



LE DROIT *de savoir*

Conditions de travail : vigilance !

Le contenu de ce numéro du Droit de Savoir en atteste une fois de plus : exercer une vigilance permanente à l'égard des conditions de travail constitue l'une des préoccupations majeures de la délégation CNE-UCLouvain.

de travail transparentes et prévisibles » (p. 10 où est mentionnée la loi belge de transposition de la Directive (UE) du 20 juin 2019 consacrée à ces nouvelles exigences légales).

Qu'il s'agisse de la « *Réforme de la formation initiale des enseignants* » (p. 2 où est soulignée l'harmonie à préserver entre les statuts et les conditions de travail des personnels concernés); du « *Retour au travail après un congé de maladie de longue durée* » (p. 4 où sont évoquées les notions de travail adapté ou de nouveau travail à travers un plan de réintégration); du « *Rapport annuel en matière de risques psychosociaux* » (p. 5 où sont pointés les risques liés à la surcharge de travail); du film « *Le Balai Libéré* » (p. 6 où sont mises en évidence les améliorations des conditions de travail qui ont été rendues possibles durant les quinze années de cette véritable épopée autogestionnaire); de l'« *Organisation du site de Saint-Louis à partir de septembre 2023* » (p. 9 où il est rappelé que le personnel de l'USL-B doit bénéficier d'un même statut vu les différences de leurs conditions de travail au regard de celles existant à l'UCLouvain); du « *Droit à des conditions*

Si les conditions de travail à l'UCLouvain peuvent être considérées, en général, comme étant relativement privilégiées par comparaison avec d'autres secteurs d'activités, il n'est pas vain d'affirmer que ce n'est pas seulement la sphère des prestations accomplies au sein de l'université qui nécessite le respect de bonnes conditions de travail. En ce qu'il est source d'épanouissement personnel, de stabilité familiale, d'émancipation sociale, de rapports pacifiés entre les collègues et, pour tout dire, de démocratie, le travail qui bénéficie de conditions d'exercice de qualité contribue à garantir la dignité des personnes au jour le jour et dans tous les moments de leur existence. La mise en œuvre – que l'on espère très prochaine – de la convention collective sur les conditions du télétravail devrait être l'illustration d'un même objectif en ce sens qu'un bon encadrement du télétravail devrait permettre d'atteindre un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout simplement !

- 2 Mise en oeuvre RFIE
- 3 La délégation CNE à l'UCLouvain
- 4 Maladie de longue durée
- 5 Risques psychosociaux
Surveillance santé
- 6-7 Le balai libéré
- 8 Précompte professionnel
FNRS : de bonnes mesures
Pécule de vacances 2023
- 9 Saint-Louis, septembre 2023
Rapport d'activités ARES 2021-
2022
- 10 Conditions de travail
Enquête Behaves
- 11 Habilitations en FWB
Chercheurs américains
- 12 Unissued Diplomas

La mise en œuvre de la Réforme de la formation initiale des enseignants au sein de l'UCLouvain

La CNE-UCLouvain a convié le personnel de l'université à une assemblée sur la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE), le 20 avril 2023, à laquelle ont participé des membres du personnel des trois secteurs et des trois catégories de personnel. La délégation CNE a, ensuite, déposé un avis au Conseil d'entreprise du 22 mai.

Le texte complet de cet avis a fait l'objet d'une communication à la communauté universitaire le 13 juin et figure ici : bit.ly/CNE-UCL_RFIE-avis2023

Les réactions des autorités à cet avis, à l'heure d'écrire ces lignes, ne sont pas encore connues.

Les personnes consultées craignent un manque d'anticipation de la RFIE par les autorités de l'université ainsi qu'un manque d'information et de communication quant aux perspectives à court et moyen termes de la mise en œuvre de la RFIE. Leurs réflexions portent sur plusieurs points cruciaux :

Les modalités de financement et la programmation de l'ouverture et de l'affectation des postes FIE au sein de l'université ;

- Les statuts et les conditions de travail des membres du personnel impliqués dans la formation des enseignants de l'obligatoire, que ce soit dans le cadre de la FIE ou de l'agrégation ;
- Les modalités de gouvernance au sein de l'université de la RFIE et les enjeux d'organisation structurelle que cela implique ;
- Les enjeux sociétaux pour l'UCLouvain à long terme.

Modalités de financement et programmation de l'ouverture des postes FIE

On estime le nombre d'étudiant-es concerné-es par la RFIE à 15.000 pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et à 6.000 inscrits dans les programmes RFIE faisant l'objet de codiplomations entre les hautes écoles et l'UCLouvain. Il s'agit d'un défi majeur pour l'université.

Le financement pour les trois premières années du dispositif est fixé par décret et connu : un tiers de la somme totale sera libérée chaque année. Il est donc possible de dresser une prévision budgétaire sur ces trois ans et de libérer par anticipation des budgets indispensables à la programmation progressive de l'organisation pratique (locaux, postes académiques, administratifs et scientifiques dédiés, frais de déplacements).

Le personnel impliqué actuellement dans la mise en œuvre de la RFIE, pour la rentrée académique 2023-2024, manifeste une grande inquiétude face à la volonté de l'université de n'ouvrir de postes FIE (académiques et administratifs) qu'au compte-gouttes. Ce personnel demande instamment de pouvoir anticiper et programmer au mieux la logistique indispensable avant l'arrivée des étudiant-es des sections 4 et 5.

Par ailleurs, les lignes budgétaires déjà disponibles pour l'agrégation de l'enseignement secondaire doivent être renforcées rapidement de sorte à disposer des moyens nécessaires sur le

terrain pour préparer au mieux la formation des étudiant-es des sections 4 et 5 notamment.

Statut et conditions de travail du personnel en charge de l'encadrement

Les étudiant-es des sections 1, 2 et 3 ne sont pas encore formés par l'université, ceux des sections 4 et 5 y sont, grosso modo, déjà (agrégation, masters à finalité didactique dont quelque 200 pour la seule FIAL). Dès le mois de septembre 2023, des professeur-es de l'université vont donc dispenser des enseignements dans les hautes écoles. Quel statut sera accordé à ce personnel ? À quelle catégorie de personnel appartiendra-t-il ? Avec qui ces personnes partageront-elles leur réalité académique ? Comment garantir l'équité de l'évaluation de ces personnes au sein du PAC, notamment en matière de promotion académique ?

La délégation CNE demande que le personnel académique actuellement chargé des agrégations et employé à temps partiel passe à temps plein.

Gouvernance de la RFIE au sein de l'UCLouvain

À quelques mois de l'entrée en vigueur, en septembre 2023, de la première phase de la RFIE, la question de la gouvernance d'une organisation aussi complexe, au sein de l'UCLouvain, se pose avec acuité. La situation actuelle est jugée insatisfaisante et doit répondre d'urgence à trois enjeux majeurs :

1. Les coûts importants de coordination
2. La mise en commun des compétences humaines
3. La lutte contre l'isolement des personnels dédiés à la RFIE
4. La garantie d'un statut équivalent à celui du personnel d'enseignement ou de recherche classiques.

La gestion globale de la réforme s'avère extrêmement difficile à inscrire dans le cadre des modalités de gouvernance actuelle de l'UCLouvain. La nouvelle structure devra donc également veiller à l'harmonie des statuts et des conditions de travail des personnels concernés ainsi qu'à leur offrir une communauté scientifique, pédagogique et didactique à l'identité claire, voire forte, ce qui est loin d'être le cas actuellement.

Nombreux sont ceux qui plébiscitent la création d'une structure centralisée rassemblant les moyens et les personnels concernés par la RFIE, la pédagogie, la didactique et l'agrégation. Des critiques s'expriment au sein de certaines facultés quant à cette concentration des moyens humains et financiers au sein d'une structure cohérente, car cela risquerait d'éloigner les personnels consacrés à la RFIE des communautés disciplinaires. Le lien avec la discipline est fondamental et doit, selon certains, même être renforcé. L'équation, propre à la thématique de la formation des enseignants, est donc complexe et la structure qui sera adoptée doit permettre de garantir des liens forts tant avec la communauté didactique qu'avec la discipline enseignée.

Les témoignages que nous avons reçus du personnel concerné

par la réforme montre que celui-ci accorde ses suffrages à deux possibilités de solution :

- la **création d'une faculté des sciences de l'éducation**
- la **constitution d'une école interfacultaire** (sur un modèle semblable à celui de l'école interfacultaire d'études européennes).

L'idée de créer une **plateforme techno-pédagogique intersectorielle** est largement rejetée et doit, selon nous, être abandonnée en raison, notamment, de la complexité de la gouvernance à mettre en œuvre.

La création à terme d'une faculté des sciences de l'éducation semble la solution de bon sens, car elle rencontre toute une série de problématiques soulevées sans solution actuellement :

- forte visibilité, interne et externe, de l'UCLouvain en matière de formation des enseignants, assurant une identité forte en FWB et au plan international
- lignes décisionnelle et hiérarchique claires grâce à la mise en place d'un-e doyen-ne et d'une équipe décanale cohérente
- ligne budgétaire claire permettant de concentrer les financements FIE vers la nouvelle faculté
- promotion de l'interdisciplinarité grâce au rassemblement dans un même lieu de toutes les équipes, dispersées actuellement, chargées de la didactique, de la pédagogie, de l'agrégation et de la RFIE
- solution compatible avec les règlements organique et ordinaire de l'UCLouvain, qui ne doivent dès lors pas faire l'objet d'une adaptation quelconque
- coût de coordination raisonnable interne comme externe (avec les hautes écoles concernées par les codiplomations et au niveau interuniversitaire)

- concentration et répartition claire des budgets liés aux frais de déplacement élevés du personnel attaché à la RFIE
- programmes FIE facultaires rassemblés dans les mêmes commissions de programmes, etc.
- lieu de ralliement pour la recherche scientifique de pointe en didactique et en sciences de l'éducation
- mutualisation des ressources en sciences de l'éducation et en didactique, indispensable pour assurer l'encadrement des mémoires FIE en orientation didactique pour les étudiant-es en S4 alors que le cadre PAC actuel compétent dans le domaine est très réduit.

Une telle évolution est conforme avec le « pacte d'excellence » et les exigences de la société belge francophone quant au renforcement de la formation des enseignants de l'obligatoire (monde politique, parlementaires FWB, médias, directions d'école, organisations syndicales, associations de parents, opinion publique, etc.).

La création d'une faculté des sciences de l'éducation doit cependant faire l'objet de **balises claires** destinées à éviter notamment une levée de boucliers au sein des facultés « disciplinaires » qui pourraient se sentir affaiblies alors qu'elles sont, pourtant, quasiment toutes confrontées à une surcharge de travail dans le cadre actuel en raison de l'accroissement du nombre d'étudiant-es non compensés par des ouvertures de postes d'encadrement en suffisance et de l'évolution législative (décret Paysage en perpétuel réaménagement, décret fusion avec Saint-Louis, etc.).

Les délais de mise en œuvre sont courts, puisque le personnel concerné souhaite la mise en place d'une gouvernance assurant une coordination claire et efficace de la FIE **d'ici la rentrée de septembre 2026**.

Que fait actuellement la délégation CNE à l'UCLouvain ?

Des dossiers importants sont en cours de négociation entre la délégation syndicale CNE et l'employeur à l'UCLouvain. Certains avancent à une allure d'escargot ou pas du tout, d'autres sont prêts d'aboutir :

Les dossiers qui avancent bien sont :

- Un **fonds de solidarité** pour les personnels scientifique et PAT sur ressources extérieures sur CDI permet désormais d'éviter le recours à la mauvaise pratique des préavis conservatoires.
- La **garantie du volume global de l'emploi** pour le personnel sur budget classique (BO, BS et PNA) dans le cadre de la fusion juridique entre l'UCLouvain et l'USL-B de en septembre 2023. Une convention collective de travail sera signée très bientôt.
- Le **droit à la déconnexion numérique** hors des heures de travail, suite à des dispositions légales, sera coulé prochainement dans une convention collective de travail.

- Les **conditions du télétravail** seront améliorées prochainement à l'UCLouvain, par une convention collective de travail dont la mise en œuvre tarde depuis des mois.
- Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail et le Conseil d'entreprise vont recevoir le rapport du groupe de travail « Respect » proposant une série de mesures à prendre par l'UCLouvain pour **combattre le harcèlement moral et les violences de genre**.
- Une **nouvelle assurance groupe couvrant tout le personnel administratif, technique et scientifique sur CDI et CDD** est en cours de négociation.

Ces dispositions vont s'élargir aux membres du personnel de l'USL-B suite à la fusion juridique de septembre 2023.

Par contre, l'employeur n'a pas encore réagi aux propositions de la CNE sur **les fins de carrières**, un dossier pourtant prioritaire pour le personnel de plus de 55 ans, toutes catégories confondues.





Retour au travail après un congé de maladie de longue durée

Dans le n°187 du *Droit de savoir* de décembre 2021 était annoncée l'intention du gouvernement fédéral de dissocier la procédure du trajet de réintégration de celle de la rupture de contrat pour force majeure médicale.

C'est aujourd'hui chose faite, depuis la loi du 30 octobre 2022 relative à l'incapacité de travail, qui disjoint donc la procédure du trajet de réintégration des malades de longue durée de celle de la rupture du contrat pour cause de force majeure médicale et qui instaure une période obligatoire de 9 mois d'incapacité de travail entre ces deux procédures.

Si un employeur n'entend pas respecter cette nouvelle disposition, soit il maintient sur son pay-roll le travailleur en incapacité définitive d'exercer le travail convenu, soit il entame une procédure classique de licenciement, avec les protections prévues selon les cas dans cette hypothèse.

La demande d'un trajet de réintégration peut être introduite tant par le membre du personnel que par l'employeur. Cette demande est traitée par le ou la médecin du travail qui évaluera avec le membre du personnel les modalités d'une reprise de travail.

Si le membre du personnel peut, compte tenu de l'avis du ou de la médecin du travail, reprendre soit le travail convenu, soit un travail adapté ou un autre travail, l'employeur établit un **plan de réintégration** en collaboration avec le membre du personnel (qui peut se faire accompagner par un-e délégué-e du personnel au CPPT ou par un-e délégué-e syndical-e). Ce plan de réintégration est un document qui décrit les aménagements temporaires du poste, soit la description du travail adapté ou du nouveau travail.

Si le ou la médecin du travail considère que la réintégration du membre du personnel est momentanément impossible pour raisons médicales, le trajet de réintégration est interrompu. Le membre du personnel reste en incapacité de travail.

Une rupture de contrat de travail pour force majeure médicale ne peut donc être entamée qu'aux conditions suivantes :

- le membre du personnel est en incapacité ininterrompue depuis au moins 9 mois ;
- aucun trajet de réintégration n'est en cours ;
- le membre du personnel n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail ;
- le membre du personnel a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur a remis un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi la mise en place d'un travail adapté n'est pas possible ;
- le membre du personnel a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur a remis au membre du personnel et au

médecin du travail un plan adapté qui a été refusé par le membre du personnel.

Concrètement, à l'UCLouvain

Une brochure sur le trajet de réintégration à l'UCLouvain sera prochainement diffusée par les autorités. Cette brochure, qui a été concertée avec la délégation du personnel au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) reprend des situations-types rencontrées lors d'une évaluation de réintégration et détaille les réponses aux principales questions en la matière :

- Comment se déroule le trajet de réintégration ?
- À qui est adressée la demande ?
- Quel est le rôle du ou de la médecin du travail ?
- Quelle est la différence entre le trajet de réintégration et le plan de réintégration ?
- Comment le plan de réintégration est-il établi ?
- Quel est le rôle du ou de la responsable hiérarchique durant le plan de réintégration ?
- Quelles sont les personnes qui peuvent contribuer à la réalisation du plan de réintégration ?
- Quand le trajet de réintégration prend-il fin ?

Concernant **la rupture de contrat pour force majeure médicale** (sans préavis ni indemnités), la délégation CNE du personnel de l'UCLouvain rappelle pour autant que de besoin son opposition au recours par l'UCLouvain à cette rupture de contrat, notamment pour les raisons suivantes :

- La mesure de rupture de contrat pour force majeure ne s'applique pas à l'UCLouvain au personnel académique et scientifique définitif. Dès lors elle est discriminatoire et incompatible avec les valeurs proclamées de la politique du personnel.
- Dans les universités de la Communauté (ULiège et UMons), il n'est pas possible de recourir à la force majeure pour licencier le personnel. En vertu de **l'obligation légale d'équivalence du statut du personnel** des universités subventionnées avec celui du personnel des universités de la Communauté, la même impossibilité doit s'appliquer au personnel des universités subventionnées.
- Aucune autre université subventionnée (ULB, UNamur, USL-B) de la FWB ne recourt à cette forme de rupture de contrat.

La délégation CNE du personnel a bien noté que les autorités UCLouvain n'ont plus eu recours au cours des derniers mois à cette mesure ; toutefois, elles n'ont pas encore accepté, à ce stade, de graver dans la pierre d'un bon accord social qu'elles n'utiliseraient plus cette disposition.

Rapport annuel en matière de risques psychosociaux¹



Le-la conseiller-e en prévention aspect psychosociaux (CPAP) du SEPPT² doit présenter aux membres du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) un rapport annuel en matière de risques psychosociaux. La présentation faites lors de la réunion du CPPT du 23 mars a mis en évidence différents points :

- Les demandes d'intervention sont plus nombreuses que l'année précédente (de 45 interventions en 2017 à 59 en 2022, avec une diminution en 2020 - année de la crise sanitaire).
- Le type de demandes a évolué. Le personnel semble à bout, l'ambiance générale s'est dégradée. Pour les représentant-es du personnel, cela pourrait être dû à l'accélération du rythme du travail qui ne laisse plus de place à la discussion et crée ainsi une forme d'isolement.
- Une démission de la ligne hiérarchique dans la gestion du personnel est notée. La ligne hiérarchique ne serait pas suffisamment formée pour endosser cette mission.
- Les prises de décisions prennent plus de temps.

- Les nombreux moyens de communication³ augmentent la charge mentale, la charge de travail et le stress.

• ...

Pour les représentant-es du personnel, la surcharge de travail, le manque de communication entre les travailleurs et leurs responsables, le flou dans l'organisation du travail doivent être gérés afin de limiter autant que possible les dérives et le mal-être qui en résulte.

Le rapport complet du CESI est disponible à l'adresse :

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/reunions.html>

Le rapport complet du CPPT du 23 mars 2023, est disponible à l'adresse :

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/reunions.html>

¹ Les risques psychosociaux liés au travail recouvrent des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé mentale que physique des travailleur-ses et qui ont un impact sur le bon fonctionnement et les performances des entreprises ainsi que sur la sécurité.

² Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail - CESI pour l'UCLouvain

³ La CCT déconnexion est en cours de négociation. Voir l'article en page 3.

Surveillance de santé : formulaire en ligne



Le titre 4 "Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs" du livre 1er du code du bien-être au travail régleme de manière générale les missions et les tâches de l'employeur et du conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) en rapport avec les **examens médicaux** qui doivent obligatoirement être réalisés dans le cadre de la médecine du travail.

La surveillance de la santé est obligatoire pour les postes de sécurité (ex. utilisation d'équipements de travail, d'engins de levage...), les postes de vigilance, et les activités à risque défini (ex. exposition à des risques physiques, chimiques ou biologiques, exposition à des contraintes à caractère ergonomique [manutention de charges], exposition à des risques psychosociaux, ...).¹

Si vous faites partie de ces catégories de personnel, vous devez remplir une fiche spécifique liée à la déclaration des risques professionnels auxquels vous êtes exposé-e sur votre lieu de travail².

Pour ce faire, un formulaire électronique³ « **fiche de surveillance santé** », doit être rempli⁴.

Après avoir été complété, le formulaire en ligne, doit être validé et approuvé par le ou la responsable fonctionnel-le désigné-e pour la validation (« l'approbateur ou l'approbatrice de risques »). Cette fiche est alors complétée par le conseiller en prévention. Si des risques sont dépistés, l'examen médical est obligatoire.

Le plan global, pour les années 2018-2022, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) avait fixé dans ses priorités la surveillance de santé et la généralisation de la fiche de dépistage de risques à tous les services. Ceci permet d'enclencher une demande de suivi médical, la fourniture au besoin d'EPI (équipements de protection individuels) et, si nécessaire, d'un dosimètre.

¹ Le travail sur écran de visualisation n'implique pas d'office la surveillance de santé obligatoire.

² Pour rappel, chaque membre du personnel, soumis ou non à des risques professionnels, a le droit de demander une consultation spontanée auprès du médecin du travail en prenant un rendez-vous directement avec le CESI. Cette consultation est gratuite et se déroule pendant le temps de travail.

³ L'informatisation des fiches de surveillance santé permet d'établir un « reporting » accessible aux membres du CPPT.

⁴ Accès via votre bureau virtuel, dans l'espace « Ma fiche de surveillance santé », widget « Mon dossier RH ».



LE BALAI LIBÉRÉ

“Écoutez cette histoire que l'on m'a racontée”

Le récent film **Le Balai Libéré** revient sur l'histoire d'une révolution qui s'est déroulée à Louvain-la-Neuve, au milieu des années 1970, dans un secteur rarement mis sous le feu des projecteurs : le nettoyage.

Le 25 février 1975, les ouvrières travaillant pour la société de nettoyage ANIC, qui effectuent en sous-traitance les travaux de nettoyage pour l'UCL sur le site de Louvain-La Neuve, se mettent en grève. Celle-ci éclate suite à la décision du patron d'envoyer une vingtaine de travailleuses sur un chantier à 150 km de leur lieu de travail habituel. C'était la décision de trop, après les plaintes des ouvrières au cours des mois précédents : salaires plus bas que la moyenne dans les entreprises de nettoyage, frais de déplacement non remboursés, des mois de travail non déclarés, etc.

Aidées par des militant-es de la CSC du Brabant wallon, les ouvrières mettent en place des groupes de travail afin de formuler des revendications. Rapidement, elles commencent à remettre en cause l'utilité d'avoir un patron pour effectuer un travail qu'elles connaissent mieux que quiconque. Quelques jours plus tard, elles adressent une lettre de licenciement à leur patron et à leur brigadier : « Réunies depuis une semaine dans des groupes de travail et en assemblée générale, les ouvrières de feu votre firme ont constaté ce qui suit : tout d'abord, nous constatons après une étude approfondie de notre travail que nous pouvons parfaitement l'organiser entre nous. (...) Ensuite, nous découvrons que votre rôle principal a été de nous acheter notre force de travail à un prix négligeable pour la revendre à un prix d'or à l'UCL (...). Nous sommes au regret de vous

signifier votre licenciement sur le champ pour motif grave contre vos ouvrières ».

Le 10 mars 1975, elles créent l'ASBL « *Le Balai Libéré* ». En juillet 1979, l'association se transforme en société coopérative. La plupart des nettoyeuses et les 6 laveurs et laveuses de vitres prennent des parts dans cette coopérative. Les grandes orientations se prennent en assemblée générale. Des 35 personnes en 1975, elles sont 96 en 1980. L'organisation de l'autogestion évolue à plusieurs reprises jusqu'en 1990, avec, notamment, l'abrogation de toute forme de hiérarchie et l'instauration d'une tentative de rotation des fonctions dans l'autogestion.

Durant ces 15 années, plusieurs améliorations des conditions de travail prennent place : meilleure coordination, conception des horaires liés aux transports en commun, aux contraintes de la vie, égalité dans les salaires et augmentation des salaires au barème du secteur, avantages sociaux (par exemple absence sans perte de salaire pour maladie d'un enfant). Cependant, les ouvrières font également face à des difficultés internes, telles que la prépondérance de certaines ouvrières dans l'organisation ou encore la marginalisation des laveurs et des laveuses de vitres dans les processus de décision.

« *Le Balai Libéré* » termine ses activités en 1990, essentiellement parce qu'il ne remporte pas le marché public lancé par l'UCL. Depuis cette époque, six entreprises ont succédé à la coopérative. Actuellement, une cinquantaine de personnes sont engagées pour effectuer l'ensemble des tâches déterminées dans le cahier des charges du nettoyage.

Faire résonner cette histoire au présent

Un des aspects remarquables de ce film est non seulement d'avoir raconté cette expérience d'autogestion, mais aussi de faire le lien avec les travailleuses et les travailleurs de la société actuelle de nettoyage.

La réalisatrice du film, Coline Grando, indique en effet : « *Je ne voulais pas un film uniquement tourné vers le passé. Je voulais faire résonner cette histoire au présent. Le film met en scène la rencontre entre ces deux générations de travailleurs et travailleuses, qui ont deux expériences très différentes et qui, à la fois, partagent un territoire commun – cette ville, qui représente 350.000 m² à nettoyer, explique Coline Grando. À travers leurs expériences, le film parle plus largement de la dégradation des conditions de travail, de violence de classe. Il met en lumière un système d'appel d'offre de marché public, qui contraint les différents acteurs à revoir le prix vers le bas, et à augmenter mécaniquement la charge de travail qui pèse sur les travailleurs et travailleuses. Il parle de la destruction du lien et des difficiles conditions d'émancipation des travailleurs et travailleuses peu qualifiés.* »

Le film témoigne admirablement du marathon quotidien harassant de ces travailleurs et travailleuses invisibles et de la solitude troublante de leurs tâches.

La question de la sous-traitance

La délégation CNE du personnel de l'UCLouvain n'a jamais été favorable au recours par l'UCLouvain à la sous-traitance de tâches permanentes de l'universités, comme le nettoyage ou le gardiennage.

Toutefois, depuis environ trente ans, la plupart des entreprises dans tous les secteurs, y compris les universités et les hôpitaux, sont passées à la sous-traitance, notamment, du nettoyage – à contre-courant de cette position syndicale.

La loi relative aux marchés publics (juin 2016¹) impose que le pouvoir adjudicateur inclue des clauses relatives au respect du droit environnemental, social et du travail dans les marchés publics. L'attribution du marché peut également être conditionnée par des critères éthiques. L'université conserve donc une responsabilité réelle quant au bien-être du personnel de chacune des firmes sous-traitantes. C'est aussi une des missions du Comité pour la Prévention et la Protection au travail que de s'assurer que ces clauses sont bien respectées en cours de contrat.

Lors des débats après les premières projections du film, des questions ont été posées sur les normes utilisées dans les cahiers des charges : le temps consacré au nettoyage par m². Il a été suggéré d'y ajouter **une norme minimum de nombre d'emplois en équivalents temps plein**, car l'évolution du nombre de personnels pour le nettoyage du site est difficilement compréhensible : de 35 personnes en 1975, on est passé à 96 en 1980, et on est actuellement à 55 personnes en 2023, alors que le nombre de m² a augmenté.

Il a par ailleurs été souhaité que soit mise en place une concertation plus régulière des représentant-es du CPPT de l'UCLouvain et du CPPT de Köse Cleaning. Sans oublier, dans le cadre de la fusion de l'USL-B et de l'UCLouvain, la continuation du marché public de nettoyage accordé en sous-traitance à une asbl.

Pour en savoir plus

- Extraits d'archives sur l'histoire du Balai Libéré et sur la sous-traitance du nettoyage à l'UCLouvain <https://www.desy.ucl.ac.be/node/893>
- "L'autogestion, ce n'est pas de la tarte, mais cela vaut le coup !", Wendy Chanoine et Elodie Ghaye, 2019: http://www.carhop.be/revuescarhop/wp-content/uploads/2019/10/2019_DemocratieParticipation-Balai_FINAL.pdf
- "Une utopie ouvrière", Nicolas Verschuere, 2020 : <https://journals.openedition.org/histoirepolitique/607>
- Le site «Nos futurs» rassemble des contenus de formes variées autour des organisations collectives du travail. <https://www.nosfuturs.net/>

¹Extrait: Respect du droit environnemental, social et du travail

Art. 7. Les opérateurs économiques sont tenus de respecter et de faire respecter par toute personne agissant en qualité de sous-traitant à quelque stade que ce soit et par toute personne mettant du personnel à disposition pour l'exécution du marché, toutes les obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de l'Union européenne, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail énumérées à l'annexe II.

Nouvelles règles de calcul pour le précompte professionnel en 2023

Le précompte professionnel est un acompte sur l'impôt des personnes physiques définitivement dû.

Après déduction des cotisations de sécurité sociale sur le salaire brut, le précompte professionnel est prélevé chaque mois sur le traitement. À la suite de ces deux déductions, on obtient le salaire net, c'est-à-dire le montant qui est versé sur le compte bancaire de chaque membre du personnel.

Jusqu'au 31 décembre 2022, les barèmes de précompte professionnel se présentaient par tranches de 15 €. Pour chaque tranche, existait un précompte différent. Lorsqu'un revenu se situait entre deux tranches de 15 €, on prenait la tranche inférieure et on y appliquait le précompte correspondant.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le précompte professionnel mensuel est calculé sur la base du salaire annuel. L'objectif est notamment d'éviter qu'une petite augmentation salariale

brute (à l'occasion, par exemple, d'une indexation ou d'une promotion) se traduise par une baisse du salaire net, comme cela pouvait arriver auparavant.

Avec la nouvelle formule, à chaque montant de revenu imposable correspond un précompte professionnel spécifique, calculé comme suit :

- détermination du montant annuel brut de la base imposable ;
- détermination du revenu annuel net imposable ;
- calcul de l'impôt annuel ;
- calcul du précompte professionnel mensuel ;
- application d'éventuelles réductions en matière de précompte professionnel.

Les règles détaillées concernant le calcul du précompte professionnel sont accessibles sur le site du Service Public Finances : bit.ly/CNE-UCL_precompte23 après avoir accepté les cookies.

De bonnes mesures pour les chercheuses FNRS, mais non contextualisées

Dans le dernier FNRS express n°8 du 5 mai 2023, figurent deux mesures décidées par le Conseil d'administration du FNRS :

- *Prolongation de mandat et complément aux indemnités de mutuelle pour les chercheuses bénéficiant d'un congé prophylactique (prénatal et d'allaitement) > http://bit.ly/FNRS-conges_thematiques*
- *Prolongation de mandat aux chercheuses bénéficiant d'un congé d'allaitement pour convenance personnelle > http://bit.ly/FNRS-conge_allaitement*

Ces décisions sont évidemment positives, mais la communication du FNRS aurait dû indiquer que les délégations syndicales au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation du FNRS

(OCN) avaient déposé ces demandes d'amélioration dès 2017.

Ces décisions du Conseil d'administration du FNRS ne sont donc pas tombées du ciel. La communication du FNRS doit encore être perfectionnée en matière de concertation sociale.

Pour mémoire, le compte rendu de l'assemblée des mandataires FNRS organisée en février 2023 sur le travail des délégations syndicales au sein de l'OCN est disponible sur http://bit.ly/CNE-UCL_AG_FNRS_022301 et http://bit.ly/CNE-UCL_AG_FNRS_022302.

Une compilation des articles parus dans le *Droit de savoir* sur l'OCN est également accessible sur http://bit.ly/cne-UCL_DDS_FNRS.

Une mise à jour de ce dossier est en cours.

Pécule de vacances 2023

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

Montant du double pécule 2022

- Pour le PAT et le PST, le double pécule équivaut à 1/12 de 92 % de la rémunération mensuelle brute du mois de juin

à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'année 2021.

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

Voir aussi l'article sur les vacances annuelles dans Le Droit de savoir n° 185, juin 2021, p.14-15 : <https://www.desy.ucl.ac.be/dds185>



Organisation du site de Saint-Louis à partir de septembre 2023

Le Conseil d'entreprise conjoint du 22 mai 2023, rassemblant les délégations des employeurs et des personnels des deux universités appelées à fusionner en septembre 2023, a été saisi d'une note déposée pour avis, relative à la mise en œuvre de la gouvernance sur le site de Saint-Louis à Bruxelles après la fusion.

La note déposée par les deux employeurs modifie, de fait, l'annexe 6 du « schéma directeur » datant de 2017. Un nouvel acte notarié assurant les modalités de fusion sera donc passé dans les prochaines semaines. Le gouvernement de la FWB n'ayant fait, à notre connaissance, aucune remarque relative aux documents fondateurs transmis par les deux universités dans les délais impartis par le décret, plus aucun obstacle politique ne s'oppose dès lors à la fusion juridique.

Le document prévoit le rattachement **des cinq facultés de l'USL-B** ainsi que du nouvel **institut IRIS-L** au sein du secteur SSH. La délégation CNE a déposé un avis positif à ce sujet.

En période transitoire, la nouvelle ligne hiérarchique prévoit des responsables administratifs facultaires (RAF) pour les facultés de l'USL-B et un responsable administratif d'institut (RAI) pour l'Institut d'études européennes qui, à l'USL-B, a le statut de faculté. Les RAF et le ou la RAI ont des compétences de gestion plus larges que les DAF des facultés de l'UCLouvain.

Par contre, les délégations CNE ont émis **un avis négatif** sur la clause qui prévoit que « tout membre du personnel engagé à partir de la date effective de la fusion dispose d'un statut UCLouvain », en ce compris en « période intégrée ». Comme indiqué dans l'avis déposé le 16 mai 2017, élément encore rappelé lors du Conseil d'entreprise conjoint du 30 janvier 2023, les délégations CNE s'opposent à la création **d'un « cadre d'extinction » sur le site de Saint-Louis**. Les membres du personnel actuels conservent leurs droits acquis. Le personnel travaillant sur le site de l'USL-B doit bénéficier d'un même statut, faute de quoi le risque est grand que se rencontrent des difficultés dans la gestion du personnel, dues notamment aux différences de leurs conditions de travail. Cette question devra faire l'objet d'une négociation avec la délégation syndicale dans le cadre du groupe de travail paritaire.

La note prévoit également le rattachement des services administratifs de l'USL-B aux administrations centrales de l'UCLouvain.

Les compétences du Conseil Saint-Louis sont délimitées par le Schéma directeur et traduites dans le projet de règlements organique et ordinaire. L'évaluation à l'issue de la phase transitoire ainsi que le passage un régime intégré devront être portées à l'ordre du jour du Conseil Saint-Louis au moment opportun. Ce passage dépend également de l'avancement des négociations sociales avec la délégation syndicale pour ce qui est des statuts du personnel. À quelques semaines de la fusion juridique, ces dernières n'ont pas encore véritablement débuté. Par ailleurs, le Conseil d'entreprise devra remettre un avis sur le régime intégré si celui-ci se traduit par une réforme de la structure organisationnelle.

Pour ce qui est de la **structure de l'IRIS-L**, les délégations CNE actent l'intégration au sein de cet institut de tous les pôles et centres de recherche actuellement actifs sur le site de Saint-Louis. La note ne donne cependant aucune réponse quant à la manière formelle ou informelle par laquelle ces centres vont collaborer avec les instituts, pôles, centres et plateformes technologiques effectuant des recherches dans des domaines similaires dans le reste de l'UCLouvain. Les autorités de nos deux universités doivent donc fournir des clarifications à ce propos.

En ce qui concerne la **Faculté de traduction et d'interprétation Marie Haps**, rien n'est mentionné quant aux perspectives de collaboration avec la faculté FIAL à Louvain-La-Neuve à laquelle les traducteurs-interprètes ont été purement et simplement intégrés.

Quant à l'**Institut d'études européennes**, les délégations CNE réitèrent la nécessité d'assurer la création d'une instance de niveau sectoriel au sein de l'UCLouvain dans le domaine des études européennes, comme demandé dans notre avis du 16 mai 2017. La dispersion actuelle des études européennes au sein de l'UCLouvain est insatisfaisante et incompatible avec les ambitions affichées dans ce domaine par le Schéma directeur.



Rapport d'activités ARES 2021-2022

L'ARES publie son huitième rapport d'activités qui dresse un bilan général du travail effectué, des décisions et positions prises durant l'année académique 2021-2022 au service de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Complémentairement à son apport en termes d'expertise, l'ARES rend des services à la collectivité que sont les établissements d'enseignement supérieur au sens large, mais aussi aux

membres des personnels (administratifs/administratives, académiques, chercheurs-euses...) et à la communauté étudiante. À titre d'exemples, quelques-uns des thèmes abordés dans ce rapport : la lutte contre la précarité étudiante ; la promotion du développement durable dans l'enseignement supérieur ; l'inclusivité dans l'enseignement supérieur ; la réflexion sur les rythmes académiques ; le processus d'habilitation spécifique à la réforme de la formation initiale des enseignants ; la coopération universitaire au développement.

Télécharger le rapport : bit.ly/ARES-RA2122





Le droit à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Dans la loi du 7 octobre 2022, la Belgique a transposé en droit la directive européenne 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Tout employeur est ainsi obligé de fournir certaines informations de nature individuelle à chaque travailleur au début de la relation de travail (lieu de travail, fonction, rémunération, horaire de travail), mais aussi des informations de nature collective, comme le règlement de travail. Même si, dans la pratique, ces informations sont presque toujours fournies par l'employeur, il s'agit maintenant d'une obligation légale, assortie d'une sanction et d'une protection du travailleur.

Concernant les conditions de travail transparentes, la mesure la plus marquante impose de faire figurer au règlement de travail le droit à la formation organisée durant le temps de travail par l'employeur.

Concernant le droit de demander des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, ce droit a été concrétisé par la Convention Collective de Travail n°161 du Conseil national du travail. Cette CCT n°161

reconnaît aux travailleurs qui ont au moins 6 mois d'ancienneté la possibilité de demander, par exemple, un contrat à durée indéterminée plutôt qu'un contrat à durée déterminée, un contrat à temps plein plutôt qu'à temps partiel, un contrat avec un horaire fixe plutôt qu'un horaire variable.

La CCT n°161 prévoit explicitement qu'une procédure de concertation sociale soit entamée au sein de l'entreprise pour déterminer quelles formules peuvent conduire à des conditions de travail plus prévisibles. Il ne s'agit toutefois que d'un «*droit de demander*». Le travailleur introduit sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. En accord avec l'employeur, ce délai peut être raccourci. Le travailleur doit mentionner explicitement la CCT n° 161 dans sa demande d'amélioration des conditions de travail. 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 répondre à la demande du travailleur.

À l'UCLouvain, la délégation syndicale CNE a demandé à l'employeur de lui faire des propositions pour la mise en œuvre de ces dispositions. Rien de concret ne lui a encore été soumis.



Enquête BEHAVES

La Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a lancé en mars 2023 une enquête en ligne dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations dans l'enseignement supérieur.

Cette enquête BEHAVES (**B**ien-Être, **H**arcèlement et **V**iolences dans l'**E**nseignement **S**upérieur), s'adressait aux étudiant-es et aux membres du personnel de tous les établissements d'enseignement supérieur en FWB : Universités, Hautes Écoles et Écoles supérieures des Arts.

Premières indications sur le statut des répondants à cette enquête : 7205 étudiant-es et 4056 membres du personnel, dont 1466 enseignant-es, 626 membres du

personnel scientifique et 1290 membres du personnel administratif et technique. 56% des répondants émanent des universités, 36% des hautes écoles et 8% des écoles supérieures des arts.

Les résultats complets de cette étude, prévus pour la fin 2023, devraient permettre de développer des recommandations pour renforcer les stratégies de prévention et de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences dans l'enseignement supérieur.

Ce point fera l'objet d'un suivi au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) de l'université.

Dissensions en Fédération Wallonie-Bruxelles sur les habilitations

Bref récit d'une crise en partie dénouée, mais pas totalement.

En décembre 2022, le Conseil d'administration de l'ARES remet un avis favorable sur la création de 57 nouvelles habilitations pour l'année académique 2023-2024 pour l'ensemble de l'enseignement supérieur (Universités, Hautes écoles et Écoles supérieures des arts).

En février 2023, la ministre V. Glatigny indique dans une interview qu'elle refuse la création de deux de ces habilitations : celles concernant le master en médecine à l'UMons et le master de spécialisation en médecine générale à l'UNamur.

Or, la décision en la matière n'appartient pas à la ministre, elle est de la compétence du Parlement. Cette prise de position de la ministre a été vivement critiquée au Parlement où le MR s'est vu confronté à une opposition de tous les parlementaires des autres partis, y compris ceux et celles du PS et d'Ecolo qui sont pourtant dans la majorité. L'affrontement a été si rude qu'il a nécessité une négociation entre les trois partis de la majorité au sein du Gouvernement, avec un accord politique à la clef, ce qui a permis que les deux masters contestés soient acceptés et votés comme les 55 autres habilitations par le Parlement.

Cette « pacification » n'est cependant pas totale, car à peine ce décret voté, la ministre V. Glatigny a déposé un nouveau projet de décret, qui contient notamment les mesures suivantes :

- *Dorénavant, le gouvernement désignera la présidence de l'ARES après un simple avis et non plus après un avis conforme du conseil d'administration de l'ARES, ceci en vue d'assurer un meilleur pilotage du processus des habilitations.*
- *Moratoire : aucune nouvelle habilitation ne sera octroyée avant l'année académique 2025-2026.*
- *Aucune nouvelle habilitation ne pourra être octroyée à un établissement sans la suppression d'une habilitation existante activée.*
- *Le gouvernement pourra déposer une demande d'habilitation au Parlement, sans passer par un avis préalable de l'ARES.*

Toutes les organisations syndicales ont remis sur ces propositions de la ministre un avis réservé. La CNE a remis un avis négatif sur la suppression de l'avis conforme du Conseil d'administration de l'ARES pour la désignation par le Gouvernement du Président de l'ARES, d'autant plus que l'on ne voit pas en quoi cette modification aurait un impact sur le pilotage du processus des habilitations.

Il est difficile de ne pas lire ces propositions de la ministre comme une forme de revanche, voire même d'une dénégation du rôle de l'ARES. Le débat à ce sujet au Parlement ne manquera sans doute pas d'intérêt.

Des chercheurs américains forment un syndicat pour la première fois



Des milliers de chercheur-es en début de carrière des National Institutes of Health (NIH) des États-Unis (les instituts fédéraux américains de la santé) ont lancé le processus de création d'un syndicat. Ils demandent à l'agence - le plus grand bailleur de fonds biomédicaux au monde - d'augmenter les salaires et d'améliorer les avantages sociaux, ainsi que de renforcer ses politiques et procédures sur le harcèlement et les charges de travail excessives.

Environ 150 de ces chercheur-es se sont rassemblé-es sur le campus du NIH à Bethesda (Maryland), le 1er juin, pour célébrer le dépôt de leur pétition syndicale auprès de la Federal Labor Relations Authority (FLRA) des États-Unis à Washington DC. Le dépôt donne le coup d'envoi d'un processus de plusieurs mois qui, espèrent-ils et elles, se terminera par la reconnaissance officielle du syndicat par le gouvernement américain et le NIH.

Le syndicat, appelé NIH Fellows United, comprendrait quelque 4800 chercheur-es, tel-les que des étudiant-es

diplômé-es et des postdoctorant-es, qui occupent des postes non permanents dans les 27 instituts et centres de l'agence. Cela représente environ un dixième des effectifs du NIH. Jusqu'à présent, à peu près 3 000 boursier-es, selon les organisateurs, ont signé des documents indiquant leur soutien au syndicat.

Avant que le syndicat puisse devenir officiel, la FLRA devra certifier la pétition et les boursier-es doivent tenir une élection au cours de laquelle une majorité de chercheur-es éligibles acceptent d'être représenté-es par le syndicat. S'il est certifié, ce serait le premier syndicat à représenter les chercheur-es du NIH, le premier pour les chercheur-es du gouvernement fédéral et le plus grand syndicat fédéral à se former depuis environ 12 ans.

Extraits de l'article "Thousands of early-career NIH researchers forming union for first time" : <https://www.nature.com/articles/d41586-023-01845-w>
Voir aussi : <https://www.nihfellowsunited.org/>

