

Mémorandum de la CNE-UCLouvain pour la nouvelle rectrice ou le nouveau recteur en 2024

Le Comité CNE-UCLouvain adresse cette note de priorités aux candidat·es au mandat de recteur·trice en 2024. Cette note est également destinée au futur vice-recteur·trice à la politique du personnel. Le comité CNE-UCLouvain est composé des délégué·es élu·es (personnel académique, scientifique, administratif et technique) en délégation syndicale, au Conseil d'entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Les mesures énoncées ci-dessous devront être négociées avec la délégation CNE-UCLouvain.

L'UCLouvain est confrontée à des défis multiples, internes et externes, auxquels l'université doit répondre. Les demandes sociétales et les profonds changements de l'environnement (politique, économique, social, écologique, éthique), le rythme des évolutions législatives, les fusions déjà réalisées ou annoncées, la charge de travail du personnel exigent une adaptation urgente et certaines orientations politiques. Une politique du personnel fondée sur une culture du bien-être au travail est prioritaire.

TABLE DES MATIÈRES

1	POLITIQUE DU PERSONNEL	2
1.1	Pour toutes les catégories de personnel	2
1.2	Pour le personnel administratif et technique	3
1.3	Pour le personnel académique	3
1.4	Pour le personnel scientifique.....	3
2	ENVIRONNEMENT DE L'UCLouvain	4
3	GOVERNANCE DE L'UNIVERSITÉ	4
4	POLITIQUE DU GENRE	4
4.1	Améliorer l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux de carrière à l'UCLouvain.....	4
4.2	Améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour le personnel	4
4.3	Lutter contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes et discriminants.....	5
5	POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LE CADRE D'UNE UNIVERSITÉ VERTE	5



1 POLITIQUE DU PERSONNEL

1.1 Pour toutes les catégories de personnel

La CNE-UCLouvain considère que des actions prioritaires doivent être menées dans les domaines suivants :

1. Établir un plan d'action concret pour **réduire les risques psychosociaux** pour les membres du personnel et **lutter contre le burnout**. Poursuivre la politique de formation des responsables hiérarchiques et fonctionnels en insistant particulièrement sur les aspects portant sur le bien-être au travail.
2. Mener une **politique de rémunération plus attractive**, en accroissant les lignes budgétaires destinées aux promotions du personnel et au développement de la gamme des avantages sociaux. Trouver un levier permettant de combler les postes non pourvus en raison de l'écart salarial avec le secteur privé.
3. Mener une **gestion des carrières du personnel** basée sur le maintien et l'évolution des compétences par la formation, sur la mobilité interne, sur une évolution barémique avantageuse et négociée.
4. Mener une politique de **simplification administrative** pour **réduire la surcharge** de l'ensemble du personnel afin que ce dernier puisse effectivement se consacrer aux tâches prioritaires de l'université : l'enseignement, la recherche et le service à la société.
5. Financer une **politique de fin de carrière** pour l'ensemble des membres du personnel de plus de 55 ans. Affecter un budget spécifique à la mise en œuvre de ces mesures.
6. Créer un **service social pour les membres du personnel** pour servir de première ligne dans les situations individuelles complexes liées au travail (orientations vers les services compétents, conseils sur les démarches administratives internes et externes, etc.).
7. Réconcilier le **calendrier académique** et celui de l'enseignement obligatoire afin de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Cette réconciliation doit s'accompagner d'une réflexion sur la pédagogie universitaire, l'organisation des cours pendant l'année académique, les modalités et le rythme des évaluations.
8. Harmoniser vers le haut les **jours de congé** du personnel administratif, technique et scientifique sur tous les sites de l'université.

Mais aussi :

9. Maintenir une **politique du personnel uniforme** entre les mains de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la politique du personnel, tout en évitant une trop forte décentralisation vers les secteurs ou vers les sites de l'université, afin de soutenir l'égalité de traitement et éviter les discriminations.
10. Entamer la **négociation de nouveaux statuts** sous la forme de conventions collectives de travail (CCT) pour les personnels académiques, scientifiques, administratifs et techniques. Différencier très clairement à cette occasion les statuts du personnel des règlements des corps.
11. Négocier, dans le cadre de la fusion avec l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B) des **statuts harmonisés**, retenant des dispositions favorables pour tous les membres du personnel.
12. Accorder la **priorité aux candidatures internes**, à qualités égales, lors de toute ouverture de poste ; faciliter ainsi la **mobilité interne**, ce qui est une reconnaissance du travail bien fait et une source de bien-être au travail.
13. Assurer systématiquement et rapidement les **remplacements en cas d'absence de longue durée** grâce notamment au mécanisme de « renfort PAT », aux APH ...
14. Affecter les montants annuels non dépensés en personnel (dits « économies circonstanciées ») à des mesures destinées à **renforcer le cadre du personnel** (APH, « renfort PAT », prolongation des bourses de doctorat et post-doctorat, etc.).

1.2 Pour le personnel administratif et technique

15. Supprimer les **discriminations de l'assurance de groupe de l'UCLouvain** à l'égard des membres du personnel isolés (célibataires, cohabitant·es de fait, veuves et veufs, divorcé·es) quant au montant du capital-décès versé. Prévoir l'accroissement de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement ; étendre aux membres du personnel sur contrat à durée déterminée le bénéfice de l'assurance groupe ; tenir compte des indemnités pour gardes de nuit et des heures supplémentaires dans le salaire déterminant la prime à payer par l'employeur.
16. Poursuivre la révision du système des **promotions PAT** pour qu'il soit plus équitable : lever les blocages de l'analyse de fonction, valoriser les initiatives de conciliation entre vie privée et vie professionnelle sans jamais pénaliser les réductions de temps de travail.
17. Poursuivre la politique de **renfort PAT** dans les services en surcharge de travail périodique.
18. Octroyer des **chèques-repas** pour le personnel percevant un salaire inférieur à 2500 euros nets par mois. En effet, beaucoup de membres du personnel travaillent à temps partiel ou dans un barème peu attractif, ce qui pose de plus en plus de problème de recrutement aux universités. Certaines d'entre elles appliquent déjà ce type de politique.

1.3 Pour le personnel académique

19. Respecter un maximum de **150h de cours par année** pour le PAC au cadre et faire en sorte que la répartition des charges de cours entre académiques soit plus équitable et transparente.
20. Accompagner le PAC dans l'**encadrement de publics spécifiques** qu'accueille l'université : adultes en reprise d'études, étudiant·es étranger·es, réfugié·es, étudiant·es à besoin spécifique, etc.
21. Poursuivre l'amélioration de la procédure de **recrutement académique** pour maximiser l'occupation des postes prévus au cadre.
22. Financer le **remplacement systématique du personnel en congé de maternité** car de nombreuses femmes académiques ne peuvent pas, dans les faits, en bénéficier. Le **congé parental** pour les académiques doit, lui aussi, faire l'objet d'un financement spécifique pour assurer effectivement le remplacement des personnes concernées. Enfin, le personnel académique en **incapacité de travail de longue durée** doit être remplacé (par des APH par exemple) sans que la charge repose entièrement sur le personnel déjà en place.
23. Permettre les **congés sabbatiques** du personnel académique sans aucune limite d'âge jusqu'à l'accession à l'éméritat.
24. Utiliser au moins en partie la dispense de précompte professionnel due à la part d'activité de recherche des fonctions académiques afin de **favoriser l'accroissement de l'emploi lié à la recherche**.

1.4 Pour le personnel scientifique

25. Permettre l'accès au personnel scientifique, en ce compris les boursier·es de doctorat, des **congés liés à la parentalité** afin de faciliter l'équilibre vie professionnelle - vie privée (congé de maternité, congé de naissance, congé parental, congé d'allaitement, congés thématiques, etc.).
26. Offrir au personnel scientifique des perspectives de carrière dignes de ce nom en ouvrant des **postes scientifiques définitifs** en plus des postes de logisticien·nes de recherche.
27. Améliorer le **règlement des bourses** pour clarifier le rôle des un·es et des autres dans la recherche doctorale et postdoctorale et assurer aux boursier·es un plus grand bien-être au travail.
28. **Faciliter la concertation sociale** au sein de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) paritaire du FNRS.
29. Utiliser au moins en partie la dispense de précompte professionnel des chercheur·euses afin de **favoriser l'accroissement de l'emploi lié à la recherche**.
30. Favoriser, pour celles et ceux qui le souhaitent, le passage des mandataires permanent·es du FNRS dans la **carrière académique**.

31. Augmenter le budget de fonctionnement annuel des boursier-es de doctorat et des assistant-es en sciences humaines en précisant les critères de recevabilité (déplacements ponctuels, petits équipements de bureautique/informatique, achats de livres en lien avec leur recherche).

2 ENVIRONNEMENT DE L'UCLouvain

32. Veiller à augmenter le cadre du personnel et adapter la gouvernance afin de répondre aux impératifs du décret sur la **formation initiale des enseignant-es** (FIE) et à l'impact de la **fusion avec l'USL-B**. Créer une structure spécifique regroupant les membres du personnel en charge de la RFIE, en vue d'aboutir à la création d'une faculté des sciences de l'éducation regroupant les compétences actuellement dispersées dans les domaines de la pédagogie, de la didactique, de la psychopédagogie, et l'orthopédagogie, etc. sans déformer les autres facultés.
33. Maintenir des **rapports dynamiques, créateurs de projets** avec les autres universités et les acteurs et actrices de l'enseignement supérieur, en FWB et au-delà.
34. Soutenir, avec les organisations syndicales et tous les acteur-trices de l'enseignement supérieur, la demande de **refinancement de l'enseignement supérieur universitaire**.

3 GOUVERNANCE DE L'UNIVERSITÉ

35. **Clarifier la ligne hiérarchique** jusqu'aux niveaux 3 et 4 de la structure (c'est-à-dire les écoles, les pôles, les centres de recherche, etc.).
36. Prévoir l'**élection directe des représentant-es du personnel au Conseil d'administration** de l'UCLouvain.
37. Mener une réflexion sur le **maintien des secteurs par rapport à la logique géographique** des nombreux sites fusionnés.
38. Mener à son terme le **mandat de recteur-trice confié à une personne par la communauté universitaire**, rendre compte de son activité à ses mandant-es, être un exemple pour la communauté.

4 POLITIQUE DU GENRE

4.1 Améliorer l'équilibre hommes-femmes à tous les niveaux de carrière à l'UCLouvain

39. **Systematiser la mixité** dans la composition des comités de sélection, commissions de promotions et panels scientifiques.
40. **Combattre les préjugés** liés au genre dans les entretiens de sélection ou de promotion (par exemple les questions concernant la charge familiale).
41. Remplacer effectivement le critère de **mobilité internationale** par d'autres critères faisant la preuve d'implication dans des réseaux internationaux pour l'accès à des bourses ou à des postes académiques.
42. Lutter contre le **plafond de verre** (situé au barème 12/1 pour les femmes dans le PAT et à l'entrée dans la carrière pour le PAC). Soutenir la parité de genre au sommet de l'université.

4.2 Améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour le personnel

43. Mettre en œuvre le **droit à la déconnexion**. Tenir compte des horaires de travail des employé-es pour programmer les réunions afin de préserver la vie familiale et personnelle.
44. Rédiger et distribuer un **guide pratique** indiquant les outils existants pour aider à concilier vie professionnelle et personnelle (télétravail, déconnexion, flexibilité horaire, congés thématiques, etc.).

45. Accroître les **places d'accueil en crèche** pour les enfants du personnel sur tous les sites: extension de la crèche de Louvain-la-Neuve ; installation d'une crèche UCLouvain à Woluwe ; développement de l'offre sur les autres sites avec différents partenaires éventuels (Cliniques, hautes écoles...).
46. Obtenir le **label « entreprise enfants admis »**.
- 4.3 Lutter contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes et discriminants
47. Sur base du rapport du groupe de travail « Respect », **évaluer, réviser et mieux communiquer les procédures** mises en place à l'université en matière de harcèlement et de charge psychosociale, tant pour le personnel que pour les étudiant.es ; informer au sujet des personnes ressources et des modalités d'action en cas de discrimination, harcèlement ou sexisme.
48. Réviser et appliquer la **procédure disciplinaire** annexée au règlement de travail en cas de harcèlement sexuel ou moral.

5 POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LE CADRE D'UNE UNIVERSITÉ VERTE

49. Développer une **politique de mobilité** favorisant le passage à la mobilité douce : promouvoir auprès du personnel et des étudiant-es l'usage du vélo et des transports en commun, le covoiturage, etc. Remplacer progressivement le parc des véhicules de service de l'université par des vélos ou des véhicules respectueux de l'environnement. Limiter les déplacements de service et encourager la tenue régulière de réunions par vidéoconférence. Encourager le télétravail. Mettre à l'étude une navette de minibus permettant un déplacement rapide entre les quartiers du site de Louvain-la-Neuve et entre les sites de l'université. Privilégier les déplacements internationaux en train, y compris en prévoyant pour ce moyen de transport un taux de remboursement plus favorable que pour l'avion ou la voiture.
50. Mener une **politique d'achat** visant le zéro déchet et le recyclage systématique au sein de l'UCLouvain. Favoriser le don du matériel et du mobilier usagés à d'autres services ou auprès de ressourceries ou d'associations caritatives. Favoriser une politique d'achat de matériels non marqués par l'obsolescence programmée.
51. Promouvoir dans les **cahiers de charge** des marchés publics de l'UCLouvain des critères sociaux, éthiques et environnementaux.