



LE DROIT *de savoir*

Bilan en demi-teinte

- 2 Avancées législatives
- 3 Quelles priorités 2023-2024
Calendrier académique
Evaluation institutionnelle
- 4 Promotions PAT
- 5 Avancées législatives
- 6 FNRS Réforme des commissions scientifiques
Assemblée des mandataires
- 7 Mouvements sociaux ULB et Université Laval
Plan de relance
- 8 Fusion USL-B - UCLouvain
- 9 Etre accompagné
- 10 En cas de menace de licenciement
- 11 Dispense de précompte pour les chercheurs
Evaluation de la politique scientifique 2023
- 12-14 Barèmes du personnel
- 15 Dispositif « Together »
Lutte contre le harcèlement
- 16 Matiullah Wesa arrêté

En ce début d'année 2023, le bilan social est pour le moins contrasté.

Comme le reflète ce numéro 192, l'université se doit de mettre en application une série d'avancées législatives améliorant les conditions de travail. Ainsi, le droit de déconnexion en dehors des horaires de travail sera coulé prochainement dans une Convention Collective de Travail. La portabilité du congé de maternité au profit du ou de la partenaire est désormais assurée en cas d'hospitalisation ou de décès prématuré de la maman. Le congé de naissance est prolongé. Il n'est plus nécessaire de présenter un certificat médical le premier jour de maladie, du moins trois fois par an. Un plan de formation doit être mis en place pour garantir, en 2024 cinq jours de formation par an et par personne. Des dispositions pour la protection des « lanceurs d'alerte » doivent aussi être prises.

Un recul est par contre enregistré en matière de crédits temps, en application d'une décision gouvernementale.

Au Conseil d'entreprise de l'UCLouvain, le 30 janvier, le vice-recteur à la politique du personnel, a présenté un bilan positif des avancées dans le cadre du volet « ressources humaines » de H600. Les réseaux sociaux professionnels sont désormais privilégiés pour les offres d'emploi et de stages de l'UCLouvain. La mobilité interne est favorisée. La liberté de développer ses recherches est valorisée. Des formations obligatoires sont activées, notamment en matière de prévention du harcèlement. Les procédures de promotion font l'objet d'une évaluation concertée. Le télétravail fait désormais partie des mœurs. L'inclusion, l'ouverture à la diversité, l'intégration de la personne handicapée sont des objectifs prioritaires. Un accord est à la signature sur le

Fonds de solidarité pour le personnel en CDI sur ressources extérieures. Ces avancées ont fait l'objet d'un dialogue et d'une concertation constante avec la CNE, et répondent notamment aux expériences et aux défis que l'ensemble de la communauté universitaire a relevés pendant la crise sanitaire.

Néanmoins, face aux demandes de la délégation CNE du personnel, osons le dire : il est fréquent que les autorités universitaires jouent la montre, invoquent un surcroît de travail, bottent en touche, procrastinent...

La délégation CNE continue à se battre pour l'avancement de dossiers se heurtant aux lenteurs institutionnelles. Il s'agit notamment de la mise en œuvre de la nouvelle Convention collective sur le télétravail retardée pour des raisons obscures; de la négociation d'une nouvelle assurance groupe pour le personnel non académique; de la négociation à ouvrir sur l'aménagement des fins de carrière (voir DDS 191); de la communication institutionnelle concernant la politique du personnel; de la possibilité pour les boursier-es de doctorat d'accéder au congé parental, (non appliqué à ce jour malgré l'accord de l'ONEm); de l'arrêt du recours à la rupture pour force majeure médicale, sans préavis, ni indemnités. Certaines demandes plus spécifiques de la délégation subissent des délais de réponse infinis (parfois plus d'une année!).

Un immense chantier s'est également ouvert récemment sur la fusion juridique entre l'UCLouvain et l'USL-B qui exige une concertation sociale de qualité (voir page 9).

La délégation CNE ne ménage pas sa peine pour tenter de faire avancer les dossiers qui conditionnent les droits et le bien-être des 6.500 membres du personnel de l'UCLouvain.



MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

En octobre 2022, la Belgique a transposé en droit belge la directive européenne 2019/1158 du 29 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

En conséquence, la Convention Collective de Travail n°162 du Conseil National du Travail prévoit le droit de demander une formule de travail souple (par exemple, le travail à distance, y compris le télétravail, l'adaptation de l'horaire de travail) pour prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille à charge. Sont concernés les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans, y compris les enfants adoptés, les enfants sous tutelle et les enfants sous placement familial de longue durée.

Pour les enfants handicapés, la limite est portée à 21 ans. Cette demande peut également concerner les (grands)parents, les (petits-)enfants, les frères et sœurs, les beaux-parents et les beaux-enfants pour raison médicale grave. Un certificat du médecin traitant doit justifier la prise en charge du membre de la famille ou du parent en question.

Le membre du personnel doit introduire sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. En accord avec l'employeur, ce délai peut être raccourci. L'employeur est tenu de répondre : soit il accepte, soit il propose une formule alternative, soit il justifie par écrit pourquoi il ne peut pas accepter demande.

RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ

La loi du 3 octobre 2022 permet aussi aux membres du personnel à temps plein a également la possibilité de demander à leur employeur de prêter davantage d'heures une semaine et d'en prêter moins la semaine qui suit, en respectant en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail. Par exemple, si un travailleur à temps plein

preste 45 heures la semaine A, il prestera 31 heures la semaine B.

Le membre du personnel bénéficie du droit de demander l'application de cette mesure de sorte que l'employeur doit motiver le refus. Le membre du personnel ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande.

DU NOUVEAU À PROPOS DU CERTIFICAT MÉDICAL

La réglementation relative à la production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail a été modifiée par la loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

Désormais, les membres du personnel ne sont plus tenus, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il convient cependant, comme auparavant, d'informer l'employeur de cette absence.



20 JOURS POUR LE CONGÉ DE NAISSANCE

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le père ou le co-parent de l'enfant a le droit de prendre un congé de 20 jours (ou 40 demi-jours) dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. C'est 5 jours de plus qu'auparavant. Pendant les trois premiers jours

du congé de naissance, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour les jours suivants, il reçoit une allocation de la mutualité, qui correspond à 82 % du salaire brut perdu plafonné.

SEMAINE DE QUATRE JOURS

Depuis octobre 2022, il est possible pour tout membre de personnel à temps plein de demander à réaliser son temps de travail sur quatre jours, ce qui implique une augmentation de la durée quotidienne de travail.

Lorsque la durée hebdomadaire effective de travail est égale ou inférieure à 38h, la durée maximale quotidienne de travail peut être portée à 9 heures 30

par jour par le biais d'une modification du règlement de travail.

Le membre du personnel bénéficie d'un droit de demander l'application de cette mesure de sorte que l'employeur doit motiver le refus. Le membre du personnel ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande.

LE PROJET DE NOUVEAU CALENDRIER ACADÉMIQUE

La CNE-UCLouvain a invité l'ensemble du personnel de l'université à discuter, le 6 mars 2023, le projet d'avis de l'ARES « relatif à la réflexion de fond des acteurs et actrices de l'enseignement supérieur à propos d'un nouveau calendrier académique ».

Les collègues des secteurs CSC-SP et CNE des universités ont également apporté leur pierre à l'édifice.

Nous remercions celles et ceux qui nous ont fait part de leurs réflexions et ont ainsi contribué à l'établissement de cette note. Les secteurs CNE et CSC-SP des universités soutiennent la proposition selon laquelle la réforme du calendrier académique doit comporter une période transitoire et puisse se réaliser par étapes.

Pour les universités, il apparaît qu'une réforme pour septembre 2023, et même septembre 2024, est impraticable, car la rentrée académique coïncide également avec :

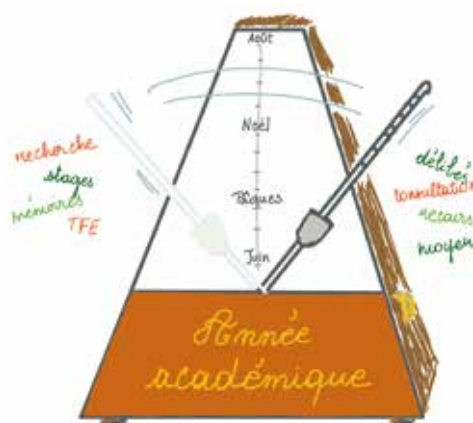
- l'entrée en vigueur de la réforme de la formation initiale des enseignants (FIE) ;
- l'entrée en vigueur de certaines modifications du décret Paysage ;
- la fusion entre deux universités libres subventionnées.

Or les équipes sont déjà en surcharge de travail dans toutes les universités, en raison du sous-financement structurel de l'enseignement supérieur et de la croissance du nombre d'étudiant-es inscrit-es.

Un nouveau calendrier académique exigera, quoi qu'il en soit, outre une réflexion sur la pédagogie universitaire approfondie et préalable à la mise en œuvre dudit calendrier, des modifications au décret Paysage.

Vous pouvez prendre connaissance de la note consolidée envoyée à l'ARES ce 10 mars 2023 de la CNE :

<https://www.desy.ucl.ac.be/media/1673>



ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE DE LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a souhaité ne plus s'en tenir uniquement aux évaluations d'un cursus, menées de manière transversale dans les différents établissements qui organisent ce cursus (médecine, droit, etc...), mais y ajouter la possibilité d'une évaluation institutionnelle qui a, dès lors, pour objectif que chaque établissement procède lui-même à l'évaluation de la qualité de l'ensemble de ses propres formations.

Une phase pilote à laquelle ont participé 17 établissements, dont les 6 universités en Fédération Wallonie-Bruxelles s'est clôturée en 2022.

Les rapports d'évaluation de chacun de ces établissements, une analyse transversale ainsi qu'une synthèse en dix points des conclusions auxquelles sont arrivés les experts impliqués dans cette phase sont disponibles sur le site de l'Aeqes.

Lors du Conseil d'entreprise du 27 mars 2023, la CNE a souligné un des points de vigilance relaté par le comité d'experts à propos de l'UCLouvain en matière de gouvernance : « subsidiarité marquée ne favorisant pas toujours le partage de bonnes pratiques ».

En réponse à une question au Parlement FWB, la ministre V. Glatigny a indiqué le 15 mars 2023 que « Si les établissements attestent mener en interne leur propre évaluation de la qualité de leur enseignement, ils pourront être libérés du mécanisme de l'évaluation externe menée par l'Aeqes ».

L'Aeqes organisera le 25 mai 2023 une journée d'études sur cette thématique.

https://www.aeqes.be/rapports_list.cfm?documents_type=12

https://www.aeqes.be/rapports_details.cfm?documents_id=863

QUELLES PRIORITÉS POUR 2023-2024 ?

Une rencontre entre la délégation syndicale CNE et les autorités de l'UCLouvain s'est tenue ce 11 janvier 2023, où notre organisation a eu l'occasion de mettre en avant les priorités du moment.

Les questions d'actualité ont été abordées :

- Politique en matière de harcèlement et de violences de genre
- Négociation sociale dans le cadre de la fusion avec l'USL-B
- Aménagements des fins de carrière du personnel de plus de 55 ans

Nous avons demandé l'ouverture de négociations sur des revendications restées sans solution depuis de nombreuses années :

- La suppression des inégalités et des discriminations de l'assurance de groupe actuelle

- L'amélioration de la clarification de la ligne hiérarchique pour les niveaux 3 et 4
- La négociation des conventions collectives portant statut pour les personnels (administratif, technique, scientifique et académique)
- L'octroi de jours de congés supplémentaires (principalement les 2 janvier et 2 novembre, et récupération du 27 septembre lorsqu'il tombe un week-end)
- L'amélioration de la procédure au sein de la commission médicale du personnel administratif
- La création de postes « sas » et du budget correspondant pour les retours de parcours de réintégration



Commissions de promotion PAT à l'UCLouvain, comment ça marche ?

La promotion constitue un des modes de progression de la carrière. Elle permet la nomination d'un membre du personnel à un grade¹ plus élevé de la catégorie à laquelle il appartient.

Cette reconnaissance n'est pas automatique, elle s'organise dans un cadre budgétaire², et s'assortit de conditions qui sont notamment : l'obligation d'avoir les conditions d'ancienneté de grade requises et pouvoir justifier d'un enrichissement de la fonction en termes d'activités et de compétences. Pour les personnes occupant un poste de niveau 2, cet enrichissement est évalué dans le cadre de la procédure d'analyse de fonction³. La demande d'évaluation ou de réévaluation d'une fonction est introduite par le responsable hiérarchique uniquement lors de la commission de promotion⁴.

Est concerné par la procédure de promotion PAT, les personnels administratif et technique au cadre et sur ressources extérieures.

La procédure **début** en février par une information aux responsables hiérarchiques qui reçoivent la liste des personnes promotionnables, des personnes non-promotionnables et des personnes promotionnables l'année suivante. La communauté universitaire reçoit ensuite un mail marquant le début de la campagne de promotion. Les personnes promotionnables reçoivent un mail personnalisé leur donnant diverses informations en lien avec la procédure et les invitant à discuter avec leur responsable hiérarchique.

La demande de promotion peut être introduite par le travailleur lui-même ou par son responsable hiérarchique. La demande doit être argumentée sur base d'un canevas préétabli.

Les commissions de promotion se réunissent entre **mi-avril et début juin**. Les commissions de promotion⁵ ont en charge d'examiner les demandes de promotion, de les classer par ordre de priorité, de soumettre ce classement au Vice-recteur à la politique du personnel (VRPP) et à l'Administratrice générale, qui préparent la décision du Conseil d'administration. Celui-ci examine le dossier « promotions » **début juillet**. Dans la foulée, le VRPP informe les présidents de commission et les responsables hiérarchiques qui informent à leur tour les personnes promues. Les décisions d'octroi des promotions prennent effet au **1^{er} octobre** de la même année.

Les commissions de promotion 2022 se sont tenues en présentiel ou en comodalité. Des **observateurs.trices syndicaux.cales** CNE étaient présent.e.s à chacune de ces commissions. La présence d'observateurs syndicaux à ces commissions semble être entrée dans les mœurs et leur rôle semble connu voir reconnu ET permet d'avoir une vision transversale de la procédure.

Quelques observations....

Les observateurs.trices syndicaux.cales notent l'ambiance

bienveillante qui règne généralement au sein des commissions de promotion. Les responsables hiérarchiques font preuve de respect envers les candidats et se montrent encourageants. Ils sont d'ailleurs souvent frustrés de ne pouvoir promouvoir plus largement les membres de leur équipe.

Les règles relatives à l'évolution de la carrière du PAT semblent connues des membres des commissions.

Les candidat.e.s potentiel.le.s semblent être bien informé.es de la progression de leur carrière.

Le fonctionnement des commissions de promotion semble plus harmonisé et transversal que précédemment. Néanmoins, les critères de promotion et les stratégies développées par les commissions sont très diversifiés. Les critères d'octroi d'une promotion mériteraient d'être clarifiés pour éviter autant que possible la subjectivité : selon les commissions, on favorisera plutôt les travailleur.se.s juniors (pour les motiver ou éviter qu'ils ne partent...) ou les seniors (en reconnaissance de leurs mérites) ou ceux qui ont des fonctions clés car leur apport au service est bien visible ou ceux qui ont dû faire face à de nouvelles exigences dans leur travail ou ceux qui attendent une promotion depuis longtemps déjà ou ceux qui bénéficient déjà d'une IFS⁶...

La procédure pour le classement final varie également très fortement d'une commission à l'autre. Le manque de moyens financiers octroyés au budget « promotions » amène les commissions à classer les personnes, non plus sur l'évolution de leur fonction, mais sur le coût de leur promotion. Ainsi, plusieurs personnes avec un grade relativement élevé ont été sorties de l'ordre utile pour permettre à plus de personnes, de grade plus bas, d'être promues. Plusieurs cas problématiques de personnes qualifiées de « méritantes » et qui ont démontré qu'elles s'investissaient dans l'institution sont à nouveau survenus lors des commissions. Ces personnes sont bloquées depuis de nombreuses années car leur promotion coûte trop cher au regard de l'enveloppe allouée.

Quelques demandes et revendications de la CNE pour les futures campagnes de promotion :

- Afin d'avoir une idée plus objective concernant l'octroi de promotions à l'UCLouvain, il serait nécessaire de disposer d'un état des lieux de la situation actuelle : statistiques sur 5 ans du rapport, service par service, entre le nombre de personnes pouvant être promues et celui des personnes effectivement promues, selon le grade, l'âge, le sexe et le pourcentage d'occupation et la mise à jour du tableau relatif aux personnes qui n'ont pas obtenu (ou demandé) de promotion.
- Pour éviter que des personnes en mutation, notamment, ne soient pénalisées dans le processus promotion, il faudrait veuille au respect des critères de non-discrimination⁷.

- La CNE demande également d'obtenir une note détaillée et concertée sur le fonctionnement des différents outils de valorisation (IFS, indemnité circonstancielle [IC], prime d'ancienneté, analyse de fonction, concours d'accession...) et leurs critères d'octroi.
- La CNE demande qu'une négociation des classements de fonctions de niveau 2 soit entamée dans la foulée de la négociation des classements de niveau 1.
- Une clarification des critères d'octroi des promotions devrait être envisagée afin d'éviter autant que possible la subjectivité.
- La CNE demande également que des mécanismes de valorisation soient proposés par l'employeur, afin de donner des perspectives aux personnes parvenues au sommet de leur fonction et ainsi qu'une réflexion en lien avec l'allongement des carrières.

La prise en compte, par l'employeur, de ces revendications serait un signal fort à donner au personnel afin qu'il garde un intérêt et une motivation au travail tout au long de sa carrière.

¹ Grade : titre qui désigne chacun des degrés du tableau de hiérarchie du personnel PAT/PATGS (voir Droit de Savoir n°174 <https://www.desy.ucl.ac.be/node/423>).

² L'employeur nous informe que 18.08% des membres du personnel sur BO qui étaient promotionnables en 2022 ont reçus une promotion, contre 18,27% en 2021. A ce pourcentage s'ajoutent les membres du personnel sur ressources extérieures.

³ A ce jour, l'analyse de fonction pour les niveaux 2 n'a pas fait l'objet d'une négociation avec la délégation syndicale.

⁴ La demande d'évaluation ou de réévaluation d'une fonction pourrait également être introduite par le travailleur ou la travailleuse.

⁵ La composition des commissions de promotion est disponible sur le portail.

⁶ Indemnité pour Fonction Supérieure

⁷ Dans la loi belge, il existe 19 critères que l'on appelle des « critères protégés » sur la base desquels la discrimination est interdite : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance (juive), l'origine nationale ou ethnique, le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état civil (marié ou pas), les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, le sexe et la langue.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2023, chaque membre du personnel dispose de quatre jours de formation. Dès 2024, le droit individuel à la formation sera de cinq jours par an pour une personne à temps plein.

La loi du 3 octobre 2022 (Moniteur belge du 10 novembre 2022) vise tant les formations formelles qu'informelles directement liées au travail. Il est possible de suivre ces formations en dehors des heures normales de travail ; dans ce cas, ces heures donnent droit au salaire normal.

Le nombre de jours de formation peut être réduit pour les membres du personnel qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui n'ont pas été en service pendant une année complète. Ce nombre est déterminé par une formule détaillée à l'article 50 § 3 de la loi du 3 octobre 2022.

Si le membre du personnel n'a pas épuisé les jours de formation auxquels il a droit une année, le solde est reporté à l'année suivante.



COUPURES SCANDALEUSES DANS LE CRÉDIT-TEMPS

Alors qu'il est déjà très compliqué de concilier vie professionnelle et vie familiale, le gouvernement fédéral a décidé de réaliser des économies sur le crédit-temps. Cette nouvelle réglementation est d'application depuis le 1^{er} février 2023.

- Dans le cadre du crédit-temps avec motif afin de s'occuper d'un enfant, l'âge de l'enfant a été ramené de 8 à 5 ans.
- La durée maximale du crédit-temps a été réduite de 51 mois à 48 mois.

- La condition d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier de ce motif passera de 2 ans à 3 ans au 1^{er} juin 2023.
- Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de l'ONEM, les membres du personnel qui prestent à temps partiel devront avoir presté à temps plein pendant au moins un an, condition inexistante auparavant.

La CSC et la FGTB ont introduit un recours au Conseil d'État pour dénoncer ces économies et la discrimination concernant plus particulièrement les membres du personnel à temps partiel.

CONVERSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ EN CONGÉ DE PATERNITÉ

En cas d'hospitalisation ou de décès de la mère, les périodes non utilisées du congé de maternité peuvent être prises par le père ou le coparent qui le demande afin d'assurer l'accueil de l'enfant.

Durant cette période, le père ou le coparent bénéficie des indemnités que la mère aurait reçues, à condition d'être assujéti à la sécurité sociale dans le régime salarié. L'indemnité est calculée sur la base de son salaire et est prise en charge par la mutuelle.



Réforme des commissions scientifiques FNRS

Pour rappel, le FNRS a décidé en octobre 2022 d'une évolution et d'une adaptation des Commissions scientifiques du FNRS.

Lors de la réunion du 8 novembre 2022 de l'Organe de Concertation et de Négociation sociale (OCN) au sein du FNRS, le banc syndical a vivement protesté contre l'absence de concertation préalable au sujet de cette réforme des commissions scientifiques, préalablement à la décision du Conseil d'administration.

Il a été convenu par toutes les parties que la concertation devait être améliorée et qu'une réunion extraordinaire de l'OCN devait se tenir notamment pour examiner les conséquences de la réforme, notamment pour l'évaluation ex-post des mandataires permanents.

Cette réunion s'est tenue le 31 janvier 2023, avec les quatre revendications suivantes déposées par le banc syndical :

- 1) Que les études sur lesquelles le FNRS se base pour justifier sa réforme des commissions soient transmises au banc syndical.
- 2) Que les évaluateurs/évaluatrices de la FWB présent-es dans les commissions qui évaluent les rapports quinquennaux et les demandes de promotion soient membres à part entière de la commission, au même titre que les membres étrangers. Le principe d'évaluation par les pairs, c'est-à-dire par des personnes qui sont aussi au plus proche des situations réelles des mandataires permanents du FNRS dans les universités FWB, en sera davantage respecté.
- 3) Que parmi les évaluateurs/évaluatrices de la FWB soient admis-es les mandataires permanents du FNRS à partir du grade de chercheur-e qualifié-e avec 8 ans d'ancienneté.
- 4) Que ces commissions ne soient pas composées à plus de

50% d'évaluateurs étrangers issus d'institutions d'un même pays. Le risque de voir les évaluateurs français, par exemple, occuper plus de la majorité des sièges dans certaines commissions de sciences humaines en sera diminué et partant, le risque de voir importés au sein des politiques scientifiques du FNRS des conflits d'intérêts qui sont étrangers aux politiques locales. Cela assurerait également une plus grande diversité des cultures scientifiques.

En réponse, la présidente du Conseil d'administration du FNRS a indiqué :

- qu'elle entend les revendications du banc syndical concernant les impacts possibles des aménagements des commissions scientifiques ;
- qu'il est confirmé que ces impacts pourront être identifiés et évalués sur la base des appels précédents ;
- que la notion de pairs doit rester liée à la discipline ;
- que la revendication concernant le pourcentage d'experts étrangers issus d'un même pays a déjà été discutée en Conseil d'administration en allant dans le même sens ;
- que les autres points reviendront à la réunion suivante de l'OCN, après examen par le Conseil d'administration du FNRS.

Après cette réunion, on notera que dans l'éditorial du n°127 de *FNRS-news* de mars 2023, intitulé *"Temps d'adaptations"* qui commente cette réforme, la secrétaire générale du FNRS mentionne rapidement *"quelques questions posées, un peu d'inquiétude exprimée et l'une ou l'autre incompréhension formulée"*, sans cependant faire la moindre allusion aux débats tenus à ce sujet au sein de l'OCN, organe de concertation et de négociation, rappelons-le. C'est cette omission qui, à elle seule, est un problème majeur !

Assemblée des mandataires F.R.S.-FNRS

Une assemblée des mandataires FNRS, organisée à l'initiative des délégations syndicales (CNE, CSC, CGSP et SEL) de l'Organe de concertation et de négociation (OCN), s'est tenue le 16 février 2023 à l'Université Saint-Louis à Bruxelles. Cette assemblée visait à rappeler et à présenter aux nouveaux et nouvelles venu-es, le champ d'action et le fonctionnement de l'OCN dix ans après sa mise sur pied.

L'assemblée avait également pour but de faire le point sur l'action des délégué-es à l'OCN, sur les dossiers traités et en cours, dont celui relatif à la réforme des commissions scientifiques, et de dresser le bilan de cette action, ses avancées et ses actuelles impasses. Il s'agissait aussi de partager les préoccupations de divers ordres exprimées par les chercheurs et chercheuses et de discuter ensemble des futurs dossiers à traiter et des actions prioritaires à mener.

Un compte-rendu de cette assemblée est disponible sur le site de la délégation CNE. Ce mémo a déjà été communiqué à une partie de mandataires FNRS de l'UCLouvain, mais pas à tous, en particulier aux mandataires temporaires engagés récemment. En effet, un des problèmes sur lequel butte la délégation syndicale tient à la difficulté de communiquer avec l'ensemble

des mandataires du FNRS dans les six universités, par exemple pour les informer de la tenue d'une assemblée générale ! Cette difficulté est en partie liée à l'attitude des autorités du FNRS qui refusent pour l'instant de proposer un canal de diffusion (que ce soit via le site, le FNRS express ou par courriel).

Sur demande à la délégation CNE-UCLouvain (adresse ci-dessous), vous pouvez obtenir :

- le diaporama qui a servi de support à la présentation des activités de l'OCN ;
- le compte-rendu de la réunion du 16 février 2023 proposant une synthèse des échanges ;
- le recueil des articles parus dans *Le Droit de savoir* sur l'OCN depuis 2010. C'est en effet à cette période que l'intention de créer cette instance de concertation et de négociation sociale au sein du FNRS a vraiment émergé pour aboutir en 2013 à l'adoption du protocole d'accord créant l'OCN.

Que vous ayez pu être présent-e ou non le 16 février 2023, n'hésitez pas à nous faire part de vos réactions ou à nous transmettre vos éventuelles questions : secretariat-cne@uclouvain.be

Ambiance sociale dans les universités : ça brasse !

Rencontre exceptionnelle avec le président du Conseil d'administration de l'ULB

« La direction de l'ULB parle de bien-être et de bienveillance mais, en réalité :

- **Statuts du personnel** : les autorités ont envisagé de modifier les statuts du personnel de manière unilatérale ! Cela créerait un précédent dangereux pour les droits du personnel.
- **Fins de carrière** : la CNE-ULB a pris part à un groupe de travail paritaire qui s'est réuni durant un an et demi. Ce groupe a été dissous sur décision de la direction générale qui propose unilatéralement un plan insuffisant. La CNE continue à faire des propositions constructives afin d'adapter ce plan à la réalité des membres du personnel.
- **Télétravail** : la Convention collective de travail doit être renégociée avant reconduction. La CNE réclame l'augmentation de l'indemnité mensuelle et son indexation ; 3 jours de télétravail par semaine et plus de souplesse pour l'accorder dans les services ; une indemnité pour les agent-es que la nature du travail empêche de télé-travailler.
- **Mobilité interne** : la CNE réclame une dynamique positive qui permette aux membres du personnel de muter à temps, car la mobilité est aussi un outil de prévention des risques psychosociaux et d'évolution de carrière.
- **Risques psychosociaux** : la forte augmentation des dossiers interpelle la délégation CNE qui relaie de nombreuses situations difficiles aux autorités et constate que les conseillers en prévention n'arrivent pas à suivre ». (*Communication de la délégation CNE-ULB*)

C'est pourquoi la délégation CNE-ULB a invité la CGSP PATGS à rencontrer avec elle le président du Conseil d'administration le lundi 27 mars dernier. Les organisations syndicales de l'ULB attendent, pour le 25 avril, un engagement fort des autorités de l'université sur ces dossiers prioritaires pour tout le personnel.

¹ Sources : communiqués du SPUL, Protocole SPUL-UL sur le Retour au travail du 29 mars 2023, Plan cadre UL-SPUL du 29 mars 2023, Le Devoir, Le Journal du Québec

Une grève exceptionnelle du personnel académique à l'Université Laval à Québec

Le Syndicat des Professeur-es de l'Université Laval (SPUL) a mené une **grève générale du 13 mars au 29 mars 2023**. Il revendiquait : l'augmentation du nombre de postes, car l'UL est la seule université au Québec à avoir perdu des effectifs enseignants alors que le nombre d'étudiants ne cesse d'augmenter ; le rattrapage salarial par rapport aux universités comparables ; et la préservation des libertés académiques.

La grève du SPUL a reçu le soutien de l'ensemble des syndicats des personnels de l'université, de l'enseignement supérieur du Canada ainsi que d'élus de l'Assemblée provinciale du Québec. Durant la 3e semaine de grève, fin mars, le conciliateur nommé par le ministère du travail a déposé une proposition de règlement approuvée, le 28 mars, à 92% par quelque 900 membres du syndicat présents.

L'accord porte sur 80 postes en plus des 1280 postes actuels ; 16% d'augmentation salariale dans les trois ans ; et l'abandon de références, portant atteinte à la liberté académique des professeur-es, au devoir de loyauté et de civilité (prévues par ailleurs par le Code civil du Québec), dans la nouvelle convention collective. Les comités de programme continueront à déterminer les modalités d'enseignement des cours, mais des membres élus par l'assemblée des professeurs de chaque unité y siègeront, et un-e professeur-e pourra refuser de donner un cours dont les modalités d'enseignement ne lui conviennent pas.

Environ 40% des cours de l'UL ont été touchés par cette grève qui aura été la plus longue depuis le débrayage qui avait mené à la création du SPUL, en 1976.

Un plan cadre, convenu entre les deux parties, et dont l'objectif est de favoriser la continuité des cours affectés par la grève, vise à permettre aux étudiant-es d'atteindre les objectifs fixés dans les plans de cours. Les changements aux plans de cours devaient être approuvés par une majorité d'étudiants lors du premier cours au retour de la grève. Les cours pourront se prolonger au-delà du 30 avril.¹

Plan de relance européen

Dans le cadre du Plan de relance européen en vue de pallier les effets de la crise sanitaire (voir n°185 du *Droit de savoir*, p 10), la Belgique devait recevoir 5,9 milliards d'euros, dont 495 millions pour la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Mais, en raison d'une croissance économique meilleure qu'en 2020 à la fin 2021, cette intervention a été ramenée à 4,5 milliards d'euros pour l'État et, en conséquence à 378 millions pour la FWB.

Petite compensation, le plan complémentaire européen «REPowerEU», destiné à économiser l'énergie, à produire de l'énergie propre et à diversifier les approvisionnements énergétiques dans l'UE, permet à la Belgique de bénéficier de 282 millions d'euros, dont 24 millions pour la FWB. Au total, la FWB recevra un montant de 402 millions d'euros.

Vers la fusion de l'Université Saint-Louis Bruxelles et de l'UCLouvain

Les débats et le vote au Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles

Attendu depuis 2017, le décret organisant la fusion de l'Université Saint-Louis - Bruxelles et de l'UCLouvain a été voté au Parlement FWB le 14 décembre 2022 par 61 oui et 11 non.

Les débats ont eu lieu en Commission enseignement supérieur le 1er décembre et ensuite en séance plénière le 14 décembre 2022. Ces débats ont donné lieu à plusieurs interventions étonnantes.

- Ainsi, un député, membre de la majorité parlementaire, a déclaré le 1^{er} décembre 2022 que « *la fusion des deux universités va à l'encontre de l'esprit du décret Paysage et de l'esprit du décloisonnement ; elle remet en question l'équilibre qui avait été trouvé initialement, en créant de la concurrence stérile dans nos différents pôles* ».

Alors que le Conseil d'État, dans son avis du 25 mars 2019, indiquait que le décret Paysage n'empêche pas les démarches volontaires de fusion entre établissements d'enseignement supérieur et que ces fusions ne font pas automatiquement disparaître les habilitations octroyées aux universités qui fusionnent, les restrictions d'habilitations inscrites dans le décret sont importantes. Ainsi, l'article 5 stipule que, pendant une période de 5 ans, l'université fusionnée ne pourra plus obtenir de nouvelles habilitations à Bruxelles dans d'autres domaines que ceux pour lesquels l'UCLouvain dispose déjà aujourd'hui d'habilitations.

Ces concessions ont été acceptées par les autorités des deux universités. C'était, semble-t-il, le « prix à payer » pour rassurer l'ULB.

- Par ailleurs, plusieurs parlementaires ont indiqué que l'avis des syndicats sur la fusion était favorable. La CNE-Universités a indiqué dans un courrier adressé à ces parlementaires ainsi qu'à la ministre V. Glatigny que cet avis favorable était donné à la condition que « *dans l'article 3 du projet de décret, il soit précisé que la proposition de fusion des deux institutions 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, sans donc maintenir pendant des années un cadre d'extinction. Cela serait déraisonnable, puisqu'il s'agit de deux universités subventionnées soumises globalement aux mêmes dispositions légales. Les différences actuelles de statuts des catégories de personnel académique, scientifique, administratif et technique des*

deux universités sont peu nombreuses et peuvent être réglées en négociation sociale ».

Cette demande de la CNE-Universités n'est pas formellement rencontrée dans la version finale de l'article 3 du décret. Le commentaire des articles, annexé au décret, précise cependant que lorsque l'article 2 du décret prévoit des « *procédures préalables de concertation interne* », elles comprennent « *la concertation sociale dans le respect des conventions et des lois qui l'encadrent* ». (Voir encart).

- Autre intervention confondante, lors de la séance plénière du 14 décembre, la ministre V. Glatigny a déclaré que : « *[...] les concertations au sein des universités ont bien eu lieu au mois de mai 2022 : l'assemblée générale de l'Université Saint-Louis-Bruxelles – dont font partie les organisations syndicales, y compris la Centrale nationale des employés (CNE) – a voté à l'unanimité en faveur de ce texte organisant la fusion.* »

Cette assertion a suscité un nouveau courrier de la CNE-Universités à la ministre le 17 décembre 2022 qui lui faisant observer que : « *[...] contrairement à ce que vous avez déclaré, la CNE n'est pas membre de l'assemblée générale de l'Université Saint-Louis-Bruxelles ; elle n'a donc pas participé au vote qui a eu lieu en mai 2022. Ce sont les représentant-es des associations corporatives qui sont membres de l'assemblée générale, ainsi que du Conseil d'administration. La délégation syndicale, compétente quant à elle pour toutes les catégories de personnel, ne siège pas dans les instances institutionnelles ni à l'USL-B, ni à l'UCLouvain. Pour autant que de besoin, les délégué-es du Gouvernement auprès de ces deux universités, peuvent en témoigner.* »

Aucune réaction de la ministre à ce jour.

L'étape suivante

Si ce décret organise la fusion des deux universités, ce n'est encore qu'une étape, car les deux universités doivent, conformément à l'article 3 du décret, transmettre formellement cette proposition de fusion au Gouvernement.

Les autorités attendaient la publication du décret au Moniteur belge pour transmettre au Gouvernement cette proposition. Le décret a été publié au Moniteur belge le 22 février 2023.

Les autorités des deux universités souhaitent que la fusion soit effective le 13 septembre 2023 au plus tard.

UCLouvain



UCLouvain
SAINT-LOUIS BRUXELLES

Article 3 du décret du 15 décembre 2022 organisant la fusion de l'Université Saint-Louis - Bruxelles et de l'UCLouvain

La proposition de fusion des deux institutions, transmise au Gouvernement comprend :

1. la détermination de la nature juridique de la nouvelle université au moment de sa création et les projets de statuts y afférents ;
2. la dénomination de l'université issue de la fusion ;
3. la composition et les compétences des organes décisionnels et de consultation ;
4. l'ensemble des conventions passées entre les deux universités concernées relatives à la transmission des droits et obligations de l'université issue de la fusion entre l'UCL et l'USLB ;
5. les avantages financiers et pédagogiques.

Où en est actuellement la concertation sociale au sein des deux universités sur la fusion ?

À la suite de cette publication au Moniteur belge du décret organisant la fusion, les autorités ont transmis au Gouvernement de la FWB, au début du mois de février 2023, la proposition formelle de fusion, accompagnée des documents prévus dans l'article 3 du décret, mais sans que n'y figure cependant l'esquisse d'un accord social sur les statuts et les conditions de travail du personnel, ce qu'avaient demandé les délégations CNE des deux universités.

Pourtant, comme l'indique le commentaire de l'article 2 du décret organisant la fusion entre les deux universités, une concertation sociale doit accompagner le processus. Qu'en est-il concrètement sur le terrain ? Où en est-on ?

En réalité, peu de choses ont avancé. Les avis circonstanciés déposés en mai 2017 par les délégations du personnel lors de la réunion conjointe des Conseils d'entreprise des deux universités n'ont pas été suivis, au point que le « Schéma directeur » d'avril 2017 n'a pas été modifié d'un iota. Dès lors, alors que ce schéma date de cinq ans déjà, c'est ce texte qui sera à la base de la fusion juridique.

Depuis la signature des actes notariés en juillet 2017 donnant le cadre de la fusion, la délégation CNE au Conseil d'entreprise de l'UCLouvain a régulièrement relancé l'employeur pour qu'un groupe de travail paritaire de négociation sociale démarre ses travaux, sur un modèle similaire à celui créé lors de la fusion avec les FUCaM.

Les autorités ont reporté régulièrement le lancement de cette négociation sociale, pourtant indispensable. Il est vrai que les attermolements politiques de ces dernières années en FWB sur le projet de fusion, ainsi que les urgences causées par la gestion de la crise sanitaire en 2020 et 2021, n'ont pas permis d'y accorder une priorité.

Toujours est-il que plusieurs années ont été perdues en matière de négociation des conventions collectives, de statuts des personnels, de rapprochement des avantages sociaux,

d'harmonisation des congés, etc.... entre les deux universités amenées à fusionner dans quelques mois.

Le 30 janvier 2023, une réunion conjointe des Conseils d'entreprise des deux universités s'est tenue notamment pour passer en revue les documents que les autorités devaient communiquer au Gouvernement FWB, en application de l'article 3 du décret :

- la nature juridique de l'université fusionnée est conforme à la loi du 12 août 1911 accordant la personnalité juridique à l'UCL, à la KUL, à l'ULB et la VUB.
- les règlements organique et ordinaire, ainsi que le ROI du secteur SSH modifiés
- la dénomination générique "UCLouvain" est adoptée; la dénomination officielle reste "Université Catholique de Louvain"
- l'acte notarié des 4 et 6 juillet 2017 prévoyant notamment l'apport d'universalité à titre gratuit
- un projet convention collective "garantie d'emploi" proposée par les employeurs mais non négociée avec les organisations syndicales jusqu'à présent

Une nouvelle réunion des Conseils d'entreprise conjoints prévue le 20 mars a été reportée au 22 mai à la demande de la CNE, en raison d'un refus des employeurs de certains points demandés à l'ordre du jour par la CNE. Ces derniers n'ont pas transmis à temps la structure de l'emploi, les statuts des asbl périphériques, les procès-verbaux des bureaux des secteurs, les procès-verbaux des Conseils d'entreprise des deux universités, les CCT en vigueur, etc...

Un groupe de travail paritaire de négociation sociale sur les statuts et les conditions de travail a été créé en février 2023 et a débuté ses travaux. Le premier point concerne les priorités à mettre à l'ordre du jour. Une convention sur la garantie globale de l'emploi est en cours de négociation. La CNE demande qu'elle suive un modèle similaire à celle signée un peu avant la fusion juridique entre l'UCL et les FUCaM.

Les délégations CNE ont l'intention d'informer régulièrement les personnels des deux universités sur les débats tenus en Conseils d'entreprise et sur les premières orientations du groupe de négociation sociale.



Que faire en cas de menace de licenciement ?

Rappelons d'abord que, dans le cas d'un licenciement pour motif grave, la décision de l'employeur est communiquée formellement à l'intéressé-e et est immédiatement exécutoire.

Hormis donc le cas de faute grave, tout membre du personnel qui reçoit une lettre d'**intention de licenciement** dispose d'un délai d'une semaine pour introduire un recours à la Commission du Personnel. (Voir ci-après les textes réglementaires de référence).

La délégation syndicale CNE du personnel conseille de demander ce recours à la Commission du Personnel. Si vous choisissez de ne pas introduire ce recours, vous pouvez cependant prendre un contact avec la délégation syndicale qui – il faut le rappeler – n'est pas informée de l'intention de licenciement notifiée par l'employeur.

Textes de référence relatifs à la procédure en cas d'intention de licenciement

1. Pour le personnel administratif et technique au cadre

« Tout agent menacé de licenciement dispose, avant la notification de celui-ci, d'un délai d'une semaine pour saisir la Commission du Personnel. Ce délai court à compter de la notification écrite qui lui est faite par le Directeur du Personnel de la procédure de licenciement dont il est l'objet.

Si la Commission du Personnel a été saisie, elle doit, dans un délai d'un mois, transmettre son avis à l'Administrateur Général, qui statuera. L'agent menacé de licenciement peut obtenir auprès du Directeur du Service du Personnel toutes indications sur les raisons de cette mesure ».

(Article 3.10 du statut du PAT)

2. Pour le personnel administratif et technique sur ressources extérieures

« Dans le cas de faute grave, la procédure sera celle prévue par la loi. Dans les autres cas, l'intéressé sera informé par écrit par le Directeur du Service du personnel de l'intention de licenciement et ce, 7 jours avant la notification de la lettre de préavis ou de licenciement. La lettre de préavis ou de licenciement sera adressée à l'intéressé dans les délais légaux.

Tout membre du PAT visé par la présente convention peut saisir la commission du PAT sur ressources extérieures de toute question relative à l'application des dispositions de cette convention. Il peut, pour ce faire, être représenté ou accompagné d'un délégué syndical de son choix. »

(Articles 14 et 15 de la Convention collective relative au PAT sur ressources extérieures).

3. Pour le personnel scientifique sur ressources extérieures

« Dans le cas de faute grave, la procédure est celle prévue par la loi. Dans les autres cas, l'intéressé sera informé par écrit par le Directeur du Service du personnel de l'intention de licenciement et ce, 7 jours avant la notification de la lettre de préavis ou de licenciement. La lettre de préavis ou de licenciement sera adressée à l'intéressé dans les délais légaux.

Tout membre du personnel scientifique visé par la présente convention peut saisir une Commission du personnel sur toute question relative à l'application des dispositions de cette convention. Il peut, pour ce faire, être représenté ou accompagné d'un délégué syndical de son choix. La Commission du personnel prévue ci-avant sera composée de trois délégués des Autorités désignés par le Conseil d'Administration et de trois délégués du personnel choisis par la délégation syndicale du personnel scientifique. Elle aura pour mission de remettre un avis au Recteur ».

(Articles 16 et 17 de la Convention collective relative au personnel scientifique sur ressources extérieures)

4. Pour tous les personnels

« Lorsque la sanction proposée par le vice-recteur ou la vice-rectrice à la politique du personnel doit, si elle est confirmée par l'autorité hiérarchique compétente, conduire au licenciement de l'intéressé-e, ce dernier ou cette dernière peut saisir la chambre de recours visée au point 2 dans un délai de 7 jours calendrier à dater de la notification de la proposition. Le recours, écrit, ne peut porter que : soit sur un vice de procédure, soit sur la non prise en considération manifeste d'un des arguments développés devant le vice-recteur ou la vice-rectrice à la politique du personnel ou devant la commission d'instruction disciplinaire, soit sur une proposition de licenciement qui diverge de l'avis rendu par la commission d'instruction disciplinaire ».

(Article 10.1 du règlement de procédure disciplinaire du Règlement de travail)

Le droit d'être accompagné

Rappel : en cas de convocation par une autorité de l'Université (Direction de l'ARH, Vice-recteur à la politique du personnel, Recteur), tout membre du personnel a le droit d'être accompagné par un membre de la délégation syndicale du personnel.

Pour contacter en urgence la délégation CNE-UCLouvain, outre les adresses et téléphones (p.16), écrire à : desy@listes.uclouvain.be

La dispense du précompte professionnel pour le personnel de la recherche

Pour l'ensemble du pays, les dispenses partielles du précompte professionnel dans le domaine de la recherche scientifique représentaient en 2021 le montant total de 1,27 milliard €.

Il existe en effet depuis 2003, pour les universités et le FNRS, une dispense partielle de versement du précompte professionnel retenu sur les rémunérations des chercheur-es. Cette disposition légale était au départ limitée aux chercheur-es des universités mais elle a été progressivement étendue à d'autres catégories de chercheur-es. Actuellement, le pourcentage de la dispense de versement du précompte¹ professionnel est uniformément de 80% pour l'ensemble des chercheur-es.

Voici, pour 2021, le détail de ces montants de dispenses de précompte qui constituent, pour les institutions et entreprises concernées, une source complémentaire de financement.

1. Chercheur-es dans les universités, au FRS-FNRS et au FWO² : 205 millions €
2. Chercheur-es dans les institutions scientifiques publiques agréées : 200 millions €
3. Conventions de partenariats conclues avec les universités, les Hautes Écoles ou les institutions scientifiques agréées : 38 millions €
4. Chercheur-es occupé-es par des Young Innovative Companies : 12 millions €
5. Chercheur-es occupé-es par des entreprises privées : 815 millions €.

À la lecture de ces chiffres, on peut constater que la dispense de précompte est bien plus importante pour les entreprises privées que pour les universités, le FNRS et le FWO.

Sur ce sujet, un article de *la Libre Belgique* du 9 mars 2023 indique que le ministre des Finances avait l'intention de faire des économies à ce sujet, notamment en instaurant des paliers d'exonération en fonction du personnel occupé. Ainsi, si la personne occupée travaille à moins de 20% sur le projet de recherche, il n'y aurait pas d'exonération ; si elle travaille sur le projet de recherche entre 20% et 50% de son temps de travail, ce serait 32% d'exonération (au lieu de 80%) ; au-delà de 50% de temps de travail, l'exonération resterait à 80%. Cette proposition ne concernerait cependant que les chercheur-es dans les universités et au FNRS et ne s'appliquerait pas, très étonnamment, aux chercheur-es dans les entreprises privées.

C'est pourquoi, les recteurs et rectrices francophones et flamands ont réagi par écrit le 22 septembre 2022 auprès du ministre des Finances en lui demandant de revoir sa position et en lui proposant une alternative : entre 0 et 20% du temps de travail, ce serait une exonération de précompte professionnel au prorata ; entre 20 et 50% du temps de travail, ce serait 50% d'exonération ; au-delà de 50% du temps de travail, ce serait 100%.

À noter toutefois que c'est par cet article de presse récent que ces nouvelles nous sont connues, alors que celles-ci auraient dû, en fonction de l'impact financier des intentions du ministre des Finances, être communiquées directement par les autorités respectives de chaque université aux délégations du personnel dans les Conseils d'entreprise, qui, sur ce point, peuvent appuyer la position des autorités.

Pourquoi avoir tenu ces informations sous le boisseau pendant plusieurs mois et avoir laissé la presse les dévoiler ? Cette question sera posée aux autorités dans les Conseils d'entreprise. Le *Droit de savoir* y reviendra.

¹ Source : Inventaire 2021 des exonérations, abattements et réductions qui influencent les recettes de l'État. Annexe au projet de loi contenant le budget des Voies et Moyens de l'année budgétaire 2022, 20 décembre 2022, La Chambre, Document 55-2931/008

² Fonds Wetenschappelijk Onderzoek - Vlaanderen

Rapport d'évaluation de la politique scientifique 2022

Le Pôle Politique scientifique wallon vient de publier son rapport d'évaluation de la politique scientifique 2022. Cette publication dresse les principaux constats en matière de politique scientifique sur base de 20 indicateurs et identifie les forces et les faiblesses du système wallon de Recherche - Développement - Innovation (RDI). Sur base des constats et analyses, le Pôle formule huit recommandations, comprenant des pistes d'actions concrètes en vue de favoriser la politique de RDI en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ces recommandations portent sur les axes suivants :

- Des actions à court terme pour face à la crise actuelle
- Privilégier une vision stratégique pérenne

- La RDI comme élément essentiel du redéploiement régional
- Intensifier la valorisation de la recherche
- Une action urgente pour augmenter le nombre d'étudiant-es dans les filières STE(A)M
- Encourager l'engagement des acteurs de la recherche dans les programmes européens
- Renforcer des liens avec l'administration régionale
- Maintenir l'exonération du précompte professionnel pour les chercheurs

<https://www.cesewallonie.be/actualites/rapport-devaluation-de-la-politique-scientifique-2022>



Traitements du personnel des universités au 1^{er} février 2023

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er février 2023, rattachées à l'indice-pivot 125,60 de décembre 2022. 1,9999														
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé Chercheur principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{er} classe Infirmier gradué de 1 ^{er} classe	Agent spécialisé en chef	Chef Programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	2 291,57	2 370,18	2 529,80	2 675,54	2 724,11	2 857,74	3 059,31	3 076,32	3 192,91	3 362,13	3 481,03	3 137,06	3 436,44	3 570,22
1	2 316,61	2 413,92	2 573,54	2 719,28	2 775,12	2 901,47	3 110,31	3 120,06	3 236,64	3 414,14	3 533,04	3 224,50	3 481,05	3 659,40
2	2 366,68	2 501,39	2 617,27	2 806,75	2 877,13	2 988,94	3 161,31	3 163,79	3 280,42	3 466,15	3 585,05	3 401,80	3 525,65	3 748,58
3			2 661,01				3 212,32	3 207,53	3 325,02	3 518,16	3 637,06		3 570,25	3 837,76
4														
5	2 410,08	2 543,54	2 704,74	2 850,48	2 964,57	3 032,67	3 300,19	3 251,26	3 369,63	3 607,33	3 726,23	3 520,69	3 614,85	3 956,65
6														
7	2 453,47	2 585,70	2 763,03	2 908,77	3 052,01	3 090,97	3 389,37	3 310,18	3 429,07	3 696,51	3 815,41	3 639,58	3 674,30	4 075,55
8														
9	2 496,87	2 687,72	2 865,05	3 025,36	3 139,45	3 207,55	3 478,55	3 429,07	3 547,96	3 785,69	3 904,59	3 758,48	3 793,19	4 194,44
10														
11	2 540,27	2 789,74	2 967,07	3 141,94	3 226,90	3 325,04	3 567,73	3 547,96	3 666,86	3 874,87	3 993,77	3 877,37	3 912,09	4 313,33
12														
13	2 583,66	2 891,76	3 069,09	3 243,96	3 315,06	3 429,08	3 656,91	3 652,00	3 770,90	3 964,05	4 082,95	3 996,26	4 016,12	4 432,23
14														
15	2 627,06	2 993,77	3 171,11	3 347,32	3 404,24	3 533,12	3 746,09	3 756,04	3 874,94	4 053,23	4 172,13	4 115,15	4 120,16	4 551,12
16														
17	2 670,46	3 095,79	3 273,13	3 451,36	3 493,42	3 637,16	3 835,27	3 860,08	3 978,97	4 142,41	4 261,31	4 234,05	4 224,20	4 670,01
18														
19	2 713,85	3 197,81	3 377,06	3 555,40	3 582,60	3 741,20	3 924,44	3 964,12	4 083,01	4 231,59	4 350,49	4 352,94	4 328,24	4 788,91
20														
21	2 757,25	3 300,25	3 481,10	3 659,44	3 671,78	3 845,23	4 013,62	4 068,16	4 187,05	4 320,77	4 439,67	4 471,83	4 432,28	4 907,80
22														
23	2 800,64	3 404,29	3 585,14	3 763,47	3 760,96	3 949,27	4 102,80	4 172,20	4 291,09	4 409,95	4 528,85	4 590,73	4 536,32	5 026,69
24														
25	2 844,04	3 508,33	3 689,18	3 867,51	3 850,14	4 053,31	4 191,98	4 276,24	4 395,13	4 499,13	4 618,03	4 709,62	4 640,36	5 145,59
26														
27	2 887,44	3 612,37		3 971,55	3 939,32	4 157,35	4 281,16	4 380,27	4 499,17	4 588,31	4 707,21	4 828,51	4 744,40	5 264,48
28														
29	2 930,83	3 716,41		4 075,59		4 261,39		4 484,31	4 603,21				4 848,43	
30														
31								4 588,35	4 707,25				4 952,47	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er février 2023, rattachées à l'indice-pivot 125,60 de décembre 2022. 1,9999													
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique		
	Directeur général	Assistant Assistant de recherche	Assistant Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche Logisticien de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié Logisticien de recherche principal	Chef de travaux agrégé Maître de recherche Logisticien en chef	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire
0	7 815,87	3 555,37	3 887,26	4 372,77	4 892,95	5 034,17	5 115,91	3 555,37	4 372,77	4 729,46	5 759,91	6 738,37	7 543,41
1		3 670,55	3 991,30	4 476,81	4 996,99			3 670,55	4 476,81				
2	8 038,81	3 900,92	4 199,38	4 580,85	5 101,03	5 249,67	5 338,85	3 900,92	4 580,85	4 952,40	6 168,63	7 326,66	8 336,06
3				4 684,89	5 205,07				4 684,89				
4	8 261,76					5 465,17	5 561,79			5 175,35			
5		4 116,42	4 359,16	4 866,96	5 387,14			4 116,42	4 866,96				
6	8 484,70					5 680,67	5 784,73			5 398,29	6 577,34	7 914,96	9 128,71
7		4 331,92	4 518,94	5 049,02	5 569,20			4 331,92	5 049,02				
8	8 707,65					5 896,17	6 007,66			5 621,24			
9		4 547,42	4 678,72	5 231,08	5 751,26			4 547,42	5 231,08		6 986,06	8 503,26	9 921,36
10	8 930,59					6 111,67	6 230,60			5 844,18			
11		4 762,92	4 838,49	5 413,15	5 933,33			4 762,92	5 413,15				
12	9 153,54					6 327,16	6 453,54			6 067,13	7 394,77	9 091,55	10 714,01
13		4 978,41	4 998,27	5 595,21	6 115,39			4 978,41	5 595,21				
14	9 376,48					6 542,66	6 676,48			6 290,07			
15		5 193,91	5 158,05	5 777,27	6 297,45			5 193,91	5 777,27		7 803,49	9 679,85	11 506,66
16	9 599,43					6 758,16	6 899,42			6 513,02			
17		5 409,41	5 317,83	5 959,34	6 479,52			5 409,41	5 959,34				
18	9 822,37					6 973,66	7 122,36			6 735,97	8 212,21	10 268,15	
19		5 624,91	5 477,61	6 141,40	6 661,58			5 624,91	6 141,40				
20	10 045,32					7 189,16	7 345,30			6 958,91			
21		5 840,41			6 843,65			5 840,41	6 323,47		8 620,92		
22	10 268,27					7 404,66	7 568,24			7 181,86			
23		6 055,91						6 055,91	6 505,53				
24								7 791,17		7 404,80	9 029,64		
25		6 271,41						6 271,41	6 687,59				
26										7 627,75			
27													
28							8 237,05						

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er février 2023, rattachées à l'indice-pivot 125,60 de décembre 2022. 1,9999													
	25/3A	10/1	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1
	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur
0	3 748,55	3 555,34	4 372,77	3 852,59	4 892,95	4 372,77	5 375,97	4 729,46	5 784,68	6 081,93	5 115,87	6 354,43	6 577,34
1	3 793,15	3 659,38	4 476,81	3 956,63	4 997,00	4 476,81	5 487,44						
2	3 837,76	3 867,46	4 684,89	4 060,67	5 101,04	4 684,89	5 598,90	4 952,40	6 007,63	6 304,88	5 338,82	6 577,37	6 800,28
3	3 882,36			4 164,71	5 205,08		5 710,37						
4								5 175,35	6 230,58	6 527,82	5 561,76	6 800,32	7 023,23
5	3 926,96	4 027,24	4 866,96	4 324,49	5 387,14	4 844,67	5 933,32						
6								5 398,29	6 453,52	6 750,77	5 784,71	7 023,26	7 246,18
7	3 986,41	4 187,02	5 049,02	4 484,27	5 569,20	5 004,45	6 156,26						
8								5 621,24	6 676,47	6 973,71	6 007,65	7 246,21	7 469,12
9	4 105,30	4 346,80	5 231,08	4 644,05	5 751,27	5 164,23	6 379,21						
10								5 844,18	6 899,41	7 196,66	6 230,60	7 469,16	7 692,07
11	4 224,19	4 506,57	5 413,15	4 803,82	5 933,33	5 324,00	6 602,15						
12								6 067,13	7 122,36	7 419,60	6 453,55	7 692,10	7 915,01
13	4 328,23	4 666,35	5 595,21	4 963,60	6 115,40	5 483,78	6 825,10						
14								6 290,07	7 345,30	7 642,55	6 676,49	7 915,05	8 137,96
15	4 432,27	4 826,13	5 777,27	5 123,38	6 297,46	5 643,56	7 048,04						
16								6 513,02	7 568,25	7 865,50	6 899,44	8 137,99	8 360,90
17	4 536,31	4 985,91	5 959,34	5 283,16	6 479,52	5 803,34	7 270,99						
18								6 735,97	7 791,19	8 088,44	7 122,38	8 360,94	8 583,85
19	4 640,35	5 145,69	6 141,40	5 442,94	6 661,59	5 963,12	7 493,93						
20								6 958,91	8 014,14	8 311,39	7 345,33	8 583,88	8 806,79
21	4 744,39	5 305,47	6 323,47	5 602,71	6 843,65	6 122,90			7 181,86	8 237,08	8 534,33	7 568,27	9 029,74
22												8 806,83	
23	4 848,43	5 465,24	6 505,53	5 762,49		6 282,67							
24												7 791,22	
25	4 952,47			5 922,27		6 442,45							
26												8 014,16	
27	5 056,50												
28												8 237,11	
29	5 160,54												
30													
31	5 264,58												
32													
33	5 368,62												

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,9999 (février 2023).

1. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

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

- Allocations familiales complémentaires**

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est à l'index 1,9999 pour 1 enfant : 47,08 € ; 2 enfants : 96,27 € ; 3 enfants : 173,04 €.

2. PERSONNEL ACADÉMIQUE PAYÉ À L'HEURE

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

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est à l'index 1,9999 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 719,93 €
- pour un professeur à temps partiel : 786,01 €
- pour un professeur extraordinaire : 853,29 €

3. BARÈMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

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

4. BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Boursiers de doctorat

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCLouvain dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCLouvain sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant des bourses est en brut de 2.726 € et en net de 2.370 €.

4.2. Les chercheurs sur ressources extérieures

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

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

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

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

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

Les traitements du personnel des ex-Instituts Supérieurs d'Architecture et des Hautes écoles Traduction-Interprétariat 1,9999															
	301/1 631	301/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	201/1 678	220/1 697	415 501	422 502	436 557	445 558	450 540	480 537
	Agent adm. niveau 3 rang1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang1				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Maître assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans		A la rentrée	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans							
0	2291,57	2327,04	2395,89	2867,41	2379,19	2395,89	2412,58	2479,34	3230,43	3555,36	3956,63	4692,32	5847,87	5929,61	5974,19
1	2316,61	2352,07	2420,92	2892,44	2425,10	2441,79	2458,49	2525,25	3276,33	3670,55	4071,81	4807,50	5963,05	6044,79	6096,80
2	2366,69	2402,15	2471,00	2942,51	2516,90	2533,59	2550,29	2617,05	3368,13	3900,90	4302,18	5037,87	6193,42	6275,16	6342,02
3									3474,53						
4															
5	2410,08	2445,56	2514,40	2985,91	2623,30	2640,00	2656,69	2723,45		4116,41	4517,68	5253,37	6408,91	6490,66	6564,96
6									3580,93						
7	2453,48	2488,95	2557,80	3029,32	2729,71	2746,40	2763,09	2829,86		4331,91	4733,19	5468,88	6624,42	6706,17	6787,91
8									3687,33						
9	2496,87	2532,35	2601,19	3072,71	2836,11	2852,80	2869,50	2936,26		4547,42	4948,68	5684,37	6839,92	6921,66	7010,84
10									3793,73						
11	2540,27	2575,74	2644,59	3116,11	2942,51	2959,21	2975,90	3042,67		4762,91	5164,19	5899,88	7055,43	7137,17	7233,78
12									3900,13						
13	2583,67	2619,14	2687,98	3159,50	3048,92	3065,61	3082,31	3149,07		4978,42	5379,69	6115,38	7270,93	7352,67	7456,73
14									4006,53						
15	2627,07	2662,53	2731,38	3202,90	3155,32	3172,02	3188,71	3255,47		5193,92	5595,20	6330,89	7486,44	7568,18	7679,67
16									4112,93						
17	2670,46	2705,93	2774,77	3246,29	3261,73	3278,42	3295,11	3361,88		5409,43	5810,70	6546,39	7701,93	7783,67	7902,61
18									4219,33						
19	2713,86	2749,32	2818,17	3289,69	3368,13	3384,82	3401,52	3468,28		5624,93	6026,19	6761,90	7917,43	7999,17	8125,55
20									4325,73						
21	2757,26	2792,72	2861,57	3333,08	3474,53	3491,23	3507,92	3574,68		5840,42	6241,70	6977,39	8132,94	8214,68	8348,50
22									4432,13						
23	2800,65	2836,11	2904,96	3376,48	3580,95	3597,63	3614,32	3681,09		6055,93	6457,20	7192,90	8348,43	8430,18	8571,44
24									4538,53						
25	2844,05	2879,51	2948,37	3419,87	3687,34	3704,03	3720,73	3787,49		6271,43	6672,71	7408,40	8563,94	8645,69	8794,39
26									4644,93						
27	2887,44	2922,92	2991,76	3463,27	3793,74	3810,44	3827,13	3893,89		6271,43	6672,71	7408,40	8563,94	8645,69	8794,39
28									4751,33						
29	2930,84	2966,31	3035,16	3506,68	3900,16	3916,84	3933,53	4000,30							
30									4857,35						
31				3506,68	4006,55	4023,24	4039,94	4106,70							

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 1,9999 (février 2023).

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

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

mentionnée dans le tableau ci-dessus, vous pouvez vous adresser à la délégation CNE de l'UCLouvain.

BASES LÉGALES

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

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

Voir ces textes mis à jour sur Gallilex.cfwb.be : références législatives respectivement n° 23308 et n° 34471.

L'indexation automatique des salaires, une digue à protéger

En Belgique, l'indexation automatique des salaires, des allocations sociales et des pensions constitue en Belgique, depuis 1920, une protection fondamentale contre la perte de pouvoir d'achat.

Ces derniers mois, cependant, des critiques ont été lancées contre ce dispositif essentiel.

La CSC a répliqué par sa campagne « **L'index est à nous** ». Voici ce que déclarait en février 2023, Marc Lemmans, le président de la CSC.

« Les organisations patronales et certains économistes prédisent les pires catastrophes si nous ne réformons pas rapidement le système d'indexation. Mais, une fois que l'on touche au système d'indexation, on ouvre une

porte qu'il sera difficile de refermer et il y aura sans cesse de nouvelles propositions pour prévoir des exceptions qui ne feront que vider l'indexation automatique des salaires de sa substance.

Nous n'allons pas accepter qu'un système qui a prouvé sa valeur et que bon nombre de pays nous envient soit mis au rebut parce qu'il est temporairement mis sous pression. Les avantages que procurerait, selon certains, la destruction de ce système ne contrebalanceraient pas les dégâts en termes de perte de confiance des consommateurs, d'inégalité croissante des revenus, de déficit de financement de la sécurité sociale et des services publics, d'érosion d'un système qui garantit une répartition équitable du bien-être et, au final, le fonctionnement de notre démocratie. »

- Voir la campagne de la CSC "Index we trust" : <https://www.lacsc.be/actualite/campagnes/index>

- Voir aussi l'article du CRISP, « Hausse des salaires nominaux, aides publiques ponctuelles et perte de pouvoir d'achat » par Bernard Conter et Jean Faniel, Décembre 2022 <https://www.crisp.be/2023/02/hausse-des-salaires-nominaux-aides-publiques-ponctuelles-et-perte-de-pouvoir-dachat/>

Sur le dispositif "Together" à l'UCLouvain

Lors de la réunion du 15 décembre 2022 du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), la délégation CNE du personnel a remis l'avis suivant.

Évolution de "Together"

Au printemps 2019, le dispositif Together, était présenté au Conseil d'entreprise de l'UCLouvain comme un outil pour le monde étudiant. En septembre 2019, sans concertation, il est présenté à la communauté universitaire comme concernant les étudiants et les membres du personnel. Durant l'été 2022, il évolue spontanément – et toujours sans concertation avec les organes légalement compétents – en « cellule spécialisée ». À la demande de la délégation CNE du personnel, la « cellule spécialisée Together » a donc été présentée au CPPT de novembre 2022, CPPT compétent pour la prévention des risques psychosociaux.

En 2019, aucun membre du personnel n'était pleinement affecté au dispositif Together. La délégation CNE du personnel obtient que les mails adressés à together@uclouvain.be par des membres du personnel soient traités par une personne de confiance. Au printemps 2022, l'université y engage une chargée de mission « lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles ou de genre », à mi-temps. Celle-ci dispose de compétences et de connaissances spécifiques qui lui permettent d'accueillir et d'informer adéquatement les victimes qui s'adresseraient à elle. Elle n'a, cependant et jusqu'à présent, pas suivi de formation de personne de confiance, malgré la demande expresse des délégués CNE du personnel au CPPT de mai 2022.

Cette chargée de mission est rattachée à l'équipe Formation, accompagnement et bien-être (FABI) de l'ARH et est amenée à collaborer avec la psychologue de la cellule d'accompagnement pour le soutien psychologique.

Avis de la délégation CNE du personnel au CPPT

La délégation CNE du personnel s'interroge sur la valeur ajoutée de Together par rapport aux personnes de confiance dont le rôle est précisément celui qui est attribué à Together. Pour que Together puisse prendre un rôle par rapport aux procédures internes et aux missions existantes (personnes de confiance, conseiller-es en prévention), la délégation CNE du personnel au CPPT demande :

La confidentialité garantie

Dans un objectif de confidentialité, la chargée de mission :

1. Ne devrait rendre compte de son activité à sa hiérarchie et au CPPT que sous forme de statistiques (dont le contenu doit être convenu avec le CPPT), comme c'est le cas pour le rapport des personnes de confiance ;
2. Devrait disposer d'un local en dehors des Halles pour rencontrer les personnes qui en font la demande (un bureau de psychologue en AIDE pourrait convenir) ;
3. Devrait être rattachée à un autre service et à une autre hiérarchie que FABI ou un autre service de l'ARH, par exemple en SERP.

Des réponses rapides

Les demandes adressées à together@uclouvain.be devraient recevoir très rapidement une réponse proposant plusieurs plages de rendez-vous. Le délai de cette réponse ne devrait pas dépasser un jour ouvrable.

Une information claire au personnel

Un document présentant les rôles et les champs de compétences de chacun des intervenants possibles dans le dispositif de prévention des violences au travail et du harcèlement sexuel devrait faire l'objet d'une concertation avec le CPPT et être présenté sous forme d'une brochure de communication imprimée (comme cela a été fait pour d'autres aspects importants, comme le bon usage du mail, en son temps).

Les personnes qui s'adresseront à Together, comme aux autres membres internes du dispositif de prévention de l'UCLouvain, devraient recevoir ce document dès le premier contact et se le voir présenté et commenté.

Une évaluation annuelle

Dans tous les cas, le dispositif Together doit être évalué sur une base annuelle et cette évaluation doit être présentée au CPPT qui pourrait proposer des ajustements.

Avis

Compte tenu de ce qui précède, la délégation CNE du personnel au CPPT remet sur la « cellule spécialisée Together » un **avis réservé**. Celui-ci pourrait devenir favorable si des réponses satisfaisantes étaient apportées aux points d'attention mentionnés ci-dessus.

Lutte contre le harcèlement : point d'étape du comité d'expert-es

Madame Françoise Tulkens, présidente du comité d'expert-es, chargé de l'analyse des dispositifs de lutte contre le harcèlement était invitée à la réunion du 19 janvier 2023 du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT). Le CPPT compétent pour le bien-être au travail des membres du personnel a souhaité inviter Madame F. Tulkens à présenter un rapport intermédiaire du travail effectué à ce jour par le comité d'expert-es. Ce comité a

pour objectif de présenter son rapport final en mai 2023. La structure du rapport final s'articulera en trois volets : prévention ; protection et poursuite.

Les échanges entre les membres du comité d'expert-es et du CPPT sont repris dans le rapport du CPPT du 19 janvier 2023, au point 2.635, pages 4 à 9.

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/proces-verbaux.html>



