



LE DROIT *de savoir*

- 2 Télétravail
- Crédit-temps
- Fin de carrière
- Traitements indexés
- 3 Plan annuel du CPPT
- 4 Allocations familiales
- Cotisation spéciale
- La rupture à l'amiable
- 5 Harcèlement
- 6-7 Fusion Saint-Louis - UCLouvain
- 8 Décret paysage ajusté
- 9 Remaniement de la FIE
- 11 E-paysage 2022 ?
- 12 Cadre PACS et PAT 2022
- 13 Promotions PAT
- 14 Négociation enseignement
- 15 Dissolution de Memorial
- 16 Ukraine, pays martyr

À tout harceleur, salut !

La campagne médiatique ciblant le harcèlement moral ou sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur ferait presque oublier que les lois de 1996 et de 2014 applicables aux risques psychosociaux au travail s'inscrivent dans un cadre beaucoup plus large : il s'agit de garantir, sous toutes ses formes, le bien-être des travailleurs. Cela dépasse – et de loin – les griefs dont les médias se font l'écho en pointant la violence et le harcèlement (voir l'article qui y est consacré dans nos colonnes à la page 5) dont sont victimes un trop grand nombre de personnes qui sont aussi, trop souvent, peu considérées.

S'il est certes louable que, dans ce contexte, les autorités de notre Université vantent leur respect des valeurs en matière de politique du personnel, comment concilier cela avec la pratique – fréquente – de ruptures de contrat pour « force majeure médicale », sans préavis et sans indemnités, en ce compris pour des membres du personnel en congé de maladie

pour avoir souffert de faits de... harcèlement ? Depuis de nombreux mois, la délégation CNE-UCLouvain clame sur tous les toits qu'une telle pratique est, de manière générale, incompatible avec les valeurs proclamées par les autorités. Mais rien n'y fait !

Et s'il est sans doute rassurant que l'Université affiche une tolérance zéro à l'égard des auteurs de harcèlement au travail, une telle intransigeance ne doit pas s'exercer uniquement à l'occasion de faits dont sont victimes des membres du personnel ; la traque de tout comportement inadéquat imputable à quiconque parmi ceux-ci dans leurs relations avec les étudiant-es doit être menée avec une égale vigilance même si la loi ne traite formellement que des relations de travail. C'est le bien-être collectif qui en dépend, c'est-à-dire celui de l'ensemble des personnes, sans exception, qui composent notre communauté universitaire.

À tout harceleur, salut !



NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL « TÉLÉTRAVAIL » À L'UCLOUVAIN

La délégation syndicale CNE demande depuis plus d'un an à l'employeur la révision de l'actuelle convention collective de travail (CCT) « Télétravail ». L'employeur a enfin donné suite à cette demande et des discussions ont commencé. La CCT, dans sa forme actuelle, autorise le télétravail occasionnel et organise le télétravail structurel. La délégation CNE défend les positions suivantes :

- Réfléchir sur la faisabilité du télétravail en termes de tâches et non de fonctions (ce qui permet d'ouvrir la possibilité de télétravail à un plus grand nombre de personnes dans l'université) ;
- Envisager le nombre de jours de télétravail sur un mois plutôt que sur une semaine, ce qui permet de dépasser deux jours de télétravail par semaine ;
- Prévoir d'autres lieux de télétravail que le domicile ;

- Permettre, en cas de présence exigée par un responsable un jour de télétravail, que ce jour puisse être reporté à un autre ;
- Obtenir que les indemnités mensuelles de télétravail soient indexées ;
- Fixer les modalités de télétravail obligatoire, dans de brefs délais, si une même CCT ne peut pas inclure tous les types de télétravail.

Il est en effet grand temps d'actualiser et de fluidifier les pratiques, maintenant que nous avons tous une expérience de longue durée du télétravail. La nouvelle CCT devra intégrer les enseignements de plusieurs années de télétravail structurel mais aussi de celui qui a été imposé par la crise sanitaire que nous traversons.



CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF – CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE

Sur le site de la délégation <https://www.desy.ucl.ac.be/node/723>, vous pouvez trouver deux fiches, l'une sur le crédit-temps avec motif, l'autre sur le crédit-temps fin de carrière.

2021 par la CNE de Namur, explique en deux pages qui peut accéder au crédit-temps, à quel type de crédit-temps, quelles sont les aides financières, les conditions pour obtenir le crédit-temps, sa durée et les démarches à effectuer dans chaque situation.

Ce document très pédagogique, réalisé en octobre

FIN DE CARRIÈRE – ERRATUM

Dans l'article « Fin de carrière » paru dans le Droit de savoir n° 186, p. 5, il faut modifier le tableau comme suit, relativement à la dispense de disponibilité adaptée :

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 et 43 ans de carrière
CCT n° 150 - Certains travailleurs âgés licenciés, ayant 35 ans de carrière, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves	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 (à vérifier avec l'ONEm)

TRAITEMENTS DU PERSONNEL DU SECTEUR PUBLIC ET DE L'ENSEIGNEMENT INDEXÉS AU 1^{ER} FÉVRIER

À nouveau, en fonction du dépassement en février 2022 de l'indice-pivot, les traitements du personnel sont augmentés de 2% au 1^{er} avril. Le nouvel index est 1,8476. Les barèmes actualisés seront publiés dans le prochain n° du Droit de savoir.

Suite à l'augmentation importante des prix ces derniers mois, les traitements des personnels du secteur public et de l'enseignement, déjà indexés de 2% en octobre 2021, le sont à nouveau au 1^{er} février 2022. Le nouvel index est 1,8114.

Le système d'indexation des salaires sert à protéger le niveau de vie. À noter que des organisations patronales, notamment la FEB, ont plaidé pour que cette nouvelle indexation ne soit pas appliquée. Le gouvernement fédéral a rejeté nettement cette demande en indiquant

que « l'indexation des salaires n'est pas un problème, car la dépense est compensée par des recettes quasi équivalentes ». (Eva De Bleeker, secrétaire d'État au Budget, LLB, 11 novembre 2021).

Les tableaux avec la mise à jour des échelles de traitement de toutes les catégories de personnel des universités ne sont pas cette fois publiés dans *Le Droit de savoir*, mais sont accessibles sur :

<https://www.desy.ucl.ac.be/media/1383>

Plan annuel du Comité pour la prévention et la protection au travail

Tout employeur est responsable de la politique de prévention au sein de son entreprise. La réglementation lui impose de consigner cette politique dans un plan global⁽¹⁾ de prévention qui porte sur 5 ans et dans un plan d'actions annuel. Ces plans doivent être soumis au CPPT (Comité pour la prévention et de la protection au travail).

Ce plan annuel élabore des mesures concrètes consacrées au **bien-être au travail**.

En ce qui concerne le plan global annuel, après concertation avec les représentant-es du personnel, il est proposé de travailler sur les thématiques suivantes en 2022 :

- **L'accueil et accompagnement des nouveaux-elles engagé-es** qui s'articule en 3 volets : la formation au moment de l'embauche, le parrainage et enfin la surveillance médicale ;
- **La formation de la ligne hiérarchique** afin de conscientiser chacun, à chaque niveau, de son rôle et de la limite de ses compétences ;
- La mise en place de **la règle des trois feux verts** (avant la commande, lors de la livraison et lors de la mise en service) s'applique aux équipements de travail, aux installations, aux machines, aux outils mécanisés et aux équipements de protection collective. Le projet consiste à inventorier les équipements et prototypes, à en réaliser des analyses de risques, et à en vérifier la conformité au regard du titre 2 du Code du bien-être au travail. Il est également nécessaire de rédiger les consignes et de vérifier qu'elles soient connues et appliquées par les utilisateurs-trices ;
- Enfin, dans le cadre de la prévention active des risques psychosociaux, l'accent sera mis sur la **prévention du burn-out**⁽²⁾ (épuisement professionnel). Pour 2022, le CPPT de l'UCLouvain a choisi de mettre la priorité sur ce thème qui sera travaillé au sein de différents groupes de travail qui auront pour mission de comprendre les causes profondes du burn-out afin de définir des actions concrètes.

Soutenir le bien-être au travail et lutter contre le burn-out est une des priorités de la CNE qui fut notamment énoncée à l'occasion de l'élection 2019 du recteur.

Comme délégation CNE du personnel au CPPT, nous nous proposons d'analyser plus particulièrement un des facteurs qui pèse sur la charge mentale à savoir l'hyperconnexion. En effet, dans le cadre des nouvelles formes d'organisation du travail et de l'utilisation d'outils digitaux, une vigilance accrue concernant la

déconnexion digitale fera partie d'une bonne politique du personnel.

Il faut en effet veiller à ce que les membres du personnel ne soient pas contactés en dehors du temps de travail normal, et n'en subissent pas de préjudice s'ils ou elles ne répondent pas au téléphone ou ne lisent pas leurs mails professionnels en dehors des heures convenues de travail.

Différentes questions⁽³⁾ sont à approfondir afin d'alimenter notre réflexion :

A. Besoins et attentes

- Quels sont les besoins et attentes des membres du personnel et de l'organisation en matière de flexibilité ?
- Y a-t-il un terrain d'entente entre les deux parties ?
- Des horaires flexibles, fixes, et / ou variables sont-ils prévus à cet égard ?
- De quelle manière et par quel système allons-nous contrôler le temps de travail et les heures supplémentaires ?
- Comment intégrer le télétravail ?

B. Informations, formations et moyens

- Le membre du personnel et le responsable disposent-ils des compétences nécessaires ?
- Le membre du personnel dispose-t-il de suffisamment d'informations pour effectuer ses tâches ?
- Chacun dispose-t-il des moyens nécessaires pour effectuer ses tâches ?

C. Risques

- Pourquoi certaines choses tournent-elles ou peuvent-elles mal tourner, et comment pouvons-nous limiter ces risques ?
- La collaboration est-elle suffisante ?
- Les attentes et les rôles sont-ils suffisamment clairs ?
- La planification des activités se déroule-t-elle bien (individu, équipe, organisation) ?
- Quid de l'attitude des collègues, des responsables et des utilisateurs ?
- La charge de travail correspond-elle aux possibilités ?
- Y a-t-il du retard ou un arriéré dans les travaux à effectuer ?

Vos questions et réflexions pourraient compléter cette liste non exhaustive.



¹ Voir plan global du CPPT, Droit de Savoir n°174.

² Le burn-out a été reconnu comme maladie professionnelle au 1er janvier 2022 par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé).

³ Questions tirées de l'arrêté royal portant sur le statut des agents de l'État concernant le droit à la déconnexion (Moniteur belge du 3 janvier 2022).

AVEZ-VOUS DROIT À DES ALLOCATIONS FAMILIALES COMPLÉMENTAIRES ?

À l'UCLouvain, en application de la convention collective conclue à l'UCLouvain en octobre 1997, les membres du personnel administratif et technique qui ont des enfants bénéficient d'allocations familiales complémentaires de deux types : ordinaires et, le cas échéant, pour enfants handicapés. <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/allocations-familiales-complementaires.html>

Mais ce n'est pas automatique ! Les membres du personnel doivent modifier, à la naissance d'un enfant, leurs données privées sur leur bureau virtuel (rubrique « guichet employé », signet « Ma situation familiale ») afin que l'ARH puisse prendre connaissance de leur composition familiale. Leur gestionnaire de paie les contactera pour demander des documents complémentaires (acte de naissance, preuve du versement d'allocations familiales).

En ce qui concerne les enfants reconnus handicapés, il faut les signaler également. L'ARH demandera la reconnaissance du handicap par le SPF Santé publique et la preuve du versement d'allocations familiales majorées. Le versement des allocations complémentaires pour handicap se réalise à l'UCLouvain à partir de 9 points de handicap reconnus.

Si vous avez oublié d'enregistrer des modifications de votre situation familiale, vous pouvez les changer de manière rétroactive. Et vous avez droit au paiement rétroactif des allocations par l'UCLouvain.

Les allocations familiales versées par l'UCLouvain figurent sur votre fiche de traitement.

De manière générale, le « guichet employé » est la meilleure manière de signaler à l'employeur les modifications de votre état civil, de votre composition familiale ou de votre adresse privée notamment.

LA COTISATION SPÉCIALE DE SÉCURITÉ SOCIALE

La cotisation spéciale de sécurité sociale a été instaurée dans le cadre du plan global du Gouvernement fédéral par la loi du 30 mars 1994. Cette contribution est fonction de votre salaire et de votre situation familiale. Le montant de cette cotisation dépend du revenu net imposable global des ménages. Entre 0 et 18.500 € annuels de revenu, le taux est de 0%. Entre 18.500 € et 21.000 €, le taux est de 9 %. Et au-delà de 21.000 €, le taux est de 13 %. Une retenue provisoire de cette cotisation est prise sur le traitement mensuel.

Être cohabitant de fait peut s'avérer plus avantageux fiscalement parlant dans certaines situations, en particulier, si les deux partenaires affichent un revenu imposable faible. Par contre si le revenu imposable est élevé, un mariage ou une cohabitation

légitime est plus intéressant. Comme les revenus du couple sont additionnés, le plafond est atteint plus rapidement.

Le décompte final se fait au moment où l'administration fiscale calcule l'impôt définitif sur les revenus, qui apparaît dans l'avertissement-extrait de rôle.

Pour les membres du personnel de l'UCLouvain, cette retenue figure dans la fiche de traitement dans l'avant-dernière colonne avant le NET, sous le code 30°.

La CSC a plaidé régulièrement pour une simplification et une diminution de cette cotisation. C'est le cas : à partir d'avril 2022, le taux de 9 % passera à 7 %.



ET SI JE VEUX QUITTER L'UCLouvain ? LA RUPTURE À L'AMIABLE

Quand un membre du personnel veut quitter l'université, la première idée est qu'il ou elle doit remettre sa démission. C'est une possibilité, encadrée par la législation, donc assez rigide, et qui implique un préavis légal.

À l'université, une pratique courante est la rupture à l'amiable. Ce mode de rupture, consensuel, amène le membre du personnel à exposer son projet à son ou à sa responsable avec qui sont convenues les modalités de la fin du contrat : date de fin, passation de l'information, documents et matériel à remettre, etc. Le membre du personnel et son ou sa

responsable informent alors la direction de l'administration des ressources humaines par une lettre cosignée.

L'université émettra un C4. La personne sera libre de commencer un nouveau travail ou de s'inscrire au chômage. Attention cependant : puisque la rupture s'est faite avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse, l'ONEm appliquera fort probablement une pénalité de 12 mois sans indemnités de chômage. C'est donc surtout lorsque l'assurance d'un autre emploi dans un délai proche est ferme que le recours à la rupture à l'amiable est conseillé.

Contre le harcèlement et les violences sexuelles au travail

Avis de la délégation CNE du personnel de l'UCLouvain



La délégation CNE-UCLouvain appuie la position des autorités quant à la tolérance zéro de l'université à l'égard des violences sexuelles et de toutes les formes de harcèlement. Elle soutient également les demandes qui consistent à renforcer le cadre légal contre le harcèlement ainsi qu'à créer un organe d'accueil des plaintes et d'accompagnement par des structures externes aux universités elles-mêmes, comme le Contrôle du bien-être du Service public fédéral Emploi-Travail - Concertation sociale, Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le dépôt d'une plainte en justice, ce que les autorités de l'université recommandent également dans leurs récents messages.

Il n'en reste pas moins qu'une partie du personnel ressent de la défiance sur la façon dont les situations de harcèlement sont gérées. D'aucuns ont l'impression qu'il y a une certaine omerta ou à tout le moins une nonchalance quand il s'agit d'agir contre des maltraitants mais qui sont puissants dans l'université.

Comme indiqué dans la carte blanche du 10 février 2022, quelles que soient les bonnes volontés des autorités, reste de toute manière la distance entre les paroles et les actes, entre le déclaratif et les situations concrètes. Le problème est donc que les discours doivent être traduits en actes et que cela soit globalement perçu comme tel, notamment par la qualité et la rapidité de la protection et de la prise en charge des victimes.

C'est également la même chose en ce qui concerne la négociation sociale. La déclaration sur les valeurs de la politique du personnel est positive et la délégation CNE y adhère. Mais comment concilier cette déclaration avec, par exemple, la pratique des recours fréquents de l'université à la rupture de contrat pour force majeure médicale (sans préavis, ni indemnités pour les personnes concernées), en ce compris pour des membres du personnel en congé de maladie pour cause de harcèlement ? La délégation clame sur tous les toits qu'elle est opposée à cette pratique qui n'est pas compatible avec les valeurs proclamées, mais... ces ruptures continuent !

Il est indispensable d'agir de manière plus déterminée et plus conséquente sur cette question, comme aussi sur celui du harcèlement.

Une dernière observation : le rôle du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) en matière de harcèlement est trop négligé par les autorités, alors que la mission légale du CPPT est d'assurer le bien-être au travail, notamment, via la lutte contre les violences et le harcèlement moral et sexuel au travail. Dans les communiqués officiels, très rares sont les références à cette instance qui est pourtant en première ligne.

Par ailleurs, même la carte blanche et les autres interventions médiatiques font l'impasse sur l'importance du CPPT, alors que c'est dans cette instance que le plan d'action contre le harcèlement doit se déployer, en tenant compte des propositions avancées actuellement et sans créer un autre comité institutionnel en doublon.

Sensible à la détresse des victimes de harcèlement et de violences à l'université, sensible aussi aux conséquences à long terme pour les victimes de ces mauvais traitements sur le lieu de travail, la délégation CNE-UCLouvain souhaite agir au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) pour faire entendre la voix des victimes, pour que l'université sanctionne justement les auteurs de ces mauvaises pratiques et, au-delà, pour prévenir efficacement les risques que ces comportements perdurent ou se reproduisent. Elle invite donc les victimes à se manifester auprès de la délégation syndicale ou des représentants CNE du personnel au CPPT qui sont habilités à recevoir ces témoignages en toute confidentialité. Les témoignages pourront ainsi être regroupés et anonymisés et, ainsi, permettre de dégager des pistes de solutions documentées et objectivées que le CPPT pourra suivre. Les délégué-es CNE pourront aussi vous accompagner pour rencontrer la direction de l'université ou dans toute autre démarche de plainte, interne ou externe, que vous souhaiteriez introduire.

Références utiles

- Avis de l'Ares du 25 mai 2021 - Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur <https://bit.ly/CNE-UCL-Ares202105>
- Circulaire FWB du 13 septembre 2021 - Prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur, <https://bit.ly/CNE-UCL-FWB8256>
- Débat thématique au Parlement FWB le 23 février 2022 - Le sexisme dans l'enseignement supérieur <https://bit.ly/CNE-UCL-PFWB20220223> (pages 34 à 54)
- Lettre de la CNE au recteur, le 28 mars 2022 <https://www.desy.ucl.ac.be/node/733>

La délégation CNE, dans une lettre au Recteur Blondel du 28 mars 2022, a rappelé que le rôle du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) en matière de harcèlement est trop négligé par les autorités, alors que la mission légale du CPPT est d'assurer le bien-être au travail, notamment, via la lutte contre les violences et le harcèlement moral et sexuel au travail. Dans les communiqués officiels, très rares sont les références à cette instance qui est pourtant en première ligne. Elle a fait également remarquer que les interventions médiatiques font l'impasse sur l'importance du CPPT, alors que c'est dans cette instance que le plan d'action contre le harcèlement doit se déployer, en tenant compte des propositions avancées actuellement et sans créer un autre comité institutionnel en doublon.

La délégation CNE a dès lors demandé – et obtenu – que le CPPT puisse désigner au moins un expert, membre à part entière du comité d'experts constitué à la demande du Conseil d'administration.

La lettre se conclut sur les demandes additionnelles suivantes :

1. que le comité d'experts fasse régulièrement rapport de ses travaux au CPPT,
2. que ce comité communique son rapport final au CPPT et
3. que les réformes structurelles envisagées par ce comité en conclusion de ses travaux fassent –préalablement à toute décision – l'objet d'un débat au sein d'une réunion extraordinaire du CPPT, réunion à laquelle le recteur ainsi que la présidente du comité indépendant seraient invités à participer.



Chronique du projet de fusion entre l'Université Saint-Louis Bruxelles et l'UCLouvain

Pour rappel, le **18 mai 2017**, l'assemblée générale de l'USL-B et le conseil d'administration de l'UCLouvain ont voté en faveur du projet de fusion de leurs deux institutions.

Ce projet de fusion entre les deux universités USL-B et UCLouvain qui nécessite légalement une approbation par décret, notamment pour le transfert des habilitations, est toutefois sous cloche depuis lors. Il est bon de rappeler à ce sujet que le 18 avril 2019, le MR, alors dans l'opposition, avait déposé au Parlement FWB une proposition de décret¹ visant à organiser cette fusion. Mais cette proposition n'a pu être débattue au Parlement, en raison des élections de mai 2019. À la suite de ces élections, le MR fait partie de la majorité et la ministre V. Glatigny a en charge l'enseignement supérieur, sans cependant qu'il n'y ait d'avancées jusqu'à présent sur ce dossier.

En réponse à une question parlementaire le **10 novembre 2021** sur l'évolution de ce processus de fusion, la ministre V. Glatigny a déclaré : « [...] je suis une fervente défenseuse de la liberté d'association, et dans ce dossier en particulier, nous avons déjà démontré par le passé notre souhait de permettre ce rapprochement. Je suis convaincue que de telles initiatives permettent à la fois d'améliorer la qualité de la formation des étudiants, de susciter des synergies de recherche et de bénéficier d'économies d'échelle sur le plan des finances publiques. Depuis le début de mon mandat, je m'efforce de mettre en place les conditions nécessaires à l'aboutissement de ce dossier, et j'ai eu l'occasion d'échanger longuement avec l'ensemble des acteurs concernés pour que cette fusion puisse se concrétiser dans cet esprit, en préservant l'équilibre du paysage de l'enseignement supérieur et dans le souci d'éviter des concurrences stériles entre établissements.

Les déclarations publiques récentes de la rectrice de l'Université libre de Bruxelles (ULB) qui indique que, pour elle, la fusion entre l'UCLouvain et l'Université Saint-Louis-Bruxelles n'est pas un tabou (La Libre du 20 septembre 2021) m'invitent à l'optimisme sur la capacité à trouver un accord raisonnable de nature à concrétiser par décret la collaboration des parties prenantes ».

Le **8 décembre 2021**, le CDH, qui est maintenant dans l'opposition au Parlement, a déposé une proposition de décret² pour valider cette fusion. Malicieusement, le groupe CDH reprend les termes essentiels de la

proposition de décret de 2019 du groupe MR, afin, comme l'indique l'exposé des motifs « de permettre qu'un débat soit entamé rapidement sur ce sujet, aboutissant à la fusion de ces deux Universités ».

Le **16 décembre 2021**, la ministre V. Glatigny a de son côté déposé un projet de décret en première lecture (le texte n'a pas été rendu public). Mais aucun accord n'a pu être trouvé sur le texte au sein du gouvernement. Les recteurs de l'UCLouvain et de l'Université Saint-Louis ont fait part de leur « incompréhension » face au refus du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles de leur permettre de fusionner officiellement. Ils rappellent qu'aucun financement complémentaire n'a jamais été sollicité en raison de leur fusion et qu'aucune demande d'ouverture de nouvelle formation n'est formulée.

Le **11 janvier 2022**, au Parlement FWB, Mme A. Greoli (CDH) a interpellé la ministre sur cette énigme. Et la ministre V. Glatigny de lui répondre que « [...] le gouvernement a estimé utile de poursuivre son examen, notamment en raison des circonstances qui ont changé depuis la fin de la législature précédente. En effet, la version initiale du texte prévoyait de coupler la fusion entre l'UCLouvain et l'Université Saint-Louis-Bruxelles d'une part, le projet d'intégration de l'Institut des hautes études de communications sociales (IHECS) au sein de l'Université libre de Bruxelles (ULB) d'autre part. Ce projet a entretemps été abandonné par les acteurs concernés.

Le gouvernement a par ailleurs décidé d'élargir sa réflexion sur cette fusion à la question du financement de l'enseignement universitaire. Dans le contexte budgétaire actuel, il est en effet important de veiller à la meilleure utilisation possible des deniers publics. Il importe ainsi de travailler à réduire la concurrence entre les établissements, à favoriser l'accès à l'enseignement supérieur et à garantir la qualité des formations dispensées. Je souhaite voir ces dossiers se concrétiser aussi rapidement que possible d'ici à la fin de cette législature. »

Dans sa réplique, Mme A. Greoli a indiqué : « Je ne vois pas en quoi la liberté des uns est de nature à contrecarrer celle des autres. En d'autres termes, je ne vois pas en quoi l'abandon de la fusion entre l'IHECS et l'ULB constituerait une circonstance nouvelle. Cela nous permet seulement d'affirmer que des poids étaient en balance.

Par ailleurs, en quoi la fusion de deux universités met-elle en danger le financement des universités en général ? Nous parlons d'une simple fusion qui n'a aucune conséquence sur le plan des deniers publics ! En outre, la fusion de deux universités entraînerait de facto une réduction de la concurrence entre ces deux institutions. Enfin, je ne vois pas en quoi la collaboration accrue entre facultés pourrait être de nature à en réduire la qualité de l'enseignement. Aucun des arguments que vous avez avancés ne me semble crédible. Force est de constater que vous n'êtes pas parvenus à un accord au niveau du gouvernement. »

Un début de dégel dans cette saga ?

Le 11 février 2022, le Gouvernement FWB a approuvé, en première lecture, un avant-projet de décret qui organise la fusion USL-B - UCLouvain, avec une nuance de taille : ce texte ne décide pas de la fusion ; il organise seulement la procédure qui permettra aux deux universités de demander la fusion !

Le texte de l'avant-projet a été transmis fin février pour la négociation sociale aux organisations syndicales concernées et reprend en grande partie la partie de l'avant-projet de décret de 2019 du gouvernement précédent déjà consacré à cette fusion, en insistant fortement sur la nécessité de « *maintenir un équilibre avec les autres acteurs de l'enseignement supérieur sur le territoire de l'arrondissement administratif de Bruxelles* », comme si ce projet de fusion portait préjudice à l'ULB, sans que cela ne soit d'ailleurs formellement démontré.

Rappelons que le Conseil d'État, dans son avis du 22 janvier 2019, considérait que le décret Paysage n'empêche pas les démarches volontaires de fusion entre établissements d'enseignement supérieur et que ces fusions ne font pas automatiquement disparaître les habilitations octroyées aux universités qui fusionnent.

Autre difficulté majeure : la perspective d'accord sur la fusion est liée à d'autres réformes en matière d'enseignement supérieur, comme le mentionne la ministre V. Glatigny en Commission Enseignement supérieur du PFWB du 22 février 2022 – mais dont l'exposé des motifs ne pipe mot – : « *Le gouvernement a donc convenu de travailler en 2022 sur un ensemble de réformes majeures visant à contribuer à l'amélioration du fonctionnement de l'enseignement*

supérieur. Ces chantiers porteront sur la révision de la loi de financement des universités ; la régulation des habilitations ; les financements d'impulsions pour l'offre de formations au sein des arrondissements déficitaires ; la poursuite de la réforme des allocations d'études ; l'évaluation des possibilités de renforcement du pilotage de l'enseignement supérieur au sein de l'administration ; la poursuite du gel du minerval et le plafonnement des frais et droits d'inscription dans les hautes écoles et les écoles supérieures des arts (ESA). » Sans citer le dossier de la clef de répartition entre universités des subventions du Plan de relance européen pour la rénovation des bâtiments universitaires, qui est aussi l'un de ces chantiers.

Il y a donc quelques curieuses pierres d'achoppement sur cette route en conditionnant l'acceptation du projet de fusion à l'accord sur un ensemble d'autres dossiers qui cependant n'ont rien à voir directement avec le projet de fusion lui-même.

En conséquence, la date d'entrée en vigueur du décret est prévue à la rentrée académique 2023-2024, au lieu de prévoir celle de 2022-2023. Pourquoi aller plus vite lorsqu'on peut faire traîner ?

L'entrée en vigueur de la fusion juridique reste donc incertaine à la suite du vote parlementaire.

L'avis de la CNE-Universités sur l'avant-projet de décret lors de la réunion du 8 mars 2022 avec le Cabinet de la ministre Glatigny a été favorable, à la condition que la proposition de fusion des deux institutions qui doit être transmise au gouvernement comprenne également une convention comportant les conclusions d'un accord social avec les délégations syndicales concernant l'harmonisation des statuts, des conditions de travail et de la gestion de la carrière des membres du personnel de la future entité.

¹ Pour rappel, une proposition de décret émane de parlementaires, tandis qu'un projet de décret émane du gouvernement.

² Cette proposition de décret est consultable sur : <https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001712300>



Décret Paysage : le parcours ajusté de l'étudiant

En juin 2020, l'ARES, à la demande de la ministre Glatigny, a remis un avis concernant l'évaluation de l'organisation académique et du parcours de l'étudiant, sept ans après la mise en œuvre du décret Paysage. Cet avis, auquel la CNE-Universités a pris part, proposait des modifications du décret allant dans le sens d'une simplification du parcours académique individuel des étudiants.

Ces propositions de modifications étaient basées sur l'analyse statistique pluriannuelle de l'allongement des études et de l'augmentation du taux d'abandon plus tardif d'étudiants considérés non finançables en fin de parcours. Avant le décret Paysage, il fallait maximum 6 ans pour terminer un master universitaire. Il faut plus de temps actuellement.

C'est en mai 2021 que le processus légal pour modifier en ce sens le décret Paysage a commencé pour se conclure en décembre 2021. (Voir encadré : les étapes de la réforme).

Les objectifs du Gouvernement FWB assignés à cette réforme sont les suivants :

- **Clarifier la notion de réussite en mettant en place davantage de cohérence pédagogique en balisant le début du parcours individuel et le passage d'un cycle à l'autre des étudiant-es.**

La diminution de la complexité du parcours individuel des étudiants permet d'éviter une déstructuration des cohortes puisqu'il faudra au maximum 2 ans pour réussir le bac 1. Des mesures sont prises visant à la réussite du bac 3 avant d'entamer un master.

- **Simplifier le calcul de la finançabilité**

Une simplification des modalités de finançabilité des étudiants est prévue, ce qui facilite la transparence et la réorientation dès le bac 1 en cas d'échec. Il s'agit d'éviter que les 45 crédits deviennent la « norme » de réussite pour les étudiants, alors qu'elle est en réalité à 60. La réorientation des étudiants en difficulté sera désormais plus rapide vers d'autres cursus.

- **Améliorer le soutien aux étudiant-es au début du parcours grâce aux aides à la réussite**

Il s'agit de focaliser le financement sur l'aide à la réussite, en y affectant des moyens financiers spécifiques. Les établissements devront désormais prévoir un plan stratégique pour la mise en œuvre en interne de l'aide à la réussite, avec des rapports annuels.

- **Maintenir le même nombre de diplômés qu'actuellement, malgré la crise sanitaire qui a**

perturbé depuis deux ans les statistiques relatives au taux de réussite des études supérieures.

Par ailleurs, les délais d'inscription des étudiant-es sont raccourcis (date limite : 30 septembre), afin de simplifier les tâches administratives. De même pour les modifications d'inscription, limitées désormais au 31 octobre.

Enfin, une période transitoire est prévue : les étudiant-es « ancien régime » vont pouvoir continuer à bénéficier pendant deux années académiques des mêmes conditions de réussite. La CNE estime cette mesure problématique, car elle complexifie nettement les tâches administratives puisque ces étudiant-es vont côtoyer celles et ceux du « nouveau régime » dès la rentrée 2022-2023.

Cette réforme du décret Paysage a été votée en décembre 2021 ; cela donne peu de temps aux établissements pour s'adapter d'ici la rentrée de septembre 2022. Des procédures administratives, des dispositifs informatiques, de contenus en matière de communication pour les étudiant-es et pour le personnel concernés devraient être prêts pour démarrer la procédure d'inscription d'ici peu.

Avis de la CNE-Universités

La CNE-Universités a soutenu, comme beaucoup d'autres acteurs de l'enseignement supérieur, toutes les mesures visant à la simplification du parcours étudiant qui fixe des délais resserrés pour réussir le cursus. La CNE-Universités insiste, comme d'autres organisations syndicales, sur la nécessité de charger les pôles de l'information sur l'orientation (des élèves du secondaire) et sur la réorientation (des étudiant-es du supérieur en échec), ce qui demande des moyens financiers et des compétences.

Il y a un bémol. Il était prévu – et souhaité ! – que la réforme ait un impact favorable sur la charge de travail, en réduisant notamment celles des membres du personnel encadrant les étudiant-es (enseignant-es, secrétariats facultaires, assistant-es, service inscription, jurys, etc.).

Il n'est pas certain que cet objectif soit atteint. Ce sera donc un point d'attention pour l'évaluation de cette révision du décret Paysage.

Décret paysage : les étapes de la réforme

- **10 septembre 2019** – Dans sa Déclaration de politique en Fédération Wallonie-Bruxelles, le nouveau gouvernement prévoit de « *procéder à une évaluation avec un comité d'experts internationaux et les acteurs de terrain, dont l'ARES, du décret et de modifier le décret en fonction des résultats de l'évaluation* ».
- **30 Juin 2020** – À la demande de la ministre Glatigny, avis de l'ARES sur l'évaluation du Titre III du décret paysage, relatif à l'organisation académique des études.
<https://drive.google.com/file/d/1DXKu0LODKNKgCVSvUVKXOj292s0m8a2u/view>
Cet avis reprend (p. 58 à 62) la contribution à l'avis de l'ARES de la CNE-Universités, qui proposait notamment d'éviter l'accumulation de « casseroles » en cours de cursus par une réorientation plus précoce et de préciser la notion de réussite.
- **13 octobre 2021** – Avis n°70.134/2 du Conseil d'État sur l'avant-projet de décret.
- **29 octobre 2021** – Dépôt du projet de décret au Parlement FWB.
<https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001709093>
- **16 novembre 2021** – Rapport de la Commission Enseignement supérieur sur le projet de décret.
<https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001710155>
- **Mai 2021** – Réunions de négociation sociale sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.
Les organisations syndicales, dont la CNE, ont estimé que les modifications proposées rejoignent pour la plupart les demandes de l'avis exprimé par l'ARES. Elles ont remis un avis favorable sur l'avant-projet de décret.
- **1^{er} décembre 2021** – Examen et vote du projet de décret en séance plénière.
Le projet de décret est adopté par 56 oui, 11 non et 12 abstentions. Le texte est publié au Moniteur du 17 décembre 2021. Le texte coordonné du décret Paysage est accessible sur :
https://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/39681_056.pdf

Remaniement de la réforme de la formation initiale des enseignants

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

Cette adaptation est intervenue, à la suite de très nombreuses discussions, y compris au sein même du Gouvernement FWB via le décret du 2 décembre 2021.

La ministre a indiqué au Parlement ce qui est maintenu et de ce qui est modifié par rapport au décret précédent.

Ce qui est maintenu par rapport au décret de 2019

- L'allongement de la durée de la formation de trois années à quatre années ;
- Le principe d'unicité du métier d'enseignant, quels que soient les âges, les classes, les filières des élèves ;

- La co-diplomation entre deux formes d'enseignement supérieur au moins ;
- La garantie de la maîtrise suffisante de la langue française par les enseignant-es ;
- La nécessité d'assurer un meilleur encadrement des stages des étudiant-es en offrant une formation aux maîtres de stage.

Ce qui est modifié par rapport au décret de 2019

- Les objectifs de la formation initiale et des domaines de compétences à développer quelle que soit la filière de la formation initiale suivie sont précisés. Dans ce but, sont déclinées dans l'article 5 du décret de manière détaillée les compétences de l'enseignant-e en tant que :
 - acteur ou actrice institutionnel-le, social-e et culturel-le ;
 - acteur ou actrice d'une organisation apprenante dans une dynamique collective ;

suite de l'article page 10

Remaniement de la réforme de la formation des enseignants (suite de la page 9).



- organisateur-trice et accompagnateur-trice d'apprentissages dans une dynamique évolutive ;
- praticien-ne réflexif-ve.
- La composition et les missions de la Commission de coordination de la formation initiale des enseignants (COCOFIE) en vue de créer un système de pilotage de la réforme sont revues.
- Le premier cycle du cursus menant au grade académique de master en enseignement section 4 est supprimé.
- L'apport de chacun-e des partenaires de la codiplomation est davantage équilibré.
- Les modalités du test de maîtrise de la langue française sont précisées.
- Les activités d'enseignement « à et par la pratique » durant le 2^e cycle du cursus et leur encadrement sont renforcées. Un stage de longue durée – soit une partie significative des stages – se déroulera pendant le deuxième cycle et dans la mesure du possible dans un même établissement.

La COCOFIE a comme mission de donner un avis au Gouvernement sur les modalités organisationnelles et opérationnelles concrètes de cette mesure.

- 40 masters de spécialisation en enseignement sont supprimés et 2 nouveaux masters de spécialisation davantage en phase avec les nouvelles réalités des écoles sont créés.

Quelques échos des débats au Parlement

- Les principales critiques de l'opposition au sein du Parlement ont porté sur :
 - l'instauration d'un stage de longue durée en fin de cursus, au lieu de stages pendant toute la durée de la formation ;
 - sur le report à 2026 des barèmes des futur-es enseignant-es ;
 - sur la date d'entrée en vigueur fixée à septembre 2022.

La ministre, au sujet de ces critiques, a répondu que :

- sur le stage de longue durée, elle veut éviter une instrumentalisation des stages au profit de la lutte contre la pénurie d'enseignant-es et qu'il y aura un accompagnement via des conventions de stage ainsi qu'une formation de maître de stage ;
- sur la revalorisation barémique, elle déclare – étonnamment ! – que cette question ne relève pas de sa compétence ;
- sur l'entrée en vigueur, elle indique qu'il n'y avait pas d'avis unanime des acteurs de terrain sur un report de la mise en œuvre de la réforme.

Le décret a été voté le 1^{er} décembre 2021 par 58 oui, 12 non et 12 abstentions. Le texte est publié au Moniteur belge du 2 février 2022.

Mise en œuvre de la réforme

Lors de la réunion du Conseil d'administration du 14 décembre 2021, l'ARES a dressé un inventaire des travaux à réaliser en vue de la mise en œuvre de ce décret pour septembre 2022.

Faisant suite à cette analyse, et tout en réaffirmant son soutien à la réforme, l'ARES a décidé d'interpeler la ministre de l'enseignement supérieur sur la faisabilité de mise en œuvre du planning dans un temps aussi court.

Et donc peu de temps après le vote du décret, la ministre a annoncé le 19 janvier 2022 que la mise en œuvre est reportée à septembre 2023 !

Réactions des organisations syndicales et de mouvements pédagogiques

Ce décret est diversement apprécié. Lors de la négociation sociale de l'avant-projet en août 2020, toutes les organisations syndicales avaient remis un avis global défavorable, ce qui est extrêmement rare.

Par ailleurs, quelques semaines avant le vote du décret, à l'initiative du mouvement pédagogique « Changements pour l'égalité », 260 formateurs d'enseignant-es ont signé une lettre ouverte à la ministre. Mais sans retour de la ministre !

5 sections visent à former les futur-es enseignant-es :

La section 1 va de l'entrée en maternelle jusqu'à la 2^{ème} primaire ;

La section 2 va de la 3^{ème} maternelle jusqu'à la 6^{ème} primaire ;

La section 3 va de la 5^{ème} primaire jusqu'à la 3^{ème} secondaire ;

Les sections 4 et 5 vont de la 4^{ème} secondaire jusqu'à la 6^{ème} secondaire ;

La formation directe à l'enseignement associé, au sein d'un même cursus, la formation disciplinaire et la formation pédagogique. Elle comprend les sections 1 à 4.

La section 5 est une formation pédagogique qui se déroule après un deuxième cycle de formation disciplinaire.

Le E-paysage 2022 sera-t-il vraiment inclusif ?

Un nouvel avant-projet de décret a été soumis fin janvier 2022 à la négociation sociale par le cabinet Glatigny. Il concerne l'ensemble de l'enseignement supérieur.

Il s'agit d'une conséquence sur le plan numérique du décret Paysage qui vise, sur le papier du moins, à la simplification administrative. L'idée consiste en la création d'une plateforme informatisée et centralisée d'échange des données administratives entre tous les établissements de l'enseignement supérieur en FWB. Le projet est ambitieux.

La plateforme comporte plusieurs modules :

- la vérification des titres d'accès à l'enseignement supérieur ;
- la gestion des inscriptions des étudiant-es et de leur parcours académique ;
- la centralisation des demandes des étudiant-es étranger-es pour les études contingentées (médecine, dentisterie, vétérinaire...);
- le contrôle de la finançabilité ;
- le statut de boursier-e de doctorat ;
- le traçage des étudiant-es coupables de fraude ;
- la diplomation ;
- l'établissement de statistiques fiables.

Pour ce faire, l'identification de chaque étudiant-e sera basée sur une source univoque et commune, le numéro de registre national et, à défaut, le numéro au registre de la sécurité sociale. La base de données est conforme au RGPD (respect de la vie privée) et ses accès seront strictement réglementés.

La gestion de la plateforme électronique est confiée à l'ARES, mais cette dernière n'y encodera aucune donnée. Les encodages s'effectuent par les étudiant-es eux et elles-mêmes, par les établissements, et quelques autres acteurs tels que les commissaires et délégué-es de gouvernement.

L'entrée en vigueur de la plateforme numérique se fera en deux étapes : dès septembre 2022 pour des établissements pilotes, et dès septembre 2023 pour tous les établissements (universités, hautes écoles, promotion sociale, écoles supérieures des arts).

La CNE a posé plusieurs questions liées à la généralisation de la voie électronique pour l'inscription dans l'enseignement supérieur.

- Premièrement, la CNE s'est inquiétée du **sort des étudiant-es étranger-es non résident-es** en Belgique, voire dans ou hors de l'Union européenne qui ne disposent pas d'un numéro au registre national belge. L'inscription par voie électronique ne risque-t-elle pas d'être difficile et discriminatoire, notamment pour les étudiant-es provenant de régimes dictatoriaux contrôlant l'internet ou pour les étudiant-es d'origine modeste originaires de pays en voie

de développement ne disposant pas des infrastructures informatiques équivalentes aux nôtres ?

- Deuxièmement, la CNE a constaté **l'impossibilité d'introduire plusieurs demandes** dans des programmes ou des institutions différentes, ce qui reste possible actuellement pour les étudiant-es encore indécis-es. Cette disposition nécessite d'améliorer auprès des élèves des écoles secondaires l'information et l'orientation sur les réalités de l'enseignement supérieur et ses débouchés.
- Troisièmement, la CNE se demande si l'exclusivité accordée à une inscription électronique ne risque pas de mettre de côté les **élèves défavorisés subissant la fracture numérique** ; dans ce cas de figure, nous réclamons que leur demande d'inscription ne soit pas rejetée par les établissements, mais qu'une procédure spécifique, inclusive, soit prévue.
- Quatrièmement, la CNE s'étonne de l'oubli, dans l'enregistrement des données demandées aux étudiant-es au moment de l'inscription, du **statut d'élève à besoins spécifiques** tel que défini dans le décret enseignement inclusif de 2014 et des étudiant-es sportif-ves de haut niveau (comme défini à l'article 151 du décret Paysage) même si l'allègement y est signalé (dans un article 106/4 modifié du décret Paysage). La CNE a plaidé pour que le formulaire électronique puisse prévoir la faculté pour les étudiant-es de se signaler à l'établissement dès leur demande d'inscription selon plusieurs cas de figure :
 - élève à besoin spécifique déjà reconnu dans l'enseignement obligatoire en FWB,
 - étudiant-e ayant le statut d'handicapé,
 - étudiant-e venant de l'enseignement secondaire spécialisé,
 - étudiant-e résidant hors de Belgique, mais bénéficiant déjà d'un statut d'handicapé ou d'élève à besoin spécifique dans son pays d'origine,
 - étudiant-e non reconnu mais souhaitant introduire une demande de besoins spécifiques dans l'enseignement supérieur. Ceci faciliterait grandement les tâches administratives à la fois de ces étudiant-es, des équipes administratives et des chargé-es d'encadrement et faciliterait l'accueil de ces étudiant-es après la rentrée académique.
- Enfin, la CNE se demande si l'ARES disposera d'ici septembre 2022 des **moyens humains et financiers** pour assurer la gestion centralisée de cette plateforme numérique.

La CNE restera très attentive à la **mise en œuvre d'un e-paysage réellement inclusif et tenant compte de la fracture numérique** qui s'accroît dans notre société.

Quelle évolution pour les cadres PACS et PAT en 2022 ?

La crise sanitaire que nous subissons tous depuis deux ans pourrait faire craindre aux membres du personnel que l'UCLouvain serait dans l'obligation de bloquer l'évolution du cadre des personnels. Il n'en est rien. La FWB a soutenu financièrement les universités au moyen des décrets-programme de 2020 et 2021, leur octroyant des budgets complémentaires non récurrents. Par ailleurs, l'allocation de fonctionnement de la FWB est systématiquement indexée. Le cadre de toutes les catégories du personnel s'accroît légèrement en 2021 et en 2022.

La délégation CNE est néanmoins consciente que cela suffit à peine à compenser la surcharge de travail qui pèse sur l'ensemble du personnel.

Un cadre prévisionnel PAT en légère augmentation

Le cadre prévisionnel PAT 2022 connaît une légère augmentation de 3,15 ETP, presque du même ordre qu'en 2021, notamment dans le secteur SSH (en IDAM) ainsi que dans certaines entités de l'administration centrale, ce que l'on peut saluer. La délégation CNE au Conseil d'entreprise se réjouit du maintien de l'emploi dans le cadre PAT et même de son augmentation de 2 ETP sans impact budgétaire. La CNE continue à demander que le cadre PAT évolue afin de répondre au mieux aux besoins du terrain.

Une évolution favorable du cadre prévisionnel PACS

Le Conseil d'entreprise a examiné en décembre 2021 le cadre prévisionnel du personnel académique et scientifique pour 2022.

Dans son avis, la délégation CNE salue, pour la période des cinq dernières années académiques (2017 à 2022) l'augmentation progressive du cadre du PAC tant définitif que temporaire.

La délégation CNE soutient également **l'anticipation des départs à l'éméritat** pour certains engagements académiques, ce qui permet aux nouveaux venus de « prendre leurs marques » dans l'institution, et aux futurs émérités de « passer la main », tout en évitant des postes non pourvus ayant un impact sur l'encadrement des étudiant-es et la charge de travail des collègues académiques.

Beaucoup trop de postes académiques non attribués !

Tout comme les années antérieures, la CNE continue à déplorer un nombre relativement important de **postes académiques non attribués en 2021** (30,45 EFT), dont un peu moins de la moitié (12,80 EFT) est liée aux difficultés récurrentes de recrutement au sein du secteur SSS et à la mise en œuvre de la convention clinique.

Les 36 postes académiques ouverts pour l'année 2022, ce qui est important, s'expliquent « par le nombre important de postes non pourvus l'année dernière » de

même que l'augmentation du nombre d'émérités en 2022. Certain-es candidat-es retenu-es en 2021 lors de la procédure de sélection ont finalement pris la décision de ne pas rejoindre l'université, ce qui explique des vides dans le cadre réellement occupé.

La CNE demande qu'une réflexion soit engagée quant à la **procédure de recrutement externe académique** à l'UCLouvain par rapport à ce constat de vacance de postes académiques non pourvus. Dans beaucoup d'autres universités, notamment anglo-saxonnes, les postes académiques non pourvus restent ouverts tout au long de l'année académique jusqu'au moment où un-e candidat-e valable se présente.

Par ailleurs, dans certains domaines, face à la pénurie de candidat-es valables en procédure externe, pénurie démontrée par la récurrence des postes non pourvus depuis des années, la CNE demande aux autorités académiques d'entamer une réflexion approfondie sur les solutions à y apporter. Ainsi pourrait-on, par exemple, élaborer une **procédure de recrutement interne d'académiques** parmi les permanents FNRS, ou les docteur-es et post-doctorant-es issu-es de l'UCLouvain. Pour les permanent-es FNRS, accélérer la procédure d'académisation de certain-es d'entre elles et eux contribuerait à combler le cadre académique. Sur le terrain, il existe en effet un réel découragement et de l'amertume de la part d'une partie du personnel scientifique de l'UCLouvain et des permanent-es FNRS qui, malgré la défense de thèses de doctorat brillantes dans notre université, se voient confronté-es à l'absence totale de perspective de carrière académique au sein de l'institution, au nom du principe de l'« inbreeding ».

Les postes académiques non pourvus induisent, de plus, des difficultés d'encadrement des étudiant-es sur le terrain (cours, encadrement des mémoires de master, des séminaires et des exercices en laboratoires), mais également de gestion administrative (jurys, gestion des programmes de cours, charges de nature institutionnelle, etc.). Les APH (Académiques payé-es à l'heure), voire des académiques invités, doivent dès lors assumer des tâches académiques pérennes dans certaines facultés alors que cela devrait revenir à des académiques en fonction complète au cadre structurel. L'objectif prioritaire doit être l'engagement d'académiques dans les postes vacants.

La délégation CNE continue à déplorer **l'absence de nomination dans le cadre PSD**, qui, de ce fait, est désormais en voie de totale disparition puisqu'il n'y a plus que 2 EFT dont un sur le site de Mons.

Par contre, la CNE acte positivement l'augmentation de 1 EFT du cadre des logisticien-nes de recherche, même si c'est modeste, car il s'agit d'un engagement à durée indéterminée.

Revendications de la délégation CNE en matière de promotions à l'UCLouvain



L'ouverture de la campagne de promotions 2022 nous donne l'opportunité de rappeler les principales revendications de la délégation CNE dans ce domaine.

années afin de résorber les retards de promotions constatés dans certains services.

Sur la politique globale des promotions, la délégation CNE demande :

1. Une négociation concernant l'analyse et les classifications de fonctions qui n'a jamais eu lieu ;
2. Une analyse de la situation des personnes de plus de 50 ans qui sont bloquées dans leur carrière de manière à envisager des mesures spécifiques afin de leur donner des perspectives pour leur fin de carrière ;
3. Un bilan chiffré, sur cinq ans, donnant la répartition par service, par niveau, par âge, par sexe et par temps de travail des personnes pouvant être promues et effectivement promues. Une information objective sur le délai d'octroi de la promotion est nécessaire ;
4. Une information concernant le nombre et le type de fonctions qui n'ont jamais été analysées ou qui ont été réalisées depuis plus de dix ans ;
5. Que l'université offre aux membres de son personnel une évolution harmonieuse, globale, attractive de la carrière permettant d'évoluer à un rythme raisonnable. Les avancements et les promotions y seraient harmonieusement répartis au cours de la carrière, sans précipitation ni blocage ;
6. La rédaction d'une note détaillée et concertée avec la délégation syndicale sur les indemnités de fonctions supérieures (IFS) et sur les indemnités circonstanciées (IC) et sur leurs critères d'octroi ;
7. Une information transparente sur le nombre d'IFS et d'IC actuellement octroyées et leur coût annuel en comparaison avec celui des promotions ainsi que des données chiffrées sur les promotions obtenues par les personnes bénéficiant d'une IFS ou d'une IC.

Sur le budget, la délégation CNE demande :

8. Que le budget consacré aux promotions s'adapte aux besoins comme le budget dédié aux avancements, indemnités circonstanciées et autres valorisations ;
9. Qu'un budget spécifique annuel soit prévu pendant quelques

Sur le périmètre et la composition des commissions, la délégation CNE demande :

10. De revoir la composition des commissions de promotions en termes de cohérence avec la note sur la ligne hiérarchique ;
11. Que le ou la présidente de commission ne puisse pas être juge et partie. Par ailleurs, un même président de plusieurs commissions assurerait plus de transversalité ;
12. De remettre les sous-commissions du secteur des sciences de la santé dans le processus général ;
13. D'instaurer une commission générale pour l'administration centrale qui procéderait, comme les commissions sectorielles, au classement final des dossiers des diverses commissions et assurerait une certaine transversalité ;
14. Que le classement final soit opéré par une commission composée des président-es des commissions sectorielles et de la commission de l'administration centrale ainsi que de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la politique du personnel et de l'administrateur ou administratrice général-e, pour améliorer la collégialité et la transversalité des décisions dans l'université.

Sur la procédure, la délégation CNE demande :

15. De mettre en oeuvre une procédure de promotion identique pour tous les membres du personnel, s'appuyant sur une méthodologie et des critères clairs et communs à toutes les commissions ;
16. De préciser les modalités du retour d'information des responsables vers les membres de leurs équipes, qu'ils-elles soient ou non promues ;
17. Que les commissions examinent tous les dossiers afin qu'une attention soit accordée à chacun-e ;
18. Que les observateur-trices puissent remplir leur rôle en ayant reçu la même information que celle qui est diffusée aux autres membres de la commission ;
19. Qu'une procédure transparente soit négociée pour les promotions des personnels sur ressources extérieures.



Négociation Enseignement 2021-2022 : la CNE-Universités très mécontente !

Le 10 février 2022, une manifestation des personnels de tous les niveaux d'enseignement, universités comprises, s'est tenue à Bruxelles, devant le siège du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Pourquoi ?

- **Parce que cette négociation a été menée de manière chaotique**

Pour rappel, le décret du 19 mai 2004 sur la négociation sociale impose au gouvernement FWB de procéder à une négociation tous les deux ans sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'enseignement.

Cette négociation aurait dû théoriquement être terminée fin décembre 2020, puisqu'elle porte sur les deux années 2021-2022.

L'actuel gouvernement a pris ses fonctions en septembre 2019. On sait que la crise sanitaire est passée par là, mais cette crise ne justifie pas que la négociation n'ait commencé que le **1^{er} avril 2021**, qu'elle ait été suspendue unilatéralement en juin 2021, qu'elle n'ait repris que le 22 décembre 2021.

- **Parce que le Gouvernement veut changer le rythme des négociations**

Le gouvernement envisage d'étendre l'accord sur la période 2021-2024. Après avoir traîné dans le lancement de la négociation, il justifie maintenant cette mesure notamment par la difficulté de mettre les mesures en place dans un délai de deux ans !

La CNE-Universités est opposée à cette proposition. En effet, le décret du 19 mai 2004 stipule que cette négociation doit se tenir tous les deux ans. Pour modifier cette disposition décréte, il faut donc une modification par décret. Or rien n'est annoncé à ce sujet.

- **Parce que les propositions du gouvernement sont riquiqui**

Les dernières propositions du gouvernement ont été transmises le 15 février 2022.

Le Gouvernement propose comme enveloppe financière pour la négociation de l'ensemble du personnel de l'enseignement 10 M€ en 2022, 20 M€ en 2023 et 32 M€ en 2024.

Outre la contestation de l'extension à une période de 4 ans, la CNE constate que, dans cette proposition, l'année 2021 est passée au bleu. Ce tour de passe-passe n'est pas acceptable.

Si la CNE-Universités apprécie l'importance des mesures liées à la crise sanitaire prises par la FWB, en particulier celles visant à prolonger la durée des mandats des personnels scientifiques temporaires (assistant-es, boursier-es de (post-)doctorat des universités et du FNRS) affectés par la crise sanitaire, cela ne doit pas avoir pour conséquence de réduire l'enveloppe globale pour le financement des revendications des personnels de l'enseignement.

Le Gouvernement met sur la table deux mesures pour le personnel de l'enseignement.

- Le Gouvernement propose de poursuivre l'augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année pour tous les membres du personnel.
- Le Gouvernement propose une prime forfaitaire « numérique » pour les membres du personnel de l'enseignement supérieur.

La CNE est d'accord avec la poursuite de l'augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année.

La CNE est d'accord avec l'octroi de la prime « numérique », mais demande des précisions sur les personnels concernés par cette prime : qu'en est-il des personnels sur ressources extérieures, des boursier-es de (post) doctorat et des mandataires FNRS ? Le cabinet de la ministre Glatigny élude cette question.

Sur les autres revendications déposées par la CNE-Universités, il n'y a aucune avancée.

- Le cahier de revendications CNE-Universités, déposé en mars 2021, consultable sur https://bit.ly/DESY_cahier_revendications2122. Il fait notamment l'inventaire du « passif », c'est-à-dire des mesures acceptées lors des protocoles précédents mais non exécutées pour chacune des catégories du personnel des universités.

Lors de la négociation, la CNE-Universités a insisté à de nombreuses reprises sur la résorption de ce passif, en indiquant que ce point était **la priorité des priorités**, d'autant plus que ces mesures sont pratiquement toutes non-coûtantes.

Réponse de la ministre Glatigny à cette super-priorité : le silence complet !

- Concernant les nouvelles revendications de la CNE-Universités (au nombre de 27), il n'y a que deux propositions dans le texte du Gouvernement (p. 10) :

1. « Le gouvernement s'engage à créer un groupe de travail chargé d'évaluer le décret de 1991 sur la carrière du chercheur ».

La CNE-Universités est stupéfaite de cette proposition. En effet, dans les mesures acceptées lors des protocoles précédents mais non exécutées, on peut lire textuellement les engagements suivants pris en 2011 et en 2015 :

Évaluation du décret de 1991 sur la carrière du chercheur (2011)

Mener une étude en vue de l'amélioration de la carrière des chercheurs et du personnel de la recherche en termes de stabilité et de perspectives (2015)

Proposer la même chose que ce qui a été acté en 2011 et en 2015, sans même faire référence formellement à ces accords antérieurs, est-ce crédible ?

2. « Le gouvernement s'engage à instaurer un groupe de travail spécifiquement consacré aux questions statutaires propres aux membres du personnel des universités (pilote par l'administration et qui regroupera représentants syndicaux, représentants des universités, commissaires et délégués du gouvernement et cabinet de la Ministre de l'enseignement supérieur) ».

La CNE-Universités est défavorable, voire opposée à cette proposition, parce que ce groupe de travail – sans en fixer l'objectif ni le calendrier – ressemble fortement à une réponse dilatoire et à une manière pour la ministre de s'exonérer de ses responsabilités.

En outre, la CNE-Universités ne peut accepter que ce groupe de travail soit piloté par l'administration, car cette responsabilité est celle du politique, donc de la ministre de l'enseignement supérieur. Cette responsabilité ne peut être déléguée à une administration.

Par ailleurs, comment expliquer que, depuis mars 2021, l'administration n'ait pas déjà transmis au Cabinet de la ministre ses informations et ses apports techniques sur les revendications déposées ?

Enfin, si la CNE est ouverte à l'invitation pendant la négociation des représentants des autorités des universités ainsi que des délégués et commissaires du Gouvernement sur telle ou telle question, elle n'est pas favorable à la participation permanente de ceux-ci dans un tel groupe de travail.

Pour toutes ces raisons, la CNE-Universités a décidé, si les propositions du Gouvernement restent en l'état, de s'abstenir lors de la signature de ce protocole d'accord de cette négociation qui a été tout, sauf remarquable !

¹ La CNE Universités rappelle à ce sujet qu'au contraire des pouvoirs organisateurs des autres niveaux d'enseignement, les autorités des universités ne sont pas actuellement incluses dans champ d'application du décret de 2004 sur la négociation sociale. La CNE est favorable à cette inclusion, ce qui implique une modification par décret.

28 décembre 2021 : la dissolution de Memorial

La Cour suprême de Russie a prononcé la dissolution de « *Memorial International* », l'ONG russe la plus respectée et la plus ancienne, connue pour ses travaux de recherche sur les répressions et les crimes commis à l'époque soviétique. Le Procureur a dénoncé « Memorial » comme un organisme présentant l'URSS comme un « État terroriste » et ayant pour objectif de « réhabiliter les criminels nazis ». Un langage stalinien qui se révèle, quelques mois plus tard, la préfiguration du discours justificatif de l'agression délibérée russe contre l'Ukraine.

La fondation en 1989 de « Memorial », à l'époque de la chute du mur de Berlin, est une initiative de dissidents, parmi lesquels le Prix Nobel de la paix Andreï Sakharov. La documentation historique relative à la répression stalinienne y est rassemblée.

La fermeture de l'ONG s'inscrit dans une vague de répression dirigée par V. Poutine, qui veut contrôler la société civile et réécrire l'histoire contemporaine en la falsifiant. La recherche scientifique en histoire devient objet de répression politique. Il s'agit d'un tournant vers un régime totalitaire dont on constate les conséquences dramatiques en Ukraine et en Europe depuis la guerre déclenchée le 24 février 2022. Pour la justifier, V. Poutine instrumentalise l'histoire soviétique en magnifiant la lutte contre le nazisme pendant la Seconde guerre, en prenant prétexte à une « dénazification » de l'Ukraine dont l'existence même en tant qu'État indépendant et souverain est contestée.

Au niveau scientifique, la plus grande crainte actuelle est la préservation du patrimoine de l'ONG. Une commission de liquidation a été constituée début 2022 pour gérer la dissolution des bibliothèques et surtout des précieuses archives historiques de « Memorial ». Une perte inestimable pour la recherche et la préservation de la mémoire des victimes. Le Conseil de l'Europe, entre autre, ainsi que la communauté scientifique internationale, ont vivement protesté, en vain, contre cette atteinte du pouvoir à des droits humains fondamentaux.

Source : En Russie, Memorial écrasée par le pouvoir, « *Le Monde* », 30 décembre 2021.



