



# LE DROIT *de savoir*

2. Stress et TMS : formation
3. Rythmes académiques
4. Plan stratégique : avis de la délégation CNE  
e-Paysage : correctif
5. Comptes 2024  
Fin de carrière
6. Plan de réintégration : avis de la délégation CNE  
VSS et règlement de travail
7. Temps de travail du PAT  
Types de contrat de travail
8. Droit individualisé aux études  
Saint-Louis : nouveaux projets
9. Marche des carrières contre l'Arizona
10. Décret fourre-tout  
AG des mandataires du FNRS : correctif
11. Décret programme de la FWB  
Congé éducation payé
12. Empêcher le naufrage moral

## Marche des carrières : contre une politique de marche arrière

Depuis le printemps dernier, la CNE-Universités multiplie ses requêtes auprès de nos responsables politiques et de nos autorités universitaires dans l'espoir de voir s'amorcer une véritable concertation. Face aux « mesures Arizona » (voir p. 9) annoncées ou déjà décidées, une demande pressante des représentants syndicaux d'être écoutés, sinon entendus, procède d'une évidente légitimité démocratique. Leur tourner le dos ne peut être ressenti que comme du mépris.

Que l'on en juge : le ministre des Finances et des Pensions publiques n'a toujours pas réagi à la demande de la CNE-Universités de réunir un groupe de travail spécifique sur la pension des personnels académiques et scientifiques définitifs ; du côté de la ministre-présidente du gouvernement FWB, il n'y a aucun écho à une interpellation en front commun concernant les dégâts collatéraux des décisions de l'Arizona sur la qualité des emplois, des conditions de travail de l'ensemble du personnel des universités, ainsi que de l'enseignement universitaire lui-même ; la ministre chargée de la

Politique scientifique s'abstient d'accorder une entrevue au sujet du projet de réforme de la dispense partielle du précompte professionnel des chercheurs en dépit du risque d'impact négatif sur le financement des universités et sur son volume de l'emploi.

Quant à sa demande d'une rencontre en vue d'une action concertée, la CNE-Universités attend toujours, depuis mai 2025, une réponse de la part du Conseil des rectrices et recteurs. Si, lors de la rentrée académique de notre université, « *Oser parler de qualité de vie au travail* » nous est apparu dans le discours de notre rectrice non comme un simple slogan mais comme une réelle volonté, il est devenu urgent d'incarner celle-ci à travers une suite concrète à notre souhait exprimé il y a déjà quatre mois.

Alors que le « gouvernement Arizona » n'attend pas pour aller de l'avant avec son plan de réformes et refuse à leurs destinataires toute concertation, ceux-ci rappelleront ce gouvernement à ses devoirs lors de la **Marche des carrières du 14 octobre prochain !**



## Stress et TMS : formation à destination des membres du personnel

Le stress et les Troubles Musculosquelettiques (TMS) sont étroitement liés et ont un impact sur la santé des travailleurs. Les facteurs psychosociaux, dont le stress, jouent un rôle majeur dans l'apparition et l'aggravation des TMS.

### Les liens entre le stress et les TMS

Le stress peut influencer le développement des TMS de plusieurs manières :

- Réactions physiologiques : Le stress chronique entraîne une augmentation de la tension musculaire, particulièrement dans la nuque, les épaules et le dos. Cette tension excessive et prolongée met sous pression les articulations, les tendons et les nerfs, augmentant ainsi le risque de microtraumatismes.
- Perception de la douleur : Le stress peut amplifier la perception de la douleur et altérer les mécanismes naturels de récupération du corps. Une personne stressée peut ressentir la douleur de manière plus intense et avoir plus de difficulté à récupérer.
- Comportements à risque : Le stress peut pousser les individus à adopter des comportements qui favorisent les TMS, tels que :
  - Augmentation de l'intensité et de la force : L'énerverment ou la frustration liés au stress peuvent conduire à utiliser une force excessive lors de l'exécution des tâches.
  - Postures compensatoires : Pour éviter la douleur ou pour faire face à la tension, une personne peut changer de posture, ce qui peut créer d'autres contraintes et augmenter le risque de TMS.
  - Manque de pauses et de récupération : Sous l'effet du stress et d'une charge de travail excessive, les travailleurs peuvent sauter leurs pauses ou prolonger leurs heures, réduisant ainsi le temps de récupération physique et mentale.

### Comment prévenir les TMS

La prévention des TMS doit être une approche globale qui agit sur plusieurs fronts : l'individu, le poste de travail et l'organisation du travail.

#### 1. Agir sur le poste de travail et l'environnement :

- Ergonomie du poste : Adapter le mobilier (hauteur du bureau, chaise, écran) pour favoriser une posture neutre et confortable.
- Outils et équipements adaptés : Mettre à disposition des outils qui réduisent les contraintes physiques (réduction de la force à exercer, moins de vibrations).
- Éclairage et ambiance : Assurer un bon éclairage et une température ambiante adéquate. Le froid, par exemple, peut favoriser la perte de dextérité et l'augmentation de la force de serrage.

#### 2. Agir sur l'organisation du travail :

- Limiter les gestes répétitifs : Varier les tâches pour solliciter différents groupes musculaires.
- Prévoir des pauses régulières : Accorder des pauses courtes et fréquentes pour permettre aux muscles de se détendre et de récupérer.
- Réduire la charge de travail et les cadences : Équilibrer la charge de travail et éviter les rythmes trop intenses qui génèrent du stress.
- Impliquer les travailleurs : Encourager la participation des membres du personnel dans l'analyse et la transformation de leurs postes de travail.

#### 3. Agir sur le plan individuel :

- Sensibilisation et formation : Informer les travailleurs sur les risques de TMS et les bonnes pratiques (postures, échauffements, étirements).
- Activité physique : Encourager une activité physique régulière en dehors du travail pour renforcer les muscles et la souplesse.
- Échauffements et étirements : Intégrer des exercices d'échauffement en début de journée et des étirements au cours de la journée pour préparer le corps à l'effort et relâcher les tensions.

### Formation POUR le personnel à l'UCLouvain

Pour prévenir les TMS de manière globale, les représentants du personnel au CPPT, ont souhaité qu'une formation soit proposée aux membres du personnel.

Ce parcours de formation est proposé dès septembre sur tous les sites de l'UCLouvain. Il débutera par deux séances introductives :

- L'ergonomie et la prévention des troubles musculosquelettiques
- Les risques psychosociaux et la prévention du stress

Celles-ci pourront être suivies par trois ateliers pratiques d'1h30 qui seront organisés sur le temps de midi :

- Fit Learning
- Lâcher prise et agir là où j'ai un impact
- La respiration relaxante

#### Informations complémentaires

➤ Inscrivez-vous via le lien :

<https://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/travailler/rechercher-une-formation-ou-s-inscrire-a-une-formation-ti>

➤ Code du bien-être au travail - Nouvelle réglementation TMS et définitions ergonomie

<https://youtu.be/DUHg2UJAWWh>

## Rythmes académiques : où en est-on ?

Suite à la décision prise lors de la précédente législature de modification du calendrier de l'enseignement obligatoire, un groupe de travail ad hoc s'était penché, à la demande de la ministre F. Bertiaux, sur l'adaptation du calendrier académique. Aucun consensus n'ayant été possible à ce niveau, le dossier a été repris par le nouveau gouvernement Degryse qui prépare une réforme majeure du calendrier académique pour 2027-2028.

Entretemps, le CRef s'est accordé pour 2024-2025 sur un calendrier de transition permettant des suspensions d'activités d'enseignement et d'évaluation pendant une semaine à la Toussaint et au début du mois de mai. Le même scénario prévaut pour 2025-2026.

Actuellement, la question de l'adaptation du calendrier académique fait l'objet de négociation à plusieurs niveaux, au sein de l'UCLouvain (CEFO), au niveau interuniversitaire (CRef) et au niveau d'un groupe de travail de la FWB. Au Conseil d'entreprise de l'UCLouvain, la délégation CNE a été

récemment attentive aux répercussions sur les conditions de travail du personnel d'encadrement des étudiant-es.

Des mesures décrétales récentes permettent un assouplissement des périodes d'examen afin de permettre l'évaluation continue et l'étalement d'enseignement sur toute l'année académique.

Un nouveau calendrier académique prévoyant notamment une rentrée au 1er septembre et une troisième session d'examen vers fin juin début juillet (permettant de vraies vacances pour le personnel et pour les étudiant-es) est en cours de discussion, mais le groupe de travail créé par le gouvernement FWB n'englobe pas les organisations syndicales. Tous les acteurs, y compris la CNE, ont demandé cependant que cette réforme n'entre en vigueur qu'en 2027-2028, de manière à intégrer entretemps les modifications majeures successives du décret paysage et du décret RFIE.

La CNE suit ce dossier de près et continuera à vous informer.

## 2025-2026 : calendrier scolaire versus calendrier académique UCLouvain

Calendrier	Enseignement obligatoire	UCLouvain
Lundi 25 août 2025	Rentrée scolaire	
Lundi 8 - samedi 13 septembre 2025		Activités d'accueil
Lundi 15 septembre 2025		Rentrée académique
Samedi 27 septembre 2025	Fête de la Communauté française	
Lundi 20 - samedi 25 octobre 2025	Congé d'automne (Toussaint) - semaine 1	
Lundi 27 - vendredi 31 octobre 2025	Congé d'automne (Toussaint) - semaine 2	Suspension des cours
Samedi 1er novembre	Toussaint	
Mardi 11 novembre	Armistice	
Congé de Noël	Samedi 20 décembre 2025 - dimanche 4 janvier 2026	Suspension des cours
Samedi 20 décembre 2025 - samedi 3 janvier 2026	Vacances d'hiver (Noël)	Suspension des cours
Lundi 5 janvier 2026	Reprise des cours	
Lundi 5 - vendredi 30 janvier 2026		1 <sup>re</sup> session d'examens
Lundi 2 février 2026		Début du 2 <sup>e</sup> quadrimestre
Lundi 16 - samedi 28 février 2026	Congé de détente (Carnaval)	
Lundi 6 avril 2026	Lundi de Pâques	
Lundi 20 - samedi 25 avril 2026		Suspension des cours - semaine 1
Lundi 27 avril - samedi 2 mai 2026	Vacances de printemps (Pâques) - semaine 1	Suspension des cours - semaine 2
Vendredi 1er mai	Fête du travail	
Lundi 4 - samedi 9 mai 2026	Vacances de printemps - (Pâques) semaine 2	
Jeudi 14 mai 2026	Ascension	
Samedi 16 mai 2026		Fin des cours
Lundi 25 mai 2026	Lundi de Pentecôte	
Lundi 1er - mardi 30 juin 2026		2 <sup>e</sup> session d'examens
Samedi 4 juillet 2026	Vacances d'été	
Vendredi 14 août - vendredi 4 septembre 2026		3 <sup>e</sup> session d'examens



## Avis de la délégation CNE sur le Plan stratégique 2024-2029

Le Plan stratégique 2024-2029 « Un cap, du sens »<sup>1</sup>, a été présenté au Conseil d'entreprise (CE) de juin. La délégation CNE du personnel au CE considère que ce Plan est réaliste : il s'attaque aux problématiques actuelles de l'université et décline des pistes pour y répondre tout en remettant les membres du personnel au centre de l'organisation. La délégation a donc déposé à ce propos un avis<sup>2</sup> positif, nuancé d'une série d'observations.

Le Plan accorde une **place prépondérante aux membres du personnel**, reconnu comme le socle qui fait vivre l'université. Il reconnaît la *pression* grandissante qui s'exerce sur l'université et son personnel. Il constate la *surcharge de travail* et fait référence à la réflexion avec les partenaires sociaux sur le *maintien au travail des membres du personnel en fin de carrière*. La délégation a suggéré d'optimiser l'utilisation du budget « frais de personnel » et a rappelé sa demande que le plan de fin de carrière dépasse la seule mise en place du mentorat. Il faut en effet garantir de bonnes conditions de travail au personnel jusqu'à l'âge de la retraite.

Les *résultats de l'enquête Pulse-T* montrent l'importance de la *prévention des risques psychosociaux*. La délégation a renouvelé sa demande de créer un poste d'infirmier social chargé du suivi des membres du personnel absents pour raison médicale, qui ferait le lien avec les plans relatifs au bien-être dans l'institution (y compris celui contre le harcèlement moral).

La délégation demande d'être impliquée dans le travail annoncé sur l'axe « *soutien, reconnaissance et valorisation* ». L'UCLouvain ne propose en effet actuellement que très peu de leviers de reconnaissance du personnel. La délégation a rappelé la transparence essentielle en la matière.

La *charge académique* fera elle aussi l'objet d'un chantier que la délégation considère nécessaire, et à propos de laquelle elle a déjà à plusieurs reprises et depuis de nombreuses années interpellé le CE.

La délégation a souligné le rôle essentiel des responsables dans la mise en œuvre de la *politique du personnel* et de la *charte des temps de vie*.

En termes d'*inclusion*, la délégation insiste pour qu'elle fasse l'objet d'un plan spécifique. La culture d'entreprise

doit évoluer pour permettre l'inclusion réfléchie et systématiquement questionnée. Compte tenu du contexte géopolitique actuel, la délégation demande aussi que l'université soit vigilante aux pressions internationales.

Le Plan souligne *l'importance pour l'université d'occuper une bonne place sur le marché du travail*. La délégation rappelle le rôle essentiel de l'Administration des ressources humaines à cet égard.

Le Plan déclare nécessaire une **réflexion sur l'organisation de l'université**. La délégation est du même avis : il n'y a jamais eu d'évaluation ni des fusions (ISA, Marie-Haps, FUCaM et USL-B) ni du plan de développement (qui sépare la gestion de l'enseignement de celle de la recherche). Or de nombreuses difficultés que rencontre aujourd'hui l'UCLouvain sont liées à ce modèle organisationnel : duplication des tâches, problèmes de communication, de clarté dans les responsabilités (y compris entre académiques), néolouvainisme-centrisme... Les travaux menant à établir un rapport de diagnostic ainsi qu'une validation des jalons doivent, à tout le moins, faire l'objet d'une concertation sociale au sein du CE.

Le Plan prévoit la création d'un *advisory board for social responsibility*. La délégation a demandé que le CE soit régulièrement informé des discussions de cet organe.

L'intégration de *l'intelligence artificielle générative* à l'université aura un impact sur l'organisation et devra être suivie au CE, notamment en ce qui concerne le personnel (y compris celui qui sera mobilisé sur ce projet) ainsi que l'impact environnemental de cette décision.

Le Plan affirme **l'importance du sens au travail et du bien-être**. Il souhaite questionner le rapport à l'excellence et à la performance en ces termes : « la perspective de devoir faire 'autrement', y compris 'moins' et 'plus simple', pour faire 'mieux' ». Il ne faudra donc pas exiger de faire plus avec moins, mais bien dégonfler les « usines à gaz » qui se sont forgées avec les années. Néanmoins, plutôt que de parler de préserver le bien-être, la délégation considère qu'il serait intéressant de le développer.

La délégation a demandé un plan opérationnel et un calendrier en regard des actions annoncées dans le Plan.

<sup>1</sup> <https://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/plan-strategique-2024-2029>

<sup>2</sup> [https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-07/Plan\\_strategique\\_2024-29-Avis\\_CNE.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-07/Plan_strategique_2024-29-Avis_CNE.pdf)

## Sur l'e-Paysage - Correctif

Dans le n° 201 du *Droit de savoir*, il était indiqué que « la base de données centralisée e-paysage relatives au parcours étudiant était reportée aux calendes grecques et rendue caduque ». Ce passage doit être rectifié. Il est cependant exact que la mise en œuvre du projet e-Paysage a subi des retards, ce qui explique de (trop) longs délais pour la communication des statistiques de réussite et du nombre d'étudiants non finançables. Par ailleurs, le Gouvernement FWB a décidé que

la gestion de la plateforme e-Paysage serait confiée à partir de 2026-2027 aux services du ministère de l'Enseignement de la FWB au lieu de l'ARES. La CNE-Universités ne comprend pas cette décision.

Pour davantage d'informations sur l'e-Paysage, on peut se référer au podcast de l'ARES (12 minutes) à ce sujet :

<https://www.youtube.com/watch?v=7ejwhVT1G0&list=PLODNq4dc5HPxnKdb-27in-Ac6Z3S0Aulf&index=1&t=1s>

## Les comptes 2024 de l'UCLouvain sont bons !

Lors du Conseil d'entreprise du 23 juin 2025, l'employeur a présenté les comptes 2024 approuvés par le réviseur d'entreprise.

Si l'on se base sur la présentation légale (BNB) des comptes, l'UCLouvain présente un chiffre d'affaires de 641M€ et un résultat net positif de 54M€. Les frais de personnel représentent la moitié des dépenses (387,7M€). Le bilan BNB de l'université compte un actif de 1 milliard d'euros.

Des affectations spécifiques des résultats ont été adoptées en faveur de la rénovation des logements étudiants, de l'augmentation de l'enveloppe des promotions de toutes les catégories du personnel (en prévision de la campagne 2025) et une dotation du fonds « Next ».

La délégation CNE a fait remarquer que, même s'il s'agit d'une bonne nouvelle, le renforcement de l'enveloppe des promotions a été prise alors que la campagne de promotions avait déjà débuté, ce qui a peut-être biaisé les classements des commissions de promotions qui se sont réunies avant la décision d'affectation budgétaire.

La délégation CNE regrette vivement qu'aucune enveloppe spécifique ne soit prévue pour financer un plan de fin de carrières des membres du personnel, plus particulièrement ceux affectés par la mise à la pension à 66 puis 67 ans.

En matière d'investissement dans les logements étudiants, la délégation CNE a insisté pour la prise de mesures particulières en faveur des étudiant-es avec famille ou des étudiant-es boursiers internationaux avec faible revenu (en ce compris les boursiers de doctorat et post-doctorat). Beaucoup d'entre eux parviennent difficilement à se loger avec un loyer supportable, surtout pour les boursiers bénéficiant de courts séjours d'échange avec l'UCLouvain.

Par ailleurs, les délégués du gouvernement ont récemment acquis, par décret, des compétences de contrôle sur les budgets sociaux des établissements d'enseignement supérieur. Le gouvernement de la FWB semble souhaiter que les budgets sociaux soient effectivement réservés aux étudiant-es en situation précaire et ne soient pas utilisés à d'autres fins.

## Anne, ma soeur Anne, ne vois-tu rien venir ?

Tel un marronnier dans le langage journalistique, le dossier fin de carrière du personnel revient au-devant de la scène. Pas encore pour vous annoncer des avancées significatives mais plutôt pour remettre l'ouvrage sur le métier.

A l'heure où ce *Droit de savoir* paraît, le dernier avis de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise sur la CCT 104 (Plan pour l'emploi des travailleurs et travailleuses âgés de plus de 45 ans) a été transmis aux autorités.

Cet avis rappelle que depuis 2017, la délégation CNE du personnel a demandé à de multiples reprises de véritables aménagements des fins de carrière au sein de l'UCLouvain, mais rien n'y fait. On peut dire qu'en la matière l'UCLouvain est loin derrière certaines de ses consœurs.

On a tout essayé : demande adressée au président du Conseil d'administration, une enquête ayant récolté plus de 1000

signatures, une Assemblée du personnel, un Festivâge, le 20 mars 2025, mais pour le moment, telle sœur Anne, on ne voit toujours rien venir.

Nous savons que les décisions de l'Arizona complexifient un peu le dossier, mais est-ce une raison pour ne pas agir ? Le législateur nous oblige à travailler jusqu'à 66 ans et bientôt 67. Est-on vraiment dans le même état physique ou mental qu'à 25 ou 30 ans ? Un employeur socialement responsable faciliterait une adaptation des conditions de travail de celles et ceux qui le souhaitent, à partir de l'âge de 60 ans. Ce qui est clair c'est que l'inaction ne sera pas possible. Nous demandons de ne pas considérer des adaptations des conditions de travail en fin de carrière comme un avantage « préférentiel », mais plutôt comme une mesure pour permettre aux travailleurs et travailleuses âgés de terminer leur carrière dans de bonnes conditions.



## Avis de la CNE-UCLouvain concernant un plan de réintégration au travail pour le personnel de l'université.

Cet avis a été rédigé suite aux statistiques sur les trajets de réintégration présentées au CPPT du 22 mai 2025 et en prévision des modifications législatives qui entreront en vigueur le 1er janvier 2026. L'avis propose une approche proactive pour **prévenir l'absentéisme** et faciliter le **retour au travail** des membres du personnel après une longue absence pour maladie.

Le document est structuré en quatre chapitres principaux :

- **Prévention de l'absentéisme** : La CNE propose d'analyser les statistiques sur l'absentéisme deux fois par an, en cherchant les causes des absences liées aux conditions de travail. L'avis suggère notamment de former les responsables aux risques psychosociaux et de créer un groupe de travail sur le harcèlement moral.
- **Définition d'une politique de retour au travail** : La CNE recommande d'impliquer toutes les parties prenantes, de définir des objectifs clairs et de rédiger des procédures écrites et accessibles à tous.
- **Réintégration des travailleurs en longue maladie** : Les propositions incluent la nomination d'une "personne référente" (idéalement un infirmier-e social rattaché au service

de prévention) pour gérer les absences de longue durée. L'avis insiste également sur la bienveillance du processus, la mise en place d'une règle de priorité pour le recrutement interne des travailleurs en réintégration et l'assouplissement des règles pour qu'ils puissent par exemple occuper temporairement des postes ouverts à durée déterminée, tout en garantissant au travailleur sur contrat à durée indéterminée le maintien de la qualité indéterminée de ce contrat.

- **Aménagements, préparation et communication** : Pour une réintégration réussie, l'avis propose d'évaluer les besoins du travailleur avant son retour, de proposer des aménagements (horaires flexibles, télétravail, etc.) et un soutien technique ou humain (tutorat). Il est également recommandé d'organiser un entretien de pré-retour, de préparer l'équipe au retour du collègue et d'assurer un suivi régulier après la réintégration.

En conclusion, les représentants CNE des travailleurs au CPPT estiment qu'une politique de réintégration proactive et bienveillante serait un atout majeur pour l'UCLouvain, car elle contribuerait au bien-être du personnel tout en valorisant l'expérience de chacun.

## Violences sexistes et sexuelles et règlement de travail : travail en cours

Un groupe de travail paritaire, rassemblant des représentants de l'employeur et des représentants des membres du personnel issus des trois organisations syndicales, a préparé, sous la houlette du prorecteur EDI, un texte sur le traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) destiné à figurer tant dans le règlement général des études et des examens (RGEE) que dans le règlement de travail de l'université. Ce texte vise à répondre

notamment aux recommandations du « rapport Tulkens ».

Le travail concernant le RGEE a été adopté en juin 2025 et ce texte s'applique donc dès la rentrée académique 2025-2026 aux étudiants. Le travail portant sur le règlement de travail n'est pas terminé, car il s'agit d'articuler le texte sur les VSS avec la procédure disciplinaire (qui figure à l'annexe 10 de ce règlement).

### À toutes fins, pour information...

« Se rend coupable de violence morale l'employeur qui, après avoir été informé d'une anomalie informatique, convoque l'auteur de cette anomalie à un entretien auquel assistent des membres de la ligne hiérarchique de la société et la directrice des ressources humaines, sans lui exposer préalablement l'objet de cette réunion, entame cet entretien et expose les faits au travailleur sans la présence d'un délégué syndical (qu'il ne propose d'aller chercher qu'après plusieurs minutes), soumet à la signature de l'intéressé une lettre de démission et une convention de transaction préétablies (soit sept pages dactylographiées qui n'ont, manifestement, pu être rédigées au cours de la réunion) et ne lui propose ni de délai de réflexion ni la possibilité de s'isoler avec son délégué syndical pour discuter de l'affaire. »

Extrait de l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 10 janvier 2025  
[https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb\\_2025\\_01\\_10\\_2021\\_ab\\_445.pdf](https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2025_01_10_2021_ab_445.pdf)

## Temps de travail pour le PAT : équité et clarté !

La venue du Pape François et les cérémonies du 600<sup>e</sup> anniversaire de notre université nous ont permis d'ouvrir les yeux sur une réalité : les règles sur le temps de travail à l'UCLouvain ne sont ni connues dans les différentes entités..., ni appliquées de manière uniforme. Tous les membres du personnel travaillent « pour le bien de l'université », mais il est essentiel que la clarté sur les règles appliquées et l'équité en matière de temps de travail soient deux réalités respectées à l'UCLouvain.

Les règles sur le temps de travail sont, en matière de législation sociale, compliquées : heures supplémentaires, heures complémentaires, travail flexible, travail de nuit... Même si certaines règles sont reprises dans le règlement de travail, elles ne font pas toutes l'objet d'un respect digne de l'excellence proclamée au sein de l'université.

Après avoir eu gain de cause pour la compensation d'heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail pour certains événements, il a été décidé en concertation avec la Vice-rectrice à la politique du personnel et la directrice des ressources humaines, d'entamer un chantier de mise à plat des situations dans lesquelles des heures doivent être prestées en

dehors des horaires de travail et de se mettre d'accord sur les règles de compensation qui seront appliquées dans chaque situation. L'idée est d'arriver à des règles identiques dans des situations identiques.

Afin de préparer ce dossier la délégation CNE a (ou va) envoyer une enquête à tous les membres du PAT pour les questionner en matière de temps de travail. Nous avons déjà reçu quelques témoignages de membres du personnel des laboratoires, des bibliothèques et des facultés. Nous aimerions avoir la vue la plus précise possible sur la réalité de chacun-e afin d'être certain de couvrir un maximum de situations. Si vous souhaitez partager votre situation, envoyez-nous un mail à l'adresse : [secretariat-cne@uclouvain.be](mailto:secretariat-cne@uclouvain.be)

Nous avons décidé de commencer par le PAT, parce qu'il s'agit du statut pour lequel nous avons reçu le plus grand nombre de témoignages pour le moment. Il existe également des difficultés au niveau du PS et du PAC mais les réalités juridiques et contractuelles sont tout à fait différentes et nécessitent un autre angle d'approche. Nous ne manquerons pas d'ouvrir ces chantiers une fois le chantier « temps de travail du PAT » terminé.



## Quels sont les types de contrat de travail à l'UCLouvain ?

A l'engagement du personnel administratif, technique et scientifique, l'UCLouvain a essentiellement recours à trois types de contrats :

- CDI : contrat à durée indéterminée. Il s'agit du contrat dont la date de fin n'est pas fixée. Ce contrat dure jusqu'à ce qu'une des deux parties décide d'y mettre fin : le travailleur par une démission ou par un départ à la pension, ou l'employeur par un licenciement. Une période de préavis est d'application. La durée de ce préavis dépend de l'initiateur (employeur ou employé) de la rupture et de la durée du contrat de travail.
- CDD : contrat à durée déterminée. Il s'agit d'un contrat dont la date de fin est connue des deux parties dès sa signature. Les règles qui encadrent ce type de contrat sont très strictes en matière de nombre maximum de renouvellements et en matière de durée (maximum 4 contrats de minimum 3 mois sur une période de 2 ans). De même la rupture de ce type de contrat répond à des conditions très restrictives. À la fin du CDD, il n'y a pas de préavis. Une disposition décrétole prévoit, par ailleurs, que les assistants au cadre

sont, quant à eux, engagés pour un terme de deux ans renouvelable deux fois, avec possibilité de quatre fois un an de prolongation (pour un maximum de dix ans, donc).

- CDR : contrat de remplacement : contrat signé pour le remplacement d'un autre travailleur absent pour maladie, congé de maternité, congé parental, ... La durée du contrat coïncide avec la période d'absence du travailleur. L'employeur a annoncé qu'il appliquait dorénavant une période de préavis de 2 jours pour ce type de contrat, cela signifie que le contrat du travailleur en CDR s'arrêtera 2 jours après le retour du travailleur remplacé. La délégation CNE considère que cette période de 2 jours est insuffisante.

Au Conseil d'entreprise, les représentants CNE du personnel ont constaté que le nombre de travailleurs en CDD a explosé au sein de l'université. La délégation CNE du personnel analyse la répartition des CDD avec attention car le statut du PAT au cadre prévoit que ces emplois sont nécessairement en CDI.

## Droit individualisé aux études : une curieuse piste pour refinancer l'enseignement supérieur<sup>1</sup>

- Avril 2023 : la ministre de l'Enseignement supérieur avait chargé l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) de constituer un **groupe de travail** qui réfléchisse au financement de l'enseignement supérieur, en particulier à la proposition Droit individualisé aux études (DIES) de V. Vandenberghe et de V. Yzerbyt, professeurs à l'UCLouvain. Ceux-ci proposent que les étudiants européens non-résidents contribuent au financement de l'enseignement supérieur car ils bénéficient « de la quasi-gratuité de notre enseignement sans que leurs parents ou eux-mêmes [...] contribuent à l'impôt ». Comme il n'est pas légalement possible d'augmenter le minerval pour les seuls étudiants européens non-résidents, les deux académiques proposent d'augmenter le minerval à hauteur de 2.825 € pour tous les étudiants, en compensant la totalité de cette hausse par un « ticket de remboursement » attribué aux étudiants belges résidents. Seuls les étudiants européens non-résidents acquitteraient ainsi la totalité du minerval augmenté.
- Avril 2024 : le **Conseil d'administration (CA) de l'ARES** examine le rapport du groupe de travail et conclut que « le modèle présente de nombreuses faiblesses du point de vue opérationnel, juridique et financier ». Celui-ci ne générerait, en outre, que de faibles gains en termes de refinancement. La CNE-Universités avait soutenu cette position dans le groupe de travail.
- Juillet 2024 : la **Déclaration de Politique Communautaire** du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) prévoit que le Gouvernement envisage de renforcer le financement de l'enseignement supérieur, en recourant entre autres à une « contribution plus juste des étudiants non-résidents ».
- Janvier 2025 : le **Conseil des rectrices et recteurs francophones** (CRef) déclare appuyer le modèle DIES, alors que, lors de la réunion d'avril 2024 du CA de l'ARES, il ne s'était pas distancié de la conclusion du groupe de travail.
- Septembre 2025 : au Parlement de la FWB, répondant à un député, la **ministre Degryse** déclare que le modèle DIES est très complexe et qu'il faut s'assurer de sa sécurité juridique et budgétaire, compte tenu de la directive européenne relative aux droits des citoyens de l'Union européenne et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres.

Loin du modèle DIES, la **CNE-Universités** plaide pour la création d'un fonds de compensation entre les pays de l'UE dont le nombre d'étudiants inscrits montre un déséquilibre. **Au lieu des étudiants non-résidents individuellement, ce seraient les gouvernements des pays concernés qui contribueraient.**

S'il cela est impossible, la CNE-Universités demande la mise en place d'accords bilatéraux entre la FWB et les pays européens impliqués, la France en priorité.

Ce dossier est loin d'être clos !

<sup>1</sup> La version complète de cet article est accessible sur : <https://bit.ly/CNEUCL019>

## De nouveaux projets sur le site de Saint-Louis

La mise à jour de la feuille de route du site Saint-Louis a été présentée au Conseil d'entreprise. Un premier train d'actions est prévu pour l'année 2025, très souvent sans budget alloué ou à budget constant, reposant principalement sur un nombre restreint de personnel identifié. Ce personnel a encore la possibilité théorique d'accepter ou non la ou les missions que l'on pense lui attribuer. Les représentants CNE ont attiré l'attention sur la possible charge de travail supplémentaire que ces missions induiraient.

Depuis l'intégration des programmes de traducteurs-interprètes de Marie Haps à l'Université Saint-Louis - Bruxelles devenu site Saint-Louis Bruxelles de l'UCLouvain, la Haute École Léonard de Vinci continuait à accueillir cours et bibliothèque sur le site de la rue d'Arlon. Locaux de cours, laboratoires de langue, salles de traduction, bibliothèque et coûts de personnels étaient facturés, trop chers (?). Assez pour que l'on songe sérieusement à accueillir étudiants et professeurs au centre de Bruxelles. Le projet de bâtiments Ommegang et la réalité du marché immobilier au centre-ville aura retardé d'autant le projet. Les autorités du site

de Saint-Louis ont enfin trouvé des espaces qui permettront de le concrétiser. L'Université se porte acquéreuse, sur le budget du site, dans un emprunt long terme, de bâtiments dans la rue du Marais pour une superficie proche de 5 000 m<sup>2</sup>. Le coût total de l'opération ne dépasserait pas le cumul des coûts actuels des locations que le site assume pour disposer de l'espace nécessaire à ses activités. La Haute École Léonard de Vinci ne présentera plus de facture annuelle. Le montage financier est identique à celui qui a été utilisé pour l'achat du bâtiment Ommegang : achat clé sur porte. Les membres du personnel logés actuellement dans ce bâtiment de la rue de l'Ommegang en frémiront peut-être. Avec les 140 000 visiteurs annuels de la bibliothèque située au quatrième étage, ils attendent, depuis sept ans, que les quatre ascenseurs soient en ordre de fonctionnement. Au moment d'écrire ces lignes un seul de ces ascenseurs est opérationnel. Toujours dans le domaine immobilier et dans la rue du Marais, le site Saint-Louis Bruxelles louera désormais un espace conséquent qui lui permettra de proposer à ses étudiants des kots supplémentaires.

## Contre les projets du Gouvernement Arizona : la marche des carrières !

14 octobre à Bruxelles, à 10 heures - Gare du Nord



La consultation du tableau des mesures de l'accord de gouvernement fédéral Arizona, paru dans les pages 13 à 16 du n° 200<sup>1</sup> du Droit de savoir reste toujours un exercice utile. Ce tableau mentionne aussi les conséquences graves de ces mesures pour le monde du travail, en particulier pour les personnels des universités.

Pour rappel, quelques-unes des mesures Arizona les plus graves<sup>2</sup>

- Limitation de l'allocation de chômage à maximum deux ans
- Incitation forte au retour au travail pour les malades de longue durée
- Suppression du régime de chômage avec complément d'entreprise, sauf en cas de handicap.
- Allongement de la durée de la carrière<sup>3</sup>
- Attaques contre les pensions du secteur public, mais aussi contre celles du secteur privé
- Nouvelle diminution des cotisations sociales patronales d'1 milliard €
- Plafonnement des délais de préavis à 52 semaines, d'où des licenciements plus « faciles »
- Suppression de l'obligation d'une durée hebdomadaire d'au moins un tiers temps
- Pour le crédit-temps fin de carrière, allongement progressif de la condition de carrière
- Possibilité d'une pension anticipée mais avec un malus conséquent sur le plan financier
- Exonération des cotisations sociales patronales pour les hauts salaires (au-dessus de 340.000€ par an), mesure scandaleuse sur le plan de la justice fiscale.

Sans oublier tout récemment, du côté du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les projets d'économies de 300 millions €, y compris dans l'enseignement supérieur.

Les actions et protestations précédentes des organisations syndicales et du monde associatif ont permis de faire reculer le gouvernement de B. De Wever sur certains de ses projets. Ainsi la sauvegarde de l'indexation des salaires et des allocations pour 2025 et 2026 et le maintien de l'assimilation des congés de maternité, de naissance et d'adoption pour le droit au chômage.

Sans ces actions, ces concessions n'auraient jamais eu lieu. Mais ce ne sont pour l'instant que de petites

victoires défensives. Il reste très important de montrer au gouvernement que le monde du travail, en ce compris celui des universités, continue de s'opposer à ces projets.

C'est pourquoi, la CNE-Universités vous invite à rejoindre la Marche des carrières du 14 octobre 2025. De plus, Marche des carrières rime avec Université en colère !

Toutes les informations (outils, vidéos, tracts, affiches, etc.) sur cette manifestation sont sur : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>

### Marche nationale des carrières contre les mesures Arizona

14 octobre à Bruxelles à 10 heures

Parcours : de la Gare du Nord à Bruxelles, via la Gare Centrale en direction de la Gare du Midi

**Le gouvernement Arizona veut nous user avec des carrières plus longues et plus dures.**

Nous exigeons des carrières humaines, respectueuses de la santé et de la dignité.

Nous voulons des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans, avec le droit de réduire son temps de travail, avec une allocation pour limiter la perte de revenus.

**Le gouvernement Arizona veut raboter nos pensions et nous condamner à la précarité.**

Nous réclamons le droit à une pension juste et décente.

**Le gouvernement Arizona veut flexibiliser toujours plus, au détriment de nos vies privées.**

Nous nous battons pour des conditions de travail justes, stables et prévisibles.

**Le gouvernement Arizona veut sanctionner, diviser et exclure.**

Nous opposons la solidarité, la justice et le respect.

Les épaules les plus larges doivent contribuer davantage.

Au lieu d'être érodée, la sécurité sociale doit être renforcée.

<sup>1</sup> <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-03/Droit-de-savoir-200.pdf>

<sup>2</sup> Attention : la plupart de ces mesures doivent toujours être débattues à la Chambre.

<sup>3</sup> Sur la réforme des pensions en général, consulter : <https://www.sfpd.fgov.be/fr/changements/reforme-des-pensions> ; et sur les pensions académiques, voir le simulateur des impacts de la réforme Arizona sur ces pensions académiques, simulateur mis en place par l'UNIFRA (Union pour les Universités Francophones) : <https://uni-fra.org/simulation>

## Un nouveau décret nommé « Fourre-tout »

En mars 2025, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) avait soumis à la négociation sociale ainsi qu'à l'avis de l'ARES un avant-projet de décret « *modifiant diverses dispositions relatives à l'enseignement supérieur, à l'enseignement pour adultes et à la recherche scientifique et transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du parlement européen et du conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'union européen* ».

Cet avant-projet de décret est dénommé « fourre-tout », car, outre diverses mesures correctrices, il porte, entre autres, sur différentes thématiques telles que :

- la transposition de la directive européenne 2022/2041 visant à assurer des salaires minimums adéquats aux différentes catégories de personnel travaillant au sein des universités ;
- la reconnaissance par le Gouvernement du Conseil des Recteurs et des Rectrices Francophones (CREF) comme représentant officiel des Recteurs et Rectrices ;
- la suppression de la Commission d'examen des plaintes d'étudiants relatives à un refus d'inscription (CEPERI) ;
- le renforcement de la législation sur l'enseignement supérieur inclusif et l'instauration d'une procédure de recours pour les étudiants en situation de handicap en cas de non-respect de leurs aménagements raisonnables ;
- le report à l'année 2026-2027 des développements de la base de données « E-Paysage » ;
- une disposition permettant aux établissements d'enseignement supérieur qui le souhaitent de supprimer l'obligation d'organiser les évaluations à la fin des deux premiers quadrimestres, au profit d'évaluations organisées durant le quadrimestre, en donnant ainsi plus de souplesse dans l'organisation de ces évaluations ;
- une modification de la définition de l'habilitation en vue de lever l'incohérence entre la définition du périmètre d'une habilitation et les annexes du décret paysage.

Lors de la négociation sociale du 28 mars 2025, les organisations syndicales représentant le personnel de l'enseignement supérieur ont émis l'avis suivant :

- un avis réservé sur la suppression de la CEPERI ;
- un avis réservé sur la reconnaissance du CREF ; la CNE-Universités a précisé qu'elle aurait remis un avis favorable sur ce point si la modalité de reconnaissance, au lieu d'être insérée dans le décret Paysage, était insérée dans le décret du 19 mai 2004 relatif à la négociation sociale en Communauté française ;
- un avis réservé sur la précision de la notion d'habilitation, en raison de la suppression de l'avis conforme de l'ARES concernant l'ouverture de nouvelles options ;
- un avis réservé de la CNE-Universités et de la CSC-Enseignement sur le report à 2026-2027 de la plateforme E-Paysage ;
- un avis globalement favorable sur les autres dispositions.

Le compte-rendu de cette négociation est accessible sur : <https://www.desy.ucl.ac.be/>

De son côté, le Conseil d'administration de l'ARES a remis le 15 avril 2025 sur ce texte l'avis suivant : 12 membres ont émis un avis globalement favorable ; 10 membres ont émis un avis globalement réservé ; 2 membres ont émis un avis globalement défavorable ; 1 membre n'a pas voté. Chaque article a été analysé et a fait l'objet d'une appréciation et, le cas échéant, de commentaires. Cet avis (204 pages) est accessible sur : <https://www.ares-ac.be/sites/default/files/2025-04/2025-02.pdf>.

Le projet de décret, avec l'avis du Conseil d'État, a été déposé au Parlement FWB le 18 juin 2025. Il a été adopté en séance plénière le 16 juillet par 48 votes oui (majorité) ; 22 votes non (PS) ; 14 abstentions (Ecolo et PTB).

<sup>1</sup> Dans le même sens, lors du débat en Commission Enseignement supérieur du 30 juin, la députée, Mme Dujardin, s'est interrogée « sur les raisons qui conduisent le gouvernement à créer un chapitre spécifique dans le titre 2 du décret « Paysage », au lieu d'intégrer les articles concernés dans le décret du 19 mai 2004 relatif à la négociation sociale en Communauté française ». Mais la ministre-présidente n'a pas répondu à cette question !

## Assemblée générale des mandataires FNRS du 15 avril 2025 – Complément

L'article du n° 201 du *Droit de savoir* sur cette assemblée faisait référence au diaporama qui a servi de support à la présentation des activités de l'Organe de concertation et de négociation (OCN) au sein du FNRS, ainsi qu'au compte-rendu de cette assemblée.

Voici les liens vers ces deux documents :

- <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-09/FNRS-2504-pres.pdf>
- <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-09/FNRS-2504-CR.pdf>

Que vous ayez pu ou non être présent-e le 15 avril 2025, n'hésitez pas à nous faire part de vos réactions ou à nous transmettre vos éventuelles questions ou suggestions : [secretariat-cne@uclouvain.be](mailto:secretariat-cne@uclouvain.be)

## Un décret peut en cacher un autre...

Le décret-programme de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) du **16 juillet 2025 portant diverses dispositions relatives à l'Enseignement, aux bâtiments scolaires, à l'Enfance et aux relations intra-belges** – à ne pas confondre avec le décret évoqué en page 10 – concerne principalement l'enseignement obligatoire, notamment l'enseignement qualifiant. Toutefois quelques dispositions de ce décret concernent l'enseignement supérieur.

- Ainsi, une enveloppe d'un million € est dégagée en 2025 dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations dans l'enseignement supérieur; par la suite, les pôles académiques seraient en charge de cette compétence.

*La CNE-Universités a remis un avis réservé sur cette mesure parce que : 1) le budget n'est pas récurrent ; 2) la mesure concerne surtout le volet étudiant de cette politique ; 3) le débat sur la future compétence des pôles académiques n'a pas été approfondi.*

- Le refinancement des universités tel que prévu dans la loi actuelle de financement est retardé. Concrètement, cette mesure consiste à réduire de moitié le refinancement prévu de 2 millions € en 2025 et de reporter cette dépense en 2028.

*Toutes les organisations syndicales ont remis un avis défavorable sur cette mesure qui s'apparente à du mégotage !*

- Il était prévu de mettre fin au 31 décembre 2025 au subventionnement par la FWB **des structures collectives d'enseignement supérieur (SCES)**, en raison, selon le Gouvernement FWB, d'une évaluation négative de l'efficacité de ces structures.

Les SCES sont respectivement :

- l'Eurometropolitan e-Campus (Wallonie picarde) à Tournai

- l'Université Ouverte de la Fédération Wallonie- Bruxelles (région de Charleroi/Sud Hainaut)

- Job@Skills (région de Liège/Luxembourg)

- FORM@NAM (région de Namur).

Les universités sont impliquées dans les SCES.

*Le Gouvernement FWB a cependant retiré du texte de l'avant-projet de décret cette proposition en indiquant qu'elle serait réintroduite dans un autre décret ultérieur.*

- Le montant global de la subvention de l'Institut de promotion des formations sur l'Islam pour les années 2025 à 2029 est réduit de 1 million €. Pour rappel, cet institut interuniversitaire créé en 2016 à l'initiative du ministre Marcourt a pour objet la formation des imams en Belgique francophone, au moyen d'un bac et d'un master en théologie musulmane.

*La CNE-Universités a remis un avis défavorable sur cette mesure.*

- Le chapitre relatif aux bâtiments scolaires ne concerne pas les universités. Toutefois, rappelant que le plan de résilience européen intervient également pour les infrastructures universitaires à hauteur de 45 M€, la CNE-Universités a demandé si les modifications décretales concernant les bâtiments scolaires avaient des incidences sur le financement européen des infrastructures universitaires. Il n'y a pas eu de réponse à cette question.

Le projet de décret, avec l'avis du Conseil d'État, a été déposé au Parlement FWB le 19 juin 2025.

Le décret été adopté en séance plénière le 16 juillet par 48 votes oui (majorité) ; 36 votes non (opposition). Il a été publié au Moniteur belge du 25 août 2025.

## Le congé-éducation payé : un droit trop peu connu

Le congé éducation payé (CEP) donne le droit aux employé-es de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail. Cette formation doit être de minimum 32 heures jusqu'à 120 heures par an. Le CEP permet de conserver sa rémunération, jusqu'à un plafond. Il est accessible aux employé-es à temps plein ou à 4/5<sup>e</sup>. S'il s'agit d'une formation professionnelle, les employé-es à temps partiel peuvent aussi y recourir.

### Modalités

L'employé-e qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a le droit de s'absenter du travail et doit évidemment suivre avec assiduité la formation à laquelle il ou elle s'est inscrit. L'employé-e continue de percevoir sa rémunération, à

concurrence d'un plafond salarial qui est fixé à 3.641€ pour l'année 2025-2026.

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 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.

### Quelques chiffres

À l'UCLouvain, en 2023-24, 20 membres du PAT et un membre du personnel scientifique (4 hommes – 17 femmes) ont bénéficié du CEP ; en 2024-2025, 17 membres du PAT (4 hommes - 13 femmes ; 2 LEW – 13 LLN – 2 Mons) en ont bénéficié.

Sources d'information :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-education-paye>

<https://www.leforem.be/entreprises/aidés-financiers-conge-education-paye.html>

<https://economie-emploi.brussels/conge-education-paye>

