

LE DROIT *de savoir*

Le bien-être au travail sous toutes ses facettes

- 2 Arizona et fins de carrière
Prime de fin d'année
Prime syndicale
Nouvelle assurance groupe pour le PAT
- 3 Droit à la déconnexion : CCT
- 4 Entités périphériques : concertation sociale
- 5 Carrière du personnel administratif et technique à l'UCLouvain
- 6 Carrière du PAT à l'UCLouvain (suite)
Plan d'action annuel de prévention
Sobriété énergétique
- 7 Saint-Louis : prochaines étapes de la fusion
Mons : assemblée du personnel
- 8 ULB : classification des fonctions
UNamur : plan stratégique 2025-2029
- 9 Repenser l'évaluation de la recherche
- 10 Arizona/Azur : la soumission n'est toujours pas la solution
- 11 Arizona/Azur : la soumission n'est toujours pas la solution (suite)
Quoi de neuf au FNRS
- 12 Une université inclusive pour une recherche libre et réflexive

La notion de bien-être au travail englobe un ensemble de facteurs qui contribuent à l'épanouissement des membres du personnel dans leur environnement de travail. Cela inclut des aspects tels que la santé physique et mentale, le climat de travail et la satisfaction des membres du personnel au travail.

Ce numéro du *Droit de savoir* reflète cette réalité dans sa diversité et nous rappelle la vigilance à laquelle elle doit nous astreindre.

Les conclusions de la dernière assemblée générale du personnel du site Saint-Louis ayant traité des **prochaines étapes de la fusion** nous rappellent que celle-ci **ne peut être un prétexte** pour imposer des économies **au détriment des conditions de travail** (p. 7).

Entrée récemment en vigueur (le 1^{er} octobre 2025), la **Convention collective sur le droit à la déconnexion** rappelle le droit des membres du personnel à rester déconnectés en dehors des heures normales de travail pour maintenir un équilibre entre vie privée et travail (p. 3).

Les mesures adoptées par le gouvernement fédéral et celles en débat au sein de celui de la FWB, les craintes concernant leur impact sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique continuent de faire l'objet des analyses critiques de la CNE-Universités (pp. 10-11) car **cela touche aussi la qualité de vie au travail**.

Le bien-être est au cœur du travail du CPPT, c'est dans cet organe de concertation que les représentants du personnel, les autorités et le service interne de prévention travaillent à la mise en place de mesures de prévention. Le bien-être psychosocial fait l'objet d'une attention particulière à la suite des résultats l'enquête Pulse-T. Vos délégué·es au CPPT sont très attentifs à ce que des mesures concrètes et activables facilement pour tous les membres du personnel, soient mise en place.

S'inscrivant dans la permanence et se réalisant à travers des actions quotidiennes, le bien-être au travail est un processus continu.

Arizona et fins de carrière : quelques bonnes nouvelles quand même

Les interlocuteurs sociaux ont signé plusieurs conventions collectives de travail (CCT) concernant les emplois de fin de carrière dans le secteur privé (application aux personnels engagés sur un contrat de travail).

Régime de chômage avec complément d'entreprise

Pour avoir droit au complément d'entreprise à charge de l'employeur, un-e travailleur-euse doit

1. Avoir été licencié-e (sauf pour motif grave), au plus tard le 1^{er} avril 2025
2. ET Avoir atteint l'âge de 62 ans au plus tard le 30 juin 2025 ET au plus tard à la fin du contrat de travail
3. ET Avoir une carrière professionnelle d'au moins 40 ans au moment de la fin du contrat de travail, y compris si ce contrat prend fin après le 30 juin 2025. Il en est de même lorsque la fin effective du préavis est différée par suite d'une suspension du contrat (pour congé ou incapacité de travail, par exemple).

Les travailleur-euses qui remplissent ces trois conditions et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 conservent le droit au complément d'entreprise.

Crédit-temps fin de carrière

Il reste possible de bénéficier d'un emploi de fin de carrière (à 4/5 ou à mi-temps) avec allocation à partir de 55 ans à condition d'avoir une carrière de 35 ans ou

d'avoir exercé un métier lourd pendant minimum 25 ans. Ceci épargne un peu les femmes, souvent pénalisées par des périodes de travail à temps partiel.

Les interlocuteurs sociaux proposent également que les périodes d'emploi de fin de carrière pour lesquelles une allocation est prévue soient pleinement prises en compte dans le calcul des droits pour la pension des personnes qui travaillent jusqu'à l'âge de la retraite. La CSC va conclure des accords dans les secteurs afin de maintenir en 2026 le droit aux emplois de fin de carrière dès 55 ans.

Conditions de carrière pour bénéficier d'un emploi de fin de carrière (crédit-temps fin de carrière)			
	De manière générale à partir de 60 ans	Carrières longues actuelles à partir de 55 ans	
Année	Hommes	Femmes	Tou-tes
2026	31	26	35
2027	32	27	35
2028	33	28	35
2029	34	29	35
2030	35	30	35

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année du personnel de l'enseignement en FWB comporte deux parties : une partie forfaitaire et une partie variable égale à 2,5% de la rétribution annuelle brute qui sert de base au calcul de la rémunération due pour le mois d'octobre de l'année en cours. Pour 2025, le montant forfaitaire a été augmenté et atteint 1036,48€ pour un membre du personnel à temps plein.

Prime syndicale

La prime syndicale est le seul avantage qu'un employeur accorde aux affilié-s uniquement ; tous les autres avantages obtenus par les organisations syndicales bénéficient toujours à l'ensemble des travailleur-euses, affilié-es ou non. Elle constitue un remboursement partiel du montant de la cotisation syndicale. Il faut être affilié-e au 30 septembre 2025 pour bénéficier de la prime syndicale 2025.

À l'UCLouvain, les membres du personnel affiliés ont droit à cette prime dont le montant est de 90€ pour un temps plein et de 67€ pour un mi-temps.

Le montant de cette prime s'aligne progressivement sur celle octroyée aux agents de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. À l'université, la prime de fin d'année est calculée en neuvièmes de la période travaillée dans l'année écoulée, de janvier à septembre.

Toute affiliation demeure confidentielle et les primes payées par l'employeur UCLouvain le sont par l'intermédiaire de l'organisation syndicale en toute discrétion.

Depuis janvier 2023, les membres du personnel doivent remplir un [formulaire](#) de demande de la prime syndicale pour l'année (presque) écoulée à renvoyer à leur organisation syndicale.

Plus d'information [en ligne](#) ou par l'adresse secretariat-cne@uclouvain.be.

Nouvelle assurance groupe : report d'un an

En suite de négociations au Conseil d'entreprise (CE), il avait été décidé de lancer un marché public pour une nouvelle assurance groupe (A.G.). Lors d'un CE extraordinaire tenu au mois d'août 2025, l'employeur a informé les représentants du personnel que le marché public pour l'A.G. devait être relancé pour des raisons techniques. Ceci impose au processus un retard d'un an. La nouvelle A.G. ne prendra donc pas effet avant janvier 2027. Entretemps, les deux A.G. actuelles restent en place. La rente d'orphelin a toutefois été revalorisée. Par ailleurs, la couverture décès ne dépend plus du statut marital du membre du personnel. Les nouveaux membres du

personnel bénéficiant d'une assurance groupe sont affiliés directement à l'un des deux plans existants en fonction de la source de financement de leur contrat.

Les négociations menées en 2024 ont également permis de faire appliquer la réglementation selon laquelle doit être levée toute différence de traitement en matière de pension complémentaire entre les employés se trouvant dans une situation similaire. Par conséquent l'A.G. est désormais obligatoire aussi pour les membres du personnel AT à durée déterminée (CDD). Cette affiliation a été appliquée de l'UCLouvain.

Les conventions collectives de travail

Les droits des travailleurs sont coulés dans des lois et des décrets ainsi que dans des conventions collectives de travail (CCT) négociées entre partenaires sociaux au Conseil national du travail, dans les Commissions paritaires sectorielles ou dans les entreprises et les organisations. *L'existence d'une convention collective de travail a pour effet que les aspects du contrat individuel de travail qu'elle couvre ne sont plus réglés par des ententes bilatérales entre chaque travailleur et son employeur, mais par la négociation entre des représentants d'employeurs et des représentants des travailleurs, négociation dont les résultats s'appliquent à tou·tes les travailleur·euses repris dans le champ d'application de la convention*¹. Dans ce numéro et les suivants, le *Droit de savoir* vous présente les conventions collectives de travail (CCT) et protocoles d'accord actuellement d'application à l'UCLouvain.

On trouve les CCT par le Centre de service de l'ARH ([My HR Membres du personnel](#)), dans les documents de référence de chaque catégorie de personnel.

Ce mois-ci :

La CCT sur le droit à la déconnexion

La récente réflexion sur le droit à la déconnexion commence dans la foulée de la crise sanitaire de 2020. Le 3 janvier 2022, le *Moniteur belge* publie un arrêté royal concernant le droit à la déconnexion des agents de l'État². La délégation CNE-UCLouvain, se fondant sur le principe d'équivalence³, prépare alors un projet de CCT. En octobre 2022, la loi⁴ impose aux entreprises du secteur privé (dont les universités subventionnées) le dépôt d'une CCT pour le 31 mars 2023. À l'UCLouvain, la CCT finalement conclue entre en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

La CCT relative au droit à la déconnexion vise à **préserver les temps de vie privée** dans un monde hyperconnecté. Le droit à la déconnexion est le droit de chaque membre du personnel à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. La CCT s'applique à l'ensemble du personnel de l'université.

Droits et devoirs de l'ensemble du personnel y compris la ligne hiérarchique

Droits	Devoirs
Jouir pleinement de son temps libre (en dehors des horaires de travail, les jours fériés, de congé et de vacances, de maladie, etc.) sans subir de sollicitation du milieu professionnel	Être disponible et joignable pendant les heures de travail déclarées dans l'horaire de travail, par les outils institutionnels (courriel UCLouvain, téléphone de bureau et Teams)
N'encourir aucun reproche au cas où il était sollicité pour une urgence (voir aussi les droits de la ligne hiérarchique) pendant son temps privé et ne se rendait pas disponible	S'abstenir de solliciter les autres membres du personnel en dehors de leur temps de travail
Interpeler son ou sa responsable hiérarchique, un·e conseiller·e en prévention, une personne de confiance ou un·e représentant·e syndical en cas de difficulté dans l'application de la CCT	Signaler ses absences dans son agenda électronique, dans Teams et dans la messagerie
Se faire accompagner d'un·e délégué·e syndical pour interpeler la ligne hiérarchique	

Droits et devoirs de la ligne hiérarchique (en plus de ceux dont disposent tous les membres du personnel)

Droits	Devoirs
En cas d' urgence avérée (incendie, attaque terroriste, délibération empêchée...), un membre du personnel pourrait être sollicité (voir aussi les droits de l'ensemble du personnel)	Organiser le fonctionnement de l'équipe en cas d'absence d'un de ses membres.

Devoirs de l'université

- **Former et sensibiliser** l'ensemble du personnel à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive ;
- **Suivre et évaluer** l'application de la CCT au CPPT.

Suivant certains constats posés par le Conseil national du travail dans son évaluation du droit à la déconnexion⁵ du 5 mai 2025, **vos délégué·es au CPPT veilleront** en particulier à ce que

- la définition des modalités d'application de ce droit soient suffisamment définies pour que l'application de la CCT soit constante dans l'université,
- certaines fonctions ne soient pas complètement exclues de l'application de la CCT,
- les formations et les actions de sensibilisation soient pertinentes et fructueuses.

Pensez à les interpeler pour toute question à ce propos : secretariat-cne@uclouvain.be.

¹ Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP), Convention collective de travail (CCT) IN Vocabulaire politique, <https://www.vocabulairepolitique.be/convention-collective-de-travail-cct/>, consulté le 15-11-2025.

² Arrêté royal du 2 décembre 2021 modifiant l'arrêté royal du 3 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, article 7bis, entré en vigueur le 1er février 2022

³ Article 41 de la Loi de 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires

⁴ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

⁵ Conseil national du travail, [Avis N°2.448](#).

La concertation sociale dans les entités périphériques de l'UCLouvain

Depuis les dernières élections sociales, la délégation CNE-UCLouvain a souhaité remettre en évidence les obligations des trois organes de concertation collective par rapport à chacune des entités périphériques de l'unité technique d'exploitation (UTE) UCLouvain. En effet, la législation impose une série d'obligations en matière de concertation sociale. La délégation CNE a donc rappelé aux autorités siégeant dans chacun des organes l'importance de s'assurer que ces obligations soient également respectées pour les différentes entités périphériques. C'est le cas par exemple de la nécessité de faire acter par le conseil d'entreprise (CE) les dates de fermeture collective de l'entité où la façon dont les jours fériés qui tombent un week-end sont remplacés (ces jours peuvent, en théorie, être placés soit librement par les membres du personnel soit un jour précis convenu pour tout le personnel). Lors des Conseils d'entreprise d'octobre et de novembre, les membres du CE ont passé en revue les éphémérides des entités périphériques. Nous remercions toutes les personnes qui ont permis de réaliser cela.

Le CE est également compétent pour valider les modifications des règlements de travail. À ce titre, en 2025, la délégation CNE-UCLouvain a accompagné les discussions sur les modifications à apporter aux règlements de travail des asbl Louvain Coopération et Placet. Ces deux règlements de travail seront présentés pour approbation à la réunion du CE du 15 décembre 2025

Au CPPT, les délégué·es du personnel, en présence du Service

interne de prévention, ont mené des visites annuelles des locaux des entités périphériques comme la législation le prévoit. Ces visites permettent d'aller à la rencontre des membres du personnel et d'assurer que les locaux ne présentent pas de risques.

Enfin la délégation syndicale est également compétente pour les membres du personnel de la plupart des entités périphériques. Dans ce contexte, la délégation CNE a signé une convention collective de travail (CCT) relative aux chèques-repas pour Louvain Coopération (transformation de conventions individuelles et une CCT). La délégation CNE UCLouvain a également rencontré les membres du personnel du Musée lors d'une assemblée générale des travailleurs. Cela a mis en lumière l'articulation entre l'université et l'asbl Musée Art Présent Passé (MAPP) ainsi que certains points à améliorer. Des rencontres ont également eu lieu avec la direction des Restaurants universitaires.

En 2026, la délégation CNE-UCLouvain continuera ce travail d'accompagnement des entités périphériques. Le chantier de révision d'autres règlements de travail devrait être entamé rapidement et d'autres assemblées du personnel seront organisées.

Si vous êtes membre du personnel d'une entité périphérique et que vous vous posez une question sur vos droits ou sur la concertation sociale n'hésitez pas à nous contacter via l'adresse secretariat-cne@uclouvain.be.

Entités périphériques membres de l'UTE « UCLouvain » et compétences des instances de concertation sociale de l'UCLouvain			
Entités périphériques	CE compétent	CPPT compétent	DS compétente
Aula Magna - asbl	oui	oui	non
Centre Placet - asbl	oui	oui	oui
Certech - asbl	oui	oui	oui
de Duve Institute - aisbl	oui	oui	non
Inesu IMMO - safs	oui	oui	oui
Inesu PROMO - asbl	oui	oui	oui
Innovations sociales et animation	oui	oui	oui
Louvain Coopération - asbl	oui	oui	oui
Musée Art Présent Passé - asbl	oui	oui	oui
Pomme d'Happy - asbl	oui	oui	oui
Restaurants universitaires - asbl	oui	oui	oui
Sopartec - s.a.	oui	oui	non
Université des ainés UDA - asbl	oui	oui	non
Univers Santé - asbl	oui	oui	oui

¹ Les entités périphériques sont les asbl ou autres structures qui ont des liens économiques et sociaux importants avec l'UCLouvain et qui, de ce fait, font partie de l'Unité Technique d'Exploitation définie au moment des élections sociales. Les travailleurs de ces entités sont donc représentés au Conseil d'Entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), ainsi que pour la plupart des entités, par la délégation syndicale du personnel de l'UCLouvain. La liste complète de ces entités se trouve dans le tableau ci-dessous. Pour mémoire, le CPPT et la DS sont compétents pour le Centre de Promotion de la Santé à l'école (PSE-UCLouvain)

² Pour rappel les procès-verbaux des CE et des CPPT sont accessibles à l'ensemble des membres du personnel via le portail.

Carrière du personnel administratif et technique à l'UCLouvain

En 2022, le conseil rectoral a souhaité qu'une réflexion soit menée au sein de l'institution sur divers **signes de reconnaissance** ; il a également donné son accord pour le lancement de l'**évaluation des fonctions de niveau 1**.

La boîte à outils « reconnaissance »

Divers signes de reconnaissance, financiers ou non, existent dans l'institution. Ceux-ci sont trop peu connus des responsables d'équipe comprenant du personnel administratif et technique (PAT). Afin de favoriser l'utilisation de ces outils, il s'est avéré qu'une centralisation et une clarification de l'information étaient nécessaires. La **boîte à outils « reconnaissance »** est née. Cet outil permet aux responsables d'être informés de tous les moyens de reconnaissance possibles dans l'institution. La délégation CNE se réjouit de cette avancée. La reconnaissance, sous toutes ces formes, est cruciale pour le bien-être, la motivation et l'engagement des travailleur·euses.

Les promotions PAT

Cette année encore, des délégué·es CNE ont été observateur·trices dans chaque commission de promotion. Il a été relevé une ambiance constructive et respectueuse tant des travailleur·euses que des procédures. Néanmoins, certaines inégalités ou opacités dans le traitement de dossiers ont été constatées. Ces constats ont été partagés avec l'employeur lors d'une réunion de suivi de la campagne de promotion. De plus, des pistes d'amélioration qui, selon nous, pourraient instaurer un processus plus juste et plus clair ont été échangées.

Nous avons notamment demandé :

- que le N+1 justifie de manière plus formelle son refus de soutenir une promotion, en donnant des motifs plus objectivables et des pistes d'évolution ;
- une clarification de TOUS les outils de reconnaissance (voir boîte à outils reconnaissance) ;
- un maintien de l'enveloppe complémentaire octroyée pour le budget des promotions PAT.

Comme chaque année, nous avons interpelé l'employeur sur le traitement différencié des dossiers de promotion pour les membres du personnel sur budgets classiques ou sur ressources extérieures, car nous considérons que la source de financement du salaire ne devrait pas être un facteur de discrimination dans l'octroi des promotions.

Cette année, nous avons constaté la mise en place de deux mécanismes de « reconnaissance » qui tiennent compte **notamment de l'allongement des carrières**. D'une part, davantage de concours d'accession sont organisés au sein de l'institution, ce qui permet à certains travailleur·euses étant au niveau 2, d'accéder au niveau 1. D'autre part, en 2025, l'employeur a décidé de la création de **primes one shot**. Celle-ci doivent être demandées par le·la responsable hiérarchique durant les

commissions de promotions, à l'aide du canevas de justification ad hoc. Cette prime concerne les membres du personnel de niveau 1 ou de niveau 2. Il en existe trois types : «mission / projet exceptionnel», « année exceptionnelle » et « motivation et investissement ». Cette dernière concerne spécifiquement le PAT de niveau 1 et 2, sans possibilité de progression de carrière et démontrant une motivation et un investissement significatifs dans l'exercice de leur fonction. Nous avions demandé à l'employeur d'obtenir un rapport sur l'octroi de ces primes¹ : 64 primes one shot ont été octroyées en 2025 (34 à du PAT de niveau 2, 30 à du PAT de niveau 1).



Analyses de fonctions de niveau 1

Une discussion s'est ensuite tenue sur les **analyses de fonctions de niveau 1**. En effet, de nombreux travailleur·euses nous ont relayé leur sentiment d'être sous-évalués lors de cette procédure qui a été initiée cette année. À partir de la campagne de promotion 2026, l'obtention d'une évaluation de fonction² sera la seconde condition à l'introduction d'une demande de promotion, la première étant l'ancienneté dans le barème.

Se fondant sur le fait que les évaluations de fonction prennent beaucoup de temps et d'énergie et sont rarement nécessaires pour décider de la première promotion, la direction a pris la décision – non négociée – de ne les rendre obligatoires que comme outil d'aide à la décision de la deuxième promotion.

Un dispositif peu progressiste

Voici donc les carrières de niveau 1 enfermées entre deux pôles, même s'il existe une possibilité, qualifiée d'exceptionnelle, de dépasser le pôle supérieur. Seuls les métiers de cadre intermédiaire et de cadre dirigeant permettent dorénavant d'atteindre les grades 14/1 (personnel de direction et attachés), 13/4 ou 14/3 (personnel spécialisé), de directeur (15/1) et de directeur général (16/1).



Autocollant diffusé par la section CNE en 1993 lorsque l'UCL a lancé des analyses des fonctions de niveau 2, non négociées à l'époque

Si à l'UCLouvain il a toujours été difficile, pour la plupart des membres du PAT, d'obtenir une promotion et de voir progresser sa carrière, un effort a été fait les dernières années pour permettre à certaines carrières bloquées de continuer à progresser. Est-ce

¹ "Personnel administratif et technique : comment nous vous accompagnons tout au long de votre carrière", *Droit de Savoir* n°201, p. 4

² L'évaluation de fonction se base sur les descriptifs métiers du cadastre et consiste en l'identification des compétences à mettre en œuvre dans le cadre d'une fonction.

pour cela que la direction a décidé à présent d'un plafond qui, s'il a le mérite de ne plus être de verre, n'en enferme pas moins les carrières ? D'une possibilité de progression par glissement et évolution au sein d'un même métier (ce qui n'est pas anormal sur un temps relativement long), on passe à une hypothétique possibilité de progression par rupture en quittant un métier pour passer à un autre. Il ne faut pas être grand clerc pour comprendre

que, dans une pyramide, cette progression ne sera pas accessible au plus grand nombre. Si cela permet peut-être à l'université de mieux « maîtriser les coûts de personnel » (expression libérale qui signifie que l'université veille à dépenser le strict nécessaire pour payer son personnel), ça ne constituera peut-être pas un fleuron de l'*employer branding*³ et de l'*employee value proposition*⁴ qui apparaissent dans le volet politique du personnel du plan stratégique.

³ « Développer notre employer branding pour faire de notre institution un employeur de choix et un lieu attractif sur le marché de l'emploi, un endroit que l'on aspire à rejoindre et où l'on a envie de s'investir » (Un cap, du sens. Plan stratégique 2024-2029. Détail des priorités en matière de politique du personnel pour un cadre de vie épanouissant, p. 2)

⁴ Ibid., p.11

Plan d'action annuel de prévention

Tout employeur a l'obligation de mener une politique de prévention qui se concrétise dans deux documents, le **plan global de prévention** et le **plan d'action annuel** qui sont soumis pour avis au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).

Le **plan global de prévention** programme la prévention pour une période de cinq ans. À l'UCLouvain, il s'agit de la période de 2023 à 2027.

Ce plan, qui est accessible à la communauté universitaire sur le site de l'Institution, est établi en concertation avec la ligne hiérarchique et le service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT).

Voici les points de ce plan pluriannuel :

1. Des parcours de formation pour chaque membre du personnel, y compris les nouveaux engagés et pour la ligne hiérarchique ;
2. La mise en place de la « règle des trois feux verts » (à la commande, à la livraison, à la mise en service), en priorité pour les prototypes ;

3. La prévention active des risques psychosociaux ;
4. La gestion de l'amiante ;
5. L'environnement de travail et l'embellissement des lieux de travail : les points café et eau ainsi que les espaces de convivialité ;
6. L'harmonisation des dispositions relatives à la loi sur le bien-être, à la suite de la fusion entre Saint-Louis et l'UCLouvain ;
7. Le suivi des plans d'action antérieurs (visites des lieux de travail ; premiers soins ; accessibilité des personnes handicapées ; accompagnement des intermédiaires de sécurité ; plan interne d'urgence et lutte contre l'incendie).

Ce plan global est concrétisé chaque année dans un plan annuel d'action.

Pour le plan annuel 2026, la délégation CNE du personnel au CPPT a retenu les axes 3, 5 et 7. Elle l'a annoncé au cours de la dernière réunion du CPPT. L'employeur doit se positionner lors de la réunion de décembre.

Sobriété énergétique

Utiliser plus sobrement l'énergie, voilà un des engagements pris dans le cadre du Plan Transition de l'UCLouvain qui prévoit, entre autres, la réduction de la température dans les locaux. Ceux-ci sont désormais chauffés à 19°C.

Qu'en est-il de l'**impact que cette mesure sur le bien-être des travailleurs** ?

Comme rappelé par l'employeur, cette température est conforme au code du Bien-être au travail¹. Néanmoins, vous êtes nombreux à signaler votre inconfort face à cette mesure.

Le **confort thermique** est la sensation de bien-être subjectif ressentie par une personne dans un environnement donné. Il dépend de plusieurs facteurs comme la température,

l'humidité et le mouvement de l'air, et est influencé par des aspects individuels tels que l'activité physique et le vêtement, ainsi que par les caractéristiques du bâtiment, comme l'isolation.

Pour assurer de bonnes conditions de travail, l'employeur doit assurer un confort thermique adapté à l'activité physique des travailleurs. Et pour un travail de bureau, en période hivernale, la température de confort thermique se situe de 21 à 23 °C.

Ce **point est discuté au CPPT** où vos représentants CNE vont demander à l'employeur de tenir compte de différents facteurs tel que l'isolation des bâtiments afin de maintenir ou d'adapter la température des locaux afin de garantir le confort des travailleurs.

¹ Code du bien-être au travail, Livre V.- Facteurs d'environnement et agents physiques, Titre 1er.- Ambiances thermiques

Assemblée générale du personnel du site Saint-Louis : prochaines étapes de la fusion

Le schéma directeur de fusion de l'UCLouvain et de l'Université Saint-Louis - Bruxelles prévoient un régime transitoire et un régime intégré. À son initiative et au minimum une fois tous les trois ans, le Conseil de site Saint-Louis doit évaluer l'opportunité du passage d'un régime à l'autre qui peut intervenir à n'importe quel moment. La première échéance est donc la rentrée de septembre 2026, ce qui implique que la décision devrait être prise au plus tard au printemps 2026.

Une assemblée générale du personnel du site, première d'une série de quatre, s'est donc réunie ce 13 octobre 2025. Françoise Smets, rectrice de l'Université, et Isabelle Hachez, vice-rectrice de site, y ont présenté le contexte et le déroulé des opérations.

La prochaine étape de la fusion s'inscrit dans une logique de rationalisation budgétaire, mais ne peut se réduire à une simple opération comptable. Les enjeux sont plus profonds : préserver l'identité de Saint-Louis tout en construisant une vision commune pour l'UCLouvain à Bruxelles.

Faut-il dès à présent acter un passage au régime intégré ? L'adjectif à lui seul suscite des craintes : absorption, perte de repères, dilution de l'histoire et des spécificités du site. L'on parlerait plutôt maintenant d'une « phase inclusive » qui correspond par ailleurs au cap que s'est donné le site bruxellois. Ce glissement sémantique n'est pas anodin. Il traduit la volonté de construire une fusion qui respecte les identités, qui valorise la diversité et qui s'inscrit dans une logique de co-construction. À ce titre, maintenir une touche rouge dans le logo de l'Université pour le site Saint-Louis, même dans une phase inclusive et définitive, apparaît comme un signe fort de continuité et de reconnaissance.

Les objectifs pour 2025-2026 sont clairs : définir un projet académique porteur de sens, fédérer la communauté autour de cette vision, répondre aux attentes du personnel et des étudiants, et aboutir à une note de positionnement du site d'ici juin 2026. La méthode repose sur plusieurs pièces maîtresses : identifier les spécificités de Saint-Louis, analyser les gains et les freins de la fusion, élaborer des notes thématiques sur la vision bruxelloise de l'UCLouvain et esquisser des modèles de gouvernance à discuter collectivement.

Entre octobre 2025 et juin 2026, une série de consultations, d'assemblées générales, de conseils de site et de mises au vert doivent permettre d'avancer pas à pas. La mission confiée à Benoît Rihoux, centrée sur les questions de gouvernance, s'articule avec ce calendrier, même si les conclusions de cette mission ne sont pas attendues avant un an.

Un constat reste. Le basculement en septembre 2026 et sa prise de décision en mars, serait prématuré. Le temps manque pour élaborer un projet académique solide et partagé. La priorité doit être donnée au contenu, à la vision, avant de trancher sur les structures.

Dans ce processus, un outil central est mis à disposition : un espace SharePoint dédié. Il se veut à la fois informatif et participatif, permettant à chacun de s'approprier les enjeux, de réagir aux documents de travail et de contribuer à la construction de la note de positionnement. Transparence, confiance et co-construction sont les maîtres mots de cette démarche.

La vigilance reste de mise. La fusion ne doit pas être un prétexte pour imposer des économies au détriment des conditions de travail ou de l'identité institutionnelle.



Assemblée du personnel sur le site de Mons

Le **8 décembre**, la CNE organise une **assemblée de personnel** sur le site de Mons.

Ce moment sera précédé d'un **petit déjeuner**.

Cette assemblée sera l'occasion d'aborder avec les membres du personnel du site de Mons un certain nombre de points. Ce sera entre autres l'occasion de l'application en 2025 de la nouvelle CCT sur les congés. Nous aborderons également l'évolution de différents dossiers prioritaires pour la CNE-UCLouvain comme les dossiers des fins de carrière et le temps de travail.

Le prochain numéro du *Droit de savoir* fera l'écho des échanges de cette assemblée.

À l'ordre du jour sont proposés les points suivants

- Écho du site de Mons
- Application de la CCT congés
- Points sur les dossiers :
 - Fins de carrière
 - Temps de travail
 - Température de confort dans les locaux
 - Retour sur la présentation de l'évaluation de la gouvernance et du multisite
- 19°C dans les bureaux : impact du plan transition présenté en CPPT
- Organisation de la gouvernance de l'université : point présenté en CE

ULB : Mise en place d'une classification des fonctions

Au cours de l'année 2024, les Autorités de l'ULB ont lancé un projet de réforme du système des avancements et des promotions de son **Personnel Administratif, Technique, de Gestion et Spécialisé (PATGS)**.

À l'ULB, depuis les années '70, les demandes de promotion étaient soumises à des Commissions du Personnel paritaires (autorités/représentants du personnel élus). Après examen, il en résultait un classement. Dans la limite de l'enveloppe financière, les demandes les mieux classées se voyaient promues, les autres rejetées. Ce système, imparfait mais envié par d'autres universités, pouvait générer des frustrations. Des améliorations étaient souhaitées.

Les ambitions de la réforme étaient « **Équité, cohérence et transparence** ».

Le nouveau système se fonde sur une classification des fonctions – renommée « **cartographie** » – de laquelle découlent des familles de valorisation. Celles-ci se caractérisent par un barème d'entrée, un barème maximal et d'éventuels barèmes intermédiaires (avancement). Pour accéder à un barème supérieur à celui de sa famille, il est dès lors nécessaire de postuler une autre fonction appartenant à une famille de valorisation supérieure (promotion).

En limitant les possibilités de progression du personnel, ce plan, complexe, interprète très librement les termes de l'arrêté royal du 30 octobre 1971, modifié par le décret du 22 octobre 2023 sur le statut et le déroulement de la carrière du PATGS des universités. Nombre d'agents découvrent soudainement qu'ils sont au plafond de leur famille, voire qu'ils sont surclassés. Les familles les moins favorables rassemblent bien sûr la grande majorité du personnel.

Par ailleurs, les commissions du personnel étant supprimées (sauf pour les recours après deux refus d'avancement), les décisions reviennent désormais exclusivement aux lignes hiérarchiques.

Enfin, cette classification de fonction n'a pas été soumise à

négociation au sein de l'ULB. Or, dans le protocole d'accord 2019-2020 entre la ministre de l'Enseignement supérieur et les organisations syndicales du personnel des universités, conclu le 15 mai 2019, il avait été convenu de *Saisir les commissaires et délégués du Gouvernement afin d'envisager une suppression des classifications de fonction non négociées bloquant les personnes dans l'évolution de leur carrière*. La CNE se demande pourquoi le délégué du Gouvernement près de l'ULB ne s'est pas opposé à cette cartographie de fonctions, puisqu'elle n'a pas été négociée.

En dépit des heures consacrées à de nombreuses réunions, les délégué·es CNE n'ont pas pu obtenir de réponses satisfaisantes en termes de clarté, de respect du décret et de perspectives pour le personnel.

Le 18 mars 2025, la CNE-ULB fut la seule organisation syndicale représentant le PATGS¹ à s'opposer à cette réforme. Elle s'est déclarée ouverte à la poursuite des négociations, mais a considéré que le projet n'était pas abouti en l'état. Malgré cela, le Conseil d'administration a approuvé la réforme le 24 mars 2025. Les statuts du personnel ont donc été modifiés pour intégrer les éléments du plan.

À la fin de l'été, en pleine rentrée, la plupart des agents ont reçu un courrier leur signifiant la famille dans laquelle était classée leur fonction. Ces annonces ont provoqué de nombreuses réactions au sein du PATGS et au-delà. Une consultation (560 répondants) et une assemblée du personnel (180 participants) organisées par la CNE ont révélé un taux élevé d'insatisfaction, de démotivation et de déception. 444 demandes de recours ont été introduites en vue d'une réévaluation (soit plus d'1 agent PATGS sur 4).

L'examen des dossiers est en cours et devrait être achevé pour le 31 janvier 2026, avec une décision définitive de la part des Autorités.

Si vous souhaitez en savoir plus sur la réforme ou la position de la CNE : cne.ulb.be

¹ Pour être complet, il convient de noter que la CGSP-Enseignement/Recherche de l'ULB n'a pas non plus approuvé la réforme des autorités.

UNamur : plan stratégique 2025-2029

À l'entame de son second mandat rectoral, Annick Castiaux vient de diffuser sa *Note d'orientation stratégique 2025/29* avec cinq objectifs stratégiques : développer l'université ; intégrer l'IA avec le recul critique et la capacité d'analyse indispensable ; intégrer le développement durable en des termes très proches du concept syndical de transition juste ; renforcer l'internationalisation et la qualité de vie au travail et dans les études.

Le plan stratégique active les leviers suivants : l'engagement de ses membres, l'innovation, la transversalité, la notoriété et la soutenabilité financière.

La CNE-UNamur insiste sur la condition nécessaire de qualité de la Gouvernance. Ainsi une formation de la ligne hiérarchique est en voie de réalisation, des enquêtes sur les risques psychosociaux (RPS) et des révisions d'organigrammes de services régulières.

La Note est explicite : « lorsque la démocratie vacille, les universités et les instituts de recherche sont parmi les premiers réprimés ». *Fluctuat nec mergitur !*



Repenser l'évaluation de la recherche

L'accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche – Coalition for Advancing Research Assessment : <https://coara.eu/> – signé depuis 2023 par plus de 800 universités, fonds de recherche et autres organisations académiques, définit une orientation commune sur l'évolution nécessaire des pratiques d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des organismes de recherche, l'objectif principal étant d'optimiser la qualité et l'impact de la recherche.

En Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), le gouvernement a accordé aux universités – sans que cela soit très médiatisé – un financement global de 700.000€ pour le développement de la plateforme FWB-CoARA. *Ce projet a pour objectif de réfléchir collectivement à la mise en œuvre de cet engagement et d'en profiter pour aborder les évolutions nécessaires en termes d'intégrité scientifique, de carrières, d'éthique, de gestion et de partage des publications et des données*¹.

La subvention FWB s'est étalée du 1er décembre 2023 au 31 mai 2025. Le 22 mai 2025, l'Université de Namur accueillait une journée de restitution de ce projet.

L'information majeure de cette journée a été l'ouverture de la plateforme interuniversitaire d'accompagnement de la recherche en FWB : <https://pindare.cref.be/fr/>
*La Plateforme INteruniversitaire D'Accompagnement de la Recherche présente la singularité et l'intérêt de centraliser un agenda interuniversitaire d'activités de recherche transversales en FWB et de rendre visibles et accessibles, à partir du même endroit, de nombreuses ressources utiles pour l'ensemble des chercheuses et chercheurs. Ces activités et ressources relèvent des grands axes de réflexion qui ont été développés dans le cadre du projet FWB/CoARA : l'évaluation de la recherche, la promotion de l'intégrité scientifique, l'ouverture des publications scientifiques, l'évaluation éthique des projets de recherche, ou encore la formation et le développement des talents et des carrières.*²

Il est évidemment conseillé de visiter et d'utiliser ces outils.

S'agissant de la thématique Évaluation de la recherche, deux documents sont accessibles sur la plateforme : *Inventaire des pratiques de l'évaluation de la recherche dans les universités en FWB* et *un diaporama Résultats des rencontres avec des acteur-trices de l'évaluation*.

Cependant, alors que les délégations syndicales des personnels des universités et du FNRS ont des compétences et des propositions sur les critères et les procédures de l'évaluation du personnel de la recherche, elles n'ont pas été sollicitées. De plus, dans le diaporama, il est indiqué qu'un choix méthodologique a été fait de ne sonder que les évaluateur-trices dans le cadre de ce projet (p.2). Pourquoi ne pas prendre l'avis des personnels évalués et de leurs délégué-es ? C'est une lacune du processus CoARA : les universités européennes négligent trop souvent le dialogue social ; et dans la démarche FWB/CoARA, la même attitude a percolé : les délégations syndicales du personnel n'ont même pas été informées directement par le Gouvernement de ce projet.

Si la journée du 22 mai était fort heureusement publique, elle n'était pas cependant très interactive. Certes un animateur a invité à plusieurs reprises les participant-es à poser et à coller leurs questions via des post-it sur des panneaux à l'entrée de la salle, mais il n'y a eu aucune réponse directe à ces questions lors de l'assemblée, ni même après celle-ci. Par exemple, aucune explication n'a été donnée sur la raison pour laquelle le FNRS – qui est signataire de l'accord CoARA – n'est pas partie prenante de la plateforme Pindare, alors que la secrétaire générale du FNRS était une des intervenantes au sujet de l'évaluation des mandataires FNRS lors de cette session.

Il reste donc encore des marges de progression dans ce processus d'évaluation des personnels de la recherche, non pas seulement en établissant des listes de bonnes pratiques, mais surtout en concluant des accords sociaux sur les procédures et les critères de l'évaluation du personnel de la recherche.

¹ Chronique de Marius Gilbert, vice-recteur à la recherche à l'ULB, « De la tour d'ivoire à l'agora : comment ouvrir la recherche », IN Le Soir du 26 mai 2025).

² Communiqué du CRef du 23 mai 2025

Arizona/Azur : la soumission n'est toujours pas la solution

Au Fédéral : l'Arizona

Le gouvernement Arizona a été secoué en interne au cours des dernières semaines. Ceci explique le report de nombre de mesures prévues dans l'accord de gouvernement¹, hormis celle de la limitation de l'allocation de chômage à maximum deux ans qui a déjà été adoptée par la Chambre.

Les confédérations syndicales (CSC, FGTB, CGSLB) avec des organisations de la société civile (dont la Ligue des droits humains et la Ligue des familles) ont introduit devant la Cour constitutionnelle un recours en annulation contre le principe même de la limitation dans le temps des allocations de chômage.

Au-delà de nombre de considérations juridiques, cette réforme, injuste et contraire aux engagements fondamentaux de l'État belge, nie les déterminants sociaux de l'exclusion et menace de précariser durablement des dizaines de milliers de personnes, de fragiliser leurs familles et d'aggraver les inégalités.

Rappel des quelques mesures les plus graves prévues par l'accord de gouvernement et pas encore votées à la Chambre :

- Retour au travail quasi-forcé pour les malades de longue durée
- Allongement de la durée des carrières
- Attaques contre les pensions du secteur public et du secteur privé
- Nouvelle diminution d'un milliard d'euros des cotisations sociales patronales
- Plafonnement des délais de préavis à 52 semaines, d'où des licenciements à bas prix
- Suppression de l'obligation d'une durée hebdomadaire de travail d'au moins un tiers temps
- Possibilité de pension anticipée, mais avec un malus important sur le plan financier
- Exonération des cotisations sociales patronales pour les salaires supérieurs à 340.000€ par an
- Possibilité d'un saut d'index
- Réforme de la dispense du précompte professionnel des chercheurs des universités

Le gouvernement Arizona refuse toujours une véritable concertation sociale sur ces mesures encore en débat au Parlement, malgré l'important mouvement de contestation de ses projets. La demande pressante des représentants syndicaux

procède d'une évidente légitimité démocratique face aux mesures annoncées ou déjà décidées.

Le mantra du Gouvernement Arizona est : *TINA* (*There Is No Alternative*²), vieux slogan néolibéral de Margaret Thatcher dont le gouvernement se sert pour imposer l'idée qu'il n'y a pas d'autre solution que de couper dans les dépenses de l'État, celles de la sécurité sociale, par exemple.

Nous pensons que d'autres choix existent. Le gouvernement pourrait notamment équilibrer le budget par de nouvelles recettes. Pour trouver les 10 Md€ que cherche l'Arizona, il serait possible de :

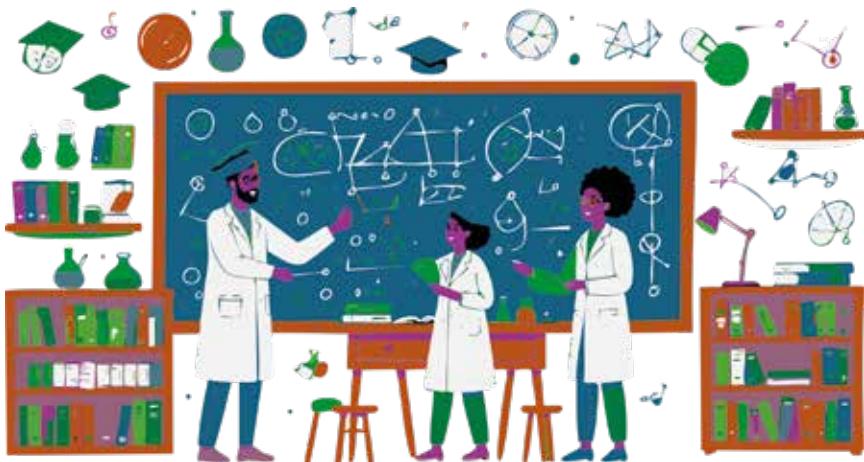
- réduire le montant des subsides aux entreprises qui atteint actuellement 51 Md€³ ;
- mener une politique d'action systémique contre la corruption (narcotrafics et organisations criminelles)⁴ ;
- diminuer la consultance externe pour l'État fédéral qui s'élève à 2 Md€ selon la Cour des Comptes ;
- modifier le mode de calcul de l'impôt qui fait en sorte que les contribuables appartenant au 1% le plus riche en Belgique contribuent actuellement aux impôts deux fois moins que la moyenne des autres 99%⁵.

Au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles : coalition MR-Engagés (Azur)

En mai 2025, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a demandé à un **comité d'experts** un rapport sur la situation financière de la FWB, rapport remis le 24 septembre⁶. Celui-ci suggère, pour l'enseignement supérieur :

- pour augmenter les recettes : augmenter le minerval (non indexé depuis de nombreuses années), les droits d'inscription pour certaines formations de l'enseignement pour adultes et ceux des étudiants étrangers ;
- pour diminuer les dépenses : réduire la durée effective des études (en luttant contre l'échec et en optimisant l'aide à la réussite), d'ajuster l'utilisation des fonds sociaux et de rationaliser l'offre de cours.

Le **conclave du Gouvernement FWB** a abouti à la volonté de stabiliser le déficit de la FWB à 1,2 Md€ d'ici à 2029 en validant pour près de 500 M€ d'économies structurelles qui seront réalisées, entre autres, en instaurant des paliers dans la méthode de calcul du minerval, en instaurant le dispositif DIÉS (Droit individualisé aux études) et en dotation du FNRS de 2025 à 2029.



Seule la réduction de la dotation du FNRS fait actuellement l'objet d'un avant-projet de décret sur lequel la **CNE-Universités a remis un avis défavorable**.

La hauteur du rattrapage du minerval (indexé la dernière fois en 2011) représente un problème, d'autant que le montant actuel des droits d'inscription est moins élevé dans les hautes écoles que dans les universités. Il passerait donc d'une traite au maximum, en dépassant largement le rattrapage de l'indexation. La CNE-Universités doit prendre position sur cette augmentation, compte tenu toutefois que le système des allocations d'études (indexées) est maintenu,

que le minerval « modeste » sera renforcé et qu'un nouveau minerval intermédiaire sera créé. La CNE-Universités est, en outre, résolument opposée à la piste DIES, (voir *Droit de savoir* n° 202 et note 8).

Les débats sont donc loin d'être clos, d'autant qu'au-delà de l'enseignement supérieur, l'horizon est également chargé (87 M€ d'économies dans l'enseignement obligatoire notamment).

Nos gouvernements nous imposent un marathon qui nous amène à réviser la conjugaison du verbe « Résister » !

¹ La consultation du tableau des mesures de l'accord de gouvernement fédéral Arizona, paru dans les pages 13 à 16 du n° 200 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.

² « Il n'y a pas d'alternative » ; voir à ce sujet le texte de Tom Duterme, professeur assistant à l'ICHEC et maître de conférences à l'UCLouvain : <https://mocxl.be/le-tina-de-arizona/>

³ Voir l'étude d'Econosphères sur le soutien public total (y compris les réductions de cotisations patronales) aux entreprises privées :

https://www.econospheres.be/IMG/pdf/note_3_econospheres_finale_20-05-25_final_final.pdf ou celle de la Banque Nationale « Are government subsidies and investment grants higher in Belgium ? » (Les subventions publiques et les aides à l'investissement sont-elles plus élevées en Belgique ?).

⁴ Dans *Le Soir* du 12 novembre 2025, F. Van Leeuw, procureur général, déclare : « Voyez le port d'Anvers : il n'y a que 0,5% des conteneurs qui sont contrôlés. Et on nous dit que si on contrôle 15% des conteneurs, Anvers va perdre des parts de marché. C'est inaudible pour nous. » A noter que la création d'un parquet national financier figure dans le projet de budget 2026 du Gouvernement fédéral.

⁵ Voir le billet de M. Hudon, professeur à l'ULB : « Contribution des grandes fortunes : un tabou jusqu'à l'irrationnel ? » IN *Le Soir*, 12 novembre 2025.

⁶ Rapport et composition du comité d'experts : https://feas.be/cpt_actu_alites/budget-fwb-le-rapport-du-comite-dexperts/

⁷ Extraits du communiqué du Gouvernement du 10 octobre 2025 disponibles en ligne : [PV de la Commission du Budget et de l'Enseignement supérieur du 13 octobre](https://bit.ly/CNEUCL013) ; [PV de la Commission du Budget et de l'Enseignement supérieur du 3 novembre](https://bit.ly/CNEUCL014)

⁸ « Droit individualisé aux études » : une curieuse piste pour refinancer l'enseignement supérieur : <https://bit.ly/CNEUCL019>

Quoi de neuf au FNRS ?

Comme dans les différentes entités subsidiées par le Gouvernement de la Fédération Wallonie- Bruxelles, le budget du FNRS va être raboté dans les années à venir (voir article Arizona/Azur, p. 10). Afin de s'assurer que cette réduction n'entraîne pas une diminution du taux de réussite des dossiers d'octroi des bourses de doctorat, plusieurs pistes étaient possibles : soit diminuer le montant des bourses, soit renforcer les conditions d'éligibilité des dossiers d'octroi. Si le Conseil d'Administration du FNRS a rejeté la première piste, il aurait mis la seconde à l'étude. En effet, l'augmentation du nombre de candidatures déposées chaque année est devenue importante, d'autant plus qu'apparemment un nombre significatif de candidats aux mandats d'aspirant ou de boursier auraient utilisé l'IA pour remplir leur dossier.

Les délégué·es du personnel de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) au sein du FNRS sont attentifs à ce que les mesures prises n'aient pas d'impact négatif pour les mandataires temporaires du FNRS.

Par ailleurs, ces délégué·es participent actuellement à un groupe de travail ayant pour objectif d'examiner les formulaires et les critères d'évaluation des rapports quinquennaux des mandataires permanents ainsi que le cadre de suivi à mettre en place en cas d'avis réservé attribué par les Commissions scientifiques internationales. Les délégué·es font observer que les membres de ces commissions internationales ne maîtrisent pas suffisamment les objectifs des divers instruments de sélection et d'évaluation mis en place par le FNRS ni les différentes catégories au sein des mandataires temporaires et permanents.

