

suivre avec assiduité la formation à laquelle il ou elle s'est inscrit-e. L'employé-e continue de percevoir sa rémunération, éventuellement à concurrence d'un plafond salarial qui est 3.047 € pour l'année 2021-2022.

Il faut remettre à l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année en cours une attestation d'inscription à la formation choisie et, chaque trimestre, une attestation d'assiduité, qui lui sera remise par l'organisme de formation. Le CEP peut se prendre dans ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, les heures de formation peuvent être récupérées.



Sources d'informations :

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html>

<http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html>

http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-paye

Comment augmenter le temps de travail pour un temps partiel ?

Si vous êtes à temps partiel et que vous souhaitez augmenter votre temps de travail, la Convention Collective de Travail n°35 (https://bit.ly/DESY_CCT35) vous permet d'obtenir en priorité, à votre demande, un emploi à temps plein, tant que vous répondez aux qualifications requises. Il suffit d'envoyer un courrier à l'ARH chaque année pour notifier votre intérêt d'augmenter votre temps de travail. Dès lors, l'employeur

sera tenu de vous communiquer les emplois disponibles. Il est également possible d'augmenter provisoirement votre temps de travail. Vous pouvez signifier votre intérêt en postulant à l'annonce de recrutement permanente sur le site emploi interne de l'UCLouvain.

(<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/universite/actualites/arh-augmentez-votre-temps-de-travail.html>)

Congé de Deuil d'un enfant ou d'un partenaire

Face au chagrin indicible de la perte d'un proche, et plus particulièrement d'un enfant, et pour permettre aux proches de s'organiser et de commencer un processus de deuil qui prendra plusieurs années, un allongement du congé de deuil a été obtenu légalement.

La Chambre a approuvé une modification de la loi visant à allonger le congé de deuil. Cette loi a été adoptée le 17 juin et a été publiée au Moniteur le 15 juillet 2021. Celle-ci concerne le décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou du conjoint cohabitant mais aussi le décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée.

De même s'il s'agit du décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un gendre ou d'une bru habitant sous le même toit.

Le congé de deuil passera de 3 jours à 10 jours d'absence indemnisés à 100%. Ceci est applicable tant aux salariés, qu'aux fonctionnaires et aux indépendants.

- Les 3 premiers jours du congé de deuil sont pris entre la date du décès et celle des funérailles.
- Les 7 jours restants peuvent être pris pendant l'année qui suit le décès. Cette période ultérieure est à fixer avec l'employeur.

100 ans d'indexation des traitements

Les traitements des personnels du secteur public et de l'enseignement seront indexés de 2% en octobre 2021. Cet index passera donc de 1,7410 à 1,7758. Rappelons à cette occasion que l'indexation automatique a 100 ans ! C'est en effet, suite à la revendication après la première guerre mondiale d'une hausse des salaires parallèlement à celle du coût de la vie, que le gouvernement belge a

mis en place en 1920 un système d'indice des prix à la consommation.

Le prochain numéro du *Droit de savoir* publiera la mise à jour des échelles de traitements de toutes les catégories de personnel.

Pour en savoir plus

- Conseil d'entreprise (CE) : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/ce/conseils-2021.html>
- Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT): <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/proces-verbaux.html>
- Délégation syndicale CNE-UCLouvain et secteur CNE-Universités: <https://www.desy.ucl.ac.be/>

Incapacité de travail de longue durée et rupture de contrat pour force majeure médicale

Dans le secteur privé, un employeur peut légalement mettre fin, via la rupture de contrat pour force majeure médicale, au contrat qui le lie à un membre du personnel lorsque cette personne est devenue inapte, pour raisons de santé, à remplir le « travail convenu » et que l'employeur n'est pas parvenu à la réaffecter à un autre poste.

Dans ce cas de figure, la personne est remerciée du jour au lendemain, sans préavis, ni indemnité. Elle reçoit un C4 « pour force majeure médicale ». Comme elle n'est pas responsable de la fin de son contrat, il lui reste le droit au chômage.

À l'UCLouvain, fin des années 1990, les autorités avaient convenu avec la délégation syndicale de ne plus recourir à ce type de rupture de contrat, qui, dans les universités de la FWB (ULLège et UMons), ne s'applique pas. Dès lors, en vertu de l'équivalence des statuts, cette rupture ne doit pas s'appliquer non plus pour le personnel des universités subventionnées, dont l'UCLouvain.

Mais, depuis plusieurs années, cet accord est oublié à l'UCLouvain, qui recourt désormais (pour le PAT uniquement !) à cette forme de rupture de contrat, malgré toutes les observations et critiques de la délégation syndicale.

La délégation CNE du personnel demande instamment aux autorités que cette controverse majeure soit **discutée, négociée et réglée** dans le cadre de la note des autorités sur les principes de la politique du personnel de l'UCLouvain.

Aux membres du personnel en congé de maladie de longue durée qui entrent dans le trajet de réintégration : nous suggérons d'informer la délégation syndicale de vos démarches et des démarches de l'université à votre égard, en rappelant que chacun-e a le droit de se faire accompagner, à chaque étape de ce trajet, par un-e délégué-e au Comité pour la protection et la prévention au travail (CPPT) ou par un-e délégué-e syndical-e.

Ne jetons rien !

« Elle se servit du thé dans une Thermos et demanda soudain pourquoi il était si difficile de vivre en Suède.

– Parfois, dit Wallander, je m'imagine que c'est parce que nous avons cessé de repriser nos chaussettes.

Elle lui jeta un regard interrogateur.

– Non, sérieusement. Dans mon enfance, la Suède était un pays où les gens reprisaient encore leurs chaussettes. J'ai même appris à le faire à l'école. Puis soudain, un jour, c'était fini. On a commencé à jeter les chaussettes trouées. Personne ne prenait plus la peine de les raccommoder. Toute la société s'est transformée. Le fait de jeter les affaires usées, c'est devenu la seule règle qui concernait vraiment tout le monde. Bon, il devait bien y en avoir qui continuaient à repriser leurs affaires, mais on ne les voyait plus. Aussi longtemps que cela ne concernait que les chaussettes, ce n'était peut-être pas si grave. Mais le phénomène s'est étendu. À la fin c'est devenu comme une

sorte de morale, invisible mais omniprésente. Je crois que ça a transformé notre vision du bien et du mal, ce qu'on a le droit de faire aux autres et ce qu'on ne peut pas leur faire. Tout est devenu tellement plus dur. De plus en plus de gens, surtout des jeunes, se sentent superflus ou carrément rejetés dans leur propre pays. Comment réagissent-ils? Par l'agression et le mépris. Le plus effrayant c'est qu'à mon avis on n'est encore qu'au début d'un processus qui va empirer. La nouvelle génération, ceux qui sont plus jeunes que toi, vont réagir avec une violence encore accrue. Et ils n'ont aucun souvenir qu'il ait pu exister une époque où nous reprisions nos chaussettes. Où nous ne jetions rien : ni les chaussettes ni les gens. »

Henning Mankell, « La cinquième femme », Sixtrid, 2015 [chapitre 33].



Dimanche 10 octobre – 13 h
grande marche pour le climat à Bruxelles
 Toutes les infos pratiques sur www.backtothecimate.be



Contacts

CNE-UCLouvain à LLN

Bâtiment M. de Hemptinne
1^{er} étage, aile B
Bureaux B 131 à B 134
Boîte L7.01.11
Chemin du Cyclotron 2
1348 Louvain-La-Neuve

CNE-UCLouvain à Woluwe

Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

Courriels et téléphones

- marjorie.brunelle@uclouvain.be - 010/47 26 02
- nancy.clause@uclouvain.be - 010/47 96 09
- ghislaine.decleve@uclouvain.be - 010/47 26 07
- natacha.firenze@uclouvain.be - 010/47 20 09
- thierry.grosbois@uclouvain.be - 010/47 26 39
- catherine.letocart@uclouvain.be - 010/47 96 09
- linh.tran@uclouvain.be - 010/47 80 23

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCLouvain, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur-es.

Tirage

1500 exemplaires, imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCLouvain : <https://www.desy.ucl.ac.be/DDS>.

Afghanistan : nouvelles règles dans les universités

« Enfiler une abaya, un large voile couvrant le corps. Porter un niqab, qui couvre le visage et laisse apparaître les yeux. Les étudiantes afghanes devront désormais se conformer à cette tenue pour entrer dans les universités, qui rouvrent lundi. Après les cours, elles devront quitter leur classe, évidemment non mixte, cinq minutes avant les étudiants pour regagner des salles d'attente. Là, elles patienteront le temps que les étudiants aient quitté les lieux. Voici ce qu'exige un décret publié le 5 septembre 2021 par le ministère de l'Enseignement supérieur afghan.

Les universités seront quant à elles tenues de «recruter des enseignantes pour les étudiantes», ou «des enseignants âgés» dont la moralité aura été passée au crible. Auparavant, les étudiantes afghanes pouvaient suivre les cours dans des classes mixtes et assister à des séminaires donnés par des enseignants. » (Libération et AFP, 5 septembre 2021)



La nuit tombe sur l'Afghanistan
Dessin de Joep Bertrams (Pays-Bas) pour l'association «Cartooning for peace»

Voir aussi l'appel de Scholars at Risk : <https://www.scholarsatrisk.org/2021/08/urgent-appeal-for-afghanistans-scholars-students-practitioners-civil-society-leaders-and-activists/>

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCLouvain



Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme *

Rue

Code postal

E-mail

N° registre national

Localité

Nat.

Téléphone

Date de naissance

N° compte bancaire

N°

App.

Boîte

B

E

Je souhaite payer mes cotisations par : Mandat (domiciliation) OU par Virement (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail
Employeur
Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur ordinateur. Si vous souhaitez plus d'information sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

Cotisations mensuelles

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	17,86 €
Crédit-temps complet	8,20 €
Mi-temps	12,07 €

À l'UCLouvain, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé-e chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC
Centrale professionnelle (nom, code)

N°ONSS de l'UCLouvain : 75 - 0408690 - 09
Matricule de l'affilié