



# LE DROIT *de savoir*

- 2-3 Vers un nouveau plan d'assurance groupe en 2026
- 4 L'avenir s'éclaire-t-il ?
- 5 Le financement de la recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles
- 6 « RCC médical » : le RCC à 58 ans  
La concertation sociale au sein du FNRS
- 7 Où en est le Programme Respect ?  
Enquête sur l'analyse de risques à l'UCLouvain
- 8 Bien-être, harcèlement et violences dans l'enseignement supérieur - BEHAVES
- 9 Une nouvelle faculté des sciences de l'éducation à l'UCLouvain  
Fin de carrière
- 10 Rencontre avec la nouvelle rectrice  
Congé-éducation payé
- 11 Les comptes 2023 de l'UCLouvain :  
une situation confortable !  
Que se passe-t-il au Conseil d'entreprise ?
- 12 Visite du pape François

## Ces membres du personnel qui vous représentent

En bonne suite des élections sociales de mai 2024 à l'UCLouvain, vous trouverez **dans les pages centrales de ce numéro** les coordonnées des membres du personnel qui ont été élus comme délégué-es CNE, soit au Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT), soit au Conseil d'entreprise (CE), soit à la délégation syndicale (DS) du personnel pour les quatre prochaines années.

Ces membres du personnel sont vos représentant-es auprès des autorités : ils et elles leur relaient vos questions, remarques et suggestions sur tous les aspects de la vie professionnelle à l'université ; ils et elles transmettent vos propositions d'amélioration des conditions de travail ; ils et elles peuvent également vous conseiller et, le cas échéant, vous accompagner dans la défense de vos droits auprès de l'employeur.

Dans ce numéro de rentrée, vous trouverez aussi une synthèse de la récente rencontre de la délégation CNE avec notre nouvelle rectrice, Madame Françoise Smets, rencontre à laquelle participaient aussi l'administratrice générale, Madame Alexia

Autenne, et la vice-rectrice à la politique du personnel, Madame Florence Stinghamber.

Un autre article porte sur une première analyse de la Déclaration de Politique Communautaire du nouveau Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la suite des élections du 9 juin dernier. La feuille de route du Gouvernement a pour titre : « *Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire* ». Une rencontre de la CNE-Universités doit se tenir, d'une part, avec la nouvelle ministre de l'Enseignement supérieur, Madame Elisabeth Degryse et, d'autre part, avec le ministre de la Recherche scientifique, Monsieur Adrien Dolimont. Le *Droit de savoir* reviendra évidemment sur les conclusions de ces entretiens.

Justement, à propos du *Droit de savoir*, nous approchons du **numéro 200**. Si vous avez une idée ou une suggestion pour la construction du deux centième numéro de cette publication qui maintient le cap depuis 1973, elles sont bienvenues !

En attendant, le *Droit de savoir* et la CNE-UCLouvain souhaitent à tous les membres du personnel une bonne rentrée 2024.

## Vers un nouveau plan d'assurance groupe en 2026

### Qui bénéficie d'une assurance groupe à l'UCLouvain ?

Pour rappel, les membres du personnel des catégories suivantes bénéficient à l'UCLouvain de l'un des deux plans d'assurance groupe ouverts à leur profit<sup>1</sup> :

- le personnel administratif et technique en contrat à durée indéterminée (CDI) sur budgets classiques et sur ressources extérieures ;
- les chercheurs en CDI à charge des crédits extérieurs ;
- les maîtres de langue de l'ILV en CDI.

En sont actuellement exclus notamment :

- tous les membres du personnel administratif, technique et scientifique sur contrat à durée déterminée (CDD) ;
- les maîtres de langues en CDD de l'UCLouvain ;
- les maîtres de langues du site de Saint-Louis ;

D'autres catégories de personnel ne sont pas concernées car, soit elles bénéficient d'une pension d'État (le personnel académique (PAC) nommé définitivement, le personnel logisticien de recherche, le personnel des cadres d'extinction ISA et TI) soit leur employeur principal n'est pas l'UCLouvain (mandataires FNRS...).

Rappelons également qu'il existe des plans d'assurance groupe fermés, ceux dont les bénéficiaires sont d'anciens membres du personnel des FUCaM et de l'USL-B avant la fusion juridique. Ces plans, bien que fermés, continuent à être alimentés pour les membres du personnel ayant fait le choix de ne pas rejoindre les plans actuels proposés par l'UCLouvain.

### Quelles sont les revendications initiales de la délégation CNE ?

Les discriminations présentes dans les plans d'assurance groupe actuels de l'UCLouvain sont dénoncées depuis 15 ans par la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise ; les autorités ont pratiqué la politique de l'autruche à ce sujet. La discrimination la plus choquante concerne le capital décès octroyé aux héritiers du ou de la bénéficiaire, dont le montant diffère considérablement en fonction du statut matrimonial. Les ayants droits des membres du personnel sous contrat de mariage ou sous contrat de cohabitation légale bénéficient d'un capital décès nettement plus important que les ayants droit des membres du personnel isolés (veufs ou veuves, célibataires, divorcé-es, cohabitant-es de fait).

Les principales revendications du personnel ont été relayées entre autres dans un article du Droit de savoir en 2018 (n°173, p.4-5, disponible sur le site de la délégation DESY<sup>2</sup>). Cette intervention a peu à peu fait bouger les choses.

L'UCLouvain est, de plus, dans l'illégalité depuis l'obligation légale, au 1er janvier 2019, de l'élargissement des plans d'assurance groupe existants au personnel sur CDD.

Ces revendications de la délégation CNE sont :

- l'affiliation des membres du personnel administratif, technique et scientifique sous CDD (rendue obligatoire par la loi depuis janvier 2019, comme indiqué ci-dessus) ;
- la fin de la discrimination entre membres du personnel isolés et non isolés pour les prestations en cas de décès ;
- l'indexation de la rente d'orphelin, pour les enfants dont les parents viendraient à décéder ;
- l'indexation de la rente d'invalidité ;
- l'inclusion dans le salaire de référence pour le calcul des prestations de l'assurance groupe des primes pour les prestations de nuit et pour les gardes ;
- l'élargissement de l'assurance de groupe aux maîtres de langue de Saint-Louis et aux chercheurs sur CDI de Saint Louis ;
- l'ouverture du plan d'assurance groupe au personnel de entités périphériques de l'UCLouvain qui n'en bénéficient pas encore.

### Les orientations du nouveau plan d'assurance groupe

Il a fallu attendre décembre 2022 pour que le Conseil d'administration de l'UCLouvain donne un mandat à la direction de l'université pour mener à bien une négociation sur la modification des plans existants. Un groupe de travail rassemblant la délégation syndicale et la délégation patronale s'est réuni régulièrement en 2023 et au début de l'année 2024 pour examiner les propositions avancées des deux côtés de la table sur ce dossier.

Voici les principaux points abordés dans cette négociation :

- le souhait pour la direction de l'UCLouvain de mieux contrôler les coûts liés aux plans d'assurance groupe ;
- les réponses à apporter aux demandes de la délégation syndicale ;
- l'obligation légale, pour l'université, d'intégrer les contrats à durée déterminée, comme rappelé ci-dessus ;
- la non-harmonisation des garanties entre les membres du personnel sur budgets classiques et sur ressources extérieures ;
- le souhait de mettre fin aux différences en matière d'assurance décès en fonction de l'état civil.

À la suite de nombreuses réunions, l'employeur a proposé :

- l'adaptation des deux plans d'assurance groupe existants :

- Les membres du personnel sur CDD seraient désormais affiliés à l'un de ces deux plans au même titre que le personnel sur CDI ;
- La prestation décès ne serait plus liée à l'état civil (isolé ou non isolé) ;
- Le montant annuel de la rente d'orphelin serait porté de 1264€ à 4320€ pour tous les orphelins de moins de 25 ans. Le montant de la rente serait indexé au 1er janvier de chaque année (il n'y aurait plus d'indexation une fois que le droit est ouvert) ;
- La rente d'invalidité serait indexée de 2% par an.

- la création d'un nouveau plan de pension comportant toutes les prestations citées ci-dessus et la fermeture des plans d'assurance groupe existants.

À noter que le personnel déjà affilié aux plans existants aura la possibilité de choisir de rester dans le plan auquel il est affilié ou passer dans le nouveau plan<sup>3</sup>.

Lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 24 juin 2024, l'employeur a déposé au ces propositions et sollicité l'avis de la délégation du personnel.

### Comment réagit la délégation CNE face au nouveau plan ?

Après consultation du personnel par enquête et lors de l'assemblée qui s'est tenue le 13 juin 2024, deux avis ont été déposés par la délégation CNE<sup>4</sup> au Conseil d'entreprise du 24 juin 2024. Le premier avis concernait l'adaptation des plans existants et leur fermeture. Le second concernait les principes adoptés pour le nouveau plan.

- Concernant l'adaptation des plans d'assurance groupe existants :

La délégation CNE se réjouit de :

- La disparition des discriminations liées à l'état civil ;
- L'élargissement des plans d'assurance groupe aux CDD ;
- L'augmentation de la rente d'orphelin ;
- L'indexation de la rente d'invalidité.

La délégation CNE demande à l'employeur que ces modifications soient appliquées le plus rapidement possible.

Elle lui demande également de s'engager à mettre tout en œuvre pour identifier et affilier tous les membres du personnel engagés sous CDD qui auraient dû être intégrés dans les plans de pension depuis le 1er janvier 2019, conformément à la loi. En effet, la note présentée par l'employeur ne donne pas de précision ni quant à l'affiliation de ces personnes ni quant aux modalités de versement de l'assurance groupe, en particulier pour celles qui ne sont ou ne seront plus occupées par l'université.

Par ailleurs, elle regrette l'exclusion du personnel scientifique sur CDD (notamment le PST) du nouveau plan d'assurance groupe.

<sup>1</sup> Il s'agit soit du plan « But à atteindre ou Defined Benefits » pour le personnel sur budgets classiques ; soit du plan « Prime fixée ou Defined Contribution » pour le personnel sur ressources extérieures. Pour plus d'explications : <https://bit.ly/202409ag02>.

<sup>2</sup> <http://www.desy.ucl.ac.be/node/393> : cet article explique la différence entre les deux plans et la raison pour laquelle le plan « But à atteindre » ne concerne que le personnel sur budgets classiques.

<sup>3</sup> La délégation CNE demande que l'employeur, à l'issue du choix et de la mise en œuvre du nouveau plan de pension, organise une information individuelle pour chaque membre du personnel concerné afin qu'il puisse faire un choix dûment informé entre l'ancien et le nouveau plan de pension.

<sup>4</sup> <https://bit.ly/202409ag01>

- Concernant la création d'un nouveau plan de pension,

l'avis de la délégation CNE déposé au Conseil d'entreprise du 24 juin est nuancé.

La délégation CNE désapprouve le choix de l'employeur d'abandonner, pour les membres du personnel sur budget classique, la logique de plan d'assurance groupe de type but à atteindre pour un plan de type contribution définie. Les futurs membres du personnel en CDI sur budgets classiques verront dans cette hypothèse leur package salarial fortement réduit.

En revanche, les futurs membres du personnel sur CDI sur ressources extérieures auront un meilleur plan d'assurance groupe.

La délégation CNE constate les avancées suivantes à la suite de ces négociations :

- un plan de pension unique pour tous les membres du personnel qu'ils soient sur budgets classiques ou sur ressources extérieures, sur CDD ou sur CDI ;
- la même formule de calcul de la contribution de l'employeur, quelle que soit la hauteur du salaire ;
- une cotisation fixée à 7% du salaire mensuel à charge de l'employeur.

### Et la suite ?

L'UCLouvain doit lancer un appel d'offres européen destiné à sélectionner l'assureur en mesure de gérer la nouvelle formule aux conditions les plus intéressantes. Le nouveau plan ne serait donc pas proposé avant janvier 2026.

En attendant, les plans d'assurance groupe actuels restent ouvertes, et doivent être adaptés conformément aux modifications mentionnées ci-dessus.

La délégation CNE insiste pour que le personnel PAT sur CDD, entré en fonction depuis le 1er janvier 2019 soit recontacté afin de bénéficier le plus rapidement possible de l'assurance groupe.

Par ailleurs plusieurs demandes de la délégation CNE restent ouvertes, à savoir :

- l'inclusion dans le salaire de référence pour le calcul des prestations de l'assurance groupe des primes pour les prestations de nuit et pour les gardes ;
- l'inclusion des maîtres de langue de Saint-Louis dans le plan d'assurance groupe ;
- l'inclusion des chercheurs sur CDI de Saint Louis dans le plan d'assurance groupe ;
- l'inclusion des membres du PST dans le plan d'assurance groupe ;
- l'ouverture d'un plan d'assurance groupe pour le personnel de entités périphériques de l'UCLouvain qui n'en bénéficient pas encore.



## L'avenir s'éclaire-t-il ?

### La feuille de route du nouveau Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sur l'enseignement supérieur et sur la recherche

Avec pour titre « *Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire* »<sup>1</sup>, la Déclaration de Politique Communautaire (DPC) du 16 juillet 2024 reprend les orientations de l'accord conclu, à la suite des élections de juin 2024, entre le MR et Les Engagés sur le programme du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les cinq prochaines années.



Le texte complet se trouve sur [Déclaration de politique communautaire](#).<sup>2</sup>

Cet article se concentre uniquement sur deux orientations majeures de la DPC concernant le financement de l'enseignement supérieur et le décret Paysage.

#### Ce que dit la DPC sur le financement de l'enseignement supérieur

*Le Gouvernement mettra fin au définancement structurel de l'enseignement supérieur en sortant du mécanisme de l'enveloppe fermée.*

*Le Gouvernement entend recourir aux mesures suivantes :*

- *Le remplacement, avec balises, du mécanisme de l'enveloppe fermée par un mécanisme de financement qui préserve structurellement l'enseignement supérieur d'une dégradation de ces moyens par étudiant. Ce mécanisme pourra intégrer un critère de performance en termes de lutte contre l'allongement des études. En ce sens le taux de participation aux examens constitue un critère à examiner pour valoriser l'investissement des établissements en la matière ;*
- *Le décloisonnement des budgets de l'enseignement supérieur qui induit une inefficacité de la dépense publique qui se traduit par des non-consommés budgétaires, des dépenses non nécessaires, une mauvaise allocation des moyens et des exigences de rapportage excessives. Les établissements étant les mieux à même de juger des besoins des réalités de terrain auxquels ils sont confrontés, le gouvernement veillera à permettre davantage de flexibilité dans l'utilisation des moyens dédiés à l'enseignement supérieur en vue d'améliorer le taux d'encadrement, soutenir la recherche scientifique et l'investissement en infrastructure, et apporter le soutien le plus approprié aux étudiantes et aux étudiants.*

#### Avis CNE-Universités

Le projet de sortie de l'enveloppe fermée est à souligner. Toutefois les mesures envisagées dans ce but devront être précisées et clarifiées.

Ainsi, que signifie « l'intégration d'un critère de performance pour lutter contre l'allongement des études » ? De même, qu'entend-on par « décloisonnement des budgets de l'enseignement supérieur » ?

Dans son mémorandum, la CNE demandait notamment : 1) d'accroître la proportion de la part fixe de l'allocation de fonctionnement par rapport à la part variable ; 2) d'augmenter le cadre du personnel pour faire face à l'augmentation importante du nombre d'étudiant-es ; 3) un financement pérenne spécifique de la réforme de la formation initiale des enseignants. Ces demandes de la CNE ne sont pas évoquées dans la DPC.

#### Ce que dit la DPC sur le décret Paysage

*Une réforme sera adoptée afin de lutter contre l'allongement des études et le décrochage, d'offrir plus de clarté dans les critères de réussite et de mieux accompagner l'étudiant dans son parcours. Pour ce faire, en concertation avec le secteur, différentes pistes seront envisagées parmi lesquelles un retour à l'annualité des études, la mise en œuvre totale ou adaptée du décret Glatigny ou toute autre voie qui répondra aux enjeux précités.*

*Dans le même temps, le Gouvernement activera un comité de suivi dont la composition sera révisée qui sera également chargé d'objectiver l'impact des règles de finaçabilité sur le parcours des étudiants et lancera des concertations afin d'identifier, à la lumière des données objectives, les améliorations structurelles du mécanisme prévu par le décret de 2021 qui pourraient être proposées.*

#### Avis CNE-Universités

Le Gouvernement entend donc annuler la « contre-réforme » du décret Paysage, adoptée en avril 2024 en fin de législature précédente par une majorité alternative au sein du Parlement FWB.

La CNE rappelle qu'il est prioritaire que des statistiques centralisées et actualisées sur le taux de réussite pour l'ensemble des étudiant-es soient disponibles et rendues accessibles sur le site de l'Ares.

Sur la base des résultats de l'enquête intitulée « *Replacer le personnel dans le Paysage* » qu'elle a réalisée en avril 2024 et des propositions émises durant cette période (assouplissement des conditions de réorientation, possibilité pour les jurys de réinscrire des étudiants non finançables, ...), la CNE pourrait, en fonction des conclusions de la concertation sociale promise, remettre un avis favorable sur les propositions du Gouvernement sur ce point.

La CNE demande cependant des précisions sur la révision de la composition du comité de suivi.

Au sujet de la méthode de travail envisagée par le Gouvernement FWB, il convient de mentionner une intervention d'Elisabeth Degryse, ministre-présidente, lors de la séance au Parlement FWB le 16 juillet 2024 : « *Nous travaillerons et préparerons ces*

*réformes en concertation avec les acteurs concernés afin de garantir qu'elles répondent réellement aux besoins de la population de Wallonie et de Bruxelles. Cette concertation est le point d'orgue de l'action du gouvernement. En effet, il est essentiel de «faire avec» les corps intermédiaires, les associations, les acteurs de terrain, les acteurs de l'économie, les administrations et les bénévoles, bref avec celles et ceux qui font la richesse et la force de la Fédération Wallonie-Bruxelles».*

En revanche, dans l'introduction de la DPC, il est indiqué que « Pour faire face aux défis sociétaux, nous devons impérativement adapter notre logiciel de pensée et notre

*mode d'action » et qu'« il nous faut résolument quitter la posture stérile de la défense sans nuance ni flexibilité des acquis et des privilèges ».*

En conséquence, Il faudra surtout que le Gouvernement FWB clarifie s'il s'agit bien de « co-construire », de « faire avec », ou, au contraire, d'être uniquement invité à participer à la mise en œuvre – sans permis de moufter ! – des décisions déjà prises.

En fonction de ce que sera la pratique future de la concertation sociale du Gouvernement FWB, on verra alors si « l'avenir s'éclaire » (ou pas)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Il s'agit de l'adjonction des slogans respectifs des Engagés et du MR.

<sup>2</sup> Le chapitre sur l'enseignement supérieur se trouve en pages 31 à 37 ; celui sur la recherche scientifique se trouve en page 40.

<sup>3</sup> La CNE-Universités a produit un dossier comportant, d'une part, une analyse des principaux passages consacrés à l'Enseignement supérieur et à la Recherche scientifique dans la DPC et d'autre part, une comparaison détaillée entre ce que la CNE Universités-Recherche demandait dans son Memorandum et ce qui figure – ou pas – dans la DPC. Ce dossier est accessible sur : <https://www.desy.ucl.ac.be/node/133>



## Le financement de la recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles

En octobre 2023, le précédent Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) avait adopté un projet de décret, qui, selon les termes de l'exposé des motifs, vise à rassembler au sein d'un seul texte tous les décrets, parties de décrets ou textes réglementaires qui encadrent le financement de la recherche scientifique par la FWB, dans une perspective de codification et d'actualisation. Ce texte a également pour objectif de confirmer le niveau de la dotation du FNRS, d'améliorer la représentation féminine dans les carrières scientifiques et de tenir compte des objectifs du développement durable dans le cadre des subventions octroyées par la FWB.

Le projet de décret a été déposé le 8 mars 2024 au Parlement, mais sans l'examen préalable du texte en négociation sociale, ce qui a suscité une interpellation de la CNE adressée à Françoise Bertieaux, qui était à cette date la ministre en charge de la recherche. Celle-ci a répondu que la négociation sociale n'était pas prévue, parce que, selon elle, ce projet concerne essentiellement le financement de la recherche et qu'il ne porte pas sur le personnel.

La CNE, en désaccord avec cette position de la ministre, lui a indiqué que :

- ce projet concerne aussi le personnel, d'une part parce que le cadre général du financement de la recherche a un impact indirect sur les conditions de travail du personnel des universités et du FNRS et, d'autre part, parce que certaines de ces dispositions visent directement ces conditions de travail ;

- sur le texte en projet qui a pour but de codifier les dispositions légales existantes – ce qui est apprécié – la CNE souhaitait avoir des réponses sur une série de points, notamment, les raisons pour lesquelles plusieurs décrets ne sont pas intégrés dans la codification : il en est ainsi du décret du 19 juillet 1991 sur la carrière des chercheurs scientifiques (dont la CNE demande l'évaluation de longue date) ; ni du décret du 17 décembre 2003 sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal ; ni non plus, du décret du 19 mai 2004 sur le Fonds de garantie pour les chercheurs engagés sous contrat ;

- sur le plan juridique, le Conseil d'État considère de façon constante que la recherche scientifique réalisée par et dans les universités est une matière d'enseignement au sens de l'article 24, § 5 de la Constitution ; en conséquence, la négociation sociale habituelle aurait dû avoir lieu.

La CNE n'a pas compris le refus de la ministre de cette concertation sur ce décret, qui, à côté de ses aspects positifs, nécessitait, en amont des débats au Parlement, une concertation sociale sur le cadre de travail de la recherche et sur les conditions générales de travail des chercheur-es au sein des universités et du FNRS. Le décret en aurait encore été amélioré.

Le décret relatif au financement de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur a été voté en séance plénière du Parlement de la FWB le 3 avril 2024. Le texte est publié au *Moniteur Belge* du 30 mai 2024.

<https://bit.ly/4dc5iRs>



## La concertation sociale au sein du FNRS



Depuis 2013, c'est au sein de l'**OCN - l'Organe de Concertation et de Négociation sociale** - que se négocient les conditions de travail des membres du personnel du FNRS de toutes les universités : aspirant-es, boursier-es FRIA et FRESH, chargé-es de recherches et mandataires permanents. L'OCN comporte 11 membres côté banc patronal et 11 délégué-es côté banc syndical. La composition de l'OCN se trouve sur les pages consacrées à l'OCN sur le site du FNRS : <https://www.frs-fnrs.be/fr/ocn>

Nous commentons ci-après quelques points abordés lors de la dernière réunion de l'OCN d'avril 2024.

### • Rémunération des mandataires permanents avec charge partielle académique

Compte tenu des pratiques diverses dans les universités en la matière, le Conseil d'administration envisage de mettre fin au plafond de rémunérations lié au cumul des mandataires permanents avec charge académique. Cette règle du plafond du cumul serait donc supprimée de l'article 19 du règlement des mandats à durée indéterminée.

Pour rappel, un accord est intervenu en la matière à l'UCLouvain en 2017 entre les autorités et la délégation syndicale. Si la proposition du Conseil d'administration du FNRS va dans le bon sens, elle ne dégage cependant pas une solution commune harmonisée pour l'ensemble des mandataires permanents FNRS dans toutes les universités.

### • Frais de fonctionnement

Une question, toujours en souffrance à ce jour, concerne, pour les mandataires permanents, le refus répété de se voir accorder des frais de fonctionnement ou un droit de tirage annuel en vue de financer, par exemple, leur matériel informatique et certains déplacements. Un alignement des conditions d'obtention des crédits de recherche pour le matériel informatique ou pour des frais de traduction (par

exemple) avec celui du subsidie mobilité serait logique. Le banc syndical avait envoyé bien avant la réunion une note argumentant cette demande, mais le banc patronal n'en avait pas pris connaissance ! Le point est à nouveau reporté.

### • Commissions scientifiques

À la suite de l'évaluation de la réforme des commissions scientifiques de 2022, les principales demandes du banc syndical sont les suivantes :

- la réintégration pleine et entière des mandataires FNRS en FWB comme membres des commissions internationales ;
- le recrutement des expert-es ailleurs qu'en France dans les commissions où ils/elles sont majoritaires ;
- un travail des commissions plus collégial, notamment en nommant deux rapporteur-trices pour chaque projet soumis ;
- un équilibre plus juste à trouver entre le travail collégial de la commission, le rôle des rapporteur-trices, et le travail des expert-es extérieur-es ;
- une rédaction du rapport répondant aux exigences déontologiques de base sur le fond et la forme, avec procédure de recours à préciser ;
- une dispense de réalisation du rapport quinquennal pour les directeur-trices de recherche et les mandataires permanents de 60 ans et plus ;
- l'examen des rapports quinquennaux et des promotions par un panel plus restreint, différent des commissions post-doctorales ;
- le banc syndical demande enfin que le FNRS procède à l'évaluation de la procédure d'évaluation des rapports quinquennaux près de 10 ans après son instauration.

Là aussi, malheureusement, la réponse des autorités de l'OCN est reportée à la réunion suivante de l'OCN.

Si, comme mandataire FNRS, vous avez des questions sur vos conditions de travail, vous pouvez contacter vos représentant-es CNE à l'OCN : Louis.Carre@unamur.be - Florence.Delmotte@uclouvain.be - Muriel.Denayer@uclouvain.be - Francois.Huaux@uclouvain.be - Ingrid.Falque@uclouvain.be - Virginie.VanIngelgom@uclouvain.be

## « RCC médical » : le RCC à 58 ans

Le « RCC médical » est un régime particulier du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), destiné aux personnes handicapées ou aux travailleur-euses qui présentent de graves problèmes physiques.

Celles et ceux-ci peuvent bénéficier de ce système de RCC à partir de 58 ans, à condition de prouver un passé professionnel de 35 années.

La mesure concerne les travailleur-euses

- dont le handicap est reconnu par l'autorité compétente (notamment des travailleur-euses des entreprises de travail adapté [ateliers protégés ou ateliers sociaux]) ;
- qui présentent de graves problèmes physiques, causés au

moins partiellement par leur activité professionnelle et qui rendent impossible la poursuite de l'exercice de leur profession (le comité technique de l'Agence fédérale des risques professionnels – Fedris – contrôle cette impossibilité) ;

- qui, avant 1993, ont été exposé-es à de l'amiante ou à du fibrociment pendant au moins deux ans, dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Ce type de RCC dispense de la disponibilité adaptée.

Quel que soit le régime de RCC qui leur correspond, les affilié-es à la CNE-CSC doivent introduire ces demandes de disponibilité adaptée auprès de la CSC, en contactant le centre de service le plus proche de leur domicile.

## Où en est le Programme Respect ?

En 2023 et 2024, plusieurs articles du Droit de Savoir ont été consacrés au rapport final du Comité d'experts, aussi appelé « *Comité Tulkens* ». Celui-ci était chargé de l'examen des mesures de lutte à l'UCLouvain contre les violences sexistes et sexuelles.

Après analyse des recommandations formulées par ce comité, quatre champs d'action ont été dégagés afin de faire évoluer la notion de respect dans l'institution<sup>1</sup>.

Nous souhaitons, dans ce numéro, faire le point sur les avancées constatées à ce stade.

Certains champs d'action sont encore en construction, d'autres ont aboutis.

- Les missions de la **cellule TOGETHER**<sup>2</sup> ont été clarifiées et son indépendance renforcée. Elle dépend désormais du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT), sous la supervision de la vice-rectrice à la Politique du personnel. Cette cellule a également été renforcée afin d'assurer une présence sur l'ensemble des sites de l'UCLouvain.

- Le plan de **communication** visait à regrouper tous les outils existants au sein de l'institution sur la problématique relative au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles (VSS) afin de créer une porte d'entrée unique pour les membres de la communauté universitaire.

Un arbre décisionnel relatif aux VSS a été élaboré. Celui-ci a pour objectifs de :

- clarifier l'information ;
- valider le contenu d'un point de vue juridique ;
- rendre visible les acteurs et leurs champs d'actions ;

- unifier la communication relative au programme « Respect » ;
- planifier les actions de communication ;
- pérenniser la communication.

Chaque membre de la communauté universitaire, qu'il soit victime, témoin, responsable d'équipe ou personne mise en cause, pourra savoir à qui s'adresser et quelles actions s'offrent à lui.

Une brochure visant à fixer les normes en matière de VSS sera également réalisée.

- Le renforcement de la **formation RESPECT** à destination des responsables et une sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel :

- élaboration d'un module de formation spécifique pour les responsables. Ce module sera présenté au CPPT ;
- diffusion à l'ensemble des membres du personnel d'une formation sur la problématique de la formation et de la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles.

Ces deux formations sont réalisées à partir de modules d'e-learning.

Une proposition de formation aux VSS à destination des personnes de confiance<sup>3</sup> sera également organisée en deux temps. Une partie théorique sera suivie d'une partie pratique avec des études de cas.

- La clarification des **procédures et règlements** des dispositifs disciplinaires en matière de harcèlement et violences sexuelles permettra une meilleure prise en charge des plaintes.

Les groupes de travail sur les différents chantiers ont repris. Nous vous tiendrons informés des avancées futures.



<sup>1</sup> <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/administration.html> - Voir à ce sujet les PV du CPPT - UCLouvain des 24 août et 21 décembre 2023.

<sup>2</sup> <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/cppt/administration.html>

<sup>3</sup> <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/serp/bien-etre/personnes-de-confiance.html>

## Enquête sur l'analyse de risques à l'UCLouvain

Tout employeur est obligé de mener dans son entreprise une politique destinée à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette politique s'appuie sur le principe de l'analyse des risques.

L'analyse des risques permet à l'employeur de développer des mesures de prévention appropriées pour :

- Éliminer les dangers ;
- Prévenir les dommages ;
- Limiter les dommages.

La politique de prévention ne doit pas uniquement être centrée sur les risques classiques pour la sécurité et la santé des travailleurs (comme les risques qui découlent de l'utilisation de machines dangereuses ou de produits chimiques). Elle doit également porter sur les risques psychosociaux au travail.

Le système dynamique de gestion des risques se base sur le principe de l'analyse des risques qui est réalisée pour pouvoir établir des mesures de prévention appropriées.

Cela se fait sur trois niveaux :

- L'organisation dans son ensemble ;
- Chaque groupe de postes de travail ou de fonctions ;
- L'individu lui-même.

L'analyse des risques se compose de trois phases :

- L'identification des dangers ;
- La définition et la détermination des risques ;
- L'évaluation des risques.

Dans le cadre de la loi sur le bien-être au travail, chaque employeur est invité à réaliser une telle analyse de risques à travers une enquête quantitative sur les risques psychosociaux au travail. La dernière enquête faite à l'UCLouvain date de 2013. Une nouvelle enquête devrait être réalisée au mois de novembre 2024. L'organisation de cette enquête est supervisée par le Comité pour la prévention et la Protection au Travail (CPPT) de l'UCLouvain.

Nous invitons tous les membres du personnel à participer à cette enquête, afin d'obtenir des résultats les plus représentatifs et les plus instructifs possibles pour le bien-être au travail du personnel de toutes les entités de l'université.

## Bien-Être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur — BEHAVES

Commanditée et financée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'enquête « BEHAVES » a été lancée fin 2022 par une équipe de recherche de l'Université de Liège dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, les violences de genre dans l'enseignement supérieur.

Cette enquête BEHAVES s'adressait aux membres du personnel et aux étudiant·es de tous les établissements d'enseignement supérieur en FWB : Universités, Hautes Écoles et Écoles supérieures des Arts. Au total, 13.313 personnes ont entamé l'enquête et 7.341 personnes (55,1% de l'échantillon total) l'ont terminé en entier. Parmi les 7.341 personnes, il y a 36% de membres du personnel.

Les résultats complets de cette étude devaient être publiés début 2024. Mais cette publication a été postposée, parce que la précédente ministre de l'Enseignement supérieur avait jugé que le rapport de l'étude n'était pas suffisamment abouti, et que, vu le montant du marché public (250.000 €), cette étude méritait, selon les propos de la ministre au Parlement « *non pas des approximations reprochables, mais un projet de qualité dont nous puissions nous saisir pour faire œuvre utile* ».

C'est seulement le 21 juin 2024, donc après les élections du 9 juin, que l'Administration de l'Enseignement a annoncé la publication du rapport final de l'étude<sup>1</sup>.

### Épinglé dans les conclusions du rapport BEHAVES

*56,1% des répondant·es se déclarent victimes de harcèlement moral, 29,7% d'au moins un type de violences sexistes et sexuelles, 8,4% de violences/cyberviolence. À ces données de victimisation directe, il faut ajouter les témoins : 57,7% des répondant·es rapportent avoir été témoins de harcèlement moral et 23,3% de harcèlement sexiste, 12,8% de comportements sexuels non voulus et 2,1% de coercition sexuelle.*

### Des dispositifs d'accueil à renforcer et des stratégies de prévention à développer

*La plupart des victimes déclarent ne pas se manifester auprès de l'établissement : entre 11 % à 1,6% des victimes, selon la nature des faits, font appel à des référents ou personnes de confiance. Les dispositifs devraient assurer un accueil et une écoute de qualité : l'accessibilité, la proximité, la précocité des aides mises à disposition sont les premières qualités à assurer. Une cellule interne, indépendante des autorités mais institutionnalisée et connue de tous, peut jouer ce rôle de porte d'entrée et d'orientation si nécessaire vers des services spécialisés internes ou externes. Les personnes qui assurent ce rôle en interne doivent être formées spécifiquement aux questions de harcèlement, violences et discriminations, à leur écoute et tenues par le secret professionnel.*

*La question de l'indépendance du dispositif vis-à-vis des autorités est un facteur de confiance important : il faut donc organiser*

*l'arbitrage entre le principe d'indépendance et de proximité, en fonction des contextes spécifiques. Les répondant·es évoquent la nécessité de pouvoir prendre appui sur une cellule externe de soutien, pérenne et indépendante mettant des compétences à disposition des établissements d'enseignement supérieur (volet juridique, cellule d'accueil et de soutien spécialisée sur les problématiques de harcèlement, de violences et de discriminations) et d'organiser au niveau de la Fédération des partages d'expérience entre les professionnel·les des différents établissements.*

*Les directions des universités/hautes écoles et les responsables de facultés/directions de domaines, étant donné leur position hiérarchique, ont un rôle important à jouer dans la diffusion de cette nouvelle culture d'enseignement. Des formations en matière de gestion du changement managérial devraient être organisées à destination des membres de la direction.*

*La prévention des formes de harcèlement et de violence doit reposer sur des stratégies systémiques et des ressources permanentes. Les recommandations formulées à la suite de cette recherche engagent tous les niveaux d'actions, politiques et administrations fédérales et communautaires, autorités des établissements, responsables et professionnel·les au sein des organisations, dans le domaine de la recherche et de l'enseignement. La communauté universitaire est appelée à faire face aux demandes du personnel et des étudiant·es pour établir un cadre de travail de qualité en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité.*

### Quel avenir pour le rapport BEHAVES ?

Très étonnamment, la Déclaration de Politique Communautaire<sup>2</sup> du nouveau Gouvernement FWB ne fait ni référence ni même mention du rapport BEHAVES. Par contre, on trouve dans la Déclaration la proposition suivante : « *Afin de lutter contre le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes ainsi que les discriminations dans l'enseignement supérieur, le Gouvernement s'engage à étendre les missions de l'Observatoire du Climat scolaire, logé à l'Administration Générale de l'Enseignement, aux Établissements d'Enseignement supérieur (EES) et à la Recherche scientifique, de manière à, notamment soutenir les EES dans la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les violences et le harcèlement en leur sein, tant en ce qui concerne les étudiants que les personnels administratifs et académiques.*

Cette proposition d'étendre les missions de l'Observatoire du Climat scolaire aux universités aux hautes écoles est surprenante et il est difficile d'en déceler le bien-fondé. Alors qu'au contraire, une des recommandations du rapport BEHAVES est de « *créer, au niveau de l'ARES, un observatoire des violences et harcèlement dans l'enseignement supérieur* ».

Faut-il en conclure que le Gouvernement aurait déjà décidé d'envoyer le rapport BEHAVES aux oubliettes ?

<sup>1</sup> Pour consulter le rapport de recherche dans son intégralité (500 p.) ainsi qu'un résumé de l'étude : - <http://enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf> - <http://enseignement.be/public/docs/behaves-resume-2024.pdf>

<sup>2</sup> Voir article à ce sujet dans ce numéro, p. 4



## Une nouvelle faculté des sciences de l'éducation à l'UCLouvain

La réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE), issue du Pacte d'excellence pour l'enseignement obligatoire, a été coulée dans un décret définissant notamment les rôles respectifs des Hautes écoles et des Universités partenaires dans le cadre des co-diplômations. Le précédent gouvernement a adopté un financement transitoire spécifique sur trois ans afin d'assurer la mise en œuvre de la RFIE à la fois dans les universités et dans les Hautes écoles.

Les nouvelles formations des sections 1, 2 et 3 (enseignant-es de maternelle, du primaire et du début du secondaire) sont entrées en vigueur en septembre 2023. La charge administrative liée à la coordination des établissements impliqués dans les co-diplômations est excessive et pèse lourdement sur les personnels qui en ont la charge, manifestement en sous-effectif à l'UCLouvain.

Si l'UNamur a réussi à installer sa faculté des sciences de l'éducation lors de l'entrée en vigueur de la RFIE en septembre 2023, l'UCLouvain a tardé à se prononcer. L'équipe rectorale a proposé au Conseil académique en 2023 la création d'une « plate-forme technico-pédagogique intersectorielle », un OVNI n'ayant aucune existence dans les règlements organique et ordinaire. Le Conseil académique n'a pas validé cette option.

La délégation CNE au Conseil d'entreprise (CE), après consultation des personnels concernés, s'était prononcée, dans [un avis circonstancié](https://bit.ly/RFIE_2023) (https://bit.ly/RFIE\_2023) en mai 2023, en faveur de la création d'une faculté des sciences de l'éducation.

À l'automne 2023, la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP) a décidé à la quasi-unanimité de sa scission en deux facultés : sciences psychologiques et logopédiques d'un côté (PSY), sciences de l'éducation et FOPA de l'autre (EDUC). En décembre 2023, le bureau du secteur des sciences humaines a validé cette scission, moyennant une série de balises.

Le CE a été sollicité par l'employeur pour remettre un avis sur cette restructuration. La délégation CNE, après une nouvelle consultation du personnel, a déposé en juin 2024 un avis positif sur les règlements d'ordre intérieur des facultés EDUC et PSY, qui s'avèrent conformes aux règlements organique et ordinaire.

Elle a cependant soulevé une série de points d'attention urgents :

- elle a demandé qu'un « renfort PAT » soit accordé à la fois à la faculté EDUC et à la faculté PSY pour faciliter la transition administrative ;
- elle demande que le cadre de la faculté EDUC soit adapté de manière proactive par les autorités académiques dans la perspective de l'ouverture des sections 4 et 5 d'ici septembre 2026 car le cadre actuel est manifestement insuffisant ;
- elle demande de limiter les nombreux engagements d'académiques payés à l'heure et de privilégier les postes académiques permanents ;
- les lignes budgétaires affectées à la RFIE, financées par la FWB, doivent être libérées plus rapidement pour les besoins du terrain. Les décisions d'affectation budgétaire ne doivent en aucun cas être du ressort des secteurs, mais du central, puisque la RFIE touche presque toutes les facultés disciplinaires, quel que soit le secteur ;
- elle demande l'attribution d'un budget de lancement dans le cadre du budget revu 2024 au profit de la nouvelle faculté EDUC, comme ce fut le cas lors de la création des instituts de recherche lors du plan de développement, début des années 2000.



## Fin de carrière

Dans le numéro précédent du Droit de savoir, nous partageons avec vous les résultats de l'enquête CNE sur les fins de carrière.

Un groupe de travail avec l'employeur a été mis sur pied à ce sujet. La première réunion a eu lieu le 4 juin dernier.

Lors de cette réunion vos délégués CNE ont rappelé le souhait de la CNE-UCLouvain d'aboutir à un plan créatif et ambitieux en la matière. L'UCLouvain doit être un

modèle en ce qui concerne les fins de carrière, que ce soit en aménageant les conditions de travail pour les membres du personnel qui choisiront de travailler jusqu'à 67 ans ou en permettant à ceux que le souhaitent de pouvoir quitter un peu plus tôt dans de bonnes conditions

Des réunions ont été planifiées jusqu'en décembre. Nous vous tiendrons informé-es de l'évolution de ce dossier prioritaire pour le personnel.

## Rencontre avec la nouvelle rectrice

En ce début septembre, les délégué-es permanent-es CNE-UCLouvain ont rencontré la nouvelle rectrice, Françoise Smets<sup>1</sup>, accompagnée de l'administratrice générale (ADMG), Alexia Autenne, et de la vice-rectrice à la politique du personnel (VRPP), Florence Stinglhamber.

Interrogée sur sa perception des relations sociales dans l'université et sur ses projets, F. Smets a affirmé d'emblée sa volonté de maintenir le dialogue et de favoriser le débat dans l'université, au sein des organes où il doit avoir lieu. Elle a annoncé sa participation active aux réunions du Conseil d'entreprise, en coordination avec l'ADMG qui le préside et de la VRPP. La rectrice a aussi réaffirmé la priorité qu'elle veut accorder au bien-être du personnel (et des étudiants).

Dans ce contexte, l'ADMG aura à cœur la simplification des processus pour améliorer la transversalité dans l'université. D'autres travaux législatifs seront également menés paritairement sur l'annexe

disciplinaire du règlement de travail, notamment pour prévenir les violences sexistes et sexuelles et y répondre adéquatement.

Parmi les chantiers prioritaires de la VRPP, plusieurs rejoignent les préoccupations du personnel relayées par la délégation syndicale et font déjà l'objet de travaux en groupes paritaires. C'est entre autres le cas des aménagements de fin de carrière, du développement d'une culture de la reconnaissance, de l'analyse globale des risques psychosociaux, de la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux. La communication de la Charte des temps de vie fait également partie des priorités de la VRPP. Cette chartre a été réalisée en concertation en 2019 par le groupe de travail Égalité du Conseil d'entreprise.

La délégation CNE du personnel accueille favorablement ces projets. Elle prendra part à ces travaux qui s'inscrivent aussi dans son programme pour les récentes élections sociales.



<sup>1</sup> Le mémorandum de la CNE-UCLouvain pour l'élection de la rectrice se trouve sur <https://www.desy.ucl.ac.be/node/1043>.

## Amplifier ses compétences grâce au congé-éducation payé

Le congé-éducation payé (CEP) donne le droit aux employé-es de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail, de minimum 32 heures jusqu'à 120 heures par an, tout en conservant sa rémunération, jusqu'à un certain plafond. Le CEP est accessible aux employé-es à temps plein ou à 4/5 temps. Il l'est aussi aux employé-es à mi-temps (dès 25% de temps de travail) pour autant qu'il s'agisse d'une formation professionnelle.

### Quelles formations ?

Un certain nombre de formations sont agréées d'office. C'est le cas pour l'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master organisé le soir ou le week-end, l'enseignement de promotion sociale, les formations organisées par une organisation syndicale ou par une organisation d'éducation permanente ainsi que certains cours de l'enseignement des arts plastiques et visuels. Ces

formations ne doivent pas obligatoirement avoir de lien direct avec la fonction exercée.

### Modalités

L'employé-e qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a donc le droit de s'absenter du travail, mais doit évidemment suivre avec assiduité la formation à laquelle il ou elle s'est inscrit-e. L'employé-e continue de percevoir sa rémunération, à concurrence d'un plafond salarial qui est fixé à 3.641 € pour l'année 2024-2025.

Il faut remettre à l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année en cours une attestation d'inscription à la formation choisie et, chaque trimestre, une attestation d'assiduité, qui lui sera remise par l'organisme de formation.

Le CEP peut se prendre dans ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, les heures de formation peuvent être récupérées.

### Sources d'informations :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-education-payé>  
<https://economie-emploi.brussels/conge-education-payé>  
<https://uclouvain.be/fr/formation-continue/focus-conge-education.html>  
<https://www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/formations>



## Les comptes 2023 de l'UCLouvain : une situation confortable !

Selon les termes de l'administratrice générale et du président du Conseil d'administration de l'UCLouvain dans leur rapport de gestion 2023, les comptes 2023 présentent « *une excellente solvabilité* ».

Les comptes 2023 de l'USL-B ont été intégrés dans les comptes de l'UCLouvain au 31 décembre 2023 du fait de la fusion entre l'Université Saint-Louis Bruxelles et l'UCLouvain, actée juridiquement au cours de l'année 2023.

- **Le résultat du budget ordinaire** de l'université est positivement impacté par la ristourne du précompte professionnel du personnel scientifique (10,5 M€) qui est désormais élargie au personnel académique pour son activité de recherche (14,5 M€). Pour rappel, comme indiqué dans le n°194 du Droit de savoir, l'extension rétroactive sur plusieurs années de cette mesure au personnel académique avait déjà apporté dans les comptes 2022 un produit exceptionnel de 81 M€, qui avait été placé, à hauteur de 67,5 M€, dans le Fonds Louvain Next. En 2023, la totalité de la ristourne du précompte du personnel scientifique et du personnel académique (25 M€) a également été versée dans le fonds Louvain Next.

Ce fonds, doté donc d'un montant de 92,5 M€ est destiné, jusqu'en 2040 au moins, à « *contribuer au développement futur de l'université en particulier sur le plan de la recherche avec l'objectif d'attirer et de retenir les talents dans toutes les catégories de personnel.* » (Conseil d'administration du 5 juillet 2023).

Le Conseil d'entreprise n'a cependant pas encore reçu les informations attendues sur les orientations d'affectation de

ces réserves ni les règles d'utilisation du Fonds par le Conseil d'administration.

Autre point concernant le budget ordinaire : une réserve est constituée pour couvrir les surcoûts liés à l'assurance groupe, notamment le financement du nouveau plan qui devrait s'ouvrir au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2026, ainsi que l'obligation légale d'extension de son bénéfice à l'ensemble du personnel PAT sur CDD depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. (voir article, page 2)

- **Le résultat du budget social** est à l'équilibre, ce qui est exceptionnel et ne nécessite donc pas en 2023 une intervention du patrimoine non affecté (PNA).

- **Le patrimoine non affecté (PNA)** présente un résultat exceptionnel de 7,8 M€, lié notamment à des retours sur investissement de la trésorerie plus importants que prévus (à la suite de l'augmentation des taux d'intérêt et des performances boursières).

En fonction de la bonne situation des comptes de l'université, la délégation CNE du personnel continue de demander aux autorités de l'université d'augmenter le cadre du personnel et l'ouverture de postes, pour faire face à la forte charge de travail de toutes les catégories du personnel. Elle constate aussi que le cadre du personnel adopté par le Conseil d'administration n'est jamais pourvu à 100% en fin d'année civile, surtout dans le PAC et le PAT. Des économies dites « circonstancielles », équivalentes à 2,5 M€ sur base annuelle, sont, de ce fait, réalisées par l'université. La délégation CNE demande donc que ces sommes soient affectées aux dépenses de personnel, ce qui, pour le moment, n'est pas accepté par l'employeur.

## Que se passe-t-il au Conseil d'entreprise ?

Le Conseil d'entreprise a acté les résultats des élections sociales et leur conformité légale. La délégation CNE occupe l'essentiel des mandats dans les différentes instances.

À la suite d'une enquête auprès du personnel par la délégation CNE, elle s'est inquiétée de l'impact du vote parlementaire portant **contre-réforme du décret paysage** et ses répercussions sur les conditions de travail lors de sessions d'examen de juin et septembre 2024. Le Conseil d'entreprise a été unanime pour déplorer la situation ainsi créée à la fois pour les étudiants et pour les personnel concernés.

En matière de **gouvernance de l'université**, la délégation CNE s'est mobilisée sur plusieurs points :

- Elle a déposé un **avis positif** sur la création de la nouvelle faculté des sciences de l'éducation, ainsi que sur les ROI des deux facultés issues de PSP : EDUC et PSY.
- Elle s'est inquiétée de l'état de la **gouvernance du site de l'USL-B** en l'absence d'une direction administrative de site et de l'entrée en politique d'un vice-recteur ff.
- Elle a déposé un **avis négatif** sur le projet de ROI de l'institut du site de Saint-Louis, l'IRIS-L, qui comporte plusieurs articles

problématiques ou non conformes aux règlements organique et ordinaire de l'université

- Elle a acté sans remarque les ROI des facultés du site de Saint-Louis consécutifs à la fusion juridique, conformes aux règlements organique et ordinaire de l'université

Le Conseil d'entreprise a validé **l'extension de l'offre des stages pour les enfants** du personnel aux acteurs suivants : ADSL, MuséeL et CESAM asbl. Ils permettent une meilleure couverture géographique en fonction des différents sites de l'université et des thématiques de stages plus diversifiées.

Elle s'est inquiétée des perspectives pour l'**asbl « Cerfaux-Lefort »** qui organise au sein de l'université et en dehors de celle-ci la récolte et la distribution gratuite d'ouvrages scientifiques.

Le Conseil d'entreprise a entendu avec satisfaction plusieurs présentations sur :

- la fondation « Sedes Sapientiae » actives dans les sciences religieuses et en théologie
- la politique de mobilité sur les différents sites de l'université
- la méthodologie de l'évaluation des fonctions de niveau 1.

