



Le droit de savoir



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Sommaire

2. Santé au travail
La règle des trois feux verts
3. Négociations enseignement
Lettre de Marcourt
Numéros Inami
4. Examens d'entrée
Le sens du contingentement
en médecine
5. Avis sur la fusion USL-B et UCL
6. Les droits majorés
Absences pour consulter
son médecin
7. Que faire en cas de convocation?
Les promotions
8. Les universités turques

PÉCULE DE VACANCES 2017

Pour le personnel PAT et pour le PST, le double pécule de vacances est de 1/12 de 92 % du traitement mensuel (du mois de juin) à multiplier par le nombre de mois prestés ou assimilés en 2016.

Pour le PAC et le PS définitif, le montant du pécule est fixé à 70 % du montant de la rémunération mensuelle brute

INDEXATION DES TRAITEMENTS

En juillet 2017, les traitements des personnels du secteur public et des universités seront indexés de 2%. Cet index passera donc de 1,6406 à 1,6734. Les tableaux des traitements des différentes catégories du personnel paraîtront dans le prochain numéro du Droit de savoir.

L'UCL : PRIVÉE MAIS... PUBLIQUE !

Récemment, au sein du Conseil académique, l'un de ses membres a déclaré que «l'UCL est une institution d'enseignement d'initiative libre et non une institution d'enseignement public». Cette intervention, qui peut prêter à confusion, donne l'occasion de rappeler ici les dispositions légales fondamentales relatives aux universités et à l'UCL, en particulier.

L'Université catholique de Louvain est une personne morale de droit privé poursuivant un but d'utilité publique et jouissant de la personnalité civile en vertu d'une loi du 12 août 1911. Elle est représentée vis-à-vis des tiers par son Conseil d'administration. Comme toutes les universités belges ayant reçu des habilitations par les pouvoirs publics, elle poursuit ses missions d'enseignement, de recherche et d'autres services à la société, pour l'exercice desquelles elle bénéficie d'un financement public régi par une loi du 27 juillet 1971.

L'UCL est une université «libre subventionnée». Elle dispose d'une autonomie de gestion dans la définition de ses règles de fonctionnement ainsi qu'en matière de recrutement des membres de son personnel, la fixation de son cadre, les charges académiques et le budget. Elle est néanmoins tenue de respecter quelques exigences des pouvoirs publics: la présence d'un.e délégué.e du gouvernement au sein du

Conseil d'administration; les barèmes du personnel sont **identiques** à ceux des universités organisées par la FWB (ULG, UMon); le statut administratif des membres du personnel (académique, scientifique, PAT) doit être **équivalent** à celui du statut du personnel des universités de la FWB; les comptes annuels sont soumis au contrôle de la Cour des comptes.

Si l'UCL n'est donc pas *stricto sensu* une institution d'enseignement public, on ne peut ignorer l'arrêt 27/95 du 21 mars 1995 de la Cour d'arbitrage (devenue la Cour constitutionnelle) qui a jugé que «les universités de droit privé sont, en tant qu'établissements de niveau académique, des services publics fonctionnels, en d'autres termes des services organisés pour les besoins de tout ou partie de la population en vue d'assumer une mission d'intérêt général». Le caractère de droit privé de l'UCL – comme aussi des autres universités subventionnées (ULB, UNamur, USL-B) – ne dispense donc pas celles-ci d'un devoir d'intérêt général, en tant que «services publics fonctionnels».

Nul n'est censé ignorer les nuances que recèlent nos droits et libertés fondamentaux, surtout quand il s'agit de les enseigner, jusqu'à preuve du contraire, à "tout ou partie de la population"!



MACHINES, PROTOTYPES ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL... LA RÈGLE DES « TROIS FEUX VERTS »

Non seulement en suivi des recommandations faites par l'inspectrice du SPF Emploi lors de ses récentes visites sur le site de Louvain-la-Neuve, mais déjà depuis 2013 dans le cadre de son Plan global de prévention 2013-2017, l'UCL s'est attelée, avec l'aide de son Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT) et à travers ses réunions CPPT (Comités pour la prévention et la protection au travail) à la mise en place de la règle des « trois feux verts ». Celle-ci consiste, pour tout

équipement de travail, à recevoir l'approbation du SIPPT à chacun des trois moments suivants : lors de la conception ou de la commande, lors de la livraison et avant la première mise en service.

Tout comme les équipements de travail acquis dans le commerce (machines, outils, installations...) tout équipement fabriqué ou transformé sur place à l'UCL (« prototypes »), que ce soit dans le cadre de la recherche ou en vue de répondre aux besoins spécifiques d'une entité, doit répondre à la législation en matière de sécurité et d'hygiène et dès lors faire l'objet d'une analyse de risque et être muni des équipements et informations de sécurité nécessaires.

En vue de faciliter la mise en place et le suivi de ces mesures de sécurité pour l'ensemble des prototypes et machines de l'UCL, plusieurs outils ont été élaborés :

- un inventaire des machines, équipements et prototypes des différents sites de l'UCL qui est complété lors des visites des lieux de travail ;
- des documents, formulaires et check-listes d'analyse de risque et d'aide à la mise en conformité à destination du personnel UCL ;
- la règle des « trois feux verts ».

Les documents et explications peuvent être consultés (après identification) via la page <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/serp/equipements-de-travail.html>

Le Flash Prévention N° 34 de mai 2017, édité par le Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail de l'UCL (SIPPT) donne une première approche et est consultable, toujours après identification, via <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/serp/flash-prevention.html>



SURVEILLANCE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Un des points qui figure dans les compétences du Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) est celui de la surveillance de la santé du personnel de l'UCL.

Incombant de par la loi à l'employeur et effectuée à l'UCL par le Service externe de médecine du travail (CESI), la surveillance de la santé des travailleurs vise à protéger ceux-ci des risques que pourraient représenter pour lui et sa santé l'exercice de la fonction qui le lie à l'employeur.

S'il est évident qu'une université ne fonctionne pas comme une industrie, il est capital de tenir compte des particularités et risques spécifiques qui découlent des activités liées aux activités et missions de l'université. Véritable «ruche» à idées et à projets impliquant une multitude d'acteurs aux statuts et aux types de contrats différents, affectés parfois à plusieurs entités simultanément ou mobiles au fil de temps, l'université

est riche en situations individuelles particulières et évolutives dont il faut tenir compte dans la gestion du suivi de la surveillance de la santé. A cette complexité liée au personnel s'ajoute une complexité évolutive due aux procédures et projets, avec leurs produits, prototypes et expériences propres, qui peuvent être sources de risques pour les travailleurs.

La clé principale du bon fonctionnement de la surveillance de la santé au travail est détenue à la fois par l'employeur et par le Service externe de médecine du travail, cependant, chaque travailleur est lui-même aussi un acteur important dans le suivi de sa propre surveillance de santé au travail.

Dès lors, la délégation CNE du personnel au CPPT encourage toute personne travaillant à l'UCL à rester vigilante à l'évolution des risques liés à son poste, à son environnement et à ses activités de travail ainsi qu'à mettre à jour chaque année sa fiche individuelle

des risques au moment où le Service du personnel en fait la demande.

La délégation rappelle également aux travailleuses enceintes, soumises à des risques, qu'elles doivent prendre contact le plus rapidement possible avec le médecin du travail afin d'évaluer - et si nécessaire d'adapter - leur poste de travail.

Si vous occupez à l'UCL un poste de sécurité ou de vigilance, si vous exercez une activité à risque défini légalement, si vous êtes jeune travailleur, si vous êtes porteur d'un handicap, si, aux Restaurants, vous êtes en contact avec des denrées alimentaires, il est recommandé de vous présenter à la médecine du travail lorsque vous y êtes convoqué ou de demander un autre rdv si celui-ci ne vous convient pas. Vous pouvez aussi contacter le médecin du travail pour prendre un rdv si vous souhaitez lui parler de votre situation et de vos risques au travail en dehors de l'examen de suivi habituel.



LES NÉGOCIATIONS SECTORIELLES «ENSEIGNEMENT» 2017-2018

Après les négociations de ces derniers mois entre les Cabinets de l'enseignement (obligatoire et supérieur) et les organisations syndicales représentatives des personnels, un projet de protocole d'accord est en voie d'être signé. Il est déjà approuvé par le gouvernement de la Fédération Wallonie - Bruxelles mais doit encore être signé par les organisations syndicales le 5 juillet.

Nous reprenons ci-après les six nouvelles mesures en faveur des personnels des universités qui seront mises en oeuvre dans les mois à venir après parution au Moniteur des textes légaux d'application.

1. Créer une fonction de conseiller à la formation afin, notamment, de suivre les étudiants dans leur parcours individualisé et de participer au processus de simplification administrative (epaysage). (Pour le financement de cette mesure, voir ci-contre)
2. Octroyer l'avancement sans examen entre le barème 10/1 et le 11/3 aux ingénieurs industriels et aux architectes (comme en bénéficient tous les PAT de niveau 1) en modifiant les articles 75 et 78 du décret du 11 avril 2014. On comble ainsi un oubli de la précédente négociation !
3. Harmoniser vers le haut les jours de congés et de congés de circonstance pour toutes les catégories de personnel (le 27 septembre, le 2 janvier et le 2 novembre).
4. Réaliser l'état des lieux et supprimer les classifications de fonction non négociées bloquant les personnes dans l'évolution de leur carrière; ce qui est le cas à l'UCL pour près de 30% des PAT de niveau 2.
5. Financer le remplacement du personnel académique définitif en congé de maternité.
6. Prendre en considération l'entièreté de l'ancienneté de carrière PAT lors du passage sous statut de logisticien de recherche en modifiant le décret du 24 janvier 2013 créant cette fonction.

Outre ces nouvelles mesures, des mesures du protocole d'accord précédent sont en cours de réalisation ou de réflexion. Notamment: la mise en oeuvre du décret du 19 mai 2004 portant la création d'un fonds de garantie pour

les chercheurs, une étude des statuts divers des boursiers (rémunération, conditions d'octroi et prolongation,...), mise en place de groupes de travail,...

Malgré le fait que de nombreuses et importantes revendications n'ont pas été prises en considération, on peut se réjouir des avancées qu'apporte ce protocole d'accord. Ne boudons pas notre (petit) plaisir même si de multiples autres problèmes ne sont pas résolus aujourd'hui (l'ensemble du cahier de revendications pour toutes les catégories de personnels est disponible sur le site desy.ucl.ac.be).

Lettre du ministre Marcours aux recteurs du 17 mai 2017

« Lors de son ajustement du budget 2017, clôturé la semaine dernière, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé, sur ma proposition, d'allouer de nouveaux budgets au bénéfice de l'enseignement supérieur.

Dès cette année 2017, des moyens humains seront ainsi octroyés à vos institutions pour aider vos équipes à mettre en oeuvre le Décret paysage, notamment en ce qui concerne l'élaboration et le suivi des parcours académiques des étudiants. Cette avancée faite suite aux demandes formulées au sein du CRACOSE et lors de la négociation sectorielle en cours. Je suis particulièrement heureux de pouvoir y donner suite.

Je vous proposerai prochainement les modalités pratiques liées à ce nouveau budget, d'environ 5,5 millions en 2018, qui devrait permettre le recrutement de plus de 90 personnes dès la prochaine rentrée académique.

Une autre décision du Gouvernement, prise la semaine dernière, prévoit de libérer, dès cette année 2017, une enveloppe de 1,4 millions d'euros pour aider les Etablissements concernés par la mise en oeuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants; ici aussi, des moyens humains supplémentaires seront dégagés, en appui notamment des travaux relatifs aux nouveaux cursus. Les précisions relatives à ce renforcement vous seront également communiquées dans les prochaines semaines».

NUMÉROS INAMI : UNE ÉCLAIRCIE PARTIELLE

Suite aux pressions du gouvernement fédéral qui a lié la délivrance du nombre des attestations dans le cadre du contingentement de l'accès à la profession médicale à la condition de l'instauration d'un examen à l'entrée des études, la Fédération Wallonie-Bruxelles a voté – un peu contrainte et forcée – un nouveau décret relatif aux études de sciences médicales et dentaires le 19 mars 2017, publié au Moniteur belge du 14 avril 2017, qui instaure cet examen d'entrée.

En conséquence, le 28 avril 2017, le gouvernement fédéral a décidé que les étudiants qui terminent leurs études de médecine en 2017 recevront tous une attestation et pourront donc entamer leur spécialisation (stage) ou leur formation de médecin généraliste. Ces attestations seront également octroyées aux étudiants qui obtiendront leur diplôme en 2018, 2019 et 2020, «s'il s'avère que ces examens d'entrée sont bel et bien efficaces», écrit le Gouvernement fédéral !

Pour ce qui est des étudiants qui débiteront leurs études

de médecine en septembre 2017 et qui en principe seront diplômés en 2023, le gouvernement suit l'avis de la Commission de planification qui estime qu'en 2023, notre pays aura besoin de 1.445 nouveaux médecins en tout, 607 en Communauté française et 838 en Communauté flamande.

À partir des quotas de 2024, le système deviendra stable et la Commission de planification ne donnera plus qu'un quota général pour l'ensemble du pays. La répartition entre les communautés se fera sur la base d'un calcul qui sera effectué par la Cour des Comptes.

Pour le Ministre de l'Enseignement supérieur en Communauté française, la décision du gouvernement fédéral n'exécute qu'une partie de l'accord. En effet, dès lors que la Fédération Wallonie-Bruxelles avait décidé d'instaurer un examen d'entrée, l'attestation INAMI aurait dû être délivrée à tous les étudiants en cours de formation. Ce que le gouvernement fédéral n'a pas fait entièrement.



EXAMEN D'ENTRÉE, CONCOURS, TEST D'ORIENTATION : COMMENT S'Y RETROUVER ?

En sciences médicales et dentaires

- **L'examen d'entrée** sera organisé une seule fois et de manière centralisée le 8 septembre 2017. L'examen se déroulera sous la responsabilité académique d'un jury et sous la responsabilité organisationnelle de l'ARES. Le gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles a récemment adopté les différents arrêtés d'exécution consacrant la composition du jury. Le programme détaillé de l'examen a également été arrêté, et tous les établissements secondaires en ont été informés. (Arrêté du 19 avril 2017, M.B. du 17 mai 2017).
- **Le concours** est maintenu pour les étudiants de 1^{er} bac de l'année académique 2016-2017. Ce concours aura lieu fin juin 2017 de manière décentralisée. Ceux qui échoueront au concours de 2017, comme ceux qui n'auront pas acquis 45 crédits à l'issue des délibérations de septembre 2017 devront présenter l'examen d'entrée.

A noter que ce concours vient de faire en mai 2017 l'objet d'une demande d'annulation en référé au motif que le

gouvernement fédéral n'a pas fixé avant le 30 juin 2016 le quota de numéros INAMI pour l'année présumée de sortie des études, six ans plus tard, soit en 2022.

- **Le test d'orientation** n'est plus organisé, suite à l'instauration d'un examen d'entrée.

En sciences vétérinaires

- **Le test d'orientation** est organisé (en simultané dans les 4 universités) le 5 juillet et/ou le 6 septembre 2017.
- **Le concours** à l'issue du bac 1 en médecine vétérinaire aura lieu en juin. Les étudiants classés en ordre utile et qui ont acquis au moins 45 crédits à l'issue des épreuves de fin de troisième quadrimestre se voient attribuer les attestations d'accès à la suite du programme du cycle. Le nombre d'attestations d'accès à la suite du cycle est établi à 276.
- Il n'y a pas d'examen d'entrée en médecine vétérinaire.

QUEL EST ENCORE LE SENS DU CONTINGENTEMENT DES NUMÉROS INAMI AU REGARD DES OBJECTIFS DE SANTÉ PUBLIQUE ?

Le mardi 28 mars 2017, la Fédération des Étudiants Francophones, la Fédération des maisons médicales, Médecins du Monde, la Fédération hospitalière Santhea, Solidaris ainsi que la FGTB et la CNE ont publié une position commune, relative aux enjeux de santé publique actuels.

Ensemble, ils appellent à sortir d'une politique de planification de l'offre dictée par des considérations corporatistes et communautaires.

Ils plaident pour une approche globale et concertée basée sur les besoins avec l'objectif de définir le nombre de praticien.ne.s et de services nécessaires pour conserver le niveau de santé de la population belge. Ceci suppose de disposer d'un cadre général de la force de travail en soins de santé qui soit intégré et cohérent, mais aussi flexible pour pouvoir s'adapter aux évolutions du système de santé. Cette mission doit être confiée à la Commission de planification de l'offre médicale, comme le suggérait déjà le Centre Fédéral d'Expertise en 2008.

Ils formulent par ailleurs six propositions concrètes pour adapter le système de contingentement :

1. Sortir du contingentement la médecine générale et les autres spécialités en pénurie identifiées par la Commission de planification.
2. Fixer des « sous-quotas » par discipline médicale.
3. Dissocier l'accès aux études de médecine de l'accès aux numéros INAMI.
4. Assurer aux facultés de médecine les moyens nécessaires pour qu'elles soient en mesure de garantir une formation de qualité aux étudiant.e.s, en particulier en prévoyant suffisamment de places de stages.
5. Mettre davantage en valeur les orientations en médecine «non-curative» durant la formation.
6. Mettre en place une politique plus volontariste de l'installation.

Le texte complet de cette position commune est disponible sur : <https://cne.csc-en-ligne.be/cne-gnc/actu/communiquedepresse/contingentement-des-numeros-INAMI.html>



L'AVIS DES DÉLÉGATIONS CNE DU PERSONNEL DE L'UCL ET DE L'USL-B SUR LE SCHÉMA DIRECTEUR DE FUSION

Cet avis a été communiqué le 16 mai 2017, lors d'un Conseil d'entreprise conjoint, avant le vote des instances décisionnelles intervenu le 18 mai. Ci-après, quelques extraits de cet avis.

Les délégations CNE du personnel limitent cet avis au schéma directeur de fusion et à ses annexes, au-delà de la diversité des positions relatives au principe même de la fusion.

1. Remarques générales communes aux délégations CNE de l'UCL et de l'USL-B

A propos des balises en matière de personnel (Annexe 4 du Schéma directeur)

Dans le chapitre 1, en matière de statut du personnel, il est indiqué que le personnel de l'USL-B au moment de la fusion conserve son statut actuel, tant en régime transitoire qu'en régime intégré.

Les délégations s'inquiètent de la signification et du terme de la période transitoire et du cadre d'extinction dans le scénario de la fusion. Il ne peut selon elles que difficilement y avoir deux catégories distinctes de personnel ne jouissant pas fondamentalement des mêmes droits dans une même entité. Les délégations sont dès lors **fortement en faveur d'une négociation de statuts unifiés**, comme d'ailleurs envisagée dans le document « Balises en matière de personnel », au point 1.

A propos de la convention collective relative à la garantie de l'emploi (Annexe 5)

Les délégations CNE regrettent vivement l'absence de toute négociation sociale précédant la décision de fusion par les instances institutionnelles, ce qui est anormal dans un processus de fusion. Pour les délégations CNE, la négociation sociale aurait dû être ouverte en même temps que la négociation institutionnelle, ce qui n'a pas été le cas.

Les délégations CNE considèrent dès lors que cette convention entre les deux universités et la délégation syndicale doit être **signée avant la date effective de la fusion**, si fusion il y a.

2. Remarques formulées par la délégation CNE de l'USL-B

Remarque préliminaire. La délégation CNE de l'USL-B insiste sur sa volonté répétée que sa position ne soit pas réduite à avis favorable ou défavorable au projet de fusion en tant que tel. Elle ne l'estimerait pas conforme aux débats nuancés tenus en son sein, ni respectueuse des divergences au sein du personnel et de la délégation. Elle souhaite aussi éviter que son avis puisse être instrumentalisé par les partisans de la fusion avec l'UCL comme par les partisans d'un scénario alternatif. Elle souhaite qu'on s'intéresse surtout au contenu du présent avis, avant tout soucieux du maintien de l'emploi, cela va de soi, mais encore de la préservation et de l'amélioration des conditions de travail pour toutes les catégories du personnel de Saint-Louis, dans tous les cas de figure.

Concernant l'Introduction du document Schéma directeur, la **délégation de Saint-Louis regrette et ne comprend pas qu'il n'y ait pas eu au préalable une consultation globale dans les deux universités, une réflexion collective et un diagnostic poussé.**

Par rapport au Schéma directeur de fusion qui fait l'objet de la présente note et compte tenu de ce qui précède, **le personnel est légitimement inquiet de voir une promesse de décharge du personnel de Saint-Louis portée par le projet de fusion se transformer en surcharge supplémentaire. La délégation demande de garantir le maintien de l'emploi dans les deux universités sans dégrader les fonctions éventuellement appelées à fusionner.**

Enfin, un engagement ferme en faveur du respect des règles de la concertation sociale lui semble une **nécessité majeure, en ce compris le fait d'assurer la viabilité d'une délégation syndicale par l'ouverture rapide par l'USL-B d'un poste de délégué permanent, tel que promis par les autorités depuis 2008 dans le cadre du précédent projet de fusion.**

3. Remarques formulées par la délégation CNE de l'UCL

La délégation CNE du personnel de l'UCL est favorable à l'idée d'accorder à une instance de l'USL-B, appelée Conseil Saint-Louis, la décision du passage à un régime intégré. Elle s'étonne

cependant de l'absence d'une date butoir pour le passage au régime intégré, ce qui pourrait à long terme poser à l'université des difficultés de gouvernance, ainsi qu'en matière de gestion du personnel.

Concernant **les services et projets collectifs**, l'annexe 9 ajoute encore une offre considérable de services par l'UCL au bénéfice de Saint-Louis. La mise en pratique de cette offre nécessite, en réalité, **l'apport de ressources budgétaires et de membres du personnel supplémentaires** notamment au profit des services généraux de l'UCL qui seront sollicités directement par Saint-Louis. Or, le schéma directeur ne donne aucune précision quant à ces ressources nouvelles à mobiliser.

La délégation CNE-UCL soutient la demande d'un **engagement d'un délégué syndical permanent** pour le personnel de l'USL-B. Il doit être possible de faire sur ce point pour le personnel ce qui est prévu pour assurer la coordination étudiante.

4. Conclusions communes des délégations CNE du personnel

Comme indiqué en introduction, l'avis des délégations CNE de l'USL-B et de l'UCL se limite aux aspects liés à la gouvernance, à la politique du personnel et à la négociation sociale.

Pour ce qui concerne la politique du personnel et les statuts du personnel tels que présentés par le schéma directeur, le sentiment général des délégations CNE est d'« acheter un chat dans un sac ». Depuis juillet 2016, l'absence de toute négociation sociale préalable à la consultation des Conseils d'entreprise n'incite que peu les délégations CNE du personnel à adhérer à un processus dont ni la prospective en termes financiers et en termes d'emplois, ni l'issue de la période transitoire, ni même le calendrier ne sont connus.

Les délégations CNE du personnel déposent dès lors un avis réservé sur le schéma directeur du 7 avril 2017 et ses 9 annexes.

(Le texte complet de l'avis (10 pages) se trouve sur le site www.desy.ac.be, onglet actualités.)



LES DROITS MAJORÉS DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

Pour mémoire, pour l'année académique 2017-2018, le Conseil d'administration de l'ARES avait décidé le 28 mars 2017 de fixer les droits d'inscription à l'université des étudiants non issus d'un pays membre de l'Union européenne au montant de 4.175 € (la première année et ramenés, pour les années suivantes, à 835 € en cas de réussite), excepté 1) pour les ressortissants de l'un des 48 pays les moins avancés reconnus comme tels par l'ONU, 2) pour les ressortissants de pays ayant conclu un accord avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et 3) pour les boursiers de Wallonie-Bruxelles International, lesquels sont redevables de même minerval que les étudiants de l'Union (835 €). Les boursiers de la Coopération belge au développement et les bénéficiaires d'une allocation d'études restent, quant à eux, exemptés de minerval et de droits complémentaires. Enfin, les établissements d'enseignement supérieur peuvent toujours accorder à certains étudiants, à titre individuel, d'autres réductions des droits d'inscriptions à charge de leurs allocations ou subsides sociaux.

Le problème majeur, mis en exergue par l'action des étudiants qui ont occupé les rectorats de l'UCL et de l'ULB, était que les étudiants des pays en développement autres que les 48 pays les moins avancés se voyaient appliquer, à partir de 2017-2018, une augmentation des droits majorés de 2.758 € à 4.175 €.

L'accord entre les étudiants et les recteurs, intervenu le 3 mai 2017, porte sur les trois points suivants :

- **Assouplissement du critère de réussite.** Pour l'année académique 2017-2018, le critère de réussite pour continuer à bénéficier de droits d'inscription non majorés (835 €) sera fixé à 75 % des crédits du programme annuel de l'étudiant (et non plus à 100 % de celui-ci).
- **Elargissement de la liste des pays** dont les étudiants qui en sont issus bénéficient automatiquement de l'application de droits d'inscription non majorés. Pour l'année académique 2017-2018, à la liste des 48 pays les moins avancés, sera ajoutée une seconde liste de 11 pays supplémentaires classés au bas de la liste sur l'Indice de développement humain : Côte d'Ivoire, Zimbabwe, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Cameroun, Nigéria, Syrie, Swaziland, Pakistan, Kenya, Ghana, Congo (Brazzaville).
- **Engagement à ne pas dépasser le montant actuel** de 4.175 € comme droits d'inscription maximum pour les étudiants hors UE ne bénéficiant pas de droits d'inscription non majorés.

Le secteur CNE des universités est satisfait de cet accord, puisqu'il a proposé que l'exonération des droits majorés soit étendue à tout le moins à quelques pays du groupe 3 (Lower Middle Inco-

me Countries) de la liste ONU. C'est d'ailleurs dans ce but que la CNE avait, en décembre 2016, déposé en Conseil d'administration de l'ARES, la demande d'une information statistique sur le nombre d'étudiants internationaux classés par pays d'origine dans l'ensemble des universités en FWB.

Le Conseil d'administration de l'ARES devrait approuver lors de sa prochaine réunion l'accord intervenu entre les recteurs et les étudiants, au travers d'un protocole interprétatif de la circulaire adoptée le 28 mars 2017.

Par ailleurs, un projet de décret modifiant l'article 105 du décret «Paysage» en vue de ramener à «cinq fois» au lieu de «quinze fois» le montant maximum des droits majorés pour les étudiants hors UE est en cours d'examen au Gouvernement de la FWB.

Pour la suite, le secteur universités de la CNE estime indispensable qu'une étude de cette problématique soit produite ou commanditée par l'ARES, en particulier sur l'évolution historique des montants des droits majorés en Belgique ainsi que sur une analyse comparative du montant des droits d'inscription des étudiants internationaux dans les universités des pays de l'UE en distinguant les étudiants des PVD et ceux des pays développés.

ABSENCES PENDANT LES HEURES DE SERVICE POUR CONSULTER SON MÉDECIN

Quelles sont les règles applicables à l'UCL lorsqu'un membre du personnel s'absente pour consulter un médecin ?

Voici, pour mémoire, ces règles adoptées par les autorités après concertation avec la délégation syndicale et communiquées au personnel le 7 décembre 2000.

- *Hormis les situations d'urgence, toute consultation d'un médecin généraliste se fait normalement en dehors des heures de travail. A défaut, le membre du personnel conviendra avec le responsable hiérarchique des modalités de récupération.*
- *Dans la mesure où la consultation d'un spécialiste ne peut se faire en dehors des heures de travail, le membre du personnel prendra les dispositions suivantes :*

- *il veillera à ce que la période d'absence empiète le moins possible sur le temps de travail,*

- *il avertira préalablement le responsable hiérarchique,*

- *il pourra s'absenter le temps nécessaire sans devoir récupérer,*

- *il remettra au responsable hiérarchique un certificat d'absence (date, heure) établi par le spécialiste. Ce certificat ne devra pas être transmis au Service du personnel.*



QUE FAIRE EN CAS DE CONVOCATION PAR UNE AUTORITÉ ?

Lorsqu'un membre du personnel est convoqué à une entrevue par la Direction (Direction du Service de Gestion des Ressources Humaines, Direction du Service du Personnel, Vice-rectrice à la politique du personnel), il doit être informé de l'objet de l'entrevue. Si ce n'est pas le cas, il faut donc le demander auparavant !

Si, au cours d'une telle entrevue, le membre de la Direction devait étonnamment proposer de « négocier » la fin de la carrière à l'UCL, le membre du personnel a le droit de demander que l'entretien soit suspendu et ne soit repris qu'en présence d'un.e délégué.e syndical.e du personnel. Tout membre du personnel – qu'il soit ou non affilié – a en effet toujours le droit de se faire accompagner d'un membre de la délégation syndicale lors d'une entrevue. En tout état de cause, il est recommandé de ne jamais signer quoi que ce soit lors d'un

tel entretien. Autre conseil : faire immédiatement après l'entrevue pour soi-même un mémo de la teneur de l'entretien, car ce mémo sera bien utile pour la suite.

Dans le même sens, il faut savoir que toute mesure de licenciement à l'UCL est toujours **précédée d'une lettre d'intention** de licenciement. Cette lettre d'intention doit faire référence à la disposition statutaire sur la base de laquelle la mesure de licenciement est envisagée (ainsi, pour le PAT, l'article 3.10 du statut) ainsi qu'au droit du membre du personnel de saisir dans les sept jours la Commission du personnel.

La maxime est connue: tout membre du personnel qui connaît bien ses droits en vaut deux.

PROMOTIONS DU PAT : BESOIN DE RENOUVEAU

Permettre à une personne d'accéder à un grade supérieur lui apporte une juste reconnaissance de la qualité de son travail, l'encourage dans son engagement professionnel, rehausse son estime d'elle-même et sa dignité. Si le fait d'obtenir une promotion apporte de la satisfaction, ne pas l'obtenir apporte une insatisfaction proportionnellement plus lourde de conséquences en termes de démotivation et d'image de l'institution.

Le système mis en place au sein de notre université est-il encore approprié compte tenu des valeurs de justice distributive et d'équité auxquelles elle s'attache ? Pour répondre à cette question, questionnez vos voisin.e.s de bureau et analysez les opinions de ceux et celles qui devraient pourtant se réjouir de pouvoir avancer dans leur carrière :

- le sentiment d'injustice, d'inégalité, de favoritisme est dominant;
- environ 30% des membres du personnel de niveau 2 répondant aux conditions de grade sont exclus du système car leur analyse de fonction les bloque dans l'évolution de leur carrière;
- apporter la preuve d'un «enrichissement de la fonction» est source de mal-être: toutes et tous ne peuvent pas et ne peuvent pas indéfiniment enrichir leur fonction ; exercer son métier en donnant le meilleur de soi ne suffit-il pas à mériter la reconnaissance de l'institution ?
- le système en place serait le reflet d'une bureaucratie coûteuse.

En dépit du fait que les membres des commissions de promotion prennent globalement leur mission très au sérieux et ont un souci de respect et d'encouragement des personnes, ils doivent fonder leurs décisions sur des «dossiers» parfois éloignés des compétences et comportements de terrain; certain.e.s connaissent mal les procédures et les candidat.e.s;

les commissions de promotion fonctionnent toutes différemment, avec des marges de manœuvre variables selon la taille des services. Le personnel ne voit pas et ne comprend pas comment les décisions se prennent et pour quelles raisons. Faites le compte des heures de travail des nombreuses personnes impliquées dans le processus et confrontez l'ampleur de l'investissement aux déficits constatés et aux tensions psychologiques engendrées.

La promotion interne est un facteur de motivation et de dynamisation du personnel : elle vient récompenser la qualité du travail fourni. Le maintien des compétences et leur mise en œuvre conformément aux attendus de la fonction devraient suffire pour valoriser le travail de chacun.e. Moyennant appréciation positive du responsable hiérarchique, une progression des carrières automatique à échéances fixes (par exemple tous les huit ans) serait assurément plus juste et plus efficace. Un très beau cas de simplification administrative.

LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX PROMOTIONS PAT À L'UNIVERSITÉ SAINT-LOUIS BRUXELLES

Dans le respect des dispositions légales relatives aux conditions d'accès aux promotions du personnel PAT dans toutes les universités, à l'Université Saint-Louis, les promotions PAT sont accordées après 8 ans d'ancienneté de grade, et même après 7 ans pour la promotion au 24/1.

Pourquoi ces conditions au sein de l'USL-B ne seraient-elles pas «importées» à l'UCL, à l'occasion de la fusion ?



UNIVERSITÉS TURQUES : LES PURGES CONTINUENT



Les purges se poursuivent dans les universités turques, et ne visent pas que les académiques turcs. Alors que 330 universitaires de 48 universités du pays ont été limogés par décret du gouvernement le 7 février dernier, une série de chercheurs étrangers travaillant dans des universités turques se sont vu annuler leur permis de travail et leur permis de résidence, ce qui les oblige, de fait, à quitter leurs fonctions et le pays.

Depuis la tentative de coup d'État du 15 juillet 2016, le nombre total de licenciements d'universitaires en Turquie s'élève désormais à plus de 4800 personnes. (Médiapart, 21 mars 2017)

Ces licenciements s'accompagnent d'une suppression du droit à un procès équitable et d'une confiscation du passeport.

Plusieurs universités, dont l'UCL et l'ULB, sont mobilisées sur le sujet. À travers des prises de position de réseaux universitaires dont elles sont membres, elles ont exprimé leur attachement à la liberté académique et leur inquiétude face à l'évolution de la situation des universités et des universitaires en Turquie. Elles ont également encouragé la présentation de candidatures turques pour les bourses de doctorat ou de postdoctorat.

Par ailleurs, certains centres de recherche ont également pris l'initiative d'accueillir des chercheurs turcs ainsi que des chercheurs étrangers forcés de quitter la Turquie.

Questionné le 9 mai 2017 à ce sujet au Parlement, le Ministre Marcourt a indiqué que la Commission des relations internationales de l'ARES a demandé à l'administration de l'ARES d'explorer les possibilités de partenariat inter-institutionnel avec *Scholars at Risk*, réseau international d'établissements d'enseignement supérieur dont les principales missions sont la protection des académiques en danger et la conscientisation à la problématique des chercheurs en péril.

Pour en savoir plus sur ce réseau, voir le site : www.scholarsatrisk.org



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