



# LE DROIT *de savoir*

- 2 Stages pour enfants  
Taux de vaccination  
Se faire accompagner  
Congés reportés
- 3 Décrets FIE et Paysage
- 4 Retour au travail après maladie  
Resto U : impacts de la crise
- 5 Financements FWB pour l'enseignement supérieur
- 6 Gestion du personnel
- 7 Statut PAC : modification légale
- 8-10 Barèmes du personnel
- 11 Rapport OCDE sur le précaire de la recherche  
Négociation Enseignement 2021-2022
- 12 Conference Of the Parties



## De l'intention aux actes ?

Lors de la rentrée académique de septembre 2020, le Vice-recteur à la politique du personnel annonçait un document de « *Politique des ressources humaines, articulée autour de valeurs qui résonnent en termes d'engagement tant pour le membre du personnel que pour l'institution* ». Lors du Conseil d'entreprise du 25 octobre 2021, la CNE-UCLouvain a remis un avis (voir pages 6-7) sur ce document invitant au respect de valeurs à travers des obligations réciproques assignées aux représentants de la hiérarchie comme aux membres du personnel.

La démarche visant à affirmer les valeurs devant caractériser les relations entre les personnes travaillant au sein de notre université, peut certes être saluée. La note intitulée « *Politique de gestion des ressources humaines* » ne propose cependant pas de pistes opérationnelles pour incarner ces valeurs au-delà d'un énoncé de principes de gestion du personnel. Un accord social permettrait de contribuer à donner véritablement corps à cette louable mais incomplète déclaration d'intentions.

En outre, les auteur-es du document ne montrent pas comment cette « *politique des ressources humaines* » va être mise en œuvre. L'appropriation individuelle de cette politique et, au-delà, une adhésion collective à ses objectifs appellent une étroite implication du personnel dans l'élaboration des dispositifs qui lui permettront de se sentir pleinement inclus et de répondre à la question : à quoi s'engage-t-on précisément et réciproquement ?

Le document incline les personnes à porter des responsabilités individuelles mais celles-ci ne peuvent être définies adéquatement que dans un cadre global, institutionnel et organisationnel, qui doit précéder les exigences intimées aux individus. Les membres du personnel ne seront réellement soucieux d'assumer leur part de responsabilité que si l'ensemble des acteurs de la ligne hiérarchique, à tous les niveaux, témoignent, concrètement et au quotidien, d'une ferme volonté de consacrer tous leurs soins à exercer leurs propres responsabilités avec une égale détermination et, notamment, en mettant en œuvre le processus de négociation sociale préalable.

## Intervention élargie dans les frais de stage pour enfants

La délégation CNE a demandé à l'employeur le respect d'un accord prévoyant l'extension à tous les congés scolaires de l'intervention de 15 euros dans les frais de stage pour les enfants des membres du personnel. Cette intervention est actuellement limitée à deux opérateurs (Promosport et IFAC). Lors du Conseil d'entreprise de septembre 2021, l'employeur a annoncé qu'il répondait à cette demande.

La façon la plus simple pour demander ce remboursement de 15 €/enfant (pour le stage de Carnaval 2020) est d'envoyer un mail à Gwenaëlle Degrève (ARH/FABI). Ce mail devra reprendre le nom et prénom du membre du personnel parent ainsi que le n° de compte IBAN sur lequel le remboursement devra être effectué. Et bien entendu, le membre du personnel veillera à annexer la (ou les) preuve(s) de paiement du stage.

Lors de ce Conseil d'entreprise, la délégation CNE a aussi fait remarquer la limitation de l'offre de stages à pratiquement un seul opérateur qui, de plus, ne couvre pas les zones géographiques des sites hennuyers (Tournai, Mons, Charleroi) et bruxellois (Woluwe, St-Gilles). La délégation CNE engage donc l'UCLouvain à conclure des conventions avec d'autres opérateurs de manière à élargir l'offre des stages pour enfants du personnel et à servir ainsi l'ensemble des sites universitaires.

Cette demande est d'autant plus justifiée que s'annonce une modification du calendrier scolaire de l'enseignement obligatoire dès la rentrée scolaire 2022-2023 où les congés de Toussaint et de Carnaval seraient étendus à deux semaines et le congé de Pâques serait reporté au début du mois de mai. Une modification du calendrier académique dans l'enseignement supérieur, définit par le décret paysage, n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant.

## Taux de vaccination dans les entreprises

Toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs sont désormais informées du taux de vaccination de leur personnel. Le gouvernement a, en effet adopté un système qui permet de transmettre ces données agrégées et anonymisées. Ces informations sont communiquées au médecin du travail qui, sur demande de l'employeur, peut les lui transmettre ainsi qu'au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Cette mesure permet aux médecins

du travail de continuer à mener des campagnes de sensibilisation à l'importance de la vaccination dans cette lutte à long terme contre ce virus. Un taux de vaccination élevé dans l'entreprise ne peut donc en aucun cas impliquer que les mesures de prévention contre le COVID-19 puissent être levées.

Pour l'UCLouvain, le taux de vaccination du personnel, communiqué au CPPT lors de la réunion du 28 octobre 2021, est de 95%, tous sites confondus.

## Vos droits et quelques conseils

### LE DROIT DE SE FAIRE ACCOMPAGNER D'UN MEMBRE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE LORS D'UNE ENTREVUE AVEC UN MEMBRE DE LA DIRECTION

Pour rappel, chaque membre du personnel a le droit de se faire accompagner d'un-e délégué-e syndical-e lorsqu'il demande à être reçu par un membre de la Direction ou lorsqu'il est convoqué à une entrevue avec les autorités (Administration des Ressources Humaines, Vice-recteur à la politique du personnel).

Lorsqu'il est convoqué à une entrevue avec les autorités, le membre du personnel doit être informé de l'objet de l'entrevue et des conditions dans lesquelles cette entrevue se déroulera (présence d'un ou de plusieurs membres de la direction).

Si, au cours d'une telle entrevue, un membre de la Direction vous propose de « négocier » la fin de votre carrière à l'UCLouvain, le membre du personnel a le droit de demander que l'entretien soit suspendu et ne soit repris qu'en présence d'un-e délégué-e syndical-e du personnel.

## Congés reportés en 2022

La situation anormale de l'année académique 2020-2021, causée par la crise sanitaire, explique que des membres du personnel n'auront pas épuisé tous leurs jours de

congé 2021. L'employeur a informé le Conseil d'entreprise du 25 octobre que 8 jours de congé 2021 peuvent être reportés jusqu'au 4 mars 2022 (fin du congé de carnaval).

## Au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, deux projets de décrets majeurs en discussion

### • Réforme de la formation des enseignants pour septembre 2022 ?

Le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a définitivement approuvé le 28 octobre 2021, en dernière lecture, l'avant-projet de décret réformant la formation initiale des enseignants (FIE). Celle-ci passera de trois à quatre ans dès l'année académique 2022-2023. Le projet de décret est actuellement en discussion au Parlement FWB.

La mise en œuvre de la réforme (adoptée en 2019 dans le but d'améliorer le système éducatif francophone) avait été différée par l'actuelle majorité qui souhaitait y apporter plusieurs adaptations et en évaluer l'impact budgétaire.

L'actuelle version du projet de décret est diversement appréciée. Lors de la négociation sociale de l'avant-projet de décret en août 2020, toutes les organisations syndicales avaient remis sur cet avant-projet un avis global défavorable, ce qui est extrêmement rare.

En juin 2021, est parue une carte blanche « *Ne bradez pas la formation initiale des enseignants !* », signée par plus d'une centaine de formateur-trices d'enseignant.es, de syndicalistes et de travailleur-euses du secteur associatif. Les débats au Parlement de la FWB se sont conclus par un vote du décret le 1<sup>er</sup> décembre 2021, en vue d'une mise en vigueur pour la rentrée de septembre 2022.

<http://archive.pfwb.be/1000000020cf04e>  
<https://bit.ly/3DJh4SB>

### • Rendre l'application du décret Paysage plus facile

Le gouvernement de la FWB a approuvé en dernière lecture l'avant-projet de décret Paysage, simplifiant le parcours de réussite des étudiant-es de l'enseignement supérieur. Le projet de décret a été voté par le Parlement le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Portée par la ministre de l'Enseignement supérieur, Valérie Glatigny, cette réforme du décret Paysage de 2013 entend clarifier la notion de réussite et réduire l'allongement constaté des études en fixant aux étudiant-es des délais resserrés pour réussir leur cursus.

La CNE a soutenu, comme beaucoup d'autres acteurs de l'enseignement supérieur, toutes les mesures visant à la simplification du parcours étudiant, afin de réduire la charge de travail des membres du personnel encadrant les étudiant-es (enseignant-es, secrétariats facultaires, assistant-es, service inscription, jurys, etc.).

L'objectif est de voir la réforme appliquée lors de la prochaine année académique 2022-2023.

<http://archive.pfwb.be/1000000020cf04d>

*Le prochain Droit de savoir reviendra de manière plus détaillée sur ces deux décrets et sur leurs conséquences pour le personnel d'encadrement et pour les universités.*



## L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles à l'heure de l'évaluation

Publication de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

Cette publication se penche sur plusieurs questions et axes de recherche afin de tenter de mieux comprendre l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Quel est le niveau de financement de l'enseignement supérieur par rapport aux autres niveaux d'enseignement de la FWB, et comparativement à nos voisins européens ? La continuelle dégradation des moyens par étudiant-e a-t-elle des conséquences sur la qualité de l'enseignement et de la recherche et, *de facto*, sur la possibilité de soutenir des étudiant-es plus fragilisés-es ? Quels sont les impacts du décret « Paysage » sur les parcours des étudiant-es, sur la durée des études et sur les taux d'obtention d'un diplôme ? Observe-

t-on les mêmes constats en Flandre qui a aussi adopté un système d'accumulation de crédits ? La mise en place de filtres à l'entrée est-elle une solution envisageable afin de soutenir la motivation et la bonne orientation des étudiant-es, mais également face aux problèmes de financement de l'enseignement supérieur, ou est-elle plutôt discriminante vu la situation hautement inégalitaire de l'enseignement secondaire en FWB ?

**Une étude bien utile au moment des débats parlementaires sur la réforme du décret Paysage.**

<https://www.iweps.be/publications/>





## Retour au travail des malades de longue durée

La question du retour au travail des malades et des invalides est à l'agenda du gouvernement fédéral. À noter aussi un récent rapport particulièrement sévère de la Cour des comptes qui confirmait la critique de la CSC à l'égard des mesures du précédent gouvernement, véritables machines à licencier : les employeurs peuvent invoquer trop facilement la force majeure médicale pour se débarrasser d'un membre du personnel malade ou invalide, sans délai ni indemnité de préavis.

Le gouvernement fédéral actuel veut renforcer la politique du « retour au travail ». L'objectif est d'accroître la capacité d'accompagnement par des coordinateurs de « retour au travail ». Cette mesure serait désormais associée à un plan visant à « responsabiliser » l'ensemble des acteurs, donc également l'employeur, le membre du personnel et son médecin traitant.

L'intention est de dissocier la procédure du trajet de réintégration de celle de la rupture de contrat pour force majeure médicale. Cette rupture deviendrait une procédure distincte, qui ne pourrait être entamée qu'après au moins neuf mois d'incapacité. Pour les trajets de réintégration

réussis, une piste consisterait à introduire des incitants financiers pour l'employeur et le travailleur. Parallèlement, la politique collective de réintégration dans les entreprises serait renforcée. Dans ce but, des accords sociaux devront être conclus dans les entreprises, en ce qui concerne tant la prévention des risques professionnels que l'accompagnement des travailleurs après une période de maladie.

Les dispositions légales précises sont attendues de la part des ministres fédéraux de la Santé et du Travail, pour entrer en vigueur début 2022.

Dans l'attente et dans le cadre de la note *Politique des ressources humaines*, la délégation CNE du personnel demande avec insistance aux autorités de l'UCLouvain de ne plus recourir à la rupture de contrat pour force majeure médicale. Dans ce même cadre, il serait cohérent que des propos adressés par des membres de l'ARH à des membres du personnel pendant leur trajet de réintégration tels que « *Cherchez une nouvelle fonction vous-même dans l'université si vous voulez garder votre emploi* » ou « *Il n'y a plus d'emploi pour vous à l'université par rapport à vos compétences* » ne soient plus jamais tenus !



## Quel impact de la crise sanitaire sur les restaurants universitaires et les autres entités périphériques de l'UCLouvain ?

Tout au long de la crise, le Conseil d'entreprise a reçu régulièrement des informations sur l'impact de la crise pour le personnel des entités périphériques de l'UCLouvain.

- La plupart des membres du personnel des **restaurants universitaires** ont été placés en chômage temporaire avec complément d'entreprise, suite à la fermeture de l'Horeca décrétée le 13 mars 2020, au début du confinement généralisé. Un contact régulier a été maintenu avec le personnel en confinement. Afin d'éviter des pertes irrémédiables, des stocks alimentaires ont fait l'objet de dons via le service AIDE et d'autres associations. Entre mi-août et octobre 2020, les restaurants ont été réouverts tout en respectant un protocole sanitaires très stricts. Dès le mois d'octobre 2021, les Restaurants Universitaires ont à nouveau subi une fermeture. En mars 2021, un service take-away a été mis en place.

Le chiffre d'affaires des restaurants en 2020 a été durement affecté, mais l'employeur n'a procédé à aucun licenciement. Par contre, il ne lui a pas été possible de renouveler le contrat de membres du personnel en CDD. De nombreux jobistes étudiants employés par les restaurants se sont également retrouvés sans emploi.

L'activité des restaurants a repris progressivement à la rentrée universitaire en septembre 2021. Les sandwicheries remontent peu à peu la pente. Le service traiteur offre à nouveau ses services et est de plus en plus sollicité. Les restaurants universitaires bénéficieront bientôt, à Louvain-

La-Neuve, d'une nouvelle cuisine centrale dont les travaux sont terminés. Cette cuisine alimentera en plats préparés les restaurants des autres sites universitaires.

- La programmation de **l'Aula Magna** a été fortement impactée par la crise sanitaire et son personnel a été placé en chômage temporaire ; la reprise du travail de l'ensemble de l'équipe s'est effectuée fin septembre 2021. Elle a relancé fin octobre une programmation culturelle.

- **L'Université des Aînés (UDA)** s'est adaptée à la crise en continuant ses activités en distanciel, notamment en raison de l'âge de son public ne permettant pas à ce dernier de prendre le risque du présentiel. Le personnel de l'UDA n'a pas connu le chômage temporaire, bien que le chiffre d'affaires de l'UDA se soit ressenti en 2020 de la baisse forcée des activités en présentiel. À la rentrée 2021, l'UDA a repris ses activités normalement.

- **Le Centre Placet** est, lui aussi, revenu au travail en présentiel.

- Le personnel de l'asbl **Musée Art Présent Passé** a été placé en chômage temporaire sans indemnité complémentaire de l'employeur pendant quelques semaines.

- Les autres entités périphériques (De Duve, Sopartec, Inesu-Immo, Inesu Promo, Certech, Louvain Coopération, Univers Santé, Pomme d'Happy, Innovations sociales et animation) n'ont pas eu recours au chômage temporaire.

*Cet article ne tient pas compte des dernières décisions prises par le Codeco ce vendredi 3 décembre 2021.*



## Décret du 19 juillet 2021 concernant l'enseignement supérieur

Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté, le 19 juillet 2021, un décret portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale, de recherche scientifique et d'hôpitaux universitaires.

Les mesures principales de ce décret concernent la création d'un master en danse et ses modalités de mise en œuvre, la mise en place du financement de projets artistiques originaux et innovants dans les écoles supérieures des arts, l'implémentation d'une convention-type de stage pour les cursus de bachelier sage-femme et de soins infirmiers.

Concernant le FNRS, le décret modifie les conditions d'octroi et les modalités relatives aux bourses doctorales du FNRS. L'avis de l'ARES, négatif sur cette modification, n'a pas été suivi sur ce point.

Concernant les universités, ce décret donne la possibilité aux doctorant-es de solliciter une prolongation exceptionnelle de leur bourse pour des motifs en lien avec la crise sanitaire. Cette mesure, déjà activée par l'arrêté du 28 janvier 2021<sup>1</sup> relatif à la prolongation des bourses doctorales, est confirmée par le décret qui étend le délai de prolongation à une année alors que, dans l'arrêté du 28 janvier 2021, la durée de la prolongation était limitée à 3 mois maximum.

Ce décret a été publié au Moniteur du 17 août 2021.

### Commentaire du secteur CNE-Universités

Ce décret n'a pas fait l'objet préalable de la négociation sociale avec les organisations syndicales, alors qu'il s'agit d'une procédure légale obligatoire, comme l'a d'ailleurs fait observer le Conseil d'État dans son avis du 28 juin 2021<sup>2</sup>.

À cette observation du Conseil d'État, le Gouvernement a répondu dans l'exposé des motifs du projet de décret « *qu'au vu des délais, il a opté pour une consultation de l'ARES, qui regroupe ces différentes organisations, laquelle a été consultée en date du 12 mai 2021. Les différents interlocuteurs ont dès lors pu faire part de leurs observations sur le dit-projet* »<sup>3</sup>.

Pour la CNE, la consultation de l'ARES ne dispense pas le Gouvernement de mettre également en œuvre le processus de négociation sociale. De plus, les délais entre début mai 2021 et fin juin 2021 n'empêchaient nullement la tenue de cette négociation, puisque c'est seulement ce 8 juillet 2021 que le projet de décret a été déposé au Parlement. Enfin, le projet de décret déposé au Parlement le 8 juillet 2021 comporte davantage d'articles que celui transmis en mai 2021 à l'ARES.

La CNE a fait part à la ministre Glatigny de son mécontentement quant à cet évitement de la négociation sociale de ce texte.

<sup>1</sup> Voir l'article "Prolongation des mandats et des contrats du personnel scientifique", DDS 185, p. 10.

<sup>2</sup> Document parlementaire n°266, 2020-2021, n° 1, p. 137

<sup>3</sup> Document parlementaire n°266, 2020-2021, n°1, p. 8

## Avant-projet de décret-programme relatif au budget 2022 de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté en octobre 2021 un avant-projet de décret programme portant des dispositions accompagnant le budget 2022. Ce texte couvre tous les secteurs de la FWB, avec un chapitre sur les mécanismes d'aide, à la suite des inondations de juillet 2021.

Le 10 novembre 2021, le gouvernement FWB a soumis à la négociation sociale la partie de l'avant-projet de décret programme concernant l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

### Mesures relatives à l'Enseignement supérieur

- Il est proposé que la mesure visant la désignation de conseillers pour la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants (FIE) au sein des établissements d'enseignement supérieur soit prolongée d'un an, compte tenu du report d'un an de l'entrée en vigueur du décret du 7 février 2019 sur la FIE
- En matière de financement de l'enseignement supérieur, des moyens supplémentaires exceptionnels de 20 millions € sont prévus en 2022 (13 millions € pour les universités et 7 millions € pour les Hautes Écoles). Ceux-ci doivent permettre de limiter l'impact de la croissance de la population étudiante sur le définancement de l'enseignement supérieur.

### Mesures relatives à la Recherche scientifique

- Il est prévu d'augmenter de 2,3 millions € les moyens du Fonds Spécial de Recherche (FSR) dans les universités.
- Le financement de 4,2 millions € alloué aux universités en 2021 dans le but de soutenir les chercheur-es post-doctorant-es dont les recherches ont été ralenties en raison de la pandémie sera prolongée jusqu'à fin décembre 2022 et sera étendu aux chercheur-es doctorant-es qui sont en dernière année de doctorat.
- Il est également prévu que le solde non utilisé de cette subvention de 4,2 millions € puisse prolonger de maximum trois mois la durée de bourses (dont l'échéance se situerait entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022) octroyées aux doctorant-es en dernière année dont les recherches ont été ralenties en raison de la pandémie. Les doctorant-es en dernière année sous contrat de travail qui viendrait à échéance aux mêmes dates pourraient également bénéficier d'une prolongation de leur contrat de maximum 3 mois.

Toutes les organisations syndicales, dont la CNE-Universités, ont remis un avis favorable sur ces dispositions de l'avant-projet de décret. De son côté, l'ARES a également remis un avis favorable.

## Note « Politique de gestion des ressources humaines »

*La délégation CNE du personnel a remis au Conseil d'entreprise un avis sur la note « Politique de gestion des ressources humaines » présentée par F. Stinglhamber, conseillère du recteur à la politique des ressources humaines. En voici les principales lignes.*

### NOTE LIMINAIRE

Le contenu du document « Politique de gestion des ressources humaines » pourrait permettre à l'UCLouvain de se positionner et, plus, de s'identifier comme un employeur soucieux de son personnel et conscient que de l'attention et du soin apportés aux personnels dépend sa qualité en tant qu'organisation. Bien au-delà d'une succession de tâches à accomplir, le travail doit être porteur de sens. Les « binômes de valeurs » que propose l'employeur sont intéressants en termes d'orientation et d'affirmation de cette attention.

#### 1 - Sur le statut de la note

*Quels sont les liens entre cette note et le document « Proposition de priorités RH à développer dans le cadre du plan Horizon 600 » ?*

La note ne fait pas partie du plan Horizon 600. Il s'agit d'une déclaration institutionnelle plus globale sur « la clé de voûte des principes, pratiques et outils » auxquels l'UCLouvain entend se référer concernant sa politique de personnel, au-delà du plan Horizon 600.

#### 2 - Sur le titre

Le titre « Politique de gestion des ressources humaines » manque de précision. Outre le recours au vocable habituel, mais controversé de « ressources humaines », que veut dire « Politique de gestion des ressources humaines » ?

Un titre comme « Politique du personnel de l'UCLouvain » serait à tout le moins bien plus clair. Parler de « personnel » humaniserait en effet le propos.

#### 3- Questions sur le fond

Dans son intervention, lors de la rentrée académique de septembre 2020, D. Lambert, vice-recteur à la politique du personnel, annonçait un document de « *Politique des ressources humaines, articulé autour de valeurs qui résonnent en termes d'engagement tant pour le membre du personnel que pour l'institution* ».

La note de deux pages indique que « *l'UCLouvain souhaite évoluer vers une politique de gestion des ressources humaines fondée sur cinq binômes de valeurs* ».

Elle ne comporte aucun rappel historique, comme si rien en la matière n'avait été décidé antérieurement à

l'UCLouvain<sup>1</sup>.

Dans la note, les cinq couples de valeurs sont :

- Le respect et la valorisation des personnes,
- L'inclusion et la reconnaissance de la diversité,
- L'équité et la clarté,
- La compétence et le développement,
- L'engagement et la responsabilité.

Il est intéressant de comparer cette liste de valeurs à la liste des normes de bonne conduite administrative du médiateur fédéral.

Ces normes de bonne conduite sont les suivantes<sup>2</sup> :

- application conforme des règles de droit,
- égalité et impartialité,
- raisonnable et proportionnalité,
- sécurité juridique et confiance légitime,
- gestion consciencieuse, droit d'être entendu et délai raisonnable,
- coordination efficace,
- motivation adéquate,
- information active et passive,
- courtoisie et accès approprié.

La liste des principes figurant dans la note n'est évidemment pas contradictoire avec celle du médiateur, mais elle est moins précise et moins étoffée ; il y a en tout cas là matière à inspiration.

En outre, la note incite à des engagements réciproques sur cinq couples de valeurs tant de la part des autorités que de celle des membres du personnel. Outre des binômes de valeurs, il y a donc là des binômes de cocontractants. Ce document ne peut, dès lors, relever de la seule décision de l'autorité et, puisque les membres du personnel sont invités à s'engager, cet engagement doit faire l'objet d'une négociation en bonne et due forme.

Par ailleurs, le document ne montre en rien comment cette politique va être mise en œuvre, comment on va lui donner vie, la faire vivre et la garder en vie. L'appropriation individuelle et, au-delà, l'adhésion à cette demande de prise de responsabilité exigent en effet une déclinaison précise qui permette au personnel de se sentir inclus et de répondre à ces questions : Qu'est-ce qui est attendu ? À quoi s'engage-t-on précisément et réciproquement ?

Plus précisément, le document exprime beaucoup de responsabilités à porter par les personnes, individuellement. Ces responsabilités ne peuvent se comprendre que dans le contexte institutionnel et

organisationnel qui doit donc précéder l'exigence par rapport aux individus. Les membres du personnel ne pourront d'ailleurs accepter de les endosser que si l'ensemble de la ligne hiérarchique en témoigne concrètement, au quotidien.

Une organisation qui fait l'effort de définir ses valeurs, se doit aussi de permettre aux travailleurs et travailleuses, ainsi qu'à leurs délégué-e-s, d'exprimer leurs attentes, ce qui va bien mais aussi ce qui bloque ou mérite d'être questionné. Les solutions doivent être négociées.

L'engagement attendu est également rendu difficile du fait du manque d'éléments concrets dans le texte. Il manque, par exemple, des balises portant sur les compétences requises, leur acquisition et leur mesure. De même, certains termes et notions mériteraient de recevoir une définition claire qui lèverait l'ambiguïté dont ils pourraient souffrir : « être responsable », « respect », « inclusion », par exemple. Manquent, en outre, les notions de bienveillance et d'éthique qui suscitent la motivation au quotidien et incitent à un travail de qualité durable. Il serait, donc, également intéressant de les travailler et de les promouvoir.

#### 4 - Une étrange omission

La note ne mentionne rien concernant les engagements de l'UCLouvain dans sa politique de relations sociales avec la délégation syndicale. En outre, d'une part celle-ci n'était même pas citée dans le document *Propositions de priorités RH à développer dans le cadre du plan Horizon 600*<sup>3</sup> et d'autre part la négociation sociale n'aboutit, depuis plusieurs années, à aucune avancée majeure.

Pourtant, dans la convention collective organisant le statut de

la délégation syndicale représentant le personnel de l'UCL (1<sup>er</sup> février 2008), l'article 1<sup>er</sup> prévoit que : « *Les parties 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* ».

S'ajoute à cela, dans le chef des autorités, une mécompréhension des notions de concertation et de négociation qui se manifeste principalement de deux façons. D'une part en confondant les deux notions et en considérant qu'une négociation consisterait essentiellement pour les autorités à prendre un avis et à décider ensuite unilatéralement. D'autre part, en mettant sur le même pied les instances sociales et syndicales et les corps, ce qui laisse croire que les relations sociales concernent tant les uns que les autres, et peut mener à éluder la négociation.

#### EN GUISE DE CONCLUSION

La démarche même qui consiste à énoncer des binômes de valeurs qui caractérisent l'université et les relations, y compris hiérarchiques, entre les personnes qui y travaillent, est évidemment fort intéressante. Elle permet en effet de prendre du recul et de réaffirmer une base pour ces relations. Ce document ne propose cependant pas de piste opérationnelle pour réaliser et incarner ces valeurs, piste qui permettrait d'en faire de réels objectifs et de passer d'un énoncé de principes à un projet de gestion du personnel de l'université. Un accord social permettrait de contribuer à opérationnaliser cette intéressante déclaration d'intentions.

<sup>1</sup> On peut se référer à ce sujet à la note UCL « les plans stratégiques de 1965 à 2012 » ainsi qu'aux numéros spéciaux du *Droit de savoir* sur le plan stratégique 1995, sur UCL 575, sur UCL 2012, sur le plan de développement et sur le plan Louvain 2020. Ou encore, par exemple, au tableau synthétique des pistes d'action possibles pour le bien-être au travail au sein de l'UCL (CPPT - 24/03/2014).

Un greffe des décisions institutionnelles et de tous les accords sociaux concernant la politique du personnel, comme le demande la délégation du personnel depuis de nombreuses années, permettrait de retrouver rapidement les textes de ces accords et de s'en servir pour fonder les nouveaux plans.

<sup>2</sup> Voir <http://www.federaalombudsman.be/fr/content/normes-de-bonne-conduite-administrative>. Voir aussi l'extrait du rapport annuel 1997 du Collège des médiateurs fédéraux, repris et commenté dans l'éditorial du *Droit de savoir* n°106 d'octobre 1999.

<sup>3</sup> « [Il y a à l'UCLouvain] une double représentation des membres de la communauté (corps et représentation étudiante d'une part et organisations syndicales, d'autre part) au sein des instances de gouvernance (Conseil académique et Conseil d'administration pour les premiers ; Conseil d'entreprise et Comité de Protection et de Prévention au Travail pour les seconds) » Proposition de priorités RH, p. 2.

## Suppression de la limite d'âge pour la nomination comme professeur ordinaire

Le décret du 19 juillet 2021 modifiant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement comporte une mesure importante relative au statut du personnel académique.

La loi du 28 avril 1953 sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'État indiquait dans son article 22, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, que : « *Sans préjudice des conditions particulières fixées par la présente loi, nul ne peut être nommé professeur ordinaire après qu'il a atteint l'âge de soixante ans* ».

Cette condition d'âge est supprimée par le décret du 19 juillet 2021. L'exposé des motifs précise en effet qu'une telle

condition apparaît discriminatoire au sens, d'une part, des articles 10 et 11 de la Constitution et, d'autre part, du droit international.

Cette mesure est positive. Il est cependant regrettable que la CNE-Universités n'ait pas été invitée sur ce point à la négociation sociale lors de la discussion de l'avant-projet de décret. Ajoutons également que ce texte n'a pas été non plus soumis à la commission Enseignement supérieur du Parlement FWB, alors que toute mesure relative à l'enseignement supérieur doit être examinée préalablement dans cette commission, avant le débat en séance plénière du Parlement.

## Traitements du personnel des universités

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> octobre 2021, rattachées à l'indice-pivot 111,53 d'août 2021.														1,7758
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 <sup>e</sup> classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé Chercheur principal Programmeur	Assistant social de 1 <sup>er</sup> classe Infirmier gradué de 1 <sup>er</sup> classe	Agent spécialisé en chef	Chef Programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	2.034,77	2.104,57	2.246,31	2.375,72	2.418,84	2.537,49	2.716,47	2.731,58	2.835,10	2.985,36	3.090,94	2.785,51	3.051,35	3.170,14
1	2.057,00	2.143,41	2.285,14	2.414,55	2.464,13	2.576,33	2.761,76	2.770,42	2.873,94	3.031,54	3.137,12	2.863,16	3.090,95	3.249,32
2	2.101,47	2.221,08	2.323,98	2.492,22	2.554,71	2.653,99	2.807,05	2.809,25	2.912,81	3.077,72	3.183,30	3.020,58	3.130,56	3.328,51
3			2.362,81				2.852,34	2.848,09	2.952,42	3.123,90	3.229,48		3.170,16	3.407,70
4														
5	2.140,00	2.258,51	2.401,64	2.531,05	2.632,35	2.692,83	2.930,36	2.886,92	2.992,02	3.203,09	3.308,67	3.126,15	3.209,77	3.513,26
6														
7	2.178,53	2.295,94	2.453,40	2.582,81	2.710,00	2.744,59	3.009,55	2.939,23	3.044,80	3.282,28	3.387,85	3.231,72	3.262,55	3.618,83
8														
9	2.217,07	2.386,53	2.543,99	2.686,33	2.787,64	2.848,10	3.088,73	3.044,80	3.150,37	3.361,46	3.467,04	3.337,29	3.368,12	3.724,40
10														
11	2.255,60	2.477,11	2.634,58	2.789,85	2.865,29	2.952,43	3.167,92	3.150,37	3.255,94	3.440,65	3.546,22	3.442,86	3.473,69	3.829,97
12														
13	2.294,13	2.567,70	2.725,16	2.880,43	2.943,57	3.044,81	3.247,11	3.242,75	3.348,32	3.519,83	3.625,41	3.548,43	3.566,07	3.935,54
14														
15	2.332,67	2.658,29	2.815,75	2.972,21	3.022,75	3.137,19	3.326,29	3.335,13	3.440,70	3.599,02	3.704,60	3.654,00	3.658,45	4.041,11
16														
17	2.371,20	2.748,87	2.906,34	3.064,59	3.101,94	3.229,57	3.405,48	3.427,51	3.533,08	3.678,21	3.783,78	3.759,57	3.750,83	4.146,68
18														
19	2.409,73	2.839,46	2.998,62	3.156,97	3.181,13	3.321,95	3.484,66	3.519,89	3.625,46	3.757,39	3.862,97	3.865,14	3.843,21	4.252,25
20														
21	2.448,27	2.930,42	3.091,00	3.249,35	3.260,31	3.414,33	3.563,85	3.612,27	3.717,84	3.836,58	3.942,15	3.970,71	3.935,59	4.357,82
22														
23	2.486,80	3.022,80	3.183,38	3.341,73	3.339,50	3.506,71	3.643,04	3.704,65	3.810,22	3.915,76	4.021,34	4.076,28	4.027,97	4.463,39
24														
25	2.525,33	3.115,18	3.275,76	3.434,11	3.418,68	3.599,09	3.722,22	3.797,03	3.902,60	3.994,95	4.100,52	4.181,85	4.120,35	4.568,96
26														
27	2.563,87	3.207,56		3.526,49	3.497,87	3.691,47	3.801,41	3.889,41	3.994,98	4.074,14	4.179,71	4.287,42	4.212,73	4.674,53
28														
29	2.602,40	3.299,94		3.618,87		3.783,85		3.981,79	4.087,36				4.305,11	
30														
31							4.074,17	4.179,74					4.397,49	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1 <sup>er</sup> octobre 2021, rattachées à l'indice-pivot 111,53 d'août 2021.												1,7758	
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique		
	Directeur général	Assistant Assistant de recherche	Assistant Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche Logisticien de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié Logisticien de recherche principal	Chef de travaux agrégé Maître de recherche Logisticien de recherche en chef	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	6.940,01	3.156,95	3.451,65	3.882,75	4.344,64	4.470,03	4.542,61	3.156,95	3.882,75	4.199,47	5.114,44	5.983,25	6.698,08
1		3.259,22	3.544,03	3.975,13	4.437,02			3.259,22	3.975,13				
2	7.137,97	3.463,77	3.728,79	4.067,51	4.529,40	4.661,38	4.740,57	3.463,77	4.067,51	4.397,43			
3				4.159,89	4.621,78			4.159,89			5.477,36	6.505,62	7.401,91
4	7.335,93					4.852,73	4.938,52			4.595,39			
5		3.655,12	3.870,66	4.321,56	4.783,44			3.655,12	4.321,56				
6	7.533,89					5.044,08	5.136,48			4.793,35	5.840,27	7.027,99	8.105,73
7		3.846,47	4.012,54	4.483,22	4.945,10			3.846,47	4.483,22				
8	7.731,85					5.235,43	5.334,44			4.991,31			
9		4.037,82	4.154,41	4.644,88	5.106,77			4.037,82	4.644,88		6.203,19	7.550,37	8.809,56
10	7.929,81					5.426,78	5.532,39			5.189,27			
11	8.127,78	4.229,17	4.296,28	4.806,54	5.268,43			4.229,17	4.806,54				
12		4.420,52	4.438,16	4.968,20	5.430,09	5.618,13	5.730,35	4.420,52	4.968,20	5.387,24	6.566,10	8.072,74	9.513,38
13													
14	8.325,74	4.611,87	4.580,03	5.129,86	5.591,75	5.809,48	5.928,30	4.611,87	5.129,86	5.585,20	6.929,02	8.595,11	10.217,21
15													
16	8.523,70					6.000,83	6.126,26			5.783,16			
17		4.803,22	4.721,90	5.291,52	5.753,41			4.803,22	5.291,52				
18	8.721,66					6.192,18	6.324,21			5.981,12	7.291,93	9.117,48	
19		4.994,57	4.863,78	5.453,19	5.915,07			4.994,57	5.453,19				
20	8.919,62					6.383,53	6.522,17			6.179,08			
21		5.185,92				6.076,73		5.185,92	5.614,85		7.654,84		
22	9.117,58					6.574,88		6.720,13		6.377,04			
23		5.377,27						5.377,27	5.776,51				
24								6.918,08		6.575,01	8.017,76		
25		5.568,62						5.568,62	5.938,17				
26										6.772,97			
27								7.116,04					
28								7.313,99					



Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er octobre 2021, rattachées à l'indice-pivot 111,53 d'août 2021.													1,7758
	25/3A	10/1	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1
	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur
0	3.328,48	3.156,92	3.882,75	3.420,86	4.344,64	3.882,75	4.773,53	4.199,47	5.136,44	5.400,38	4.542,58	5.642,34	5.840,27
1	3.368,09	3.249,30	3.975,13	3.513,24	4.437,02	3.975,13	4.872,51						
2	3.407,69	3.434,07	4.159,89	3.605,62	4.529,40	4.159,89	4.971,48	4.397,43	5.334,40	5.598,34	4.740,54	5.840,30	6.038,23
3	3.447,30			3.698,01	4.621,79		5.070,46						
4								4.595,39	5.532,37	5.796,30	4.938,50	6.038,26	6.236,19
5	3.486,90	3.575,94	4.321,56	3.839,88	4.783,45	4.301,77	5.268,42						
6								4.793,35	5.730,33	5.994,26	5.136,46	6.236,22	6.434,16
7	3.539,68	3.717,81	4.483,22	3.981,75	4.945,11	4.443,64	5.466,38						
8								4.991,31	5.928,29	6.192,23	5.334,43	6.434,19	6.632,12
9	3.645,25	3.859,69	4.644,88	4.123,63	5.106,77	4.585,51	5.664,34						
10								5.189,27	6.126,25	6.390,19	5.532,39	6.632,15	6.830,08
11	3.750,82	4.001,56	4.806,54	4.265,50	5.268,43	4.727,39	5.862,30						
12								5.387,24	6.324,21	6.588,15	5.730,35	6.830,11	7.028,04
13	3.843,20	4.143,43	4.968,20	4.407,37	5.430,09	4.869,26	6.060,27						
14								5.585,20	6.522,17	6.786,11	5.928,31	7.028,07	7.226,00
15	3.935,58	4.285,31	5.129,86	4.549,24	5.591,75	5.011,13	6.258,23						
16								5.783,16	6.720,14	6.984,07	6.126,27	7.226,03	7.423,96
17	4.027,96	4.427,18	5.291,52	4.691,12	5.753,42	5.153,01	6.456,19						
18								5.981,12	6.918,10	7.182,04	6.324,23	7.424,00	7.621,93
19	4.120,34	4.569,05	5.453,19	4.832,99	5.915,08	5.294,88	6.654,15						
20								6.179,08	7.116,06	7.380,00	6.522,20	7.621,96	7.819,89
21	4.212,72	4.710,93	5.614,85	4.974,86	6.076,74	5.436,75							
22								6.377,04	7.314,02	7.577,96	6.720,16	7.819,92	8.017,85
23	4.305,10	4.852,80	5.776,51	5.116,74		5.578,63							
24											6.918,12		
25	4.397,48			5.258,61		5.720,50					7.116,08		
26											7.314,04		
27	4.489,86												
28													
29	4.582,24												
30													
31	4.674,62												
32													
33	4.767,00												

### COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,7758 (octobre 2021).

#### 1. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- Le barème 25/6 est également applicable aux grades d'assistant social en chef principal et d'infirmier en chef principal.
- Allocations familiales complémentaires

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est à l'index 1,7758 pour 1 enfant : 42,75 € – 2 enfants : 85,49 € – 3 enfants : 153,68 €.

#### 2. PERSONNEL ACADÉMIQUE PAYÉ À L'HEURE

Le traitement sur base horaire est calculé en fonction des heures hebdomadaires annuelles d'enseignement. Il n'y a pas dans ce cas d'augmentation triennale.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est à l'index 1,7758 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 639,31 €
- pour un professeur à temps partiel : 697,97 €
- pour un professeur extraordinaire : 757,72 €

#### 3. BARÈMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

Le statut pécuniaire du personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des Langues Vivantes est fixé par la convention collective conclue entre les Autorités de l'UCLouvain et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31 décembre 1999. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

#### 4. BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

##### 4.1 Boursiers de doctorat

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCLouvain dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCLouvain sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant minimum net des bourses est de 2064,40 €.

##### 4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

À l'UCLouvain, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30 septembre 1998 relative au personnel scientifique sur ressources extérieures. Les échelles barémiques applicables aux chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991. Ce décret définit les titres, niveaux et barèmes suivants :

TITRES	NIVEAU	BARÈME
Assistant de recherche (1)	Niveau A	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Chercheur qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Directeur de recherche	Niveau E	Chargé de cours

Le personnel scientifique sur ressources extérieures qui devient titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse et qui n'a pas demandé ou n'a pas obtenu la reconnaissance de sa qualification telle que déterminée par le décret du 19 juillet 1991, bénéficiera au minimum du barème 8B (10/3).

(1) L'existence de deux barèmes différents pour le personnel scientifique temporaire a été supprimée en septembre 2012 suite à l'accord obtenu par les délégations syndicales avec les pouvoirs publics. L'échelle 8L n'est maintenue dans le tableau que pour mémoire

## Traitements du personnel enseignant et administratif du cadre d'intégration des Instituts supérieurs d'Architecture et des Hautes écoles de Traduction - Interprétation

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er octobre 2021, rattachées à l'indice-pivot 111,53 d'août 2021.															1,7758
	301/1 631	301/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	201/1 678	220/1 697	415 501	422 502	436 557	445 558	450 540	480 537
	Agent adm. niveau 3 rang1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang1				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Maître assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans		A la rentrée	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans							
0	2034,77	2066,27	2127,40	2546,08	2112,58	2127,40	2142,22	2201,50	2868,42	3156,94	3513,24	4166,49	5192,55	5265,13	5304,71
1	2057,01	2088,50	2149,63	2568,31	2153,34	2168,16	2182,98	2242,26	2909,18	3259,22	3615,52	4268,77	5294,82	5367,40	5413,58
2	2101,47	2132,96	2194,09	2612,77	2234,85	2249,67	2264,50	2323,78	2990,69	3463,76	3820,07	4473,32	5499,37	5571,95	5631,32
3									3085,17						
4															
5	2140,00	2171,50	2232,63	2651,30	2329,33	2344,16	2358,97	2418,25		3655,12	4011,42	4664,67	5690,72	5763,30	5829,28
6									3179,65						
7	2178,53	2210,03	2271,17	2689,84	2423,82	2438,63	2453,45	2512,74		3846,47	4202,78	4856,02	5882,08	5954,66	6027,24
8									3274,12						
9	2217,07	2248,57	2309,70	2728,38	2518,29	2533,11	2547,94	2607,22		4037,83	4394,13	5047,37	6073,43	6146,01	6225,19
10									3368,60						
11	2255,60	2287,10	2348,23	2766,91	2612,77	2627,60	2642,41	2701,70		4229,17	4585,48	5238,73	6264,78	6337,37	6423,15
12									3463,07						
13	2294,14	2325,63	2386,76	2805,44	2707,26	2722,07	2736,90	2796,18		4420,53	4776,83	5430,08	6456,13	6528,71	6621,12
14									3557,55						
15	2332,68	2364,16	2425,30	2843,97	2801,73	2816,56	2831,38	2890,65		4611,88	4968,19	5621,44	6647,49	6720,07	6819,08
16									3652,03						
17	2371,21	2402,70	2463,83	2882,51	2896,22	2911,04	2925,85	2985,14		4803,24	5159,54	5812,79	6838,84	6911,42	7017,03
18									3746,50						
19	2409,74	2441,23	2502,36	2921,04	2990,69	3005,51	3020,34	3079,62		4994,59	5350,89	6004,14	7030,19	7102,77	7214,99
20									3840,98						
21	2448,27	2479,76	2540,89	2959,57	3085,17	3100,00	3114,82	3174,09		5185,93	5542,25	6195,49	7221,55	7294,13	7412,95
22									3935,46						
23	2486,80	2518,29	2579,43	2998,10	3179,66	3194,47	3209,29	3268,58		5377,29	5733,60	6386,85	7412,89	7485,48	7610,91
24									4029,93						
25	2525,34	2556,83	2617,97	3036,64	3274,13	3288,95	3303,78	3363,06		5568,64	5924,95	6578,20	7604,25	7676,84	7808,87
26									4124,41						
27	2563,87	2595,37	2656,50	3075,17	3368,61	3383,44	3398,25	3457,53							
28									4218,88	5568,64	5924,95	6578,20	7604,25	7676,84	7808,87
29	2602,40	2633,90	2695,03	3113,71	3463,10	3477,91	3492,73	3552,02							
30									4313,03						
31				3113,71	3557,57	3572,39	3587,22	3646,50							

### COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,7758 (octobre 2021).

Le premier numéro de chaque échelle est celui du Moniteur belge et le second, celui utilisé par l'Administration des ressources humaines (ARH) de l'UCLouvain.

Ne figurent ci-dessus que les échelles applicables aux membres actuels du personnel des ex-ISA ou de la Haute École Léonard de Vinci, section Traduction-Interprétation. Au cas où votre échelle ne serait pas mentionnée dans le tableau ci-dessus, vous pouvez vous adresser

à la délégation CNE de l'UCLouvain.

### BASES LÉGALES

Personnel enseignant : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 1999.

Personnel administratif : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009.

Voir ces textes mis à jour sur [Gallilex.cfwb.be](http://Gallilex.cfwb.be) : références législatives respectivement n° 23308 et n° 34471.

## Prime de fin d'année 2021

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

La prime de fin d'année est composée de deux parties : une partie variable égale à 2,5% de la rémunération brute du mois d'octobre de l'année en cours et une partie forfaitaire. En 2020, le montant forfaitaire était de 746,29 €. En 2021, il a été à nouveau augmenté

et s'élève à 772,27 € pour une personne à temps plein. Le membre du personnel travaillant à temps partiel ou n'ayant pas travaillé l'ensemble de l'année touche une prime calculée au prorata des services effectivement prestés.

Si les boursier-es de doctorat ne bénéficient pas d'une prime de fin d'année, il faut rappeler qu'en conclusion de cette même négociation, le montant des bourses de doctorat FRESH et FRIA ainsi que celui des bourses de doctorat FSR et ARC des universités est désormais aligné sur le montant de la bourse de doctorat des aspirant-es du FNRS.

## Rapport de l'OCDE sur la réduction de la précarité des carrières dans la recherche universitaire



Le nouveau rapport politique de l'OCDE publié en mai 2021 et intitulé *Reducing the precarity of academic research careers* présente des recommandations politiques et des pratiques de différents pays pour améliorer le bien-être des chercheur-es, développer des systèmes de recherche plus équitables et diversifiés, attirer et retenir les meilleurs talents dans le monde universitaire et améliorer la qualité des sciences. Le rapport utilise la terminologie « précarité de la recherche » pour désigner les chercheur-es post-doctoraux-ales occupant des postes à durée déterminée sans perspective d'emploi permanent ou continu.

Selon l'OCDE, peu de données comparables sont actuellement disponibles au niveau international sur le personnel travaillant dans la recherche et le développement, en particulier celui qui occupe des emplois atypiques. Il est donc particulièrement difficile de se faire une idée claire de la précarité des carrières de la recherche. Le rapport souligne que la pandémie de Covid-19 aggrave les perspectives de carrière des chercheur-es post-doctoraux-ales et a un effet néfaste sur leur bien-être, les jeunes chercheur-es étant les plus vulnérables à cet égard. Ces conditions affectent en particulier les chercheuses dont bon nombre renoncent à la recherche pendant la période qui va du début à la moitié d'une carrière standard. Le manque de diversité dans la main-d'œuvre de recherche dans son ensemble et la tendance selon laquelle seul-es les chercheur-es issu-es de milieux privilégiés peuvent se permettre une précarité prolongée et donc l'engagement dans ces métiers sont également préoccupantes. Or, dit le rapport de l'OCDE, l'avenir de la recherche scientifique et sa capacité à produire de nouvelles connaissances et solutions, nécessaires à répondre aux urgences sociétales, dépendent de la main d'œuvre scientifique. La science de demain dépend donc des jeunes chercheurs, doctorant-es et post-doctorant-es, qui entrent en recherche aujourd'hui.

Les conditions de travail des chercheur-es dans les universités et les organismes publics de recherche préoccupent les pays de l'OCDE depuis un certain temps, préoccupation qui persiste malgré l'augmentation des investissements publics dans la science. Dans de nombreux pays, elle semble même croître. En Allemagne, en effet, 77% des chercheur-es post-doctoraux-ales dans les universités ont un contrat à durée déterminée tandis qu'en Suisse, 80% du personnel scientifique a un contrat à court terme. L'OCDE recommande l'inclusion des chercheur-es de troisième cycle sous contrat à durée déterminée dans des échelles salariales comparables à celles du personnel académique permanent. Les données montrent que 28% des chercheur-es gagnent moins de 30.000 USD par an. La revendication de longue date du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) est de garantir des contrats de travail à durée indéterminée et de bonnes conditions de travail aux chercheur-es.

Le rapport souligne l'importance d'inclure les chercheur-es universitaires et toutes les parties prenantes concernées dans la gouvernance et la coordination des carrières de la recherche au moyen du dialogue social. Le CSEE estime que l'ensemble des chercheur-es post-doctoraux-ales doivent être impliqués dans les processus d'élaboration des politiques qui les concernent. L'amélioration de la recherche et de la qualité de l'enseignement supérieur sont étroitement liés au dialogue social et à la négociation collective. Impliquer tous les acteurs universitaires dans le débat peut réduire la précarité de la recherche et améliorer les conditions de travail, ce qui conduirait finalement à une amélioration de la qualité de la science.

Le rapport complet est disponible sur le site Web de l'OCDE. OCDE (2021), « Reducing the precarity of academic research careers », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>.

## Négociation Enseignement 2021-2022 en panne Les convoyeurs pestellent \*

La négociation Enseignement entre le Gouvernement FWB et les organisations syndicales de tous les niveaux de l'enseignement, en ce compris les universités, a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2021. Elle a été suspendue fin juin 2021 et devait reprendre en septembre. À l'heure d'écrire ces lignes, elle n'avait toujours pas repris.

Cette négociation aurait dû en théorie être conclue le 31 décembre 2020, puisqu'elle porte sur les deux années suivantes. La crise sanitaire explique certainement le report au début de l'année 2021. Mais elle ne peut justifier qu'en

fin de cette année, les travaux soient toujours au point mort. La négociation est conduite sous la responsabilité du Ministre-Président, M. Jeholet. Aucune explication n'a été donnée au sujet de cette incompréhensible léthargie.

Les convoyeurs attendent en pestellant.

\* Pesteller : mot d'origine wallonne signifiant : trépigner, faire les cent pas, faire du sur-place.

Le cahier de revendications CNE-Universités est consultable : [https://bit.ly/DESY\\_cahier\\_revendications2122](https://bit.ly/DESY_cahier_revendications2122)

### Conference Of the Parties



L'éditorial du *Droit de Savoir* de janvier 2016 plaidait pour que l'UCLouvain devienne une université zéro carbone.

Cinq ans plus tard, il était temps (mais l'on ne peut que se réjouir) qu'à l'approche de la COP 26, l'UCLouvain adopte un *Plan Transition* impliquant l'ensemble de la communauté universitaire. Trois axes sont annoncés : l'enseignement, la recherche et des « campus durables ».

Tout en s'interrogeant sur la planification pluriannuelle de la mise en œuvre de ce Plan, la délégation CNE du personnel en salue l'ampleur et l'ambition.

Retenons ici deux points qui intéressent particulièrement la délégation CNE-UCLouvain : la promotion du télétravail afin de limiter les déplacements, d'une part, et l'adaptation indispensable de la gouvernance de l'université, d'autre part.

S'agissant du télétravail, soulignons la volonté de mettre en place une politique simple et unifiée « pour qu'à partir de septembre 2021, le télétravail à raison d'un ou deux jours par semaine (pour un temps plein) devienne la norme pour ses travailleurs et travailleuses pour autant que la nature du travail et l'organisation du service le permettent. » (p. 19 du *Plan Transition*).

S'agissant de la gouvernance, il va de soi que les décisions relatives aux axes Enseignement et Recherche sont du ressort des autorités (Conseil académique, Conseil rectoral). Par contre, celles concernant l'axe Campus durables (mobilité, consommation, alimentation, biodiversité, développement territorial, ...) nécessitent, puisqu'elles portent sur les conditions de travail du personnel, une plus grande implication du Comité pour la prévention et la protection au travail, ainsi que de la délégation syndicale du personnel. Cela n'est pas suffisamment affirmé dans le Plan.

Une bonne gouvernance ne réclame-t-elle pas que les représentants élus par l'ensemble du personnel se voient reconnaître la place légitime qui est la leur ? Comme à la COP, ne s'impose-t-il pas d'impliquer all the Parties, chacune dans son rôle ?

**Contacts**

**CNE-UCLouvain à LLN**

Bâtiment M. de Hemptinne  
1er 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>.

**BULLETIN D’AFFILIATION**

à renvoyer à la CNE - UCLouvain



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

[Grid for name and gender]

Rue [Grid]

N° [Grid] App. [Grid] Boîte [Grid]

Code postal [Grid] Localité [Grid]

Nat. [Grid] Téléphone [Grid]

E-mail [Grid]

Date de naissance [Grid]

N° registre national [Grid]

N° compte bancaire [Grid] B E [Grid]

Je souhaite payer mes cotisations par : domiciliation OU par virement (trimestriel) OU par virement digital (mensuel) (biffer la mention inutile)

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)

[Grid for name and code]

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

[Grid for matricule]