



LE DROIT *de savoir*

- 2 Les comptes 2021 de l'UCLouvain sont bons
Traitements du personnel du secteur public et de l'enseignement indexés au 1^{er} septembre 2022
- 3 Ce qui coince - Ce qui roule
- 4 Encore un décret fourre-tout sur l'enseignement supérieur
Refinancement des universités
- 5 Pourquoi le Ministre-Président Jeholet veut-il réduire la représentation syndicale au sein de l'ARES ?
- 6 Bourses et mandats : pour une vraie politique de genre
- 7 Programme Respect
Lutte contre les situations de harcèlement
- 8 Plan de relance européen
- 9 Accès au crédit-temps et au congé parental pour les boursier-es de doctorat
- 10 Projet de loi sur le travail
Pourquoi la contestation syndicale de la loi de 1996 sur le blocage des salaires ?
- 11 Conclusion de la négociation Enseignement
Le congé éducation payé
- 12 Hommage à Sempé

Dérèglement climatique

On ne peut taire ce sentiment partagé par beaucoup de membres du personnel : la rentrée s'inscrit dans un contexte général si peu enthousiasmant.

Alors que l'été n'a jamais été aussi chaud, il faut s'attendre désormais à devoir frissonner – même à l'intérieur ! – durant les mois d'hiver. Et les graves difficultés économiques qui se profilent ajoutent à la morosité ambiante. Si l'on apprécierait que, en contrepoint de cette triste réalité, le « climat » à l'UCLouvain puisse nous remonter un peu le moral, il nous faut au contraire déplorer que les récents échos qui parviennent à notre délégation jettent aussi un désolant coup de froid.

En effet, jamais par le passé notre délégation n'a reçu autant de doléances de la part des membres du personnel – toutes catégories confondues – faisant état de démissions, de situations d'épuisement professionnel, d'intentions ou de décisions de licenciement, de congés de maladie de longue durée, de plaintes pour harcèlement et de cas d'écartement pour « force majeure médicale » (cette dernière pratique étant vraiment inadmissible car des victimes d'incapacité de travail perdent leur emploi sans préavis ni indemnité alors que, vu le nombre et la diversité des postes de travail au sein de notre

institution, un reclassement en interne devrait être absolument recherché et...trouvé !).

Quel constat paradoxal lorsque l'on met en parallèle, d'un côté, les valeurs humaines maintes fois proclamées par les autorités universitaires et, de l'autre, les plaintes récurrentes de nombre de collègues dont les droits sociaux sont malmenés. Ce n'est pourtant pas faute pour nos délégués permanents d'avoir interpellé si souvent les acteurs de la politique du personnel de l'université dans l'espoir que cela change.

En cette rentrée 2022, il nous faut alerter les plus hauts responsables de l'UCLouvain pour que cesse ce véritable « dérèglement climatique » qui s'y installe. Afin de ne pas plomber davantage l'atmosphère, notre délégation pointe (voir page 3) à côté de ses demandes non satisfaites (ce qui « coince ») quelques motifs de se réjouir, malgré tout, des résultats (ce qui « roule ») engrangés au fil du temps en réponse à ses légitimes revendications. A toutes et tous, affilié.es ou non, nous souhaitons le meilleur au seuil de cette nouvelle année académique en formulant le vœu d'être entendus par celles et ceux qui ont le pouvoir de faire la pluie ou, de préférence, le beau temps pour les milliers de travailleuses et de travailleurs de notre Alma Mater !



Les comptes 2021 de l'UCLouvain sont bons

Les comptes 2021 de l'université ont fait l'objet d'une présentation lors du Conseil d'entreprise du 27 juin, en présence du réviseur. Ils font désormais l'objet d'une publication officielle assurée par la Banque Nationale de Belgique (BNB).

Les résultats financiers globaux de 2021 sont finalement peu impactés par la crise sanitaire, grâce à une réserve constituée de 5M€ sur ressources propres et à des subsides exceptionnels de 3M€ provenant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) dont l'usage doit être justifié. En date du 31 décembre 2021, il reste 4,1 M€ de réserve non utilisée. Les dépenses réelles liées à la crise Covid se sont élevées pour l'université en 2020 et 2021 à 6,5 M€, soit un montant largement supérieur aux 3 M€ de subventions de la FWB. Des économies importantes ont été enregistrées pour les fluides (électricité, chauffage, eau) en raison de l'absence du personnel et des étudiants pendant les confinements successifs.

Une partie du résultat est affectée à la prolongation d'une mesure qui tient à cœur à la délégation CNE, le « renfort PAT », qui assure des moyens non structurels permettant, selon des balises de l'ARH, de faire face à des pics d'activité dans certaines entités. L'enveloppe 2021 s'élève à 1,5 M€ et est trisannuelle (500.000 euros par an). Une réserve (1 M€) est destinée à faciliter le renforcement des dispositifs anti-harcèlement, tenant compte du résultat attendu pour le printemps prochain des réflexions du groupe de travail « Respect ». Une réserve de 1,35 M€ est destinée à prendre en charge notamment l'augmentation des prix des marchandises dans les chantiers en cours, pour la construction de la piscine quasi-olympique du Blocry entre autres.

Un produit exceptionnel de 16 M€ a été engrangé par l'université suite à une demande de rectification fiscale introduite en 2020 et ayant abouti au versement par le Service public fédéral Finances de la ristourne du précompte étendue au PAC pour les années 2016, 2017,

2018 et 2019. L'argumentation des universités flamandes comme francophones s'appuie sur le fait que le PAC consacre une bonne partie de son temps de travail à la recherche. Cette rentrée a été cependant placée en réserve dans l'attente d'un éventuel contrôle fiscal.

Par ailleurs :

1. Une revendication de la CNE concernant la suppression des discriminations liées à l'assurance groupe des employés semble progresser enfin, suite à la mise en provision de 1,8 M€ dans ce but. La reprise des négociations à ce sujet est cependant attendue depuis deux ans.
2. Des provisions importantes sont constituées pour assurer la mise en conformité progressive des bâtiments académiques au niveau énergétique et pour gérer le passif nucléaire facturé par l'ONDRAF.
3. Les principales incertitudes qui pèsent sur l'université sont relatives à la prolongation ou non de la crise sanitaire Covid et à la situation politique et économique en Europe suite à la guerre en Ukraine.

Des placements 100% « durables »

Le Conseil d'entreprise du 23 mai 2022 a été informé du souhait de l'UCLouvain de favoriser l'investissement dans des produits financiers orientés vers le durable tel que défini par les normes de l'Union européenne. L'investissement en fonds socialement responsables remonte à 2014. Une décision de basculement progressif a été prise par le Conseil d'administration en 2020 qui est en cohérence avec le Plan Transition. Un monitoring est indispensable pour minimiser les risques financiers tout en surveillant l'évolution de la composition des fonds souscrits par l'université. L'objectif d'investissement dans 100% de fonds socialement responsables a été atteint au 30 juin 2022. La délégation CNE s'est réjouie au Conseil d'entreprise de la réalisation de cet objectif.

TRAITEMENTS DU PERSONNEL DU SECTEUR PUBLIC ET DE L'ENSEIGNEMENT INDEXÉS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 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% au 1^{er} février 2022, puis au 1^{er} avril et ensuite au 1^{er} juin, le sont à nouveau au 1^{er} septembre de cette année. L'index actuel

est de 1,9222. Il est probable qu'une nouvelle indexation intervienne au début de l'année 2023.

Les tableaux avec la mise à jour des échelles de traitement de toutes les catégories de personnel des universités à l'index 1,9222 ne sont pas publiés dans *Le Droit de savoir*, mais sont accessibles sur : <https://www.desy.ucl.ac.be/media/1483>

CE QUI COINCE

En Fédération Wallonie-Bruxelles

- Une négociation Enseignement sans résultats probants pour le personnel des universités, hormis la proposition d'un groupe de travail sur les statuts du personnel, mais problématique dans sa composition
- Pas de nouvelles du projet de décret organisant la fusion entre l'USLB et l'UCLouvain
- Toujours pas de proposition de la part de la ministre Glatigny d'un-e président-e du Conseil d'administration de l'ARES
- Une étonnante proposition de réduire de moitié la représentation syndicale au sein du Conseil d'administration de l'ARES
- Problème du montant de la prime de fin d'année des mandataires permanents du FNRS
- Pas d'information publique sur les propositions de révision de la loi de financement des universités (cette question est traitée au Conseil des recteurs, pas à l'ARES)

À l'UCLouvain

- Le recours à la rupture de contrat pour force majeure médicale continue, malgré l'opposition de la délégation syndicale
- Dossiers prioritaires qui n'avancent pas : fin des discriminations en matière d'assurance de groupe, respect de la CCT /ILV afin d'éviter la multiplication d'avenants à durée déterminée, protocole d'accord sur le Fonds de solidarité pour le personnel sur ressources extérieures.
- Gestion trop peu dynamique du personnel sur les points suivants : aménagement et valorisation des fins de carrière dans le cadre de la CCT 104, création d'un « cadre » pour la réintégration des malades de longue durée, modalisation des carrières selon les parcours de vie, facilitation des mutations volontaires ; actualisation de la CCT portant statut du PAT ; précision des règles concernant le fonctionnement de la commission du personnel et de la commission médicale du PAT
- Refus de recruter un-e assistant-e social-e au service des membres du personnel
- Pour les boursier-ères de doctorat, non-application du congé parental, en dépit de l'accord de l'ONEM du 29 juillet 2020

CE QUI ROULE

En Fédération Wallonie-Bruxelles

- Financement important par la FWB des prolongations exceptionnelles des bourses de doctorat et post-doctorales pour des motifs en lien avec la crise sanitaire, y compris pour les mandataires FNRS
- Alignement du montant des bourses doctorales FRESH, FRIA et FSR sur le montant des bourses des aspirant-es FNRS ; reste toutefois la question du pécule de vacances
- Augmentation progressive de la prime de fin d'année depuis 2019

À l'UCLouvain

- CCT crédit-temps actualisée
- CCT télétravail structurel renégociée
- Demandes de la délégation CNE-UCLouvain concernant la prolongation des bourses doctorales, des mandats et des contrats de recherche du personnel scientifique affecté par la crise sanitaire, globalement rencontrées
- Renouvellement d'une enveloppe budgétaire pour l'engagement de membres du PAT en renfort temporaire selon les besoins
- Élargissement de l'offre de stages pour enfants, donnant lieu à une intervention de l'université
- Solide information de la délégation au Conseil d'entreprise sur la situation financière de l'UCLouvain
- Provision de 1,8 million € inscrite au compte 2021 pour l'élargissement de l'assurance groupe aux employés (PAT et PST) sur CDD

Encore un décret fourre-tout sur l'enseignement supérieur

Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté le 19 juillet 2022 un décret comportant diverses dispositions (d'où le surnom de « décret fourre-tout ») concernant l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

Parmi les mesures adoptées, ce décret remplace la notion de *grade de docteur* par celle de *grade de doctorat* et actualise les annexes du décret Paysage relatives aux habilitations.

En matière de recherche scientifique, ce décret permet le financement à concurrence de 330.000 € de bourses de voyages et de frais d'organisation et de participation à des réunions scientifiques. D'autre part, un portail unique sera mis en place où les chercheur-es pourront trouver les bourses Wallonie-Bruxelles International (WBI), FNRS et celles de leur établissement. Ce portail unique ne fait pas directement l'objet du décret mais est issu d'un accord entre le FNRS, WBI et les universités.

Plusieurs autres dispositions intègrent dans la législation sur l'enseignement supérieur le statut de protection temporaire des personnes ayant fui l'Ukraine.

À noter aussi le remplacement de la notion d'« e-learning » par celle « d'enseignement hybride » dans l'enseignement de promotion sociale. À ce sujet,

la ministre a expliqué en réunion au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) le 5 juillet que la différence entre enseignement comodal et enseignement hybride est subtile : la ministre indique que, dans l'enseignement comodal, l'enseignement est donné à la fois en présentiel et en distanciel ; dans l'enseignement hybride, c'est l'étudiant qui suit des cours donnés soit en présentiel, soit à distance.

Lors de la négociation sociale sur l'avant-projet de ce décret, le 31 mars 2022, toutes les organisations syndicales ont remis un avis favorable, moyennant la prise en compte de leurs observations.

Le 31 mars 2022, l'Ares, de son côté, a également remis un avis favorable sur cet avant-projet de décret, excepté pour deux articles relatifs à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences dans l'enseignement supérieur, sur lesquels elle a émis un avis réservé. Cet avis peut être consulté sur le site de l'ARES :

<https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/conseil-d-administration/avis>

Le décret du 20 juillet 2022 portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et de recherche scientifique a été publié au Moniteur Belge du 11 août 2022.



REFINANCEMENT DES UNIVERSITÉS

Deux questions parlementaires ont été posées au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) le 18 juillet 2022 sur le contenu d'une note du Gouvernement sur la révision de la loi de financement des universités.

La ministre V. Glatigny a répondu que le Gouvernement de la FWB avait débattu le 14 juillet des grands principes qui pourraient guider la répartition du refinancement dédié aux universités et que le Conseil des recteurs avait été invité à partager ses réflexions et à simuler les effets des pistes de réflexion envisagées.

Tout en précisant qu'il ne s'agit à ce stade que d'une note d'orientation, la ministre a indiqué également que, parmi les thématiques et balises faisant consensus, figure notamment la nécessité de soutenir significativement les universités dans la construction et la rénovation de leurs bâtiments, afin de répondre au défi lié à la croissance du nombre d'étudiant-es et à celui de la transition écologique. L'aide à la réussite des étudiant-es en bloc 1 en vue de favoriser leur réussite, en tenant mieux compte des étudiant-es bénéficiant de droits réduits, fait également consensus.

Commentaire du Droit de savoir : Cette information donnée par la ministre au Parlement est évidemment utile, mais on peut se demander pourquoi ces discussions ont lieu uniquement avec le Conseil des recteurs, alors qu'elles concernent l'ARES, et en premier lieu la Chambre des universités, qui n'a pas à ce jour reçu la moindre information ni sur la note d'orientation du Gouvernement, ni sur l'avis du Conseil des recteurs. Cela n'est pas normal.

Pourquoi le Ministre-Président Jeholet veut-il réduire la représentation syndicale au sein de l'ARES ?



Lors de la réunion de la Chambre de universités de l'ARES, le 2 juin 2022, a été mis à l'ordre du jour un avant-projet de décret (APD) en provenance du cabinet du ministre-président Jeholet relatif à « la gouvernance, à la transparence, à l'autonomie et au contrôle des organismes, des sociétés de bâtiments scolaires et des sociétés de gestion patrimoniale qui dépendent de la Communauté française ». L'objectif de cet APD est de soumettre à plus de transparence les personnes morales qui reçoivent de la Communauté française des moyens financiers importants, ce qui est évidemment positif.

Par contre, alors que cet APD n'a fait l'objet d'aucune concertation sociale avec les organisations syndicales représentatives des universités, la CNE a été interpellée par l'article 73 qui propose de modifier le décret Paysage de manière à **diminuer de moitié**, par rapport à sa composition actuelle, les représentations syndicale et étudiante au sein du Conseil d'administration de l'ARES.

Or :

- la composition actuelle du Conseil d'administration de l'ARES a fait l'objet, en tout cas pour ce qui concerne la représentation syndicale du personnel, d'une négociation sociale tenue en février et mars 2013 dans le cadre des travaux préparatoires du décret Paysage de l'Enseignement supérieur ;
- l'exposé des motifs de l'APD ne mentionne à aucun moment cette proposition de modification de la composition du Conseil d'administration de l'ARES ;
- le commentaire de l'article 73 ne justifie pas non plus cette proposition ;
- aucune explication n'est donc donnée sur les raisons de cette diminution de moitié dans deux représentations seulement au sein du Conseil d'administration de l'ARES ;
- cette modification apparaît quelque peu noyée dans le chapitre des dispositions abrogatoires, modificatives et finales de l'avant-projet et de la sorte, nous semble éloignée de l'objectif fondamental de celui-ci ;
- aucune information à ce sujet n'est parvenue préalablement

ni de la part du ministre-président, ni de la part de la ministre de l'Enseignement supérieur, Madame V. Glatigny.

Quelle mouche a donc piqué le Ministre-Président Jeholet de vouloir ainsi modifier en catimini la composition du Conseil d'administration de l'ARES ?

Le ministre Jeholet a reçu la monnaie de sa pièce. Dans son avis déposé en juillet 2022, l'ARES s'oppose fermement à cette initiative législative en ces termes :

« Cet élément vient à nouveau en rupture totale des équilibres qui avaient prévalu au moment de la constitution de l'ARES. Au sein de l'ARES, personne ne souhaite que ces équilibres soient mis à mal. L'ARES s'est par ailleurs étonnée de voir apparaître une telle disposition sans qu'il n'y ait eu de demande en ce sens, ni même de consultation préalable. Par ailleurs, le commentaire d'article étant totalement muet quant aux motifs ayant présidé à la proposition de cette disposition, non seulement sur les raisons de la réduction de moitié, mais également – et surtout – sur le choix des catégories visées (à savoir les organisations syndicales et les représentant-es des étudiant-es), l'ARES entrevoit très difficilement l'objectif poursuivi. En l'occurrence, l'équilibre actuel entre les deux catégories visées et les autres catégories au sein du Conseil d'administration (universités et hautes écoles, notamment) peut tout à fait s'expliquer par l'importance de la population que chacune de ces deux catégories représente dans l'enseignement supérieur.

[...] La mesure, telle qu'envisagée, est totalement dépourvue de toute justification objective et raisonnable. Ce constat est particulièrement renforcé par le fait que la disposition en projet ne constitue pas, prima facie, un élément indispensable au maintien de la logique globale proposée par l'avant-projet.

L'ARES demande donc formellement que la disposition en projet soit purement et simplement retirée du texte en projet afin, à nouveau, de maintenir les équilibres au sein du Conseil d'administration de l'ARES et, par effet cascade, au sein des autres composantes constitutives, comme les commissions permanentes. »

Dont acte.

Renouvellement de la Convention crédit-temps

La convention collective de travail (CCT) relative au crédit-temps avec motif a été mise à jour et renouvelée le 28 juin 2022. Cette CCT interne à l'UCLouvain met en application la CCT nationale n°103 et prévoit, entre autres, que les personnes en crédit-temps pendant deux ans minimum aient accès aux formations

de l'UCLouvain six mois avant leur reprise de de travail.

Les membres du personnel administratif et technique et du personnel scientifique qui le souhaitent pourront donc, à nouveau, bénéficier du crédit-temps avec motif (voir Droit de savoir n°177) tout en étant indemnisés par l'ONEm.



RECHERCHE SCIENTIFIQUE : BOURSES ET MANDATS

Une vraie politique de genre devient urgente !

En dépit de quelques avancées récentes, les carrières scientifiques et académiques au niveau belge et européen restent encore des bastions masculins.

La lecture des rapports sur l'égalité des genres réalisés au sein des universités ou au FNRS, combinée à l'analyse des données fournies par l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) de la Communauté française, et la Commission européenne permet en effet d'établir les constats suivants :

- Le rapport entre la proportion de diplômé-es hommes/femmes des universités (45-55%) bascule dès l'entrée dans la carrière scientifique puisque 53% d'hommes contre 47% de femmes obtiennent un financement du FNRS pour entamer une thèse de doctorat.
- Le FNRS n'échappe pas au phénomène du « tuyau percé », c'est-à-dire au fait que plus on monte dans la hiérarchie professionnelle, plus la proportion des femmes s'amenuise. Cet écart s'inscrit assez bien dans les « scores » belges en la matière, qui sont relativement médiocres comparés à la situation européenne générale¹.
- Depuis les années 2010, contrairement à ce qui pourrait être attendu, on constate une stagnation voire une diminution du nombre de femmes candidates à différents types des postes (à durée déterminée – doctorant-es et post-doctorant-es – ou permanents – chercheur-es qualifié-es).

À ces constats déjà inquiétants, s'ajoutent les très mauvais chiffres de l'année 2022 : des 120 postes de chargé-es de recherche (mandat non permanent de post-doctorat au FNRS), plus de 60% vont à des hommes, et sur les 18 mandats de chercheur-es qualifié-es (premier mandat permanent) attribués cette année, 14 l'ont été à des hommes, tandis que la totalité des promotions au grade de directeur-trice de recherche (le plus haut dans la carrière au FNRS) ont été obtenues par des hommes. Cela ne devrait donc pas bouleverser le taux élevé de masculinité des carrières au FNRS dans un proche avenir !

Il semble évident aujourd'hui que si on veut faire changer les choses, ce sont de véritables politiques qui doivent être mises en place et pas seulement un travail de veille ou de monitoring sur l'état de la situation (via la collecte de données qui nourrissent des rapports), l'instauration de commissions d'évaluations mixtes ou paritaires, ou l'attention portée aux biais de genre au niveau des engagements.

Ces initiatives, certes utiles et nécessaires, ne sont pas suffisantes pour transformer un monde forgé par deux siècles de construction patriarcale des sciences et de leurs institutions. On ne peut plus aujourd'hui se contenter de regretter que les femmes soient moins nombreuses à embrasser une carrière scientifique et à y progresser, pour des raisons qui leur seraient « propres » et dont elles seraient responsables, au nom d'une égalité fondée sur un universalisme abstrait, ou d'une « excellence scientifique » dont les critères ont longtemps été définis en majorité par des hommes. On sait par ailleurs, depuis l'étude pionnière réalisée en 1997 (!) par Wenneras et Wold, que lesdits critères d'excellence (nombre et qualité des publications, e.a.), s'ils étaient strictement appliqués, favoriseraient en réalité l'engagement et la promotion des femmes et que, dans certains contextes, c'est loin d'être le cas². On sait aussi que le « *gender gap* » (l'écart de genre) dans les publications scientifiques est en partie dû à la moindre reconnaissance de la contribution des femmes aux études scientifiques³. Par ailleurs, c'est l'ensemble de l'organisation de la carrière scientifique, instable, marquée par une succession de concours et la pression à la mobilité internationale, qu'il faut réorganiser si on la veut réellement inclusive pour les femmes et favorable au partage des tâches et donc à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour toutes ces raisons, les délégations syndicales de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) du F.R.S.-FNRS :

- Demandent urgemment la mise sur pied d'une véritable politique intégrée d'égalité des genres dans la recherche en Communauté française en général et au FNRS en particulier ;
- Demandent l'inclusivité/féminisation immédiate des textes et des titres du FNRS ;
- Demandent des mesures concrètes visant à parvenir à l'équilibre des genres aux différents niveaux de carrière et des mesures de soutien spécifiques aux chercheuses (en matière de maternité, d'adoption, d'allaitement, de déplacement, etc.) ;
- Demandent qu'il soit plus largement tenu compte des trajectoires de vie et des situations sociales et familiales des chercheurs et des chercheuses, des services rendus à la communauté universitaire et à la société, et de la diversité des profils et des recherches ;

- Demandent de visibiliser et de valoriser les femmes, leurs recherches (quels que soient les domaines de recherche concernés), et les politiques de genre menées au sein des institutions de recherche ;
- Demandent un suivi et un monitoring spécifique des politiques de genre et que les organisations syndicales y soient associées ;
- Soutiennent l'intégration de la variable du genre et/ou du sexe dans les projets de recherche.

Communiqué du 26 juin 2022 des délégations syndicales de l'OCN du FNRS

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2018, Publications Office, 2019, p. 115-137.

² Wenneras Christine & Wold Agnès, « Nepotism and Sexism in Peer-review », Nature, 1997, vol. 387, p. 341-343.

³ Ross M. B. et al., "Women are Credited Less in Science than are Men", Nature, Juin 2022 (<https://doi.org/10.1038/s41586-022-04966-w> (2022)).

⁴ C'est en ce sens que plaide la LERU (League of European Research Universities), dans son rapport intitulé « A Pathway towards Multidimensional Academic Careers » (janvier 2022, B. Overlaet). https://www.leru.org/files/Publications/LERU_PositionPaper_Framework-for-the-Assessment-of-Researchers.pdf

PROGRAMME RESPECT - POUR COMBATTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES

L'objectif du programme Respect est, selon les termes du message du 24 mars 2022 du Recteur, de « renforcer et d'améliorer les dispositifs existants, mais aussi d'engager des réformes structurelles après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant^[1] ».

Dans le rapport intermédiaire de ce comité, transmis lors de la réunion du 25 août 2022 du Comité pour la Prévention et la Protection du travail de l'UCLouvain, le comité d'experts indique que sa mission consiste à réaliser une analyse complète du dispositif actuel de l'UCLouvain de lutte contre le harcèlement et les violences de genre. Il s'agit d'examiner sa cohérence sur le plan réglementaire, sur le plan organisationnel et sur le plan de l'accompagnement des personnes.

Le comité a interprété son mandat comme une demande de déterminer ce que devraient être les principes structurant une politique de lutte contre le harcèlement et les violences de genre au service du Programme Respect des droits fondamentaux, de l'excellence universitaire et du développement durable.

Le comité prépare un rapport dans lequel seront formulées des propositions concrètes d'amélioration, y compris en vue d'une adaptation des procédures et des règlements par les instances concernées, en particulier les règlements disciplinaires. Les propositions concernant le personnel feront l'objet d'un examen par le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

¹ S'il n'est certes pas permis de douter a priori de l'impartialité et de la neutralité dont fera preuve ce comité d'experts, on peut certes se demander s'il est opportun de le qualifier d'indépendant dès lors que ses membres appartiennent (ou ont appartenu) toutes et tous à l'UCLouvain.

LA LUTTE CONTRE LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

• **Un projet de décret portant assentiment de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la convention de l'Organisation Internationale du travail n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.**

En juin 2019, la Conférence internationale du Travail a voté en faveur de l'adoption d'une nouvelle convention visant à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Cette nouvelle convention n°190 protège tous les travailleurs et toutes les travailleuses, quel que soit leur statut contractuel ; les stagiaires, les apprentis (apprenties), les personnes en formation, les travailleurs et travailleuses licencié-es, les personnes bénévoles et les personnes à la recherche d'un emploi.

Cette convention met l'accent notamment sur la violence basée sur le genre et s'applique à tous les secteurs, public ou privé, en zone urbaine ou rurale, de l'économie formelle ou informelle. Elle consacre le droit de toute personne à un environnement de travail exempt de tout comportement de violence et elle rappelle aux États membres de l'OIT leur responsabilité de promouvoir un climat général de tolérance zéro.

Ce projet de décret 430 (2021-2022) - n°1, déposé le 29 août 2022 est accessible sur :

<https://archive.pfwb.be/100000020d205d>

Le décret a été adopté à l'unanimité du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 14 septembre 2022.



Plan de relance européen

35 millions d'euros consacrés à la rénovation de bâtiments universitaires

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a validé le 5 mai 2022 la liste de projets qui seront soutenus par le Fonds de relance européen et consacrés à la rénovation de dix bâtiments universitaires dans les universités francophones. Ces montants permettront de moderniser les infrastructures existantes de manière durable, de rendre les campus francophones plus attractifs et de contribuer à la nécessaire transition énergétique. Ce sont 35 millions d'euros du plan de relance européen qui seront ainsi investis.

Concrètement, il est actuellement prévu qu'au moins 34.000 mètres carrés de bâtiments soient rénovés d'ici 2026. La moitié de cette surface devra présenter, après rénovation, une réduction de sa consommation d'énergie primaire de 30% et l'autre moitié d'au moins 15%. Le type de bâtiments rénovés varie en fonction des priorités fixées par chaque établissement et de la faisabilité des travaux dans les délais prévus par les financements de l'Union européenne.

Toutes les universités ont déposé des projets recevables. Les universités ont opté pour des stratégies différentes: l'ULiège a choisi de rénover plusieurs bâtiments alors que les autres universités ont opté pour une concentration des moyens sur un seul bâtiment.

Voici la liste des projets qui se verront attribuer un financement :

UMons : Site de l'Épargne ;

UNamur : Rénovation de la bibliothèque Universitaire Moretus Plantin ;

ULB : Bâtiment L - Campus du Solbosch ;

*UCLouvain : **Tour Mendel** ;*

USLB : Rue du Marais 107/109 ;

ULiège : Magasin à livres - Bibliothèque des Sciences et Techniques et Décanat de la Faculté des Sciences - Ferme pédagogique et expérimentale - Amphithéâtre Kurth et Wilmotte - Physique nucléaire.

Source : Communiqué du Gouvernement FWB du 5 mai 2022

22 millions d'euros pour des infrastructures de recherche interuniversitaires pour favoriser l'innovation verte

Le Gouvernement de la FWB a approuvé la mise en place de cinq plateformes de recherche interuniversitaires destinées à favoriser l'innovation verte et à lutter contre le changement climatique. Celles-ci seront dotées d'un premier montant de 22 millions d'euros également issus des fonds européens attribués à la Belgique dans le cadre du Fonds de relance européen.

Ces investissements permettront de doter les universités de la FWB d'équipements de pointe pour mener des recherches scientifiques dans des domaines comme l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, la sécurité d'approvisionnement ou encore la réduction des gaz à effets de serre.

Chaque plateforme traitera d'un sujet spécifique :

- *Plateforme 1 : Production d'énergie renouvelable et bas carbone.*
- *Plateforme 2a et 2b : Production, conversion et stockage d'énergie : matériaux et électrochimie/ énergie mécanique et thermique.*
- *Plateforme 3 : Capture et valorisation du CO2.*
- *Plateforme 4a et 4b : Utilisation rationnelle de l'énergie dans les bâtiments et dans la mobilité.*
- *Plateforme 5 : Gestion du réseau électrique.*

Les infrastructures de recherche seront accessibles aux chercheurs de toutes les universités, peu importe l'établissement où ces infrastructures se trouvent. Les équipements seront également accessibles aux autres établissements de l'enseignement supérieur, permettant de rassembler dans un même lieu les énergies créatives et d'assurer un « effet levier » sur ces thématiques essentielles pour l'avenir.

Source : Communiqué du Gouvernement FWB du 1^{er} juillet 2022

Accès au crédit-temps et au congé parental pour les boursier·es de doctorat

L'administration des ressources humaines (ARH) de l'UCLouvain, sollicitée par une boursière de doctorat qui a demandé en juin 2022 de pouvoir bénéficier d'un congé parental, a répondu qu'un boursier ou une boursière de doctorat ne pouvait bénéficier du droit au congé parental, parce que, selon l'ARH « un contrat de boursier n'est pas considéré comme un contrat de travail. »

La délégation CNE du personnel a indiqué à la direction de l'ARH que cette réponse ne tient pas compte de la position de l'ONEM en cette matière. La délégation ne comprend pas, qu'alors même que l'ONEM prévoit de verser des indemnités de congé parental dans une telle situation, l'université ne permette pas à ses membres boursiers de bénéficier du congé parental.

La délégation a demandé un avis juridique au Service d'études de la CNE sur cette situation. Voici l'essentiel de cet avis :

L'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière s'applique aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sont ainsi concernées, les personnes du secteur privé occupées dans les liens d'un contrat de travail et celles qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

En l'occurrence, s'il est indéniable que les doctorants boursiers ne sont pas occupés sur la base d'un contrat de travail classique (mais sur la base d'un contrat de bourse), il peut être affirmé qu'ils fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

A l'appui de cette affirmation, l'on pourra invoquer, entre autres, l'article 3bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui dispose, s'agissant des bénéficiaires d'une bourse de doctorat octroyée par une institution universitaire organisée par une personne privée, que l'institution universitaire doit être « considérée comme étant leur employeur ».

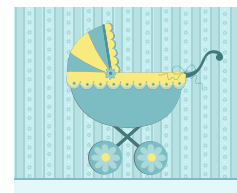
Ainsi, puisque l'arrêté-royal du 29 octobre 1997 précité s'applique aux doctorants boursiers en tant qu'ils doivent être assimilés à des travailleurs au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la doctorante boursière concernée peut se baser sur celui-ci pour revendiquer un droit au congé parental, nonobstant l'expression « contrat de travail » employée par la réglementation. Celle-ci doit à chaque fois être comprise comme « contrat de bourse ».

Agir autrement reviendrait à vider de sa substance l'article 1er de l'arrêté-royal, puisque seuls les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail pourraient alors être visés, ce qui restreint le champ d'application de la réglementation qui renvoie explicitement à la loi du 5 décembre 1968.

Il convient également de préciser, à toutes fins utiles, que le droit au congé parental est garanti par le droit européen (directive 2010/18/UE du 8 mars 2010).

À la date de publier ces lignes, la boursière de doctorat ne bénéficie toujours pas du congé parental.

Voilà le genre de positionnements de l'ARH, à la fois inacceptables et en même temps incompatibles avec le projet de valeurs de la politique du personnel de l'UCLouvain.



Nouvelle Convention relative au télétravail structurel

La CNE a longtemps demandé à l'employeur de renégocier la convention collective de travail (CCT) relative au télétravail. C'est maintenant chose faite et le nouveau texte est prêt. Ce texte sera assorti d'un vademécum qui devrait permettre de préciser l'application de certaines de ses clauses, vademécum qui doit être rédigé à l'ARH.

Sans être exhaustifs, nous pouvons vous dire que la nouvelle CCT télétravail

- prévoit, en cas de désaccord sur la possibilité de télétravailler, une conciliation avec le ou la N+2, voire avec la direction de l'ARH en deuxième recours ;
- prévoit que l'avenant au contrat de travail portant sur le télétravail soit conclu pour une durée indéterminée ;
- permet de suspendre le télétravail pour une période et une raison déterminées à l'initiative du membre du personnel ou

de son ou sa responsable, les jours non télétravaillés pouvant être reportés ;

- dans le cas où il y aurait, dans le service, des périodes pendant lesquelles le télétravail n'est pas envisageable (par exemple le mois de septembre au service des inscriptions), les jours non télétravaillés de ces périodes ne pourront pas être reportés ;
- permet que le télétravail soit accompli ailleurs qu'au domicile, mais pas à l'étranger (pour des raisons fiscales) ;
- organise le télétravail sur une période de deux semaines, par journées entières, sans dépasser la moitié du temps de travail.

Il ne reste plus à l'UCLouvain qu'à mettre ce texte en vigueur pour que les membres du personnel puissent bénéficier de meilleures conditions de télétravail. La balle est dans son camp.

Projet de loi sur le travail

Le projet de loi sur le travail, déposé à la Chambre le 7 juillet 2022¹, comprend diverses mesures. Certaines d'entre elles pourraient concerner, après négociation, le personnel des universités subventionnées :

- concernant les **horaires de travail à temps partiel variables** : il y aurait une augmentation du délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel.
- possibilité de réaliser son temps de **travail à temps plein sur quatre jours**. Cette mesure favoriserait la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs concernés et permettrait plus de prévisibilité pour qu'ils et elles puissent entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation.
- possibilité de prestations dans le cadre d'un **régime hebdomadaire alterné**. Ainsi, serait prévu un aménagement du temps de travail organisé selon un cycle sur deux semaines consécutives pendant lesquelles il serait possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient directement compensées par celles de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail. Par

exemple, si un membre du personnel à temps plein preste 45 heures la semaine A, il prestera 31 heures la semaine B.

- renforcement des dispositions légales relatives au **droit à la déconnexion**. Celles-ci sont déjà rencontrées dans les nouvelles conventions collectives en projet relatives au télétravail.
- mesure concernant la **formation des travailleuses et des travailleurs tout au long de leur carrière et le droit individuel à la formation**. Les entreprises seront invitées à compléter un plan annuel de formation pour les membres de leur personnel avec une attention spécifique aux plus âgés et une approche intégrée de la dimension de genre. Il est prévu que dans les entreprises d'au moins 20 travailleuses et travailleurs, le droit individuel à la formation sera d'au moins 4 jours en 2023 et 5 jours par an en 2024.

Ces propositions ont été soumises à l'avis du Conseil National du Travail et du Conseil d'État. Le débat sur ce projet de loi aura lieu à la rentrée parlementaire.

¹ Chambre des représentants, Document parlementaire 55 2810/001.



Pourquoi la contestation syndicale de la loi de 1996 sur le blocage des salaires ?

Rappelons-nous, le 20 juin 2022, 80.000 personnes ont manifesté à Bruxelles contre la loi de 1996 qui bloque l'augmentation salariale.

Le 29 juin, la CSC et la FGTB ont été auditionnées à la Chambre, à la suite d'une pétition qui a recueilli 87.000 signatures et qui exige une révision de cette loi de 1996.

En effet, cette loi instaure le principe de la norme salariale, selon lequel les salaires en Belgique ne doivent pas augmenter davantage que ceux de trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas).

Pour les organisations syndicales, cette loi est un mauvais thermomètre, avec des indicateurs faussés et dont la conséquence est que les salaires dans le secteur privé ne peuvent pas être augmentés, en plus de l'indexation, de plus de 0,4 % pour 2021 et 2022.

Cette trop faible marge, qui ne tient pas compte de l'augmentation du coût de la vie, ne laisse aucune place à la négociation.

Si rien ne change, les organisations syndicales remettront le couvert, d'autant plus qu'il est question pour 2023 d'une norme salariale de 0% (!), et cela, alors que n'existe pour les dividendes versés aux actionnaires aucune restriction de ce genre.

Pour en savoir plus sur cette norme salariale et sur les critiques syndicales de la loi de 1996, voir l'article très pédagogique de Benoît Brabant « *Pourquoi les syndicats se mobilisent-ils contre la loi de 1996 ?* » dans la revue Démocratie de mai 2022 :

https://www.revue-democratie.be/images/articles-en-pdf/2022/mai_22/DEMO_05_10-12_WEB.pdf

Conclusion de la négociation Enseignement : “Oui” des pouvoirs organisateurs ; “Non” des organisations syndicales

La négociation Enseignement avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, portant sur la période 2021-2022, mais prolongée unilatéralement par le Gouvernement jusqu'à 2024, s'est clôturée le 1^{er} juillet 2022.

Si les pouvoirs organisateurs de l'enseignement ont signé le protocole d'accord, toutes les organisations syndicales ont refusé de l'approuver. Les motifs du désaccord de la CNE-Universités ont été développés dans les numéros 188 et 189 du Droit de savoir.

Malgré le refus syndical, le Gouvernement a indiqué que les mesures prévues dans l'accord seraient mises en œuvre. Pour le personnel des universités, outre une augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année, il s'agit essentiellement de la mise sur pied d'un groupe de travail sur les questions statutaires propres aux membres du personnel des universités. Le Gouvernement a décidé que ce groupe de travail sera composé des représentants des universités, des représentants syndicaux, de l'administration, des commissaires et délégués du gouvernement et du cabinet de la ministre Glatigny.

Ce groupe de travail devrait débiter ses travaux en septembre 2022. Mais le cabinet de la ministre n'a jusqu'à présent transmis ni lettre de mission, ni

méthodologie, ni échéancier à ce sujet. D'où la frilosité, voire la circonspection de la CNE-Universités à l'égard de ce groupe de travail. En effet, une telle négociation se mène avec le politique uniquement, pas avec d'autres interlocuteurs.

En conséquence, s'il s'agit de recevoir dans ce groupe de travail des informations techniques de l'administration sur les revendications déposées en mars 2021 et d'examiner les réponses du Cabinet en réponse à celles-ci, pas de problème.

S'il s'agit aussi de prendre les avis des autorités des universités, des commissaires et délégués du gouvernement sur certaines questions soulevées par les revendications déposées, pas de problème non plus.

Par contre, s'il s'agissait d'une volonté de renégociation, élargie aux autorités des universités sur toutes les revendications déposées, voire sur les mesures acceptées lors des négociations précédentes, mais non exécutées à ce jour, pour la CNE-Universités, cela constituerait un très gros problème !

Le cahier de revendications CNE-Universités déposé en mars 2021 est consultable : https://bit.ly/DESY_cahier_revendications2122

Le congé éducation payé

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

Modalités

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

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

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

Sources d'informations :
<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>
<http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>
http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payee

En hommage à Sempé, dessinateur et illustrateur, 1932-2022



Contacts

CNE-UCLouvain à LLN

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

CNE-UCLouvain à Woluwe

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

Courriels et téléphones

nancy.clause@uclouvain.be - 010/47 96 09
 ghislain.decleve@uclouvain.be - 010/47 26 07
 natacha.firenze@uclouvain.be - 010/47 20 09
 thierry.grosbois@uclouvain.be - 010/47 26 39

Rédaction

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

Tirage

1700 exemplaires, imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclo Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCLouvain : <https://www.desy.ucl.ac.be/DDS>.

BULLETIN D'AFFILIATION

à renvoyer à la CNE - UCLouvain



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

Rue

N°

App.

Boîte

Code postal Localité

Nat.

Téléphone

E-mail

Date de naissance

N° registre national

N° compte bancaire

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

Temps de travail

Employeur

Date / / Signature

* Biffer la mention inutile

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

Cotisations mensuelles

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	19,29€
Crédit-temps complet	9,29€
Mi-temps	13,04€

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

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

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