



# LE DROIT *de savoir*

2 Le budget 2023 de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les universités

Projet de décret sur la fusion Université Saint-Louis Bruxelles - UCLouvain

3 Plan global de prévention 2023-2027 de l'UCLouvain

Que faire en cas d'accident de travail ?

Prime de fin d'année 2022

4-5 Harcèlement à l'université : la partie émergée de l'iceberg

6 Réforme des Commissions scientifiques FNRS

Tous les enfants bienvenus à la St-Nicolas 2022 !

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

7 Une politique globale de fin de carrière à l'UCLouvain

Quelques propositions de la CNE concernant les fins de carrière à l'UCLouvain

## Les mots ont leur importance

Les mots ont leur importance. Quand on parle du harcèlement et de la violence « de genre », sont visés principalement les propos ou les comportements à connotation sexuelle ou sexiste. Même si le harcèlement « simplement » moral entre personnes de sexe différent n'est cependant pas exclu de cette dénomination, n'oublions pas que les cas de harcèlement au travail qui ne sont pas liés au genre constituent le plus grand nombre des situations problématiques. Il ne faudrait donc pas que l'arbre (du harcèlement et de la violence de genre) cache la forêt (du harcèlement moral, voire de la violence psychologique, au travail).

Les mots ont leur importance. Certaines règles du Titre 7 du Livre II du Code du bien-être au travail obligent l'employeur à demander l'accord du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) avant de prendre une décision. D'autres dispositions imposent de ne demander

qu'un avis. Quelle différence y a-t-il entre les deux ? Un avis ne présuppose pas un point de vue communément partagé. En revanche, un accord implique nécessairement au moins une majorité formellement enregistrée. Et lorsqu'un accord est obtenu, il importe de fixer ses termes à travers le règlement d'ordre intérieur du comité. Telle est l'exigence légale.

Les mots ont leur importance. Vous y serez attentifs en lisant les pages 4 et 5 de ce numéro du *Droit de Savoir* (article intitulé « Harcèlement à l'université : la partie émergée de l'iceberg ») qui mettent en évidence trois sources ou motifs d'aggravation des maux dont il s'agit et qui sont propres à une institution universitaire comme la nôtre : l'entre-soi ; la double représentation du personnel ; une ligne hiérarchique incomplète et des fonctions mouvantes. Oui, vraiment, chacun de ces mots a toute son importance !



## Le budget 2023 de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les universités

Le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a adopté en octobre 2022 un avant-projet de décret programme portant diverses dispositions accompagnant le budget initial 2023 pour tous les secteurs dépendants de la FWB. Cet avant-projet a été transmis à l'ARES ainsi qu'aux organisations syndicales pour avis préalable.

Sans commenter ici les mesures visant les Hautes Écoles et les Écoles supérieures des Arts, voici les principales dispositions prévues concernant les universités et la recherche.

### • Dispositions relatives aux aides diverses dans le cadre de la crise énergétique

Les universités bénéficieront d'une aide en matière énergétique de 3 millions €. Ce montant est réparti selon la clef de répartition suivante : ULiège : 27,20% ; UCLouvain : 30,33% ; ULB : 24,95% ; U Mons : 8,12% ; UNamur : 6,77% ; USL-B : 2,63%.

Par ailleurs, un mécanisme sous la forme d'avances de trésorerie remboursables est prévu.

### • Dispositions relatives à la recherche scientifique

La recherche scientifique sera refinancée d'un montant structurel de 4 millions additionnels en vue de permettre aux universités de se positionner comme partenaire fiable au niveau européen, d'assurer un juste équilibre du financement de la recherche entre les sciences humaines, la santé et les sciences et techniques et de financer des projets interdisciplinaires ou d'associer les citoyens à la définition de la recherche menée.

### • Dispositions relatives au financement des universités

Ces dispositions prévoient :

- la poursuite en 2023 du refinancement des universités, en

ajoutant les montants affectés de manière ponctuelle en 2022 ;

- le refinancement de l'aide à la réussite dans les universités, notamment celui dédié à l'encadrement des étudiants du 1<sup>er</sup> bloc, affecté à des frais de personnel ;
- des moyens de financement pour réparations importantes des installations immobilières des universités, afin de répondre aux défis à relever à la suite de la croissance du nombre d'étudiants et aux changements climatiques.

### • Dispositions relatives à la négociation sociale dans l'enseignement

Des moyens de financement supplémentaires sont prévus pour la poursuite de la revalorisation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année du personnel de l'enseignement et pour l'octroi d'une prime au personnel pour utilisation à des fins professionnelles de leur outil informatique privé et de leur connexion internet privée.

Une disposition prévoit de changer la durée de la négociation Enseignement en une durée de 4 ans pour la période 2021 à 2024 en lieu et place de la période prévue légalement de 2021 à 2022.

*Sauf pour la disposition relative à l'étalement de la durée de la négociation Enseignement jusqu'en 2024, mesure au sujet de laquelle la CNE, comme toutes les autres organisations syndicales, a marqué son désaccord, la CNE a remis, moyennant quelques demandes de précisions, un avis favorable sur les toutes les autres mesures envisagées.*

*De son côté, l'ARES a également remis un avis favorable.*

*Le projet de décret a été déposé au Parlement le 17 novembre 2022. Le vote devrait intervenir à la mi-décembre 2022.*



## Projet de décret sur la fusion Université Saint-Louis Bruxelles - UCLouvain

Surprise : le projet de décret organisant la fusion entre l'USL-B et l'UCLouvain a enfin été déposé au Parlement FWB le 18 novembre 2022.

[bit.ly/CNE-UCL\\_pd-fusion](https://bit.ly/CNE-UCL_pd-fusion)

Ce dépôt suscite un bref commentaire à ce stade. La demande de la CNE lors de l'examen de l'avant-projet de décret selon laquelle la proposition de fusion des deux institutions qui doit être transmise au Gouvernement comprend également une convention comportant les conclusions d'un accord social avec les délégations syndicales des deux universités concernant l'harmonisation des statuts, des conditions de travail et de la gestion de la carrière des membres du personnel de la future entité a été partiellement prise en compte dans le commentaire de l'article 2 où il a été ajouté : "en ce compris la concertation sociale...".

En matière de concertation interne en effet, les négociations sociales relatives au statut du personnel, à la garantie du volume global de l'emploi, sont au point mort. Elles n'ont

en réalité jamais débuté. L'avis des délégations CNE de l'UCLouvain et de l'USL-B, déposé en 2017 lors d'un Conseil d'entreprise conjoint, demandait notamment la création d'un groupe de travail paritaire pour lancer la concertation sociale. Depuis lors, malgré les nombreuses relances que ce soit de la délégation syndicale ou de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise de l'UCLouvain, rien n'a bougé.

À noter, toutefois, que lors de la réunion d'août 2022 du Conseil d'entreprise de l'USL-B, les autorités ont indiqué qu'un inventaire des différences entre les statuts des personnels des universités fusionnées sera établi pour fin 2022, pour ensuite déterminer les points sur lesquels une négociation sera possible et nécessaire.

Au moment où ce numéro du *Droit de savoir* sera diffusé, le débat et le vote auront sans doute eu lieu au Parlement FWB. Dans le numéro suivant, le *Droit de savoir* reviendra évidemment sur ce débat et sur ce vote.

## Plan global de prévention 2023-2027 de l'UCLouvain



Tout employeur a l'obligation de mener une politique de prévention qui se concrétise dans deux documents, le **plan global** de prévention (PGP) et le plan d'action annuel (PAA)<sup>1</sup>, qu'il soumet pour avis<sup>2</sup> au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). Cet organe se compose de représentants de l'employeur et de représentants du personnel. Le CPPT a pour mission principale, la recherche et la proposition de moyens permettant de favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris dans ce but<sup>3</sup>.

Le **plan global de prévention** programme la prévention pour une période de cinq ans. Ce plan est établi en concertation avec la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail (SEPPT). Le CPPT donne un avis sur ce plan et sur chaque adaptation apportée à ce plan (système dynamique de gestion des risques). Le plan global doit au moins contenir les résultats de l'analyse de risques, les objectifs prioritaires de la prévention, les activités à effectuer afin d'atteindre ces objectifs, les moyens (financiers, matériels, organisationnels) à mettre en œuvre, les missions obligations et moyens des personnes responsables, le mode d'adaptation du plan global de prévention éventuel et les critères d'évaluation des mesures reprises au plan.

Le plan d'action annuel concrétise année après année le plan global de prévention.

À l'UCLouvain, un groupe de travail émanant du CPPT a travaillé dès l'été 2022 à l'évaluation du plan global 2017-

2022 et à l'établissement des axes prioritaires à inscrire au **plan de prévention 2023-2027**. Les **axes** retenus à ces stades sont :

- Parcours de formation pour chaque membre du personnel
- Mise en œuvre de la règle des trois feux verts en priorité pour les prototypes
- Prévention active des risques psycho-sociaux
- Gestion de l'amiante
- Environnement de travail et embellissement des lieux de travail
- Fusion entre Saint-Louis et l'UCLouvain

Une première version de ce nouveau plan global de prévention devrait être déposé au CPPT de décembre 2022. Ce document est appelé à évoluer afin de permettre une gestion dynamique des risques.

Ces nouveaux points n'empêchent pas le suivi de point inscrits au plan global précédent :

- Accueil et accompagnement des nouveaux engagés
- Formation de la ligne hiérarchique
- Prévention de l'incendie sur les lieux de travail
- Collaboration avec le Service Externe de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT)

L'évaluation du plan global de prévention 2017-2022 était par ailleurs à l'ordre du jour du CPPT du mois d'octobre et a fait l'objet d'un avis favorable.

<sup>1</sup> Voir *Droit de Savoir* n° 188

<sup>2</sup> Contrairement à une décision, un avis ne suppose pas nécessairement un point de vue commun.

<sup>3</sup> Loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail, art.65

<https://bit.ly/3WgFcVF>

## QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Voici ce qu'il faut absolument faire en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail :

- Noter les coordonnées des témoins directs/indirects ;
- Prévenir/faire prévenir le plus vite possible son responsable (et, également, en cas d'accident grave, le service des assurances) ;
- Consulter dès que possible un médecin pour faire acter qu'il s'agit d'un accident du travail/sur le chemin du travail, faire établir un constat des lésions (même légères ou préventivement) et,

en fonction des lésions, demander au médecin un certificat d'incapacité de travail ;

- Dans un délai de maximum 2 jours, faire parvenir à son responsable et au service des assurances (ASSU) ainsi qu'au service de sécurité et de radioprotection (SERP) la déclaration la plus détaillée possible de l'accident, les coordonnées des témoins, l'attestation médicale constatant les lésions et le certificat d'incapacité de travail éventuel ;
- Informer votre mutuelle si vous êtes en incapacité de travail.



## PRIME DE FIN D'ANNÉE 2022

La prime comporte deux parties : une partie variable égale à 2,5% de la rémunération brute du mois d'octobre de l'année en cours et une partie forfaitaire. Pour 2022, le montant de 2021 est augmenté de 34€ et sera donc de 806€ pour un membre du personnel à temps plein. Ce montant de la prime

s'aligne progressivement sur celle octroyée aux agents de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le membre du personnel travaillant à temps partiel ou n'ayant pas travaillé l'ensemble de l'année reçoit une prime calculée au prorata des services effectivement prestés.



## Harcèlement à l'université : la partie émergée de l'iceberg

Les médias parlent beaucoup de l'UCLouvain, cette année, dans le contexte du harcèlement sur le lieu de travail et des violences liées au genre. Certains dossiers ont été mis au jour, d'autres se dévoilent, d'autres pourraient encore apparaître. Faut-il s'étonner de ce phénomène ?

Ce dont notre université a récemment été reconnue coupable par le Tribunal du Travail<sup>1</sup> est, selon les informations données au Conseil d'entreprise d'octobre 2022, de ne pas avoir pris en main, dans des délais utiles et supportables, des situations dans lesquelles des membres du personnel ont été maltraités sur leur lieu de travail. Qu'il s'agisse de harcèlement, de violence, de conflit, les risques psychosociaux peuvent mener au stress, au burn-out ou à d'autres problèmes graves de santé. Le titre 3 du livre I<sup>er</sup> du Code du bien-être au travail traite de ces aspects et de leur prévention collective. La prévention des risques psychosociaux est, en effet, de la responsabilité de l'employeur et de la compétence du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). La CNE-UCLouvain condamne fermement tout mauvais traitement au travail dont font partie le harcèlement et le sexisme<sup>2</sup>.

Notre université souffre, semble-t-il, de manières de faire anciennes, parfois diffuses, qui impriment sa façon de travailler et la handicapent quand il s'agit de répondre ou de s'adapter à une situation urgente. Paternalisme, sexisme, juridisme, lourdeur administrative, lenteurs, entre-soi, double représentation du personnel, ligne hiérarchique incomplète et fonctions mouvantes en sont quelques-unes. Attachons-nous aux trois dernières.

### L'entre-soi

Les autorités centrales de l'université sont composées principalement de membres du personnel académique, ce qui est bien logique. Dans l'exercice de leur autorité, cela peut toutefois placer ces personnes dans une situation difficile s'il s'agit d'adresser des remontrances ou de mettre en place des sanctions à l'égard d'un membre du personnel académique, surtout s'il s'agit d'un-e collègue.

Bien sûr certains événements mêlent à présent les catégories de personnel, et c'est heureux. Bien sûr le dispositif disciplinaire doit être corrigé pour pouvoir fonctionner. Bien sûr il y a des prises de conscience de l'étroitesse dans laquelle enferme l'entre-soi. Même les couvercles de fonte laissent le passage à l'eau qui bout.

### La double représentation du personnel

À l'UCLouvain, à côté de la représentation du personnel dans les instances légales de concertation (Conseil d'entreprise et Comité pour la prévention et la protection au travail [CPPT]) et de négociation (délégation syndicale compétente pour l'ensemble des catégories de personnel), on trouve des représentations corporatives : le CORA pour le personnel académique, le CORSI pour le personnel scientifique,

le CORTA pour le personnel administratif et technique. Les représentants des corps siègent dans des organes de décision (conseil d'administration et conseil académique) mais aussi dans une multitude de groupes de travail plus ou moins pérennes et établis.

Il est regrettable que l'université privilégie souvent la représentation corporative au détriment de la représentation syndicale qui, souvenons-nous en, est compétente pour l'ensemble du personnel de l'université. La délégation CNE du personnel interpelle d'ailleurs régulièrement la direction de l'université pour lui rappeler les voies de la concertation sociale et de la négociation. Le CPPT est, en effet, compétent pour la prévention des risques psychosociaux. L'employeur marque cependant une tendance lourde à ne pas en tenir compte lorsqu'il met en place des dispositifs de prévention. Il en résulte une multiplication des organes et une information du CPPT insuffisante ou trop tardive. Rappelons que le conseil d'administration a d'abord voulu mettre en place le « groupe d'experts » que préside Françoise Tulkens dans le cadre du plan *Respect*, sans y impliquer réellement le CPPT<sup>3</sup>. Or ce comité aurait pu être, tout simplement et statutairement, une émanation du CPPT. L'institution a, ici encore et dans une matière délicate, préféré mettre en place une solution maison que recourir aux compétences des organes existants.

C'est également le cas du dispositif *Together*, présenté au Conseil d'entreprise, au printemps 2019, comme un outil pour le monde étudiant, annoncé – sans concertation – en septembre 2019 comme concernant les étudiants et les membres du personnel, et ayant spontanément évolué – toujours sans concertation avec les organes légalement compétents – en « cellule spécialisée » pendant l'été 2022.

La délégation CNE UCLouvain a dû, chaque fois, forcer la concertation sur ces matières qui sont pourtant de sa responsabilité.

La démultiplication des lieux où devrait s'exercer la démocratie, la mise en place de groupes *ad hoc* où les représentations sont, au mieux, corporatives, contribuent à la confusion des rôles dans l'esprit du personnel de l'université. Cela a, par ailleurs, pour effet d'augmenter la charge de travail, les devoirs d'information, ainsi que l'acquisition de compétences pour pouvoir apporter sa pierre à l'édifice des missions confiées à des organes temporaires. Tout cela alimente la surcharge de travail dont souffre l'ensemble du personnel de l'université.

### Une ligne hiérarchique incomplète et des fonctions mouvantes

En outre, la complexité de l'organisation de l'université complique encore la transmission de l'information en cas de difficulté, ce qui a un impact sur le délai de gestion des problèmes. Si la « Note sur la ligne hiérarchique »<sup>4</sup> qui



décrit, de façon matricielle, trois niveaux de responsabilité hiérarchique, est très lisible, son application, sur le terrain, n'est pas si simple et s'éloigne souvent du modèle. Non seulement les acteurs ne connaissent pas toujours leur rôle et leurs responsabilités, mais les réalités de terrain amènent parfois à confier une responsabilité de type hiérarchique à une personne qui n'a rien à voir avec la ligne hiérarchique ni même avec la ligne fonctionnelle, quand celle-ci est identifiée. Or c'est cette note qui fait, en la matière, référence à l'UCLouvain.

Cela a, évidemment, des conséquences sur la travailleuse lambda qui vit une discrimination à caractère de genre ou sur le travailleur kappa qui se sent harcelé. Ces difficultés devraient être exposées en premier lieu à leur responsable hiérarchique. Or il arrive trop souvent que les membres du personnel ne sachent pas à qui s'adresser dans pareil cas.

Cette difficulté de mise en œuvre de la « Note sur la ligne hiérarchique » ne touche pas que le bas de la hiérarchie. On observe, en effet, depuis deux ans, un glissement tacite des fonctions au sein de la direction de l'université. Les missions du vice-recteur ou de la vice-rectrice à la politique du personnel (VRPP) sont, nous dit le règlement organique de l'université<sup>5</sup>,

- De veiller à la cohérence entre le développement de l'Université et la politique de gestion des ressources humaines ;
- De piloter cette politique de gestion des ressources humaines avec l'appui de la direction des ressources humaines, notamment en développant les mêmes outils de gestion adaptés à chaque catégorie de personnel ;
- De coordonner les procédures en matière de gestion des différentes catégories de personnel, dans le respect des statuts qui régissent leur carrière ;
- De toute autre attribution ou mission que lui confie le recteur ou la rectrice conformément à l'article 18.

*Il ou elle est en charge des relations avec la délégation syndicale de l'institution.*

En outre, indique le portail de l'université<sup>6</sup>, dans une société en transition et un environnement universitaire en mutation, avec le questionnement sur les équilibres vie professionnelle-vie privée, il est chargé d'améliorer la qualité de vie au travail au bénéfice de l'organisation. Si le vice-recteur remplit bien ces missions, il semble, dans les matières qui le concernent, ne plus disposer de la liberté d'action et de décision qui étaient siennes voici quelques années.

C'est en 2008 qu'a été redéfini le rôle d'administrateur général<sup>7</sup> à l'université et que, par voie de conséquence, a été instauré celui d'un vice-recteur à la politique du personnel dont les missions portent sur l'ensemble du personnel. Depuis, la CNE-UCLouvain dénonce le manque d'autonomie financière du VRPP qui doit, pour la moindre dépense touchant le personnel, obtenir une autorisation de l'administratrice générale. Des décisions qui pouvaient se prendre rapidement peuvent aujourd'hui subir des délais de plusieurs semaines. De plus, l'habitude, récente, de faire intervenir des juristes en amont de toute discussion alourdit aussi le processus et complique singulièrement la prise de décision. Le dialogue social à l'université, comme dans toutes les entreprises lorsque l'on parle de dialogue social, doit apprendre à s'émanciper du juridisme en ne faisant intervenir les avis juridiques que dans la mise en œuvre des accords conclus en négociation.

Ainsi, parmi d'autres raisons sans doute, des dossiers urgents et importants, ayant pour enjeu le bien-être au travail et, plus, le respect et la défense de la personne humaine face à d'insupportables archaïsmes, ne sont pas traités dans les temps, alors que les volontés demeurent, en la matière, généralement bonnes.

La délégation CNE du personnel souhaite ardemment que notre vénérable institution parvienne à se dépoussiérer, à se guérir de ces affections qui la minent, pour retrouver un enthousiasme fondé sur le respect de chacun-e par chacun-e.



<sup>1</sup> Trib. Trav. Nivelles (réf.), 7 octobre 2022 (Nieberding c. Université catholique de Louvain).

<sup>2</sup> « Comportements sexistes et violence faite aux femmes - Voir, juger, agir » IN Le droit de l'employé. Novembre 2022 (7), pp. 6-7.

<sup>3</sup> La délégation du personnel au CPPT a finalement obtenu de choisir un membre de ce comité (« Contre le harcèlement et les violences sexuelles au travail. Avis de la délégation CNE du personnel de l'UCLouvain », IN Le Droit de savoir, janvier-février-mars 2022 [188], p. 5).

<sup>4</sup> Texte disponible sur <https://www.desy.ucl.ac.be/media/1513>.

<sup>5</sup> [https://bit.ly/CNE-UCL\\_rorg](https://bit.ly/CNE-UCL_rorg)

<sup>6</sup> « Vice-recteur à la politique du personnel », <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/vice-rectrice-a-la-politique-du-personnel.html>, consulté le 4-11-2022.

<sup>7</sup> Selon le portail de l'université (« Administrateur général », <https://intranet.uclouvain.be/fr/universite/l-administrateur-general.html>, consulté le 4-11-2022) et le règlement organique, il ou elle est chargé-e de la gestion journalière de l'Université en matière financière, en ce compris la préparation des comptes et budgets et de la gestion du patrimoine immobilier et des infrastructures de l'Université ainsi que de l'informatique administrative. Il ou elle assume les fonctions de secrétaire général-e de l'Université et est, dans ce cadre, chargé-e de l'organisation et de la coordination administrative du suivi des décisions de ses organes, de la prévention et de la gestion des risques juridiques.



## Réforme des Commissions scientifiques FNRS : la concertation sociale à nouveau oubliée !

En janvier 2020, il y avait déjà eu un problème concernant le fonctionnement des commissions scientifiques du FNRS. La décision ne permettant plus à des chercheur-es qualifié-es de siéger dans les commissions scientifiques du FNRS avait été prise par le Conseil d'administration (CA) du FNRS, sans aucune concertation avec l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) du FNRS. Le Président du CA avait à l'époque présenté ses excuses sur la forme qu'avait prise la communication de cette décision, sans avoir été concertée avec les délégations syndicales au sein de l'OCN.

Mais en octobre 2022, rebelote ! Les mandataires du FNRS ont découvert le FNRS express n° 7 avec la communication suivante : « **Dès 2023, évolution et adaptation des Commissions scientifiques du FNRS.** Le Conseil d'Administration du FNRS a décidé les adaptations suivantes, qui seront mises en œuvre dès 2023. Structurellement, chaque Commission scientifique conserve son périmètre scientifique mais sera dédoublée en une Commission scientifique internationale en charge de l'évaluation des demandes pour l'appel « Bourses & Mandats » (sauf le niveau doctoral) et l'appel « Crédits & Projets » ; et une Commission scientifique Fédération Wallonie-Bruxelles en charge des candidatures de niveau doctoral dans le cadre de l'appel « Bourses & Mandats ». [...] ».

À nouveau, cette décision du CA n'a pas été concertée au sein de l'OCN préalablement à la décision du CA. Lors de la

réunion de l'OCN du 8 novembre 2022, le banc syndical a donc demandé qu'un moratoire soit appliqué à cette réforme puisque les règles de la concertation et de la négociation n'avaient pas été respectées. Le banc patronal, tout en s'excusant d'avoir omis de consulter l'OCN, a d'abord fait valoir que la compétence de l'OCN ne porte que sur la carrière des mandataires permanents et que cette réforme ne change pratiquement rien à l'évaluation ex-post des permanents (rapport quinquennal et promotions). Concernant la demande d'un moratoire, le banc patronal a indiqué que cela mettrait en péril l'Appel 2023 mais il a accepté que le banc syndical dépose des amendements à discuter ultérieurement.

En conséquence, une réunion extraordinaire de l'OCN a été programmée le 31 janvier 2023 pour examiner ces amendements concernant l'évaluation ex-post des permanents.

Compte tenu de ces difficultés en répétition dans la concertation sociale au FNRS, la représentation syndicale à l'OCN a décidé d'en informer Madame Glatigny, ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, en lui indiquant qu'en cas de désaccord à l'issue de la réunion de l'OCN de janvier 2023, le banc syndical ferait appel à elle en tant que ministre de tutelle du FNRS.

*Les avis et suggestions des mandataires FNRS sur cette réforme peuvent être transmis pour le 20 janvier 2023 à : [secretariat-cne@uclouvain.be](mailto:secretariat-cne@uclouvain.be) à l'intention des délégué-es CNE au sein de l'OCN.*



## Tous les enfants bienvenus à la St-Nicolas 2022 !

C'est une revendication ancienne de la délégation syndicale CNE, remontant à une dizaine d'années, qui a finalement trouvé son aboutissement en 2019.

Parmi les avantages sociaux accordés au personnel de l'université, figurent la populaire St-Nicolas des enfants, organisée depuis plusieurs années à l'Aula Magna.

Elle était cependant limitée aux enfants du personnel (toutes catégories confondues) disposant d'un contrat de travail d'un minimum de 50% de temps de travail à l'UCLouvain.

Suite à une négociation avec la CNE, l'extension à tous les enfants des membres du personnel dont le temps de travail est de moins de 50% a été accordée par l'employeur depuis la St-Nicolas organisée en décembre 2019.

Ces fêtes ont été perturbées en 2020 et 2021 par la crise sanitaire. La St-Nicolas 2022 est, depuis 2019, la première à se dérouler dans des conditions normales en faveur, désormais, des enfants de tous des membres du personnel.

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

Tout le monde le constate : l'inflation ne cesse d'augmenter ! Du coup, pour la 5<sup>ème</sup> fois cette année, les traitements des personnels du secteur public et de l'enseignement sont indexés de 2% en décembre 2022 afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat. Par contre, dans d'autres secteurs professionnels, le mécanisme d'indexation ne se déclenche qu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. C'est donc seulement en janvier 2023 que ces secteurs professionnels bénéficieront d'une indexation globale des traitements de 10%. À noter que c'est également le cas pour le montant des bourses de (post-)doctorat des universités et du FNRS qui n'est donc indexé qu'en janvier de l'année suivante. Il serait

cohérent que l'indexation de ces montants de bourses soit alignée systématiquement sur celle du personnel des universités et du FNRS.

Le nouvel index des traitements de décembre 2022 est de 1,9607. Par ailleurs, il est presque déjà certain qu'une nouvelle indexation interviendra en février 2023.

Les tableaux avec la mise à jour des échelles de traitement de toutes les catégories de personnel des universités à l'index 1,9607 ne sont pas publiés dans *Le Droit de savoir*, mais sont accessibles sur : <https://www.desy.ucl.ac.be/media/1523>

## Une politique globale de fin de carrière à l'UCLouvain, c'est pour quand ?

La nécessité de l'adoption d'une politique globale en matière de fin de carrières à l'UCLouvain n'a que trop tardé. La CNE réclame, avec le soutien unanime de ses délégués, des actions concrètes pour les membres du personnel de plus de 55 ans.

C'est pourquoi la délégation CNE, lors du Conseil d'entreprise d'octobre 2022, a déposé une note détaillée et argumentée réclamant une politique de fin de carrière.

Au Conseil d'entreprise de mars 2021, l'employeur s'est engagé, dans le cadre du Plan stratégique H 600, à « accompagner les fins de carrière et l'allongement des carrières (de 65 à 66 puis 67 ans). Cet objectif est à la fois un défi de gestion des carrières mais également réglementaire pour adapter règlements, processus de décisions à ces modifications de fin de carrière »<sup>1</sup>.

La délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise a régulièrement attiré l'attention de l'employeur sur la nécessité de mettre en œuvre une politique de gestion des fins de carrière du personnel, notamment dans le cadre de la CCT 104. L'avis de la délégation CNE<sup>2</sup> sur le Plan stratégique H 600 le rappelait encore.

L'évolution des données statistiques et financières présentées au Conseil d'entreprise, montre clairement que l'UCLouvain est confrontée à de nombreux défis en matière de fins de carrière des membres de son personnel :

- Une pyramide des âges déséquilibrée reflétant un vieillissement des membres du personnel, surtout dans le PAT et le PAC ;
- Une masse salariale en hausse, approchant les 80% de l'allocation de fonctionnement d'ici 2025 ;
- Une enveloppe fermée impliquant des marges budgétaires trop étroites pour accroître le cadre du personnel, ce qui induit une charge de travail élevée pour faire face à la croissance constante du nombre d'étudiant-es et des exigences législatives (décret Paysage, fusions, FIE, etc.) ;
- Des évolutions législatives de plus en plus restrictives en

matière d'accès notamment à la prépension, devenue régime de chômage avec complément d'entreprise (R.C.C)<sup>3</sup>, reportant les coûts sur l'employeur.

Le dépôt par la délégation de l'employeur de cette première évaluation de la mise en œuvre de la CCT 104 à l'UCLouvain donne, une nouvelle fois, à la délégation CNE, l'opportunité de rappeler son argumentation.

La délégation CNE souligne que des solutions existent Mais il n'existe visiblement pas de la part de l'institution de souhaits d'engagements financiers importants, et d'une réelle volonté politique des autorités académiques en faveur de la mise en œuvre effective d'un plan global pour les fins de carrière à l'UCLouvain.

Il y a une certaine urgence désormais à entrer en négociation sur cette question qui préoccupe un nombre important de membres du personnel de l'université. Une solution négociée contribuerait à l'attractivité de l'UCLouvain sur le marché de l'emploi et faciliterait le recrutement de personnel compétent pour les fonctions à pourvoir. Par ailleurs, ces mesures pourraient prévenir en partie la démotivation, les incapacités de travail et les démissions qui risquent de se multiplier faute de mesures efficaces pour maintenir les membres du personnel âgés au travail.

La délégation CNE propose notamment :

- Des modalités de financement des fins de carrière en interne assurées par des marges budgétaires disponibles dès à présent dans les affectations budgétaires notamment ;
- Une attention particulière pour les membres du personnel répondant aux conditions d'un R.C.C. (ancienne prépension) ; Une politique proactive de l'UCLouvain beaucoup plus ambitieuse qu'actuellement et basée sur une mise en œuvre de la CCT 104.

La note détaillée de la CNE déposée au Conseil d'entreprise est accessible sur le site de la délégation : <https://www.desy.ucl.ac.be/media/1533>

<sup>1</sup> Plan stratégique H600, Partie RH, page 6.

<sup>2</sup> CE 477.2, 31-05-2021, 6°, point 1.3 de l'avis.

<sup>3</sup> <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e6>

## Quelques propositions de la CNE concernant les fins de carrière à l'UCLouvain, dans le cadre de la mise en œuvre interne de la CCT 104

- Donner la priorité aux recrutements internes dans les ouvertures de postes afin de favoriser le maintien à l'emploi et valoriser le personnel en place.
- Maintenir la possibilité de séjours sabbatiques pour les académiques de plus de 60 ans.
- Accorder au personnel PAT des jours supplémentaires de congé liés à l'âge : 1 jour par cinq années supplémentaires de 45 à 59 ans puis un jour par année supplémentaire à partir de 60 ans.
- Aménager le temps de travail sur plusieurs semaines. Autoriser une flexibilité dans les horaires de travail (heures de début et de départ, etc.), lorsque la fonction le permet. Accepter les réductions de temps de travail pour répondre aux besoins des travailleurs âgés.
- Introduire la semaine de travail de 4 jours (32h de temps de travail au lieu de 38h, par ex.) pour les travailleurs âgés, essentiellement en charge de tâches manuelles, avec maintien du niveau de salaire. Cette mesure éviterait des incapacités de travail.
- Engager un assistant social pour le personnel, qui facilitera le parcours des membres du personnel les plus âgés.



