

Le droit de savoir



PB-PP|B-000613
BELGIE(N)-BELGIQUE

Sommaire

- 2 Bilan de la délégation syndicale
- 3 Le secteur universités-recherche de la CNE
- 4 Les préavis à l'UCL
- 5 Bilan du Conseil d'entreprise
- 6-7 Bilan du CPPT
- 8 L'indemnité kilométrique
Les raisons impérieuses
- 9 Le refinancement des universités
- 10 L'ARES a deux ans
- 11 Une documentation du CRISP
- 12 Tunnels 2020

NOTRE facebook.com/lacsc
revenu qualité du travail
SÉCURITÉ AU TRAVAIL
LACSC.BE CSC MOINS DE STRESS
Soutenabilité du travail
pouvoir d'achat
BOULOT
TRAVAIL ADAPTÉ conseil social
Donner une chance aux jeunes
SÉCURITÉ TÉLÉTRAVAIL OU TRAVAIL À DOMICILE
SOLIDARITÉ
NÉGOCIATIONS SALARIALES
Prévention ENSEMBLE Prévenir les licenciements secs
ACTION UNE PENSION À PART ENTIÈRE
CSC NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS
DÉFENDRE
plus MIEUX COMBINER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE
d'Europe Traiter la problématique du harcèlement au travail
social À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL
Possibilités de formation pour tous
PAS DE DISCRIMINATION
PARTICIPATION CSC
LACSC.BE twitter.com/la_csc
LUTTER CONTRE EMPLOI DURABLE
L'INJUSTICE
MOINS DE CONTRATS TEMPORAIRES
LE VÔTRE

UCL = UZC ?

En cet hiver émaillé de journées quasi printanières, la lecture de la lettre du Pape François «sur la sauvegarde de la maison commune» prolonge en quelque sorte l'impression laissée par les conclusions de la COP 21: si le monde entier semble enfin décidé à prendre les choses en main, il reste que les efforts à accomplir tardent à se réaliser alors qu'il y a urgence! Même si, pour d'aucuns, l'éclosion des pâquerettes en janvier ne serait pas avec certitude liée au réchauffement climatique...

Dans son chapitre intitulé «Une écologie intégrale», l'encyclique papale *Laudato si'* lance un appel aux acteurs de la recherche universitaire: «A cause de la quantité et de la variété des éléments à prendre en compte, il devient indispensable, au moment de déterminer l'impact d'une initiative concrète sur l'environnement, de donner aux chercheurs un rôle prépondérant et de faciliter leur interaction, dans une grande liberté académique».

Jean-Pascal van Ypersele préfaçant l'édition francophone insiste sur la dimension sociale de la crise environnementale et souligne que les mesures visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre doivent se combiner avec d'autres objectifs sociétaux comme l'accès à l'énergie ou à l'eau potable, l'éradication de la pauvreté de même que la création d'emplois.

Sans nier l'existence d'initiatives positives prises çà et là au sein de notre université pour contribuer à cette conversion écologique globale, appelons de nos vœux l'adoption de décisions plus fortes de la part de nos autorités afin d'élargir cette voie que suivront avec enthousiasme la grande majorité des membres du personnel, toutes catégories confondues. Pour qu'un jour, et pourquoi pas *demain* (comme le titre de ce film récent à voir absolument), l'UCL puisse se muer, en une véritable UZC... une Université Zéro Carbone?



QUATRE ANS DE TRAVAIL DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

En 2012, les membres du personnel ont voté de manière majoritaire pour la délégation CNE à l'UCL. Ainsi, sur les 30 mandats effectifs possibles à l'UCL pour la délégation syndicale, 27 sont revenus, en fonction des votes, à la délégation CNE du personnel de l'UCL.

Avec ces 27 mandats, différentes actions ont pu être portées en négociation dont plusieurs ont abouti favorablement (voir ci-dessous). Les membres de la délégation se sont également investis dans des mandats institutionnels en interne à l'UCL (commission paritaire brevet, commission d'évaluation du processus d'élection du recteur, comité de pilotage de la formation, comité paritaire d'accompagnement du projet cadastre, commission pour l'avancement au grade d'informaticien expert, observateurs dans les commissions de promotion, commission accessibilité...) ou externe à l'UCL (chambre thématique « université » de l'ARES, négociation dans l'organe de concertation et de négociation (OCN) au F.R.S.-FNRS, participation au conseil d'administration des pôles du décret « Paysage », négociation auprès des pouvoirs publics, ...).

Enfin, nombreux sont les délégués qui ont quotidiennement reçu, écouté, orienté et accompagné en toute discrétion des membres du personnel en difficulté.

Cet article est l'occasion de remercier ces membres du personnel élus en 2012 qui exercent leurs mandats pour le bien collectif, grâce à leur qualité de délégué(e) syndical(e).

Ainsi depuis quatre ans, divers dossiers collectifs ont pu être clôturés. Une liste exhaustive est impossible à faire, mais certains exemples sont à épingle. Pour chacun de ces dossiers, la CNE UCL a organisé des assemblées du personnel afin de récolter les avis et suggestions des membres du personnel concerné par ces thématiques et de les informer :

- L'aboutissement de la négociation sur un **règlement de travail** pour tous les membres du personnel, en

tenant compte des intégrations et fusions et pour toutes les catégories de personnel ;

- La négociation de la **revalorisation barémique** des chercheurs dont le diplôme acquis avant la réforme de Bologne. Ainsi, ce dossier appelé « 8A8L » a apporté une équité à partir de septembre 2012 pour tous les chercheurs à l'UCL. Cet avantage a été étendu au personnel de la recherche sur ressources extérieures, aux boursiers, aux mandataires FNRS, aux diplômés d'un Master 60 en Kiné ; chaque étape fut l'objet de négociations ;
- Les conventions **prépensions** ont été renouvelées jusqu'en 2017 ; malgré les difficultés apportées par les gouvernements successifs, il est encore possible de partir en prépension à l'UCL selon certains critères ;
- le **personnel des ex-ISA** (instituts supérieurs d'architecture, actuellement LOCI) intégré à l'UCL depuis juillet 2010, bénéficie d'une convention négociée sur le temps de travail et les lettres de mission. Cette convention leur permet d'obtenir un cadre clair spécifique sur ces matières, qui correspond à leur statut ;
- La convention spécifique aux conditions de **promotion du personnel de la FOPES et de la FOPA** a été mise à jour ;
- Une convention d'**intégration du personnel traducteurs-interprètes** a été négociée pour que ces membres du personnel soient accueillis dans le respect de leur statut ;
- La carrière de **logisticien de recherche** a été encadrée au travers d'un protocole d'accord propre à l'UCL ;
- Le passage automatique avec avis favorable du responsable hiérarchique du PAT **du 300/1 vers le 20/2** après 3 ans a été obtenu au niveau de toutes les universités et intégré dans les règlements internes de l'UCL avec la mise en place d'un parcours de formation

pour ces personnes deux ans après leur engagement ;

- Le passage automatique du **personnel de niveau 1** dans le premier grade de leur carrière vers le 11/3 a été encadré par un protocole d'accord concerté ;
 - Les différents **formulaire d'évaluation** du personnel administratif et technique engagé au cadre et évaluant le membre du PAT pendant sa période de stage ont été négociés ;
 - Une **convention d'intégration** du personnel de la bibliothèque BAIU (Bibliothèque d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme) aux BIUL a été adoptée ;
 - La **convention télétravail** a été reconduite de manière à ce qu'elle passe du statut d'expérience-pilote à celui de convention à durée indéterminée ;
 - La **fusion UCL-FUCaM** a apporté des avancées pour l'ensemble du personnel comme le remboursement des frais kilométriques au tarif de la fonction publique fédérale, le versement du traitement cinq jours ouvrables avant la fin du mois.
 - **Le Droit de Savoir**, distribué à tout le personnel de l'UCL.
- Ensuite, la délégation est aussi intervenue pendant ces quatre années sur des dossiers plus spécifiques telle que ceux-ci :
- La **pension des académiques** : un travail d'information et des assemblées du personnel académique ont été réalisés en 2012 ;
 - La stabilisation des personnes engagées dans des contrats dits **Fonds de développement pédagogique (FDP)**, qui étaient financées par de l'argent du Budget ordinaire, mais engagées sur ressources extérieures ;
 - La note de cadrage de la **commission de déontologie** ;
 - Le suivi des membres du personnel des **restaurants universitaires** auprès de leur hiérarchie ;



- Et la défense de nombreuses **situations individuelles** (toutes catégories confondues) auprès des autorités.

Certains dossiers sont toujours en cours et méritent encore toute notre attention. En voici quelques-uns :

- La **ligne hiérarchique** a été clarifiée récemment dans un processus entamé et revendiqué par la délégation syndicale depuis 2011. Cependant, le dossier est toujours en cours car il doit être traduit dans les procédures et les règlements internes. La proposition devra être testée en regard de ces procédures pour en faire l'analyse critique ;
- Nous demandons également depuis 2011 que des **normes claires de la charge d'encadrement** pour les assistants soient établies. Des initiatives locales ou sectorielles ont émergé, montrant le besoin d'une normalisation. La délégation demande que ces normes soient négociées et centralisées ;

- Nous ne sommes pas encore satisfaits de la façon dont la **prime de 35 ans** de carrière est distribuée ; cet avantage (qui n'est pas un droit) est pourtant très important pour les personnes restées fidèles à l'université pendant de nombreuses années et que les responsables peuvent remercier pour le travail accompli ;
- La concertation sur le projet « **cadastre métiers** » est toujours en cours.

La délégation syndicale CNE, c'est aussi la participation à l'accueil des nouveaux engagés, la confection de fardes d'accueil pour chaque nouvel engagé, le contrôle des primes syndicales, le suivi des affiliations, les rencontres individuelles et collectives.

L'action syndicale de la CNE-UCL au sein du FNRS

Un organe de concertation et de négociation (OCN) a été créé au sein du F.R.S.-FNRS. Cet organe a commen-

cé à se réunir en 2013 et s'est rapidement penché sur un dossier qui a mobilisé la communauté des mandataires FNRS : l'évaluation quinquennale des chercheurs. D'autres points ont été portés à l'ordre du jour de cette instance dont la revalorisation barémique des chercheurs ayant un barème 8L.

L'action syndicale de la CNE-UCL dans les asbl périphériques de l'UCL

- Le personnel de l'asbl du Placet bénéficie d'une convention négociée sur la revalorisation barémique et le temps de travail. Cette convention a également fait passer les ouvriers de l'asbl sous statut d'employé ;
- Le personnel de l'asbl Louvain Coopération a obtenu une revalorisation barémique ainsi qu'une convention négociée sur l'obtention d'une « indemnité télétravail » en lieu et place de la prime de fin d'année pendant un an pour éviter des pertes salariales.

LE SECTEUR UNIVERSITES-RECHERCHE DE LA CNE, C'EST QUOI ?

Des permanents et des délégués syndicaux CNE des différentes universités subventionnées se réunissent très régulièrement. Ensemble, ils constituent ce que nous appelons « le secteur CNE des universités subventionnées ». Les réunions se tiennent en alternance dans chacune des universités (USL/Bruxelles - Université de Namur - ULB - UCL). En réunions plénières ou en groupes de travail, de nombreux sujets et dossiers complexes ou techniques sont traités.

Les objectifs principaux du secteur

- Avoir une meilleure connaissance des statuts des personnels et des règles de fonctionnement de chacune des universités ;
- Renforcer et soutenir mutuellement nos pratiques et stratégies syndicales ;
- Préparer des dossiers techniques pour soutenir notre travail syndical ;
- Constituer un cahier de revendications harmonisé vis-à-vis des autorités publiques ;
- Organiser les mandats et les rôles de négociation et de représentation dans les diverses instances au niveau de la Communauté française où siègent les organisations syndicales représentatives des personnels des universités (ARES, Secteur IX, AEQUES, FNRS,...)

Les activités de ces dernières années, à poursuivre bien évidemment !

- La préparation, tous les deux ans, du cahier de reven-

dications sectoriel commun à toutes les universités et pour toutes les catégories de personnel ;

- La négociation de ce cahier de revendications avec le Cabinet du ministre de l'Enseignement supérieur et le suivi des protocoles d'accord qui se dégagent ;
- La négociation dans les organes ad hoc (comité de négociation secteur IX enseignement et Cabinet de l'enseignement supérieur) des différents décrets concernant l'enseignement supérieur (enseignement inclusif, paysage de l'enseignement supérieur, intégration des traducteurs interprètes, décret recherche,...) ;
- La participation à l'organe de concertation du FNRS et négociation de modifications des règlements concernant les personnels FNRS ;
- Les réunions d'un groupe de travail sur le statut des chargés d'encadrement, répétiteurs et autres statuts spéciaux ;
- La préparation systématique des réunions du Conseil d'Administration et de la chambre thématique des universités de l'ARES ;
- Le suivi de la question de la représentation du personnel dans les CA des Pôles ;
- L'examen de la question de la création d'une commission paritaire pour les universités subventionnées ;
- Les contacts avec nos homologues des autres centrales syndicales (la CGSP, le Sel/SETca, la CSC-Enseignement et la CSC services publics quand il faut tenter d'unifier nos positions en front commun ou entre centrales syndicales de la CSC).



A PROPOS D'UNE PRATIQUE DU PREAVIS A L'UCL

Lorsque des chercheurs ou des membres du personnel administratif et technique sont engagés sur ressources extérieures, deux conventions collectives (CCT) internes à l'UCL permettent un engagement à durée indéterminée selon certaines conditions.

En effet, l'article 9 de la CCT du personnel scientifique sur ressources extérieures stipule :

Si, après 6 années d'ancienneté, l'UCL fait signer un nouveau contrat au chercheur qui justifie des qualifications scientifiques requises, ce contrat doit être, sauf les exceptions prévues aux points d. et e. ci-après, un contrat à durée indéterminée. Sont prises en considération pour déterminer les 6 années d'ancienneté :

- la période pendant laquelle le chercheur aura bénéficié d'une bourse de doctorat octroyée par l'UCL;
- les prestations comme membre du personnel scientifique à temps plein ou à temps partiel, effectuées de manière continue ou non, ayant l'UCL comme employeur.

Et l'article 8 de la CCT relative au PATO sur ressources extérieures, intitulé « passage à durée indéterminée » nous informe que :

Après 4 contrats successifs ne dépassant pas deux années au total, ou à moins que des dispositions légales n'autorisent un plus grand nombre de contrats successifs à durée déterminée, le PATO sur ressources extérieures sera engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, à moins qu'il n'existe des « raisons légitimes », au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, justifiant un ou plusieurs renouvellements à durée déterminée.

Ces « raisons légitimes » sont appréciées par le Directeur du Service du personnel, après consultation du promoteur ; elles sont mentionnées dans le préambule du contrat.

Donc, à partir d'un certain moment, le personnel engagé sur ressources extérieures passe à durée indéterminée. Cependant, il arrive que ce personnel signe son contrat à durée indéterminée et qu'en même temps, il reçoive son préavis pour que coïncident la fin du financement de son emploi et celle de son préavis. Ensuite, au bout de ce « préavis », si la source de financement est à nouveau alimentée, le service du personnel lui demande de signer une prolongation de préavis pour accord (le membre du personnel donne de fait « son accord » pour que son contrat soit aussi son préavis !) Ainsi, nous connaissons des personnes à l'UCL qui sont sous préavis prolongé annuellement depuis plus de 12 ans !!!

Ce système de prolongation de préavis pose de véritables problèmes :

- quand, à la fin des prolongations successives du préavis, il n'y a vraiment plus de financement de l'emploi, les personnes n'ont plus la possibilité de se retourner, puisque par la pratique de prolongation, une grande partie (ou la totalité) du préavis est déjà écoulée ;
- ces préavis ne sont pas augmentés de la durée équivalente d'une éventuelle incapacité de travail ou des vacances annuelles ;
- le travailleur n'a pas pu faire usage du droit que la loi lui accorde de prendre deux demi-jours de congés par semaine pour rechercher un nouvel emploi.

Mais le membre du personnel à qui SPER demande (parfois

avec insistance) de signer une prolongation de préavis, a-t-il le choix ? S'il venait travailler dans les mêmes conditions le lendemain de la fin de son préavis sans avoir signé la prolongation de celui-ci, légalement, il serait à nouveau engagé à durée indéterminée. A partir de là, si un préavis devait lui être signifié, il le serait pour une durée « légale » liée à son ancienneté.

Nous dénonçons vivement cette pratique de préavis

« conservatoire », car cette gestion plus que prudente permet à l'employeur UCL de ne prendre aucun risque alors que le travailleur est prié de les assumer tous. Ce n'est pas équitable !

La délégation CNE UCL propose la création d'un **fonds de solidarité** (une provision pour risques sociaux) qui mutualiserait les risques et qui pourrait être financé, par exemple, à partir des conventions de recherche auxquelles s'ajouterait un pourcentage de la ristourne du précompte professionnel des chercheurs (près de 10 millions d'euros sont ristournés chaque année à l'UCL) et une partie de fonds propres liés aux économies de gestion des préavis par les services centraux. Ce fonds permettrait de stabiliser des personnes à durée indéterminée et de financer les préavis uniquement lorsque ceux-ci seraient réellement nécessaires. Il devrait être géré paritairement comme cela se fait dans le secteur non marchand pour le Fonds Maribel social. Lors de la campagne électorale pour l'élection du recteur, en janvier 2014, à la question suivante :

« Le 19 octobre 1998, M. Crochet, A.M. Kumps et R. Coumont signaient une lettre adressée à l'ensemble du personnel ; cette lettre actait la création d'un fonds de solidarité central permettant, entre autres, le paiement de contrats de soudure, de primes de naissance et de mariage, de l'assurance de groupe et d'éventuels préavis pour le personnel sur contrats extérieurs. Cette mesure n'a jamais pris effet. Qu'en pensez-vous et la mettriez en œuvre durant votre mandat ? »,

le candidat au rectorat Vincent Blondel nous avait déclaré : *« Je suis favorable à ce que, en application de la lettre du 19 octobre 1998 mentionnée, des négociations soient engagées à ce sujet. Des négociations pourraient aboutir à la création d'un fonds de solidarité qui permettrait d'homogénéiser la manière dont toutes les personnes sont traitées. »*

Dès lors, nous avons abordé ce point en septembre 2015 lors de notre rencontre annuelle avec les autorités. Et le recteur s'est engagé récemment par écrit à poursuivre l'instruction du dossier. Pour l'instant, nous n'avons pas encore d'avancées tangibles. Par ailleurs, des situations individuelles et collectives liées aux préavis nous arrivent régulièrement et nous devons les gérer une par une. Cependant, nous aimerions en faire un dossier collectif qui permettrait d'avoir une approche globale.

Si vous êtes concerné, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

Contactez-nous aussi si vous avez des propositions pour faire avancer ce dossier. Une mutualisation des risques serait selon nous une belle avancée pour que l'emploi de nos chercheurs, administratifs et techniciens sur ressources extérieures soit amélioré.

BILAN DES ACTIVITES DU CONSEIL D'ENTREPRISE 2012-2016

Entre 2012 et 2016, la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise a tenu à vous informer régulièrement, dans ces colonnes, des discussions se déroulant dans cette instance représentative. Des échos des principaux dossiers à l'ordre du jour ont en effet été publiés dans les numéros du *Droit de Savoir* 151, 152 et 153 (2013), 158 (2014) et 161 (2015).

Les informations récurrentes

Comme il est prévu par la loi, le Conseil d'entreprise reçoit régulièrement des autorités de l'UCL de l'information quant à la gouvernance de l'université, à propos de laquelle la délégation du personnel pose toujours de nombreuses questions :

- nouvelle législation entrant en vigueur, paysage de l'enseignement universitaire, Pôle Louvain, Académie universitaire Louvain (désormais dissoute);
- décisions prises par le conseil d'administration, débats au conseil académique;
- finances de l'université (information très complète incluant les budgets, comptes et bilans, rapports des réviseurs, bilan social), y compris à la suite des fusions avec les Instituts d'architecture de Tournai et St-Gilles, avec les FUCaM et avec la section traducteurs-interprètes de l'Institut Marie Haps;
- statistiques d'emploi dans toutes les catégories de personnel (information précise et détaillée concernant les engagements, départs, remplacements, mutations, entre autres);
- politique du personnel;
- comptes du FNRS, comptes et activités des entités périphériques de l'UCL, par exemple: l'ICP, l'asbl Restaurants universitaires, l'UDA, le Certech, ainsi que la société anonyme SOPARTEC, y compris les sociétés dans lesquelles SOPARTEC a une participation d'au moins 25% (comme la S.A. Aula Magna,...);
- rapport d'activités annuel des bibliothèques;
- rapport annuel d'activités de formation continue du personnel (toutes catégories).

Les avis déposés par la délégation CNE au conseil d'entreprise de l'UCL

Les représentants du personnel au conseil d'entreprise doivent donner leur avis sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation ou les conditions de travail, sur la politique du personnel, et sur la formation continue. Ces avis doivent être préalables à la décision du conseil d'administration de l'Université. A ces différentes occasions, la délégation CNE tient à consulter les membres du personnel concernés afin d'enrichir et de motiver les avis déposés.

Les avis relatifs à la gouvernance de l'université

- Avis de la délégation CNE du personnel, sur la *gouvernance de l'UCL-Mons après 2015*, déposé au conseil d'entreprise du 26 octobre 2015.
- Avis de la délégation CNE au Conseil d'entreprise du 26 octobre 2015 sur la note du 25 juin 2015 relative à la *clarification de la ligne hiérarchique*.
- *Note de la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise du 21 mai 2012 à propos de la démission du vice-recteur UCL-Hainaut*: cette note dresse les rétroactes depuis septembre 2011 de la crise consécutive à l'étendue du mandat du VRH (fonction créée à la suite de la fusion entre l'UCL et les FUCaM) et à la création du conseil stratégique.

Les avis annuels sur l'évolution des cadres du personnel

La délégation CNE du personnel dépose chaque année un avis sur les cadres du personnel académique, scientifique, administratif et technique. Ces dernières années, elle s'est régulièrement inquiétée de la charge de travail croissante pesant sur le PAC et le PAT, charge liée notamment à l'augmentation du nombre d'étudiants et des diverses missions, et loin d'être compensée par une augmentation des cadres.

Les avis relatifs à la réorganisation administrative de certains services

- Avis de la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise de

janvier 2016 sur le projet de rattachement de l'antenne de formation et de promotion du secteur des sciences et technologies (AFPS).

- Avis de la délégation CNE du personnel au CE sur la fusion EVA PRO et le transfert vers l'IPM de la mission QCM en 2015.
- Avis de la délégation CNE du personnel relatif à la création au sein d'ADPI d'un service de Gestion de la Sûreté du Patrimoine et des Personnes (GSPP) 2013.
- Avis de la délégation CNE au conseil d'entreprise sur la note annexe relative au « pilotage de la politique internationale de l'UCL » (p.24 et p.25) et aux pages 17 et 18 relatives à la dimension internationale de l'AREC (2012).
- Avis de la délégation CNE du personnel au conseil d'entreprise sur le projet d'organisation des relations extérieures et de la communication (AREC) adopté par le Conseil rectoral en février 2012.

Les groupes de travail du conseil d'entreprise

Des délégués CNE du conseil d'entreprise s'investissent également dans plusieurs groupes de travail :

- le groupe de travail « asbl, fondations et sociétés anonymes » qui examine les comptes et rapports d'activités des principales entités périphériques à l'UCL;
- le groupe de travail « mobilité et parkings » qui traite de toutes les questions relatives aux modes de déplacement du personnel;
- le groupe de travail « statistiques du personnel » qui examine du point de vue technique les statistiques du personnel soumises au conseil d'entreprise;
- le groupe de travail « actions positives » qui traite de la politique du genre à l'UCL;
- le groupe de suivi de la fusion UCL-FUCaM, qui a clôturé ses travaux en mars 2013.

Les procès-verbaux sont accessibles sur le portail, moyennant identification préalable : <http://www.uclouvain.be/ce.html>



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : BILAN ET PERSPECTIVES DU CPPT 2012-2016

Le comité pour la prévention et la protection au travail installé suite aux élections sociales de 2012 a défini un plan global d'actions pour une période de cinq ans couvrant les années 2013 à 2017. Les actions prioritaires relevées sont détaillées ci-dessous ainsi que l'état d'avancement des différents dossiers traités en CPPT.

1. Reconnaissance de la fonction d'intermédiaire de sécurité

La fonction d'intermédiaire de sécurité, même si elle n'est pas prévue dans la législation, a été développée à l'UCL pour améliorer la politique de prévention en intégrant les préoccupations en matière de santé et de bien-être au travail au sein de tous les services de l'université, sur tous les sites et dans les trois secteurs. Les intermédiaires de sécurité sont désormais identifiés et une campagne de communication a été faite auprès du personnel pour expliquer leur rôle et encourager à faire appel à eux ainsi qu'aux autres acteurs de la sécurité de proximité (secouristes, préposés à la surveillance, équipiers de première intervention...). Pour soutenir et valoriser cette fonction, des formations continues sont désormais proposées aux intermédiaires de sécurité par le Service interne de prévention et protection au travail (SIPPT) ainsi qu'une Newsletter régulière appelée «Flash prévention» qui fait le point sur des problèmes particuliers de sécurité. Un réseau d'échange de pratiques est mis en place pour faire évoluer la fonction et suggérer des politiques préventives à renforcer ou à initier. Pour plus d'infos : <https://www.uclouvain.be/474678.html> et <http://www.uclouvain.be/acteurs-securite.html>

2. Prévention de la charge psychosociale

Les résultats les plus pertinents de l'enquête sur la charge psychosociale réalisée en mai 2013 ainsi que les différentes actions proposées pour réduire cette charge ont été communiqués au personnel au moyen d'une affiche et d'une carte postale renvoyant au site internet.

En dépit des problèmes auxquels se trouve confronté le personnel, les mesures envisagées par l'employeur suite à cette enquête restent peu visibles et surtout peu appropriées aux problèmes détectés, en particulier la surcharge

de travail, l'isolement et les difficultés observées sur les nouveaux sites (perte d'autonomie, sentiment d'abandon de toute spécificité, complexification administrative...).

Une demande du CPPT pour un traitement de données complémentaire permettant d'identifier les difficultés sur les sites intégrés et de prendre des dispositions d'ordre collectif n'a pas été rencontrée.

La délégation CNE reste donc insatisfaite de la manière dont les analyses ont été faites et du manque d'informations pertinentes récoltées. Par ailleurs, les propositions d'actions correspondent globalement à des projets développés déjà avant l'enquête et qui sont sans lien direct avec celle-ci. Pour la plupart d'entre elles, il est difficile de voir en quoi elles peuvent avoir une incidence sur la réduction de la charge psychosociale. Le plan annuel d'action 2016 prévoit donc de reprendre le travail sur la prévention des risques psychosociaux afin d'avancer sur des propositions concrètes et visibles dans ce domaine.

La législation en matière de bien-être au travail et de risques psychosociaux a par ailleurs été considérablement modifiée par l'arrêté royal du 10 avril 2014. Désormais, la notion de risques psychosociaux au travail couvre plus largement la probabilité qu'un travailleur subisse un dommage psychique (pouvant s'accompagner d'un dommage physique) suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles. Les situations de stress, de burnout et de conflits liés au travail sont donc aussi à prendre en compte et plus seulement les situations de violence et harcèlement moral ou sexuel.

La nouvelle législation est axée sur la prévention collective. L'employeur est tenu de procéder à des analyses de risques en la matière et à prendre les mesures de prévention qui s'imposent. Le CPPT peut également demander des analyses de risques de situations spécifiques et l'employeur doit ensuite mettre en place des mesures de prévention adéquates.

L'employeur doit donner une information complète à tous les travailleurs sur

les possibilités de recourir aux services des conseillers en prévention durant les heures de travail et sur les missions du service interne de prévention et de protection au travail, du conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe et des personnes de confiance. La référence à la nouvelle législation a été intégrée au règlement de travail, mais l'annexe fixant les procédures internes en la matière est en cours de négociation.

3. Suivi des exercices d'évacuation et Plan d'intervention d'urgence (PIU)

Le nouveau plan interne d'urgence (PIU), revu et simplifié, a été présenté au CPPT. Il prévoit, selon les situations d'urgence qui pourraient survenir (incident, sinistre, accident majeur), une procédure unique mais qui peut être amplifiée en fonction des besoins. Des «rôles» ont été définis ainsi que les personnes qui peuvent être amenées à les assurer en prévoyant une garde pour chacune de ces fonctions. Selon les scénarios et leur gravité, il sera fait appel à l'une ou l'autre de celles-ci ou bien toutes seront sollicitées au sein d'une «cellule de crise». Lors de la préparation d'un événement ou d'une manifestation d'envergure, ces procédures pourront également être appliquées, à titre préventif. Le PIU sera tout d'abord mis en œuvre à Louvain-la-Neuve avant d'être implémenté sur les autres sites avec les adaptations locales requises.

Les exercices d'évacuation sont, quant à eux, suivis chaque année sur les différents sites et permettent d'adapter, si nécessaire, les installations. Des exercices «surprise» sont désormais organisés avec blocage de certains parcours pour s'approcher au mieux d'une situation réelle où l'incendie aurait lieu à un endroit précis.

La nouvelle législation concernant la prévention incendie, adoptée en avril 2014, doit être mise en application. Les plans d'évacuation comprenant des indications sur les sources potentielles de risques en cas d'incendie sont élaborés et affichés. Ces risques spécifiques sont identifiés notamment lors des visites de lieux de travail. Chaque employeur doit également prévoir une équipe interne de lutte contre l'incendie. Une personne vient d'être recrutée pour



mettre en œuvre cette politique en matière de prévention incendie.

4. Mise en place de la règle des trois feux verts en priorité pour les prototypes

Pour toute mise en service de machines, il faut vérifier le respect des normes de sécurité avant la commande, à la livraison et au moment de la mise en service. Le visa du conseiller en prévention est donc requis lors de ces trois étapes. Pour des appareils achetés, les normes de sécurité européennes sont normalement respectées et le sigle «CE» est déjà apposé sur l'appareil avant mise en circulation. Toutefois, dans le cadre des projets de recherche, des machines sont adaptées ou fabriquées sur place pour répondre aux besoins et ne correspondent donc pas nécessairement aux normes de sécurité. Ce sont ces équipements qui présentent le plus de risques et font donc l'objet d'une attention prioritaire.

L'inventaire des prototypes de l'université est en cours dans le cadre des visites des lieux de travail. Selon les risques qu'ils présentent, ils doivent faire l'objet d'une analyse de risque par le service qui a mis ce prototype en circulation sous la supervision des conseillers en prévention.

5. Visites des lieux de travail : planification, organisation, établissement du rapport et diffusion

L'organisation des visites des lieux de travail a été revue de manière à couvrir l'ensemble des bâtiments de l'université. Certains lieux comportant des risques principalement ergonomiques ne sont visités qu'une fois tous les trois ans, mais c'est déjà un progrès par rapport à la situation antérieure où ils ne figuraient pas du tout dans le planning. Les documents qui consignent les remarques et mesures à prendre ont été harmonisés sur tous les sites et permettent une très bonne visibilité des points à suivre et des services qui doivent assurer ce suivi ainsi que de leur niveau d'urgence. L'information récoltée lors des visites, notamment l'identification des risques présents dans les différents lieux de travail de l'université (ergonomiques, mécaniques, chimiques, biologiques, nucléaires, électriques, prototypes, etc.) s'est grandement améliorée ce qui permet également de répondre aux nouvelles contraintes légales en matière de prévention incendie.

Une information juridique a par ail-

leurs été déposée par le service du personnel pour clarifier le rôle du CPPT et du SIPP en matière de visites de lieux de travail pour les entités juridiques faisant partie de l'UTE et pour les entités hébergées dans les locaux de l'UCL. Ainsi, l'UCL forme avec un ensemble d'entités périphériques une seule unité technique d'exploitation (UTE) pour laquelle le CPPT et le SIPP sont compétents. Les entités juridiques qui composent l'UTE ont donc un ensemble d'obligations à remplir à l'égard du CPPT et leurs responsables pourraient faire partie des délégués de l'employeur dans cette instance. Le SIPP créé au niveau de l'UCL doit assister chaque entité juridique composant l'UTE en matière de bien-être. Il faut donc prévoir une communication améliorée entre ces entités et le SIPP et les informer du rôle et des missions du CPPT. Concernant les entités hors UCL occupant des locaux UCL, il faut assurer une coopération pour la mise en œuvre de mesures concernant le bien-être des travailleurs et assurer une information mutuelle concernant les risques, les mesures de prévention et les consignes d'urgence.

6. Accueil et accompagnement des nouveaux engagés

Les nouveaux engagés reçoivent des formations obligatoires sur la prévention et la gestion des risques à l'UCL. En 2016, un carnet d'accueil sera élaboré comprenant une partie commune à tous les sites et une partie spécifique à chaque lieu de travail.

7. Protection de la maternité

Attendre un enfant est un événement magnifique sur les plans personnel, familial, professionnel. Le CPPT et la médecine du travail seront attentifs aux mesures à prendre au plan professionnel au travers d'une affiche qui invitera les futures mamans, les chefs de service, les collègues, à prendre connaissance des démarches administratives à réaliser, des possibilités d'aménager au mieux l'environnement de travail, et des mesures mises en place à l'UCL : visite du poste de travail pour éviter d'être exposée à des risques éventuels, pauses et locaux d'allaitement, télétravail, congé parental.

Des informations complémentaires figurent sur le site : <https://www.uclouvain.be/cppt-maternite>

8. Formation de la ligne hiérarchique

Constatant le peu de participation des membres de la ligne hiérarchique aux

modules de formation proposés par le SIPP, il a été décidé de réaliser des podcasts de formation sur différents sujets. Ceux-ci sont en cours de réalisation.

9. Visibilité des actions du CPPT

Un plan de communication sur la sécurité et le bien-être au travail a été initié en 2012. Différentes campagnes comprenant des affiches et des cartes postales renvoyant à des informations plus détaillées sur internet ont porté sur les sujets suivants : les espaces de convivialité, les numéros d'appel d'urgence, la charge psychosociale et les acteurs de la sécurité. Les prochaines communications porteront sur la protection de la maternité et sur la formation de la ligne hiérarchique et des nouveaux engagés.

Outre les points du plan global, de nombreux autres points ont fait l'objet de suivis dans le cadre du CPPT. On citera notamment :

- la demande d'amélioration en matière d'inventaires de produits chimiques et d'utilisation de systèmes informatisés pour la gestion des stocks ;
- le suivi des aménagements pour les personnes à mobilité réduite dans le cadre des réunions des groupes PMR sur les sites de Bruxelles et de Louvain-la-Neuve ;
- le suivi de la politique de prévention en matière d'amiante, en particulier lors de travaux de rénovation importants ;
- la demande d'arrêt de l'utilisation de produits phytosanitaires sur les surfaces imperméables de l'UCL accessibles au public en respect de la nouvelle législation concernant les espaces publics ;
- le suivi régulier de la CCT 100 relative à la consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail et du projet « université sans tabac » ;
- la participation au groupe « bouger/manger », plateforme rassemblant des acteurs concernés par la santé, le sport et l'alimentation des étudiants et des travailleurs.
- etc.

Tous ces exemples sont bien sûr loin d'être exhaustifs et le CPPT se penche sur bien d'autres questions encore touchant la sécurité, la santé et le bien-être au travail...



LA BAISSÉ DE L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE AU 1^{er} JANVIER 2016 POUR LES FRAIS DE MISSION

Comme vous l'avez sans doute remarqué, l'indemnité kilométrique destinée au remboursement des frais de déplacements liés aux missions extérieures est passée de 0,3468 à 0,3412 euros au kilomètre à partir du 1^{er} janvier 2016.

Le conseil d'entreprise du 25 janvier a été informé par l'employeur de cette modification.

Le montant de l'indemnité kilométrique est une somme forfaitaire et constitue un plafond permettant l'exonération fiscale et sociale. Elle est déterminée par la circulaire administrative 646 du 19 juin 2015, qui applique une formule de calcul spécifiée à l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 sur les frais de parcours. Elle est donc identique à celle accordée aux fonctionnaires de l'Etat fédéral.

L'indemnité kilométrique n'est pas imposable et ne fait l'objet d'aucune retenue pour les cotisations de sécurité sociale. Elle ne doit donc pas être déclarée au fisc.

L'UCL ne peut donc pas dépasser ce plafond, de manière à éviter que l'employé soit dans l'obligation de la déclarer en tant qu'avantage en nature et soit imposé par le fisc sur le dépassement du montant.

La baisse au 1^{er} janvier 2016 n'est pas du fait de l'employeur, elle s'explique par l'indice sous-jacent servant de base au calcul de l'indemnité. Il est lié notamment à l'évolution du prix du pétrole et de l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité est censée couvrir tous les frais liés à l'usage de la voiture (assurances, entretien, amortis-

sement, frais de carburant,...) Elle n'est donc pas liée à la puissance du véhicule ni à la consommation ou aux frais réels.

Nous attirons l'attention sur le fait que l'UCL a souscrit un contrat d'assurance couvrant les dommages aux véhicules appartenant aux membres du personnel qui se rendent en mission pour le compte de l'Université. Pour en bénéficier, une déclaration préalable est cependant nécessaire auprès du Service des Assurances (ADFI): <http://www.uclouvain.be/99879.html>

Les informations pratiques sur le remboursement des frais de déplacement figurent sur le site de l'UCL, après identification: <http://www.uclouvain.be/350562.html>

QUATRE JOURS DE CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES POUR TOUS !

Avez-vous accusé réception du règlement de travail de l'UCL, qui s'applique à l'ensemble du personnel toutes catégories confondues? Il est entré en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014.

Si vous n'êtes pas encore en ordre de ce côté, soumettez votre accord après identification sur le portail ici : www.uclouvain.be/reglement-travail.

Une modification sera apportée prochainement à ce règlement de travail, à propos des jours d'absence pour motifs impérieux. Légalement, les travailleurs ont droit à 10 jours d'absence, qui sont actuellement non rémunérés à l'UCL, sauf pour certains membres du personnel, comme ceux travaillant sur le site de Mons (ex-FUCaM) qui bénéficiaient de 4 jours rémunérés avant la fusion.

Cet automne 2015, lors de la rencontre annuelle entre les autorités de l'université et la délégation syndicale, un consensus s'est dégagé pour élargir à l'ensemble du personnel de l'UCL ces 4 jours rémunérés. Il s'agit d'une mesure destinée à mettre tout le monde à égalité dans l'université face à une situation imprévue. La prochaine modification du règlement de travail, négociée avec la délégation syndicale, sera adoptée très prochainement par le conseil d'entreprise, ce qui permettra son entrée en vigueur officielle.

La définition des « raisons impérieuses » fait l'objet de dispositions légales. On entend par motif impérieux tout motif imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, pour autant que l'exécution du contrat de

travail rende impossible cette intervention. Relèvent notamment de cette définition :

- la maladie, l'accident, l'hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur, ou d'un parent ou allié au premier degré (même s'il n'habite pas sous le même toit) ;
- les dégâts graves aux biens du travailleur (p.ex. dégâts à l'habitation suite à un incendie, une inondation ou une catastrophe) ;
- la comparution personnelle en justice.

L'employeur peut déterminer, de commun accord avec le travailleur, d'autres événements imprévisibles constituant des « motifs impérieux ». Les jours de congé pour « motifs impérieux » sont assimilés à un jour de travail, et ne peuvent être retenus sur les jours de congé annuel.

Les jours de congé pour « motifs impérieux » sont assimilés à un jour de travail, et ne peuvent être retenus sur les jours de congé annuel.

Pour exercer son droit au congé pour raisons impérieuses, le travailleur doit :

- avertir son chef de service (N+1) le plus rapidement possible, si possible avant le début de sa journée de travail ;
- si l'employeur le demande, prouver les raisons invoquées.

La délégation syndicale CNE reste à votre disposition si vous souhaitez d'autres éclaircissements sur cette avancée sociale au sein de l'UCL.



UN REFINANCEMENT TRÈS MESURÉ DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

C'était annoncé depuis presque une décennie, le Gouvernement de la Communauté française a finalement adopté, ce 30 janvier 2016, en première lecture, un avant-projet de décret prévoyant le refinancement de l'Enseignement supérieur.

Ce texte législatif a fait l'objet d'un message de la part du recteur de l'UCL, dans un communiqué au personnel daté du 5 février 2016, saluant l'avancée. Tout au long de l'année 2015, les six recteurs des universités francophones ont négocié discrètement une proposition commune destinée au refinancement, à la base de l'avant-projet de décret.

Les organisations syndicales ont été consultées par le gouvernement ce 25 février sur cet avant-projet de décret. Nous l'avons analysé en fonction du **mémoire de 2014** adopté par la CNE et la CSC/SP, secteur des universités (publié en encart du *Droit de savoir* n° 156).

Cet avant-projet de décret prévoit, sur les années 2016 à 2019, un montant total d'environ 114 millions d'euros à répartir entre toutes les institutions de l'enseignement supérieur et libéré comme suit : 10 millions en 2016, 17,5 millions en 2017, 39 millions en 2018 et 41 millions à partir de 2019.

La **diminution réelle du financement par étudiant**, touchant plus sévèrement les universités que les hautes écoles, explique que la clé de répartition du refinancement de 10 millions d'euros prévus en 2016 alloue respectivement 7,5 millions aux universités et 2,5 millions aux hautes écoles.

La répartition des tranches ultérieures du refinancement entre les universités et les hautes écoles sera décidée au plus tard lors de l'élaboration du budget 2017 (pour les 17,5 millions de refinancement prévus en 2017) et au plus tard lors de l'élaboration du budget 2018 pour les tranches suivantes.

Il est prévu que chaque institution universitaire recevra pendant cinq ans (de 2016 à 2021 compris) au minimum ce qu'elle aurait perçu dans l'ancien système de financement. Ce mécanisme permet qu'une université n'y perde.

Une **innovation de taille** consiste à autoriser les établissements d'enseignement supérieur, moyennant l'ac-

cord de l'ARES, à fixer le minerval des étudiants étrangers non finançables (non-ressortissants de l'Union européenne). Cela pourrait signifier des montants de 12.500 euros à déboursier pour la plupart des étudiants non européens qui ne sont ni résidents ni réfugiés et ne sont pas originaires d'un pays moins développé. Ce point donne satisfaction particulièrement au recteur de l'UCL, qui militait en faveur de cette mesure depuis son élection.

L'avant-projet de décret augmente le **poids de la part fixe**, qui représentait entre 20% et 25% de l'enveloppe dans l'ancien système de financement, pour la fixer à 30%. C'est une initiative ministérielle car, très étrangement, les recteurs s'opposent à cette mesure pourtant favorable à la stabilisation du financement des universités ! Ceci correspond par contre à une demande explicite figurant dans le mémorandum du printemps 2014 adopté par la CNE et la CSC/SP, secteur des universités.

Bien qu'il soit **insuffisant pour couvrir les besoins réels**, les délégations CNE des universités accueillent favorablement ce refinancement des universités, qui correspond partiellement aux revendications qui figurent dans leur mémorandum diffusé à la veille des élections de 2014. Nous avons cependant fait plusieurs observations auprès des représentants du ministre.

Du point de vue juridique, l'avant-projet de décret repose toujours sur la loi de 1971 ; il aurait été plus cohérent de produire un décret coordonné de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne dépendant plus de références légales aussi anciennes, comme l'a déjà réalisé depuis longtemps la communauté flamande.

Nous regrettons ensuite qu'en échange du refinancement prévu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, cette dernière n'exprime **aucune exigence en termes d'affectation budgétaire** aux hautes écoles et aux universités. La CNE aurait préféré que des affectations précises soient établies par les autorités publiques, par exemple en termes d'augmentation du cadre du personnel encadrant les étudiants, car les besoins sont urgents dans ce domaine.

La CNE, eu égard à son mémorandum de 2014, regrette également qu'**au-**

cune pondération n'ait été introduite, dans le financement de l'enseignement supérieur, en faveur des étudiants boursiers ou défavorisés, ainsi qu'en faveur des étudiants handicapés, qui demandent de la part des institutions un encadrement pédagogique, psychologique et social spécifique.

La norme imposant d'affecter maximum 80% de l'allocation de fonctionnement à la **masse salariale** est maintenue, alors que la CNE proposait une révision de cette norme ou tout au moins un lissage budgétaire pluriannuel.

Nous reviendrons certainement sur cette annonce dans un prochain numéro.

facebook.com/lacsc

qualité du travail

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LACSC.BE CSC MOINS DE STRESS

Soutenabilité du travail

pouvoir d'achat

BOULOT

TRAVAIL ADAPTÉ conseil social

Donner une chance aux jeunes

SÉCURITÉ TÉLÉTRAVAIL OU TRAVAIL À DOMICILE

SOLIDARITÉ

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Prévention ENSEMBLE Prévenir les licenciements secs

ACTION UNE PENSION À PART ENTIÈRE

CSC NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS

DÉFENDRE

plus MIEUX COMBINER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE Traiter la problématique du harcèlement au travail

d'Europe sociale À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Possibilités de formation pour tous

PAS DE DISCRIMINATION

PARTICIPATION CSC

LACSC.BE twitter.com/la_csc

LUTTER CONTRE EMPLOI DURABLE

L'INJUSTICE MOINS DE CONTRATS TEMPORAIRES

LE

VÔTRE



L'ARES A DEUX ANS !

L'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) a été mise en place en janvier 2014, à la suite du vote du décret du 7 novembre 2013 sur le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études. L'ARES est essentiellement une instance d'avis pour le Gouvernement de la Communauté française.

L'ARES fédère 142 établissements d'enseignement supérieur de Wallonie et de Bruxelles: 6 universités, 20 hautes écoles, 16 écoles supérieures des arts, 100 établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale, soit 200.000 étudiants et 22.000 membres des personnels. Les établissements n'avaient jamais eu auparavant de lieu de concertation commun à toutes les catégories d'enseignement.

Le Conseil d'administration qui est présidé par M. Maystadt, compte 29 membres, parmi lesquels D. Lebbe, en tant que représentant CNE pour le personnel des universités subventionnées.

L'administration de l'ARES, qui compte 45 personnes est placée sous la direction de M. Nicaise, administrateur. Elle est localisée au 180, rue Royale à Bruxelles.

Le budget 2015 de l'ARES a été établi à 35,6 millions € en recettes et en dépenses. A noter que dans ce budget, le poste de la coopération académique au développement est de 31 millions € dans vingt pays partenaires. Le poste du personnel de l'ARES est, quant à lui, de 2,8 millions €.

Les réalisations au cours de ces deux ans

Jusqu'en janvier 2016, le Conseil d'administration a adopté 30 avis, généralement par consensus. Certains de ceux-ci sont préparés au sein de la Chambre des universités. **Quelques exemples d'avis:** le financement de l'enseignement supérieur, la formation tout au long de la vie, le *numerus fixus* en sciences de la santé et le concours de fin de première année en médecine, la procédure de recours contre les refus d'inscription, les adaptations et améliorations à apporter au décret du 7 novembre 2013.

Un des avis les plus importants est certainement celui concernant les demandes et la procédure d'**habilitations**. Dans l'avis adopté le 30 juin 2015, l'ARES a fixé ses propres critères et modalités de traitement de ces demandes. Parmi les critères généraux de recevabilité, la nouvelle formation doit notamment répondre à un besoin socio-économique

démontré, constituer une plus-value en termes d'ouverture à des publics spécifiques, constituer une plus-value pour développer l'esprit d'entreprendre et rencontrer un problème sociétal. Les dossiers sont analysés selon les critères spécifiques suivants: non-concurrence, non-redondance, une certification de niveau 6 ou 7 et des conditions d'accès pertinentes.

Les dossiers en cours

Les projets d'avis du Conseil d'administration actuellement à l'ordre du jour concernent le refinancement de l'enseignement supérieur (abordé dans ce numéro), l'organisation de la formation des futurs enseignants, la formation des infirmiers et kinésithérapeutes, la formation en alternance, la réforme des passerelles entre cycles d'études, la préparation et l'évaluation du test d'orientation du secteur de la santé, la création par décret d'un Comité Femmes et Sciences, les conditions et la procédure d'octroi de l'équivalence des certifications étrangères d'enseignement supérieur.

Un avis minutieux est également en préparation sur un avant-projet de décret modifiant à nouveau le décret du 7 novembre 2013 en vue d'améliorer ou préciser le fonctionnement de la nouvelle organisation des études.

Points d'attention

- Le Conseil d'orientation de l'ARES est chargé de remettre des avis au Conseil d'administration dans le but de proposer une offre d'études la plus en harmonie avec les missions générales de l'enseignement supérieur en fonction des réalités socio-économiques et socio-culturelles. La composition du Conseil d'orientation vient enfin d'être publiée ce 16 mars 2016 au Moniteur belge. Ce Conseil n'a donc pas encore inauguré ses travaux.

- Les compétences respectives de l'ARES et de la Direction Générale de l'Enseignement Non-Obligatoire et de la Recherche Scientifique (DGENORS) doivent toujours être clarifiées. En 2014, Mme Kaufmann, directrice de la DGENORS et qui était alors administratrice intérimaire de l'ARES, avait rédigé une proposition de protocole précisant les missions respectives de la DGENORS et de l'ARES et les collaborations nécessaires à prévoir et à maintenir. Ce protocole n'a toujours pas été soumis au Conseil d'Administration.

- Le Conseil d'administration de l'ARES a, sur proposition de son président,

souhaité faire appel à un collège d'experts extérieurs afin d'effectuer une **analyse prospective de l'enseignement supérieur**, de son fonctionnement, de sa gouvernance, de ses forces et faiblesses, au regard des défis actuels et futurs auxquels la Fédération Wallonie-Bruxelles est et sera confrontée à l'horizon 2030. Selon la lettre de mission adressée à ces experts, ces défis concernent notamment la place de l'enseignement supérieur dans le développement sociétal, la massification continue de l'enseignement supérieur, l'évolution démographique, la nécessité de diversification et de renforcement des sources de financement, la qualité et l'excellence de l'enseignement et de la recherche, l'impact des développements technologiques et notamment du numérique, la diversification des missions de l'enseignement supérieur et la mondialisation. Le rapport doit être finalisé pour juin 2017. Ce rapport pourra inclure des exemples de bonnes pratiques, d'expériences observées dans d'autres pays européens, dans une perspective notamment d'analyse comparative qualitative.

- L'ARES, dans sa dénomination, c'est aussi la **recherche**. Mais pour l'instant, cette compétence semble peu traitée au sein du Conseil d'administration.

- La publication intégrée des statistiques relatives aux étudiants et au personnel de toutes les catégories de l'enseignement supérieur est toujours en attente. Une des missions de l'ARES est pourtant « *de gérer un système de collecte de données statistiques relatif à toutes les missions de l'enseignement supérieur et au devenir de ses diplômés, d'en publier les analyses synthétiques et un tableau de bord détaillé, concernant tant les étudiants que les membres du personnel (...)* »

- Ce qui relève des statuts des personnels de l'enseignement supérieur et de leurs conditions de travail n'entre pas dans les prérogatives de l'ARES, mais reste bien dans le champ du dialogue social entre les autorités et les délégations syndicales du personnel.

Pour en savoir plus sur les avis du Conseil d'administration de l'ARES, sur les actions de ses 14 commissions, ainsi que sur les travaux de la Chambre des universités, voir le premier rapport d'activités de l'ARES 2014-2015 : <http://www.ares-ac.be/publication>

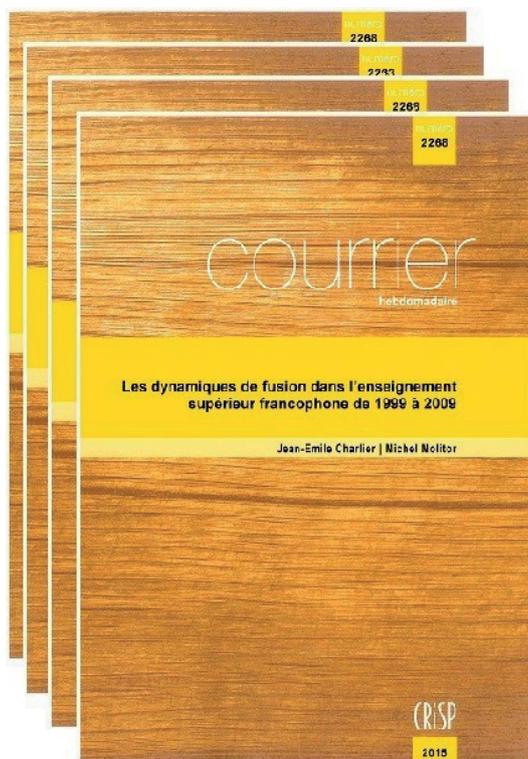
UNE DOCUMENTATION MAJEURE SUR LES ÉVOLUTIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le CRISP a publié fin 2015 quatre courriers hebdomadaires rédigés par J.-É. Charlier et M. Molitor sur les évolutions dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'organisation de l'enseignement supérieur a été profondément transformée en Communauté française au cours des vingt dernières années, tant en ce qui concerne les universités que les institutions non universitaires (hautes écoles, écoles supérieures des arts, instituts supérieurs d'architecture et établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale). Une dynamique de rapprochement des institutions a d'abord été enclenchée, suivie de l'intégration des diverses formes d'enseignement supérieur. Le point d'orgue actuel de ce mouvement est le décret du 7 novembre 2013 (dit décret Paysage ou décret Marcourt), qui réorganise le paysage de l'enseignement supérieur en privilégiant une logique de proximité géographique. Cette vaste transformation de l'enseignement supérieur est retracée et analysée en quatre livraisons du *Courrier hebdomadaire*.

Le premier tome est consacré aux dynamiques de fusion qui ont abouti entre 1999 et 2009. Cette période a été marquée par une volonté politique renouvelée de voir toutes les institutions de l'enseignement supérieur, universitaire comme non universitaire, être intégrées à terme dans un seul ensemble. Ainsi, sous la législature 1999-2004, le décret Bologne a amorcé une dynamique de collaboration accrue entre les universités, en mettant en place trois académies et en encourageant les fusions au sein de celles-ci par l'octroi d'avantages financiers. De même, au cours de la législature 2004-2009, plusieurs décrets ont visé à faire collaborer les différentes composantes de l'enseignement supérieur. Dans ce cadre, diverses fusions ont été opérées : intégration de la FUL (Fondation Universitaire Luxembourgeoise), d'HEC-Liège et de la FUSAGx à l'ULg, naissance de l'UMons par regroupement de l'UMH et de la FPMs, incorporation des différents instituts supérieurs d'architecture (Saint-Luc, La Cambre, Victor Horta, etc.) aux universités, etc.

Le deuxième tome est consacré au pro-



jet de fusion des quatre universités de l'Académie universitaire Louvain : l'UCL, les FUNDP, les FUSL et les FUCaM. Pendant plusieurs années, ce projet a mobilisé des centaines de personnes venant des quatre institutions. S'il avait abouti, il aurait de facto constitué l'élément central du paysage de l'enseignement supérieur de la Communauté française. La fusion envisagée n'a toutefois pas eu lieu, et le processus s'est arrêté brutalement suite à un vote de l'assemblée générale des FUNDP, survenu en décembre 2010. Ce vote n'interdisait pourtant pas de continuer à aller de l'avant. L'étude fournit une description minutieuse des événements qui ont conduit à l'échec de la fusion projetée puis, tout aussitôt, à l'abandon de ce projet de fusion et au lancement d'autres projets, sur des bases nouvelles, avec d'autres partenaires.

Le troisième tome est consacré à diverses fusions qui se sont déroulées au cours de la législature 2009-2014, dont certaines ont dévoilé des tensions importantes. Ces événements particulièrement significatifs se sont produits dans les provinces de Hainaut et de Luxembourg. L'étude présente d'abord l'absorption des FUCaM par l'UCL, en la remplaçant dans son contexte hainuyer ; on y voit l'UMons s'affirmer de façon résolue

et afficher de très grandes ambitions sans craindre de se heurter à l'ULB ou à l'UCL. L'étude présente ensuite les fusions de hautes écoles qui ont eu lieu dans le Luxembourg. Plusieurs options y étaient disponibles. Celle de la fusion des établissements luxembourgeois avec des homologues d'autres provinces a finalement prévalu : la HE Blaise Pascal a fusionné avec l'HENAM namuroise pour donner naissance à l'HENALLUX, et la HE Robert Schuman s'est engagée dans un processus de fusion avec la HE Charlemagne liégeoise qui pourrait rallier la HE Albert Jacquard namuroise.

Le quatrième tome est consacré au décret de 2013 : sa préparation, son adoption et les transformations qu'il imprime dans l'organisation de l'enseignement supérieur. Le processus qui lui a donné le jour a révélé une série de tensions (entre partis politiques, entre établissements et secteurs de l'enseignement supérieur, etc.) autour de

deux principes : l'organisation territoriale censée présider à la coopération entre les diverses institutions, d'une part, et la liberté d'association, d'autre part. Pour les uns, le décret offre un meilleur accès à l'enseignement supérieur, facilite l'adéquation entre les filières d'enseignement et les besoins des bassins d'emploi, et offre un espace de coopération qui met tous les acteurs de l'enseignement supérieur sur un pied d'égalité. Pour les autres, il vise à limiter et à contrôler la concurrence entre institutions sans s'attaquer aux origines de cette concurrence, et il prive le secteur de ses capacités traditionnelles d'initiative et de régulation au profit des autorités politiques.

Ce dernier tome inclut une conclusion générale, qui propose des éléments d'analyse sur l'ensemble de la réorganisation opérée dans l'enseignement supérieur au cours des deux dernières décennies.

Ces quatre volumes peuvent être commandés ensemble ou séparément. Promotion du CRISP : pour tout achat groupé des quatre Courriers : 37,20 € au lieu de 44,11 €. (Frais d'envoi non compris).

<http://www.crisp.be/librairie/catalogue/1888-enseignement-superieur-molitor-achat-groupe.html>



TUNNELS 2020

La délégation CNE UCL a rencontré le conseil rectoral pour organiser la concertation sur un chapitre du plan Louvain 2020, jusqu'à présent tenu secret : le chapitre «Tunnels 2020», qui concerne la rénovation des tunnels de Louvain-la-Neuve.

Cette rénovation devra éviter d'arriver à une situation inextricable comme on la connaît pour les tunnels de la capitale qui n'ont finalement qu'une dizaine d'années de plus.

Ce projet de développement durable, créateur d'emplois à durée indéterminée sur budget ordinaire de l'université, débutera ce 1^{er} avril 2016. C'est là un exemple que les autorités espèrent représentatif de la gestion par projet de l'université.

Un accompagnement au changement sera prévu pour les deux années à venir ainsi qu'un groupe ad hoc devant étudier la possibilité d'instaurer un péage aux entrées de Louvain-la-Neuve.

La FWB promet d'en financer une partie, mais déjà l'ULg a réagi pour faire savoir qu'elle souhaitait un financement équivalent pour le téléphérique prévu entre la place du XX août et le campus du Sart Tilman.



UCL

Le *Droit de Savoir* est une publication de la délégation CNE (Centrale nationale des employés) du personnel de l'Université Catholique de Louvain.

Contacts

CNE-UCL à LLN

Bâtiment Kellner - Local D-113 - Bte L07.06.01
Croix du Sud, 3 - Parking 20
1348 Louvain-La-Neuve
Tél. : 010 47 26 02 - Fax : 010 47 25 76

CNE-UCL à Woluwé

Centre Faculté - Niveau -1
Venelle de l'Oiseau Bleu - 1200 Bruxelles
Tél. : 02 764 50 99

CNE-UCL à Mons

Bâtiment B, 2^e étage, local B216
151, Chaussée de Binche - 7000 Mons
Tél. : 065 32 32 40

Courriels

agnes.namurois@uclouvain.be
catherine.delbar@uclouvain.be
thierry.grosbois@uclouvain.be
catherine.letocart@uclouvain.be

Rédaction

Les articles émanent soit d'un collectif composé de membres de la délégation CNE-UCL, soit d'initiatives personnelles de membres de la communauté universitaire que le collectif décide de publier. Ces articles sont, en général, publiés sans individualisation de son ou de ses auteur(s).

Tirage

7.000 exemplaires imprimés sur papier recyclé, écologique et responsable portant le label Cyclus Print, 130g/m². La version électronique du *Droit de Savoir* est publiée sur le site Internet de la délégation CNE-UCL.

3 Notre boulot, défendre le vôtre
lacsc.be

BULLETIN D'AFFILIATION à renvoyer à la CNE - UCL

Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille) Homme / Femme*

Rue N° App. Boîte

Code postal Localité Nat. Téléphone

E-mail Date de naissance

N° registre national N° compte bancaire

Je souhaite payer mes cotisations par : **Mandat** (domiciliation) OU par **Virement** (biffer ce qui ne convient pas)

Temps de travail
Membre depuis le Vient de
Date/...../..... Signature

Cotisations mensuelles	
Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,04 €
Crédit-temps complet	6,88 €
Mi-temps	10,93 €

* Biffer la mention inutile
Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur ordinateur. Si vous souhaitez plus d'information sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.

A l'UCL, une prime syndicale a été négociée, qui permet d'être remboursé chaque année d'une partie des cotisations.

Réservé à l'administration de la CNE/CSC
Centrale professionnelle (nom, code)
N° ONSS de l'UCL : 75 - 0408690 - 09
Matricule de l'affilié