



# LE DROIT *de savoir*

## L'optimisme de la volonté

- 2 Calendrier académique 2022-23  
Traitements indexés juin 2022
- 3 Agir sur les causes de l'incapacité de travail  
Indemnités de télétravail
- 4 Durée du stage du PAT  
Pécule de vacances 2022  
Offres de stages pour les enfants  
Indemnités de déplacement ?
- 5 Négociation enseignement
- 6 Echos de l'OCN-FNRS  
Violences de genre
- 7 Avis sur le rapport Rebondir
- 8 Discours de Vincent Lindon, Cannes 2022

Un reproche est parfois adressé à la rédaction du *Droit de savoir* : « Vos éditoriaux n'épinglent trop souvent que ce qui va mal ! » Cédons donc aujourd'hui à l'envie de se réjouir de quelques évolutions positives : le retour, depuis plusieurs mois, à une vie sans masques ; l'affirmation croissante de l'urgente nécessité de préserver les écosystèmes de notre planète ; la prise de conscience de l'indispensable respect de l'égalité des genres ; ... Parmi d'autres motifs de satisfaction, mentionnons aussi tout simplement notre commune satisfaction de voir arriver les vacances d'été !

Vous pourrez lire en page 8 un extrait du récent discours de Vincent Lindon, cet acteur humaniste qui a présidé la 75<sup>e</sup> édition du Festival de Cannes. Il trouve les mots justes pour traduire ce désir de développer une vision optimiste envers et contre tout : « (...) si parfois, quand l'actualité nous écrase et que le découragement me gagne, je me demande, si nous ne sommes pas en train de danser sur le Titanic... Peut-être alors, si nous prêtons l'oreille, entendrions-nous, au milieu du vacarme des empires et des nations, comme un tendre et faible bruissement d'ailes, le doux murmure de la vie et de l'espoir (...) ».

Tout en inclinant à partager une telle option en faveur du « verre à moitié plein », la nouvelle CCT télétravail et le protocole d'accord sur le fonds de solidarité sont, quasi, à la signature, notre délégation CNE-UCLouvain ne peut éviter le constat qu'en dépit du caractère légitime de ses revendications, le « vide » occupe un volume dépassant l'autre moitié du « verre ». Il nous aurait été agréable de vous annoncer qu'un certain nombre de nos attentes ont été rencontrées par les autorités universitaires. Mais ce serait vous mentir car cela fait longtemps que notre délégation fait preuve de patience au point de risquer de la perdre. Nous ne pouvons plus accepter que des mesures de progrès social pourtant reconnues justifiées et opportunes au sein de notre Université soient sans cesse reportées : l'amélioration des conditions de l'assurance-groupe ; la formalisation du plan de réintégration sans rupture de contrat pour force majeure à la clé ; le congé parental des boursier.es ; une nouvelle CCT portant statut du PAT, etc.

Pour rassurer celles et ceux qui trouveraient que notre délégation voit trop les choses en noir, adoptons les couleurs de cette sentence d'Antonio Gramsci : « *Le pessimisme de la raison n'empêche pas l'optimisme de la volonté* ».





## Calendrier scolaire 2022-2023 versus calendrier académique

Mois	Types de congés	Congés scolaires dans l'enseignement obligatoire	Congés à l'UCLouvain
<b>2022</b>			
août		Rentrée : lundi 29 août	-
septembre	Fête de la Communauté française	Mardi 27 septembre	Rentrée : lundi 19 septembre Mardi 27 septembre
octobre	Congé de Toussaint	Lundi 22 au lundi 31 octobre	-
novembre	Congé de Toussaint Armistice	Mardi 1 <sup>er</sup> au dimanche 6 novembre Vendredi 11 novembre	Mardi 1 <sup>er</sup> novembre Vendredi 11 novembre
décembre	Congé de Noël	Samedi 24 au samedi 31 décembre	Samedi 24 au samedi 31 décembre
<b>2023</b>			
janvier	Congé de Noël	Dimanche 1 <sup>er</sup> au dimanche 8 janvier	Dimanche 1 <sup>er</sup> janvier Lundi 9 janvier : début 1 <sup>ère</sup> session
février	Congé de carnaval	Samedi 25 au mardi 28 février	Lundi 6 février : début des cours
mars	Congé de carnaval	Mercredi 1 <sup>er</sup> au dimanche 12 mars	-
avril	Congé de Pâques	Lundi 10 avril	Lundi 1 <sup>er</sup> au dimanche 16 avril
mai	Congé de printemps Ascension Pentecôte	Lundi 1 <sup>er</sup> au dimanche 14 mai Jeudi 18 mai Lundi 29 mai	Lundi 1 <sup>er</sup> mai Jeudi 18 mai Lundi 29 mai Fin des cours : 22 mai
juin	-	-	5 juin : début 2 <sup>e</sup> session 30 juin : fin 2 <sup>e</sup> session
juillet	Grandes vacances	7 au 31 juillet	-

Les acteurs des universités belges francophones sont confrontés à partir de la rentrée de septembre 2022 à l'incompatibilité entre le nouveau calendrier de l'enseignement obligatoire et le calendrier académique, défini par le décret Paysage. Et ce en raison des congés scolaires de Toussaint, du Carnaval et du printemps (début mai 2023) qui comptent désormais deux semaines alors que durant ces périodes les membres du personnel des universités travaillent. Cela pose de multiples difficultés pratiques quant à gestion des congés pour les membres du personnel ayant charge de famille.

Au Conseil d'entreprise, la délégation CNE a d'ores et déjà demandé aux autorités de l'UCLouvain de faire preuve de compréhension, au cours de l'année 2022-2023, à l'égard des membres du personnel qui sont parents d'enfants en âge scolaire. La CNE a demandé une certaine flexibilité horaire et du télétravail ponctuel pendant les trois congés scolaires de l'enseignement obligatoire en conflit avec le calendrier académique.

Dans un prochain numéro, *Le Droit de savoir* reviendra sur les propositions en vue du calendrier académique pour l'année 2023-2024 et les suivantes.

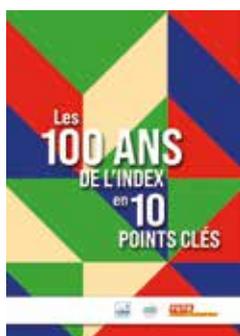
## Traitements du personnel du secteur public et de l'enseignement indexés au 1<sup>er</sup> juin 2022

Le système d'indexation des salaires sert à protéger le niveau de vie. Et heureusement !

En effet, 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, l'ont été à nouveau au 1<sup>er</sup> février 2022, puis au 1<sup>er</sup> avril et ils le sont à nouveau

au 1<sup>er</sup> juin de cette année. L'index actuel est de 1,8845. Il est possible qu'une nouvelle indexation intervienne encore en fin d'année.

Les tableaux avec la mise à jour des échelles de traitement de toutes les catégories de personnel des universités à l'index 1,8845 ne sont pas publiés dans *Le Droit de savoir*, mais sont accessibles sur : [http://bit.ly/CNE-UCL\\_baremes202206](http://bit.ly/CNE-UCL_baremes202206).



## S'attaquer aux causes de l'incapacité de travail

La CSC manifeste son incompréhension totale face au gouvernement fédéral qui s'obstine à imposer des sanctions aux malades de longue durée<sup>1</sup>. De telles mesures ne sont pas efficaces, plongent les malades encore plus dans les difficultés et font l'impasse sur la cause principale d'un demi-million de malades de longue durée en évitant de s'attaquer au travail qui rend malade.

Le ministre Vandenbroucke a annoncé le 13 mai 2022 qu'il maintient son intention de sanctionner financièrement les malades de longue durée, et ce contre l'avis des experts, des associations de patients et des interlocuteurs sociaux unanimes.

Pour la CSC, c'est une mesure symbolique de harcèlement, ni plus ni moins. En effet, des études et des expériences menées à l'étranger révèlent que des sanctions en matière d'allocations ne fonctionnent pas (que du contraire) pour que les malades de longue durée retrouvent un emploi.

De plus, brandir la menace d'une perte de revenu mine la confiance nécessaire à l'égard du processus volontaire de retour au travail et déstabilise encore davantage les personnes qui sont dans une situation précaire. La moitié des ménages dont un membre est malade de longue durée éprouve déjà actuellement des difficultés à nouer les deux bouts et 40% d'entre eux doivent reporter des soins médicaux.

### Agir sur les causes

« Les sanctions annoncées ne contribueront pas à remettre au travail un plus grand nombre de malades de longue durée. Par contre, elles sont très efficaces pour détourner le débat des causes réelles de l'augmentation du nombre de malades de longue durée », explique Maarten Hermans, expert CSC des

questions liées au bien-être au travail.

Dans les avis unanimes qu'ils ont rendus au Conseil Supérieur pour la Prévention au Travail le 22 avril<sup>2</sup> et au Conseil National du travail le 26 avril 2022<sup>3</sup> à propos de la réintégration au travail des malades de longue durée, les interlocuteurs sociaux ne se contentent pas de désapprouver la démarche de sanction ; ils constatent que les réformes proposées ne sont pas suffisantes. Les interlocuteurs sociaux invitent donc le Gouvernement à s'associer à eux et à miser davantage sur des mesures supplémentaires de prévention.

Parmi les réformes positives en discussion, citons par exemple l'arrêt de « la machine à licencié », qui consiste à user et abuser de la procédure de réintégration pour mettre fin au contrat de travailleurs malades. La CSC est heureuse de constater que la Cour des comptes a partagé son analyse<sup>4</sup>.

La CSC continuera de s'opposer aux sanctions à l'encontre des malades de longue durée. Une question primordiale reste en suspens : pendant combien de temps le monde politique s'obstinera-t-il dans cette politique du bâton, avant de renoncer à cette mesure ?

*La délégation CNE du personnel qui dénonce le recours scandaleux de l'usage que fait l'UCLouvain de la rupture de contrat pour force majeure médicale se réjouit de cette prise de position forte de la CSC.*

*En adaptant la question précédente, on peut en effet se demander pendant combien de temps encore les autorités de l'UCLouvain s'obstineront, arguant de leur « bon droit », à recourir à ces inadmissibles ruptures de contrat pour force majeure médicale.*

<sup>1</sup> Cet article est repris de la revue de la CSC « Syndicaliste » n°967 du 25 mai 2022

<sup>2</sup> [http://bit.ly/CNE-UCL\\_AvisCSPPT\\_reintegration](http://bit.ly/CNE-UCL_AvisCSPPT_reintegration)

<sup>3</sup> <http://cnt-nar.be/AVIS/avis-2288.pdf>

<sup>4</sup> [http://bit.ly/CNE-UCL\\_CC-reintegration](http://bit.ly/CNE-UCL_CC-reintegration)



## Une demande d'indemnité repoussée

Dans le cadre du Plan anti-Covid annoncé le 24 novembre 2020 via UCLouvain Express, le recteur avait affirmé : « L'université s'engage aussi pour rendre le télétravail plus confortable, par un soutien aux frais internet et par la formation du personnel et des gestionnaires d'équipes ».

En mars 2022, la délégation CNE-UCLouvain a demandé des explications à l'employeur quant à l'absence d'intervention forfaitaire pour télétravail obligatoire des membres du personnel concerné, et ce pour la période s'étendant entre le lundi 22 novembre et le 23 décembre 2021, puis entre le 3 janvier et le 28 février 2022. Le retour complet au présentiel a été applicable

depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, comme indiqué dans le message du vice-recteur à la politique du personnel à la communauté universitaire du 18 février.

Dès la fin 2021, la délégation CNE a rappelé le souhait des membres du personnel en télétravail obligatoire de recevoir une indemnité forfaitaire pour ces périodes. D'autant, qu'entre-temps, le personnel a été confronté, dès fin 2021, à l'augmentation des frais de chauffage, d'électricité et des connexions internet à assurer au domicile.

Cette requête n'a pas été acceptée par l'administratrice générale. La CNE marque son incompréhension devant cette décision.

### DURÉE DU STAGE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

Le statut du personnel administratif et technique (PAT) de l'UCLouvain prévoit en son article 3.7 une période de stage lors de l'engagement.

Pour le PAT engagé au cadre à durée indéterminée, le statut prévoit, conformément aux dispositions décrétales relatives à la carrière du PAT, une période de stage d'un an avant la nomination à titre définitif. Durant cette année de stage, le Service de gestion des carrières et des compétences (GECC) invite, tous les trois mois, le ou la responsable hiérarchique à remettre un rapport sur le travail du ou de la nouvel-le engagé-e. À la fin de la période de stage, le 4<sup>e</sup> rapport conclut

à une proposition d'engagement définitif ou de prolongation du stage pour une durée de 4 mois ou de licenciement.

En cas de prolongation ou de licenciement, un recours du membre du personnel concerné est possible.

Par ailleurs, le statut ne prévoit pas la possibilité pour l'université de décider, sauf faute grave, de mettre fin au stage avant le délai d'un an, même en cas de rapports négatifs durant les trois premiers trimestres. La durée d'un an de stage est statutaire et légale et donc impérative.



### PÉCULE DE VACANCES 2022

Pour rappel : le **simple pécule de vacances** correspond à la rémunération ordinaire pendant la période des congés payés. Ce simple pécule est donc automatiquement inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le-la travailleur-euse prend ses vacances ; le **double pécule de vacances** est la prime payée en complément à la rémunération ordinaire à l'occasion des congés.

#### Montant du double pécule 2022

- Pour le PAT et le PST, le double pécule équivaut à 1/12 de

92 % de la rémunération mensuelle brute du mois de juin à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'année 2021.

- Pour le PAC et le PSD, y compris les logisticien-nes de recherche, le montant du double pécule est fixé à 70% du montant de la rémunération mensuelle brute.

Voir aussi l'article sur les vacances annuelles dans *Le Droit de savoir* n° 185, juin 2021 :

[https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-06/Droit\\_de\\_savoir\\_185.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-06/Droit_de_savoir_185.pdf) p.14-15

### ÉLARGISSEMENT DE L'OFFRE DE STAGES POUR ENFANTS !

Une revendication de la CNE, qui remonte aux demandes exprimées par les membres du personnel montois lors de la fusion avec les FUCaM en 2011, vient de trouver son aboutissement. La CNE demandait un élargissement des zones géographiques couvertes par des opérateurs de stages concernés par l'intervention de 15 euros de l'UCLouvain, visant à inclure des offres proches des campus universitaires qui étaient négligés (Mons, Tournai, Charleroi, Bruxelles).

Le Conseil d'entreprise a été informé récemment du choix d'un nouvel opérateur assurant une meilleure couverture géographique tout en complétant l'offre existante.

Le choix a été effectué sur base d'une enquête auprès du personnel hennuyer. Les membres du personnel ayant des enfants ont désormais le choix entre trois organisateurs de stages couvrant une large zone géographique en Wallonie et à Bruxelles.

L'enquête Mobilité présentée au Conseil d'entreprise de décembre 2021 montre que 48% des membres du personnel viennent au travail en voiture (LLN : 51% ; Woluwe : 33% ; Mons : 85%), dont certains, principalement sur les sites hennuyers, habitent à plus de 50 km de leur lieu de travail.

### UNE INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE DE DÉPLACEMENT POUR CERTAINS MEMBRES DU PERSONNEL ?

Comme tous les travailleurs du pays, le personnel de l'UCLouvain se rendant en voiture sur les différents campus universitaires souffre de l'accroissement soudain des prix du pétrole et de l'énergie à la suite du déclenchement de la guerre en Ukraine.

Dans ce contexte, la CNE s'est inquiétée auprès de l'employeur pour ces membres du personnel n'ayant pas l'opportunité, pour des raisons pratiques, de bénéficier du transport public (train, bus, trams, métro) remboursé par l'université, n'étant pas en mesure de venir à vélo ou à pied, et ne pouvant pas, du

fait de la nature de ses tâches, accéder au télétravail.

La CNE a demandé en mars 2022 à l'employeur d'envisager une indemnité compensatoire exceptionnelle. La délégation attend toujours une réponse à cette demande ciblée.

En parallèle, la CNE a demandé à l'employeur de donner des instructions générales à tous les responsables de service pour se montrer compréhensifs à l'égard des demandes de télétravail au moins un jour par semaine pour certaines fonctions de façon à compenser l'augmentation des frais réels de déplacement.

## Négociation Enseignement 2021-2022 : affligeant !

Pour rappel, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) doit procéder à une négociation tous les deux ans sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'enseignement, universités comprises.

Que s'est-il passé depuis l'entrée en fonction du Gouvernement actuel en septembre 2019 ?

### Le calendrier de la négociation n'a pas été respecté

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

On sait que la crise sanitaire est passée par là, mais cela ne suffit pas à justifier que la négociation n'ait commencé que le 1<sup>er</sup> avril 2021, qu'elle ait été suspendue en juin 2021, qu'elle n'ait repris sporadiquement que le 22 décembre 2021 pour se conclure officiellement le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### La période de la négociation a été changée unilatéralement

Face au retard pris, le gouvernement a décidé que la période visée ne serait pas 2021-2022, mais 2021-2024.

La CNE-Universités est opposée à cette modification. En effet, le décret du 19 mai 2004 dispose que cette négociation doit se tenir tous les deux ans. Pour changer cette disposition décrétalement, il faut donc une modification par décret. Or, cette modification n'existe pas.

En outre, la CNE relève que, dans cette proposition, l'année 2021 est passée au bleu. Ce tour de passe-passe n'est pas acceptable.

### Le chapitre « Personnel des universités » est scandaleusement riquiqui

Les propositions de la ministre Glatigny pour le personnel des universités sont, par rapport au cahier de revendications de la CNE-Universités, totalement lacunaires. Alors que ce cahier est d'une précision d'horloger-suisse, la ministre Glatigny n'a pas saisi ou n'a pas voulu saisir la balle au bond !

Soyons de bon compte : la CNE a apprécié l'importance des mesures prises par le Gouvernement FWB pour faire face à la

crise sanitaire, en particulier celles visant la prolongation de 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.

Pour le reste, il n'y a aucune avancée pour le personnel des universités. Seules deux phrases dans le projet de protocole du Gouvernement le concernent :

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

*Mais cette évaluation avait déjà fait l'objet d'accords en 2011 et en 2015 ! Est-ce crédible de remettre cela sur le métier, comme si on repartait à zéro ?*

2. « Le gouvernement s'engage à instaurer, à partir du mois de septembre 2022, un groupe de travail spécifiquement consacré aux questions statutaires propres aux membres du personnel des universités, et dans lequel seront notamment examinées les mesures non exécutées des accords précédents et analysées les nouvelles demandes (regroupant cabinet de la Ministre de l'enseignement supérieur, administration, représentants syndicaux, représentants des universités, commissaires et délégués du gouvernement) ».

La CNE-Universités n'est pas favorable à cette proposition, parce que ce groupe de travail – sans lettre de mission, sans méthodologie, sans échéancier – ressemble fortement à une réponse dilatoire et à une manière pour la ministre Glatigny de s'exonérer de ses responsabilités, en déléguant à d'autres le pouvoir d'apprécier le bien-fondé des revendications déposées, alors que cette responsabilité est du seul ressort du pouvoir politique.

Par ailleurs, la CNE-Universités est totalement opposée à ce que les mesures non exécutées des accords précédents puissent être réexaminées – ce qui signifie aussi « remises en cause » – par ce groupe de travail.

Plus globalement, le dialogue avec la ministre Glatigny, qui n'a reçu qu'une seule fois la CNE-Universités en mars 2021, est rarissime. Toutes les demandes ultérieures de rencontres avec la ministre ou avec son cabinet sont, depuis, restées lettres mortes.

Pour toutes ces raisons, la CNE-Universités a décidé de ne pas souscrire au projet de protocole d'accord de cette négociation, la plus inopérante depuis près de vingt ans !



<sup>1</sup> [https://bit.ly/DESY\\_cahier\\_revendications2122](https://bit.ly/DESY_cahier_revendications2122)

<sup>2</sup> Le projet de protocole d'accord du Gouvernement du 15 mai 2022 est consultable : [https://bit.ly/CNE-UCL\\_Projet\\_protocole\\_mai22](https://bit.ly/CNE-UCL_Projet_protocole_mai22). (Les propositions pour le personnel des universités figurent en page 11.)



## Nouvelles de l'OCN du FNRS

Les autorités du FNRS et les délégués des mandataires du FNRS continuent de se réunir régulièrement dans le cadre de l'Organe de Concertation et de Négociation sociale (OCN) du FNRS. Écho de quelques-uns des points abordés lors de la dernière réunion de cette instance.

### • Demande de prolongation du soutien aux post-doctorant-es du F.R.S.-FNRS impacté-es par la crise Covid-19 en dernière année de mandat

Cette demande a été approuvée par le Conseil d'administration du FNRS. La mesure sera donc prolongée jusqu'au 30 juin 2022. Cette mesure concerne ceux et celles qui n'ont pas encore bénéficié d'une aide.

En 2021, 47 post-doctorants ont demandé et obtenu une prolongation d'un mois de leur bourse, ce qui équivaut à une somme de 363.400€.

Pour les doctorant-es, il a été dit lors de la réunion précédente de l'OCN que le reliquat des fonds alloués par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) aux universités pourrait soutenir les doctorant-es du FNRS qui en feraient la demande. La confirmation formelle est attendue, mais il s'avère que les universités pourront prendre ces demandes en charge.

Les délégués du personnel ont demandé qu'un bilan financier global de la crise soit établi ainsi qu'un bilan en termes humains (y a-t-il eu une forme de « sur-abandon » par rapport à des années avant la crise sanitaire ?). Il leur a été répondu qu'il s'agit de bilans très difficiles à établir car les effets de la crise peuvent être différés et s'étaler sur plusieurs années.

### • Demande de prolongation de la mesure de report des crédits de fonctionnement des mandataires du F.R.S.-FNRS jusqu'au 30/06/2022

Cette demande a également été acceptée.

### • Demande d'alignement de la prime de fin d'année des mandataires FNRS sur le montant de la prime dans les universités en FWB

En réponse à une demande d'information sur le montant de la prime de fin d'année des mandataires FNRS, il a été indiqué que le montant de cette prime est basé sur « celui de la prime de la fonction publique fédérale ». Cette information serait basée sur une note juridique, mais que très étonnamment le FNRS n'a pas, jusqu'à présent, accepté de transmettre à l'OCN.

Les délégués ont indiqué qu'aucune raison objective ne justifie que les mandataires du FNRS aient une prime inférieure à celle de leurs collègues des universités, puisque les échelles de rémunération des mandataires FNRS sont celles du personnel des universités francophones. En outre, le F.R.S.-FNRS est partie intégrante de la FWB et il est dès lors incongru dans ce contexte de se référer au Fédéral !

La délégation syndicale a donc demandé qu'une négociation soit engagée sur ce point. La délégation patronale reviendra lors de la prochaine réunion de l'OCN avec une proposition du Conseil d'administration du FNRS.

### • Demande de précisions sur le congé d'allaitement des mandataires

Suite à une question des délégués du personnel, un dossier sera préparé par l'administration du FNRS en distinguant les différentes situations : le congé prophylactique durant les mois de grossesse, le congé d'allaitement prophylactique et le congé d'allaitement « de convenance », avec pour chacune de ces situations la rémunération ou les indemnités prévues et la politique de prolongation de la bourse ou du contrat.

Le Plan d'égalité de genre du FNRS, présenté lors de la récente réunion de l'OCN le 21 juin 2022, sera commenté dans le prochain numéro du Droit de savoir.

## Formations à l'UCLouvain sur les violences de genre

Lors de la réunion du 19 mai 2022 du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), a été présenté le programme « Respect » qui comporte des mesures spécifiques pour les membres du personnel, parmi lesquelles notamment des formations obligatoires pour les responsables hiérarchiques présentant un éclairage psycho-social et juridique sur ce qui considéré comme une violence de genre.

La délégation CNE du personnel a proposé que cette formation soit également rendue obligatoire pour les responsables fonctionnels et soit disponible pour tous les membres du personnel. Elle a demandé également que l'attention ne soit pas exclusivement portée sur les violences de genre sur le harcèlement sexuel, mais sur l'ensemble des risques psychosociaux.

## Rapport « Rebondir » : un bilan de la crise Covid à l'UCLouvain 2020-2021

Le Conseil académique de l'UCLouvain a créé, en 2021, un groupe de réflexion chargé de réfléchir à l'impact de la crise de la Covid. Ce groupe a remis son rapport au Conseil académique en mars 2022 et l'a ensuite présenté au Conseil d'entreprise, en avril, pour avis.

L'avis de la délégation CNE du personnel relève, en substance, les points suivants<sup>1</sup>:

- Un groupe de travail ne peut remplacer ni les organes de décision ni les instances de concertation sociale existants. Il serait donc bon de prévoir un temps de réappropriation par les organes compétents des hypothèses, des conclusions et, *a fortiori*, des recommandations du rapport.
- Il est important d'assurer une attention particulière aux conséquences de ces deux années de crise sur les carrières du personnel : financements ou contrats dépendant d'une évaluation des résultats en rapport avec des objectifs à atteindre dans un délai donné, conditions de travail à distance très variables, fragilité voire précarité de certaines situations. Par ailleurs, lier le traitement de ces constats au contexte des crises énergétique et environnementale et l'inscrire ainsi dans le projet développement durable aurait tout son sens.
- La délégation CNE du personnel regrette que le rapport ne mentionne pas l'égalité des genres à l'UCLouvain.
- En ce qui concerne les conditions de travail des assistant-es, il devrait être possible de recourir à des mandats intérimaires dès la fin du premier mois d'incapacité de travail et, en conséquence, de modifier l'article 38 du règlement administratif du personnel scientifique. La délégation CNE rappelle, par ailleurs, l'article 72 du décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur qui dispose que les assistant-es « consacrent, en outre, au moins la moitié de leur temps à mener des travaux de recherche scientifique relatifs à la préparation d'une thèse de doctorat ou, s'ils sont porteurs du grade académique de docteur, contribuant à leur perfectionnement scientifique postdoctoral. »
- Quant aux extensions de contrat pour une partie des chercheurs et chercheuses suite à la crise sanitaire, elles sont notamment dues :
  - 1) au travail revendicatif qui a été effectué par la délégation CNE-UCLouvain ainsi par les délégations syndicales présentes dans l'Organe de Concertation et de Négociation sociale (OCN) du FNRS (sans accord social cependant, alors que cela aurait pu accompagner - et conforter - les décisions institutionnelles) ;
  - 2) aux importantes subventions de la FWB pour la

prolongation des mandats de doctorant-es et de post-doctorant-es, y compris du FNRS, qui ont permis, à la suite des interventions des délégations syndicales, ces prolongations de mandats.

- Il convient également de ne pas ignorer que les assistant-e-s ont la possibilité d'obtenir un ou plusieurs mandats exceptionnels, sous certaines conditions. L'université se doit de réactiver des normes sociales et civiles, notamment dans ses enseignements, pour lutter contre des incivilités qui paraissent relever d'un certain estompement de la norme et d'une violence accrue au sein des jeunes générations. Ces dérives portent, en effet, aussi atteinte au bien-être au travail des membres du personnel.
- Les voies de la communication au sein de l'UCLouvain pendant la crise ont été variées. Il a parfois été difficile de différencier le niveau de la communication selon ses émetteurs. Ceux-ci, de divers niveaux de responsabilité, depuis le recteur jusqu'au responsable de service, ont communiqué sur un ensemble de dispositions et leurs voix n'étaient pas toujours concordantes, ce qui a pu semer un certain trouble. Par ailleurs, le discours dominant dans les communications du recteur et les médias institutionnels, toujours énergique et positif, se félicitant des orientations prises dans la gestion de la crise, a semblé à beaucoup déconnecté de la réalité et du quotidien de nombreux membres du personnel. Cela a nui à l'intérêt porté à cette communication et au sentiment d'appartenance à l'institution.

La délégation CNE partage l'essentiel des constats et propositions contenus dans le rapport « Rebondir », sous la réserve expresse que la mise en oeuvre des propositions émises ayant un impact sur les conditions de travail du personnel fasse formellement l'objet de la concertation et de la négociation sociales adéquates.

La délégation CNE regrette que les autorités n'aient pas permis qu'un-e représentant-e du personnel au Conseil d'entreprise participe à ce groupe de réflexion du Conseil académique, alors même que cette réflexion concerne également le Conseil d'entreprise et que le sujet aurait pu exceptionnellement déborder de la démarcation habituelle entre instances institutionnelles et instances sociales et syndicales.

Elle a, en outre, joint à cet avis, une réflexion élaborée par la délégation CNE du secteur des universités sur l'université après la crise.



<sup>1</sup> L'avis complet de la délégation CNE du personnel sur le rapport Rebondir est accessible sur : [http://bit.ly/CNE-UCL\\_AvisRebondir](http://bit.ly/CNE-UCL_AvisRebondir)

