

Le droit de savoir



PB-PP|B-00000
BELGIE(N)-BELGIQUE

Sommaire

2. La détresse des professeurs
La précarité du chercheur
3. L'assurance de groupe
La prime d'ancienneté PAT
Les promotions du PAT
4. L'après-doctorat
Le télétravail
Les activités de l'ARES
5. Suites de l'enquête conditions de travail
Le comité de suivi du décret paysage
- 6-7. Le projet de fusion entre l'UCL et l'USL-B
8. Bourses d'études et aides sociales
9. L'accès aux parkings LLN
Les maladies de longue durée
10. Le dossier individuel
Visite surprise
Carrières du PAT
11. Le Crédit-temps
Un plan pour les 45 ans et +
Les pensions
12. Moins de congés?

UNE DES PRIORITÉS DE LA CNE-UCL

La délégation syndicale CNE du personnel a demandé aux autorités de l'UCL l'ouverture d'une négociation afin d'améliorer les deux conventions collectives de 1998 concernant les personnels scientifique et PAT sur ressources extérieures, avec pour objectif majeur, l'abandon du recours aux préavis dits « conservatoires », dont la durée est plus courte que celle d'un préavis classique.

Le conseil rectoral a décidé de constituer en 2017 une réserve pour amorcer un fonds de solidarité pour les chercheurs. C'est une avancée majeure, mais incomplète. Ce fonds doit également concerner le PAT sur ressources extérieures. Et, surtout, les autorités doivent répondre formellement à la délégation qu'elles sont d'accord de renoncer à l'utilisation de ces fameux préavis conservatoires.

QUELQUES PRIORITÉS DE LA CNE UNIVERSITÉS

La négociation sectorielle pour le personnel de l'enseignement (tous niveaux) pour les années 2017-2018 s'est ouverte le 18 janvier 2017 lors d'une réunion entre les délégations syndicales, les pouvoirs organisateurs et le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Voici quelques-unes des priorités du secteur CNE Universités-Recherche, déposées dans le cadre de cette négociation :

- Pour répondre à la (sur)charge de travail, relevée par la récente enquête de la CNE sur les conséquences du décret « paysage », augmentation du nombre de postes dans toutes les catégories de personnel (académiques, scientifiques, administratifs et techniques).
- Activation du décret du 19 mai 2004 portant création d'un fonds de garantie pour les chercheurs engagés sous contrat, en élargissant le champ du décret à tous les chercheurs et au personnel logistique de la recherche (administratif et technique).

- Examen des barèmes de la carrière des assistants sociaux des universités afin de les mettre au niveau des barèmes de la carrière des assistants sociaux des Hautes écoles.

- Avancement sans examen entre les barèmes 10/1 et 11/3 pour les ingénieurs industriels et les architectes comme pour les autres personnels de niveau 1 dans la carrière de direction et attaché.

- Limitation de l'usage des contrats à durée déterminée (CDD) sur l'allocation de fonctionnement uniquement à des contrats de remplacement.

- Développement de la carrière des permanents FNRS jusqu'au grade de « directeur de recherche principal » équivalent au grade de professeur.

- Financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité.

La totalité du cahier de revendications de la CNE Universités-Recherche est disponible sur demande à la CNE-UCL.

LA DÉTRESSE CROISSANTE DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

Si les postes de professeur d'université sont si prisés, c'est qu'ils ont bien des avantages. En particulier, la possibilité de consacrer une partie de sa vie à des recherches pour lesquelles on se passionne, une importante autonomie professionnelle, un emploi stable et bien rémunéré, ainsi qu'une reconnaissance sociale importante.

Et pourtant, la réalité du terrain est souvent bien moins rose qu'il n'y paraît. S'inquiétant de l'augmentation du taux d'absentéisme pour raisons psychologiques (qui aurait sextuplé entre 2004 et 2012), l'Université Laval (Québec) et son syndicat des professeurs ont commandé une étude sur la détérioration de la santé psychologique des professeurs. Celle-ci met en lumière une série de problèmes qui ne sont pas propres au contexte canadien et que reconnaîtront assurément les professeurs de nos universités.

Premier problème : la multiplicité des tâches. Entre la recherche, l'enseignement, la supervision d'étudiants et doctorants, ainsi que la participation à une série de comités, les professeurs ont bien du mal à gérer leur temps de travail. Or, les coupes dans le financement des universités se sont traduites par une augmentation de la charge d'enseignement.

Parmi toutes ces tâches, la recherche est survalorisée, alors même que la plupart des professeurs disent manquer de temps pour s'y consacrer. Comme le soulignent en outre les auteurs de l'étude, « l'hypersollicitation et la précipitation sont incompatibles avec la disponibilité intellectuelle et psychique exigée pour la recherche ». Qui plus est, on le sait, la recherche a tendance à n'être évaluée que d'un point de vue quantitatif, ce qui accroît la pression à la production et génère des effets pervers comme le plagiat, la falsification et la manipulation de données.

Outre cette pression à la publication, les professeurs souffrent de l'incessante recherche de financements. Celle-ci devient d'ailleurs de plus en plus ardue étant donné le nombre croissant de candidatures pour chaque financement et la « concen-

tration des fonds de recherche dans une élite de chercheurs qui reçoivent une part de plus en grande du financement disponible ». En résulte l'impression que « les comités d'évaluation ont droit de vie et de mort professionnelle », ainsi qu'une ambiance excessivement compétitive, puisque des collègues deviennent des concurrents pour l'obtention de ressources se raréfiant.

Comme le soulignent les auteurs, « ce mode d'organisation entraîne une compétition qui dénature les rapports entre collègues et qui génère du stress inutile » « Coincés entre leur sens moral et les pressions pour devenir plus stratégique, des professeurs se retrouvent placés devant de véritables dilemmes, qui peuvent aboutir à une certaine souffrance éthique, voire à une dégradation de l'estime de soi. »

Dans un rapport récent (« Het professoraat, Anno 2016 »), l'Académie royale flamande en Belgique pour les sciences et les arts dresse un constat relativement similaire et émet un certain nombre de recommandations. Notamment : réduire la dépendance envers des financements extérieurs ; réduire la charge de travail des professeurs ; évoluer vers une évaluation plus qualitative ; valoriser l'enseignement et les services à la société.

La pression, le stress et la compétition n'épargnent pas non plus les chercheurs et doctorants. Qui plus est, leur situation est souvent pire encore que celle des professeurs en raison de la précarité de leurs conditions de travail liée à la multiplication des petits contrats. (Voir ci-dessous)

Lien vers l'enquête québécoise : <http://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2016/06/derives-recherche-detresse-psychologique-recherche-qualitative>

Lien vers la publication de l'Académie royale flamande : <http://www.kvab.be/downloads/stp/professoraat-anno-2016.pdf>

PRÉCARITÉ DU CHERCHEUR

Selon la prestigieuse revue « Nature », les chercheurs sont de plus en plus sous pression dans un marché ultra-compétitif et en permanence à la recherche de financements dans un contexte de ressources limitées alors que leur nombre a fortement augmenté partout. Les doctorants sont confrontés à l'intermittence et au non-emploi. Les financements bénéficient surtout aux chercheurs plus âgés, en position stable, alors que les jeunes sont en concurrence pour de petits financements.

De ce fait, la recherche ne génère pas de la satisfaction, mais aussi beaucoup de stress¹.

En Flandre, il apparaît qu'un doctorant sur trois souffre de problèmes psychologiques sérieux. La concurrence et la course à la publication sont mises en cause, mais également la surcharge des directeurs

de thèse². La pression est particulièrement forte sur les personnes qui souhaitent fonder une famille pendant leur doctorat et qu'on cherche souvent à dissuader.

En France, les chevilles ouvrières de l'enseignement supérieur et de la recherche sont en situation de précarité³. Une enquête nationale a mis au jour leurs conditions de travail et de vie : faiblesse des rémunérations, manque de reconnaissance, contrats courts alors qu'il faut disposer de suffisamment de temps pour faire des découvertes sérieuses.

¹ <http://www.nature.com/news/young-scientists-under-pressure-what-the-data-show-1.20871>

² « Médor » n° 5, décembre 2016.

³ Collectif P.E.C.R.E.S. (Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur), Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation, Paris, Raisons d'Agir, avril 2011, 160

L'ASSURANCE DE GROUPE

Assurance de groupe : un document concerté, modifié unilatéralement, puis évaporé !

Les deux notes explicatives sur l'assurance de groupe, l'une pour le PAT du cadre, l'autre pour le PAT sur ressources extérieures, déposées sur le site de l'UCL ont été établies en 2006, en concertation avec la délégation syndicale du personnel. Or, la note explicative pour le PAT du cadre a été modifiée unilatéralement : le passage expliquant le motif pour lequel le personnel du cadre bénéficiait d'une assurance de groupe « but à atteindre », indiquant que « les universités libres subventionnées sont tenues de veiller à une équivalence de leur personnel PAT par comparaison avec le PAT des universités de la Communauté française » a disparu !

Cette observation a été signalée à plusieurs reprises par la délégation en 2012 au Service des assurances en demandant que le texte initial de 2006 soit rétabli.

La suite donnée jusqu'à présent est peu élégante : depuis lors, les deux notes explicatives ne sont tout simplement plus activées sur le site de l'UCL ! Vous pouvez vérifier sur www.uclouvain.be/99875.html

Assurance de groupe : des demandes en souffrance depuis belle lurette

La demande réitérée de la délégation CNE du personnel de reprise du groupe de travail « Assurance de groupe » a été acceptée en février 2017 par les autorités.

Il faut en effet revoir les inégalités entre les personnes mariées/cohabitantes légales et les personnes considérées comme isolées par le contrat d'assurance groupe (les veufs et veuves, divorcé.e.s et les cohabitants non légaux). En effet, en cas de décès avant 65 ans d'une personne mariée ou d'un cohabitant légal, un capital est versé au conjoint ou au cohabitant légal. Par contre, si le travailleur UCL est un affilié « isolé » et qu'il décède avant 65 ans, ses héritiers ne percevront pas de capital, mais un forfait de 2.500 €. Ceci, parce que l'employeur ne verse pas à la compagnie d'assurance de primes décès pour les personnes « isolées ».

Il faudrait à tout le moins que les enfants des personnes « isolées » puissent toucher un capital.

Cette demande concerne particulièrement les femmes (majoritaires dans le PAT et dans les familles monoparentales).

Autre disparité : lorsque des membres du PAT au cadre sont engagés (étonnamment) sous contrat à durée déterminée, ils ne bénéficient pas de l'assurance de groupe. Lorsqu'ils passent à durée indéterminée, les années sous contrat à durée déterminée ne sont pas, jusqu'à présent, prises en compte dans la durée d'affiliation à l'assurance de groupe. Situation évidemment pénalisante pour les membres du personnel concernés.

L'égalité sur ces points représente sans doute un coût important, mais elle est nécessaire notamment en raison de l'évolution fondamentale que connaît actuellement la notion de famille.

LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LE PAT

Une prime d'ancienneté de 35 ans de carrière peut être accordée au personnel administratif et technique à trois conditions :

- avoir 35 ans d'ancienneté de carrière ininterrompue à l'UCL,
- être proche de la pension ou de la prépension (à partir de 3 ans qui précèdent le départ),
- être « méritant » (c'est-à-dire que votre chef de service doit introduire auprès de RHUM une demande argumentée qui démontre le caractère

méritant en expliquant les motifs de cette demande par exemple : vos contributions à l'entité, votre parcours de carrière, la qualité du travail, la maîtrise du métier, ...).

Alors que les conditions d'octroi de cette prime avaient été négociées avec la délégation syndicale, et que c'était dans le cadre des commissions de promotions qu'elles étaient demandées collectivement, l'employeur a changé unilatéralement les conditions en 2016 en ajoutant des exigences liées à la

notion de « mérite » (qui nous semble particulièrement floue et laisse la place à un possible traitement inéquitable) et en laissant la décision finale entre les mains de la VRPP, sans avis préalable de la commission de promotion concernée et sans recours possible !

Cette prime s'élève à un mois de salaire brut qui devient du net ! Bien méritée après autant d'années de travail, elle est parfois refusée sans justifications alors que le personnel AT à tant besoin de reconnaissance du travail bien fait durant si longtemps !

POUR AMÉLIORER LE PROCESSUS DES PROMOTIONS PAT

Quelques unes des demandes de la délégation CNE

- Un bilan chiffré, sur cinq ans, donnant le rapport, service par service, entre promotionnables et promus, selon les niveaux, l'âge, le sexe et le pourcentage d'occupation.
- Une information concernant le nombre de fonctions de niveau 2 qui n'ont jamais été analysées ou dont l'analyse a été faite depuis plus de dix ans.
- Une information transparente sur le nombre d'indemnités pour Fonction Supérieure (IFS) actuellement octroyées et leur coût annuel en comparaison avec celui des promotions.
- La mise en œuvre d'une procédure de promotion identique pour tous les membres du personnel par le biais d'une méthodologie et de critères identiques et clairs pour toutes les commissions.
- Une négociation concernant les classifications de fonctions.
- Une formation complète et précise des responsables sur les processus et mécanismes en jeu et sur leur rôle d'instruction et de suivi des dossiers (assurer le retour auprès des personnes et veiller à l'évolution du personnel de leurs équipes).

UNE ÉTUDE SUR L'APRÈS-DOCTORAT

Suite au constat de l'augmentation du nombre de doctorants en FWB (en 20 ans, leur nombre est passé de 3592 à 6791) sans un accroissement proportionnel de promoteurs, ainsi que l'absence d'études précises sur l'insertion professionnelle des docteurs, qui doivent dès lors trouver une place ailleurs que dans le secteur académique, le Ministre Marcourt a annoncé le 16 novembre 2016 que le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles avait décidé de financer un projet de recherche sur le

doctorat qui a pour objectifs :

- de poser un diagnostic sur les positions professionnelles des docteurs récemment proclamés ;
- de saisir les facteurs qui influent sur la facilité ou difficulté plus ou moins grande de poursuite d'une carrière scientifique, académique ou d'insertion dans d'autres milieux professionnels, tenant compte à la fois de variables socio-démographiques (sexe, âge, origine sociale...), mais aussi de

certaines spécificités du parcours doctoral (champ disciplinaire, contacts ou stages en milieu professionnel...);

- de concevoir un dispositif de suivi longitudinal des carrières des docteurs.

Heureuse initiative. Dommage cependant qu'il n'ait pas été prévu d'inclure aussi dans ces objectifs une analyse sur les taux d'abandon pendant le doctorat. Peut-être est-ce encore possible ?

ENTRER DANS LE SUPÉRIEUR

En FWB, une fois le CESS en poche, l'accès aux études supérieures est ouvert à tous. Le coût des études est relativement modéré comparativement à d'autres pays. Mais si l'accès est aisé, la réussite ne l'est pas : environ 55 % d'échecs dans les Hautes Écoles et plus de 60 % dans les universités. La lutte des places se rejoue encore et encore, jusqu'au dernier échelon de l'enseignement.

Ce dossier fait le point sur les causes de l'échec et donne la parole à des initiatives qui, à l'échelle d'une institution, d'une classe, d'un auditoire, tentent d'utiliser les marges de manœuvre permettant de diminuer l'ampleur de l'échec.

Quelques-uns des articles de ce dossier :

- À l'Université, rien ne change?, Marie-Laure Viaud. Beaucoup le pense, mais cette recherche montre le contraire. Des ponts à faire avec les pratiques en Belgique.
- Le supérieur ne rebat pas toutes les cartes, Marc Demeuse. Quels facteurs ont un effet sur la réussite à l'université?
- Le « libre accès », Xavier Massart et Marc Romainville. Avec un « Passeport pour le bac », la traversée se passe-t-elle mieux?

N° 228 de la revue « Traces » de novembre 2016 du mouvement socio-pédagogique « CG » - ChanGements pour l'égalité.

Prix du numéro : 5,5 € - www.changement-egalite.be/livres/commande.php

LE DEUXIÈME RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'ARES

Pour qui veut s'informer rapidement, mais aussi globalement, sur ce que fait l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), il convient de se référer au deuxième rapport d'activités pour l'année académique 2015-2016 qui a été adopté par le Conseil d'administration le 13 décembre 2016.

Il est intéressant de noter que les premières pages de ce rapport portent sur les relations sociales mises en place au sein de l'administration de l'ARES, qui compte 42 membres du personnel. Une représentation sociale y a été mise en place. Le règlement de travail qui fixe les droits et devoirs de chacun consacre les principes encouragés par l'administrateur de l'ARES : notamment le bien-être au travail, la stabilité de l'emploi, la formation continue ainsi que, via un recours à un service externe, la prévention et la protection du personnel contre les risques psycho-sociaux au travail.

Le rapport fait ensuite le bilan systématique des travaux du Conseil d'administration et de toutes les instances de l'ARES. Pour n'en citer que quelques-unes : la Chambre des universités, la Commission de la Coopération au Développement avec les pays du Sud, la Commission d'Aide à la Réussite, le Comité

Femmes et Sciences, les relations avec l'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'Enseignement supérieur (AEQES).

Enfin, le rapport met l'accent sur quelques-unes des questions du moment, en particulier : la formation initiale des enseignants ainsi que l'avenir des formations médicales et paramédicales.

Ce rapport d'activités 2015-2016 est accessible sur le site de l'ARES : ares-ac.be

Sur ce site, figurent aussi des données statistiques sur les étudiants dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Mais, pour l'instant, rien ne s'y trouve concernant les données relatives aux membres du personnel, alors que cela est également prévu dans les missions de l'ARES.



LES SUITES DE L'ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES UNIVERSITÉS

Les résultats de l'enquête sur l'évolution consécutive à la mise en oeuvre du décret « paysage » de l'enseignement supérieur (voir le supplément au Droit de Savoie n° 167) ne sont pas passés inaperçus. Quelques échos.

Les autorités des universités ont marqué leur intérêt pour les résultats de l'enquête.

La Libre Belgique du samedi 11 février 2017 a publié un dossier à ce sujet, avec entre autres un article intitulé : « Dans les établissements la surcharge administrative est très difficile à gérer ».

Au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), la diffusion des résultats a suscité de longues interventions les 24 janvier et 21 février avec des réponses du Ministre Marcourt. Le Ministre y indique que le surcroît de travail engendré par la gestion des parcours individualisés devrait, au fil du temps, se résorber et précise que ce n'est pas le décret qu'il faut modifier, mais bien son « appropriation ». Il souhaite que des adaptations soient envisagées sur la base d'éléments objectifs et rationnels. Le 21 février, le Ministre insiste :

« Il convient cependant d'objectiver les faits et d'affiner certaines estimations excessives ».

Il y a un brin de polémique dans ces propos du Ministre. Pourquoi parler « d'éléments objectifs et rationnels », alors que les résultats de l'enquête mettent en évidence des difficultés réelles ?

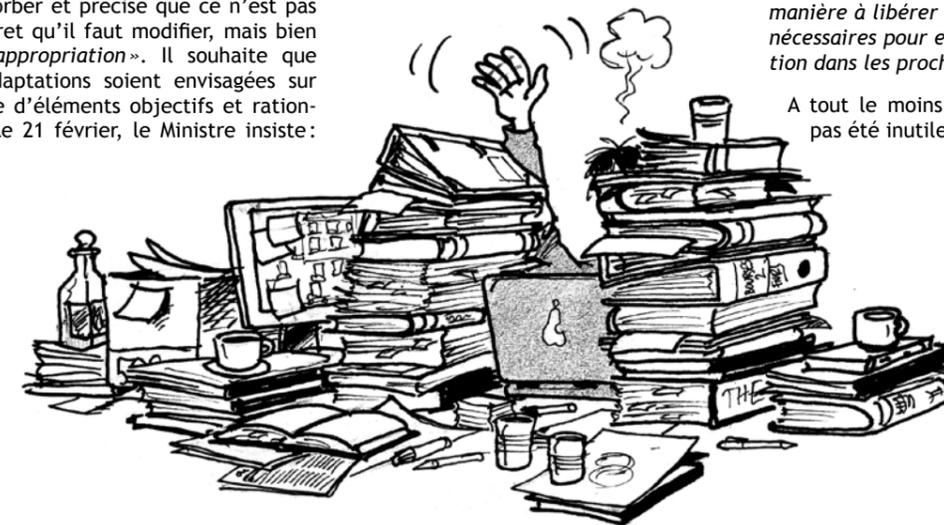
Toujours au Parlement, le 21 février, le groupe CDH - qui fait pourtant partie de la majorité au Gouvernement FWB - a formulé trois propositions : « Nous préconisons une étude interuniversitaire qui implique l'un ou l'autre expert étranger sur la réussite des étudiants, la durée de leurs études, la cohérence des unités d'enseignement, l'accompagnement pédagogique des étudiants et le vécu humain sur le terrain, tant du personnel que des étudiants. Ensuite, nous suggérons une évaluation par le biais d'auditions au sein de ce Parle-

ment. Enfin, nous proposons l'organisation d'une mission parlementaire à l'étranger, dans un pays où le parcours individuel est une réussite. »

Dans sa réponse, le Ministre a expliqué en détail les travaux du Comité de suivi (voir ci-après) et a rappelé que, dans le cadre des négociations sectorielles en cours, « nous examinons avec les acteurs et, plus particulièrement, les organisations syndicales qui ont pointé un certain nombre de difficultés, les conditions de travail des enseignants et des services administratifs ».

En finale, le Ministre a indiqué « qu'une évaluation qualitative sera, comme pour toute réforme, nécessaire. Il conviendra de recueillir et analyser les impacts de celle-ci sur la qualité des formations et l'allongement éventuel des études. Lors des discussions budgétaires à venir, je formulerai une proposition en ce sens au gouvernement de manière à libérer les moyens financiers nécessaires pour entamer cette évaluation dans les prochains mois ».

A tout le moins, l'enquête n'a donc pas été inutile...



LE POINT SUR LE COMITÉ DE SUIVI DU DÉCRET PAYSAGE

Lors des réunions de la Commission Enseignement Supérieur au Parlement, fin 2016 et début 2017, le Ministre Marcourt a expliqué que, dès l'entrée en vigueur du décret « Paysage », un comité de suivi, dénommé CRACOSE, a été mis en place pour aborder les questions d'interprétation liées au décret, alléger la gestion administrative de la réforme, analyser les difficultés vécues sur le terrain et partager les pratiques. Le Ministre a également précisé que se trouvent autour de la table les représentants de tous les horizons de l'enseignement supérieur (Représentants des établissements, Cabinet, Commissaires et Délégués du Gouvernement, Organisations étudiantes et Organisations syndicales des personnels).

« De tous les horizons », a affirmé le Ministre. Sauf que, après une première réunion le 20 février 2014, la CNE n'y a plus été invitée ! Très étrange, car, en plus, la proposition de création d'un tel comité de suivi avait été faite à l'initiative de la CNE ! La question de l'« oubli » de la CNE a donc été posée au Ministre, qui a répondu en décembre 2016 qu'il n'a jamais été dans ses intentions d'exclure la CNE du comité de suivi.

La question est donc maintenant réglée. La CNE a repris en février 2017 sa place dans le Comité de suivi, mais ces péripéties n'ont pas été évoquées par le Ministre au Parlement.

LE PROJET DE FUSION ENTRE L'UCL ET L'UNIVERSITÉ SAINT-LOUIS - BRUXELLES



Le 4 juillet 2016 en début de soirée, par un communiqué au personnel, les deux recteurs de l'UCL et de l'USL-B annonçaient l'approbation par les instances de décisions des deux universités d'entamer des négociations en vue d'aboutir à une fusion de l'USL-B et de l'UCL.

Le malentendu de départ

Cette annonce s'est réalisée sans information préalable des conseils d'entreprise de l'UCL et de l'USL-B, ce qui a justifié une lettre de protestation aux deux recteurs, adressée par la CNE au cours de l'été.

Dans leur lettre en réponse à la CNE du 22 août 2016, les deux recteurs ont indiqué qu'« il n'était question jusqu'au 4 juillet [2016] que d'un projet de négociation en vue d'une fusion (...). Nous ne pouvions pas être tenus d'en référer, à ce stade, aux délégations CNE du personnel... ».

Or, nous n'avons pas affirmé que, s'agissant d'un projet de fusion, les autorités étaient tenues d'en référer aux délégations CNE du personnel. Par contre, nous considérons que les Conseils d'entreprise des deux institutions devaient être informés de ce projet de négociation en vue d'une fusion, préalablement à la communication de ce projet aux membres du personnel des deux universités, et cela, à la fois en fonction des dispositions légales relatives au Conseil d'entreprise, mais surtout par égard pour les relations sociales au sein de chacune des universités.

En outre, à l'USL-B, alors que les autorités avaient lancé en début d'année 2016 un débat participatif sur un important projet de plan de développement, intitulé « Contribuons à définir l'avenir », – débat non clôturé en juillet 2016 – les autorités de l'USL-B n'ont jamais fait allusion dans leurs propositions au cours des mois précédents à l'existence du projet de fusion !

L'absence d'un calendrier « social »

À l'heure d'écrire ces lignes, il n'y a aucun calendrier prévu pour entamer les négociations sociales, qui sont donc au point mort depuis juillet 2016.

De fait, les communications des autorités vers le personnel et les étudiants n'y citent que très rarement le Conseil d'entreprise, le CPPT, et la délégation syndicale.

De plus, dans le communiqué du 13 février 2017 à destination du personnel, les autorités écrivent que « les lieux de concertation ont pour vocation de prolonger les débats internes tout en veillant à les centrer sur les thématiques développées dans la note Cadre général : [...], les préoccupations des étudiants et des corps scientifique, académique, administratif et technique ». Or, le terme « Lieux de concertation » porte malheureusement à confusion, car il peut faire croire que les délégations syndicales et les délégations du personnel au Conseil d'entreprise en font partie. Ce qui n'est pas le cas !

Dans le même sens, s'il est indiqué dans le document des autorités du 12 janvier que l'objectif du groupe de travail Personnel est « d'accompagner la négociation sociale et de préparer la convention collective relative au volume de l'emploi », il faut constater qu'à ce jour, l'implication de la délégation syndicale dans ce groupe de travail n'y est pas prévue, alors même qu'il faut son accord pour signer une convention collective !

Toutefois, par souci d'exactitude, il faut signaler que, dans ce document du 12 janvier, les deux recteurs indiquent que « les échanges [dans les lieux de concertation] ne se substituent bien évidemment pas aux informations et concertations formelles avec les délégations syndicales et les conseils d'entreprise ».

Il convient aussi de noter que les autorités de l'UCL ont consulté le 12 décembre le Conseil d'entreprise à propos du « cadre général pour une fusion USL-B - UCL » soumis au conseil d'administration du 14 décembre. La délégation CNE y a fait connaître ses remarques préliminaires.

Les remarques de la délégation CNE au Conseil d'entreprise de l'UCL du 12 décembre

Lors du Conseil d'entreprise du 12 décembre, la délégation CNE de l'UCL a présenté une série de remarques sur le « cadre général pour la fusion » tel que proposé par le comité de pilotage. Elles sont largement inspirées des expériences passées des fusions avec les FUCaM, les ISA et les traducteurs-interprètes de Marie Haps. À ce stade, la CNE s'est montrée réservée et n'a pas pris position quant à l'opportunité ou non d'une fusion entre les deux institutions.

À cette occasion, la CNE s'est réjouie du fait que la note du comité de pilotage tienne compte de l'expérience passée des fusions dont les difficultés ont été relayées régulièrement par la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

En matière de **gouvernance de la nouvelle université**, la CNE a rappelé que la modification des règlements organique et ordinaire de l'UCL, les règles de fonctionnement pour le Conseil Saint-Louis et les règles pour l'élection du futur vice-recteur de Saint-Louis notamment devront faire l'objet d'un avis pré-

alable du conseil d'entreprise. La CNE-UCL s'est interrogée sur la modification de la composition du Conseil d'administration de l'UCL au cours du régime transitoire et quant à l'absence de date butoir pour le passage au « régime intégré » entre l'UCL et l'USL-B, soumis à une décision préalable du futur Conseil Saint-Louis.

En matière de **politique du personnel**, la note du comité de pilotage ne comporte aucune mention ni calendrier en vue d'une négociation sociale à ce propos avec la délégation syndicale. Pour la CNE, la négociation sociale doit être ouverte en parallèle à la négociation institutionnelle, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Or, de nombreuses **conventions collectives de travail** devront être négociées. Une convention relative à la garantie du volume global de l'emploi est certes prévue, mais la délégation syndicale ignore quand elle sera négociée !

En matière de **statut du personnel**, le personnel actuel de l'USL-B conserverait son statut actuel, que ce soit dans le régime transitoire ou intégré. Cette option pose question, car la délégation CNE estime nécessaire de négocier des conventions garantissant les statuts des personnels PAT, PAC et PS pour l'ensemble de la nouvelle université. La CNE souhaite éviter la création d'un « cadre d'extinction » similaire à celui des ex-ISA ou des traducteurs-interprètes pour le personnel de l'USL-B. En effet, dans l'hypothèse d'un cadre d'extinction, cela implique que seuls les nouveaux engagements sur le site de Saint-Louis seront effectués sur base du statut UCL, avec la coexistence sur ce site de deux statuts du personnel différents. Par ailleurs, l'UCL s'est dotée d'un règlement de travail, couvrant toutes les catégories du personnel et tous les sites fusionnés, garantissant ainsi le respect des statuts de tous. Comment ce règlement de travail s'accordera-t-il avec un personnel en cadre d'extinction ?

La délégation CNE-UCL s'est inquiétée de l'**impact sur l'UCL et son personnel de la fusion** envisagée avec Saint-Louis. La gouvernance sectorielle de l'UCL sera affectée, dans la mesure où le secteur des sciences humaines (SSH), qui a déjà dû assimiler les fusions antérieures avec les FUCaM et Marie Haps, verra le nombre de ses étudiants s'accroître et deviendra de ce point de vue, et de loin, le premier secteur de l'UCL. Le nombre de facultés et d'instituts va également s'accroître en SSH. La délégation CNE-UCL demande d'être informée sur la réflexion que mènera l'UCL à cet égard.

La CNE-UCL s'interroge sur la mise en œuvre de facultés multiples supplémentaires, englobant celles de Saint-Louis.

La CNE-UCL s'inquiète également, alors même que le personnel de l'UCL connaît une surcharge de travail difficilement supportable, de l'offre considérable de services que l'UCL compte mettre à disposition de Saint-Louis, ce qui exige des

ressources budgétaires et des engagements de personnel supplémentaires au profit des services généraux de l'UCL qui seront sollicités directement par Saint-Louis.

Enfin, le sort de l'Institut d'études européennes (IEE) reste en suspens. Son siège principal sera-t-il installé sur le site de Bruxelles? L'IEE de l'UCL n'a pas été reconnu comme un institut de recherche dans le cadre du plan de développement; deviendra-t-il un institut du même niveau que les autres instituts du SSH à l'avenir?

Et demain ?

Des réunions entre les délégations CNE de l'Université Saint-Louis et de l'UCL se tiennent en vue de préparer une orientation commune. Une première réunion des Conseils d'entreprise conjoints des deux universités, avec une information sur les projets de documents fondateurs, devrait se tenir début avril si le calendrier est respecté.

Par la suite, les délégations CNE consulteront le personnel de chacune des deux universités sur le projet d'avis qu'elles comptent déposer lors de la réunion suivante des deux Conseils d'entreprise conjoints.

Il est cette fois vraiment à propos d'écrire: la suite au prochain numéro !

Pour rappel

- Le comité de pilotage du projet de fusion USL-B – UCL est composé comme suit :
 - Pour l'USL-B : Catherine Demain, Hugues Dumont, Bertrand Hamaide et Pierre Jadoul.
 - Pour l'UCL : Vincent Blondel, Jean Hilgers, Marc Lits et Dominique Opfergelt.
- Les deux documents principaux du comité de pilotage sont :
 - Cadre général pour une fusion USL-B - UCL, document du 24 novembre 2016
 - Préparation de la fusion, document du 12 janvier 2017.
- Autre document, qui n'émane pas du comité de pilotage, cité par la Libre Belgique du 6 mars 2017 : diagnostic institutionnel réalisé à l'initiative du Corps académique de l'USL-B, avec le soutien des représentants du corps scientifique, du corps administratif et technique et des étudiants.

LES BOURSES D'ÉTUDES POUR LES ÉTUDIANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le 21 septembre 2016, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté un nouvel arrêté fixant la condition peu aisée des candidats à une bourse d'études.

A la suite de cet arrêté, l'octroi d'une bourse d'études ne se fait plus que sur le seul critère financier, mais en prenant désormais en compte tous les revenus imposables globalement et distinctement du ménage qui pourvoit à l'entretien de l'étudiant. Comme le prévoit le décret du 11 avril 2014 adaptant le financement des établissements d'enseignement supérieur, l'exigence antérieure de réussite académique qui était imposée aux boursiers est donc abrogée.

Les objectifs de cet arrêté sont louables. Toutefois, cet arrêté a été adopté sans un avis formel de l'ARES et un peu dans l'improvisation, car la réforme a entraîné des retards dans le traitement des dossiers, suite aux nouveaux critères mis en place pour l'évaluation des conditions d'octroi. Ceci a suscité des critiques des étudiants et des services sociaux aux étudiants ainsi que différentes interventions au Parlement.

Ainsi, comme l'a indiqué au Parlement un député le 24 janvier, des établissements attendent une réponse de l'administration, ce qui signifie que des étudiants ne savent toujours pas, en janvier 2017, s'ils ont droit à la bourse d'études pour l'année en cours. Autre problème: si l'établissement a fait l'hypothèse positive que l'étudiant aurait accès à la bourse d'études et que, finalement, ce n'est pas le cas, l'étudiant peut se retrouver avec une dette importante. Dans sa réponse, le Ministre Marcourt a indiqué «*qu'au 20 janvier 2017, sur 52 551 dossiers concernant les étudiants de l'enseignement supérieur, 19 954 ont été clôturés, 1 008 sont prêts à être liquidés*

et 11 872 sont à l'examen; par ailleurs, il a été convenu qu'une évaluation du mécanisme serait réalisée après la première année d'exécution de l'arrêté. Dans l'intervalle, il convient de permettre à l'administration de concentrer ses ressources sur le traitement des dossiers afin que les étudiants concernés reçoivent leurs allocations dans les plus brefs délais.

Un autre problème évoqué récemment concerne le refus de bourses d'études pour cause de revenus trop faibles du ménage. A ce sujet, le Ministre a indiqué le 24 janvier: «*J'ai demandé qu'un rapport soit établi sur le problème des revenus dits «trop faibles». En effet, un certain nombre d'allocataires qui pourraient introduire un recours devant la commission ne le font pas. Nous examinons l'ampleur du problème et la manière de le résoudre. Nous modifierons peut-être la disposition de manière à éviter que les fraudeurs ne bénéficient d'allocations, mais nous veillerons aussi par ailleurs à ce que les personnes qui en ont besoin en bénéficient.*»

Le nombre de bourses d'études dans l'enseignement supérieur

En 2015, 34.945 étudiants (soit 1 étudiant sur 5) ont reçu une bourse d'études d'un montant moyen de 1.080 €, ce qui représente un montant global de 59 Millions € pour la FWB. (Chiffres mentionnés par «*Imagine, Demain le Monde*» de janvier-février 2017)

LES AIDES SOCIALES AUX ÉTUDIANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La Commission de la vie étudiante, démocratisation et affaires sociales (CoVEDAS) de l'ARES a réalisé, à la demande du Ministre de l'Enseignement supérieur, une étude sur l'évolution du nombre d'étudiants qui ont sollicité auprès des établissements d'enseignement supérieur une aide sociale au cours des années académiques de 2012-2013 à 2014-2015. Cette aide sociale est différente d'une bourse d'études, octroyée par le Service des Allocations d'études de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les résultats de cette enquête ont fait l'objet d'un rapport présenté en décembre 2016 au Conseil d'administration de l'ARES.

Pour ce qui concerne l'aide financière directe, 9.757 étudiants dans les universités ont reçu une aide financière en 2014-2015, soit un pourcentage de 10,8 % du nombre total des étudiants

universitaires. Pour l'ensemble de l'enseignement supérieur (Universités, Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts), 18.498 étudiants ont reçu une aide financière en 2014-2015, soit un pourcentage de 10 % du nombre total des étudiants. Ce pourcentage était de 9 % en 2012-2013. Ce qui rend nécessaire, selon la CoVEDAS, une augmentation des moyens.

Pour ce qui concerne les autres aides, celles-ci ont été jugées moins aisément quantifiables. En conséquence, la CoVEDAS en a établi un inventaire exhaustif: l'aide au logement, la restauration, la santé et l'aide psychologique, les frais scolaires individuels, les transports, le service individuel de guidance et d'orientation des études, l'enseignement inclusif, les interventions mobilité «Erasmus» ou autres programmes, les activités culturelles ou sportives.

Il convient de signaler que l'enquête ne portait pas sur le montant des aides financières accordées ni sur les montants des comptes sociaux des établissements de l'enseignement supérieur. On n'y trouvera donc pas de données à ce sujet.

En complément à cette étude, il est utile signaler une note récente du 8 février 2017 de l'Institut pour un Développement Durable sur les étudiants aidés par les CPAS en Wallonie. Cette note indique que l'augmentation du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration «étudiant» a quadruplé entre 2002 et 2016, passant d'environ 2.000 étudiants à un peu plus de 8.000. Ces données n'intègrent cependant pas les CPAS de Bruxelles et ne sont pas ventilées par catégorie d'établissements de l'enseignement supérieur, sachant qu'en outre, il faut probablement y compter aussi des élèves de l'enseignement obligatoire.

L'ACCÈS AUX PARKINGS À LLN : SUITE MAIS PAS FIN !

Des barrières ont été installées sur certains parkings du haut de la ville, mais ne sont pas en état de fonctionnement, car, à l'heure d'écrire ces lignes, les négociations entre les autorités et la délégation syndicale à ce sujet ne sont pas clôturées. A ce jour, plusieurs questions soulevées par les membres du personnel n'ont pas encore trouvé de réponse satisfaisante, ce qui retarde la signature de la convention dans sa nouvelle version.

S'agissant des parkings, nous n'avons pas le même écho que l'employeur de la part du personnel quant à ses attentes. D'une part, notre consultation du personnel a démontrée que les parkings du haut de la ville (future zone A3) ne sont pas utilisés uniquement par les membres du personnel SST, mais également par des personnes travaillant dans d'autres services de l'UCL, et même sur d'autres sites, et qui se garent là, car ces parkings sont gratuits et accessibles uniquement avec vignette.

La délégation CNE demande à recevoir les analyses chiffrées de l'occupation des parkings du « haut de la ville » accessibles par vignettes : répartition des occupants sur l'ensemble de ces parkings en distinguant les étudiants, les membres du per-

sonnel, les squatteurs... Il faudrait en effet mieux objectiver l'occupation et donc les besoins réels en parking clôturé.

Pour rappel, historiquement, les parkings du haut de la ville devaient rester gratuits suite à la signature de la convention. Par ailleurs le parking du Lac (ex-musée), situé en centre-ville, a été fermé. Le parking de l'Aula Magna n'a jamais été rendu accessible au personnel malgré les demandes faites au moment de la fermeture du parking du Lac.

Les membres du personnel font déjà une concession en acceptant de payer désormais les parkings du haut de la ville, mais à la condition de pouvoir accéder à au moins un parking du bas de la ville. Pour des raisons techniques, il semble impossible d'englober dans la zone A2 actuelle les parkings du haut de la ville dont l'accès sera contrôlé. Une solution consisterait à réserver au moins un parking aux seuls membres du personnel dans des zones plus proches du centre-ville: par exemple le parking Wallons ou le parking Sablon. Un de ces deux parkings pourrait passer progressivement dans la zone A3, au même titre que les parkings de la haute de la ville, avec en parallèle la possibilité de changement d'un abonnement A2 vers la zone A3.

MALADIES DE LONGUE DURÉE : DE NOUVELLES RÈGLES POUR SUSCITER LE RETOUR AU TRAVAIL

Depuis 2017, il existe de nouvelles dispositions légales visant à aider les malades de longue durée à reprendre le travail.

A l'UCL, les académiques définitifs, les scientifiques définitifs et les logisticiens de recherche, les boursiers de doctorat ne sont pas concernés par cette législation, mais toutes les autres catégories de personnel le sont bel et bien.

En quoi consiste cette nouvelle réglementation?

Une fois la période de salaire garanti versé par l'employeur terminée, le malade doit déclarer sa maladie auprès de sa mutualité pour percevoir une indemnité (à laquelle l'UCL verse le plus souvent un complément).

Dans les deux mois qui suivent cette déclaration à la mutuelle, les premières étapes de la réintégration au travail sont mises en place.

1^{ère} étape: évaluation par le médecin-conseil de la mutualité.

Le médecin-conseil de la mutualité évalue votre inaptitude au travail et donc votre droit aux indemnités de maladie. Sur base de cette évaluation, chaque malade sera classé dans un des groupes suivants :

- Il est en mesure de reprendre le travail initial après moins de six mois de maladie;
- Il ne peut reprendre le travail pour des raisons médicales;
- Il ne peut reprendre le travail pour le moment: priorité au diagnostic et au traitement;

D. La reprise du travail semble possible moyennant un travail adapté ou un autre travail (temporairement/définitivement) ou un recyclage.

Les situations des personnes reprises dans les groupes A ou C sont réexaminées régulièrement pour une éventuelle reprise du travail.

Il n'y pas de procédure de réintégration pour le groupe B.

Les malades du groupe D, sont orientés vers le médecin du Travail.

2^{ème} étape: visite chez le médecin du travail (le CESI)

Le médecin du travail essaie de définir des possibilités de réintégration. Plusieurs options s'offrent à lui : reprise du travail convenu, mais dans l'intervalle, l'exercice d'une autre activité est recommandée temporairement, des aménagements du poste, un autre travail adapté temporairement ou définitivement, déclaration d'inaptitude temporaire ou définitive, ...

Le médecin du travail remet une copie de sa décision au malade et à son employeur.

Le plan de réintégration détaille les adaptations à apporter à la fonction (nature du travail, volume, horaire, les formations à suivre, la durée du plan, etc).

Si aucun travail adapté n'est proposé, il en informe aussi le médecin-conseil de la mutuelle.

3^{ème} étape : le plan de réintégration

Sur base de la proposition du médecin du travail, l'employeur doit prendre une

décision concernant ce plan de réintégration, mais il a l'obligation de se concerter avec le travailleur malade qui, lors de cette concertation peut se faire assister par un.e délégué.e au Comité Prévention et Protection au Travail ou par un.e délégué.e syndical.e.

L'employeur doit prendre une décision dans les 55 jours ouvrables et la communiquer au travailleur qui à 5 jours pour accepter ou refuser ce plan. Le travailleur doit motiver son refus. Ce motif de refus est transmis au médecin du travail qui le communique à son tour au médecin-conseil de la mutualité.

L'employeur peut également refuser de mettre en place un plan de réintégration, mais il doit motiver sa décision par exemple en estimant que les aménagements sont déraisonnables.

Que se passe-t-il si un malade refuse un poste adapté après avoir été déclaré inapte définitivement pour sa fonction initiale en raison de sa santé?

Dans les entreprises privées, l'employeur peut licencier pour cas de force majeure médicale sans indemnités ni préavis !

A l'UCL, cette pratique n'est pas envisageable ni envisagée ; en raison de la notion d'équivalence avec les universités organisées par la Communauté française (ULG et Umons) où ce type de sanction ne peut être mise en pratique, les universités subventionnées comme l'UCL s'abstiendront donc !

UNE DÉCISION MÉMORABLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LE DOSSIER INDIVIDUEL

Il existe au Service du personnel un dossier individuel pour chaque membre du personnel.

Que doit contenir ce dossier ? Voici la réponse du 23 janvier 1978 du Conseil d'Administration de l'UCL à cette question posée par la délégation syndicale CNE du personnel en décembre 1977.

«Le Conseil d'Administration considère que les documents officiels figurant au dossier sont : la copie du contrat, les copies des fiches de traitement, les copies des lettres de nomination ou de promotion, les copies des documents sociaux, fiscaux et autres attestations délivrées aux agents, les certificats médicaux et les cartes de vacances périmées, les copies des réponses faites par le Service du personnel à des demandes d'explications. Il est d'accord sur le fait que l'agent doit être avisé chaque fois

qu'un document dont il peut être fait usage contre lui est versé dans son dossier. L'agent peut demander qu'y soit versée également toute justification qu'il estimerait devoir donner.»

Cette décision importante, qui n'a pas été modifiée depuis, indique bien que le dossier individuel conservé au Service du Personnel doit contenir **tout**



document dont il peut être fait usage contre l'agent; et que ce dernier doit être averti chaque fois qu'un tel document y est versé.

Chacun(e) a évidemment le droit de consulter son dossier ou de donner procuration à un(e) délégué(e) syndical(e) du personnel pour le faire en son nom.

La question du jour - et de cette année ! - est la suivante : la décision du Conseil d'Administration de 1978 est-elle entièrement respectée par toutes les directions administratives (facultaires et centrales) ? Est-il possible de garantir qu'il n'existe pas d'autres dossiers individuels «parallèles», contenant des documents pouvant porter préjudice au membre du personnel, mais sans qu'il en soit informé ?

Une réponse formelle des autorités sur ce point serait rassurante.

LE TÉLÉTRAVAIL : CONCILIER VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

Sur la proposition du groupe "Actions positives" du conseil d'entreprise, une convention collective de travail relative au télétravail est entrée en vigueur début 2011, et renouvelée en 2014.

Le télétravail peut être occasionnel lorsque le travailleur fournit des prestations à son domicile sans régularité et pendant une période inférieure à six mois. Un simple formulaire de demande suffit dans ce cas. Il est structurel et implique un avenant au contrat de travail lorsque le travailleur fournit des prestations à son domicile pendant au moins un an et au maximum deux jours par semaine pendant une période supérieure à six mois. Le télétravail peut être proposé à l'initiative du travailleur ou du responsable hiérarchique. Une évaluation est réalisée au moins une fois par an.

A l'heure où la mobilité représente un défi majeur dans nos sociétés, et alors que l'on attribue plus d'autonomie aux travailleurs, le télétravail se présente comme une vraie opportunité. Il doit toutefois être encadré pour éviter qu'il se traduise par une charge accrue et des heures supplémentaires. Lorsqu'il est limité en nombre de jours, il préserve les liens avec les collègues et aide à améliorer leur bien-être. Il se traduit par un meilleur équilibre travail-famille.

L'évaluation réalisée pour le Conseil d'entreprise montre des réactions très positives pour les bénéficiaires comme pour les services concernés. La formule est concluante mais son succès reste limité. Rappelons qu'elle concerne tout autant le personnel scientifique qu'administratif et technique

VISITE SURPRISE

Neuf heures du matin. Un coup de fil visite surprise d'un lieu de travail par une inspectrice du SPF emploi. Imperturbable spécialiste habituée au terrain, elle observe et questionne, explique et décide. De la nécessité d'un écran de protection par-ci, de l'obligation de remplacer une machine par-là. Ennemie publique ? Empêchuse de travailler en rond ? Ou ange-gardien de passage à l'UCL ? Ecouter, conseiller, aider à améliorer sécurité et bien-être au travail, voilà de quoi sont faites ses journées. Traquer habitudes et failles qui pourraient mener au drame, voilà sa mission. Peu importe si sa présence ne fait pas que des heureux. Notre bien-être et notre sécurité en valent la peine

LE TABLEAU DES CARRIÈRES DU PAT

Les membres du PAT ont reçu et reçoivent encore un exemplaire du magnifique tableau - au format A2 - illustrant la carrière du PAT depuis le décret du 22 octobre 2003 de la Communauté française. Ce tableau est aussi repris sur le site de la délégation CNE-UCL : http://www.desy.ucl.ac.be/pmwiki/uploads/CNE-UCL/tableau_carrieres.pdf

Depuis le décret de 2003, à la suite des différentes négociations avec les pouvoirs publics, les améliorations suivantes de la carrière du PAT ont été obtenues ;

- la suppression du niveau 4 à partir du 1er septembre 2007 (décret du 11 janvier 2008) ;

- pour les personnels du niveau 3, l'avancement s'effectue désormais sans examen vers le niveau 2 avec avis favorable du responsable de service (décret du 11 avril 2014) ;

- pour les personnels du niveau 1 au grade d'attaché (10/1), l'échelle 10/5 après quatre ans a été supprimée et la progression s'effectue désormais par avancement sans examen après 3 ans avec avis favorable du chef de service, en lieu et place d'une promotion (décret du 11 avril 2014).

En attendant un nouveau tableau à jour - en préparation - l'actuel tableau des carrières doit donc être corrigé en conséquence.

DES MODIFICATIONS RÉCENTES DU CRÉDIT-TEMPS

À la suite des mesures restrictives prises par le gouvernement fédéral ces dernières années, le nombre des pré pensions a chuté drastiquement au sein des membres du personnel de l'UCL en fin de carrière.

Par contre, comme le démontrent les statistiques fournies par l'employeur au conseil d'entreprise, la formule des crédits-temps reste très populaire au sein du personnel, et concerne aussi depuis peu des membres du personnel académique.

Cependant, en ce début d'année, une réforme profonde du crédit-temps s'est nouée. Le principal changement est la suppression du crédit-temps sans motif (pour lequel il n'y avait déjà plus d'allocations prévues depuis le 1er janvier 2015). Son entrée en vigueur est encore incertaine. Dès lors, si vous désirez encore en profiter, n'hésitez pas à in-

troduire votre demande avant l'entrée en vigueur de ces textes, dans les prochaines semaines ! Attention cependant, cette forme de crédit-temps ne rentre pas en ligne de compte pour le calcul de la pension.

Après la suppression du crédit-temps sans motif, l'employé qui souhaite arrêter complètement pendant une durée déterminée sa carrière n'aura plus qu'une seule possibilité : le congé sans solde qui ne compte pas dans le calcul de la pension.

Les autres crédits-temps avec motifs et avec allocations versées par l'ONEM, restent en vigueur et verront, très prochainement, leur durée prolongée. Les raisons invoquées peuvent être : s'occuper d'un enfant âgé de moins de 8 ans (51 mois), soins palliatifs (51 mois), s'occuper d'un membre de la famille gravement malade (51 mois), suivre

une formation agréée (36 mois), s'occuper d'un enfant handicapé de moins de 21 ans (51 mois), assister un enfant mineur gravement malade (51 mois).

Le crédit-temps «fin de carrière» qui permet aux travailleurs à partir de 55 ans ayant une carrière professionnelle de 25 ans comme salariés de réduire les prestations (diminution de 1/5 ou réduction à mi-temps) jusqu'à la prise de la pension est maintenu. Attention cependant : l'allocation complémentaire ONEM n'est accordée qu'à partir de 60 ans et il n'y a assimilation pour la pension de ces périodes de crédit-temps que s'il y a une allocation ONEM, donc à partir de 60 ans également.

Ces dispositions entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} avril 2017.

UN PLAN DE L'UCL POUR LES PLUS DE 45 ANS

En exécution de la Stratégie Europe-2020, la Belgique s'est fixée l'objectif d'atteindre d'ici 2020 un taux de participation des travailleurs âgés de 55 à 65 ans de 50 %.

Le 27 juin 2012, les partenaires sociaux ont conclu au sein du Conseil National du Travail la convention collective de travail n° 104 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. Cette CCT a été rendue obligatoire en octobre 2012.

Chaque entreprise doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. L'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi comportant des mesures pluriannuelles. L'employeur a donc la possibilité de prévoir des mesures qui s'étendent sur plusieurs années. Le plan donne une vue d'ensemble des mesures spécifiques à l'entreprise visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Malgré le caractère obligatoire depuis fin 2012, l'UCL a tardé plusieurs années avant de rédiger un plan dans le cadre de la CCT 104, malgré les rappels répétés adressés par la délégation CNE à ce propos.

L'UCL, comme tout employeur, a préparé depuis quelques mois des mesures liées à six domaines d'action repris dans la CCT n° 104

Les autorités de l'UCL doivent présenter leur projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise du mois de mars 2017. La délégation CNE-UCL déposera à cette occasion un avis comportant des propositions complémentaires, nous vous tiendrons informés à l'égard de ce plan pour l'emploi. Si l'employeur n'adapte pas son plan en fonction de cet avis, il devra expliciter sa décision dans les 2 mois. Nous vous tiendrons informés de la suite donnée.

ONP + SDPSP = SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS

Depuis avril 2016, l'Office national des Pensions (ONP) et le Service des Pensions du Secteur Public (SDPSP) ont fusionné pour former le Service fédéral des pensions (SFP). Le site internet de la nouvelle institution est : www.servicepensions.fgov.be

L'adresse pour toutes les informations générales est info.fr@servicepensions.fgov.be

Les services ont été regroupés à la Tour du Midi.

Le SFP a publié en septembre 2016 une brochure «Pension de retraite du régime des fonctionnaires». Pour rappel, ce régime de pension est, dans les universités subventionnées, applicable aux membres du personnel académique et scientifique nommé définitivement.



SURCHARGÉS? PRENEZ MOINS DE CONGÉS !

Lorsque notre délégation rencontre les autorités universitaires, le président du conseil d'administration refuse d'envisager que le personnel bénéficie d'un quelconque congé supplémentaire en dépit de pratiques plus «généreuses» d'autres universités en ce domaine. Le raisonnement du président est simple: il ne voit pas comment il pourrait convaincre les membres de son conseil du bien-fondé d'une telle revendication de la part de la délégation syndicale dès lors que l'équation n'est pas vérifiée: comment pourrait-on justifier d'accorder des congés supplémentaires alors que l'on manque de temps pour effectuer tout le travail?...

Le raisonnement ne laisse pas de rendre perplexe. Faudrait-il donc modifier radicalement notre «cahier de revendications» en commençant par affirmer qu'il y a de moins en moins de travail à réaliser par le personnel de l'université et qu'en conséquence, rien ne devrait s'opposer à ce qu'on lui accorde un ou deux jours de congés supplémentaires?... Cherchez l'erreur.

La grande majorité des travailleurs de l'UCL effectuent des tâches qui sont principalement de nature intellectuelle. Leur rendement ne se calcule donc pas «à la pièce». Comment faire comprendre à notre employeur que la motivation, l'efficacité, l'entrain, l'implication, l'adhésion, la loyauté et la productivité des employés que nous sommes ne résultent pas seulement de nos qualités personnelles, mais aussi du sentiment de reconnaissance et de confiance que nous pouvons placer dans celles et ceux qui régissent notre université?

Nous croyons donc que notre demande (que le 2 janvier et le 27 septembre deviennent des journées de congé à part entière, récupérables s'ils tombaient un jour de week-end) est à la fois légitime (la surcharge de travail est réelle et touche un nombre croissant d'entre nous) et réaliste (notre engagement au travail ne s'en trouvera que renforcé).

Nous ne désespérons pas de convaincre le conseil d'administration et l'ensemble des autorités de notre université que le syllogisme «si surcharge de travail, pas besoin de congé supplémentaire!» est décidément un illogisme bien mal ressenti et, pour tout dire, contre-productif.



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
Chaussée de Binche, 151 - 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

7.500 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.

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

Employeur

Date / / Signature

* 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.

Cotisations mensuelles

Membres actifs	
Ordinaires temps plein	16,46 €
Crédit-temps complet	7,58 €
Mi-temps.....	11,18 €

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